

ବନ୍ଧୁଙ୍କୁ ସ୍ମରଣ
କରି

କେଉଁଠି ଥାନ୍ତି

ଶୁଣିବାକୁ ହେଉ ବନ୍ଧୁଙ୍କୁ
କେଉଁଠି ଥାନ୍ତି

କେଉଁଠି ଥାନ୍ତି ବନ୍ଧୁଙ୍କୁ
କେଉଁଠି ଥାନ୍ତି

អនុសញ្ញាលេខ ២៩

ស្តីពី

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច

អនុសញ្ញាលេខ ២៩

ស្តីពី

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាភាគពូកែ

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិ
ខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីដប់បួន របស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី១០ មិថុនា ១៩៣០.

បានយល់ព្រម ដាក់សំណើសុំមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជា
ភាគពូកែទៅក្នុងចំណុចទីមួយនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ

បានកំណត់ថាសំណើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ.

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបី ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសាមសិប នូវអនុសញ្ញាដូច
ខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣០ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាភាគពូកែ
សំរាប់ទុកជូនបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកផ្តល់សច្ចាប័ន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃ
ធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ :

ច្បាប់ ១

- ១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័ន
ចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាចំពោះការលុបបំបាត់នូវការប្រើប្រាស់ការងារ
ដោយបង្ខំ ឬជាភាគពូកែគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងរយៈយ៉ាងខ្លីបំផុតតាមការគួរ ។
- ២- ក្នុងទស្សនៈឈានទៅបំបាត់ទាំងស្រុងនូវការងារនេះ នៅក្នុងដំណាក់កាល

^១ កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ១ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៣២

អន្តរកាលនេះ អាចមានការផ្តល់ឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់តែក្នុងគោលបំណងនៃប្រយោជន៍សាធារណៈប៉ុណ្ណោះ និងជាវិធានការដោយឡែក ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌ និងការធានាទាំងឡាយដូចមានចែងជាបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោម ។

៣-បន្ទាប់ពីអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានបានអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំកន្លងមក ហើយនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ធ្វើរបាយការណ៍ដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៣១ ខាងក្រោម ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវពិនិត្យលទ្ធភាពនៃការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទដោយមិនមានបន្តនូវដំណាក់កាលអន្តរកាល និងត្រូវពិនិត្យលើការបំប្រែប្រាស់ដើម្បីដាក់បញ្ហានេះក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសិទ្ធអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ២

១- តាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មានន័យថារាល់ការងារ ឬសេវាកម្មណា ដែលតំរូវពីជនណាម្នាក់ដោយការគំរាមកំហែង ថានឹងដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយ ហើយដែលជននោះមិនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើដោយខ្លួនឯងផងទេ ។

២- ទោះជាយ៉ាងណាក្តី សំរាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មិនគិតរួមបញ្ចូលនូវ៖

(ក) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលតំរូវដោយផ្អែកលើច្បាប់កាតព្វកិច្ចយោធា ហើយដែលការងារនោះ មានលក្ខណៈជាការងារយោធាសុទ្ធសាធ ។

(ខ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលមានទំរង់ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសដែលមានឯករាជភាពពេញលេញ ។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

- (គ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវពីជនណាម្នាក់ ដោយសារការដាក់ទោស ពីតុលាការ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាការងារ ឬសេវាកម្មនោះបានអនុវត្ត នៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ឬឃ្នាំមើលពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយ ដែលថាជននោះ មិនត្រូវបានគេជួល ឬដាក់ឱ្យធ្វើការឱ្យបុគ្គលក្រុមហ៊ុន ឬសមាគមឯកជននានាឡើយ ។
- (ឃ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវឱ្យធ្វើក្នុងករណីមានអាសន្ន មានជា អាទិ៍ព្រឹត្តិការណ៍នៃសង្គ្រាម ឬមហន្តរាយ ឬអគ្បន្តរាយគំរាមកំហែងដោយ អត្តិភ័យ ទឹកជំនន់ គ្រោះទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយផែនដី ជំងឺឆ្លងការរាតត្បាតនៃ សត្វសាហាវ សត្វល្អិត ជំងឺបេស្ត និងបណ្តាកាលៈទេសៈទូទៅដ៏ទៃទៀត ដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ការរស់រាន និងសុខុមាលភាពរបស់ ប្រជាពលរដ្ឋ ទោះបីទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះក្តី ។
- (ង) សេវាកម្មតូចតាចនៅក្នុងភូមិ ដែលត្រូវធ្វើដោយសមាជិកសហគមន៍ ដើម្បីជា ប្រយោជន៍ដោយចំពោះនៃសហគមន៍ ហើយដែលអាចចាត់ជាការងារ ជា កាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសហគមន៍ ក្នុងលក្ខខណ្ឌថាសមាជិក នានានៃសហគមន៍នោះ ឬក៏អ្នកតំណាងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេមានសិទ្ធិ ធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ដែលទាក់ទងដល់ការចាំបាច់នៃសេវាកម្មបែបនេះ ។

មាត្រា ៣

តាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មានន័យថាអាចជាអាជ្ញាធរ នៃប្រទេសមាតុភូមិ ឬក៏អាជ្ញាធរកណ្តាលថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតនៃដែនដីចំណុះសាមី ។

មាត្រា ៤

- ១- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មិនត្រូវចាប់បង្ខំ ឬអនុញ្ញាតឱ្យមានការចាប់បង្ខំលើការងារ ដោយបង្ខំ ឬជាការតព្វកិច្ចសំរាប់ជាប្រយោជន៍បុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគម ជាឯកជននានាឡើយ ។
- ២- ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំ ឬជាការតព្វកិច្ចដើម្បីជាប្រយោជន៍នៃបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជនបែបនេះមានអទិភាពរួចហើយ នៅក្នុងកាលបរិច្ឆេទនៃការ ចុះបញ្ជីកាលើសច្ចាប័ននៃអនុសញ្ញានេះរបស់ប្រទេសជាសមាជិកដោយអគ្គនាយក ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ប្រទេសជាសមាជិកនោះត្រូវតែលុបបំបាត់ទាំង ស្រុងនូវការងារដោយបង្ខំ ឬជាការតព្វកិច្ចទាំងនោះចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែល អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសខ្លួនមក ។

មាត្រា ៥

- ១- មិនមានសម្បទានណាចំពោះបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានា ត្រូវឱ្យ ពាក់ព័ន្ធ ទោះក្នុងប្រភេទណាក៏ដោយ នឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាការតព្វកិច្ច សំរាប់ការងារផលិតកម្ម ឬការងារប្រមូលផលផលដែលបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏ សមាគមនោះប្រើប្រាស់ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងកិច្ចការជំនួញរបស់ខ្លួន ។
- ២- ប្រសិនបើមានសម្បទានដែលបានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹង ការងារដោយបង្ខំ ឬជាការតព្វកិច្ចបែបនេះ បទបញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈ យ៉ាងឆាប់តាមដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីអនុវត្តតាមមាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញានេះ ។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

មាត្រា ៦

មន្ត្រីដែលទទួលបន្ទុកផ្នែករដ្ឋបាលទាំងឡាយ ទោះជាខ្លួនមានភារកិច្ចក្នុងការជំរុញលើកទឹកចិត្តចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ដែលនៅក្នុងបន្ទុករបស់ខ្លួនឱ្យបំពេញនូវ ប្រភេទការងារខ្លះក៏ដោយ ក៏មិនត្រូវចាប់បង្ខំប្រជាពលរដ្ឋទាំងនោះ ឬសមាជិកផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេឱ្យធ្វើការងារសំរាប់ជាប្រយោជន៍បុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានាឡើយ ។

មាត្រា ៧

- ១- ប្រធានដឹកនាំដែលមិនមានមុខងារផ្នែករដ្ឋបាល មិនត្រូវធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចទេ ។
- ២- ប្រធានដឹកនាំដែលមានមុខងារផ្នែករដ្ឋបាល ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច អាចធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបាន ដោយផ្អែកលើបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ។
- ៣- ប្រធានដឹកនាំណាដែលមានការទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងដែលមិនមានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ អាចមានសិទ្ធិទទួលនូវសេវាកម្មផ្ទាល់ខ្លួន យោងតាមបទបញ្ញត្តិសមស្រប និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាគេបានចាត់គ្រប់វិធានការដើម្បីបង្ការនូវការរំលោភនានា ។

មាត្រា ៨

- ១- ការទទួលខុសត្រូវ លើរាល់ការសំរេចចំពោះឧបាស្រ័យនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវស្ថិតនៅលើអាជ្ញាធរស៊ីវិលថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតក្នុងដែនដីចំណុះសាមី ។
- ២- ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អាជ្ញាធរនោះអាចផ្ទេរអំណាចនេះដល់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដើម្បីអនុវត្តលើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចណាដែលមិនទាក់ទង

នឹងការដកកម្មករ និយោជិតចេញពីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ ។ ក្នុងរយៈពេល និងលក្ខខណ្ឌនានាដែលអាចនឹងកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៣ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធរនោះ ក៏អាចផ្ទេរអំណាចឱ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដើម្បីអនុវត្តការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការដកអ្នកធ្វើការទាំងឡាយនោះ ចេញពីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ ក្នុងគោលបំណងជួយសំរួលកិច្ចការរបស់មន្ត្រីផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល និងសំរាប់កិច្ចការដឹកជញ្ជូនសំភារៈត្រៀមទុករបស់រដ្ឋាភិបាល ។

មាត្រា ៩

លើកលែងតែបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងដោយឡែកនៅក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធរណាមួយដែលអនុវត្តនូវការងារដោយបង្ខំមុននឹងសំរេចឱ្យមានឧបាស្រ័យ ចំពោះការងារដោយបង្ខំ ត្រូវគិតជាបឋមថា :

- (ក) ការងារដែលត្រូវធ្វើនោះ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវបំពេញនោះមានប្រយោជន៍សំខាន់ដោយផ្ទាល់ចំពោះសហគមន៍នោះ ។
- (ខ) ការងារ ឬសេវានោះមានភាពចាំបាច់សំរាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតដ៏ខ្លីខាងមុខ ។
- (គ) មិនអាចមានការងារដោយបង្ខំ ឬសេវាជាកាតព្វកិច្ចណាត្រូវបានផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងការងារ ឬសេវាដូចគ្នាដែលអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យពាក់ព័ន្ធ ។
- (ឃ) ការងារឬសេវានោះ នឹងមិនត្រូវក្លាយជាបន្ទុកដ៏ធ្ងន់ធ្ងរចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមានកម្លាំងពលកម្មទំនេរ និងសមត្ថភាពដើម្បីធានាបាននូវការងារនេះ ។

មាត្រា ១០

១- ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដែលបានតម្រូវជាពន្ធអាករ ឬត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យសំរាប់ការប្រតិបត្តិ នៅក្នុងផ្នែកសាធារណៈការដោយប្រធានដឹកនាំទាំងឡាយណាដែលមានមុខងារប្រតិបត្តិផ្នែករដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើការលប់បំបាត់ជាបណ្តើរៗ ។

២- ជាមួយគ្នានេះ ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវបានតម្រូវជាពន្ធអាករ និងប្រសិនបើការងារនេះ ត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យសំរាប់ការអនុវត្តនៅផ្នែកសាធារណៈការដោយប្រធានដឹកនាំដែលប្រតិបត្តិមុខងារខាងរដ្ឋបាល នោះអាជ្ញាធរសាមីត្រូវយកចិត្តទុកដាក់គិតគូរជាបឋមថា :

- (ក) ការងារដែលត្រូវធ្វើ ឬសេវាដែលត្រូវបំពេញនេះមានសារៈប្រយោជន៍ដោយចំពោះដល់សហគមន៍ដែលត្រូវអនុវត្តការងារដោយបង្ខំនោះ ។
- (ខ) ការងារ ឬសេវាដែលត្រូវបំពេញនោះមានភាពចាំបាច់សំរាប់ពេលបច្ចុប្បន្នក៏ដូចជាពេលអនាគតដ៏ខ្លី ។
- (គ) ការងារ ឬសេវានោះ មិនមានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរសំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានពលកម្មទំនេរ និងសមត្ថភាពដែលអាចធានាការងារនេះ ។
- (ឃ) ការងារ ឬសេវាកម្មនោះនឹងមិនត្រូវធ្វើឱ្យមានការដកថ្លាសំបូរអ្នកធ្វើការទាំងនោះចេញពីទីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ ។
- (ង) ការប្រតិបត្តិការងារ ឬការបំពេញសេវាកម្មនោះនឹងមានគោលដៅជាប្រយោជន៍សំរាប់តម្រូវការចាំបាច់ ខាងសាសនា ជីវភាពសង្គម និងវិស័យកសិកម្ម ។

មាត្រា ១១

១- ការអនុវត្តន៍ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើចំពោះតែបុរសដែលមាន កាយសម្បទាមាំមួន និងមានអាយុយ៉ាងតិចបំផុត១៨ និងយ៉ាងច្រើនបំផុត ៤៥ ឆ្នាំ ។ លើកលែងតែការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវអនុវត្តការ កំរិត និងលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម :

(ក) ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន ត្រូវមានការកំណត់ជាមុនពីមន្ត្រីសុខាភិបាលដែលតែង តាំងដោយរដ្ឋបាលថាសាមីជន មិនមានទទួលរងដោយជំងឺឆ្លង ឬ ជំងឺរាតត្បាត និងមានរាងកាយមាំមួនសមស្របតាមការតំរូវ និងតាមលក្ខខណ្ឌដែលខ្លួន ត្រូវអនុវត្ត ។

(ខ) ការលើកលែងជាទូទៅចំពោះគ្រូបង្រៀន និងសិស្ស ព្រមទាំងមន្ត្រីរដ្ឋបាល នានា ។

(គ) ការថែទាំនៃបុរសពេញវ័យ ដែលមានកាយសម្បទាពេញលេញជាចាំបាច់ ចំពោះជីវភាពគ្រួសារ និងសង្គមនៅក្នុងសហគមន៍នីមួយៗ ។ ការគោរពនូវ ចំណងទាក់ទងរវាងសហព័ទ្ធ និងគ្រួសារ ។

២- ចំពោះគោលបំណងនៃចំណុច (គ) នៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះ នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិនៃ មាត្រា ២៣ របស់អនុសញ្ញានេះ ត្រូវកំណត់សមាមាត្រនៃចំនួនអ្នកស្រុកពេញវ័យ ភេទប្រុស និងមានកាយសម្បទាពេញលេញដែលអាចត្រូវប្រើនៅក្នុងពេលណាមួយ ដែលមានការងារត្រូវបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាសមាមាត្រនេះ មិន ត្រូវលើសពីម្ភៃប្រាំភាគរយឡើយ ។ នៅក្នុងការកំណត់សមាមាត្រនេះ អាជ្ញាធរមាន សមត្ថកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះដង់ស៊ីតេ និងការអភិវឌ្ឍន៍ខាង សំភារៈ និង សង្គមរបស់ ប្រជាពលរដ្ឋ រដូវកាល និងការងារណាដែលសាមីជន ទាំងនោះត្រូវបាន គេប្រើឱ្យធ្វើក្នុងនាមខ្លួនជាអ្នកស្រុក ។ ម្យ៉ាងទៀតក៏ត្រូវគិតដល់ការចាំបាច់ផ្នែក សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសំរាប់ជីវភាពរស់នៅធម្មតារបស់សហគមន៍សាមីនោះផងដែរ ។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

មាត្រា ១២

- ១- រយៈពេលអតិបរមានៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទរបស់ជនម្នាក់ៗ សំរាប់អំឡុងពេលដប់ពីរខែ មិនត្រូវលើសពីហុកសិបថ្ងៃ ដោយគិតទាំងរយៈពេលទៅធ្វើដំណើរទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ និងវិលមកវិញផង ។
- ២- ជនម្នាក់ៗដែលបានតម្រូវឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវតែបានត្រូវផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់នូវរយៈពេល នៃការងារដែលខ្លួនបានបំពេញរួចហើយ ។

មាត្រា ១៣

- ១- ម៉ោងធ្វើការធម្មតានៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវស្មើគ្នានឹងម៉ោងធ្វើការនៃការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តដែរ ។ ម្យ៉ាងទៀត ម៉ោងដែលធ្វើលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា ត្រូវមានផ្តល់ប្រាក់កំរៃតាមអត្រាដូចគ្នា និងអត្រានៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសំរាប់ការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ ។
- ២- ត្រូវឱ្យមានថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ សំរាប់ជនដែលត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទ ហើយប្រសិនបើអាចធ្វើបាន ថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវឱ្យជាប់គ្នានឹងថ្ងៃឈប់សំរាកតាមប្រពៃណី ឬទំនៀមទំលាប់ក្នុងដែនដីចំណុះ ឬក្នុងតំបន់សាមី ។

មាត្រា ១៤

- ១- ជាមួយនឹងការលើកលែងចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទត្រូវតែមានផ្តល់ប្រាក់កំរៃជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធ ក្នុងអត្រាមិនតិចជាងអត្រាដែលផ្តល់សំរាប់ការងារដែលមានប្រភេទដូចគ្នា ទោះការងារនោះនៅក្នុងស្រុកដែលប្រើពលកម្ម ឬក្នុងស្រុកដែលជ្រើសរើសពលកម្មក៏ដោយ គឺត្រូវយកតាមអត្រាណាដែលខ្ពស់ជាងគេ ។

- ២- ក្នុងករណីដែលការងារ ត្រូវបានធ្វើឧបសគ្គដោយប្រធានដឹកនាំដែលត្រូវប្រតិបត្តិ នូវមុខងារផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួននោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវតែយកមកអនុវត្តឱ្យបានឆាប់ តាមដែលអាចធ្វើបាន ។
- ៣- ប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដោយផ្ទាល់ ហើយមិនត្រូវបើប្រាក់នេះទៅឱ្យប្រធានកុលសម្ព័ន្ធ ឬអាជ្ញាធរដទៃទៀតឡើយ ។
- ៤- សំរាប់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ថ្ងៃដែលជារយៈពេលត្រូវប្រើសំរាប់ការធ្វើដំណើរទៅ ឬមកពីកន្លែងធ្វើ ក៏ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការដែរ ។
- ៥- គ្មានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងមាត្រានេះ ដែលរារាំងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជាបឋមអាហារធម្មតាបានឡើយ ។ បឋមអាហារនេះ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវសមមូលនឹងតម្លៃជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ។ ប៉ុន្តែការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ទោះសំរាប់ពន្ធអាករ ឬសំរាប់ការផ្គត់ផ្គង់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នូវស្បៀងអាហារ សំលៀកបំពាក់ ឬកន្លែងស្នាក់នៅជាពិសេសណាមួយ ក្នុងគោលបំណងថែទាំគេក្នុងលក្ខខណ្ឌសមរម្យមួយដើម្បីនឹងរាប់រងការងារបាននៅក្នុងលក្ខខណ្ឌពិសេសនានានៃមុខរបរខ្លះ ឬក៏សំរាប់ការផ្តល់នូវសំភារៈឧបករណ៍នានាក្តី មិនត្រូវអនុវត្តបានឡើយ ។

មាត្រា ១៥

១- ច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិណាដែលទាក់ទងដល់ការជួសជុលសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺដែលកើតឡើងដោយសារមុខរបរនៃកម្មករ និយោជិត និងច្បាប់ ឬបទបញ្ញត្តិណាដែលចែងអំពីការទូទាត់សំរាប់អ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជំងឺ ឬបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ហើយដែលនៅជាធរមាន ឬនឹងចូលជាធរមាន នៅក្នុងទឹកដីចំណុះដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវតែអនុវត្តស្មើភាពគ្នា ទោះចំពោះកម្មករ និយោជិត

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

ដែលត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំឬជាកាតព្វកិច្ច ឬកម្មករនិយោជិត ដែលបំពេញការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្តី ។

២- ក្នុងករណីខ្លះ គឺតម្រូវឱ្យអាជ្ញាធរមានកាតព្វកិច្ចប្រើប្រាស់កម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ ឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធានានូវការអាចចិញ្ចឹមជីវិត បានរបស់កម្មករ និយោជិតដែល ដោយសារតែគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺដែលកើតឡើង ដោយសារការប្រកបមុខរបរបស់ខ្លួន បានបាត់បង់សមត្ថភាព ទោះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្តី មិនអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពខ្លួនឯងបាន និងដើម្បីចាត់វិធានការធានា ផ្តល់នូវការថែទាំចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករ និយោជិតទាំងនោះ នៅក្នុង ពេលដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ឬក្នុងពេលដែលមានជំងឺកើតឡើងដោយ សារការធ្វើការងារ ។

មាត្រា ១៦

- ១- លើកលែងតែមានករណីចាំបាច់ជាពិសេស ជនទាំងឡាយដែលត្រូវបានគេតម្រូវ ឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច នឹងមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅស្រុកទាំង ឡាយដែលមានចំណីអាហារ និងធាតុអាកាសខុសប្លែកគ្នាយ៉ាង ច្រើនពីចំណីអាហារ ឬធាតុអាកាស ដែលពួកគេធ្លាប់ទទួលទាន និងរស់នៅដែលអាចបណ្តាលឱ្យមាន គ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពជនទាំងនោះឡើយ ។
- ២- មិនមានករណីណាដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករ និយោជិតទាំងនេះ ឡើយលើកលែងតែគេបានចាត់វិធានការយ៉ាងតឹងរឹងខាងអនាម័យ និងការស្ទាក់ នៅដែលមានលក្ខណៈចាំបាច់ អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះអាចសុំនឹង លក្ខខណ្ឌនានាដើម្បីធានាការពារបានចំពោះសុខភាពរបស់ខ្លួន ។
- ៣- នៅពេលណាដែលការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះមិនអាចចៀសវាងបានទេ ត្រូវមានការ ចាត់វិធានការដែលស្របតាមការឱ្យដំបូន្មានរបស់គ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ច ដោយ

ធ្វើឱ្យមានទំលាប់ជាបណ្តើៗចំពោះលក្ខខណ្ឌចំណីអាហារ និងធាតុអាកាសថ្មីៗទាំងនោះ ។

៤- ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការងារដោយទៀងទាត់ ហើយដែលការងារនោះ មិនមែនជាទំលាប់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ត្រូវចាត់វិធានការយ៉ាងណាដើម្បីធានាឱ្យគេមានទំលាប់ចំពោះការងារនោះ ជាពិសេសគឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលការងារ ដែលត្រូវធ្វើពេលម៉ោងធ្វើការ និងការផ្តល់ពេលវេលាយប់សំរាក ព្រមទាំងឱ្យគេមានទំលាប់ចំពោះការបន្ថែម ឬការកែប្រែនូវរបបចំណីអាហារ ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ។

មាត្រា ១៧

មុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យមានឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចលើការងារសំណង់ ឬការងារថែទាំដែលតម្រូវអោយកម្មករ និយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរយៈពេលយូរ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវដឹងថា:

(១) មានវិធានការចាំបាច់នានា ត្រូវបានចាត់ដើម្បីការពារសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការព្យាបាលជាចាំបាច់ ព្រមទាំងជាពិសេសត្រូវដឹងថា:

(ក) កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ និងពិនិត្យសុខភាពតាមពេលកំណត់នៅពេលដែលចូលធ្វើការងារហើយ ។

(ខ) មានបុគ្គលិកពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ជាមួយនឹងការផ្តល់ឱ្យមានឱសថាល័យ គិលាន ដ្ឋានមន្ទីពេទ្យ និងសំភារៈបរិក្ខារពេទ្យចាំបាច់ទៅតាមតម្រូវការ ។

(គ) លក្ខខណ្ឌអនាម័យនៅកន្លែងធ្វើការ ការផ្តល់នូវទឹកសំរាប់ផឹក ចំណីអាហារ ប្រេងឥន្ធនៈ និងប្រដាប់ប្រដាសំរាប់ផ្ទះបាយ ព្រមទាំងប្រសិនបើចាំបាច់ការផ្តល់នូវសំលៀកបំពាក់ និងផ្ទះសំរាប់ស្នាក់នៅបានសមគួរ ។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

- (២) មានការរៀបចំច្បាស់លាស់ដើម្បីធានាដល់ការរស់នៅរបស់គ្រួសារ នៃកម្មករ និយោជិត ជាពិសេសតាមរយៈការជួយសំរួល និងការជួយធានាសុវត្ថិភាពចំពោះ ការធ្វើប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យគ្រួសារតាមសំណូមពរ ឬតាមការយល់ព្រមពីកម្មករ និយោជិត ។
- (៣) ការចំណាយសំរាប់ការធ្វើដំណើរទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញត្រូវស្ថិត នៅក្នុងបន្ទុកនៃអាជ្ញាធរ ដែលទទួលខុសត្រូវហើយដែលអាជ្ញាធរនេះ ត្រូវជួយ សំរួលដល់ការធ្វើដំណើរ ដោយធ្វើយ៉ាងណាប្រើឱ្យអស់លទ្ធភាពនូវគ្រប់មធ្យោ បាយដឹកជញ្ជូនដែលមាន ។
- (៤) ក្នុងករណីដែលមានជំងឺ ឬមានគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ក្នុងរយៈពេលណាមួយ កម្មករ និយោជិតត្រូវបានបញ្ជូនទៅលំនៅដ្ឋាន ខ្លួនវិញហើយ ការចំណាយចំពោះកិច្ចការនេះ គឺត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់អាជ្ញាធររដ្ឋបាលដែល ទទួលខុសត្រូវនោះ ។
- (៥) កម្មករ និយោជិតណាដែលមានបំណងចង់បន្តការងាររបស់ខ្លួនដោយស្ម័គ្រចិត្ត បន្ទាប់ពីរយៈពេលនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបានចប់ ត្រូវបានអនុញ្ញាត សំរាប់រយៈពេលពីរឆ្នាំ ដោយមិនមានបាត់បង់នូវសិទ្ធិវិលត្រឡប់មកលំនៅដ្ឋាន វិញដោយសេរីដោយសារការចំណាយផ្ទាល់ខ្លួនឡើយ ។

ច្បាប់ ១៨

- ១- ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដើម្បីដឹកជញ្ជូនមនុស្ស ឬទំនិញដូចជាការងារ របស់អ្នកជញ្ជូនអីវ៉ាន់ ឬអ្នកដើរទូកជាដើម ត្រូវបានលប់បំបាត់ឱ្យបានឆាប់ បំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវចេញ បទបញ្ជាកំណត់ចំពោះក្នុងចំណោមកិច្ចការខ្លះៗដូចជា :
 - (ក) ការងារនេះត្រូវបានអនុវត្តសំរាប់តែក្នុងគោលបំណងដើម្បីជួយសំរួលដល់

សកម្មភាពនៃមន្ត្រីរដ្ឋបាលនានាក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ឬសំរាប់តែ
ការងារដឹកជញ្ជូនទំនិញរបស់រដ្ឋាភិបាល ឬការដឹកជញ្ជូនជនទាំងឡាយ
ក្រៅពីមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងករណី ដែលមានការចាំបាច់ជាបន្ទាន់បំផុតតែ
ប៉ុណ្ណោះ ។

(ខ) កម្មករដែលគេប្រើក្នុងការងារនោះ ត្រូវបានទទួលការបញ្ជាក់ថាមាន រាងកាយ
សមស្រប ប្រសិនបើការពិនិត្យសុខភាពនេះអាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែប្រសិនបើការ
ពិនិត្យសុខភាពបែបនេះមិនអាចអនុវត្តបាន ជនដែលប្រើជាកម្មករបែបនេះ
ត្រូវបានគេធានាទទួលខុសត្រូវថា ជនទាំងនោះមានកាយសម្បទាសមស្រប
និងមិនដែលមានជំងឺឆ្លង ឬជំងឺរាតត្បាតណាមួយ ។

(គ) ទំងន់អតិបរមាដែលកម្មករទាំងនេះអាចត្រូវបានគេឱ្យលើក ។

(ឃ) ចំងាយអតិបរមាដែលត្រូវលើក ឬយូរអីវ៉ាន់នោះ ។

(ង) ចំនួនថ្ងៃអតិបរមាក្នុងមួយខែ ឬក្នុងរយៈពេលណាមួយផ្សេងទៀតដែល
កម្មករទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើឱ្យលើក ដោយគិតរួមទាំងចំនួនថ្ងៃដែល
ចំណាយសំរាប់ការធ្វើដំណើរវិលមកផ្ទះរបស់កម្មករទាំងនេះផង និង

(ច) ជនទាំងឡាយដែលមានសិទ្ធិបញ្ជាចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច
ប្រភេទនេះ និងវិសាលភាពនៃសិទ្ធិបញ្ជាការងារនេះ របស់ជនទាំងនោះផង ។

២- ក្នុងការកំណត់ចំនួនអតិបរមានានា ដូចមានចែងក្នុងចំណុច (គ) (ឃ) និង
(ង) នៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់
ចំពោះរាល់គ្រប់កត្តាពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ ដោយគិតរួមទាំងការលូតលាស់ខាងរាង
កាយនៃប្រជាពលរដ្ឋដែលត្រូវជ្រើសរើសយកមកធ្វើកម្មករ និងលក្ខណៈនៃ
ប្រទេសដែលពួកគេត្រូវធ្វើដំណើរទៅ ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌធាតុអាកាសនៃប្រទេស
នោះផង ។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

៣- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវកំណត់យ៉ាងណា កុំឱ្យចំងាយត្រូវធ្វើដំណើរធម្មតា ប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករទាំងនេះ លើសពីចំងាយដែលត្រូវធ្វើដំណើរសំរាប់ក្នុង រយៈពេលមធ្យមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃការងារ ពោលគឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់មិន ត្រឹមតែទំនន់ដែលស្តាយជាប់នឹងខ្លួន ឬចំងាយដែលត្រូវដើរឬប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវ យកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ អំពីប្រភេទផ្លូវដែលត្រូវដើរ រដូវកាលនៅពេលធ្វើដំណើរ និងគ្រប់បណ្តាភាពដែលពាក់ព័ន្ធដ៏ទៃទៀត ហើយម្យ៉ាងទៀតប្រសិនបើចំនួន ម៉ោងនៃការធ្វើដំណើរ លើសពីចំនួនម៉ោងនៃថ្ងៃធ្វើដំណើរធម្មតាដែលគេតំរូវ កម្មករទាំងនេះ ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់កំរៃបន្ថែមក្នុងអត្រាខ្ពស់ជាងអត្រាធម្មតា ផងដែរ ។

មាត្រា ១៩

- ១- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មានអំណាចក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារជា កាតព្វកិច្ចផ្នែកការដាំដុះតែម្យ៉ាងគត់ ដែលត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីជាវិធីបង្ការទល់នឹង គ្រោះទុរ្ភិក្ស ឬកង្វះខាតនូវការផ្គត់ផ្គង់ស្បៀងអាហារ ហើយដែលជានិច្ចកាល ការងារជាកាតព្វកិច្ចនោះត្រូវធ្វើនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌថាស្បៀងអាហារ ឬការ ផលិតនោះត្រូវតែស្ថិតនៅជាកម្មសិទ្ធិរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ឬក៏របស់សហគមន៍ដែល ជាអ្នកផលិតស្បៀងនេះ ។
- ២- មិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេបកស្រាយសំដៅបដិសេធនូវ កាតព្វកិច្ចស្របតាមច្បាប់ ឬទំនៀមទំលាប់របស់សមាជិកទាំងឡាយ នៃសហគមន៍ ក្នុងការបំពេញការងារដែលតំរូវ ដោយសហគមន៍នោះទេ ប្រសិនបើផលិតកម្មត្រូវ បានរៀបចំចាត់ចែងដោយលុបរលីមូលដ្ឋាននៃសហគមន៍ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ឬទំនៀមទំលាប់ និងប្រសិនបើការផលិត ឬផលកំរៃដែលបានមកពីការលក់ ផលិតផលនោះនៅតែមានលក្ខណៈជាកម្មសិទ្ធិរបស់សហគមន៍ ។

មាត្រា ២០

ច្បាប់នៃការដាក់ទណ្ឌកម្មជាសមូហភាព ដែលក្រោមច្បាប់នេះ សហគមន៍ត្រូវបាន ទទួលការដាក់ទោសដោយសារការប្រព្រឹត្តអំពើឧក្រិដ្ឋនានា ដោយបុគ្គលខ្លះក្នុង ចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន មិនត្រូវកំណត់ឱ្យមានបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលចាត់ទុកការងារ ដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចថាជាវិធីមួយក្នុងចំណោមវិធីដាក់ទណ្ឌកម្មនានានោះទេ ។

មាត្រា ២១

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច មិនត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះការងារក្រោម ដីនៅក្នុងអណ្តូងរ៉ែឡើយ ។

មាត្រា ២២

អនុលោមតាមមាត្រា២២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ របាយការណ៍ ប្រចាំឆ្នាំអំពីការចាត់វិធានការណ៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យបទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញានេះមានប្រសិទ្ធិភាព ដែលត្រូវធ្វើជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ របស់ប្រទេសជាសមាជិក ទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ ពេញលេញតាមដែលអាចធ្វើបាន ដែលទាក់ទងនឹងដែនដីចំណុះសាមី ដោយយកចិត្តទុកដាក់ ចំពោះទំហំនៃការធ្វើឧបសគ្គនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងទឹកដីនោះ ចំពោះ គោលបំណងនៃការប្រើប្រាស់ការងារនេះ អត្រាជំងឺ ឬអត្រាស្លាប់ ពេលម៉ោងធ្វើការ វិធីសាស្ត្របើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងចំពោះពិតមានដែលពាក់ព័ន្ធដ៏ទៃផ្សេង ទៀត ។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

មាត្រា ២៣

- ១-ដើម្បីធ្វើឱ្យបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះមានប្រសិទ្ធិភាព អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវតាក់តែងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់នូវបទបញ្ញត្តិនានាដែលស្តីពីការគ្រប់គ្រងចំពោះការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ។
- ២-បទបញ្ញត្តិទាំងនេះត្រូវមានវិធានមួយចំនួនដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនដែលត្រូវបានគេប្រើឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចអាចធ្វើបណ្តឹងតវ៉ាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារចំពោះអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច និងដែលធានាថាបណ្តឹងតវ៉ាបែបនេះនឹងត្រូវបានទទួលយកទៅពិនិត្យ និងដោះស្រាយ ។

មាត្រា ២៤

ត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាបទបញ្ញត្តិដែលគ្រប់គ្រងចំពោះមុខរបរនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវបានអនុវត្តដោយតឹងរឹង ទោះជាតាមរយៈការពង្រីកការកិច្ចដល់បណ្តាអធិការដ្ឋានការងារដែលមានស្រាប់ដែលសំរាប់ធ្វើអធិការកិច្ច ចំពោះការងារដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឱ្យទទួលបានបន្ថែមនូវបន្ទុកអធិការកិច្ចការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឬក៏តាមរយៈរបៀបសមស្របដទៃផ្សេងទៀតក៏ដោយ ។ វិធានការទាំងអស់នេះ ក៏ត្រូវធានាផងដែរថាបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនោះ ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយឱ្យជនដែលបានតំរូវឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំបានដឹងផង ។

មាត្រា ២៥

ការតំរូវដោយខុសច្បាប់ឱ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវទទួលទោសដូចគ្នានឹងការប្រព្រឹត្តល្មើសខាងព្រហ្មទណ្ឌដែរ ហើយវាក៏ក្លាយជាកាតព្វកិច្ចចំពោះប្រទេស

ជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័ននូវអនុសញ្ញានេះ ក្នុងការធានាថាការដាក់ទោស តាមច្បាប់គឺមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងតឹងរឹងបំផុត ។

មាត្រា ២៦

១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័ន ចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាអនុវត្តចំពោះដែនដីចំណុះដែលស្ថិតនៅក្រោម អធិបតេយ្យភាព យុត្តាធិការ ការការពារ អធិរាជភាព អណាព្យាបាលភាព ឬស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដរាបណាដែនដីទាំងនោះមានសិទ្ធិយល់ ព្រមចំពោះកាតព្វកិច្ចដែលមានឥទ្ធិពលលើបញ្ហា យុត្តាធិការផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើប្រទេសជាសមាជិកនេះមានបំណងអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការអនុវត្តនេះត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលជាប្រទេសជាសមាជិកនោះ ត្រូវភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនឹងសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន នូវសេចក្តីប្រកាសដែលមានចែងអំពី :

- (១) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយដែលខ្លួនមានបំណងចង់អនុវត្តនូវបទបញ្ញត្តិនៃ អនុសញ្ញានេះដោយមិនមានការកែប្រែ ។
- (២) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយ ដែលខ្លួនមានបំណងចង់អនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញា នេះដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារនៃការប្រែ ទេរដង ។
- (៣) ដែនដីដែនចំណុះទាំងឡាយ ដែលខ្លួនត្រូវទុកជាភាគបំរុងនៃការសំរេច បណ្តោះអាសន្នសិន ។

២- សេចក្តីប្រកាសដូចខាងលើ ត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាបទប្បញ្ញត្តិដ្ឋាប័ននៃសច្ចាប័នព្រម ទាំងមានអានុភាពដូចសច្ចាប័ន ។ ប្រទេសជាសមាជិកត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យ ធ្វើការលប់ចោលតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ នូវភាគបំរុងទាំងឡាយ

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

ដែលបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម ទោះជាទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី ដោយអនុលោមតាមចំណុច (២) និង (៣) នៃមាត្រានេះ ។

មាត្រា ២៧

ការផ្តល់សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជីកា ។

មាត្រា ២៨

- ១. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះតែសមាជិកទាំងឡាយនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជីកាពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងាររួចហើយ ។
- ២. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរ ត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជីកាពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងាររួចហើយ ។
- ៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយក្នុងរយៈពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជីការរួចហើយ ។

មាត្រា ២៩

- ១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អំពីការចុះបញ្ជីកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ន និងអប្បធិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

- ២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័ណ្ណទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវត្រៀមរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ៣០

- ១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័ណ្ណចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មវិញបាន នៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយ នៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជីកា ។ អប្បធិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអនុភាពទេ រហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីកា ។
- ២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័ណ្ណអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បធិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងនៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកល នូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះ នូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុរាណប្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣១

- ១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទសាកល អនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើបុរាណប្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងរៀបរយលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីការងារ

បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយ ចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើបុនរាព្រឹត្តិហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យពេញលេញតាមច្បាប់ប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បបរមាប្រតិបត្តិចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តិថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាបទាំងអស់ និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តិនៅឡើយ ។

មាត្រា ៣២

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា ។