C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

(Entry into force: 23 May 1953)Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention).

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) 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 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.

Article 5

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 6

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 7

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --

- (a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
- (b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
- (c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
- (d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 12

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides--

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

អនុសញ្ញាលេខ ១០០
ស្តីពី
ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារមានតម្លៃស្មើគ្នា[១]

សន្និសីទសាកលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបបួនរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី៦ មិថុនា ១៩៥១។

បានយល់ព្រមអនុម័តដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាទៅក្នុងចំណុចទីប្រាំពីរនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ។

បានកំណត់ថាសំណើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបួនខែមិថុនាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបមួយ នូវអនុសញ្ញាខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥១ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា៖

មាត្រា ១

តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ៖

(ក) ពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួល" មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សធម្មតា ទោះជាមូលដ្ឋានក្តី ឬជាអប្បបរមាក្តី ព្រមទាំងប្រាក់បន្ថែមនានា ទោះជាបើកឱ្យដោយចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី ឬក៏បើកជាសាច់ប្រាក់ ឬជាវត្ថុក្តី គឺប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការឱ្យខ្លួន។

(ខ) ពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា" សំដៅលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយមិនមានការរើសអើងដោយផ្អែកលើភេទ។

---

១. កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ២៣ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៥៣

មាត្រា ២

១. ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវលើកតំកើងចំពោះគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា តាមរយៈមធ្យោបាយសមស្របទៅនឹងវិធីសាស្ត្រដែលកំពុងអនុវត្ត ដើម្បីកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ហើយស្របតាមគោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវធានាអនុវត្តឱ្យបានដល់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

២. គោលការណ៍ទាំងនេះអាចត្រូវអនុវត្តតាមរយៈ៖

(ក) ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ។

(ខ) យន្តការដែលបង្កើត ឬទទួលស្គាល់តាមច្បាប់សម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។

(គ) អនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ឬ

(ឃ) មធ្យោបាយទាំងនេះរួមបញ្ចូលគ្នា។

មាត្រា ៣

១. ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីលើកកំពស់ដល់ការវាយតម្លៃការងារពិតប្រាកដដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានការងារដែលបានបំពេញ ប្រសិនបើសកម្មភាពបែបនេះនឹងអាចជួយផ្តល់ប្រសិទ្ធភាពដល់បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ។

២. វិធីនានាដែលយកមកអនុវត្តក្នុងការវាយតម្លៃនេះ អាចត្រូវសំរេចដោយអាជ្ញាធរដែលមានភារៈទទួលខុសត្រូវលើការកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រសិនបើអត្រានេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម នីតិវិធីទាំងនោះអាចត្រូវសំរេចដោយភាគីនានាដែលចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម។

៣. អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលស្របទៅនឹងការវាយតម្លៃការងារពិតប្រាកដលើការងារដែលត្រូវបំពេញ ហើយមិនពាក់ព័ន្ធបញ្ហាប្រកាន់ភេទ មិនត្រូវចាត់ទុកថាផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតបុរសស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាឡើយ។

មាត្រា ៤

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវធ្វើសហប្រតិប្រត្តិការឱ្យបានសមរម្យជាមួយនឹងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមីក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៥

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ៦

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ និងបន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីររួចមក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសម្រាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ។

មាត្រា ៧

១. អនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលបញ្ជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវមានចែងបញ្ជាក់ថា៖

(ក) ដែនដីចំណុះរបស់ប្រទេសជាសមាជិកសាមី ដែលមានការធានាថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តដោយគ្មានកែប្រែ។

(ខ) ដែនដីចំណុះដែលបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុវត្តដោយមានកែប្រែ ហើយដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែនោះផង។

(គ) ដែនដីចំណុះដែលមិនអាចអនុវត្តអនុសញ្ញានេះបាន ដោយមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុផង។

(ឃ) ដែនដីចំណុះដែលរក្សាការសំរេចទុកសិនរង់ចាំពិនិត្យបន្ថែម។

២. យោងតាមចំណុច (ក) និង (ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ សហគ្រាសនានាដែលអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាផ្នែកបតិដ្ឋាននៃសច្ចាប័ន និងសហគ្រាសណាដែលត្រូវបង្ខំឱ្យធ្វើសច្ចាប័ន។

៣. ប្រទេសជាសមាជិកអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងពេលណាមួយក៏បាន ដើម្បីលុបចោលទាំងស្រុង ឬខ្លះក្តីចំពោះការរក្សាទុកដែលខ្លួនបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមកន្លងមកដោយអនុលោមតាមចំណុច (ខ) និង (គ) ឬ (ឃ) កថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិកអាចជូនផ្ញើដល់អគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃ

មាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសដែលកែប្រែនូវខ្លឹមសារនានានៃសេចក្តីប្រកាសលើកមុន និងដែលមានរៀបរាប់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលខ្លួនអាចចង់បញ្ជាក់។

មាត្រា [illegible]

១. សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលអនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ៤ ឬ ៥ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវបញ្ជាក់អំពី ថាតើបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះសាមីដោយមិនមានការកែប្រែ ឬដោយមានការកែប្រែ។ ប្រសិនបើសេចក្តីប្រកាសនោះបញ្ជាក់ថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការកែប្រែនោះ ត្រូវមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនេះផង។

២. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ស្តីពីការបោះបង់ ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី នូវសិទ្ធិធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះសេចក្តីកែប្រែណាមួយដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម។

៣. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអង្គការអន្តរជាតិសាមីអាចផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃអប្បដិបត្តិកម្មអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញ នូវសេចក្តីប្រកាសណាមួយដែលកែប្រែខ្លឹមសារផ្សេងពីខ្លឹមសារនៃប្រកាសខាងដើម ព្រមទាំងបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះផង។

[illegible] មាត្រា [illegible]

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុតដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានអនុភាពទេ រហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវរង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត។ ហើយបន្ទាប់នោះមក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀងរាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ។

មាត្រា ១០

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន។

មាត្រា ១១

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយ ស្របតាមខ្លឹមសារនៃបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១២

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ១៣

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទបញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ៖

(ក). ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យពេលលេញតាមច្បាប់ថា ប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានាផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទម្រង់និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ។

មាត្រា ៥៤

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេសនិងបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតម្លៃជាផ្លូវការដូចគ្នា។

****