អនុសញ្ញាលេខ ៩៨

ស្តីពី

ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ នៃសិទ្ធិបង្កើត
សមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចារជាសមូហភាព

អនុសញ្ញាលេខ ៩៨
ការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម
និងសិទ្ធិនៃការចរចារជាសមូហភាព[១]
សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញការកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានឃើញការបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបពីររបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ០៨ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៤៩

បានឃើញការយល់ព្រមអនុម័តលើសំណើមួយចំនួនស្តីអំពីការអនុវត្តគោលការណ៍នៃសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និង សិទ្ធិ ចរចារជាសមូហភាពដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនេះ

បានចាត់ទុកថាសំណើទាំងនេះត្រូវតែមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ អនុម័តនៅថ្ងៃទីមួយ ខែ កក្កដា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសែសិបប្រាំបួននូវអនុសញ្ញាដែលតទៅនេះត្រូវហៅថា អនុសញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និង សិទ្ធិចរចារជាសមូហភាព :

មាត្រា ១.-

១.កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលនូវការការពារយ៉ាងពេញទំហឹងទល់នឹងសកម្មភាពនៃការរើសអើងប្រឆាំងសមាគម នៅក្នុងមុខរបររបស់ខ្លួន ។

២. ការការពារនេះត្រូវអនុវត្តជាពិសេសចំពោះសកម្មភាពដូចតទៅ :

(ក) ប្រើប្រាស់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើជាកម្មវត្ថុសំរាប់គាបសង្កត់ដោយដាក់លក្ខខណ្ឌថាកម្មករនិយោជិតនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬត្រូវបោះបង់សមាជិកភាពនៃសហជីព ។

(ខ) យកមកធ្វើជាមូលហេតុសំរាប់ការបណ្តេញចេញពីការងារ ឬការធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដទៃទៀតចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយសារជននោះជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ ឬក៏ក្នុងម៉ោងធ្វើការហើយមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក ។

មាត្រា ២.-

១. អង្គការនិយោជក និងអង្គការនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការការពារយ៉ាងពេញទំហឹងទល់នឹងសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែករវាងគ្នា ឬរវាងភ្នាក់ងារ ឬសមាជិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬក៏រវាងកិច្ចដំណើរការ ឬកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួននីមួយៗ ។

២. ជាពិសេស សកម្មភាពទាំងឡាយដែលគេធ្វើឡើងដើម្បីជ្រោមជ្រែងអង្គការកម្មករនិយោជិតហើយដែលស្ថិតនៅក្រោមការគាបសង្កត់ពីនិយោជក ឬពីអង្គការនិយោជក ឬក៏ដើម្បីជ្រោមជ្រែងអង្គការកម្មករនិយោជិតតាមរយៈមធ្យោបាយជាប្រាក់កាស ឬក៏មធ្យោបាយដទៃទៀត ក្នុងបំណងដាក់អង្គការទាំងនេះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់និយោជក

---

[១] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមានបញ្ញត្តិ : ១៨ កក្កដា ១៩៥១

ឬអង្គការនិយោជក ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកតាមន័យនៃមាត្រានេះដែរ ។

មាត្រា ៣.-

ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ត្រូវបង្កើតឱ្យមានយន្តការដែលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពជាតិក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការគោរពសិទ្ធិបង្កើតសមាគម ដូចមានចែងក្នុងមាត្រានានាខាងលើ ។

មាត្រា ៤.-

ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌជាតិ ដើម្បីជំរុញ និងលើកស្ទួយការអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបានយ៉ាងពេញលេញនូវការប្រើប្រាស់យន្តការសំរាប់ការចរចារដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាង និយោជក ឬអង្គការនិយោជកជាមួយនឹងអង្គការកម្មករនិយោជិតសំដៅធ្វើអោយបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នូវលក្ខខណ្ឌការងារតាមរបៀបនៃការធ្វើអនុសញ្ញារួម ។

មាត្រា ៥.-

១. ការធានារ៉ាប់រងដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ ក៏មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់ចំពោះកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងកងនគរបាលដែរ ហើយដែលវិសាលភាពនេះត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ ។

២. អនុលោមតាមគោលការណ៍ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ៨ មាត្រា ១៩ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាមានផលប៉ះពាល់ចំ-ពោះច្បាប់ សេចក្តីសំរេច ទំនៀមទំលាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងជាធរមាន ដែលតាមច្បាប់ទាំងនោះសមាជិកនានានៃកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ឬកងនគរបាលបានទទួលសិទ្ធិដែលធានាដោយអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៦.-

អនុសញ្ញានេះមិនទាក់ទងចំពោះស្ថានភាពនៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឬមិនត្រូវបានគេបកស្រាយទោះជាតាមវិធីណាក៏ដោយ ដែលធ្វើឱ្យខាតបង់នូវសិទ្ធិ ឬស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃមន្ត្រីទាំងនោះ ។

មាត្រា ៧.-

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជីកា ។

មាត្រា ៨.-

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុង ១២ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ចំពោះការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកចំនួនពីររួចមក ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះ អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់សមាជិកណាមួយក្នុងអំឡុង ១២ ខែបន្ទាប់ពីកាលបរិ-ច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីការលើការឱ្យសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩.-

១.ទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលយោងតាមមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយលិខិតុបករណ៍វិសោធនកម្មនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅឆ្នាំ ១៩៤៦ លើកលែងតែបណ្តាដែនដីដែលអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌ ៤ និង៥ នៃមាត្រាខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ជាបន្ទាន់បន្ទាប់ពីការផ្តល់សច្ចាប័ននោះមកនូវសេចក្តីប្រកាសអំពី :

(ក) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមិនមានការកែប្រែ ។

(ខ) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវសេចក្តីអធិប្បាយពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនោះផង ។

(គ) ដែនដីចំណុះ ដែលអនុសញ្ញានេះមិនអាចអនុវត្តបាន ។ ក្នុងករណីនេះ ត្រូវបង្ហាញពីមូលហេតុដែលមិនអាចឱ្យអនុសញ្ញានេះអនុវត្តបាន ។

(ឃ) ដែនដីចំណុះ ដែលខ្លួនត្រូវរក្សាទុក ។

២. ការព្រមព្រៀងដូចមានចែងក្នុង វាក្យខណ្ឌ (ក) និង(ខ) នៃកថាខ័ណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាផ្នែកបតិដ្ឋាប័ននៃការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយក៏ត្រូវមានអំណាចក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នដែរ ។

៣. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ដើម្បីបដិសេធដោយផ្នែក ឬទាំងស្រុងនូវការរក្សាទុកទាំងឡាយដែលបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមរបស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌរង (ខ) (គ) ឬ (ឃ) នៃកថាខ័ណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយ ត្រូវផ្ញើសេចក្តីប្រកាសអំពីការកែប្រែ ទោះក្នុងប្រការណាក៏ដោយនូវសេចក្តីសំរេចនៃសេចក្តីប្រកាសចាស់ ព្រមទាំងគូសបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងទៅនឹងដែនដីសហព័ន្ធទាំងនេះទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅពេលណាដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បឌិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ១០.-

១. នៅកន្លែងណាដែលខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះស្ថិតនៅក្នុងអំណាចស្វ័យគ្រប់គ្រង នៃដែនដីចំណុះប្រទេសជាសមាជិកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះបញ្ហាទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិនៃដែនដីនោះ ដោយមានការព្រមព្រៀងជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលនៃដែនដីចំណុះ អាចផ្ញើជូនអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នូវសេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញានេះក្នុងនាមដែនដីចំណុះនោះ ។

២. សេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមលើកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញានេះ អាចផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដោយ :

(ក) ប្រទេសជាសមាជិកពីរ ឬលើសពីនេះដែលមានដែនដីចំណុះស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ។

(ខ) អាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងដែនដីចំណុះដោយអនុលោមតាមកតិកាសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬកតិកាសញ្ញាផ្សេងៗទៀតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងដែនដីទាំងនោះ ។

៣. សេចក្តីប្រកាសនានាអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ដែលត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ថាតើបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះដោយមាន ឬគ្មានការកែប្រែ ។ នៅពេលដែលសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់ថា បទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែសេចក្តីប្រកាសនោះត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវអត្ថបទពិស្តារស្តីពីហេតុផលនៃការកែប្រែនោះផង ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធអាចប្រកាសតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្ទាប់នូវសិទ្ធិទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការកែប្រែដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ។

៥. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលមានការពាក់ព័ន្ធត្រូវផ្ញើទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់អំពីអាណត្តិនៃសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ព្រមទាំងបង្ហាញអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងដល់ការអនុវត្តន៍នៃអនុសញ្ញានេះ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញានេះអាចជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ១១.-

១. សមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មបាននៅឆ្នាំបន្ទាប់ពីរយៈពេលដប់ឆ្នាំកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានលើកទី១ ដោយធ្វើលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនទាន់មានអនុភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាមក ។

២. សមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ ហើយដែលនៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចំពោះអនុសញ្ញានេះក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ។ បន្ទាប់ពីនោះទើបអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបាននៅពេលផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១២.-

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មទាំងអស់ដែលសមាជិកទាំងនេះបានបញ្ជូនមកឱ្យខ្លួន។

២ . នៅពេលជូនដំណឹងចំពោះសមាជិកនៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័នទី២ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកដល់សមាជិកទាំងអស់អំពីកាលបរិច្ឆេទ ដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១៣.-

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកាព័ត៌មានពិស្តារ អំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការ ធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម ដែលខ្លួនបានចុះបញ្ជិកាផ្អែកលើបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៤.-

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថា អាចជាការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនៃអង្គការនេះនូវរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញានេះព្រមទាំងត្រូវលើកអំពីបញ្ហាដែលត្រូវធ្វើបុនរាព្រឹត្តអនុសញ្ញានេះ ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី ដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទសាកល ។

មាត្រា ១៥.-

១. វៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីមានចែងផ្សេងពីនេះ កាលណាសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មី ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី នៅពេលនោះ :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័នដែលបានធ្វើដោយសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មី ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះមាន ន័យពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៣ខាងលើថា សច្ចាប័ននេះបណ្តាលឱ្យមានអប្បដិបត្តិកម្មភ្លាមចំពោះអនុសញ្ញានេះ កាលបើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះបានចូលជាធរមាន ។

(ខ) បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះឈប់បើកឱ្យសមាជិកទាំងឡាយ ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះត្រូវស្ថិតនៅជាធរមានដរាបទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារចំពោះសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះ ។

មាត្រា ១៦.-

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងរបស់អនុសញ្ញានេះមានតម្លៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។