



ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ច្បាប់

ស្តីពី

ការអនុម័តយល់ព្រមលើ
អនុសញ្ញាលេខ ១៥០ ស្តី
ពីរបៀបរបបការងារនៃអង្គការ
អន្តរជាតិខាងការងារ



ជស / រកម / ០៣៩៩ / ០១

ព្រះរាជក្រម

យើង

ព្រះបាទសម្តេចព្រះ នរោត្តម សីហនុ
រាជហរិវង្ស ឧត្តតោសុជាត វិសុទ្ធិវង្ស អគ្គមហាបុរសរតន៍
និកៈរាត្រម ធម្មិកមហារាជានិរាជ បរមនាថ បរមបពិត្រ
ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ១៩៩៣
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម លេខ នស/រកម/០៣៩៩/០១ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើជាផ្លូវការ ខ្ញុំច្បាប់ធម្មនុញ្ញ ស្តីពីវិសោធនកម្ម មាត្រា ១១ ១២ ១៣ ១៨ ២២ ២៤ ២៦ ២៨ ៣០ ៣៤ ៥១ ៥០ 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 ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ ស្តីពីការងារ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម លេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើ ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- តាមសេចក្តីក្រាបបង្គំទូលស្នើសុំអំពីសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី និងអំពីរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ប្រកាសអោយប្រើ

ច្បាប់ស្តីពី ការអនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា លេខ ១៥០ ស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងកម្រិត ផ្សេងៗ រដ្ឋសភា បានអនុម័ត នៅថ្ងៃទី០៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភា លើកទី២ នីតិកាលទី២ និងដែលព្រឹទ្ធសភាបានអនុម័តយល់ ស្របតាមលើទំរង់ និងគតិនៃច្បាប់នេះទាំងស្រុង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី១ នីតិកាលទី១ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ :

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

**ច្បាប់
ស្តីពី**

**ការអនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា
លេខ ១៥០ ស្តីពីរបៀបការងារ
នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ**

ច្បាប់

ស្តីពី

ការអនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា លេខ ១៥០ ស្តីពី

រដ្ឋបាលការងារ នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

មាត្រា ១. -

អនុម័តយល់ព្រមលើអនុសញ្ញា លេខ ១៥០ ស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ នៅហ្សឺណែវ នាថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៧៨ ហើយដែលមានអត្ថបទទាំងស្រុងជូនភ្ជាប់មកជាមួយនេះ ។

មាត្រា ២. -

- ១ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបន្តរាល់នីតិវិធី ដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៩

ក្នុងព្រះបរមនាម និងក្រាមព្រះរាជបង្គាប់

បានបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខាព្រះមហាក្សត្រ

ឈរក្នុងមន្ទីរ

ហត្ថលេខា

ហ៊ុន សែន

ប្រមុខរដ្ឋ ស្តីពី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានដាក់បញ្ចូលសម្រេចយោងក្នុងបទដ្ឋាន

រដ្ឋបាលប្រឹក្សាប្រតិបត្តិការរបស់ព្រះបរមរាជវាំង និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា

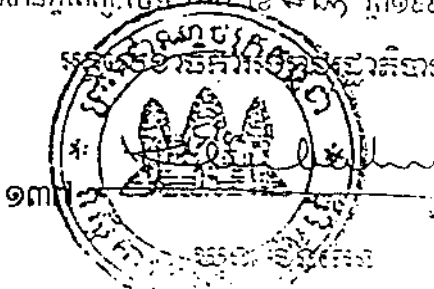
ហ៊ុន សែន

លេខ: ១៥០ ច.ព

ដើម្បីច្បាប់តែម្តង

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ០៣ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៩៩

អគ្គនាយកដ្ឋានការងារសាធារណៈ



អនុសញ្ញាលេខ ១៥០ ស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ :

តួនាទី មុនងារនិងការរៀបចំ^១

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញត្រូវបានកោះប្រជុំនៅប្រីណៃដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី ៦៤ កាលពីថ្ងៃទី ៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨ ។

រំលឹកអំពីប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អន្តរជាតិខាងការងារដែលមានកន្លងមក ជាពិសេស អនុសញ្ញា ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារឆ្នាំ១៩៤៧ អនុសញ្ញាអធិការកិច្ចការងារ "ផ្នែកកសិកម្ម" ឆ្នាំ ១៩៦៩ និងអនុសញ្ញាស្តី ពីសេវា នៃមុខរបរឆ្នាំ ១៩៤៨ ដែលតម្រូវឱ្យចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិវិសកម្មភាពពិសេសៗមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល ការងារ ។

ដោយយល់ឃើញថាជាការចាំបាច់ក្នុងការយល់ព្រមលើឯកសារផ្លូវការ ដើម្បីរៀបរៀងជាសេចក្តីណែនាំនានា ដែលទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលការងារទាំងមូល ។

រំលឹកអំពីប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយនៃមុខរបរឆ្នាំ ១៩៦៤ និងអនុសញ្ញាអំពីការវាយ តម្លៃធនធានមនុស្សឆ្នាំ ១៩៧៥ ។ រំលឹកផងដែរអំពីគោលដៅនៃការបង្កើតឱ្យមានការងារធ្វើពេញលេញដោយមានតំរូវសម ស្របនិងបញ្ជាក់អំពីភាពចាំបាច់សំរាប់កម្មវិធីនៃការគ្រប់គ្រងការងារ សំដៅអនុវត្តឱ្យបានសម្រេចនូវគោលដៅនេះ និងធ្វើឱ្យមាន ប្រសិទ្ធភាពចំពោះទិសដៅនៃបណ្តាអនុសញ្ញាដែលបានរៀបរាប់មកនេះ ។

បានទទួលស្គាល់នូវភាពចាំបាច់ក្នុងការគោរពទាំងស្រុងចំពោះស្វ័យភាពនៃអង្គការនិយោជកនិងអ្នកស៊ីល្បូល ។ រំលឹកដល់បញ្ហានេះមានប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អន្តរជាតិខាងការងារដែលកន្លងមកបានធានាអំពីសេរីភាព និងសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមនិងការបង្កើតសហជីព និងការចរចារួម ជាពិសេសគឺអនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាព សហជីព និងការការពារ សិទ្ធិសហជីពឆ្នាំ ១៩៤៨ និងអនុសញ្ញាអំពីសិទ្ធិនៃការចាត់តាំងនិងការចរចារួមឆ្នាំ ១៩៤៩ ដោយបានហាមចំពោះរាល់ សកម្ម ភាព ជ្រៀតជ្រែកពីផ្នែកអាជ្ញាធរសាធារណៈ ដែលមានលក្ខណៈជាការកំរិតសិទ្ធិ ឬរាំងស្ទះដល់ការប្រតិបត្តិតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយ ចាត់ទុកផងដែរថា អង្គការចាត់តាំងនៃ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចូលរួម ធ្វើឱ្យគោលដៅ នៃសេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ និងសង្គមមានការរីកចម្រើន ។

^១ កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨០

ក្រោយពីបានសម្រេចជ្រើសរើសនូវសំណើមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងរដ្ឋបាលការងារ : មុខងារ តួនាទី និងការរៀបចំដាក់ក្នុងចំណុចទី ៤ នៃរបៀបវារៈប្រជុំ ។

ក្រោយពីបានសម្រេចថាសំណើទាំងនេះបានរៀបចំឱ្យមានទ្រង់ទ្រាយជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិហើយបានអនុម័តនូវថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨ នូវអនុសញ្ញាដូចតទៅនេះ ដែលឱ្យឈ្មោះថា អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារឆ្នាំ ១៩៧៨ :

មាត្រា ១:

តាមអនុសញ្ញានេះ :

ក-ពាក្យ "រដ្ឋបាលការងារ" មានន័យថាជាសកម្មភាពនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនយោបាយជាតិ ខាងការងារ

ខ-ពាក្យ "ប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារ" សំដៅចំពោះគ្រប់ស្ថាប័ននៃរដ្ឋបាលសាធារណៈដែលទទួលខុសត្រូវឬទទួលបន្ទុកអំពីរដ្ឋបាលការងារ ទោះបីជារដ្ឋបាលក្នុងក្រសួង ឬស្ថាប័នសាធារណៈដោយរាប់បញ្ចូលទាំងអង្គភាពពាក់កណ្តាលរដ្ឋ និងរដ្ឋបាលប្រចាំតំបន់ ឬមូលដ្ឋាន ឬគ្រប់រូបភាពវិមជ្ឈការនៃរដ្ឋបាលផ្សេងទៀត ព្រមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធនៃស្ថាប័នទាំងឡាយ ដែលរៀបចំដើម្បីសម្របសម្រួលសកម្មភាពនៃអង្គការទាំងនេះ និងធានាឱ្យមានការពិគ្រោះ និងការចូលរួមនៃ និយោជក កម្មករ និយោជិត និងអង្គការរបស់គេ ។

មាត្រា ២.

ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍ក្នុងប្រទេស រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែលឱ្យសច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញានេះ អាចផ្ទេរប្រគល់សកម្មភាពមួយចំនួននៃរដ្ឋបាលការងារទៅ ឱ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ជាអាទិ៍ អង្គការនៃកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ឬក្នុងករណីចាំបាច់ចំពោះអ្នកតំណាងនៃនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៣.

ដោយអនុលោមតាមច្បាប់និងការអនុវត្តន៍ក្នុងប្រទេស រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែល ឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ អាចចាត់ទុកសកម្មភាពមួយចំនួនដែលទាក់ទងទៅនឹងគោលនយោបាយជាតិខាងការងារ ថាជាផ្នែកមួយនៃបញ្ហាដែល ត្រូវបានដោះស្រាយដោយផ្អែកលើការចរចា ដោយផ្ទាល់រវាងអង្គការនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៤.

តាមបែបបទដែលសមស្របទៅនឹងលក្ខណៈជាតិ រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាធ្វើឱ្យប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារមួយត្រូវបានរៀបចំឡើង និងដំណើរការដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពនៅលើទឹកដីរបស់ខ្លួន និងធ្វើឱ្យការកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដែលបានប្រគល់ ត្រូវបានសំរាប់សំរួលដោយសមស្រប ។

មាត្រា ៥.

១. រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែលឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធ្វើបទបញ្ញត្តិឱ្យបានសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌជាតិ ដើម្បីធានាសំរេចបានក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារនូវការពិគ្រោះយោបល់ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការចរចារវាងផ្នែកសមត្ថកិច្ចសាធារណៈជាមួយនឹងអ្នកតំណាងនៃអង្គការនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬតំណាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីចាំបាច់ ។

២. ដើម្បីឱ្យបានកាន់តែសមស្របទៅនឹងច្បាប់និងការអនុវត្តក្នុងប្រទេស បទបញ្ញត្តិទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងកំរិតជាតិ តំបន់ និងមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងតាមកំរិតនៃផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងៗគ្នា ។

មាត្រា ៦.

១. តាមករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ អង្គការមានសមត្ថកិច្ចទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវទទួលបន្ទុករៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ សំរាប់សំរួលត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនយោបាយជាតិខាងការងារ ឬចូលរួម ប្រាស្រ័យតាមតំណាក់ការនីមួយៗនៃការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយមានតួនាទីជាអ្នករៀបចំនិងអនុវត្តច្បាប់ឱ្យមាន ប្រសិទ្ធិភាព ទៅតាមតំណាក់ការនីមួយៗ ។

២. អង្គការទាំងនេះ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាអាទិ៍ចំពោះបទដ្ឋានអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារគឺ :
ក-ចូលរួមរៀបចំចាត់ចែង សំរាប់សំរួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃនយោបាយជាតិខាងមុខរបរ ដោយអនុលោម ទៅតាមបែបបទនៃច្បាប់ជាតិដែលបានកំណត់ និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងក្នុងប្រទេស ។

ខ-សិក្សាតាមដានសភាពការណ៍អ្នកមានការងារធ្វើ និងអ្នកគ្មានការងារធ្វើឬការងារធ្វើមិនពេញលេញ ដោយយោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ និងការអនុវត្តន៍ក្នុងប្រទេសដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ មុខរបរ និងស្ថិរភាពវិជ្ជាជីវៈ ហើយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះចំណុចខ្វះខាត និងការរំលោភទាំងឡាយដែលសង្កេតឃើញ មាននៅក្នុងវិស័យនេះរួចដាក់ជូនពិនិត្យនូវសំណើដោះស្រាយទាំងឡាយ ដើម្បីជំនះឱ្យបានលើរាល់បញ្ហាទាំងនេះ ។

គ-ផ្តល់សេវារបស់ខ្លួនដល់និយោជក កម្មករនិយោជិតនិងអង្គការរបស់គេក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃបទបញ្ញត្តិ និងការប្រតិបត្តិជាតិបានអនុញ្ញាត ដើម្បីឱ្យមានការរីកចម្រើនក្នុងកិច្ចជាតិ តំបន់មូលដ្ឋាននិងដល់ផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងៗ ទៀតក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ និងសហប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពរវាងរដ្ឋអំណាចនិងអង្គការសាធារណៈជាមួយនិងអង្គការនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងក្នុងចំណោមអង្គការទាំងនោះ ។

ឃ-ឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការព័ត៌មានបច្ចេកទេសរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះ ។

មាត្រា ៧.

ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌជាតិគំរូរៀបចំពេញលេញត្រូវការនៃពលករ ដែលមានចំនួនច្រើនហើយដែលកន្លងមកសកម្មភាពទាំងនេះពុំទាន់បានធានារ៉ាប់រងនៅឡើយ រាល់ប្រទេសជាសមាជិក ដែលឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវពង្រីកបន្ថែមជាលំដាប់តាមតំណក់ការបន្តបន្ទាប់ បើសិនជាចាំបាច់ ដោយសហការជាមួយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដទៃទៀតចំពោះមុខងារទាំងឡាយនៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ដើម្បីគិតបញ្ចូលទៅក្នុងនោះ នូវសកម្មភាពទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធដល់លក្ខខណ្ឌការងារ និងស្ថិរភាពវិជ្ជាជីវៈនៃប្រភេទពលករទាំងឡាយដែលតាមច្បាប់ពុំមែនជាអ្នកមានប្រាក់ឈ្នួល មានជាអាទិ៍:

ក-អ្នកកាន់កាប់កសិដ្ឋានដោយពុំមានប្រើប្រាស់ហត្ថពលករពីខាងក្រៅ អ្នកប្រវាសនិងអ្នកធ្វើការប្រភេទដូចគ្នាផ្សេងៗទៀតក្នុងវិស័យកសិកម្ម ។

ខ-ពលករដែលមិនពឹងផ្អែកលើការជួយហត្ថពលករពីខាងក្រៅហើយកាន់កាប់នៅក្នុង ផ្នែកដែលពុំមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ដូចដែលធ្លាប់ប្រទះឃើញក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមប្រទេសនីមួយៗ ។

គ-សមាជិកសហករណ៍និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសដែលអនុវត្តរបបស្វ័យគ្រប់គ្រង

ឃ-អ្នកដែលធ្វើការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌដែលបានរៀបចំទៅតាមទំនៀមទំលាប់ និងប្រពៃណីនៃសហគមន៍ ។

មាត្រា ៨.

ក្នុងកិច្ចដែលច្បាប់និងការប្រតិបត្តិជាតិបានអនុញ្ញាត ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារត្រូវចូលរួមក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយជាតិក្នុងវិស័យនៃកិច្ចទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិខាងការងារ ធ្វើជាតំណាងឱ្យប្រទេសខ្លួនក្នុងវិស័យនេះ និងរៀបចំនូវវិធានការណ៍ទាំងឡាយឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពទៅតាមកិច្ចសន្យាភាពនៃប្រទេសខ្លួន ។

មាត្រា ៩.

ដើម្បីធានាឱ្យមានការសម្របសម្រួលដោយសមស្រប នូវភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវទាំងឡាយនៃប្រព័ន្ធ រដ្ឋបាលការងារទៅតាមបែបបទដែលបានកំណត់ សមស្របទៅនឹងបទបញ្ញត្តិ ឬការប្រតិបត្តិជាតិ ក្រសួងការងារឬរាល់ស្ថាប័នផ្សេងទៀតដែលមានលក្ខណៈដូចគ្នានេះ ត្រូវតែមានមធ្យោបាយដើម្បីពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ថា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទាំងឡាយដែលទទួលបន្ទុកលើសកម្មភាពមួយចំនួនក្នុងវិស័យនៃការគ្រប់គ្រងការងារ និងទីភ្នាក់ងារប្រចាំតំបន់ ឬមូលដ្ឋានទាំងឡាយដែលសកម្មភាពមួយចំនួននៃរដ្ឋបាលការងារត្រូវបានប្រគល់ជូននោះ តើបានអនុវត្តសមស្របទៅនឹងច្បាប់ជាតិហើយបានគោរព ទៅតាមទិសដៅដែលបានកំណត់ដែរឬទេ ។

មាត្រា ១០.

១. បុគ្គលិកដែលធ្វើការក្នុងប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសហគមន៍ឱ្យបានសមស្រប ដើម្បីអាចបំពេញ តួនាទីដែលបានប្រគល់ជូន ដោយត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់សំរាប់បំពេញមុខការទាំងនេះ និងមិនត្រូវរលាយ ទៅនឹងឥទ្ធិពលនានាដែលមិនសមស្របពីខាងក្រៅឡើយ ។

២. បុគ្គលិកទាំងនេះ ត្រូវមានលក្ខន្តិកៈនិងមធ្យោបាយសំភារៈ និងធនធានហិរញ្ញកិច្ចជាចាំបាច់ដើម្បីអាចបំពេញ មុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។

មាត្រា ១១.

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីចុះបញ្ជីតា ។

មាត្រា ១២.

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែប្រទេសជាសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលសច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជីរួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២. អនុសញ្ញាត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុង ១២ ខែបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ចំពោះការឱ្យសច្ចាប័ននៃសមាជិកចំនួនពីររូបមក ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់សមាជិកណាមួយក្នុងអំឡុង១២ ខែបន្ទាប់ពី កាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីលើការឱ្យសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ១៣.

១.សមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ អាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មបានបន្ទាប់ពីរយៈពេលដប់ ឆ្នាំ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានលើកទី ១ ដោយធ្វើលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃ ការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជីតាម ។ អប្បធិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនទាន់មានអនុភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីតាម ។

២.សមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ ហើយដែលក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់ នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះ ទេ នឹងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចំពោះអនុសញ្ញានេះក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំទៀត ។ បន្ទាប់ពីនោះទើបអាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះ បាន ក្នុងពេលផុត រលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១៤.

១.អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរ ជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជីនៃសច្ចាប័ន និងអប្បធិបត្តិកម្មទាំងអស់ដែលសមាជិកទាំងនេះបានបញ្ជូនមកឱ្យខ្លួន ។

២.នៅពេលជូនដំណឹងចំពោះសមាជិកនៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជីនៃសច្ចាប័នទី ២ អគ្គនាយកនៃ ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវរំលឹកដល់សមាជិកទាំងអស់អំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១៥.

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជីកាតព្វកិច្ចមានពិស្តារអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដែលខ្លួនបានចុះ បញ្ជីកាតព្វកិច្ចលើបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៦.

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាអាចជាការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនៃអង្គការនេះនូវរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងត្រូវលើកបញ្ហា ដែល

ត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញអនុសញ្ញានេះទោះទាំងស្រុងឬដោយផ្នែកនូវបំណងប្រាថ្នាក្នុងការដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទសាកល ។

មាត្រា ១៧.

១. រៀបរៀងតែអនុសញ្ញាថ្មីមានចែងផ្សេងពីនេះ កាលណាសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែល បានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទោះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្តីនៅពេលនោះ ៖

ក-សច្ចាប័នដែលបានធ្វើដោយសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះមានន័យពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៣ខាងលើថាសច្ចាប័ននេះបណ្តាលឱ្យមានអប្បធិបត្តិកម្មភ្លាមចំពោះអនុសញ្ញានេះ កាលបើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបាន ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះបានចូលជាធរមាន ។

ខ-បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះឈប់បើកចំហឱ្យសមាជិកទាំងឡាយផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ អនុសញ្ញានេះត្រូវស្ថិតនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារ ចំពោះសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ ហើយមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះ ។

មាត្រា ១៨.

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងរបស់អនុសញ្ញានេះមានខ្លឹមសារជា ផ្លូវការដូចគ្នា ។

