អនុសញ្ញាលេខ ១១១

ស្ដីពី

ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

C111

អនុសញ្ញាលេខ ១១១
ស្ដីពី
ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ(ខ)

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី សែសិបរបស់ខ្លួននា ថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ១៩៥៨។

បានសំរេចយល់ព្រមដាក់សំណើមួយចំនួនស្ដីពីការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ទៅក្នុងរបៀបវារៈ ទីបួន នៃសម័យប្រជុំ.។

បានកំណត់ថាសំណើទាំងនេះ ត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ.។

បានឃើញសេចក្ដីប្រកាសនៅហ្វីឡាដែលហ្វី ដែលបញ្ជាក់ថា មនុស្សទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ជំនឿ ឬភេទ មានសិទ្ធិស្វែងរកទាំងសុខមាលភាពខាងសំភារៈ និងទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងស្មារតីដើម្បីសេរីភាព និងសេចក្ដីសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ ដើម្បីសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ច និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នា។

ពិនិត្យឃើញថា ការរើសអើង អាចបង្កើតបាននូវការរំលោភសិទ្ធិទាំងឡាយដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្ដីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ មួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបប្រាំបី អនុសញ្ញា ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៨ ស្ដីពី ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ :

មាត្រា ១.-

១. ពាក្យថា " ការរើសអើង " តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ គឺ :

(ក)- ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្ត ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃជាតិសាសន៍ ពិណសំបុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នានៅក្នុងការងារ ឬមុខរបរ ។

(ខ)- ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តឯទៀត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរឬការងារ អាចត្រូវបានកំណត់ដោយប្រទេសជាសមាជិកពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់

កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន: ១៥ មិថុនា ១៩៦០

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

ពិពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក ឬអង្គការកម្មករ-និយោជិតដែលមានភាពជាតំណាង ប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ ឬជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។

២. ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងមុខរបរដោយឡែកមួយ ដោយសារតម្រូវការចាំបាច់នៃការងារនោះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ។

៣. ពាក្យថា " ការងារ " និង " មុខរបរ " តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះគឺបានដល់ លទ្ធភាពទទួលបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ លទ្ធភាពទទួលការងារ និងមុខរបរដោយឡែក ព្រមទាំងលទ្ធភាពទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌ ការងារ។

មាត្រា ២.-

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវប្រកាស ចេញនិងតាមដាននូវការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយជាតិ ដែលមានលក្ខណៈសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ ប្រទេស ដើម្បីលើកស្ទួយឱ្យមានឱកាស និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរ និងការងារសំដៅលុបបំបាត់រាល់ការរើសអើងដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៣.-

ផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃប្រទេសជាតិ ប្រទេសជាសមាជិកណា ដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានរួចហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចខាងក្រោម :

(ក)- ធ្វើឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ ព្រមទាំងស្ថាប័នទាក់ទិនដទៃទៀតដើម្បីជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់ និងប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ។

(ខ)- ប្រកាសចេញនូវច្បាប់ និងជំរុញឱ្យមានកម្មវិធីអប់រំនានាដែលអាចធានាឱ្យបាននូវការទទួលស្គាល់ និងការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ។

(គ)- ពិនិត្យឡើងវិញនូវបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ព្រមទាំងកែប្រែស្ថាប័នឬការអនុវត្តន៍ផ្នែករដ្ឋបាលណាដែលមិនសមស្របនឹងគោលនយោបាយនេះ។

(ឃ)- ធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនៃមុខរបរស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ពីអាជ្ញាធរជាតិ។

(ង)- ធានាការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះតាមរយៈសកម្មភាពនៃការណែនាំវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសេវារកការឱ្យធ្វើដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់អាជ្ញាធរជាតិមួយ។

(ច)- បញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ នូវសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលទទួលបានពីសកម្មភាពទាំងនេះ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

មាត្រា ៤.-

វិធានការទាំងឡាយណា ដែលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលគេសង្ស័យថាជននោះមានសកម្មភាពនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ហើយសាម៉ីជនមានសិទ្ធិប្ដឹងតវ៉ាទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងអនុលោមតាមការអនុវត្តន៍ជាក់ស្ដែងនៃប្រទេសនីមួយៗ។

មាត្រា ៥.-

១. វិធានការនានាសំរាប់ជាកិច្ចការពារ ឬជាការជួយឧបត្ថម្ភដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា ឬអនុសាសន៍ផ្សេងៗទៀតដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ។

២. ប្រសិនបើមានវត្តមានអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការទាំងនេះ ប្រទេសជាសមាជិកអាចកំណត់អំពី វិធានការពិសេសផ្សេង ៗទៀតដែលមានចែងនូវតំរូវការដោយឡែកសំរាប់មនុស្សមួយចំនួនដែលជាទូទៅគេទទួលស្គាល់ថាត្រូវឱ្យមាន ការការពារឬការជួយឧបត្ថម្ភ ពិសេសដោយផ្អែកលើមូលហេតុនានាដូចជា ភេទ អាយុ ភាពអសមត្ថភាពក្នុងការងារ បន្ទុកគ្រួសារ ឬស្ថានភាពសង្គមនិងវប្បធម៌។ វិធានការពិសេសទាំងនេះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ។

មាត្រា ៦.-

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្ដល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវទទួលខុសត្រូវអនុវត្តឱ្យបានដល់ តំបន់ជនបទរបស់ខ្លួន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ៧.-

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះ បញ្ជិកា ។

មាត្រា ៨.-

១-អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការ ផ្ដល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

៣-បន្ទាប់មក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិកា ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

មាត្រា ៩.-

១-ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុ-សញ្ញានេះបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃអំឡុងដប់ឆ្នាំគិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទី ១ ។ ការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មនេះត្រូវធ្វើដោយលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិការ ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានសុពលភាពរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពី កាលបរិច្ឆេទនៃ អប្បដិបត្តិកម្មនេះបានចុះបញ្ជិកា ។

២-ក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗទោះជាបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះក្តី មិនទាន់បានក្តី ចំពោះការអនុវត្តន៍សិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវបញ្ចូលសំរាប់រយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ហើយបន្ទាប់មកអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះក្នុងអំឡុងនៃការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ ។

មាត្រា ១០.-

១-អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មនៃប្រទេសជាសមាជិកដែលបានធ្វើរួចហើយ ។

២-នៅពេលដែលជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់អំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័នលើកទី ២ អគ្គនាយក ត្រូវរំលឹកដល់ប្រទេសទាំងនោះអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១១.-

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកា នូវពត៌មានពិស្តារគ្រប់គ្រាន់នៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងលិខិតអប្បដិបត្តិកម្មដែលអគ្គនាយកនេះបានចុះបញ្ជិកាអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាបន្តបន្ទាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ១២.-

នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសិទសាកលអំពីដំណើរការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា ព្រមទាំងពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃ

Downloaded from http://www.khmerlaws.com

សន្និសិទនូវសំណើសុំពិនិត្យកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះ ។

មាត្រា ១៣.-

១-សន្និសិទអាចសំរេចលើអនុសញ្ញាថ្មីមួយដែលកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាអនុសញ្ញាថ្មីត្រូវកំណត់ជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម :

ក-ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើនៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីបានចូលជាធរមាន ការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីមានន័យពេញច្បាប់ ថាប្រទេសនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មជាការប្រញាប់លើអនុសញ្ញានេះ ។

ខ-ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវឈប់បើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកធ្វើសច្ចាប័នតទៅ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញាកែលំអថ្មី ។

មាត្រា ១៤.-

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវទុកជាបទ្ទាល់ដូចគ្នា ។

អត្ថបទនេះគឺជាអត្ថបទយថាភូតតាមរបៀបជាអនុសញ្ញាដែលសំរេចដោយសន្និសិទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនាសម័យប្រជុំលើកទីសែសិប ដែលប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ព្រមទាំងបានប្រកាសបិទនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៨ ។

Downloaded from http://www.khmerlaws.com