

អនុសញ្ញាលេខ ១០៥

ស្តីពី

ការលប់បំបាត់ការងារដោយបង្ខំ

អនុសញ្ញា លេខ ១០៥

ស្តី ពី

ការលប់បំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ^(១)

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញការកោះប្រជុំនៅហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី ៧ សេសិបរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៧.

បានឃើញថាបញ្ហាការងារដោយបង្ខំ គឺជាបញ្ហាដែលត្រូវយកមកពិភាក្សាក្នុងចំណុច ទី បួន ក្នុងរបៀប វារៈនៃសម័យប្រជុំ នេះ.

បានឃើញបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣០ ស្តីពី ការងារដោយបង្ខំ .

បានឃើញអនុសញ្ញា ឆ្នាំ ១៩២៦ ស្តីពីទោសភាព ដែលមានចែងអំពីវិធានការចាំបាច់ទាំងឡាយសំរាប់ បង្ការមិនឱ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នានិងអំពើទោសភាព និងបានឃើញអនុសញ្ញាបំពេញបន្ថែម ឆ្នាំ ១៩៥៦ ស្តីពី ការលប់បំបាត់របបទោសភាពដែលចែងអំពី ការលប់បំបាត់ទាំងស្រុងនូវបំណុលជាខ្ញុំបំរើ.

បានឃើញអនុសញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីការការពារប្រាក់ឈ្នួល ដែលចែងថាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែបើកឱ្យ បានទៀងទាត់ហើយត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យមានរបៀបបើកប្រាក់ទាំងឡាយដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករ និយោជិតចង់បញ្ឈប់ការងាររបស់ខ្លួនដោយឯកឯង.

បានឃើញការយល់ព្រមចំពោះសំណើបន្ថែមនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលប់បំបាត់លើទំរង់មួយចំនួន នៃការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ច ដែលនឹងនាំឱ្យឈានទៅដល់ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សដូច មានចែងក្នុងធម្មនុញ្ញនៃអង្គការសហប្រជាជាតិនិងដែលបានប្រកាសដោយសេចក្តីប្រកាសជាសាកល អំពីសិទ្ធិមនុស្ស.

បានកំណត់ថាសំណើទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ.

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំ ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបប្រាំពីរនូវអនុសញ្ញាដូចខាងក្រោម ដែល តទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៧ ស្តីពី ការលប់បំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ :

កាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមាន : ១៧ មករា ១៩៥៩ *

មាត្រា ១

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះត្រូវយល់ព្រមធ្វើការហាមប្រាម និងមិនត្រូវប្រើប្រាស់នូវទំរង់នៃការងារណាដែលមានលក្ខណៈជាការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ច មានជាអាទិ៍ ការងារ៖-

- (ក) ដែលប្រើប្រាស់សំរាប់ជាមធ្យោបាយនៃការបង្ខិតបង្ខំខាងនយោបាយ ឬការអប់រំខាងនយោបាយ ឬក៏ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីឱ្យរស់រាននៅក្នុងប្រទេសនយោបាយ ឬមនោគមវិជ្ជាសំដៅប្រឆាំងទល់នឹងប្រព័ន្ធនយោបាយ ប្រព័ន្ធសង្គម ឬក៏ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចដែលមានរួចហើយ ។
- (ខ) ដែលប្រើជាវិធីមួយដើម្បីកេណ្ឌប្រមូល និងប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសំរាប់ជាគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ។
- (គ) ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការដាក់វិន័យការងារ ។
- (ឃ) ដែលប្រើសំរាប់ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដោយសារការចូលរួមក្នុងក្រុម ។
- (ង) ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការរើសអើងខាងពូជសាសន៍, សង្គម, សញ្ជាតិ ឬសាសនា ។

មាត្រា ២

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់វិធានការឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីធានាដល់ការធ្វើនិរាក្រិស្សជាបន្ទាន់ និងពេញលេញ នូវការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជី ។

មាត្រា ៤

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការ ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីរួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជីពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងាររួចហើយ ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជីរួចហើយ ។

មាត្រា ៥

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បធិ- បត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរ មានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជីកា ។ អប្បធិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពី កាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុត រលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បធិបត្តិកម្មដូចដែលបាន កំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវរងចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត ។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្ប- ធិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀង រាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ៦

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់ នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជីកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ននិងអប្បធិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមា ជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិ ខាងការងារត្រូវត្រៀមរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរ មាន ។

មាត្រា ៧

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជីកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំ ពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជីកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារ នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៨

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវ

ដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃ
ការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក
ខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៩

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក
ចំពោះ អនុសញ្ញានេះ និងរៀបរយលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

- (ក) ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ
នឹងត្រូវមានន័យពេញលេញ តាមច្បាប់ប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បបរមាប្រតិបត្តិកម្ម ចំពោះអនុសញ្ញា
នេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣ខាងលើ និងប្រសិន
បើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។
- (ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិក
នានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារចំពោះ
ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ ។

មាត្រា ១០

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។