អនុសញ្ញាលេខ ១០៥

ស្ដីពី

ការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ

អនុសញ្ញា លេខ ១០៥
ស្តី ពី
ការលុបបំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ[១]

ឧឧឧឧឧឧឧឧឧឧឧឧឧឧ

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញការកោះប្រជុំនៅហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី សែសិបរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៧.

បានឃើញថាបញ្ហាការងារដោយបង្ខំ គឺជាបញ្ហាដែលត្រូវយកមកពិភាក្សាក្នុងចំណុច ទី បួន ក្នុងរបៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំ នេះ.

បានឃើញបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣០ ស្តីពី ការងារដោយបង្ខំ .

បានឃើញអនុសញ្ញា ឆ្នាំ ១៩២៦ ស្តីពីទាសភាព ដែលមានចែងអំពីវិធានការចាំបាច់ទាំងឡាយសំរាប់បង្ការមិនឱ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នានិងអំពើទាសភាព និងបានឃើញអនុសញ្ញាបំពេញបន្ថែម ឆ្នាំ ១៩៥៦ ស្តីពី ការលុបបំបាត់របបទាសភាពដែលចែងអំពីការលុបបំបាត់ទាំងស្រុងនូវបំណុលជាខ្ញុំបំរើ.

បានឃើញអនុសញ្ញា ឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីការការពារប្រាក់ឈ្នួល ដែលចែងថាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវតែបើកឱ្យបានទៀងទាត់ហើយត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យមានរបៀបបើកប្រាក់ទាំងឡាយដែលជាហេតុធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតចង់បញ្ឈប់ការងាររបស់ខ្លួនដោយឯកឯង.

បានឃើញការយល់ព្រមចំពោះសំណើបន្ថែមនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការលុបបំបាត់លើទំរង់មួយចំនួននៃការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ច ដែលនឹងនាំឱ្យឈានទៅដល់ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្នុងធម្មនុញ្ញនៃអង្គការសហប្រជាជាតិនិងដែលបានប្រកាសដោយសេចក្តីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស.

បានកំណត់ថាសំណើទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ.

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំ ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបប្រាំពីរនូវអនុសញ្ញាដូចខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៧ ស្តីពី ការលុបបំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ :

---

[១] កាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមាន : ១៧ មករា ១៩៥៩។

មាត្រា ១

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះត្រូវយល់ព្រមធ្វើការហាមប្រាម និងមិនត្រូវប្រើប្រាស់នូវទំរង់នៃការងារណាដែលមានលក្ខណៈជាការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ច មានជាអាទិ៍ ការងារៈ-

(ក) ដែលប្រើប្រាស់សំរាប់ជាមធ្យោបាយនៃការបង្ខិតបង្ខំខាងនយោបាយ ឬការអប់រំខាងនយោបាយ ឬក៏ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដើម្បីឱ្យសំដែងចេញឬប្រកាន់យកទស្សនៈនយោបាយ ឬមនោគមវិជ្ជាសំដៅប្រឆាំងទល់នឹងប្រព័ន្ធនយោបាយ ប្រព័ន្ធសង្គម ឬក៏ប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចដែលមានរួចហើយ ។

(ខ) ដែលប្រើជាវិធីមួយដើម្បីកេណ្ឌប្រមូល និងប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មសំរាប់ជាគោលដៅនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច ។

(គ) ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការដាក់វិន័យការងារ ។

(ឃ) ដែលប្រើសំរាប់ជាការដាក់ទណ្ឌកម្មដោយសារការចូលរួមក្នុងកូដកម្ម ។

(ង) ដែលប្រើជាមធ្យោបាយនៃការរើសអើងខាងពូជសាសន៍, សង្គម, សញ្ជាតិ ឬសាសនា ។

មាត្រា ២

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់វិធានការឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីធានាដល់ការធ្វើនិរាក្រិត្យជាបន្ទាន់ និងពេញលេញ នូវការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជាកាតព្វកិច្ចដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា ។

មាត្រា ៤

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការ ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជិកាពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងាររួចហើយ ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

មាត្រា ៥

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវរង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀង រាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ៦

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ននិងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន។

មាត្រា ៧

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៨

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវ

ដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៩

១.ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះ អនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះនឹងត្រូវមានន័យពេញលេញ តាមច្បាប់ថាប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម ចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាបថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ ។

មាត្រា ១០

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។