

Công ước số 100
Trả công Bình đẳng, 1951

*Công ước về Trả công Bình đẳng giữa Lao động Nam
và Lao động Nữ cho một Công việc có Giá trị Ngang nhau*

Lời nói đầu

Hội nghị Toàn thể của Tổ chức Lao động Quốc tế,

Được Hội đồng Quản trị của Văn phòng Lao động Quốc tế triệu tập tại Geneva ngày 06 tháng 6 năm 1951, trong kỳ họp thứ ba mươi tư, và

Sau khi đã quyết định chấp thuận một số đề nghị về nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, là nội dung thứ bảy trong chương trình nghị của kỳ họp, và

Sau khi đã quyết định rằng những đề nghị đó sẽ mang hình thức một Công ước quốc tế,

thông qua ngày 29 tháng 6 năm 1951, Công ước dưới đây gọi là Công ước về Trả công Bình đẳng, 1951:

Điều 1

Trong Công ước này:

a) thuật ngữ “tiền công” bao gồm tiền lương thông thường, tiền lương cơ bản hoặc tiền lương tối thiểu và mọi thù lao bổ sung khác, được trả trực tiếp hoặc gián tiếp, bằng tiền mặt hoặc bằng hiện vật, do người sử dụng lao động trả cho người lao động và phát sinh từ việc làm của người lao động;

C100 - Equal Remuneration Convention, 1951

*Convention concerning Equal Remuneration for Men
and Women Workers for Work of Equal Value*

Preamble

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention:

(a) the term “remuneration” includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker’s employment;

b) thuật ngữ “trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau” là nói về các mức trả công được ấn định không phân biệt đối xử về giới tính.

Điều 2

1. Mỗi Thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức tiền công, phải khuyến khích và trong chừng mực phù hợp với các phương pháp ấy, bảo đảm việc áp dụng cho mọi người lao động nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ đối với công việc có giá trị ngang nhau.

2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:

a) bằng pháp luật hoặc quy định quốc gia;

b) bằng cơ chế ấn định tiền lương đã được thiết lập hay công nhận về mặt pháp lý;

c) bằng thỏa ước tập thể giữa người sử dụng lao động và người lao động; hoặc

d) bằng cách kết hợp những biện pháp đó.

Điều 3

1. Nếu biện pháp đó có thể hỗ trợ thực hiện các quy định của Công ước này, thì phải sử dụng các biện pháp nhằm khuyến khích việc đánh giá việc làm một cách khách quan căn cứ trên những công việc phải thực hiện.

2. Những phương pháp sẽ được áp dụng để tiến hành việc đánh giá nói trên có thể được quyết định bởi các cơ quan có thẩm quyền trong việc ấn định mức tiền công hoặc bởi các bên

(b) the term “equal remuneration for men and women workers for work of equal value” refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

2. This principle may be applied by means of:

(a) national laws or regulations;

(b) legally established or recognised machinery for wage determination;

(c) collective agreements between employers and workers; or

(d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.

2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties

ký kết thỏa ước tập thể, nếu mức tiền công được ấn định bằng thỏa ước lao động tập thể.

3. Những mức tiền công chênh lệch giữa những người lao động không xét theo giới tính, mà tương ứng với những khác biệt trong công việc phải làm đã được xác định bằng việc đánh giá khách quan nói trên, thì sẽ không được coi là trái với nguyên tắc trả công bình đẳng giữa lao động nam và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau.

Điều 4

Mỗi Thành viên sẽ hợp tác khi phù hợp với các tổ chức có liên quan của người sử dụng lao động và người lao động để thực hiện có hiệu quả những quy định của Công ước này.

Các Điều 5, 6 và từ 9 đến 14: Những quy định cuối cùng (xem Phụ lục I).

Các Điều 7, 8: Những quy định khác (xem Phụ lục II).

thereto.

3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Articles 5, 6 and 9 – 14: Final provisions (see Annex I).

Articles 7 and 8: Miscellaneous provisions (see Annex II).