

«اعلامیه جهانی اصول و حقوق بنیادین کار»
۴. مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ «سازمان بین‌المللی کار» درباره «دستمزد برابر»
برای کارگران مرد و زن در ازای کار برابر

مقاله‌نامه «دستمزد برابر»، ۱۹۵۱ (تصویب شده در چهاردهمین جلسه «کنفرانس بین المللی کار» در ژنو (سوئیس) ، ۲۸ ژوئن ۱۹۳۰ (۷ تیر ۱۳۰۹)

مقدمه

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، به دعوت هیأت مدیره «دفتر بین‌المللی کار» سی و چهارمین جلسه خود را در روز ۶ ژوئن ۱۹۵۱ (۳ تیر ۱۳۳۰) در ژنو برگزار کرد، و درباره پذیرش پیشنهادهای معینی در مورد اصل دستمزد برابر برای کارگران مرد و زن در ازای کار مساوی، که سومین ماده دستور کار جلسه {کنفرانس عمومی} است، به تصمیم‌گیری پرداخت. کنفرانس در پی اتخاذ این تصمیم که این پیشنهادها باید در قالب یک مقاله‌نامه بین‌المللی تدوین شوند، مقاله‌نامه زیر را در روز بیست و نهم ماه ژوئن سال ۱۹۵۱ (۶ تیر ۱۳۳۰) تصویب می‌کند که از این پس می‌توان از آن با عنوان «مقاله‌نامه دستمزد برابر ۱۹۵۱» نام برد .

ماده ۱

در این مقاله‌نامه منظور از دستمزد عبارت است از:

الف: دستمزد معمولی، دستمزد یا حقوق عادی، دستمزد پایه یا هر حقوق اضافی که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، به شکل نقدی یا غیرنقدی، از طرف کارفرما به کارگر پرداخت شود و ناشی از اشتغال کارگر باشد؛

ب: دستمزد برابر برای کارگران مرد و زن در ازای کار برابر، نرخ دستمزد باید بدون هرگونه تبعیض جنسیتی تعیین شود.

ماده ۲

۱- هر عضوی که این مقاله‌نامه برای آن لازم‌الاجراست موظف است به کمک روش‌های

متناسب با شرایط کشور و نحوه اجرا در مورد تعیین میزان دستمزد و ارتقای شغلی تصمیم بگیرد، و همچنین موظف است نحوه اجرای دستمزد برابر در ازای کار برابر را در مورد تمام کارگران اعم از زن و مرد تضمین کند.

۲- این اصل می تواند از طریق ابزار زیر محقق شود:

الف: قوانین و مقررات ملی؛

ب: قوانین و مقررات وضع شده یا عرفی جهت تعیین دستمزد؛

ج: توافقات جمعی میان کارفرمایان و کارگران؛ و یا

د: ترکیبی از این روش های متنوع.

ماده ۲

۱- به منظور ترویج و پیشبرد ارزیابی عینی از مشاغل بر اساس کاری که انجام می شود، و بر مبنای منشور دفتر بین المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین زمان اشتغال باید اقداماتی انجام شود.

۲- روش هایی که بر اساس آن این ارزیابی ها انجام می شوند توسط مقامات ذیل تعیین می شوند:

مقامات ذی صلاح در تعیین میزان دستمزد، یا از طریق توافقات جمعی و یا توسط احزاب در کشورهایی که میزان دستمزد توسط توافقات جمعی، یا احزاب تعیین می شود.

۳- نرخ های متفاوت میان کارگران، بدون در نظر گرفتن تفاوت های جنسیتی و یا سایر تفاوت ها که از طریق ارزیابی عینی تعیین می شوند، نباید با اصول پرداخت دستمزد برابر در ازای کار برابر تناقض داشته باشند.

ماده ۴

تمام اعضای که این مقاوله‌نامه را تصویب کرده و به آن پیوسته‌اند موظفند با سازمان‌های کارفرمایان و کارگرانی که هدفشان تحقق مفاد این مقاوله‌نامه است همکاری کنند.

ماده ۵

تصویب و پذیرش رسمی این مقاوله‌نامه از سوی اعضا باید برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار رسانده شود.

ماده ۶

۱- این مقاوله‌نامه فقط برای آن اعضای از سازمان بین‌المللی کار لازم‌الاجرا است که تصویب‌نامه آن‌ها در دفتر بین‌المللی کار ثبت شده باشد.

۲- این مقاوله‌نامه دوازده ماه پس از تاریخی که تصویب‌نامه دو عضو در دفتر مدیرکل ثبت می‌شود لازم‌الاجراست.

۳- از آن تاریخ به بعد، این مقاوله‌نامه دوازده ماه پس از ثبت تصویب‌نامه هر عضو، برای آن عضو لازم‌الاجراست.

ماده ۷

۱- اظهاراتی که به اطلاع دبیر کل سازمان بین‌المللی کار می‌رسد مطابق بندهای ۴ یا ۵ ماده ۳۵ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار می‌باید موارد ذیل را روشن کند:

الف: سرزمین‌هایی که قصد دارد مفاد این کنوانسیون را بدون تغییر در آن سرزمین‌ها اجرا کند؛

ب: سرزمین‌هایی که قصد دارد مفاد این کنوانسیون را با تغییراتی در آن سرزمین‌ها اجرا کند، همراه با جزئیات تغییرات مذکور؛

ج: سرزمین‌هایی که مفاد این مقاوله‌نامه در آن‌ها غیر قابل اجرا است و در چنین مواردی زمینه‌های غیر قابل اجرا بودن آن را روشن کند؛

د: سرزمین‌هایی که در آن‌ها تصمیمات این مقاله‌نامه تا زمان توجه بیشتر به این دیدگاه معلق نگه داشته می‌شود.

۲- تعهداتی که در بخش‌های (الف) و (ب) بند ۱ این ماده به آن‌ها اشاره شد جزو لاینفک این تصویب‌نامه تلقی خواهند شد و لازم‌الاجرا هستند.

تمام اعضای که مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ (۱۹۵۱) سازمان بین‌المللی کار مربوط به دستمزد برابر را تصویب کرده و به آن پیوسته‌اند می‌توانند در هر زمان مطابق مفاد بخش‌های (ب)، (ج) یا (د) بند اول این ماده، با اظهار بعدی، کل یا بخشی از این ملاحظات را ترک کنند.

۳- هر عضوی می‌تواند، در هر زمانی که مقاله‌نامه به‌خاطر مطابقت با مفاد ماده ۹ در معرض فسخ شدن قرار گیرد، تغییر در قوانین و مقررات بیانیه سابق را طی بیانیه‌ای به اطلاع دبیر کل برساند و در ارتباط با سرزمین‌هایی که مشخص می‌کند دیدگاه‌های فعلی خود را بیان کند.

ماده ۸

هر عضوی می‌تواند از طریق سندی رسمی که برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌رساند، پیوستن خود به این مقاله‌نامه را پس بگیرد. این ترک مقاله‌نامه، تا یک سال پس از تاریخ ثبت آن قابل اجرا نخواهد بود.

ماده ۹

۱- عضوی که این مقاله‌نامه را تصویب کرده و به آن پیوسته است، می‌تواند پس از سپری شدن ده سال از تاریخ آغاز لازم‌الاجرا شدن این مقاله‌نامه، از طریق سندی رسمی که برای ثبت به اطلاع مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌رساند، پیوستن خود به این مقاله‌نامه را پس بگیرد. این ترک مقاله‌نامه، تا یک سال پس از تاریخ ثبت آن قابل اجرا خواهد بود.

۲- هر عضوی که این مقاله‌نامه را تصویب کرده و به آن پیوسته است، و تا یک سال بعد از سپری شدن دوره ده ساله مذکور در بند قبلی از حق خود مطابق این ماده برای ترک

این مقاوله‌نامه استفاده نکند، برای یک دوره ده ساله دیگر متعهد به اجرای آن خواهد بود، و پس از آن، می‌تواند پس از سپری شدن هر دوره ده ساله، تحت شرایط قید شده در این ماده، این مقاوله‌نامه را ترک گوید.

ماده ۱۰

۱- مدیر کل دفتر بین‌المللی کار موظف است همه اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت شدن تمام تصویب‌نامه‌ها، اظهارات و ترک مقاوله‌نامه‌هایی که توسط اعضای سازمان به اطلاع وی رسیده است، آگاه سازد.

۲- مدیر کل دفتر بین‌المللی کار موظف است همه اعضای سازمان بین‌المللی کار را از ثبت شدن دومین تصویب‌نامه‌ای که به اطلاع او رسیده است، و همچنین از تاریخ لازم‌الاجرا بودن این مقاوله‌نامه، آگاه سازد.

ماده ۱۱

مطابق ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل متحد، مدیرکل دفتر بین‌المللی کار موظف است جزئیات کامل همه موارد پیوستن یا ترک اعضا را که توسط او و مطابق با مفاد مواد قبل ثبت شده است، به اطلاع دبیرکل سازمان ملل متحد برساند.

ماده ۱۲

هیئت مدیره دفتر بین‌المللی کار هرگاه که لازم تشخیص دهد، موظف است گزارش کارکرد این مقاوله‌نامه را به کنفرانس عمومی بدهد و لزوم قرار دادن موضوع تغییر کلی یا جزئی آن را در دستور کار کنفرانس، بررسی کند.

ماده ۱۳

۱- اگر کنفرانس از راه اصلاح کامل یا جزئی این مقاوله‌نامه، مقاوله‌نامه جدیدی را تدوین کند،

الف: تصویب مقاوله‌نامه اصلاح شده جدید توسط یک عضو و پیوستن به آن، به‌رغم ماده ۹ بالا، اگر و زمانی که مقاوله‌نامه اصلاح شده جدید لازم‌الاجرا شده باشد، از لحاظ قانونی

خودبه‌خود به معنای ترک بلافاصله [آن عضو از] این مقاله‌نامه خواهد بود.

ب: از تاریخ لازم‌الاجرا بودن مقاله‌نامه اصلاح شده جدید، مقاله‌نامه کنونی دیگر قابل تصویب نخواهد بود و پیوستن اعضا به آن میسر نمی‌باشد.

۲- این مقاله‌نامه با شکل و محتوای موجود خود برای اعضای که آن را تصویب کرده‌اند ولی مقاله‌نامه اصلاح شده را تصویب نکرده‌اند، همچنان لازم‌الاجرا خواهد ماند.

ماده ۱۴

نسخه‌های به زبان انگلیسی و فرانسه متن این مقاله‌نامه به طور یکسان معتبرند.