

# អនុសញ្ញាលេខ ១០០

ស្តីពី

ប្រាក់ឈ្នួលស្មៅក្តៅសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរេស-ស្រ្តី  
ចំពោះការងារមានតម្លៃស្មៅក្តៅ



អនុសញ្ញាសន្តិសុខ ១០០

ស្តីពី

ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារ  
មានតម្លៃស្មើគ្នា

សន្និសីទសាកលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើក  
សម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបបួនរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ៦ មិថុនា ១៩៥១

បានយល់ព្រមអនុម័តដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រីចំពោះ  
ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា ទៅក្នុងចំណុចទីប្រាំពីរនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ

បានកំណត់ថាសំនើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយ

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបួនខែមិថុនាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបមួយ នូវអនុសញ្ញាខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញា  
ឆ្នាំ១៩៥១ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា:

មាត្រា ១

តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ :

- (ក) ពាក្យថា " ប្រាក់ឈ្នួល " មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សធម្មតា ទោះជាមូលដ្ឋានក្តី ឬជាអប្បបរមាក្តី ព្រមទាំង  
ប្រាក់បន្ថែមនានា ទោះជាបើកឱ្យដោយចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី ឬក៏បើកជាសាច់ប្រាក់ ឬជាវត្ថុក្តី គឺប្រាក់ឈ្នួលដែល  
និយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការឱ្យខ្លួន ។
- (ខ) ពាក្យថា " ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា " សំដៅលើអត្រា  
ប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយមិនមានការរើសអើងដោយផ្អែកលើភេទ ។

\* កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ២៣ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៥៣

**មាត្រា ២**

១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវលើកតំកើងចំពោះគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរសស្រ្តី ចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នា តាមរយៈមធ្យោបាយសមស្របទៅនឹងវិធីសាស្ត្រដែលកំពុងអនុវត្ត ដើម្បីកំណត់អត្រានៃ ប្រាក់ឈ្នួល ហើយស្របតាមគោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវធានាអនុវត្តឱ្យបានដល់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

២- គោលការណ៍ទាំងនេះអាចត្រូវអនុវត្តតាមរយៈ

- (ក) ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ ។
- (ខ) យន្តការដែលបង្កើត ឬទទួលស្គាល់តាមច្បាប់ សំរាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ។
- (គ) អនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ឬ
- (ឃ) មធ្យោបាយទាំងនេះរួមបញ្ចូលគ្នា ។

**មាត្រា ៣**

១- ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីលើកតំកើងដល់ការវាយតំលៃការងារពិតប្រាកដដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានការងារដែលបាន បំពេញ ប្រសិនបើសកម្មភាពបែបនេះនឹងអាចជួយផ្តល់ប្រសិទ្ធភាពដល់បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ ។

២- វិធីនានាដែលយកមកអនុវត្តក្នុងការវាយតំលៃនេះ អាចត្រូវសំរេចដោយអាជ្ញាធរដែលមានភារៈទទួលខុសត្រូវ លើការកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រសិនបើអត្រានេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម នីតិវិធីទាំងនោះអាចត្រូវសំរេច ដោយភាគីនានាដែលចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម ។

៣- អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលស្របទៅនឹងការវាយតំលៃការងារពិតប្រាកដ លើការងារដែលត្រូវបំពេញ ហើយមិនពាក់ព័ន្ធបញ្ហាប្រកាន់ភេទ មិនត្រូវចាត់ទុកថាជួយទៅនឹងគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា រវាងកម្មករនិយោជិតបុរសស្រ្តីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នាឡើយ ។

**មាត្រា ៤**

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវធ្វើសហប្រតិបត្តិការឱ្យបានសមរម្យជាមួយនិងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករ និយោជិតសាមីក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ ។

**មាត្រា ៥**

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារដើម្បីចុះ បញ្ជី ។

**មាត្រា ៦**

១- អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការ ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីរួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២- អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីដោយអគ្គនាយកនៃ អង្គការនេះ និងបន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីររួចមក ។

៣- បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជីរួចហើយ ។

**មាត្រា ៧**

១- អនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែល បញ្ជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវមានចែងបញ្ជាក់ ថា :

- (ក) ដែនដីចំណុះរបស់ប្រទេសជាសមាជិកសម្រាប់ ដែលមានការធានាថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តដោយគ្មានកែប្រែ ។
- (ខ) ដែនដីចំណុះដែលបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុវត្តដោយមានកែប្រែ ហើយដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវរបាយការ ណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែនោះផង ។
- (គ) ដែនដីចំណុះដែលមិនអាចអនុវត្តអនុសញ្ញានេះបាន ដោយមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុផង ។
- (ឃ) ដែនដីចំណុះដែលរក្សាការសម្រេចទុកសិនរង់ចាំពិនិត្យបន្ថែម ។

២- យោងតាមចំណុច (ក) និង(ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ សហគ្រាសនានាដែលអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាផ្នែកបតិ ដ្ឋាននៃសច្ចាប័ន និងសហគ្រាសណាដែលត្រូវបង្ខំឱ្យធ្វើសច្ចាប័ន ។

៣- ប្រទេសជាមាជិកអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងពេលណាមួយក៏បាន ដើម្បីលប់ចោល ទាំងស្រុង ឬខ្លះក្តី ចំពោះការរក្សាទុកដែលខ្លួនបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមកន្លងមកដោយអនុលោមតាមចំណុច(ខ) និង (គ) ឬ (ឃ) កថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ។

៤- ប្រទេសជាសមាជិកអាចជូនផ្ញើដល់អគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញា នេះត្រូវបានធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នូវ

សេចក្តីប្រកាសដែលកែប្រែនូវខ្លឹមសារនានានៃសេចក្តីប្រកាសលើកមុន និងដែលមានរៀបរាប់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងទៅ នឹងដែនដីចំណុះដែលខ្លួនអាចចង់បញ្ជាក់ ។

**មាត្រា ៨**

១-សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលធ្វើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដែលអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌ ៤ ឬ ៥ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់អំពី ថាតើបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្ត នៅក្នុងដែនដីចំណុះសាមីដោយមិនមានការកែប្រែ ឬដោយមានការកែប្រែ ។ ប្រសិនបើ សេចក្តីប្រកាសនោះបញ្ជាក់ថាបទបញ្ញត្តិ នៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការកែប្រែនោះ ត្រូវមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនេះផង ។

២- ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ស្តីពីការបោះបង់ ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តីនូវសិទ្ធិធ្វើឧបស្ស័យចំពោះសេចក្តីកែប្រែណាមួយដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម ។

៣- ប្រទេសជាសមាជិក ឬអង្គការអន្តរជាតិសាមីអាចធ្វើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេល ដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃអប្បធិបត្តិកម្មអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញ នូវសេចក្តីប្រកាសណា មួយដែលកែប្រែខ្លឹមសារផ្សេងពីខ្លឹមសារនៃប្រកាសខាងដើម ព្រមទាំងបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញានេះផង ។

**មាត្រា ៩**

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មវិញបាននៅ ក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជីកា ។ អប្បធិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈ ពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បធិបត្តិកម្មដូចដែលបាន កំណត់ក្នុងមាត្រានេះទើងត្រូវ រង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត ។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀងរាល់ រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

**មាត្រា ១០**

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរ ជាតិ ខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជីការងារនៃការផ្តល់សេវាសង្គមនិងអប្បបរមាបុគ្គលិករបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សេវាសង្គមនិងអប្បបរមាបុគ្គលិកនេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវ ក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

**មាត្រា ១១**

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវធ្វើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជីការងាររបស់ការណ៍អន្តរជាតិផ្តល់សេវាសង្គម និងលិខិតធ្វើ អប្បបរមាបុគ្គលិកដែលបានចុះបញ្ជីការងារដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារ នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

**មាត្រា ១២**

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទ សាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ជូនទៅក្នុងរបៀបវារៈ នៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនាប្រឹក្សាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះ អនុសញ្ញានេះ ។

**មាត្រា ១៣**

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុ សញ្ញានេះ និងរៀបចំលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

- (ក) ការផ្តល់សេវាសង្គមនៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យ ពេញ លេញ តាមច្បាប់ប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បបរមាបុគ្គលិកចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិត ដល់បទ បញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួច ហើយ ។
- (ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សេវាសង្គម ទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់និងខ្លឹមសារចំពោះ ប្រទេសជាសមាជិក ណាដែលបានឱ្យសេវាសង្គមរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សេវាសង្គមលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ ។

**មាត្រា ១៤**

**អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។**