

**អនុសញ្ញាសេខ ១១១**

**ស្តីពី**

**ការរើសរើសក្នុងការងារ និងមុខរបរ**



អនុសញ្ញារល ១១១

ស្តីពី

ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ<sup>(ខ)</sup>

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និង  
បានបើកសម័យប្រជុំលើកទី ៧ សេសិបរបស់ខ្លួននា ថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ១៩៥៨ ។

បានសំរេចយល់ព្រមដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ទៅក្នុងរបៀបវារៈ ទី  
បួន នៃសម័យប្រជុំ ។

បានកំណត់ថាសំណើទាំងនេះ ត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ។

បានឃើញសេចក្តីប្រកាសនៅហ្សឺណែវដែលហ្វី ដែលបញ្ជាក់ថា មនុស្សទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ជាតិ  
សាសន៍ ជំនឿ ឬភេទ មានសិទ្ធិស្វែងរកទាំងសុខុមាលភាពខាងសំភារៈ និងទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងស្មារតីដើម្បី  
សេរីភាព និងសេចក្តីសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ ដើម្បីសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ច និងការទទួលបានផលស្មើភាពគ្នា ។

ពិនិត្យឃើញថា ការរើសអើង អាចបង្កើតបាននូវការរំលោភសិទ្ធិទាំងឡាយដូចដែលមានចែងនៅក្នុង  
សេចក្តីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២២ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៨ ស្តីពី ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ :

មាត្រា ១.-

១. ពាក្យថា " ការរើសអើង " តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ គឺ :

- (ក) - ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្ត ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃជាតិសាសន៍ ពណ៌សំបុរ ភេទ  
សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្តចបង្អាក់ ឱកាស ឬការទទួល  
បានផលស្មើភាពគ្នានៅក្នុងការងារ ឬមុខរបរ ។
- (ខ) - ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តឯទៀត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្តចបង្អាក់ឱកាស  
ឬការទទួលបានផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរឬការងារ អាចត្រូវបានកំណត់ដោយប្រទេសជាសមាជិកពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់

កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន៖ ១៥ មិថុនា ១៩៦០

ពីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក ឬអង្គការកម្មករ-និយោជិតដែលមានភាពជាតំណាង ប្រសិនបើ មានអង្គការទាំងនេះ ឬជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ។

២. ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងមុខរបរដោយឡែកមួយ ដោយ សារតម្រូវការចាំបាច់នៃការងារនោះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ ។

៣. ពាក្យថា " ការងារ " និង " មុខរបរ " តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះគឺបានដល់ លទ្ធភាពទទួលបានបណ្តុះ បណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ លទ្ធភាពទទួលបានការងារ និងមុខរបរដោយឡែក ព្រមទាំងលទ្ធភាពទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌ ការងារ ។

មាត្រា ២.-

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវប្រកាស ចេញនិង តាមដាននូវការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយជាតិ ដែលមានលក្ខណៈសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ ប្រទេស ដើម្បីលើកស្ទួយឱ្យមានឱកាស និងការទទួលបានលទ្ធភាពក្នុងមុខរបរ និងការងារសំដៅលប់បំបាត់រាល់ ការរើសអើងដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣.-

ផ្នែកលើវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃប្រទេសជាតិ ប្រទេសជាសមាជិកណា ដែលត្រូវបាន អនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានរួចហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចខាងក្រោម :

- (ក) - ធ្វើឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ ព្រមទាំងស្ថាប័ន ទាក់ទងដទៃទៀតដើម្បីជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់ និងប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ ។
- (ខ) - ប្រកាសចេញនូវច្បាប់ និងជំរុញឱ្យមានកម្មវិធីអប់រំនានាដែលអាចធានាឱ្យបាននូវការទទួលស្គាល់ និង ការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ។
- (គ) - ពិនិត្យឡើងវិញនូវបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ព្រមទាំងកែប្រែស្ថាប័នឬការអនុវត្តផ្នែករដ្ឋបាលណាដែលមិនសម ស្របនឹងគោលនយោបាយនេះ ។
- (ឃ) - ធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនៃមុខរបរស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ពីអាជ្ញាធរជាតិ ។
- (ង) - ធានាការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះតាមរយៈសកម្មភាពនៃការណែនាំវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងសេវាការឱ្យធ្វើដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់អាជ្ញាធរជាតិមួយ ។
- (ច) - បញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ នូវសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោល នយោបាយនេះ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលទទួលបានពីសកម្មភាពទាំងនេះ ។

មាត្រា ៤.-

វិធានការទាំងឡាយណា ដែលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលគេសង្ស័យថាជននោះមានសកម្មភាពនាំឱ្យមាន គ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ហើយសាមីជនមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងអនុលោមតាមការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៃប្រទេសនីមួយៗ ។

មាត្រា ៥.-

១. វិធានការនានាសំរាប់ជាកិច្ចការពារ ឬជាការជួយឧបត្ថម្ភដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា ឬអនុសាសន៍ ផ្សេងៗទៀតដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ ។

២. ប្រសិនបើមានវត្តមានអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ ជាមួយអង្គការទាំងនេះ ប្រទេសជាសមាជិកអាចកំណត់អំពី វិធានការពិសេសផ្សេង ៗទៀតដែលមានចែងនូវ តម្រូវការដោយឡែកសំរាប់មនុស្សមួយចំនួនដែលជាទូទៅគេទទួលស្គាល់ថាត្រូវឱ្យមាន ការការពារឬការជួយឧប ត្ថម្ភ ពិសេសដោយផ្អែកលើមូលហេតុនានាដូចជា ភេទ អាយុ ភាពអសមត្ថភាពក្នុងការងារ បន្ទុកគ្រួសារ ឬស្ថានភាពសង្គមនិងវប្បធម៌ ។ វិធានការពិសេសទាំងនេះមិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ។

មាត្រា ៦.-

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវទទួលខុសត្រូវអនុវត្តឱ្យបានដល់ តំបន់ ជនបទរបស់ខ្លួន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ៧.-

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារដើម្បីចុះ បញ្ជីកា ។

មាត្រា ៨.-

១-អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយ ណា ដែលការ ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីការចុះហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមា- ជិកចំនួនពីរត្រូវបានចុះបញ្ជីដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

៣-បន្ទាប់មក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជីកា ។

មាត្រា ៩.-

១-ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មអនុ-  
សញ្ញានេះបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃអំឡុងដប់ឆ្នាំគិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទី ១ ។  
ការធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មនេះត្រូវធ្វើដោយលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បី  
អគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជីការ ។ អប្បធិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានសុពលភាពរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពី កាល  
បរិច្ឆេទនៃ អប្បធិបត្តិកម្មនេះបានចុះបញ្ជីការ ។

២-ក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ប្រទេស  
ជាសមាជិកនីមួយៗទោះជាបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះក្តី មិនទាន់បានក្តី ចំពោះការអនុវត្តន៍សិទ្ធិធ្វើអប្បធិបត្តិកម្ម  
ដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវបញ្ចូលសំរាប់រយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ហើយបន្ទាប់មកអាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្ម  
អនុសញ្ញានេះក្នុងអំឡុងនៃការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះ  
រួចហើយ ។

មាត្រា ១០.-

១-អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំង  
អស់នៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជីការនៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងអប្បធិបត្តិកម្មនៃប្រទេសជាសមាជិកដែលបានធ្វើរួច  
ហើយ ។

២-នៅពេលដែលជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់អំពីការចុះបញ្ជីការនៃការឱ្យសច្ចាប័នលើកទី  
២ អគ្គនាយក ត្រូវរំលឹកដល់ប្រទេសទាំងនោះអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១១.-

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិ  
ខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជីការ នូវព័ត៌មានពិស្តារ  
គ្រប់គ្រាន់នៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងលិខិតអប្បធិបត្តិកម្មដែលអគ្គនាយកនេះបានចុះបញ្ជីការអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិ  
នៃមាត្រាបន្តបន្ទាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ១២.-

នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើ  
របាយការណ៍ជូនសន្និសីទសាកលអំពីដំណើរការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា ព្រមទាំងពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃ

សន្និសិទ្ធនូវសំណើសុំពិនិត្យកែលំអឌីមសារនៃអនុសញ្ញាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះ ។

មាត្រា ១៣.-

១-សន្និសិទ្ធអាចសំរេចលើអនុសញ្ញាថ្មីមួយដែលកែលំអឌីមសារនៃអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក ។  
ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាអនុសញ្ញាថ្មីត្រូវកំណត់ជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម ៖

ក-ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើនៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីបានចូលជា  
ធរមាន ការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីមានន័យពេញច្បាប់ ថាប្រទេសនោះបាន  
ធ្វើអប្បបរមាជាការប្រញាប់លើអនុសញ្ញានេះ ។

ខ-ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវឈប់បើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកធ្វើ  
សច្ចាប័នតទៅ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងឌីមសារជាក់ស្តែងសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាដែល  
បានឱ្យសច្ចាប័នហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញាកែលំអថ្មី ។

មាត្រា ១៤.-

អត្ថបទបកប្រែភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា ។

អត្ថបទនេះគឺជាអត្ថបទយថាភូតតាមរបៀបជាអនុសញ្ញាដែលសំរេចដោយសន្និសិទ្ធសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិ  
ខាងការងារនាសម័យប្រជុំលើកទីសែសិប ដែលប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុងហ៊ីរ៉ូណែវ ព្រមទាំងបានប្រកាសបិទនៅ  
ថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៨ ។