នស / រកម / ០៧៩៩ / ០១

# 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 ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រម ចស/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 នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលរដ្ឋសភា 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 ស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ 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.-

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រូវបន្តរាល់នីតិវិធី ដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៩

ក្នុងព្រះបរមនាម និងតាមព្រះរាជបង្គាប់

ប្រមុខរដ្ឋ ស្តីទី

ហត្ថលេខា

ជា ស៊ីម

បានបង្គំទូលថ្វាយ

សូមឡាយព្រះហស្តលេខាព្រះមហាក្សត្រ

នាយករដ្ឋមន្ត្រី

ហត្ថលេខា

ហ៊ុន សែន

បានជំរាបជូនសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ហត្ថលេខា

អ៊ិត សំហេង

លេខ: ១៥៧ច.ល

ដើម្បីចម្លងចែកចាយ

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ១៣ ខែ សីហា ឆ្នាំ១៩៩៩

អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល

១៣

# អនុសញ្ញាលេខ ១៥០ ស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ : តួនាទី មុខងារនិងការរៀបចំ[1]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញត្រូវបានកោះប្រជុំនៅហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី ៦៤កាលពីថ្ងៃទី ៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨ ។

រំលឹកអំពីប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អន្តរជាតិខាងការងារដែលមានកន្លងមក ជាពិសេស អនុសញ្ញា ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារឆ្នាំ១៩៤៧ អនុសញ្ញាអធិការកិច្ចការងារ "ផ្នែកកសិកម្ម" ឆ្នាំ ១៩៦៩ និងអនុសញ្ញាស្តី ពីសេវានៃមុខរបរឆ្នាំ ១៩៤៨ ដែលតម្រូវឱ្យចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិនូវសកម្មភាពពិសេស១មួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាលការងារ ។

ដោយយល់ឃើញថាជាការចាំបាច់ក្នុងការយល់ព្រមលើឯកសារផ្លូវការ ដើម្បីរៀបរៀងជាសេចក្តីណែនាំនានា ដែលទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលការងារទាំងមូល ។

រំលឹកអំពីប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយនៃមុខរបរឆ្នាំ ១៩៦៤ និងអនុសញ្ញាអំពីការវាយតំលៃធនធានមនុស្សឆ្នាំ ១៩៧៥ ។ រំលឹកផងដែរអំពីគោលដៅនៃការបង្កើតឱ្យមានការងារធ្វើពេញលេញដោយមានកំរៃសមស្របនិងបញ្ជាក់អំពីភាពចាំបាច់សំរាប់កម្មវិធីនៃការគ្រប់គ្រងការងារ សំដៅអនុវត្តឱ្យបានសំរេចនូវគោលដៅនេះ និងធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពចំពោះទិសដៅនៃបណ្តាអនុសញ្ញាដែលបានរៀបរាប់មកនេះ ។

បានទទួលស្គាល់នូវភាពចាំបាច់ក្នុងការគោរពទាំងស្រុងចំពោះស្វ័យភាពនៃអង្គការនិយោជកនិងអ្នកស៊ីឈ្នួល ។ រំលឹកដល់បញ្ហានេះមានប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អន្តរជាតិខាងការងារដែលកន្លងមកបានធានាអំពីសេរីភាព និងសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមនិងការបង្កើតសហជីព និងការចរចារួម ជាពិសេសគឺអនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាព សហជីព និងការការពារសិទ្ធិសហជីពឆ្នាំ ១៩៤៨ និងអនុសញ្ញាអំពីសិទ្ធិនៃការចាត់តាំងនិងការចរចារួមឆ្នាំ ១៩៤៩ ដោយបានហាមចំពោះរាល់ សកម្មភាព ជ្រៀតជ្រែកពីផ្នែកអាជ្ញាធរសាធារណៈ ដែលមានលក្ខណៈជាការរឹតសិទ្ធិ ឬរាំងស្ទះដល់ការប្រតិបត្តិតាមផ្លូវច្បាប់ ហើយចាត់ទុកផងដែរថា អង្គការចាត់តាំងនៃ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការចូលរួម ធ្វើឱ្យគោលដៅនៃសេដ្ឋកិច្ច វប្បធម៌ និងសង្គមមានការរីកចំរើន ។

---

[1] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨០

ក្រោយពីបានសំរេចជ្រើសរើសនូវសំណើមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងរដ្ឋបាលការងារ : មុខងារ តួនាទី និងការរៀបចំដាក់ក្នុងចំណុចទី ៤ នៃរបៀបវារៈប្រជុំ ។

ក្រោយពីបានសំរេចថាសំណើទាំងនេះបានរៀបចំឱ្យមានទ្រង់ទ្រាយជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិហើយបានអនុម័តនូវថ្ងៃទី២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨ នូវអនុសញ្ញាដូចតទៅនេះ ដែលឱ្យឈ្មោះថា អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារឆ្នាំ ១៩៧៨ :

មាត្រា ១:

តាមអនុសញ្ញានេះ :

ក-ពាក្យ "រដ្ឋបាលការងារ" មានន័យថាជាសកម្មភាពនៃរដ្ឋបាលសាធារណៈនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនយោបាយជាតិខាងការងារ

ខ-ពាក្យ "ប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារ" សំដៅចំពោះគ្រប់ស្ថាប័ននៃរដ្ឋបាលសាធារណៈដែលទទួលខុសត្រូវឬទទួលបន្ទុកអំពីរដ្ឋបាលការងារ ទោះបីជារដ្ឋបាលក្នុងក្រសួង ឬស្ថាប័នសារធារណៈដោយរាប់បញ្ចូលទាំងអង្គភាពពាក់កណ្តាលរដ្ឋ និងរដ្ឋបាលប្រចាំតំបន់ ឬមូលដ្ឋាន ឬគ្រប់រូបភាពវិមជ្ឈការនៃរដ្ឋបាលផ្សេងទៀត ព្រមទាំងរចនាសម្ព័ន្ធនៃស្ថាប័នទាំងឡាយដែលរៀបចំដើម្បីសំរបសំរួលសកម្មភាពនៃអង្គការទាំងនេះ និងធានាឱ្យមានការពិគ្រោះ និងការចូលរួមនៃ និយោជក កម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់គេ ។

មាត្រា ២.

ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តន៍ក្នុងប្រទេស រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែលឱ្យសច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញានេះ អាចផ្ទេរឬប្រគល់សកម្មភាពមួយចំនួននៃរដ្ឋបាលការងារទៅ ឱ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ជាអាទិ៍ អង្គការនៃកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬក្នុងករណីចាំបាច់ចំពោះអ្នកតំណាងនៃនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៣.

ដោយអនុលោមតាមច្បាប់និងការអនុវត្តន៍ក្នុងប្រទេស រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែល ឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ អាចចាត់ទុកសកម្មភាពមួយចំនួនដែលទាក់ទងទៅនឹងគោលនយោ បាយជាតិខាងការងារ ថាជាផ្នែកមួយនៃបញ្ហាដែល ត្រូវបានដោះស្រាយដោយផ្អែកលើការចរចារ ដោយផ្ទាល់រវាងអង្គការនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។

មាត្រា ៤.

តាមបែបបទដែលសមស្របទៅនឹងលក្ខណៈជាតិ រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាធ្វើឱ្យប្រពន្ធ័នៃរដ្ឋបាលការងារមួយត្រូវបានរៀបចំឡើង និងដំណើរការដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពនៅលើទឹកដីរបស់ខ្លួន និងធ្វើឱ្យភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវដែលបានប្រគល់ ត្រូវបានសំរបសំរួលដោយសមស្រប ។

មាត្រា ៥.

១.រាល់ប្រទេសជាសមាជិកដែលឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធ្វើបទបញ្ញត្តិឱ្យបានសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌជាតិ ដើម្បីធានាសំរេចបានក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃប្រពន្ធ័រដ្ឋបាលការងារនូវការពិគ្រោះយោបល់ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការចរចាររវាងផ្នែកសមត្ថកិច្ចសាធារណៈជាមួយនឹងអ្នកតំណាងនៃអង្គការនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬតំណាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងករណីចាំបាច់ ។

២.ដើម្បីឱ្យបានកាន់តែសមស្របទៅនឹងច្បាប់និងការអនុវត្តក្នុងប្រទេស បទបញ្ញត្តិទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើង ក្នុងកំរិតជាតិ តំបន់ និងមូលដ្ឋាន ព្រមទាំងតាមកំរិតនៃផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងៗគ្នា ។

មាត្រា ៦.

១.តាមករណីជាក់ស្តែងនីមួយៗ អង្គការមានសមត្ថកិច្ចទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រពន្ធ័នៃរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវទទួលបន្ទុករៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការ សំរបសំរួលត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃនយោបាយជាតិខាងការងារ ឬចូលរួម ប្រាស្រ័យតាមតំណាក់កាលនីមួយៗនៃការងាររដ្ឋបាលសាធារណៈ ដោយមានតួនាទីជាអ្នករៀបចំនិងអនុវត្តច្បាប់ឱ្យមាន ប្រសិទ្ធិភាព ទៅតាមតំណាក់កាលនីមួយៗ ។

២.អង្គការទាំងនេះ ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាអាទិ៍ចំពោះបទដ្ឋានអន្តរជាតិដែលពាក់ពន្ធ័ក្នុងវិស័យការងារគឺ :

ក-ចូលរួមរៀបចំចាត់ចែង សំរបសំរួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតំលៃលើនយោបាយជាតិខាងមុខរបរ ដោយអនុលោម ទៅតាមបែបបទនៃច្បាប់ជាតិដែលបានកំណត់ និងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងក្នុងប្រទេស ។

ខ-សិក្សាតាមដានសភាពការណ៍អ្នកមានការងារធ្វើ និងអ្នកគ្មានការងារធ្វើឬការងារធ្វើមិនពេញលេញ ដោយយោងតាមច្បាប់ជាតិ បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ និងការអនុវត្តន៍ក្នុងប្រទេសដែលពាក់ពន្ធ័ទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ មុខរបរ និងស្ថិរភាពជីវភាពៈ ហើយត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះចំណុចខ្វះខាត និងការរំលោភទាំងឡាយដែលសង្កេតឃើញ មាននៅក្នុងវិស័យនេះរួចដាក់ជូនពិនិត្យនូវសំណើរដោះស្រាយទាំងឡាយ ដើម្បីជំនះឱ្យបានលើរាល់បញ្ហាទាំងនេះ ។

គ-ផ្តល់សេវារបស់ខ្លួនដល់និយោជក កម្មករនិយោជិតនិងអង្គការរបស់គេក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃបទបញ្ញត្តិ និងការប្រតិបត្តិជាតិបានអនុញ្ញាត ដើម្បីឱ្យមានការរីកចំរើនក្នុងកំរិតជាតិ តំបន់មូលដ្ឋាននិងដល់ផ្នែកសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចផ្សេងៗ ទៀតក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ និងសហប្រតិបត្តិការប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពរវាងរដ្ឋអំណាចនិងអង្គការសាធារណៈជាមួយនឹងអង្គការនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងក្នុងចំណោមអង្គការទាំងនោះ ។

ឃ-ឆ្លើយតបទៅនឹងតំរូវការពត៌មានបច្ចេកទេសរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះ ។

មាត្រា ៧.

ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌជាតិតំរូវឱ្យបំពេញសេចក្តីត្រូវការនៃពលករ ដែលមានចំនួនច្រើនហើយដែលគន្លងមកសកម្មភាពទាំងនេះពុំទាន់បានធានារ៉ាប់រងនៅឡើយ រាល់ប្រទេសជាសមាជិក ដែលឱ្យសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវពង្រីកបន្ថែមជាលំដាប់តាមតំណាក់ការបន្តបន្ទាប់ បើសិនជាចាំបាច់ ដោយសហការជាមួយស្ថាប័នមាន សមត្ថកិច្ចដទៃទៀតចំពោះមុខងារទាំងឡាយនៃប្រពន្ធ័រដ្ឋបាលការងារ ដើម្បីគិតបញ្ចូលទៅក្នុងនោះ នូវសកម្មភាពទាំងឡាយដែលពាក់ពន្ធ័ដល់លក្ខខណ្ឌការងារ និងស្ថិរភាពវិជ្ជាជីវៈនៃប្រភេទពលករទាំងឡាយដែលតាមច្បាប់ពុំមែនជាអ្នកមានប្រាក់ឈ្នួល មានជាអាទិ៍:

ក-អ្នកកាន់កាប់កសិដ្ឋានដោយពុំមានប្រើប្រាស់ហត្ថពលករពីខាងក្រៅ អ្នកប្រវាស់ដីនិងអ្នកធ្វើការប្រភេទដូចគ្នាផ្សេងៗទៀតក្នុងវិស័យកសិកម្ម ។

ខ-ពលករដែលមិនពឹងផ្អែកលើការជួយហត្ថពលករពីខាងក្រៅហើយកាន់កាប់នៅក្នុង ផ្នែកដែលពុំមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់ដូចដែលធ្លាប់ប្រទះឃើញក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងតាមប្រទេសនីមួយៗ ។

គ-សមាជិកសហករណ៍និងកម្មករនិយោជិតក្នុងសហគ្រាសដែលអនុវត្តរបបស្វ័យគ្រប់គ្រង

ឃ-អ្នកដែលធ្វើការនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌដែលបានរៀបចំទៅតាមទំនៀមទំលាប់ និងប្រពៃណីនៃសហគមន៍ ។

មាត្រា ៨.

ក្នុងកិរិតដែលច្បាប់និងការប្រតិបត្តិជាតិបានអនុញ្ញាត ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងប្រពន្ធ័នៃរដ្ឋបាលការងារត្រូវចូលរួមក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយជាតិក្នុងវិស័យនៃកិច្ចទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិខាងការងារ ធ្វើជាតំណាងឱ្យប្រទេសខ្លួនក្នុងវិស័យនេះ និងរៀបចំនូវវិធានការណ៍ទាំងឡាយឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពទៅតាមកិរិតស្ថានភាពនៃប្រទេសខ្លួន ។

មាត្រា ៩.

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

មាត្រា ១០.

១.បុគ្គលិកដែលធ្វើការក្នុងប្រព័ន្ធនៃរដ្ឋបាលការងារត្រូវមានសមត្ថភាពឱ្យបានសម ស្រប ដើម្បីអាចបំពេញ តួនាទីដែលបានប្រគល់ជូន ដោយត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាចាំបាច់សំរាប់បំពេញមុខការទាំងនេះ និងមិនត្រូវរលាប ទៅនឹងឥទ្ធិពលនានាដែលមិនសមស្របពីខាងក្រៅឡើយ ។

២.បុគ្គលិកទាំងនេះ ត្រូវមានលក្ខន្តិកៈនិងមធ្យោបាយសំភារៈ និងធនធានហិរញ្ញកិច្ចជាចាំបាច់ដើម្បីអាច បំពេញ មុខងាររបស់ខ្លួនប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ។

មាត្រា ១១.

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីចុះបញ្ជិកា ។

មាត្រា ១២.

១.អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែប្រទេសជាសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលសច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ។

២.អនុសញ្ញាត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុង ១២ ខែបន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ចំពោះការឱ្យសច្ចានុម័តនៃសមាជិកចំនួនពីររួចមក ។

៣.បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់សមាជិកណាមួយក្នុងអំឡុង១២ ខែបន្ទាប់ពី កាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាលើការឱ្យសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ។

មាត្រា ១៣.

១.សមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មបានបន្ទាប់ពីរយៈពេលដប់ឆ្នាំ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានលើកទី ១ ដោយធ្វើលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃ ការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនទាន់មានអនុភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាមក ។

២.សមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ ហើយដែលក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះ ទេ នឹងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចំពោះអនុសញ្ញានេះក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំទៀត ។ បន្ទាប់ពីនោះទើបអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបាន ក្នុងពេលផុត រលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ ។

មាត្រា ១៤.

១.អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីការចុះបញ្ជិកានៃសច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មទាំងអស់ដែលសមាជិកទាំងនេះបានបញ្ជូនមកឱ្យខ្លួន ។

២.នៅពេលជូនដំណឹងចំពោះសមាជិកនៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃសច្ចាប័នទី ២ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវរំលឹកដល់សមាជិកទាំងអស់អំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ១៥.

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនានាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជិកាពត៌មានពិស្តារអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលខ្លួនបានចុះ បញ្ជិកាផ្អែកលើបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ ។

មាត្រា ១៦.

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាអាចជាការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាង ការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនៃអង្គការនេះនូវរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងត្រូវលើកបញ្ហា ដែល

ត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញអនុសញ្ញានេះទោះទាំងស្រុងឬដោយផ្នែកនូវបំណងប្រាថ្នាក្នុងការដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទសាកល ។

មាត្រា ១៧.

១.វៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីមានចែងផ្សេងពីនេះ កាលណាសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែល បានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទោះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្តីនៅពេលនោះ :

ក-សច្ចាប័នដែលបានធ្វើដោយសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះមានន័យពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៣ខាងលើថាសច្ចាប័ននេះបណ្តាលឱ្យមានអប្បដិបត្តិកម្មភ្លាមចំពោះអនុសញ្ញានេះ កាលបើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបាន ធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះបានចូលជាធរមាន ។

ខ-បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះឈប់បើកចំហឱ្យសមាជិកទាំងឡាយផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២.ក្នុងគ្រប់ករណីទាំងអស់ អនុសញ្ញានេះត្រូវស្ថិតនៅជាធរមានទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារ ចំពោះសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ ហើយមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះ ។

មាត្រា ១៨.

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងរបស់អនុសញ្ញានេះមានខ្លឹមសារជា ផ្លូវការដូចគ្នា ។