ជស / រកម / ០៧៩៩ / ០២

ព្រះរាជក្រម

យើង

ព្រះបាទសម្តេចព្រះ នរោត្តម សីហនុ

រាជហរិវង្ស ឧភតោសុជាត វិសុទ្ធិពង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍

និករោត្តម ធម្មិកមហារាជាធិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ

ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

-បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ១៩៩៣

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម លេខ នស/រកម/០៣៩៩/០១ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើជាផ្លូវការ នូវច្បាប់ធម្មនុញ្ញ ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ១១ ១២ ១៣ ១៨ ២២ ២៤ ២៦ ២៨ ៣០ ៣៤ ៥១ ៩០ ៩១ ៩៣ និងមាត្រាទាំងឡាយ នៃជំពូកទី៨ ដល់ជំពូកទី១៤ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ នស/រកត/១១៩៨/៦៩ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការចាត់តាំងនាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យ លេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម លេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើ ច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ នៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម លេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងអំពីទេសរដ្ឋមន្ត្រី និងជារដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពី ការអនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា លេខ ៨៧-៩៨-១០០-១០៥-១១១ និង១៣៨ ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័ត នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភា លើកទី២ នីតិកាលទី២ និងដែលព្រឹទ្ធសភាបានអនុម័តយល់ស្របតាម លើទំរង់ និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី១ នីតិកាលទី១ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ច្បាប់

ស្ដីពី

ការអនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា

លេខ ៨៧-៩៨-១០០-១០៥-១១១

និង ១៣៨

ច្បាប់

ស្តីពី

ការអនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា លេខ ៨៧ ៩៨ ១០០ ១០៥ ១១១ និង ១៣៨ នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

មាត្រា ១.-

អនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ :

-លេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាព នៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសមាគម ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារនៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី០៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៤៨ ។

-លេខ ៩៨ ស្តីពីការអនុវត្តនីគោលការណ៍ ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិ នៃការចរចារជាសមូហភាព ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី០១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៤៩ ។

-លេខ ១០០ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា សំរាប់កម្មករ និយោជិត បុរស ស្ត្រី ចំពោះការងារមានតំលៃស្មើគ្នា ដែលត្រូវបានអនុម័ត ដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៥១ ។

-លេខ ១០៥ ស្តីពីការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៥៧ ។

-លេខ ១១១ ស្តីពីការរើសអើង ក្នុងការងារ និងមុខរបរដែលត្រូវបានអនុម័ត ដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៥៨ ។

-លេខ ១៣៨ ស្តីពីអាយុអប្បបរិមាអាចចូលធ្វើការបាន ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៧៣ ។

ហើយដែលមានអត្ថបទទាំងស្រុងជូនភ្ជាប់មកជាមួយនេះ ។

មាត្រា ២.-

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបន្តរាល់នីតិវិធី ដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំងនេះ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី០៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៩

ក្នុងព្រះបរមនាម និងតាមព្រះរាជបង្គាប់

ប្រមុខរដ្ឋ ស្ដីទី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះហស្ថលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

ហ៊ុន សែន

បានជំរាបជូនសម្ដេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា

អ៊ិត សំហេង

លេខៈ ១៦១ ច.ល

ដើម្បីចម្លងចែក

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី [illegible] ខែ [illegible] ឆ្នាំ១៩៩៩

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរាជរដ្ឋាភិបាល

[illegible]

អនុសញ្ញា លេខ ៨៧

ស្តីពី

សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម[១]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ,

បានឃើញការកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី សាមសិបមួយរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៤៨.

បានឃើញការយល់ព្រមចាត់ទុកសំណើមួយចំនួនស្តីអំពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិបង្កើតសមាគមក្នុងទំរង់ជាអនុសញ្ញា ព្រមទាំងបញ្ចូលសំណើទាំងនោះទៅក្នុងចំណុចទីប្រាំពីរនៃ របៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំ នេះ.

បានឃើញបុព្វកថានៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលប្រកាសថា " ការទទួល ស្គាល់នូវគោលការណ៍ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម " គឺបានដល់មធ្យោបាយនៃការកែលំអលក្ខខណ្ឌនៃការងារ និងការ បង្កើតនូវសន្តិភាព.

បានឃើញសេចក្តីប្រកាសហ្វីឡាដែលហ្វីយ៉ា ដែលបញ្ជាក់ថា " សេរីភាពនៃការសំដែងមតិ និងសេរីភាពនៃសមាគម គឺមានសារៈសំខាន់សំរាប់ការទ្រទ្រង់ ឱ្យមានវឌ្ឍនធម ".

បានឃើញសេចក្តីព្រមព្រៀងជាឯកឆន្ទរបស់សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារលើកទីសាមសិប ដែលកំណត់ថាគោលការណ៍ទាំងនោះគួរមានទំរង់ជាច្បាប់អន្តរជាតិ.

បានឃើញសម័យប្រជុំលើកទីពីរនៃមហាសន្និបាតរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលបានសំរេចគាំទ្រគោលការណ៍ទាំងនេះព្រមទាំងបានស្នើឱ្យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបន្តការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីអាចមានលទ្ធ ភាពអនុម័តអនុសញ្ញាអន្តរជាតិបានមួយ ឬច្រើនថែមទៀត.

អនុម័តនៅថ្ងៃទីប្រាំបួនខែកក្កដាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសែសិបប្រាំបីនូវអនុសញ្ញានេះដែលតទៅហៅថា អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៨ ស្តីពី សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម :

កាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមាន : ៤ កក្កដា ១៩៥០

ផ្នែក ទី ១

សេរីភាពនៃសមាគម

មាត្រា ១

ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានតទៅ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវទទួលខុសត្រូវធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចមានចែងក្នុងមាត្រាជាបន្តបន្ទាប់ ខាងក្រោម ។

មាត្រា ២

ដោយមិនមានការបែងចែកអ្វីទាំងអស់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក មានសិទ្ធបង្កើតសមាគម លើកលែងតែការគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃអង្គការសាមីចេញ ក៏មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសមាគមតាមការជ្រើស របស់ខ្លួន និងដោយមិនបាច់ មានសុំការអនុញ្ញាតជាមុនឡើយ ។

មាត្រា ៣

១.អង្គការនៃកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកមានសិទ្ធិ គាត់តែងលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជាផ្សេងៗ បោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី និងចាត់ចែងរៀបចំរដ្ឋបាលនិងសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងមានសិទ្ធិរៀបចំកម្មវិធីសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួន ដោយខ្លួនឯង ។

២.អាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវរាំងស្កាត់នូវរាល់អំពើជ្រៀតជ្រែកនានា ដែលអាចករិត ឬក៏បង្អាក់ការអនុវត្តន៍ដោយពេញលេញតាមច្បាប់ អំពីសិទ្ធិនេះ ។

មាត្រា ៤

អង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកមិនអាចត្រូវបានរំលាយ ឬព្យួរដោយអាជ្ញាធររដ្ឋបាលឡើយ ។

មាត្រា ៥

អង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហព័ន្ធឬសម្ព័ន្ធ ហើយអង្គការ ឬសហព័ន្ធ ឬសម្ព័ន្ធទាំងនេះក៏មានសិទ្ធិចងសម្ព័ន្ធជាមួយនិងអង្គការអន្តរជាតិនៃកម្មករ-និយោជិត និងអង្គការអន្តរជាតិនៃនិយោជក ដែរ ។

មាត្រា ៦

បទប្បញ្ញត្តិក្នុងមាត្រា ២ មាត្រា ៣ និង មាត្រា ៤ នៃអនុសញ្ញានេះក៏ត្រូវអនុវត្តចំពោះសហព័ន្ធ និងសម្ព័ន្ធនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកផងដែរ ។

មាត្រា ៧

បុគ្គលិកលក្ខណៈតាមច្បាប់នៃអង្គការកម្មករនិយោជិត អង្គការនិយោជក ឬសហព័ន្ធ និងសម្ព័ន្ធនៃអង្គការទាំងនេះ មិនអាចជាមូលហេតុនាំឱ្យមានការដាក់កំរិតនៃការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិក្នុងមាត្រា២ មាត្រា៣ និង មាត្រា ៤ នៃអនុសញ្ញានេះឡើយ ។

មាត្រា ៨

១. ក៏ដូចជាប្រជាពលរដ្ឋឬអង្គការសមូហភាពនានាដែរ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍សិទ្ធិដូចមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងអង្គការរបស់ខ្លួនត្រូវគោរពច្បាប់នៃដែនដី ។

២. ច្បាប់នៃដែនដីមិនត្រូវធ្វើឱ្យមានការចុះខ្សោយ ឬមិនត្រូវបានគេយកទៅអនុវត្តដើម្បីធ្វើឱ្យមានការថមថយដល់ការធានារ៉ាប់រងទាំងឡាយដូចដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៩

១. វិសាលភាពនៃការធានារ៉ាប់រងដែលចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ អាចអនុវត្តចំពោះកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងកងនគរបាល ហើយដែលវិសាលភាពនេះត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ ឬគោលការណ៍នានារបស់ជាតិ ។

២. អនុលោមតាមគោលការណ៍ដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ៨ មាត្រា ១៩ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយមិនអាចជាផលប៉ះពាល់ចំពោះច្បាប់ សេចក្តីសំរេចរបស់តុលាការ ទំនៀមទំលាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងជាធរមាន ដែលតាមច្បាប់ទាំងនោះ សមាជិកនានានៃកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ឬកងនគរបាលអាចទទួលនូវសិទ្ធិណាមួយ ដែលបានធានាដោយអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ១០

នៅក្នុងអនុសញ្ញានេះពាក្យថា " អង្គការ " មានន័យថាអង្គការនៃកម្មករ-និយោជិត ឬអង្គការនិយោជក ដែលមានគោលដៅដើម្បីលើកស្ទួយ និងការពារអត្ថប្រយោជន៍នៃកម្មករ-និយោជិត ឬ និយោជក ។

ផ្នែក ទី ២

សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម

មាត្រា ១១

នៅពេលដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមាន ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដាក់ចេញនូវវាលវិធានការដែលចាំបាច់ និងសមស្របដើម្បីធានាឱ្យនិយោជិត កម្មករ និង និយោជកអាចអនុវត្ត បានដោយសេរីនូវសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម ។

ផ្នែក ទី ៣

បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងៗ

មាត្រា ១២

១. ទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលយោងតាមមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយលិខិតូបករណ៍វិសោធនកម្មនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅ ឆ្នាំ ១៩៤៦ លើកលែងតែបណ្តាដែនដីដែលអនុលោមតាមកឋាខ័ណ្ឌ ៤ និង ៥ នៃមាត្រាខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនផ្ញើទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារជាបន្ទាន់បន្ទាប់ពីការផ្តល់សច្ចាប័ននោះមកនូវសេចក្តី ប្រកាសអំពី :

(ក) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមិនមានការកែប្រែ ។

(ខ) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវសេចក្តីអធិប្បាយពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនោះផង ។

(គ) ដែនដីចំណុះ ដែលអនុសញ្ញានេះមិនអាចអនុវត្តបាន ។ ក្នុងករណីនេះ ត្រូវបង្ហាញពីមូលហេតុដែលមិនអាចឱ្យអនុ សញ្ញានេះអនុវត្តបាន ។

(ឃ) ដែនដីចំណុះ ដែលខ្លួនត្រូវរក្សាទុក ។

២. ការព្រមព្រៀងដូចមានចែងក្នុង វាក្យខ័ណ្ឌ (ក) និង (ខ) នៃកឋាខ័ណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាផ្នែកបតិដ្ឋាប័ននៃការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយក៏ត្រូវមានអំណាចក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នដែរ ។

៣. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ដើម្បីបដិសេធដោយផ្នែក ឬទាំងស្រុងនូវការរក្សាទុកទាំងឡាយដែលបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមរបស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងក្នុងកឋាខ័ណ្ឌរង (ខ) (គ) ឬ (ឃ) នៃកឋាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយ ត្រូវផ្ញើសេចក្តីប្រកាសអំពីការកែប្រែ ទោះក្នុងប្រការណាក៏ដោយ នូវសេចក្តីសំរេចនៃសេចក្តីប្រកាសចាស់ ព្រមទាំងគូសបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងទៅ នឹងដែនដីសហព័ន្ធទាំងនេះទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅពេលណាដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារ ។

មាត្រា ១៣

១. នៅកន្លែងណាដែលខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះស្ថិតទៅក្នុងអំណាចស្វ័យគ្រប់គ្រង នៃដែនដីចំណុះប្រទេសជាសមាជិកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះបញ្ហាទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិនៃដែនដីនោះ ដោយមានការព្រមព្រៀងជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលនៃដែនដីចំនុះ អាចផ្ញើជូនអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នូវសេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញា នេះក្នុងនាមដែនដីចំណុះនោះ ។

២.សេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមលើកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញានេះ អាចផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដោយ :

(ក) ប្រទេសជាសមាជិក ពីរ ឬលើសពីនេះដែលមានទឹកដីសហពន្ធ័ស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ។

(ខ). អាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងទឹកដីសហពន្ធ័ដោយអនុលោមតាមកតិកាសញ្ញារបស់អង្គការសហ ប្រជាជាតិ ឬកតិកាសញ្ញាផ្សេងៗទៀតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងដែនដីទាំងនោះ ។

៣. សេចក្តីប្រកាសនានាអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ដែលត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ថាតើបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះដោយមាន ឬគ្មានការកែប្រែ ។ នៅពេលដែលសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់ថាបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ សេចក្តីប្រកាសនោះត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវអត្ថបទពិស្តារស្តីពីហេតុផលនៃការកែប្រែនោះផង ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ អាចប្រកាសតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្ទាប់នូវសិទ្ធិទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការកែប្រែដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ។

៥. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលមានការពាក់ព័ន្ធត្រូវផ្ញើទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់អំពីអាណត្តិនៃសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ព្រមទាំងបង្ហាញអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងដល់ការអនុវត្តន៍នៃអនុសញ្ញានេះ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញានេះអាចជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ១៤

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ១៥

១-អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែប្រទេសជាសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារណាដែលសច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ និងបន្ទាប់ពីការផ្តល់សច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីររួចមក ។

៣-បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាលើការឱ្យសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ១៦

១-ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃអំឡុងដប់ឆ្នាំគិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទី ១ ។ ការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មនេះត្រូវធ្វើដោយលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិការ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានសុពលភាពរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃអប្បដិបត្តិកម្មនេះបានចុះបញ្ជិកា ។

២-ក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗទោះជាបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះក្តី មិនទាន់បានក្តី ចំពោះការអនុវត្តន៍សិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវបញ្ចូលសំរាប់រយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ហើយបន្ទាប់មកអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះក្នុងអំឡុងនៃការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ ។

មាត្រា ១៧

១-អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មនៃប្រទេសជាសមាជិកដែលបានធ្វើរួចហើយ ។

៸

២-នៅពេលដែលជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់អំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័នលើកទី ២ អគ្គនាយក ត្រូវរំលឹកដល់ប្រទេសទាំងនោះអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១៨

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកា នូវពត៌មានពិស្តារគ្រប់គ្រាន់ នៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងលិខិតអប្បដិបត្តិកម្មដែលអគ្គនាយកនេះបានចុះបញ្ជិកាអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាបន្តបន្ទាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ១៩

នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសិទសាកលអំពីដំណើរការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា ព្រមទាំងពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសិទនូវសំណើសុំពិនិត្យកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះ ។

មាត្រា ២០

១-សន្និសិទអាចសំរេចលើអនុសញ្ញាថ្មីមួយដែលកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក ហើយវៀរលែងតែអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តថ្មីមានកំណត់បទបញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ គឺ :

(ក) ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើនៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីបានចូលជាធរមាន ការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីមានន័យពេញច្បាប់ ថាប្រទេសនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មជាស្វ័យប្រវត្តិលើអនុសញ្ញានេះ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវឈប់បើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកធ្វើសច្ចាប័នតទៅ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញាកែលំអថ្មី ។

មាត្រា ២១

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា ។

អត្ថបទនេះ គឺជាអត្ថបទយថាភូតមានលក្ខណៈជាអនុសញ្ញាដែលសំរេចដោយសន្និសិទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិ

ខាងការងារនាសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបមួយ ដែលប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុងហ្ស៊ឺណែវ ព្រមទាំងបានប្រកាសបិទនៅថ្ងៃទី ៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៤៨ ។

ជាកិច្ចបន្ទាល់ យើងសូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវហត្ថលេខាដែលចុះនៅថ្ងៃទី ម្ភៃបី ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៤៨ ។

ប្រធានសន្និសិទ
F.ROSALES ARGUELLO

អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ
M. HANSENNE

អនុសញ្ញា លេខ ៩៨

ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព(១)

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញការកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានឃើញការបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបពីររបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៤៩,

បានឃើញការយល់ព្រមអនុម័តលើសំណើមួយចំនួនស្តីអំពីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍នៃសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និង សិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនេះ,

បានចាត់ទុកថាសំណើទាំងនេះត្រូវតែមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ,

អនុម័តនៅថ្ងៃទីមួយខែកក្កដាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសែសិបប្រាំបួននូវអនុសញ្ញាដែលតទៅនេះត្រូវហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពៈ

មាត្រា ១

១.កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលនូវការការពារយ៉ាងពេញទំហឹងទល់នឹងសកម្មភាពនៃការរើសអើងប្រឆាំងសមាគមនៅក្នុងមុខរបររបស់ខ្លួន។

២. ការការពារនេះត្រូវអនុវត្តជាពិសេសចំពោះសកម្មភាពដូចតទៅៈ

(ក) ប្រើប្រាស់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើជាកម្មវត្ថុសំរាប់គាបសង្កត់ដោយដាក់លក្ខខណ្ឌថាកម្មករនិយោជិតនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬត្រូវបោះបង់សមាជិកភាពនៃសហជីព។

(ខ)- យកមកធ្វើជាមូលហេតុសំរាប់ការបណ្តេញចេញពីការងារ ឬការធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដទៃទៀតចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយសារជននោះជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ ឬក៏ក្នុងម៉ោងធ្វើការហើយមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក។

មាត្រា ២

កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមានបញ្ញត្តិ : ១៨ កក្កដា ១៩៥១

១. អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការការពារយ៉ាងពេញលេញប្រឆាំងនឹងសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែករវាងគ្នា ឬរវាងភ្នាក់ងារឬសមាជិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬក៏រវាងកិច្ចដំណើរការឬកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនទីមួយៗ។

២. ជាពិសេស សកម្មភាពទាំងឡាយដែលគេធ្វើឡើងដើម្បីជ្រោមជ្រែងអង្គការកម្មករនិយោជិតហើយដែលស្ថិតនៅក្រោមការគាបសង្កត់ពីនិយោជកឬពីអង្គការនិយោជក ឬក៏ដើម្បីជ្រោមជ្រែងអង្គការកម្មករនិយោជិតតាមរយៈមធ្យោបាយជាប្រាក់កាស ឬក៏មធ្យោបាយដទៃទៀត ក្នុងបំណងដាក់អង្គការទាំងនេះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់និយោជកឬអង្គការនិយោជក ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកតាមន័យនៃមាត្រានេះដែរ។

មាត្រា ៣

ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ត្រូវបង្កើតឱ្យមានយន្តការដែលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពជាតិក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការគោរពសិទ្ធិបង្កើតសមាគមដូចមានចែងក្នុងមាត្រានានាខាង លើ។

មាត្រា ៤

ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌជាតិ ដើម្បីជំរុញនិងលើកស្ទួយការអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបានយ៉ាងពេញលេញនូវការប្រើប្រាស់យន្តការសំរាប់ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាង និយោជកឬអង្គការនិយោជកជាមួយនឹងអង្គការកម្មករនិយោជិតសំដៅធ្វើឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នូវលក្ខខណ្ឌការងារតាមរបៀបនៃការធ្វើអនុសញ្ញារួម។

មាត្រា ៥

១.ការធានារ៉ាប់រងដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ ក៏មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់ចំពោះកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងកងនគរបាលដែរ ហើយដែលវិសាលភាពនេះត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ។

២.អនុលោមតាមគោលការណ៍ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ៨ មាត្រា ១៩ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាមានផលប៉ះពាល់ចំពោះច្បាប់ សេចក្តីសំរេច ទំនៀមទំលាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងជាធរមាន ដែលតាមច្បាប់ទាំងនោះសមាជិកនានានៃកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ឬកងនគរបាលបានទទួលសិទ្ធិដែលធានាដោយអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៦

២

អនុសញ្ញានេះមិនទាក់ទងចំពោះស្ថានភាពនៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឬមិនត្រូវបានគេបកស្រាយ ទោះជាតាមវិធីណាក៏ដោយ ដែលធ្វើឱ្យខាតបង់នូវសិទ្ធិ ឬស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃមន្ត្រីទាំងនោះ ។

មាត្រា ៧

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីចុះបញ្ជិកា ។

មាត្រា ៨

១.អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការផ្ដល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២.អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុង ១២ ខែបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ចំពោះការផ្ដល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកចំនួនពីររួចមក ។

៣.បន្ទាប់ពីនោះ អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់សមាជិកណាមួយក្នុងអំឡុង១២ ខែបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាលើការឱ្យសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ៩

១. ទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលយោងតាមមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយលិខិតូបករណ៍វិសោធនកម្មនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅ ឆ្នាំ ១៩៤៦ លើកលែងតែបណ្ដាដែនដីដែលអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌ ៤ និង ៥ នៃមាត្រាខាងលើប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលផ្ដល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធ្វើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារជាបន្ទាន់បន្ទាប់ពីការផ្ដល់សច្ចាប័ននោះមកនូវសេចក្ដី ប្រកាសអំពី :

(ក) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមិនមានការកែប្រែ ។

(ខ) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវសេចក្ដីអធិប្បាយពិស្ដារអំពីការកែប្រែទាំងនោះផង ។

(គ) ដែនដីចំណុះ ដែលអនុសញ្ញានេះមិនអាចអនុវត្តបាន ។ ក្នុងករណីនេះ ត្រូវបង្ហាញពីមូលហេតុដែលមិនអាចឱ្យអនុ សញ្ញានេះអនុវត្តបាន ។

(ឃ) ដែនដីចំណុះ ដែលខ្លួនត្រូវរក្សាទុក ។

២. ការព្រមព្រៀងដូចមានចែងក្នុង វាក្យខ័ណ្ឌ (ក) និង (ខ) នៃកថាខ័ណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាផ្នែកបតិដ្ឋាប័ននៃការផ្ដល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយក៏ត្រូវមានអំណាចក្នុងការផ្ដល់សច្ចាប័នដែរ ។

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

៤. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសអំពីការកែប្រែ ទោះក្នុងប្រការណាក៏ដោយនូវសេចក្តីសំរេចនៃសេចក្តីប្រកាសចាស់ ព្រមទាំងគូសបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងទៅ នឹងដែនដីសហព័ន្ធទាំងនេះទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅពេលណាដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអបដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារ ។

មាត្រា ១០

១. នៅកន្លែងណាដែលខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះស្ថិតនៅក្នុងអំណាចស្វ័យគ្រប់គ្រង នៃដែនដីចំណុះប្រទេសជាសមាជិកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះបញ្ហាទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិនៃដែនដីនោះ ដោយមានការព្រមព្រៀងជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលនៃដែនដីចំនុះ អាចធ្វើជូនអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នូវសេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញា នេះក្នុងនាមដែនដីចំណុះនោះ ។

២.សេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមលើកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញានេះ អាចធ្វើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដោយ :

(ក) ប្រទេសជាសមាជិក ពីរ ឬលើសពីនេះដែលមានដែនដីចំណុះស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ។

(ខ). អាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងដែនដីចំណុះដោយអនុលោមតាមកតិកាសញ្ញារបស់អង្គការសហ ប្រជាជាតិ ឬកតិកាសញ្ញាផ្សេងៗទៀតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងដែនដីទាំងនោះ ។

៣. សេចក្តីប្រកាសនានាអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ដែលត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ថាតើបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះដោយមាន ឬគ្មានការកែប្រែ ។ នៅពេលដែលសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់ថាបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ សេចក្តីប្រកាសនោះត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវអត្ថបទពិស្តារស្តីពីហេតុផលនៃការកែប្រែនោះផង ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ អាចប្រកាសតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្ទាប់នូវសិទ្ធិទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការកែប្រែដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ។

៥. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលមានការពាក់ព័ន្ធត្រូវធ្វើទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់អំពីអាណត្តិនៃសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ព្រមទាំងបង្ហាញអំពីស្ថាន

ភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងដល់ការអនុវត្តន៍នៃអនុសញ្ញានេះ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញានេះអាចជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៨ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ១១

១.សមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មបាននៅឆ្នាំបន្ទាប់ពីរយៈពេលដប់ឆ្នាំកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានលើកទី ១ ដោយធ្វើលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនទាន់មានអនុភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាមក ។

២.សមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ ហើយដែលនៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចំពោះអនុសញ្ញានេះក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ។ បន្ទាប់ពីនោះទើបអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបាននៅពេលផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១២

១.អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័ននិងអប្បដិបត្តិកម្មទាំងអស់ដែលសមាជិកទាំងនេះបានបញ្ជូនមកឱ្យខ្លួន ។

២.នៅពេលជូនដំណឹងចំពោះសមាជិកនៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័នទី២ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកដល់សមាជិកទាំងអស់អំពីកាលបរិច្ឆេទ ដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១៣

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកាពត៌មានពិស្តារ អំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម ដែលខ្លួនបានចុះបញ្ជិកាផ្អែកលើបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១៤

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាអាចជាការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនៃអង្គការនេះនូវរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះព្រមទាំងត្រូវលើកអំពីបញ្ហាដែលត្រូវធ្វើបុនរាព្រឹត្តអនុសញ្ញានេះ ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី ដាក់ក្នុងរបៀប វារៈនៃសន្និសីទសាកល ។

មាត្រា ១៥

១.វៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីមានចែងផ្សេងពីនេះ កាលណាសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មី ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី នៅពេលនោះ :

ក) ការផ្តល់សច្ចាប័នដែលបានធ្វើដោយសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មី ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះមាន ន័យពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៣ខាងលើថាសច្ចាប័ននេះបណ្តាលឱ្យមានអប្បដិបត្តិកម្មភ្លាមចំពោះអនុសញ្ញានេះ កាលបើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះបានចូល ជាធរមាន ។

ខ) បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះឈប់បើកឱ្យសមាជិកទាំងឡាយ ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២.ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះត្រូវស្ថិតនៅជាធរមានជាដរាបទាំងទំរង់និងខ្លឹមសារចំពោះសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះ ។

មាត្រា ១៦

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងរបស់អនុសញ្ញានេះមានតម្លៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។

៤

អនុសញ្ញាលេខ ១០០
ស្តីពី
ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រី ចំពោះការងារ
មានតម្លៃស្មើគ្នា[1]

សន្និសិទសាកលរបស់អង្គការអន្តជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបបួនរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៦ មិថុនា ១៩៥១

បានយល់ព្រមអនុម័តដាក់សំណើមួយចំនួនស្តីពីគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នា ទៅក្នុងចំណុចទីប្រាំពីរនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ

បានកំណត់ថាសំនើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយ

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបួនខែមិថុនាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបមួយ នូវអនុសញ្ញាខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥១ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាៈ

មាត្រា ១

តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ :

(ក) ពាក្យថា " ប្រាក់ឈ្នួល " មានន័យថាប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បៀវត្សធម្មតា ទោះជាមូលដ្ឋានក្តី ឬជាអប្បបរមាក្តី ព្រមទាំងប្រាក់បន្ថែមនានា ទោះជាបើកឱ្យដោយចំពោះ ឬមិនចំពោះក្តី ឬក៏បើកជាសាច់ប្រាក់ ឬជាវត្ថុក្តី គឺប្រាក់ឈ្នួលដែលនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការឱ្យខ្លួន។

(ខ) ពាក្យថា " ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរស-ស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា " សំដៅលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាំងឡាយដែលត្រូវបានកំណត់ដោយមិនមានការរើសអើងដោយផ្អែកលើភេទ។

---

[1] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ២៣ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៥៣

មាត្រា ២

១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវលើកតំកើងចំពោះគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសំរាប់កម្មករនិយោជិតបុរសស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នា តាមរយៈមធ្យោបាយសមស្របទៅនឹងវិធីសាស្ត្រដែលកំពុងអនុវត្ត ដើម្បីកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ហើយស្របតាមគោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវធានាអនុវត្តឱ្យបានដល់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

២- គោលការណ៍ទាំងនេះអាចត្រូវអនុវត្តតាមរយៈ

(ក) ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ ។

(ខ) យន្តការដែលបង្កើត ឬទទួលស្គាល់តាមច្បាប់ សំរាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ។

(គ) អនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ឬ

(ឃ) មធ្យោបាយទាំងនេះរួមបញ្ចូលគ្នា ។

មាត្រា ៣

១- ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីលើកកំពស់ដល់ការវាយតំលៃការងារពិតប្រាកដដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានការងារដែលបានបំពេញ ប្រសិនបើសកម្មភាពបែបនេះនឹងអាចជួយផ្តល់ប្រសិទ្ធិភាពដល់បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ ។

២- វិធីនានាដែលយកមកអនុវត្តក្នុងការវាយតំលៃនេះ អាចត្រូវសំរេចដោយអាជ្ញាធរដែលមានភារៈទទួលខុសត្រូវលើការកំណត់អត្រានៃប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រសិនបើអត្រានេះត្រូវបានកំណត់ដោយអនុសញ្ញារួម នីតិវិធីទាំងនោះអាចត្រូវសំរេចដោយភាគីនានាដែលចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម ។

៣-អត្រាប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលស្របទៅនឹងការវាយតំលៃការងារពិតប្រាកដលើការងារដែលត្រូវបំពេញ ហើយមិនពាក់ព័ន្ធបញ្ហាប្រកាន់ភេទ មិនត្រូវចាត់ទុកថាផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតបុរសស្ត្រីចំពោះការងារដែលមានតំលៃស្មើគ្នាឡើយ ។

មាត្រា ៤

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗត្រូវធ្វើសហប្រតិបត្តិការឱ្យបានសមរម្យជាមួយនឹងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមីក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៥

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារដើម្បីចុះ បញ្ជិកា ។

មាត្រា ៦

១.អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ និងបន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរួចមក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

មាត្រា ៧

១-អនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ២ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលបញ្ជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតខាងការងារ ត្រូវមានចែងបញ្ជាក់ ថា :

(ក) ដែនដីចំណុះរបស់ប្រទេសជាសមាជិសាមី ដែលមានការធានាថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តដោយគ្មានកែប្រែ។

(ខ) ដែនដីចំណុះដែលបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានអនុវត្តដោយមានកែប្រែ ហើយដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែនោះផង។

(គ) ដែនដីចំណុះដែលមិនអាចអនុវត្តអនុសញ្ញានេះបាន ដោយមានបញ្ជាក់ពីមូលហេតុផង។

(ឃ) ដែនដីចំណុះដែលរក្សាការសំរេចទុកសិនរង់ចាំពិនិត្យបន្ថែម។

២-យោងតាមចំណុច (ក) និង(ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១នៃមាត្រានេះ សហគ្រាសនានាដែលអាចត្រូវបានចាត់ទុកជាផ្នែកបតិដ្ឋាននៃសច្ចាប័ន និងសហគ្រាសណាដែលត្រូវបង្ខំឱ្យធ្វើសច្ចាប័ន។

៣- ប្រទេសជាមាជិកអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ ក្នុងពេលណាមួយក៏បាន ដើម្បីលប់ចោល ទាំងស្រុង ឬខ្លះក្តីចំពោះការរក្សាទុកដែលខ្លួនបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមកន្លងមកដោយអនុលោមតាមចំណុច(ខ) និង (គ) ឬ (ឃ) កថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ។

៤- ប្រទេសជាសមាជិកអាចជូនផ្ញើដល់អគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវបានធ្វើអប្បជិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នូវ

សេចក្តីប្រកាសដែលកែប្រែនូវខ្លឹមសារនានានៃសេចក្តីប្រកាសលើកមុន និងដែលមានរៀបរាប់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលខ្លួនអាចចង់បញ្ជាក់ ។

មាត្រា ៨

១-សេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយដែលផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដែលអនុលោមតាមកថាខ័ណ្ឌ ៤ ឬ ៥ មាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់អំពី ថាតើបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះសាមីដោយមិនមានការកែប្រែ ឬដោយមានការកែប្រែ។ ប្រសិនបើ សេចក្តីប្រកាសនោះបញ្ជាក់ថាបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយមានការកែប្រែនោះ ត្រូវមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនេះផង ។

២- ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិអាចធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បាន ស្តីពីការបោះបង់ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តីនូវសិទ្ធិធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះសេចក្តីកែប្រែណាមួយដែលខ្លួនបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម ។

៣- ប្រទេសជាសមាជិក ឬអង្គការអន្តរជាតិសាមីអាចផ្ញើជូនអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅរាល់ពេលដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃអប្បដិបត្តិកម្មអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២០ នៃធម្មនុញ្ញ នូវសេចក្តីប្រកាសណាមួយដែលកែប្រែខ្លឹមសារផ្សេងពីខ្លឹមសារនៃប្រកាសខាងដើម ព្រមទាំងបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តនៃអនុសញ្ញានេះផង ។

មាត្រា ៩

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរ មានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះតាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបាន កំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេនឹងត្រូវជាប់ចំាក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀងរាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១០

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរ ជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ននិងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមា ជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវគ្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១១

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធមនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតផ្ញើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារ នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១២

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះ អនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ១៣

១.ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យ ពេញលេញ តាមច្បាប់ថាប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទ បញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់និងខ្លឹមសារចំពោះ ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ ។

មាត្រា ១៨

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។

អនុសញ្ញា លេខ ១០៥

ស្តី ពី

ការលុបបំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ [១]

ssssssssssss

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 អាចធ្វើអប្បដិ-បត្តិកម្មវិញបានទៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវរង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីជាបន្តទៀត ។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្ប-ដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅរៀង រាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ៦

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ននិងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ៧

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារនៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ៨

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវ

ដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្ដីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៩

១.ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះ អនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

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

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាបថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្ដល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្ដល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីនៅឡើយ ។

មាត្រា ១០

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។

អនុសញ្ញាលេខ ១១១
ស្ដីពី
ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ (១)

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និង បានបើកសម័យប្រជុំលើកទី សែសិបរបស់ខ្លួននា ថ្ងៃទី ៤ មិថុនា ១៩៥៨។

បានសំរេចយល់ព្រមដាក់សំណើមួយចំនួនស្ដីពីការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ ទៅក្នុងរបៀបវារៈ ទីបួន នៃសម័យប្រជុំ.។

បានកំណត់ថាសំណើទាំងនេះ ត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ.។

បានឃើញសេចក្ដីប្រកាសនៅហ្វីឡាដែលហ្វី ដែលបញ្ជាក់ថា មនុស្សទាំងអស់ដោយមិនប្រកាន់ជាតិសាសន៍ ជំនឿ ឬភេទ មានសិទ្ធិស្វែងរកទាំងសុខមាលភាពខាងសំភារៈ និងទាំងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងស្មារតីដើម្បីសេរីភាព និងសេចក្ដីសេចក្ដីថ្លៃថ្នូរ ដើម្បីសន្តិសុខខាងសេដ្ឋកិច្ច និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នា។.

ពិនិត្យឃើញថា ការរើសអើង អាចបង្កើតបាននូវការរំលោភសិទ្ធិទាំងឡាយដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្ដីប្រកាសជាសាកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស.។

អនុម័តនៅថ្ងៃទី ម្ភៃប្រាំ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ មួយពាន់ប្រាំបួនរយហាសិបប្រាំបី អនុសញ្ញា ដែលគេទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៨ ស្ដីពី ការរើសអើងក្នុងការងារ និងមុខរបរ :

មាត្រា ១.-

១. ពាក្យថា " ការរើសអើង" តាមន័យនៃអនុសញ្ញានេះ គឺ :

(ក)- ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្ត ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃជាតិសាសន៍ ពណ៌សំបុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នានៅក្នុងការងារ ឬមុខរបរ ។

(ខ)- ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តឯទៀត ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ថយបង្អាក់ឱកាស ឬការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរឬការងារ អាចត្រូវបានកំណត់ដោយប្រទេសជាសមាជិកពាក់ព័ន្ធ បន្ទាប់

(១) កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន: ១៥ មិថុនា ១៩៦០

ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក ឬអង្គការកម្មករ-និយោជិតដែល[illegible] ប្រសិនបើ មានអង្គការទាំងនេះ ឬជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ។

២. ការប្រកាន់ ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្តដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងមុខរបរដោយឡែកមួយ ដោយសារតម្រូវការចាំបាច់នៃការងារនោះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ ។

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

មាត្រា ២.-

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវប្រកាស ចេញនិងតាមដាននូវការអនុវត្តន៍គោលនយោបាយជាតិ ដែលមានលក្ខណៈសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ ប្រទេស ដើម្បីលើកស្ទួយឱ្យមានឱកាស និងការទទួលផលស្មើភាពគ្នាក្នុងមុខរបរ និងការងារសំដៅលុបបំបាត់រាល់ការរើសអើងដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣.-

ផ្អែកលើវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៃប្រទេសជាតិ ប្រទេសជាសមាជិកណា ដែលត្រូវបានអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានរួចហើយ ត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចខាងក្រោម :

(ក)- ធ្វើឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ ព្រមទាំងស្ថាប័នទាក់ទិនដទៃទៀតដើម្បីជំរុញឱ្យមានការទទួលស្គាល់ និងប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ ។

(ខ)- ប្រកាសចេញនូវច្បាប់ និងជំរុញឱ្យមានកម្មវិធីអប់រំនានាដែលអាចធានាឱ្យបាននូវការទទួលស្គាល់ និងការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះ ។

(គ)- ពិនិត្យឡើងវិញនូវបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ព្រមទាំងកែប្រែស្ថាប័នឬការអនុវត្តន៍ផ្នែករដ្ឋបាលណាដែលមិនសមស្របនឹងគោលនយោបាយនេះ ។

(ឃ)- ធ្វើឱ្យគោលនយោបាយនៃមុខរបរស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយផ្ទាល់ពីអាជ្ញាធរជាតិ ។

(ង)- ធានាការប្រតិបត្តិគោលនយោបាយនេះតាមរយៈសកម្មភាពនៃការណែនាំវិជ្ជាជីវៈ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសេវារកការឱ្យធ្វើដែលស្ថិតនៅក្រោមការដឹកនាំរបស់អាជ្ញាធរជាតិមួយ ។

(ច)- បញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ នូវសកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ ព្រមទាំងលទ្ធផលដែលទទួលបានពីសកម្មភាពទាំងនេះ ។

មាត្រា ៤.-

វិធានការទាំងឡាយណា ដែលប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលគេសង្ស័យថាជននោះមានសកម្មភាពនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសន្តិសុខជាតិ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ហើយសាមីជនមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាទៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងអនុលោមតាមការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៃប្រទេសនីមួយៗ ។

មាត្រា ៥.-

១. វិធានការនានាសំរាប់ជាកិច្ចការពារ ឬជាការជួយឧបត្ថម្ភដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា ឬអនុសាសន៍ផ្សេងៗទៀតដែលបានអនុម័តដោយសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរើសអើងទេ ។

២. ប្រសិនបើមានវត្តមានអង្គការនិយោជក និងអង្គការនិយោជិត-កម្មករ បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការទាំងនេះ ប្រទេសជាសមាជិកអាចកំណត់អំពី វិធានការពិសេសផ្សេង ៗទៀតដែលមានចែងនូវតំរូវការដោយឡែកសំរាប់មនុស្សមួយចំនួនដែលជាទូទៅគេទទួលស្គាល់ថាត្រូវឱ្យមាន ការការពារឬការជួយឧបត្ថម្ភ ពិសេសដោយផ្អែកលើមូលហេតុនានាដូចជា ភេទ អាយុ ភាពអសមត្ថភាពក្នុងការងារ បន្ទុកគ្រួសារ ឬស្ថានភាពសង្គមនិងវប្បធម៌ ។ វិធានការពិសេសទាំងនេះមិនត្រូវបានគេចាត់ទុកជាការរើសអើងទេ ។

មាត្រា ៦.-

ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវទទួលខុសត្រូវអនុវត្តឱ្យបានដល់ តំបន់ជនបទរបស់ខ្លួន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ៧.-

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះ បញ្ជិកា ។

មាត្រា ៨.-

១-អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការ ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ។

៣-បន្ទាប់មក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិកា ។

មាត្រា ៩.-

១-ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃអំឡុងដប់ឆ្នាំគិតពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទី ១ ។ ការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មនេះត្រូវធ្វើដោយលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិការ ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានសុពលភាពរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពី កាលបរិច្ឆេទនៃ អប្បដិបត្តិកម្មនេះបានចុះបញ្ជិកា ។

២-ក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗទោះជាបានឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះក្តី មិនទាន់បានក្តី ចំពោះការអនុវត្តន៍សិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវបញ្ចូលសំរាប់រយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត ហើយបន្ទាប់មកអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះក្នុងអំឡុងនៃការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចបានចែងនៅក្នុងមាត្រានេះរួចហើយ ។

មាត្រា ១០.-

១-អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មនៃប្រទេសជាសមាជិកដែលបានធ្វើរួចហើយ ។

២-នៅពេលដែលជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់អំពីការចុះបញ្ជិកានៃការឱ្យសច្ចាប័នលើកទី ២ អគ្គនាយក ត្រូវរំលឹកដល់ប្រទេសទាំងនោះអំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១១.-

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកា នូវពត៌មានពិស្តារគ្រប់គ្រាន់នៃការឱ្យសច្ចាប័ន និងលិខិតអប្បដិបត្តិកម្មដែលអគ្គនាយកនេះបានចុះបញ្ជិកាអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាបន្តបន្ទាប់ខាងលើ ។

មាត្រា ១២.-

នៅពេលដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសីទសាកលអំពីដំណើរការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា ព្រមទាំងពិនិត្យលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃ

សន្និសិទនូវសំណើសុំពិនិត្យកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញាទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះ ។

មាត្រា ១៣.-

១-សន្និសិទអាចសំរេចលើអនុសញ្ញាថ្មីមួយដែលកែលំអខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាអនុសញ្ញាថ្មីត្រូវកំណត់ជាអាទិ៍ដូចខាងក្រោម :

ក-ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៩ ខាងលើ និងប្រសិនបើនៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីបានចូលជាធរមាន ការឱ្យសច្ចាប័ននៃប្រទេសជាសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីមានន័យពេញច្បាប់ ថាប្រទេសនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មជាការប្រញាប់លើអនុសញ្ញានេះ ។

ខ-ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវឈប់បើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកធ្វើសច្ចាប័នតទៅ ។

២-អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារជាក់ស្តែងសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានឱ្យសច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញាកែលំអថ្មី ។

មាត្រា ១៤.-

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា ។

អត្ថបទនេះគឺជាអត្ថបទយថាភូតតាមរបៀបជាអនុសញ្ញាដែលសំរេចដោយសន្និសិទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនាសម័យប្រជុំលើកទីសែសិប ដែលប្រារព្ធឡើងនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ព្រមទាំងបានប្រកាសបិទនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៥៨ ។

អនុសញ្ញាលេខ ១៣៨

ស្តីពី

ការកំណត់អាយុអប្បបរមាសំរាប់ការចូលធ្វើការងារ[1]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការការងារអន្តរជាតិ,

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើទីហាសិបប្រាំបីរបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៣, និង

បានសំរេចយល់ព្រមដាក់បញ្ចូលសំណើមួយចំនួនស្តីពី អាយុអប្បបរមាដែលត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំ ត្រង់ ៤ ទីបួន, និង

បានឃើញខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩១៩ ស្តីពី អាយុអប្បបរមា (សំរាប់សហគ្រាសឧស្សាហកម្ម), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩២០ ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (សំរាប់ការងារនៅសមុទ្រ), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩២១ ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(សំរាប់ការងារកសិកម្ម), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩២១ ស្តីពី អាយុអប្បបរមា (សំរាប់ការងារថែរក្សា និង ដុតភ្លើងឡចំហាយ ឬម៉ាស៊ីនចំហាយ), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣២ ស្តីពី អាយុអប្បបរមា (សំរាប់ការងារមិនមែនឧស្សាហកម្ម), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣៦(អនុសញ្ញាពិនិត្យជាថ្មី) ស្តីពី អាយុអប្បបរមា (សំរាប់ការងារនៅសមុទ្រ), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣៧ (ពិនិត្យជាថ្មី) ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (សំរាប់ការងារឧស្សាហកម្ម), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣៧ (ពិនិត្យជាថ្មី) ស្តីពី អាយុអប្បបរមា(សំរាប់ការងារមិនមែនឧស្សាហកម្ម), អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៩ ស្តីពី អាយុអប្បបរមា (សំរាប់អ្នកនេសាទ), និង អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៦៥ ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(សំរាប់ការងារក្រោមដី), និង

បានពិនិត្យឃើញថាពេលនេះ គឺដល់ពេលដែលត្រូវបង្កើតលិខិតូបករណ៍ទូទៅមួយទាក់ទងនឹងប្រធានបទស្តីពីការកំណត់អាយុអប្បបរមានេះ ហើយដែលជាបណ្តើរៗអាចមកជំនួសគោការណ៍ជាធរមានទៅតាមគំរិតនៃផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនានា ក្នុងគោលបំណងសំដៅឆ្ពោះទៅដល់ការលប់បំបាត់ទាំងស្រុងនៃការងារកុមារ, និង

បានសំរេចថាសំណើទាំងនេះត្រូវតែគាត់តែងចងក្រងជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយ,

អនុម័តនៅថ្ងៃ ទីម្ភៃប្រាំមួយ ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយចិតសិបបីចំពោះអនុសញ្ញាជាបន្តទៅនេះ ដែលមានឈ្មោះថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៧៣ ស្តីពីការកំណត់អាយុអប្បបរមាសំរាប់ការចូលធ្វើការងារ :

---

[1] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ១៩ មិថុនា ១៩៧៦

មាត្រា ១

ចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានរួចហើយ គួរព្រមព្រៀងធ្វើគោលនយោបាយជាតិមួយដើម្បីសំដៅធានាចំពោះការលុបបំបាត់ការងារកុមារឱ្យបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងសំដៅបង្កើនឱ្យកាន់តែខ្ពស់ឡើងនូវកំរិតអាយុអប្បបរមាសំរាប់ការចូលធ្វើការងារ ឬការចូលប្រកបមុខរបរឱ្យបានសមស្របតាមកំរិតនៃការរីកលូតលាស់ពេញលេញទាំងខាងកម្លាំងកាយ និងសតិបញ្ញារបស់ក្មេង ។

មាត្រា ២

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវបញ្ជាក់បង្ហាញក្នុងសេចក្តីប្រកាសបន្ថែមលើការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួន អំពីកំរិតអាយុអប្បបរមាដែលអនុញ្ញាតឱ្យចូលធ្វើការងារ ឬប្រកបមុខរបរ និងដែលអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការនៅតាមយានដឹកជញ្ជូននានានៅក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន ។ លើកលែងតែបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៤ និងមាត្រា ៨ នៃអនុសញ្ញានេះ គ្មានជនណាម្នាក់ដែលមានអាយុក្រោមការកំរិតនោះអាចត្រូវបានគេប្រើឱ្យប្រកបការងារនៅក្នុងមុខរបរណាក៏ដោយ ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិនៃការងារជាបន្តបន្ទាប់តាមរយៈសេចក្តីប្រកាសបន្ថែម ដែលក្នុងសេចក្តីប្រកាសនោះមានបញ្ជាក់អំពីកំរិតអាយុអប្បបរមាដែលកាន់តែខ្ពស់ជាងការកំរិតកាលពីលើកដំបូង ។

៣. កំរិតអាយុអប្បបរមាដូចមានចង្អុលក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌ ទី ១ នៃមាត្រានេះ មិនត្រូវតិចជាងអាយុបញ្ចប់ការសិក្សាជាកាតព្វកិច្ច ។ ម្យ៉ាងទៀតទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ កំរិតអាយុអប្បបរមានេះមិនត្រូវតិចជាង ១៥ ឆ្នាំទេ ។

៤. ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃវាក្យខ័ណ្ឌ ទី ៣ នៃមាត្រានេះ ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលមានសេដ្ឋកិច្ច និងរចនាសម្ព័នអប់រំមិនទាន់លូតលាស់ បន្ទាប់ពីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ អាចកំរិតអាយុអប្បបរមាជាបឋមត្រឹម ១៤ឆ្នាំ សិនក៏បាន ។

៥. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានកំរិតអាយុអប្បបរមាត្រឹម ១៤ ឆ្នាំដោយយោងតាមបទបញ្ញត្តិក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ អនុលោមតាមមាត្រា ២២នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារប្រទេសជាសមាជិកនោះត្រូវធ្វើរបាយការណ៍អំពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះដោយមានដាក់បញ្ចូលនូវសេចក្តីថ្លែងការណ៍បញ្ជាក់អំពី :

(ក) មូលហេតុនៃការកំរិតដូច្នេះ គឺដើម្បីធ្វើឱ្យមានលទ្ធភាពអាចចិញ្ចឹមជីវិតបាន។

(ខ) ការបោះបង់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការប្រើប្រាស់បទបញ្ញត្តិនេះចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលបានប្រកាសរួចមក ។

មាត្រា ៣

១. ចំពោះមុខរបរ ឬការងារណា ដែលដោយសារប្រភេទ ឬស្ថានភាពនៃមុខរបរ ឬការងារនោះនៅពេលដែលធ្វើទៅ នាំឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព ឬសតិបញ្ញារបស់ក្មេង អាយុអប្បបរមាដែលអាចឱ្យចូលបំរើក្នុងមុខរបរ ឬការងារទាំងនោះត្រូវកំរិតមិនឱ្យតិចជាង ១៨ ឆ្នាំឡើយ ។

២. ប្រភេទមុខរបរ ឬការងារដូចមានចែងក្នុង វាក្យខ័ណ្ឌ ទី១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ឬបទបញ្ជានានា របស់ជាតិ ឬក៏ត្រូវកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការរបស់និយោជក និង អង្គការកម្មករនិយោជិតសាមី ប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ ។

៣. ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃវាក្យខ័ណ្ឌ ទី១ នៃមាត្រានេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិ-យោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមី ក្នុងករណីដែលមានអង្គការទាំងនេះ ច្បាប់ ឬបទបញ្ជានានារបស់ជាតិ ឬក៏អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានមុខរបរ ឬការងារសំរាប់ក្មេងដែលមានអាយុត្រឹម ១៦ ឆ្នាំ ក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលថាក្មេង ទាំងនោះ ត្រូវបានទទួលការការពារយ៉ាងពេញលេញ ខាងផ្នែកសុខភាព សុវត្ថិភាព ឬសតិបញ្ញា ព្រមទាំងទទួលនូវការហ្វឹកហ្វឺនយ៉ាងត្រឹមត្រូវចំពោះវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធ ។

មាត្រា ៤

១. ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត សាមី ក្នុងករណីដែលមានអង្គការទាំងនោះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអាចវៀរលែងមិនអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះចំពោះ ប្រភេទកំណត់នៃមុខរបរ ឬការងារនានា ដែលកាលណាការអនុវត្តន៍នេះអាចនាំឱ្យមានការលំបាកផ្សេងៗកើតឡើង ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលឱ្យសច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធ្វើបញ្ជីប្រភេទកំណត់នៃមុខរបរ ឬការងារដែលត្រូវ លើក លែង ដូចដែលមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌទី ១ នៃមាត្រានេះភ្ជាប់ជាមួយនឹងរបាយការណ៍លើកទីមួយរបស់ខ្លួនស្តីពីការ អនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះអនុលោមតាមមាត្រា ២២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដោយមានធ្វើការបញ្ជាក់ ពីមូលហេតុនៃការលើកលែងទាំងនោះផង ។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រទេសជាសមាជិកនោះ ក៏ត្រូវបញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍បន្ត បន្ទាប់របស់ខ្លួនផងដែរនូវស្ថានភាពនានា នៃច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងនៅក្នុងប្រទេសពាក់ព័ន្ធនឹងប្រភេទកំណត់នៃមុខ

របរ ឬការងារដែលត្រូវលើកលែង ព្រមទាំងពាក់ព័ន្ធនឹងវិធានការ ដែលចំពោះវិធានការនេះនាំឱ្យមានផលវិបាកកើតឡើង ឬក៏ត្រូវស្នើចំពោះអនុសញ្ញាឱ្យធ្វើការកំណត់ទាក់ទងនឹងប្រភេទកំណត់នៃមុខរបរ ឬការងារដែលត្រូវលើកលែងទាំងនោះ ។

៣. មុខរបរ ឬការងារដែលគ្របដណ្តប់ដោយមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញានេះ មិនត្រូវបានវៀរលែងចំពោះការអនុវត្តនឹបទបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះទេ ។

មាត្រា ៥

១. ចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលលទ្ធភាពខាងសេដ្ឋកិច្ច និងរដ្ឋបាលនៅមានកង្វះខាត ប្រទេសនោះអាចកំរិតព្រំដែននៃដែនអនុវត្តរបស់អនុសញ្ញានេះបាន បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមី ប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិនៃវាក្យខ័ណ្ឌ ទី១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសបន្ថែមលើការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនអំពីផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬប្រភេទសហគ្រាសនានាដែលត្រូវអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ ។

៣.បទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តឱ្យបានជាអប្បបរមា ចំពោះអាជីវកម្មដូចតទៅ : អណ្តូងរ៉ែ និងការដ្ឋានវាយថ្ម , កម្មន្តសាល, សំណង់, អគ្គីសនី, ចំការ និងអាជីវកម្មកសិកម្មដទៃទៀតដែលការផលិតជាសំខាន់ គឺសំរាប់គោលដៅពាណិជ្ជកម្ម លើកលែងតែអាជីវកម្មដែលមានលក្ខណ:ជាគ្រួសារ និងអាជីវកម្មដែលមានទំហំតូចផលិតសំរាប់តែសេចក្តីត្រូវការក្នុងភូមិស្រុក ហើយមិនមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតជាទៀងទាត់ ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានកំរិតព្រំដែននៃដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញានេះដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះ ត្រូវ :

(ក) បង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍យោងតាមមាត្រា ២២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនូវស្ថានភាពទូទៅនៃមុខរបរ ឬការងាររបស់ក្មេងជំទង់ និងកុមារនៅក្នុងផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលមិនរាប់ចូល ជាមួយដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញានេះព្រមទាំងអំពីការរីកចំរើននានាដែលអាចឈានទៅពង្រីកការអនុវត្តនឹ បទបញ្ញត្តិនៃ អនុសញ្ញានេះផង។

(ខ) អាចពង្រីកដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញានេះបានគ្រប់ពេល តាមរយៈការធ្វើសេចក្តីប្រកាសជាផ្លូវការមួយផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយក នៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ។

មាត្រា ៦

អនុសញ្ញានេះមិនអនុវត្តចំពោះការងារដែលធ្វើដោយក្មេង ឬមនុស្សជំទង់នៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសិក្សាចំណេះទូទៅ នៅក្នុងសាលាវិជ្ជាជីវៈឬសាលាបច្ចេកទេស ឬការងារនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ក្មេងដែលមានអាយុយ៉ាងតិច ១៤ ឆ្នាំឡើយ ប្រសិនបើការ ងារទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនានាដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច បន្ទាប់ពីបានពិ គ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក ឬអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមីប្រសិនបើមានអង្គការទាំងនេះ ហើយដែលការងារនេះ គឺជាផ្នែកបតិដ្ឋាននៃៈ

(ក) វគ្គនៃការអប់រំ ឬការបណ្តុះបណ្តាល ដែលភាគច្រើនត្រូវទទួលភារៈដោយសាលា ឬស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

(ខ) កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមួយដែលធ្វើឡើងដោយភាគច្រើន ឬទាំងស្រុងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ហើយដែលកម្មវិធីនេះត្រូវបានទទួលការយល់ព្រមពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច។

(គ) កម្មវិធីណែនាំ ឬតំរង់ទិសវិជ្ជាជីវៈដែលធ្វើឡើងដើម្បីសំរួលដល់ការជ្រើសរើសមុខរបរណាមួយ ឬជ្រើសរើសមុខវិជ្ជាជីវៈណាមួយ។

មាត្រា៧

១- ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិអាចអនុញ្ញាតដល់មុខរបរ ឬការងារនៃក្មេងដែលមានអាយុពី ១៣ ដល់ ១៥ ឆ្នាំ ចំពោះការងារ ស្រាល១ ដែលមានលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

(ក) ការងារដែលមិនមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍នៃក្មេង។

(ខ) ការងារណាដែលមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ខូចខាតដល់ការរៀនសូត្រ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតំរង់ទិសវិជ្ជាជីវៈដែលបានយល់ព្រមពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬក៏ការងារដែលមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សម្បទាក្នុងការចាប់យកវិជ្ជាជីវៈរបស់ក្មេង។

២- ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ ក៏អាចអនុញ្ញាតដល់មុខរបរ ឬការងារនៃក្មេងដែលមានអាយុចាប់ពី ១៥ ឆ្នាំឡើង ប៉ុន្តែមិនទាន់បានបញ្ចប់កាតព្វកិច្ចសិក្សារបស់ខ្លួននៅឡើយ ចំពោះតែការងារដែលស្ថិតនៅក្រោមបទបញ្ញត្តិ នៃចំណុច (ក) និង (ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១នៃមាត្រានេះ។

៣- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវកំណត់នូវសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលក្នុងនោះមុខរបរ ឬការងារអាចត្រូវបានទទួលការអនុញ្ញាតក្រោមបទបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌ ១ និង ២ នៃមាត្រានេះ ព្រមទាំងត្រូវកំណត់ចំនួនម៉ោង និងលក្ខខណ្ឌនានាចំពោះមុខរបរ ឬការងារទាំងនេះត្រូវប្រព្រឹត្ត។

៤- ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌ ១ និង ២ នៃមាត្រានេះ ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលយល់ថាបទបញ្ញត្តិក្នុងកថាខណ្ឌ ៤ នៃមាត្រា ២ នៅមានសារៈសំខាន់ដែលខ្លួនចាំបាច់ត្រូវបន្តអនុវត្តតទៅទៀត អាចយកអាយុពី ១២ ដល់ ១៣ ឆ្នាំ ជំនួសការកំណត់អាយុពី ១៣ ទៅ ១៥ ឆ្នាំ ដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌ ១ និងយកអាយុ ១៤ ឆ្នាំជំនួសការកំណត់អាយុ ១៥ ឆ្នាំដែលមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌ ២ នៃមាត្រានេះ។

មាត្រា ៨

១-ប្រសិនបើមានវត្តមានអង្គការនិយោជកឬអង្គការកម្មករនិយោជិតសាមី បន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការទាំងនេះមក អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច តាមរយៈការផ្តល់ការអនុញ្ញាតជាបុគ្គល អាចលើកលែងចំពោះការហាមឃាត់លើមុខរបរ ឬការងារដូចដែលបានចែងក្នុងមាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញានេះ ដែលការងារនោះធ្វើឡើងសំរាប់តែការចូលរួមនៅក្នុងការសំដែងសិល្បៈប៉ុណ្ណោះ។

២- ការផ្តល់នូវការអនុញ្ញាតដូច្នេះ ត្រូវមានកំរិតចំនួនម៉ោង និងកំណត់លក្ខខណ្ឌសំរាប់មុខរបរ ឬការងារទាំងនោះផង។

មាត្រា ៩

១- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវចាត់គ្រប់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ គិតទាំងការផ្តន្ទាទោសសមស្របផង ដើម្បីធានាអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះ។

២- ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវកំណត់ឱ្យមានអ្នកទទួលខុសត្រូវសំរាប់ការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិដើម្បីធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវអនុសញ្ញានេះ។

៣- ច្បាប់ឬបទបញ្ញត្តិជាតិ ឬអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវកំណត់ឱ្យមានសៀវភៅបញ្ជី ឬឯកសារផ្សេងដទៃទៀតដែលនិយោជកត្រូវមាន និងរក្សាទុក។ សៀវភៅបញ្ជី ឬឯកសារទាំងនេះត្រូវមានចុះឈ្មោះ អាយុ ឬថ្ងៃខែកំណើតរបស់ជនដែលដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ដែលខ្លួនបានប្រើឱ្យធ្វើការ ដោយមានការបញ្ជាក់យ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមដែលអាចធ្វើបាន ។

មាត្រា ១០

១-អនុសញ្ញានេះធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នូវអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩១៩ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ក្នុងឧស្សាហកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២០ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារក្នុងសមុទ្រ) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២១ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (ក្នុងវិស័យ កសិកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២១ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(សំរាប់អ្នករៀបចំបន្ទុកនាវានិងអ្នកដុតឡក្នុងនាវា) អនុសញ្ញា ឆ្នាំ១៩៣២ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារមិនមែនឧស្សាហកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៦(ពិនិត្យឡើងវិញ)ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារសមុទ្រ) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧(ពិនិត្យឡើងវិញ)ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារឧស្សាហកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥៩ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (សំរាប់អ្នកនេសាទ) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៦៥ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារក្រោមដី) ។

២-ការចូលជាធរមាននៃអនុសញ្ញានេះមិនបិទការផ្តល់សច្ចាប័នតទៅទៀត ចំពោះអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៦(ពិនិត្យឡើងវិញ)ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារសមុទ្រ) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧(ពិនិត្យឡើងវិញ)ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ឧស្សាហកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧(ពិនិត្យឡើងវិញ)ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារមិនមែនឧស្សាហកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥៩ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(អ្នកនេសាទ) និងអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៦៥ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារក្រោមដី) ។

៣- អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩១៩ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ក្នុងឧស្សាហកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩២០ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ការងារសមុទ្រ អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២១ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ក្នុងវិស័យកសិកម្ម) អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២១ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(អ្នករៀបចំទុកដាក់និងអ្នកដុតឡនាវា) ត្រូវបិទឈប់ឱ្យធ្វើសច្ចាប័នបន្ត នៅពេលណាដែលរាល់ភាគីទាំងអស់បានយល់ព្រមចំពោះការបិទបែបនេះដោយការផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ឬដោយការធ្វើសេចក្តីបកាសជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ។

៤- នៅពេលដែល អនុសញ្ញានេះចូលជាធរមាន កាតព្វកិច្ចនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានទទួលយល់ព្រមៈ

(ក) ដោយសមាជិកណាមួយដែលជាដៃគូនៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧(ពិនិត្យឡើងវិញ) ស្តីពីអាយុអប្បបរមា(ឧស្សាហកម្ម) និងដោយយោងតាមការកំរិតអាយុអប្បបរមាមិនតិចជាង១៥ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃអនុ សញ្ញានេះ ប្រទេស ជាសមាជិកនោះត្រូវចាត់ទុកដោយពេញច្បាប់ថាបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មលើអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧នោះ

(ខ) ដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលជាដៃគូនៃអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣២ដែលស្តីពីអយុអប្បបរមា(ក្នុងវិស័យមិនមែនឧស្សាហកម្ម) នោះប្រទេសជាសមាជិកនេះត្រូវចាត់ដោយពេញច្បាប់ថាបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មលើអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣២

(គ) ចំពោះមុខរបរដែលមិនមែនជាឧស្សាហកម្ម ដែលមានកំណត់អាយុអប្បបរមានៅក្នុងអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧ (អនុសញ្ញពិនិត្យឡើងវិញ) គឺកាតព្វកិច្ចដែលបានយល់ព្រមដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលជាដៃគូនឹងអនុសញ្ញានោះ និងដោយយោងតាមការកំរិតអាយុអប្បបរមាមិនតិចជាង១៥ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃអនុសញ្ញានះ ប្រទេសនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកដោយពេញច្បាប់ថាបានធ្វើប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣៧

(ឃ) ចំពោះមុខរបរនៅសមុទ្រ គឺកាតព្វកិច្ចដែលបានយល់ព្រមដោយប្រទេសជាមាជិកណាមួយដែលជាដៃគូនឹងអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៣៦ (អនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្ត) ដែលស្តីពីអាយុអប្បបរមា (ការងារក្នុងសមុទ្រ) និងដោយអនុលោមតាមការកំរិតអាយុអប្បបរមាមិនតិចជាង១៥ឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃអនុសញ្ញានេះ ឬបើប្រទេសសមាជិកនោះកំណត់យកមាត្រា ៣នៃអនុសញ្ញានេះដើម្បីអនុវត្តការងារនៅក្នុង សមុទ្រ ប្រទេសនោះនឹងត្រូវចាត់ដោយពេញច្បាប់ថាបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម ចំពោះអនុសញ្ញាខាងលើ

(ង) ចំពោះការងារនេសាទសមុទ្រ គឺកាតព្វកិច្ចដែលបានយល់ព្រមដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលជាដៃគូអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៥៩ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (ការងារនេសាទសមុទ្រ) និងដោយផ្អែកតាមការកំរិតអាយុអប្បបរមាមិនតិចជាង១៥ឆ្នាំ ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២នៃអនុសញ្ញានេះ ឬបើប្រទេសនោះកំណត់យកមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញានេះសំរាប់មុខរបរនេសាទសមុទ្រ នោះប្រទេសជាសមាជិកនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកដោយពេញច្បាប់ថាបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៥៩

(ច) ដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលជាដៃគូនឹងអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៦៥ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (ការងារក្រោមដី) និងដោយផ្អែកតាមការកំណត់អាយុអប្បបរមាមិនឱ្យតិចជាងអាយុដែលមាកំណត់នៅក្នុងមាត្រា ២ នៃអនុសញ្ញានេះ ឬបើប្រទេសនោះកំណត់យកអាយុសំរាប់ការងារក្រោមដីតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៣ របស់អនុសញ្ញានេះ នោះប្រទេសជាសមាជិកនោះត្រូវបានចាត់ទុកដោយពេញច្បាប់ថាបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៦៥ ។

៥- ការយល់ព្រមចំពោះកាតព្វកិច្ចនៃអនុសញ្ញានេះ :

(ក) ត្រូវធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩១៩ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (ការងារឧស្សាហកម្ម) អនុលោមតាមមាត្រា១២នៃអនុសញ្ញានេះ

(ខ) ចំពោះវិស័យកសិកម្ម ត្រូវធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២១ស្តីពីអាយុអប្បបរមា (វិស័យកសិកម្ម) អនុលោមតាមមាត្រា ១២ នៃអនុសញ្ញានេះ

(គ) ចំពោះការងារនៅសមុទ្រ ត្រូវធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២០ស្តីពីអាយុអប្បបរមាសំរាប់ការងារនៅសមុទ្រដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩២១ស្តីពីអាយុអប្បបរមារបស់អ្នករៀបចំនាវា និងអ្នកដុតឡចំហាយក្នុងនាវា ដោយអនុលោមតាមមាត្រា១២នៃអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ១១

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារដើម្បីចុះ បញ្ជិកា ។

មាត្រា ១២

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណា ដែលការផ្ដល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្ដល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជិកាពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាង ការងាររួចហើយ ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្ដល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

មាត្រា ១៣

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយដែលបានផ្ដល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាននៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរ មានលើកទីមួយនៃអនុសញ្ញានេះតាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានអនុភាពទេរហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្ដល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវរង់ចាំក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថមីជាបន្តទៀត ។ ហើយបន្ទាប់ពីនោះមក អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មក្រោយការកន្លងផុតទៅនៅ រៀងរាល់រយៈពេលដប់ឆ្នាំតាមន័យនៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១៤

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរ ជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្ដល់សច្ចាប័ននិងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមា ជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្ដល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១៥

អនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារត្រូវផ្ញើជូនអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកានូវរបាយការណ៍លំអិតអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងលិខិតធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលបានចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនេះរួចហើយស្របតាមខ្លឹមសារ នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៦

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះនូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះ អនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ១៧

១.ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកលអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

(ក) -ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យពេញលេញ តាមច្បាប់ថាប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទ បញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១៣ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាប ទាំងទំរង់និងខ្លឹមសារចំពោះ ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាដែលបានពិនិត្យឡើងវិញនៅឡើយ ។

មាត្រា ១៨

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និង បារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។