អនុសញ្ញាលេខ ២៩

ស្តីពី

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច

អនុសញ្ញាលេខ ២៩
ស្តីពី
ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច[១]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីដប់បួន របស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី១០ មិថុនា ១៩៣០.

បានយល់ព្រម ដាក់សំណើសុំមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចទៅក្នុងចំណុចទីមួយនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ

បានកំណត់ថាសំណើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទំរង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ.

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបី ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសាមសិប នូវអនុសញ្ញាដូចខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៣០ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច សំរាប់ទុកជូនបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកផ្តល់សច្ចាប័ន ដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ :

មាត្រា ១

១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាចំពោះការលុបបំបាត់នូវការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងរយៈយ៉ាងខ្លីបំផុតតាមការគួរ ។

២- ក្នុងទស្សនៈឈានទៅបំបាត់ទាំងស្រុងនូវការងារនេះ នៅក្នុងដំណាក់កាល

[១] កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន : ថ្ងៃទី ១ ឧសភា ឆ្នាំ ១៩៣២

អន្តរកាលនេះ អាចមានការផ្តល់ឱបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់តែក្នុងគោលបំណងនៃប្រយោជន៍សាធារណៈប៉ុណ្ណោះ និងជាវិធានការដោយឡែក ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌ និងការធានាទាំងឡាយដូចមានចែងជាបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោម ។

៣-បន្ទាប់ពីអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានបានអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំកន្លងមក ហើយនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ធ្វើរបាយការណ៍ដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៣១ ខាងក្រោម ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវពិនិត្យលទ្ធភាពនៃការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទដោយមិនមានបន្តនូវដំណាក់កាលអន្តរកាល និងត្រូវពិនិត្យលើការប៉ងប្រាថ្នាដើម្បីដាក់បញ្ហានេះក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសិទអន្តរជាតិខាងការងារ ។

មាត្រា ២

១- តាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មានន័យថា រាល់ការងារ ឬសេវាកម្មណា ដែលតំរូវពីជនណាម្នាក់ដោយការគំរាមកំហែងថានឹងដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយ ហើយដែលជននោះមិនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើដោយខ្លួនឯងផងទេ។

២- ទោះជាយ៉ាងណាក្តី សំរាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មិនគិតរួមបញ្ចូលនូវៈ

(ក) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតំរូវដោយផ្អែកលើច្បាប់កាតព្វកិច្ចយោធា ហើយដែលការងារនោះ មានលក្ខណៈជាការងារយោធាសុទ្ធសាធ ។

(ខ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលមានទំរង់ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសដែលមានឯករាជភាពពេញលេញ ។

(គ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតំរូវពីជនណាម្នាក់ ដោយសារការដាក់ទោសពីតុលាការ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាការងារ ឬសេវាកម្មនោះបានអនុវត្តនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ឬឃ្លាំមើលពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយដែលថាជននោះ មិនត្រូវបានគេជួល ឬដាក់ឱ្យធ្វើការឱ្យបុគ្គលក្រុមហ៊ុន ឬសមាគមឯកជននានាឡើយ ។

(ឃ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតំរូវឱ្យធ្វើក្នុងករណីមានអាសន្ន មានជាអាទិ៍ព្រឹត្តិការណ៍នៃសង្គ្រាម ឬមហន្តរាយ ឬអត្យន្តរាយគំរាមកំហែងដោយអគ្គីភ័យ ទឹកជំនន់ គ្រោះទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយផែនដី ជំងឺឆ្លងការរាតត្បាតនៃសត្វសាហាវ សត្វល្អិត ជំងឺបេសួ និងបណ្តាកាលៈទេសៈទូទៅដទៃទៀតដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ការរស់រានួ និងសុខមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ទោះបីទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះក្តី ។

(ង) សេវាតូចតាចនៅក្នុងភូមិ ដែលត្រូវធ្វើដោយសមាជិកសហគមន៍ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដោយចំពោះនៃសហគមន៍ ហើយដែលអាចចាត់ជាការងារ ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសហគមន៍ ក្នុងលក្ខខណ្ឌថាសមាជិកនានានៃសហគមន៍នោះ ឬក៏អ្នកតំណាងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ដែលទាក់ទងដល់ការចាំបាច់នៃសេវាកម្មបែបនេះ ។

មាត្រា ៣

តាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មានន័យថាអាចជាអាជ្ញាធរនៃប្រទេសមាតុធានី ឬក៏អាជ្ញាធរកណ្តាលថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតនៃដែនដីចំណុះសាមី ។

មាត្រា ៤

១- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មិនត្រូវចាប់បង្ខំ ឬអនុញ្ញាតឱ្យមានការចាប់បង្ខំលើការងារដោយបង្ខំ ឬជាការតព្វកិច្ចសំរាប់ជាប្រយោជន៍បុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានាឡើយ ។

២- ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដើម្បីជាប្រយោជន៍នៃបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជនបែបនេះមានអត្ថិភាពរួចហើយ នៅក្នុងកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាលើសច្ចាប័ននៃអនុសញ្ញានេះរបស់ប្រទេសជាសមាជិកដោយអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ប្រទេសជាសមាជិកនោះត្រូវតែលុបបំបាត់ទាំងស្រុងនូវការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចទាំងនោះចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសខ្លួនមក ។

មាត្រា ៥

១- មិនមានសម្បទានណាចំពោះបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានា ត្រូវឱ្យពាក់ព័ន្ធ ទោះក្នុងប្រភេទណាក៏ដោយ នឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសំរាប់ការងារផលិតកម្ម ឬការងារប្រមូលផលិតផលដែលបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមនោះប្រើប្រាស់ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងកិច្ចការជំនួញរបស់ខ្លួន ។

២- ប្រសិនបើ មានសម្បទានដែលបានកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបែបនេះ បទបញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈយ៉ាងឆាប់តាមដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីអនុវត្តតាមមាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញានេះ ។

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

នឹងការជកកម្មករ និយោជិតចេញពីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ។ ក្នុងរយៈពេល និងលក្ខខណ្ឌនានាដែលអាចនឹងកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា២៣ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធរនោះ ក៏អាចផ្ទេរអំណាចឱ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដើម្បីអនុវត្តការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការជកអ្នកធ្វើការទាំងឡាយនោះ ចេញពីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅក្នុងគោលបំណងជួយសំរួលកិច្ចការរបស់មន្ត្រីផ្នែករដ្ឋបាល និងសំរាប់កិច្ចការដឹកជញ្ជូនសំភារៈត្រៀមទុករបស់រដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា ៩

លើកលែងតែបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងដោយឡែកនៅក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធរណាមួយដែលអនុវត្តនូវការងារដោយបង្ខំមុននឹងសំរេចឱ្យមានឧបាស្រ័យ ចំពោះការងារដោយបង្ខំ ត្រូវគិតជាបឋមថា :

(ក) ការងារដែលត្រូវធ្វើនោះ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវបំពេញនោះមានប្រយោជន៍សំខាន់ដោយផ្ទាល់ចំពោះសហគមន៍នោះ។

(ខ) ការងារ ឬសេវានោះមានភាពចាំបាច់សំរាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតដ៏ខ្លីខាងមុខ។

(គ) មិនអាចមានការងារដោយបង្ខំ ឬសេវាជាកាតព្វកិច្ចណាត្រូវបានគេផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងការងារ ឬសេវាដូចគ្នាដែលអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យពាក់ព័ន្ធ។

(ឃ) ការងារឬសេវានោះ នឹងមិនត្រូវក្លាយជាបន្ទុកដ៏ធ្ងន់ធ្ងរចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមានកម្លាំងពលកម្មទំនេរ និងសមត្ថភាពដើម្បីធានាបាននូវការងារនេះ។

មាត្រា ១០

១- ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដែលបានតំរូវជាពន្ធអាករ ឬត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យសំរាប់ការប្រតិបត្តិ នៅក្នុងផ្នែកសាធារណៈការដោយប្រធានដឹកនាំទាំងឡាយណាដែលមានមុខងារប្រតិបត្តិផ្នែករដ្ឋបាល ត្រូវធ្វើការលុបបំបាត់ជាបណ្តើរៗ ។

២- ជាមួយគ្នានេះ ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវបានតំរូវជាពន្ធអាករ និងប្រសិនបើការងារនេះ ត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យសំរាប់ការអនុវត្តន៍នៅផ្នែកសាធារណៈការដោយប្រធានដឹកនាំដែលប្រតិបត្តិមុខងារខាងរដ្ឋបាល នោះអាជ្ញាធរសាមីត្រូវយកចិត្តទុកដាក់គិតគូជាបឋមថា ៖

(ក) ការងារដែលត្រូវធ្វើ ឬសេវាដែលត្រូវបំពេញនេះមានសារៈប្រយោជន៍ដោយចំពោះដល់សហគមន៍ដែលត្រូវអនុវត្តការងារដោយបង្ខំនោះ ។

(ខ) ការងារ ឬសេវាដែលត្រូវបំពេញនោះមានភាពចាំបាច់សំរាប់ពេលបច្ចុប្បន្នក៏ដូចជាពេលអនាគតដ៏ខ្លី ។

(គ) ការងារ ឬសេវានោះ មិនមានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរសំរាប់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានពលកម្មទំនេរ និងសមត្ថភាពដែលអាចធានាការងារនេះ ។

(ឃ) ការងារ ឬសេវាកម្មនោះនឹងមិនត្រូវធ្វើឱ្យមានការដកផ្លាស់ប្តូរអ្នកធ្វើការទាំងនោះចេញពីទីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ ។

(ង) ការប្រតិបត្តិការងារ ឬការបំពេញសេវាកម្មនោះនឹងមានគោលដៅជាប្រយោជន៍សំរាប់តំរូវការចាំបាច់ ខាងសាសនា ជីវភាពសង្គម និងវិស័យកសិកម្ម ។

មាត្រា ១១

១- ការអនុវត្តន៍ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើចំពោះតែបុរសដែលមានកាយសម្បទាមាំមួន និងមានអាយុយ៉ាងតិចបំផុត១៨ និងយ៉ាងច្រើនបំផុត ៤៥ ឆ្នាំ។ លើកលែងតែការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវអនុវត្តការកំរិត និងលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម :

(ក) ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន ត្រូវមានការកំណត់ជាមុនពីមន្ត្រីសុខាភិបាលដែលតែងតាំងដោយរដ្ឋបាលថាសាមីជន មិនមានទទួលរងដោយជំងឺឆ្លង ឬ ជំងឺរាតត្បាត និងមានរាងកាយមាំមួនសមស្របតាមការតំរូវ និងតាមលក្ខខណ្ឌដែលខ្លួនត្រូវអនុវត្ត។

(ខ) ការលើកលែងជាទូទៅចំពោះគ្រូបង្រៀន និងសិស្ស ព្រមទាំងមន្ត្រីរដ្ឋបាលនានា។

(គ) ការថែទាំនៃបុរសពេញវ័យ ដែលមានកាយសម្បទាពេញលេញជាចាំបាច់ចំពោះជីវភាពគ្រួសារ និងសង្គមនៅក្នុងសហគមន៍នីមួយៗ។ ការគោរពនូវចំណងទាក់ទងរវាងសហព័ទ្ធ និងគ្រួសារ ។

២- ចំពោះគោលបំណងនៃចំណុច(គ) នៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះ នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៣ របស់អនុសញ្ញានេះ ត្រូវកំណត់សមាមាត្រនៃចំនួនអ្នកស្រុកពេញវ័យភេទប្រុស និងមានកាយសម្បទាពេញលេញដែលអាចត្រូវប្រើនៅក្នុងពេលណាមួយដែលមានការងារត្រូវបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាសមាមាត្រនេះ មិនត្រូវលើសពីម្ភៃប្រាំភាគរយឡើយ។ នៅក្នុងការកំណត់សមាមាត្រនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះដង់ស៊ីតេ និងការអភិវឌ្ឍន៍ខាង សំភារៈ និងសង្គមរបស់ ប្រជាពលរដ្ឋ រដូវកាល និងការងារណាដែលសាមីជន ទាំងនោះត្រូវបានគេប្រើឱ្យធ្វើក្នុងនាមខ្លួនជាអ្នកស្រុក។ ម្យ៉ាងទៀតក៏ត្រូវគិតដល់ការចាំបាច់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសំរាប់ជីវភាពរស់នៅធម្មតារបស់សហគមន៍សាមីនោះផងដែរ។

មាត្រា ១២

១- រយៈពេលអតិបរមានៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទរបស់ជនម្នាក់ៗ សំរាប់អំឡុងពេលដប់ពីរខែ មិនត្រូវលើសពីហុកសិបថ្ងៃ ដោយគិតទាំងរយៈពេលទៅធ្វើដំណើរទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ និងវិលមកវិញផង ។

២- ជនម្នាក់ៗដែលបានតំរូវឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវតែបានត្រូវផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់នូវរយៈពេល នៃការងារដែលខ្លួនបានបំពេញរួចហើយ ។

មាត្រា ១៣

១- ម៉ោងធ្វើការធម្មតានៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវស្មើគ្នានឹងម៉ោងធ្វើការនៃការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តដែរ ។ម្យ៉ាងទៀត ម៉ោងដែលធ្វើលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតា ត្រូវមានផ្តល់ប្រាក់កំរៃតាមអត្រាដូចគ្នា និងអត្រានៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសំរាប់ការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ ។

២- ត្រូវឱ្យមានថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ សំរាប់ជនដែលត្រូវបានតំរូវឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទ ហើយប្រសិនបើអាចធ្វើបាន ថ្ងៃឈប់សំរាកនេះត្រូវឱ្យជាប់គ្នានឹងថ្ងៃឈប់សំរាកតាមប្រពៃណី ឬទំនៀមទំលាប់ក្នុងដែនដីចំណុះ ឬក្នុងតំបន់សាមី ។

មាត្រា ១៤

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

២- ក្នុងករណីដែលការងារ ត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យដោយប្រធានដឹកនាំដែលត្រូវប្រតិបត្តិនូវមុខងារផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួននោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវតែយកមកអនុវត្តឱ្យបានឆាប់ តាមដែលអាចធ្វើបាន ។

៣- ប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដោយផ្ទាល់ ហើយមិនត្រូវបើប្រាក់នេះទៅឱ្យប្រធានកុលសម្ព័ន្ធ ឬអាជ្ញាធរដទៃទៀតឡើយ ។

៤- សំរាប់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ថ្ងៃដែលជារយៈពេលត្រូវប្រើសំរាប់ការធ្វើដំណើរទៅ ឬមកពីកន្លែងធ្វើ ក៏ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការដែរ ។

៥- គ្មានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងមាត្រានេះ ដែលរារាំងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជារបបអាហារធម្មតាបានឡើយ ។ របបអាហារនេះ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវសមមូលនឹងតម្លៃជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន ។ ប៉ុន្តែការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ទោះសំរាប់ពន្ធអាករ ឬសំរាប់ការផ្គត់ផ្គង់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នូវស្បៀងអាហារ សំលៀកបំពាក់ ឬកន្លែងស្នាក់នៅជាពិសេសណាមួយ ក្នុងគោលបំណងថែទាំគេក្នុងលក្ខខណ្ឌសមរម្យមួយដើម្បីនឹងរ៉ាប់រងការងារបាននៅក្នុងលក្ខខណ្ឌពិសេសនានានៃមុខរបរខ្លះ ឬក៏សំរាប់ការផ្តល់នូវសំភារៈឧបករណ៍នានាក្តី មិនត្រូវអនុវត្តបានឡើយ ។

មាត្រា ១៥

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

ដែលត្រូវបានគេតំរូវឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំឬជាកាតព្វកិច្ច ឬកម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្តី ។

២- ក្នុងករណីខ្លះ គឺតំរូវឱ្យអាជ្ញាធរមានកាតព្វកិច្ចប្រើប្រាស់កម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ដើម្បីធានានូវការអាចចិញ្ចឹមជីវិតបានរបស់កម្មករ និយោជិតដែល ដោយសារតែគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺដែលកើតឡើងដោយសារការប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួន បានបាត់បង់សមត្ថភាព ទោះទាំងស្រុងឬដោយផ្នែកក្តី មិនអាចផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពខ្លួនឯងបាន និងដើម្បីចាត់វិធានការធានាផ្តល់នូវការថែទាំចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករ និយោជិតទាំងនោះ នៅក្នុងពេលដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ឬក្នុងពេលដែលមានជំងឺកើតឡើងដោយសារការធ្វើការងារ ។

មាត្រា ១៦

១- លើកលែងតែមានករណីចាំបាច់ជាពិសេស ជនទាំងឡាយដែលត្រូវបានគេតំរូវឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច នឹងមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅស្រុកទាំងឡាយដែលមានចំណីអាហារ និងធាតុអាកាសខុសប្លែកគ្នាយ៉ាង ច្រើនពីចំណីអាហារ ឬធាតុអាកាស ដែលពួកគេធ្លាប់ទទួលទាន និងរស់នៅដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពជនទាំងនោះឡើយ ។

២- មិនមានករណីណាដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករ និយោជិតទាំងនេះឡើយលើកលែងតែគេបានចាត់វិធានការយ៉ាងតឹងរ៉ឹងខាងអនាម័យ និងការស្នាក់នៅដែលមានលក្ខណៈចាំបាច់ អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះអាចសាំុនឹងលក្ខខណ្ឌនានាដើម្បីធានាការពារបានចំពោះសុខភាពរបស់ខ្លួន ។

៣- នៅពេលណាដែលការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះមិនអាចចៀសវាងបានទេ ត្រូវមានការចាត់វិធានការដែលស្របតាមការឱ្យដំបូន្មានរបស់គ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ច ដោយ

ធ្វើឱ្យមានទំលាប់ជាបណ្តើៗចំពោះលក្ខខណ្ឌចំណីអាហារ និងធាតុអាកាសថ្មីៗទាំងនោះ។

៤- ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវបានតំរូវឱ្យធ្វើការងារដោយទៀងទាត់ ហើយដែលការងារនោះ មិនមែនជាទំលាប់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ត្រូវចាត់វិធានការយ៉ាងណាដើម្បីធានាឱ្យគេមានទំលាប់ចំពោះការងារនោះ ជាពិសេសគឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលការងារ ដែលត្រូវធ្វើពេលម៉ោងធ្វើការ និងការផ្តល់ពេលវេលាឈប់សំរាក ព្រមទាំងឱ្យគេមានទំលាប់ចំពោះការបន្ថែម ឬការកែប្រែនូវរបបចំណីអាហារ ប្រសិនបើមានការចាំបាច់។

មាត្រា ១៧

មុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យមានឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចលើការងារសំណង់ ឬការងារថែទាំដែលតំរូវអោយកម្មករ និយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរយៈពេលយូរ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវដឹងថាៈ

(១) មានវិធានការចាំបាច់នានា ត្រូវបានចាត់ដើម្បីការពារសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការព្យាបាលជាចាំបាច់ ព្រមទាំងជាពិសេសត្រូវដឹងថាៈ

(ក) កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួលការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ និងពិនិត្យសុខភាពតាមពេលកំណត់នៅពេលដែលចូលធ្វើការងារហើយ។

(ខ) មានបុគ្គលិកពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ជាមួយនឹងការផ្តល់ឱ្យមានឱសថាល័យ គិលានដ្ឋានមន្ទីរពេទ្យ និងសំភារៈបរិក្ខាពេទ្យចាំបាច់ទៅតាមតំរូវការ។

(គ) លក្ខខណ្ឌអនាម័យនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ ការផ្តល់នូវទឹកសំរាប់ផឹក ចំណីអាហារ ប្រេងឥន្ធនៈ និងប្រដាប់ប្រដាសំរាប់ផ្ទះបាយ ព្រមទាំងប្រសិនបើចាំបាច់ការផ្តល់នូវសំលៀកបំពាក់ និងផ្ទះសំរាប់ស្នាក់នៅបានសមគួរ។

(២) មានការរៀបចំច្បាស់លាស់ដើម្បីធានាដល់ការរស់នៅរបស់គ្រួសារ នៃកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសតាមរយៈការជួយសំរួល និងការជួយធានាសុវត្ថិភាពចំពោះការផ្ញើប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យគ្រួសារតាមសំណូមពរ ឬតាមការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត។

(៣) ការចំណាយសំរាប់ការធ្វើដំណើរទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកនៃអាជ្ញាធរ ដែលទទួលខុសត្រូវហើយដែលអាជ្ញាធរនេះ ត្រូវជួយសំរួលដល់ការធ្វើដំណើរ ដោយធ្វើយ៉ាងណាប្រើឱ្យអស់លទ្ធភាពនូវគ្រប់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដែលមាន។

(៤) ក្នុងករណីដែលមានជំងឺ ឬមានគ្រោះថ្នាក់បណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារក្នុងរយៈពេលណាមួយ កម្មករ និយោជិតត្រូវបានបញ្ជូនទៅលំនៅដ្ឋាន ខ្លួនវិញហើយការចំណាយចំពោះកិច្ចការនេះ គឺត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់អាជ្ញាធររដ្ឋបាលដែលទទួលខុសត្រូវនោះ។

(៥) កម្មករ និយោជិតណាដែលមានបំណងចង់បន្តការងាររបស់ខ្លួនដោយស្ម័គ្រចិត្តបន្ទាប់ពីរយៈពេលនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបានចប់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតសំរាប់រយៈពេលពីរឆ្នាំ ដោយមិនមានបាត់បង់នូវសិទ្ធិវិលត្រឡប់មកលំនៅដ្ឋានវិញដោយសេរីដោយសារការចំណាយផ្ទាល់ខ្លួនឡើយ។

មាត្រា ១៨

១- ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដើម្បីដឹកជញ្ជូនមនុស្ស ឬទំនិញដូចជាការងាររបស់អ្នកជញ្ជូនអីវ៉ាន់ ឬអ្នកដើរទូកជាដើម ត្រូវបានលុបបំបាត់ឱ្យបានឆាប់បំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ត្រូវចេញបទបញ្ជាកំណត់ចំពោះក្នុងចំណោមកិច្ចការខ្លះៗដូចជា :

(ក) ការងារនេះត្រូវបានអនុវត្តសំរាប់តែក្នុងគោលបំណងដើម្បីជួយសំរួលដល់

សកម្មភាពនៃមន្ត្រីរដ្ឋបាលនានាក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ឬសំរាប់តែការងារដឹកជញ្ជូនទំនិញរបស់រដ្ឋាភិបាល ឬការដឹកជញ្ជូនជនទាំងឡាយក្រៅពីមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងករណី ដែលមានការចាំបាច់ជាបន្ទាន់បំផុតតែប៉ុណ្ណោះ។

(ខ) កម្មករដែលគេប្រើក្នុងការងារនោះ ត្រូវបានទទួលការបញ្ជាក់ថាមាន រាងកាយសមស្រប ប្រសិនបើការពិនិត្យសុខភាពនេះអាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែប្រសិនបើការពិនិត្យសុខភាពបែបនេះមិនអាចអនុវត្តបាន ជនដែលប្រើជាកម្មករបែបនេះត្រូវបានគេធានាទទួលខុសត្រូវថា ជនទាំងនោះមានកាយសម្បទាសមស្រប និងមិនដែលមានជំងឺឆ្លង ឬជំងឺរាតត្បាតណាមួយ។

(គ) ទំងន់អតិបរមាដែលកម្មករទាំងនេះអាចត្រូវបានគេឱ្យលើក។

(ឃ) ចំងាយអតិបរមាដែលត្រូវលើក ឬយួរអីវ៉ាន់នោះ។

(ង) ចំនួនថ្ងៃអតិបរមាក្នុងមួយខែ ឬក្នុងរយៈពេលណាមួយផ្សេងទៀតដែលកម្មករទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើឱ្យលើក ដោយគិតរួមទាំងចំនួនថ្ងៃដែលចំណាយសំរាប់ការធ្វើដំណើរវិលមកផ្ទះរបស់កម្មករទាំងនេះផង និង

(ច) ជនទាំងឡាយដែលមានសិទ្ធិបញ្ជាចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចប្រភេទនេះ និងវិសាលភាពនៃសិទ្ធិបញ្ជាការងារនេះ របស់ជនទាំងនោះផង។

២- ក្នុងការកំណត់ចំនួនអតិបរមានានា ដូចមានចែងក្នុងចំណុច (គ) (ឃ) និង (ង) នៃកថាខ័ណ្ឌខាងលើនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះរាល់គ្រប់កត្តាពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ ដោយគិតរួមទាំងការលូតលាស់ខាងរាងកាយនៃប្រជាពលរដ្ឋដែលត្រូវជ្រើសរើសយកមកធ្វើកម្មករ និងលក្ខណៈនៃប្រទេសដែលពួកគេត្រូវធ្វើដំណើរទៅ ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌធាតុអាកាសនៃប្រទេសនោះផង។

៣- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវកំណត់យ៉ាងណា កុំឱ្យចំងាយត្រូវធ្វើដំណើរធម្មតាប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករទាំងនេះ លើសពីចំងាយដែលត្រូវធ្វើដំណើរសំរាប់ក្នុងរយៈពេលមធ្យមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃការងារ ពោលគឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់មិនត្រឹមតែទំងន់ដែលស្ពាយជាប់នឹងខ្លួន ឬចំងាយដែលត្រូវដើរប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរ អំពីប្រភេទផ្លូវដែលត្រូវដើរ រដូវកាលនៅពេលធ្វើដំណើរ និងគ្រប់បណ្តាកត្តាដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ហើយម្យ៉ាងទៀតប្រសិនបើចំនួនម៉ោងនៃការធ្វើដំណើរ លើសពីចំនួនម៉ោងនៃថ្ងៃធ្វើដំណើរធម្មតាដែលគេតំរូវកម្មករទាំងនេះ ត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់កំរៃបន្ថែមក្នុងអត្រាខ្ពស់ជាងអត្រាធម្មតាផងដែរ។

មាត្រា ១៩

១- អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មានអំណាចក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារជាកាតព្វកិច្ចផ្នែកការដាំដុះតែម្យ៉ាងគត់ ដែលត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីជាវិធីបង្ការទល់នឹងគ្រោះទុរ្ភិក្ស ឬកង្វះខាតនូវការផ្គត់ផ្គង់ស្បៀងអាហារ ហើយដែលជានិច្ចកាលការងារជាកាតព្វកិច្ចនោះត្រូវធ្វើនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌថាស្បៀងអាហារ ឬការផលិតនោះត្រូវតែស្ថិតនៅជាកម្មសិទ្ធិរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ឬក៏របស់សហគមន៍ដែលជាអ្នកផលិតស្បៀងនេះ។

២- មិនមានបទបញ្ញត្តិណាមួយនៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេបកស្រាយសំដៅបដិសេធនូវកាតព្វកិច្ចស្របតាមច្បាប់ ឬទំនៀមទំលាប់របស់សមាជិកទាំងឡាយ នៃសហគមន៍ក្នុងការបំពេញការងារដែលតំរូវ ដោយសហគមន៍នោះទេ ប្រសិនបើផលិតកម្មត្រូវបានរៀបចំចាត់ចែងដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃសហគមន៍ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ឬទំនៀមទំលាប់ និងប្រសិនបើការផលិត ឬផលកំរៃដែលបានមកពីការលក់ផលិតផលនោះនៅតែមានលក្ខណៈជាកម្មសិទ្ធិរបស់សហគមន៍ ។

មាត្រា ២០

ច្បាប់នៃការដាក់ទណ្ឌកម្មជាសមូហភាព ដែលក្រោមច្បាប់នេះ សហគមន៍ត្រូវបានទទួលការដាក់ទោសដោយសារការប្រព្រឹត្តអំពើឧក្រិដ្ឋនានា ដោយបុគ្គលខ្លះក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន មិនត្រូវកំនត់ឱ្យមានបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលចាត់ទុកការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចថាជាវិធីមួយក្នុងចំណោមវិធីដាក់ទណ្ឌកម្មនានានោះទេ។

មាត្រា ២១

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច មិនត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះការងារក្រោមដីនៅក្នុងអណ្តូងរ៉ែឡើយ។

មាត្រា ២២

អនុលោមតាមមាត្រា២២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តជាតិខាងការងារ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីការចាត់វិធានការណ៍ ដើម្បីធ្វើឱ្យបទបញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញានេះមានប្រសិទ្ធិភាព ដែលត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ របស់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវមានពត៌មានគ្រប់គ្រាន់ពេញលេញតាមដែលអាចធ្វើបាន ដែលទាក់ទងនឹងដែនដីចំណុះសាមី ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះទំហំនៃការធ្វើឧបស្រ័យនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងទឹកដីនោះ ចំពោះគោលបំណងនៃការប្រើប្រាស់ការងារនេះ អត្រាជំងឺ ឬអត្រាស្លាប់ ពេលម៉ោងធ្វើការ វិធីសាស្ត្របើកប្រាក់ឈ្នួល និងអត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងចំពោះពត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធដទៃផ្សេងទៀត។

មាត្រា ៧៣

១-ដើម្បីធ្វើឱ្យបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះមានប្រសិទ្ធិភាព អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវតាក់តែងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់នូវបទបញ្ញត្តិនានាដែលស្តីពីការគ្រប់គ្រងចំពោះការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ។

២-បទបញ្ញត្តិទាំងនេះត្រូវមានវិធានមួយចំនួនដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនដែលត្រូវបានគេប្រើឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចអាចធ្វើបណ្តឹងតវ៉ាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារចំពោះអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច និងដែលធានាថាបណ្តឹងតវ៉ាបែបនេះនឹងត្រូវបានទទួលយកទៅពិនិត្យ និងដោះស្រាយ ។

មាត្រា ៧៤

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

មាត្រា ៧៥

ការតំរូវដោយខុសច្បាប់ឱ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវទទួលទោសដូចគ្នានឹងការប្រព្រឹត្តល្មើសខាងព្រហ្មទណ្ឌដែរ ហើយវាក៏ក្លាយជាកាតព្វកិច្ចចំពោះប្រទេស

ជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នទូវអនុសញ្ញានេះ ក្នុងការធានាថាការដាក់ទោសតាមច្បាប់គឺមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងតឹងរឹងបំផុត ។

មាត្រា ៦៦

១- ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាអនុវត្តចំពោះដែនដីចំណុះដែលស្ថិតនៅក្រោមអធិបតេយ្យភាព យុត្តាធិការ ការការពារ អធិរាជភាព អណាព្យាបាលភាព ឬស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដរាបណាដែនដីទាំងនោះមានសិទ្ធិយល់ព្រមចំពោះកាតព្វកិច្ចដែលមានឥទ្ធិពលលើបញ្ហា យុត្តាធិការផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើប្រទេសជាសមាជិកនេះមានបំណងអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការអនុវត្តនេះត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខខណ្ឌ ដែលថាប្រទេសជាសមាជិកនោះ ត្រូវភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធទៅនឹងសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន នូវសេចក្តីប្រកាសដែលមានចែងអំពី :

(១) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយដែលខ្លួនមានបំណងចង់អនុវត្តនូវបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះដោយមិនមានការកែប្រែ ។

(២) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយ ដែលខ្លួនមានបំណងចង់អនុវត្តបទបញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្តារនៃការប្រែនេះផង ។

(៣) ដែនដីដែនចំណុះទាំងឡាយ ដែលខ្លួនត្រូវទុកជាភាគបំរុងនៃការសំរេចបណ្តោះអាសន្នសិន ។

២- សេចក្តីប្រកាសដូចខាងលើ ត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាបតិដ្ឋាប័ននៃសច្ចាប័នព្រមទាំងមានអានុភាពដូចសច្ចាប័ន ។ ប្រទេសជាសមាជិកត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការលប់ចោលតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ នូវភាគបំរុងទាំងឡាយ

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

មាត្រា ២៧

ការផ្តល់សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា ។

មាត្រា ២៨

១. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះតែសមាជិកទាំងឡាយនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជិកាពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងាររួចហើយ ។

២. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរ ត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជិកាពីអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងាររួចហើយ ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសំរាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយក្នុងរយៈពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជិការួចហើយ ។

មាត្រា ២៩

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសជាសមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អំពីការចុះបញ្ជិកានៃរាល់ការផ្តល់សច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មរបស់ប្រទេសជាសមាជិកនានានៃអង្គការនេះ ។

២. នៅពេលជូនដំណឹងអំពីការផ្តល់សច្ចាប័នទីពីរលើអនុសញ្ញានេះ អគ្គនាយក នៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវក្រើនរំលឹកចំពោះប្រទេសជាសមាជិក ទាំងអស់នូវកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ។

មាត្រា ៣០

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាន នៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទីមួយ នៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជិកា ។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអនុភាពទេ រហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកា ។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅ ក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលប្រាំឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹង នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការ អន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវដាក់ជូនសន្និសិទសាកល នូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរ ប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូល ទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសិទនេះ នូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ ។

មាត្រា ៣១

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសិទសាកល អនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកចំពោះអនុសញ្ញានេះ និងវៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីនោះមានកំណត់

បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងពីនេះ :

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយ ចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើបុនរាព្រឹត្តហើយនោះ នឹងត្រូវមានន័យពេញលេញតាមច្បាប់ថាប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ ។

(ខ) ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានា ផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាបទាំងទំរង់ និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តនៅឡើយ ។

មាត្រា ៣២

អត្ថបទបកប្រែ ជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតំលៃជាផ្លូវការដូចគ្នា។