អនុសញ្ញាលេខ ១១១
ស្តីពី
ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ

អនុសញ្ញាលេខ ១១១
ស្តីពី
ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ[1]
សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និង បានបើកសម័យប្រជុំលើកទី សែសិបរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ១៩៥៨ ។

បានសំរេចយល់ព្រមដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីការរើសអើងក្នុងការងារនិងមុខរបរទៅក្នុងរបៀបវារៈទីបួននៃសម័យប្រជុំ ។

បានកំណត់ថា សំណើទាំងនេះ ត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ។

បានឃើញសេចក្តីប្រកាសនៅហ្វីឡាដែលហ្វីយ៉ា ដែលបញ្ជាក់ថា មនុស្សទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ជំនឿ ឬ ភេទ មានសិទ្ធិស្វែងរកទាំងសុខមាលភាពខាងសំភារៈ និងទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងស្មារតីដើម្បីសេរីភាព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ដើម្បីសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ច និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នា ។

ពិនិត្យឃើញថា ការរើសអើង អាចបង្កើតនូវការរំលោភសិទ្ធិទាំងឡាយដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ មួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបប្រាំបី អនុសញ្ញា ដែលតទៅហៅថា អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៨ ស្តីពីការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ :

មាត្រា ១

១. ពាក្យថា "ការរើសអើង" តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ គឺ :

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

(ខ) ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តឯទៀត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថុកបង្អាក់ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរ ឬការងារ អាចត្រូវបានកំណត់ដោយប្រទេសជាសមាជិកពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់ពីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក ឬអង្គការកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពជាតំណាង ប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ ឬជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ។

២. ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តដែលជាប់ទាក់ទងនៅ នឹងមុខរបរដោយឡែកមួយ ដោយសារតម្រូវការចាំបាច់នៃការងារនោះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ ។

---

[1] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ១៥ មិថុនា ១៩៦០

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

មាត្រា ២

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវប្រកាស ចេញ និងតាមដាននូវការអនុវត្តន៍ដោយគោលនយោបាយជាតិ ដែលមានលក្ខណៈសមស្រប នឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេសដើម្បីលើកស្ទួយឱ្យមានឱកាស និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរ និងការងារសំដៅលប់បំបាត់រាល់ការរើសអើងដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣

ផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃប្រទេសជាតិ ប្រទេសជាសមាជិកណា ដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះ ចូលជាធរមានរួចហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចខាងក្រោម :

(ក) ធ្វើឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិតកម្មករ ព្រមទាំងស្ថាប័នទាក់ទិនដទៃទៀតដើម្បីជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់ និងប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ ។

(ខ) ប្រកាសចេញនូវច្បាប់ និងជំរុញអោយមានកម្មវិធីអប់រំនានាដែលអាចធានាឱ្យបាននូវការទទួលស្គាល់ និងការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ ។

(គ) ពិនិត្យឡើងវិញនូវបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ព្រមទាំងកែប្រែស្ថាប័ន ឬការអនុវត្តផ្នែករដ្ឋបាលណាដែលមិនសមស្របនឹងគោលនយោបាយនេះ ។

(ឃ) ធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនៃមុខរបរស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ពីអាជ្ញាធរជាតិ ។

(ង) ធានាការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះតាមរយៈសកម្មភាពនៃការណែនាំវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសេវារកការឱ្យធ្វើដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់អាជ្ញាធរជាតិមួយ ។

(ច) បញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ នូវសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលទទួលបានពីសកម្មភាពទាំងនេះ ។

មាត្រា ៤

វិធានការទាំងឡាយណា ដែលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលគេសង្ស័យថា ជននោះមានសកម្មភាពនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ហើយសាមីជនមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងអនុលោមតាមការអនុវត្តជាក់ស្តែងនៃប្រទេសនីមួយៗ ។

មាត្រា ៥

១. វិធានការនានាសំរាប់ជាកិច្ចការពារ ឬជាការជួយឧបត្ថម្ភដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា ឬអនុសាសន៍ផ្សេងៗទៀតដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាការរើសអើងទេ ។

២. ប្រសិនបើមានវត្តមានអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិតកម្មករ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គ

ការទាំងនេះ ប្រទេសជាសមាជិកអាចកំណត់ពី វិធានការពិសេសផ្សេងៗទៀតដែលមានចែងនូវតំរូវការដោយឡែកសំរាប់មនុស្សមួយចំនួនដែលជាទូទៅគេទទួលស្គាល់ថាត្រូវឱ្យមាន ការការពារ ឬការជួយឧបត្ថម្ភ ពិសេសដោយផ្អែកលើមូលហេតុនានាដូចជា ភេទ អាយុ ភាពអសមត្ថភាពក្នុងការងារ បន្ទុកគ្រួសារ ឬស្ថានភាពសង្គម និងវប្បធម៌ ។ វិធានការពិសេសទាំងនេះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ។

មាត្រា ៦

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវទទួលខុសត្រូវអនុវត្តឱ្យបានដល់ តំបន់ជនបទរបស់ខ្លួន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ៧

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជីកា ។

មាត្រា ៨

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានចុះបញ្ជីកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

៣. បន្ទាប់មក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជីកា ។

មាត្រា ៩

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានអោយសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុញ្ញានេះបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំគិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទី ១ ។ ការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មនេះត្រូវធ្វើដោយលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជីកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានសុពលភាពរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃ អប្បដិបត្តិកម្មនេះបានចុះបញ្ជីកា ។

២. ក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ទោះជាបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះក្តី មិនទាន់បានក្តី ចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានកំនត់ក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវបញ្ចូលសំរាប់រយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ហើយបន្ទាប់មកអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះក្នុងអំឡុងនៃការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ ។

មាត្រា ១០

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គ-

ការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មនៃប្រទេសជាសមាជិកដែលបានធ្វើរួចហើយ ។

២. នៅពេលដែលជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់អំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័នលើកទី២ អគ្គនាយកត្រូវរំលឹកដល់ប្រទេសទាំងនោះអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១១

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកា នូវពត៌មានពិស្តារគ្រប់គ្រាន់នៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងលិខិតអប្បដិបត្តិកម្មដែលអគ្គនាយកនេះបានចុះបញ្ជិកាអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាបន្តបន្ទាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ១២

នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថា មានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសីទសាកលអំពីដំណើរការអនុវត្តអនុសញ្ញា ព្រមទាំងពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនូវសំណើសុំពិនិត្យកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះ ។

មាត្រា ១៣

១. សន្និសីទអាចសំរេចលើអនុសញ្ញាថ្មីមួយដែលកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាអនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវកំនត់ជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម :

(ក) ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើនៅពេលដែលអនុសញ្ញាបានចូលជាធរមាន ការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីមានន័យពេញច្បាប់ ថាប្រទេសនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មជាការប្រញាប់លើអនុសញ្ញានេះ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវឈប់បើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកធ្វើសច្ចាប័នតទៅ ។

២. អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញាកែលំអថ្មី ។

មាត្រា ១៤

អត្ថបទបកប្រែជាភាសា អង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា ។

អត្ថបទនេះគឺជាអត្ថបទយថាភូតតាមរបៀបជាអនុសញ្ញាដែលសំរេចដោយសន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនាសម័យប្រជុំលើកទី សែសិប ដែលប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ព្រមទាំងបានប្រកាស បិទនៅថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៨ ។