

## **Công ước số 100**

### **Công ước về Trả công bình đẳng giữa lao động nam**

### **và lao động nữ cho một công việc có giá trị ngang nhau, 1951**

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 Giơ-ne-vơ ngày 6 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 vấn đề thuộc điểm thứ bảy trong chương trình nghị sự 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, các thuật ngữ dưới đây được hiểu như sau:

- a) “trả công” bao gồm tiền lương hoặc tiền đãi ngộ bình thường, cơ bản hoặc tối thiểu, và mọi thù lao 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 này;
- b) “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 nước thành viên, bằng những biện pháp thích hợp với các phương pháp hiện hành trong việc ấn định mức trả 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 một công việc có giá trị ngang nhau.
2. Nguyên tắc này có thể được áp dụng:
  - a) bằng pháp luật hoặc pháp quy;
  - b) hoặc bằng mọi cơ chế ấn định việc trả công đã được thiết lập hay công nhận theo pháp luật;
  - c) hoặc bằng các thỏa ước tập thể mà người sử dụng lao động và người lao động đã cùng nhau ký kết;
  - d) hoặc bằng sự kết hợp những loại biện pháp đó.

### **Điều 3**

1. Những biện pháp đó có thể tạo điều kiện dễ dàng cho việc áp dụng Công ước này, thì phải sử dụng các biện pháp nhằm khuyến khích việc đánh giá một cách khách quan các việc làm, căn cứ trên những công việc phải thực hiện trong các việc làm ấy.
2. Những phương pháp cần 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 trả công, hoặc bởi các bên ký kết thỏa ước, nếu mức trả công được ấn định bằng thỏa ước tập thể.
3. Những mức trả công chênh lệch giữa người lao động không xét theo giới tính, mà là 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 Nước thành viên sẽ tùy nghi cộng tác với các tổ chức hữu quan của người sử dụng lao động và của 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 mẫu.

### **Các Điều 7 và 8**

Tuyên bố áp dụng cho các lãnh thổ phi chính quốc.