

## კონვენცია 100

### მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ

შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ მოწვეულმა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის გენერალურმა კონფერენციამ, რომელიც 1951 წლის 6 ივნისს შეიკრიბა თავის 34-ე სესიაზე ჟენევაში. დაადგინა რა, რომ მიიღოს მთელი რიგი წინადადებებისა მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპების შესახებ, რაც წარმოადგენს სესიის დღის წესრიგის მე-7 პუნქტს და გადაწყვიტა რა, ამ წინადადებებს მისცეს საერთაშორისო კონვენციის ფორმა, 1951 წლის 9 ივნისს მიიღეს კონვენცია, რომელიც შეიძლება იწოდებოდეს როგორც 1951 წლის კონვენცია თანაბარი ანაზღაურების შესახებ.

#### მუხლი 1

ამ კონვენციის მიზნებისათვის:

- ა) ტერმინი "ანაზღაურება" გულისხმობს ჩვეულებრივ, ძირითად მინიმალურ ხელფასს ან ჩვეულებრივ, რომელსაც პირდაპირ ან ირიბად, ფულით ან ნაგურიით მეწარმე უხდის მშრომელს ამ უკანასკნელის მიერ რაიმე სამუშაოს შესრულებისათვის.
- ბ) ტერმინი "მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურება" ეხება ანაზღაურების განაკვეთს, რომელიც განისაზღვრება სქესის ნიშნის მიხედვით დისკრიმინაციის გარეშე.

#### მუხლი 2

1. ორგანიზაციის ყოველი წევრი იმ საშუალებით, რომლებიც შეესაბამება ანაზღაურების განაკვეთის დადგენის მოქმედ მეთოდებს, წაახალისებს და იმ ზომით, რამდენადაც ეს აღნიშნულ მეთოდებთანაა შეთავსებადი, უზრუნველყოფს ყველა მშრომელის მიმართ მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი განსაზღვრის პრინციპის გამოყენებას.

2. ეს პრინციპი შეიძლება გამოყენებულ იქნეს შემდეგი გზით:

- ა) ან ეროვნული კანონმდებლობით;
- ბ) ან კანონმდებლობით დადგენილი ან აღიარებული ანაზღაურების განსაზღვრის სისტემით;
- გ) ან მეწარმეთა და მშრომელთა კოლექტიური ხელშეკრულებით;
- დ) ან ყველა ამ მეთოდის შეთავსებით.

#### მუხლი 3

1. იმ შემთხვევაში, როცა ასეთი მოქმედებანი ხელს შეუწყობენ ამ კონვენციის დებულებათა გამოყენებას, შესრულებული სამუშაოს საფუძველზე სხვადასხვა მოვალეობის ობიექტურად შეფასებისათვის იქნება მიღებული ზომები.

2. ასეთი შეფასების მეთოდები შეიძლება იყოს ან იმ ხელისუფლების გადაწყვეტილების ობიექტი, რომელიც კომპეტენტურია განაკვეთების განსაზღვრის სფეროში, ან

კოლექტიურ ხელშეკრულებაში მონაწილე მხარეთა გადაწყვეტილებით, თუ ანაზღაურების განაკვეთი განისაზღვრება ამგვარი ხელშეკრულებებით.

3. ანაზღაურებათა განაკვეთების განსხვავება, რომელიც სქესისაგან დამოუკიდებლად შეესაბამება იმ განსხვავებას, რომელიც შესრულებული სამუშაოს ობიექტური შეფასებიდან გამომდინარეობს, არ ეწინააღმდეგება მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს.

#### მუხლი 4

ორგანიზაციის ყოველი წევრი მეწარმეთა და მშრომელთა შესაბამის ორგანიზაციებთან სათანადოდ თანამშრომლობს ამ კონვენციის დებულებათა ცხოვრებაში გატარებისათვის.

#### მუხლი 5

ამ კონვენციის რატიფიცირების ოფიციალური დოკუმენტები რეგისტრირებისათვის ეგზავნება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს.

#### მუხლი 6

1. ეს კონვენცია აკავშირებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მხლოდ იმ წევრებს, რომელთა რატიფიცირების დოკუმენტები რეგისტრირებულია გენერალური დირექტორის მიერ.

2. იგი ძალაში შედის გენერალური დირექტორის მიერ ორგანიზაციის ორი წევრის რატიფიცირების დოკუმენტების რეგისტრირებიდან 12 თვის შემდეგ.

3. საბოლოოდ ეს კონვენცია ორგანიზაციის ყველა წევრის მიმართ ძალაში შედის ამ წევრის სარატიფიკაციო დოკუმენტების რეგისტრირებიდან 12 თვის შემდეგ.

#### მუხლი 7

1. განცხადება, რომელიც შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალურ დირექტორს ეგზავნება, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების 35-ე მუხლის მე-2 პუნქტის დებულებათა შესაბამისად შეიცავდეს მითითებებს იმ:

ა) ტერიტორიებზე, რომლებზედაც ორგანიზაციის დაინტერესებული წევრი კისრულობს უცვლელად გამოიყენოს ამ კონვენციის დებულებები;

ბ) ტერიტორიებზე, რომლებზედაც ორგანიზაციის დაინტერესებული წევრი კისრულობს გამოიყენოს ეს კონვენცია ცვლილებებით;

გ) ტერიტორიებზე, რომლებზედაც ეს კონვენცია არ იქნება გამოყენებული და ამ შემთხვევაში უნდა მიეთითოს მიზეზი, რომელთა გამოც არ გამოიყენება;

დ) ტერიტორიებზე, რომელთა მიმართაც იგი აყოვნებს გადაწყვეტილებას, მომავალში დებულებათა შემდგომ განხილვამდე.

2. ამ მუხლის "ა" და "ბ" ქვეპუნქტებში ვალდებულებანი ითვლება რატიფიცირების განუყოფელ ნაწილად და მათ მოსდევს ერთნაირი შედეგი.

3. ორგანიზაციის ნებისმიერ წევრს განცხადების საშუალებით შეუძლია უარი თქვას ყველა იმ შენიშვნაზე ან მათ ნაწილზე, რომელნიც მოყვანილია მის წინა განცხადებაში ამ მუხლის 1 პუნქტის "ბ", "გ", "დ" ქვეპუნქტების ძალით.

4. ორგანიზაციის ნებისმიერ წევრს შეუძლია იმ პერიოდებში, რომელთა განმავლობაში მე-9 მუხლის დებულებათა შესაბამისად შეიძლება ამ კონვენციის დენონსირება, გენერალურ დირექტორს გაუგზავნოს ახალი განცხადება, რომლითაც შეცვლის ნებისმიერ წინა განცხადებაში მითითებულ პირობებს და აცნობებს განსაზღვრულ ტერიტორიებზე მოქმედ დებულებათა შესახებ.

## მუხლი 8

1. შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორისათვის გაგზავნილ განცხადებაში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების 35-ე მუხლის მე-4 და მე-5 პუნქტების შესაბამისად, უნდა მითითებული იყოს მოცემულ ტერიტორიებზე ეს კონვენცია უცვლელად გამოიყენება, თუ იგი შეცვლილია. თუკი განცხადებაში მითითებულია, რომ ამ კონვენციის დებულებები გამოიყენება ცვლილებებით, უნდა დაზუსტდეს სახელდობრ, რა ცვლილებებია კონვენციაში.

2. ორგანიზაციის შესაბამის წევრს ან წევრებს ან საერთაშორისო ხელისუფლებას შეუძლია ახალი განცხადებით უარყოს თავისი უფლება რომელიმე წინა განცხადებაში მითითებული ცვლილების მთლიანად ან ნაწილობრივ გამოიყენებაზე.

3. ორგანიზაციის შესაბამის წევრს ან წევრებს ან საერთაშორისო ხელისუფლებას შეუძლია იმ პერიოდებში, როცა მე-9 მუხლის დებულებათა შესაბამისად შეიძლება ამ კონვენციის დენონსირება, გენერალურ დირექტორს გაუგზავნოს ახალი განცხადება, რომელიც შეცვლის ნებისმიერ წინა განცხადებაში მითითებულ პირობებს და აცნობებს ამ კონვენციის გამოყენების შესახებ არსებულ მდგომარეობას.

## მუხლი 9

1. ორგანიზაციის ნებისმიერ წევრს, რომელმაც ამ კონვენციის რატიფიცირება მოახდინა, შეუძლია მისი თავდაპირველი ძალაში შესვლიდან ათწლიანი პერიოდის გასვლის შემდეგ მისი დენონსირება შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორისათვის გაგზავნილი და ამ უკანასკნელის მიერ რეგისტრირებული დენონსირების აქტით. დენონსირება ძალაში შედის დენონსირების აქტის რეგისტრირებიდან ერთი წლის შემდეგ.

2. ორგანიზაციის ნებისმიერი წევრი, რომელმაც მოახდინა ამ კონვენციის რატიფიცირება და წინა პუნქტში მითითებული ათწლიანი პერიოდის გასვლიდან ერთი წლის ვადაში არ გამოიყენებს ამ მუხლით გათვალისწინებულ თავის უფლებას დენონსირების შესახებ, შემდეგი ათწლიანი პერიოდით იქნება შეზღუდული და საბოლოოდ კონვენციის დენონსირებას შეიძლება ყოველი ათწლიანი პერიოდის გასვლის შემდეგ იმ წესით, როგორც ეს ამ მუხლითაა დადგენილი.

## მუხლი 10

1. შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი აცნობებს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა წევრს ორგანიზაციის წევრთაგან მის მიერ მიღებული რატიფიცირების ყველა დოკუმენტის, განცხადების, დენონსირების აქტების რეგისტრირების შესახებ.

2. ორგანიზაციის წევრებს აცნობებს რა რატიფიცირების მეორე დოკუმენტების რეგისტრირებას, გენერალური დირექტორი მათ ყურადღებას მიაპყრობს ამ კონვენციის ძალაში შესვლის თარიღს.

## მუხლი 11

შრომის საერთაშორისო ბიუროს გენერალური დირექტორი გაერო-ს გენერალურ მდივანს, გაერო-ს წესდების 102-ე მუხლის შესაბამისად, უგზავნის სრულ ინფორმაციას რეგისტრირების დოკუმენტების, განცხადებებისა და დენონსირების აქტების შესახებ, რომლებიც მის მიერ რეგისტრირებულია წინა მუხლის შესაბამისად.

## მუხლი 12

1. იმ შემთხვევაში, თუ კონფერენცია მიიღებს ახალ კონვენციას, მთლიანად ან ნაწილობრივ შეცვლილს, და თუ ახალ კონვენციაში არ იქნება გათვალისწინებული საწინააღმდეგო, მაშინ:

ა) ორგანიზაციის რომელიმე წევრის მიერ ახალი, შეცვლილი კონვენციის რატიფიცირებას, მე-9 მუხლის დებულებებისაგან დამოუკიდებლად, ავტომატურად მოსდევს ძველი კონვენციის დენონსირება იმ პირობით, რომ ახალი, შეცვლილი კონვენცია ძალაში შევიდა.

ბ) ახალი, შეცვლილი კონვენციის ძალაში შესვლიდან, ძველი კონვენცია დახურულია ორგანიზაციის წევრებისათვის სარატიფიკაციოდ.

2. ეს კონვენცია ნებისმიერ შემთხვევაში ძალაში რჩება ფორმითა და შინაარსით ორგანიზაციის იმ წევრისათვის, რომელთაც მოახდინეს მისი რატიფიცირება, მაგრამ არ მოუხდენიათ ახალი, შეცვლილი კონვენციის რატიფიცირება.

### მუხლი 13

ამ კონვენციის ინგლისური და ფრანგული ტექსტები თანაბარძალოვანია.