C29 Forced Labour Convention, 1930

Convention concerning Forced or Compulsory Labour (Note: Date of coming into force: 01:05:1932.)

Convention:C029 Place:Geneva Session of the Conference:14 Date of adoption:28:06:1930 Subject classification: Forced Labour Subject: Forced Labour

See the ratifications for this Convention

Display the document in: French Spanish
Status: Up-to-date instrument This instrument is one of the fundamental conventions.
The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Fourteenth Session on 10 June 1930, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to forced or compulsory labour, which is included in the first item on the agenda of the Session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention,

adopts this twenty-eighth day of June of the year one thousand nine hundred and thirty the following Convention, which may be cited as the Forced Labour Convention, 1930, for ratification by the Members of the International Labour Organisation in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation:

Article 1

1 Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress the use of forced or compulsory labour in all its forms within the shortest possible period.

2 With a view to this complete suppression, recourse to forced or compulsory labour may be had, during the transitional period, for public purposes only and as an exceptional measure, subject to the conditions and guarantees hereinafter provided.

3 At the expiration of a period of five years after the coming into force of this Convention, and when the Governing Body of the International Labour Office prepares

the report provided for in Article 31 below, the said Governing Body shall consider the possibility of the suppression of forced or compulsory labour in all its forms without a further transitional period and the desirability of placing this question on the agenda of the Conference.

Article 2

1 For the purposes of this Convention the term *forced or compulsory labour* shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily.

2 Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term *forced or compulsory labour* shall not include--

(a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character;
(b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country;
(c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law,

provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;

(d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;

(e) minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services.

Article 3

For the purposes of this Convention the term *competent authority* shall mean either an authority of the metropolitan country or the highest central authority in the territory concerned.

Article 4

1 The competent authority shall not impose or permit the imposition of forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations.

2 Where such forced or compulsory labour for the benefit of private individuals, companies or associations exists at the date on which a Member's ratification of this Convention is registered by the Director-General of the International Labour Office, the Member shall completely suppress such forced or compulsory labour from the date on which this Convention comes into force for that Member.

Article 5

1 No concession granted to private individuals, companies or associations shall involve any form of forced or compulsory labour for the production or the collection of products which such private individuals, companies or associations utilise or in which they trade.

2 Where concessions exist containing provisions involving such forced or compulsory labour, such provisions shall be rescinded as soon as possible, in order to comply with Article 1 of this Convention.

Article 6

Officials of the administration, even when they have the duty of encouraging the populations under their charge to engage in some form of labour, shall not put constraint upon the said populations or upon any individual members thereof to work for private individuals, companies or associations.

Article 7

1 Chiefs who do not exercise administrative functions shall not have recourse to forced or compulsory labour.

2 Chiefs who exercise administrative functions may, with the express permission of the competent authority, have recourse to forced or compulsory labour, subject to the provisions of Article 10 of this Convention.

3 Chiefs who are duly recognised and who do not receive adequate remuneration in other forms may have the enjoyment of personal services, subject to due regulation and provided that all necessary measures are taken to prevent abuses.

Article 8

1 The responsibility for every decision to have recourse to forced or compulsory labour shall rest

with the highest civil authority in the territory concerned.

2 Nevertheless, that authority may delegate powers to the highest local authorities to exact forced or compulsory labour which does not involve the removal of the workers from their place of habitual residence. That authority may also delegate, for such periods and subject to such conditions as may be laid down in the regulations provided for in Article 23 of this Convention, powers to the highest local authorities to exact forced or compulsory labour which involves the removal of the workers from their place of habitual residence for the purpose of facilitating the movement of officials of the administration, when on duty, and for the transport of Government stores.

Article 9

Except as otherwise provided for in Article 10 of this Convention, any authority competent to exact forced or compulsory labour shall, before deciding to have recourse to such labour, satisfy itself--

(a) that the work to be done or the service to be rendered is of important direct interest for the community called upon to do work or render the service;
(b) that the work or service is of present or imminent necessity;
(c) that it has been impossible to obtain voluntary labour for carrying out the work or rendering the service by the offer of rates of wages and conditions of labour not less favourable than those prevailing in the area concerned for similar work or service; and
(d) that the work or service will not lay too heavy a burden upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work.

Article 10

1 Forced or compulsory labour exacted as a tax and forced or compulsory labour to which recourse is had for the execution of public works by chiefs who exercise administrative functions shall be progressively abolished.

2 Meanwhile, where forced or compulsory labour is exacted as a tax, and where

http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029 (4 of 13)04/30/2009 10:21:14 AM
recourse is had to forced or compulsory labour for the execution of public works by chiefs who exercise administrative functions, the authority concerned shall first satisfy itself--

(a) that the work to be done or the service to be rendered is of important direct interest for the community called upon to do the work or render the service;

(b) that the work or the service is of present or imminent necessity;
(c) that the work or service will not lay too heavy a burden upon the present population, having regard to the labour available and its capacity to undertake the work;
(d) that the work or service will not entail the removal of the workers from their place of habitual residence;
(e) that the execution of the work or the rendering of the service will be directed in accordance with the exigencies of religion, social life and agriculture.

Article 11

1. Only adult able-bodied males who are of an apparent age of not less than 18 and not more than 45 years may be called upon for forced or compulsory labour. Except in respect of the kinds of labour provided for in Article 10 of this Convention, the following limitations and conditions shall apply:

(a) whenever possible prior determination by a medical officer appointed by the administration that the persons concerned are not suffering from any infectious or contagious disease and that they are physically fit for the work required and for the conditions under which it is to be carried out;
(b) exemption of school teachers and pupils and officials of the administration in general;
(c) the maintenance in each community of the number of adult able-bodied men indispensable for family and social life;
(d) respect for conjugal and family ties.

2. For the purposes of subparagraph (c) of the preceding paragraph, the regulations provided for in Article 23 of this Convention shall fix the proportion of the resident

adult able-bodied males who may be taken at any one time for forced or compulsory labour, provided always that this proportion shall in no case exceed 25 per cent. In fixing this proportion the competent authority shall take account of the density of the population, of its social and physical development, of the seasons, and of the work which must be done by the persons concerned on their own behalf in their locality, and, generally, shall have regard to the economic and social necessities of the normal life of the community concerned.

Article 12

1 The maximum period for which any person may be taken for forced or compulsory labour of all kinds in any one period of twelve months shall not exceed sixty days, including the time spent in going to and from the place of work.

2 Every person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be furnished with a certificate indicating the periods of such labour which he has completed.

Article 13

1 The normal working hours of any person from whom forced or compulsory labour is exacted shall be the same as those prevailing in the case of voluntary labour, and the hours worked in excess of the normal working hours shall be remunerated at the rates prevailing in the case of overtime for voluntary labour.

2 A weekly day of rest shall be granted to all persons from whom forced or compulsory labour of any kind is exacted and this day shall coincide as far as possible with the day fixed by tradition or custom in the territories or regions concerned.

Article 14

1 With the exception of the forced or compulsory labour provided for in Article 10 of this Convention, forced or compulsory labour of all kinds shall be remunerated in cash at rates not less than those prevailing for similar kinds of work either in the district in which the labour is employed or in the district from which the labour is recruited, whichever may be the higher.

2 In the case of labour to which recourse is had by chiefs in the exercise of their administrative functions, payment of wages in accordance with the provisions of the preceding paragraph shall be introduced as soon as possible.

3 The wages shall be paid to each worker individually and not to his tribal chief or to

any other authority.

1 For the purpose of payment of wages the days spent in travelling to and from the place of work shall be counted as working days.

2 Nothing in this Article shall prevent ordinary rations being given as a part of wages, such rations to be at least equivalent in value to the money payment they are taken to represent, but deductions from wages shall not be made either for the payment of taxes or for special food, clothing or accommodation supplied to a worker for the purpose of maintaining him in a fit condition to carry on his work under the special conditions of any employment, or for the supply of tools.

Article 15

1 Any laws or regulations relating to workmen's compensation for accidents or sickness arising out of the employment of the worker and any laws or regulations providing compensation for the dependants of deceased or incapacitated workers which are or shall be in force in the territory concerned shall be equally applicable to persons from whom forced or compulsory labour is exacted and to voluntary workers.

2 In any case it shall be an obligation on any authority employing any worker on forced or compulsory labour to ensure the subsistence of any such worker who, by accident or sickness arising out of his employment, is rendered wholly or partially incapable of providing for himself, and to take measures to ensure the maintenance of any persons actually dependent upon such a worker in the event of his incapacity or decease arising out of his employment.

Article 16

1 Except in cases of special necessity, persons from whom forced or compulsory labour is exacted shall not be transferred to districts where the food and climate differ so considerably from those to which they have been accustomed as to endanger their health.

2 In no case shall the transfer of such workers be permitted unless all measures relating to hygiene and accommodation which are necessary to adapt such workers to the conditions and to safeguard their health can be strictly applied.

3 When such transfer cannot be avoided, measures of gradual habituation to the new conditions of diet and of climate shall be adopted on competent medical advice.

4 In cases where such workers are required to perform regular work to which they are

not accustomed, measures shall be taken to ensure their habituation to it, especially as regards progressive training, the hours of work and the provision of rest intervals, and any increase or amelioration of diet which may be necessary.

Article 17

Before permitting recourse to forced or compulsory labour for works of construction or maintenance which entail the workers remaining at the workplaces for considerable periods, the competent authority shall satisfy itself--

(1) that all necessary measures are taken to safeguard the health of the workers and to guarantee the necessary medical care, and, in particular, (a) that the workers are medically examined before commencing the work and at fixed intervals during the period of service, (b) that there is an adequate medical staff, provided with the dispensaries, infirmaries, hospitals and equipment necessary to meet all requirements, and (c) that the sanitary conditions of the workplaces, the supply of drinking water, food, fuel, and cooking utensils, and, where necessary, of housing and clothing, are satisfactory;

(2) that definite arrangements are made to ensure the subsistence of the families of the workers, in particular by facilitating the remittance, by a safe method, of part of the wages to the family, at the request or with the consent of the workers;

(3) that the journeys of the workers to and from the workplaces are made at the expense and under the responsibility of the administration, which shall facilitate such journeys by making the fullest use of all available means of transport;

(4) that, in case of illness or accident causing incapacity to work of a certain duration, the worker is repatriated at the expense of the administration;

(5) that any worker who may wish to remain as a voluntary worker at the end of his period of forced or compulsory labour is permitted to do so without, for a period of two years, losing his right to repatriation free of expense to himself.

Article 18

1. Forced or compulsory labour for the transport of persons or goods, such as the labour of porters or boatmen, shall be abolished within the shortest possible period. Meanwhile the competent authority shall promulgate regulations determining, inter alia, (a) that such labour shall only be employed for the purpose of facilitating the movement of officials of the administration, when on duty, or for the transport of Government stores, or, in cases of very urgent necessity, the transport of persons

other than officials, (b) that the workers so employed shall be medically certified to be physically fit, where medical examination is possible, and that where such medical examination is not practicable the person employing such workers shall be held responsible for ensuring that they are physically fit and not suffering from any infectious or contagious disease, (c) the maximum load which these workers may carry, (d) the maximum distance from their homes to which they may be taken, (e) the maximum number of days per month or other period for which they may be taken, including the days spent in returning to their homes, and (f) the persons entitled to demand this form of forced or compulsory labour and the extent to which they are entitled to demand it.

1 In fixing the maxima referred to under (c), (d) and (e) in the foregoing paragraph, the competent authority shall have regard to all relevant factors, including the physical development of the population

from which the workers are recruited, the nature of the country through which they must travel and the climatic conditions.

2 The competent authority shall further provide that the normal daily journey of such workers shall not exceed a distance corresponding to an average working day of eight hours, it being understood that account shall be taken not only of the weight to be carried and the distance to be covered, but also of the nature of the road, the season and all other relevant factors, and that, where hours of journey in excess of the normal daily journey are exacted, they shall be remunerated at rates higher than the normal rates.

Article 19

1 The competent authority shall only authorise recourse to compulsory cultivation as a method of precaution against famine or a deficiency of food supplies and always under the condition that the food or produce shall remain the property of the individuals or the community producing it.

2 Nothing in this Article shall be construed as abrogating the obligation on members of a community, where production is organised on a communal basis by virtue of law or custom and where the produce or any profit accruing from the sale thereof remain the property of the community, to perform the work demanded by the community by virtue of law or custom.

Article 20

Collective punishment laws under which a community may be punished for crimes committed by any of its members shall not contain provisions for forced or compulsory labour by the community as one of the methods of punishment.

Article 21

Forced or compulsory labour shall not be used for work underground in mines.

Article 22

The annual reports that Members which ratify this Convention agree to make to the International Labour Office, pursuant to the provisions of Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, on the measures they have taken to give effect to the provisions of this Convention, shall contain as full information as possible, in respect of each territory concerned, regarding the extent to which recourse has been had to forced or compulsory labour in that territory, the purposes for which it has been employed, the sickness and death rates, hours of work, methods of payment of wages and rates of wages, and any other relevant information.

Article 23

1 To give effect to the provisions of this Convention the competent authority shall issue complete and precise regulations governing the use of forced or compulsory labour.

2 These regulations shall contain, inter alia, rules permitting any person from whom forced or compulsory labour is exacted to forward all complaints relative to the conditions of labour to the authorities and ensuring that such complaints will be examined and taken into consideration.

Article 24

Adequate measures shall in all cases be taken to ensure that the regulations governing the employment of forced or compulsory labour are strictly applied, either by extending the duties of any existing labour inspectorate which has been established for the inspection of voluntary labour to cover the inspection of forced or compulsory labour or in some other appropriate manner. Measures shall also be taken to ensure that the regulations are brought to the knowledge of persons from whom such labour is exacted.

Article 25

The illegal exaction of forced or compulsory labour shall be punishable as a penal offence, and it shall be an obligation on any Member ratifying this Convention to ensure that the penalties imposed by law are really adequate and are strictly enforced.

Article 26

1. Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to apply it to the territories placed under its sovereignty, jurisdiction, protection, suzerainty, tutelage or authority, so far as it has the right to accept obligations affecting matters of internal jurisdiction; provided that, if such Member may desire to take advantage of the provisions of article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation, it shall append to its ratification a declaration stating--

(1) the territories to which it intends to apply the provisions of this Convention without modification;

(2) the territories to which it intends to apply the provisions of this Convention with modifications, together with details of the said modifications;

(3) the territories in respect of which it reserves its decision.

2. The aforesaid declaration shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification. It shall be open to any Member, by a subsequent declaration, to cancel in whole or in part the reservations made, in pursuance of the provisions of subparagraphs (2) and (3) of this Article, in the original declaration.

Article 27

The formal ratifications of this Convention under the conditions set forth in the Constitution of the International Labour Organisation shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 28

1 This Convention shall be binding only upon those Members whose ratifications have been registered with the International Labour Office.

2 It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the Director-General.
3 Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which the ratification has been registered.

http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C029 (11 of 13)04/30/2009 10:21:14 AM

Article 29

As soon as the ratifications of two Members of the International Labour Organisation have been registered with the International Labour Office, the Director-General of the International Labour Office shall so notify all the Members of the International Labour Organisation. He shall likewise notify them of the registration of ratifications which may be communicated subsequently by other Members of the Organisation.

Article 30

1 A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered with the International Labour Office.

2 Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of five years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of five years under the terms provided for in this Article.

Article 31

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 32

1 Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve denunciation of this Convention without any requirement of delay, notwithstanding the provisions of Article 30 above, if and when the new revising Convention shall have come into force.

2 As from the date of the coming into force of the new revising Convention, the present Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

3 Nevertheless, this Convention shall remain in force in its actual form and content

for those Members which have ratified it but have not ratified the revising convention.

Article 33

The French and English texts of this Convention shall both be authentic.
Cross references

អនុសញ្ញាលេខ ២៩
ស្តីពី
ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច[២]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ៖

ត្រូវបានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទីដប់បួនរបស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ១០ មិថុនា ១៩៣០។

បានយល់ព្រមដាក់សំណើសុំមួយចំនួនដែលទាក់ទងនឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចទៅក្នុងចំណុចទីមួយនៃរបៀបវារៈរបស់សម័យប្រជុំនេះ។

បានកំណត់ថាសំណើសុំទាំងនេះគួរត្រូវមានទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទីម្ភៃប្រាំបី ខែមិថុនា ឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសាមសិប នូវអនុសញ្ញាដូចខាងក្រោម ដែលតទៅហៅថាអនុសញ្ញា ឆ្នាំ១៩៣០ ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ទុកជូនបណ្តាប្រទេសជាសមាជិកផ្តល់សច្ចាប័ន ដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ៖

មាត្រា ១

១. ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានាចំពោះការលុបបំបាត់នូវការប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទនៅក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លីបំផុតតាមការគួរ។

២. ក្នុងទស្សនៈឈានទៅបំបាត់ទាំងស្រុងនូវការងារនេះ នៅក្នុងតំណាក់កាលអន្តរកាលនេះ អាចមានការផ្តល់ឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់តែក្នុងគោលបំណង នៃប្រយោជន៍សាធារណៈប៉ុណ្ណោះ និងជាវិធានការដោយឡែក ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌ និងការធានាទាំងឡាយណាដូចមានចែងជាបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោម។

៣. បន្ទាប់ពីអនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានបានអំឡុងពេលប្រាំឆ្នាំកន្លងមក ហើយនៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិធ្វើរបាយការណ៍ដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ៣១ ខាងក្រោម ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវពិនិត្យលទ្ធភាពនៃការលុប

[២]. កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមាន ថ្ងៃទី ១ ឧសភា ឆ្នាំ១៩៣២

បំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទដោយមិនមានបន្តនូវតំណាក់កាលអន្តរកាល និងត្រូវពិនិត្យលើការ ប៉ងប្រាថ្នាដើម្បីដាក់បញ្ហានេះក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ។

មាត្រា ២

១. តាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មានន័យថា រាល់ការងារ ឬសេវាកម្មណា ដែលតម្រូវពីជនណាម្នាក់ដោយការគំរាមកំហែងថានឹងដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយហើយដែលជននោះមិនបានស្ម័គ្រចិត្តធ្វើដោយខ្លួនឯងផងទេ។

២. ទោះជាយ៉ាងណាក្តី សម្រាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច" មិនគិតរួមបញ្ចូលនូវៈ

(ក) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវដោយផ្អែកលើច្បាប់កាតព្វកិច្ចយោធា ហើយការងារនោះ មានលក្ខណៈជាការងារយោធាសុទ្ធសាធ។

(ខ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលមានទម្រង់ជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋនៃប្រទេសដែលមានឯករាជ្យភាពពេញលេញ។

(គ) ការងារ ឬសេវាកម្មដែលគេតម្រូវពីជនណាម្នាក់ ដោយសារការដាក់ទោសពីតុលាការ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាការងារ ឬសេវាកម្មនោះបានអនុវត្តនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យ ឬឃ្លាំមើលពីសំណាក់អាជ្ញាធរសាធារណៈ ហើយដែលថាជននោះមិនត្រូវបានគេជួល ឬដាក់ឱ្យធ្វើការឱ្យបុគ្គលិកក្រុមហ៊ុន ឬសមាគមឯកជននានាឡើយ។

(ឃ) ការងារ ឬសេវាកម្មណាដែលគេតម្រូវឱ្យក្នុងករណីមានអាសន្នមានជាអាទិ៍ ព្រឹត្តិការណ៍ នៃសង្គ្រាម ឬមហន្តរាយ ឬអត្យន្តរាយគំរាមកំហែងដោយអគ្គីភ័យ ទឹកជំនន់ គ្រោះទុរ្ភិក្ស រញ្ជួយដី ជម្ងឺឆ្លង ការរាតត្បាតនៃសត្វសាហាវ សត្វល្អិត ជម្ងឺបេស្ត និងបណ្តាកាលៈទេសៈទូទៅដទៃទៀត ដែលអាចនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ការរស់រាន និងសុខុមាលភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ទោះបីទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកខ្លះក្តី។

(ង) សេវាតូចតាចនៅក្នុងភូមិ ដែលត្រូវធ្វើដោយសមាជិកសហគមន៍ ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដោយចំពោះនៃសហគមន៍ ហើយដែលអាចចាត់ជាការងារជាកាតព្វកិច្ចធម្មតារបស់ប្រជាពលរដ្ឋក្នុងសហគមន៍ ក្នុងលក្ខខណ្ឌជាសមាជិកនានានៃសហគមន៍នោះ ឬក៏អ្នកតំណាងដោយផ្ទាល់របស់ពួកគេមានសិទ្ធិធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ដែលទាក់ទងដល់ការចាំបាច់នៃសេវាកម្មបែបនេះ។

មាត្រា ៣

តាមអនុសញ្ញានេះ ពាក្យថា "អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច" មានន័យថា អាចជាអាជ្ញាធរនៃប្រទេសមាតុភូមិ ឬក៏អាជ្ញាធរកណ្តាលថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតនៃដែនដីចំណុះសាមី។

មាត្រា ៤

១. អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចមិនត្រូវចាប់បង្ខំ ឬអនុញ្ញាតឱ្យមានការចាប់បង្ខំលើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ជាបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានាឡើយ។

២. ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ដើម្បីជាប្រយោជន៍នៃបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជនបែបនេះមានអាទិភាពរួចហើយ នៅក្នុងកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជីលើសច្ចាប័ននៃអនុសញ្ញានេះរបស់ប្រទេសជាសមាជិកដោយអគ្គនាយកការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ប្រទេសជាសមាជិកនោះត្រូវតែលុបបំបាត់ទាំងស្រុងនូវការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចទាំងនោះចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានោះនឹងចូលជាធរមាន សម្រាប់ប្រទេសខ្លួនមក។

មាត្រា ៥

១. មិនមានសម្បទានណាចំពោះបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានាត្រូវឱ្យពាក់ព័ន្ធ ទោះក្នុងប្រភេទណាក៏ដោយនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ការងារផលិតកម្ម ឬការងារប្រមូលផលិតផលដែលបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាជិកនោះប្រើប្រាស់ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងកិច្ចជំនួញរបស់ខ្លួន។

២. ប្រសិនបើមានសម្បទានដែលបានកំណត់ក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបែបនេះ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវទុកជាមោឃៈយ៉ាងឆាប់តាមដែលអាចធ្វើបានដើម្បីអនុវត្តតាមមាត្រា ១ នៃអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៦

មន្ត្រីដែលទទួលបន្ទុកផ្នែករដ្ឋបាលទាំងឡាយ ទោះជាខ្លួនមានភារកិច្ចក្នុងការជម្រុញលើកទឹកចិត្តចំពោះប្រជាពលរដ្ឋ ដែលនៅក្នុងបន្ទុករបស់ខ្លួនឱ្យបំពេញនូវប្រភេទការងារខ្លះក៏ដោយ ក៏មិនត្រូវចាប់បង្ខំប្រជាពលរដ្ឋទាំងនោះ ឬសមាជិកផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេឱ្យធ្វើការងារសម្រាប់ជាប្រយោជន៍បុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏សមាគមជាឯកជននានាឡើយ។

មាត្រា ៧

១. ប្រធានដឹកនាំដែលមិនមានមុខងារផ្នែករដ្ឋបាល មិនត្រូវធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចទេ។

២. ប្រធានដឹកនាំដែលមានមុខងារផ្នែករដ្ឋបាល ដោយមានការអនុញ្ញាតពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចអាចធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបាន ដោយផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ។

៣. ប្រធានដឹកនាំណាដែលមានការទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ និងដែលមិនមានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ ទោះជាក្នុងរូបភាពណាក៏ដោយ អាចមានសិទ្ធិទទួលនូវសេវាកម្មផ្ទាល់ខ្លួន យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិសមស្រប និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថា គេបានចាត់គ្រប់វិធានការដើម្បីបង្ការនូវការរំលោភនានា។

មាត្រា ៨

១. ការទទួលខុសត្រូវលើរាល់ការសំរេចចំពោះឧបាស្រ័យនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវស្ថិតនៅលើអាជ្ញាធរស៊ីវិលថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតក្នុងដែនដីចំណុះសាមី។

២. ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អាជ្ញាធរនោះអាចផ្ទេរអំណាចនេះដល់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដើម្បីអនុវត្តលើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចណាដែលមិនទាក់ទងនឹងការដកកម្មករ និយោជិតចេញពីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ។ ក្នុងរយៈពេល និងលក្ខខណ្ឌនានាដែលអាចកំណត់នៅក្នុងបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៣ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធរនោះក៏អាចផ្ទេរអំណាចឱ្យអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដើម្បីអនុវត្តការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចណាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការដកអ្នកធ្វើការទាំងឡាយនោះ ចេញពីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅក្នុងគោលបំណងជួយសម្រួលកិច្ចការរបស់មន្ត្រីផ្នែករដ្ឋបាល និងសម្រាប់កិច្ចការដឹកជញ្ជូនសំភារៈគ្រៀមទុករបស់រដ្ឋាភិបាល។

មាត្រា ៩

លើកលែងតែបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងដោយឡែកនៅក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធរណាមួយដែលអនុវត្តនូវការងារដោយបង្ខំមុននឹងសំរេចឱ្យមានឧបាស្រ័យ ចំពោះការងារដោយបង្ខំត្រូវគិតជាបឋមថា៖

(ក) ការងារដែលត្រូវធ្វើនោះ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវបំពេញនោះមានប្រយោជន៍សំខាន់ដោយផ្ទាល់ចំពោះសហគមន៍នោះ។

(ខ) ការងារ ឬសេវានោះមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតដ៏ខ្លីខាងមុខ។

(គ) មិនអាចមានការងារដោយបង្ខំ ឬសេវាជាកាតព្វកិច្ចណាត្រូវបានគេផ្តល់អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារទាបជាងការងារ ឬសេវាដូចគ្នាដែលអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យពាក់ព័ន្ធ។

(ឃ)ការងារ ឬសេវានោះ នឹងមិនត្រូវក្លាយជាបន្ទុកដ៏ធ្ងន់ធ្ងរចំពោះប្រជាពលរដ្ឋដែលមានកម្លាំងពលកម្មទំនេរ និងសមត្ថភាពដើម្បីធានាបាននូវការងារនោះ។

មាត្រា ១០

១. ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដែលបានតម្រូវជាពន្ធអាករ ឬត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យសម្រាប់ការប្រតិបត្តិនៅក្នុងផ្នែកសាធារណការដោយប្រធានដឹកនាំទាំងឡាយណាដែលមានមុខងារប្រតិបត្តិផ្នែករដ្ឋបាលត្រូវធ្វើការលុបបំបាត់ជាបណ្តើរៗ។

២. ជាមួយគ្នានេះ ប្រសិនបើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវបានតម្រូវជាពន្ធអាករ និងប្រសិនការងារនេះ ត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យសម្រាប់ការអនុវត្តន៍នៅក្នុងផ្នែកសាធារណការដោយប្រធានដឹកនាំដែលប្រតិបត្តិមុខងារខាងរដ្ឋបាល នោះអាជ្ញាធរសាមីត្រូវយកចិត្តទុកដាក់គិតគូរជាបឋមថា៖

(ក) ការងារដែលត្រូវធ្វើ ឬសេវាដែលត្រូវបំពេញនេះមានសារៈប្រយោជន៍ ដោយចំពោះដល់សហគមន៍ដែលត្រូវអនុវត្តការងារដោយបង្ខំនោះ។

(ខ) ការងារ ឬសេវាដែលត្រូវបំពេញនោះមានភាពចាំបាច់សម្រាប់ពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជាពេលអនាគតដ៏ខ្លី។

(គ) ការងារ ឬសេវានោះ មិនមានបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានពលកម្មទំនេរ និងសមត្ថភាពដែលអាចធានាការងារនេះ។

(ឃ)ការងារ ឬសេវាកម្មនោះ នឹងមិនត្រូវធ្វើឱ្យមានការដកផ្លាស់ប្តូរអ្នកធ្វើការទាំងនោះចេញពីទីកន្លែងដែលពួកគេធ្លាប់ស្នាក់នៅ។

(ង) ការប្រតិបត្តិការងារ ឬការបំពេញសេវាកម្មនោះនឹងមានគោលដៅជាប្រយោជន៍សម្រាប់តម្រូវការចាំបាច់ខាងសាសនា ជីវភាពសង្គម និងវិស័យកសិកម្ម។

មាត្រា ១១

១. ការអនុវត្តន៍ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើចំពោះតែបុរសដែលមានកាយសម្បទាមាំមួន និងមានអាយុយ៉ាងតិចបំផុត ១៨ ឆ្នាំ និងយ៉ាងច្រើនបំផុត ៤៥ ឆ្នាំ។ លើកលែងតែការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវអនុវត្តការកំរិត និងលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

(ក) ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន

ត្រូវមានការកំណត់ជាមុនពីមន្ត្រីសុខាភិបាលដែលតែងតាំង

ដោយរដ្ឋបាលថាសាមីជន មិនមានទទួលរងដោយជម្ងឺឆ្លង ឬជម្ងឺរាតត្បាត និង

មានរាងកាយមាំមួនសមស្របតាមការតម្រូវ និងតាមលក្ខខណ្ឌដែលខ្លួនត្រូវអនុវត្ត។

(ខ) ការលើកលែងជាទូទៅចំពោះគ្រូបង្រៀន និងសិស្ស ព្រមទាំងមន្ត្រីរដ្ឋបាលនានា។

(គ) ការថែទាំនៃបុរសពេញវ័យ ដែលមានកាយសម្បទាពេញលេញជាចាំបាច់ចំពោះជីវភាពគ្រួសារ និងសង្គមនៅក្នុងសហគមន៍នីមួយៗ។ ការគោរពនូវចំណងទាក់ទងរវាងសហព័ន្ធ និងគ្រួសារ។

(ឃ) គោរពចំណងនៃសហព័ន្ធ និងគ្រួសារ។

២. ចំពោះគោលបំណងនៃចំណុច (គ) នៃកថាខណ្ឌខាងលើនេះ នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ២៣ របស់អនុសញ្ញានេះ ត្រូវកំណត់សមាមាត្រនៃចំនួនអ្នកស្រុកពេញវ័យ ភេទប្រុស និងមានកាយសម្បទាពេញលេញ ដែលអាចត្រូវប្រើនៅក្នុងពេលណាមួយដែលមានការងារត្រូវបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថាសមាមាត្រនេះមិនត្រូវលើសពីម្ភៃប្រាំភាគរយឡើយ។ នៅក្នុងការកំណត់សមាមាត្រនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះដង់ស៊ីតេ និងការអភិវឌ្ឍន៍ខាងសំភារៈ និងសង្គមរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ រដូវកាល និងការងារណាដែលសាមីជនទាំងនោះត្រូវបានគេប្រើឱ្យធ្វើក្នុងនាមខ្លួនជាអ្នកស្រុក។ ម៉្យាងទៀតក៏ត្រូវគិតដល់ការចាំបាច់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅធម្មតារបស់សហគមន៍សាមីនោះផងដែរ។

មាត្រា ១២

១. រយៈពេលអតិបរមានៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទរបស់ជនម្នាក់ៗសម្រាប់អំឡុងពេលដប់ពីរខែ មិនត្រូវលើសពីហុកសិបថ្ងៃ ដោយគិតទាំងរយៈពេលធ្វើដំណើរទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ និងវិលមកវិញផង។

២. ជនម្នាក់ៗដែលបានតម្រូវឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវតែបានត្រូវផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់នូវរយៈពេលនៃការងារដែលខ្លួនបានបំពេញរួចហើយ។

[illegible]

១. ម៉ោងធ្វើការធម្មតានៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវស្មើគ្នានឹងម៉ោងធ្វើការនៃការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តដែរ។ ម៉្យាងទៀត ម៉ោងដែលធ្វើលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតាត្រូវមានផ្តល់ប្រាក់កម្រៃតាមអត្រាដូចគ្នា និងអត្រានៃប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមសម្រាប់ការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តផងដែរ។

២. ត្រូវឱ្យមានថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ សម្រាប់ជនដែលត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទ ហើយប្រសិនបើអាចធ្វើបាន ថ្ងៃឈប់សម្រាកនេះត្រូវឱ្យជាប់គ្នានឹងថ្ងៃឈប់សម្រាកតាមប្រពៃណី ឬទំនៀមទម្លាប់ក្នុងដែនដីចំណុះ ឬក្នុងតំបន់សាមី។

មាត្រា ១៤

១. ជាមួយនឹងការលើកលែងចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដូចមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញានេះ ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចគ្រប់ប្រភេទត្រូវតែមានផ្តល់ប្រាក់កម្រៃជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធ ក្នុងអត្រាមិនតិចជាងអត្រាដែលផ្តល់សម្រាប់ការងារដែលមានប្រភេទដូចគ្នា ទោះការងារនោះនៅក្នុងស្រុកដែលប្រើពលកម្ម ឬក្នុងស្រុកដែលជ្រើសរើសពលកម្មក៏ដោយ គឺត្រូវយកតាមអត្រាណាដែលខ្ពស់ជាងគេ។

២. ក្នុងករណីដែលការងារ ត្រូវបានធ្វើឧបាស្រ័យដោយប្រធានដឹកនាំដែលត្រូវប្រតិបត្តិនូវមុខងារផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួននោះ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌខាងលើនេះ ត្រូវតែយកមកអនុវត្តឱ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើបាន។

៣. ប្រាក់ឈ្នួលទាំងនេះត្រូវបើកឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗដោយផ្ទាល់ ហើយមិនត្រូវបើកប្រាក់នេះទៅឱ្យប្រធានកុលសម្ព័ន្ធ ឬអាជ្ញាធរដទៃទៀតឡើយ។

៤. សម្រាប់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលនេះ ថ្ងៃដែលជារយៈពេលត្រូវប្រើសម្រាប់ការធ្វើដំណើរទៅ ឬមកពីកន្លែងធ្វើ ក៏ត្រូវគិតជាថ្ងៃធ្វើការងារដែរ។

៥. គ្មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងមាត្រានេះ ដែលរាំងការបើកប្រាក់ឈ្នួលជារបបអាហារធម្មតាបានឡើយ។ របបអាហារនេះ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវសមមូលនឹងតម្លៃជាប្រាក់ដែលត្រូវបាន។ ប៉ុន្តែការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ទោះសម្រាប់ពន្ធអាករ ឬសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់ដល់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់នូវស្បៀងអាហារ សម្លៀកបំពាក់ ឬកន្លែងស្នាក់នៅជាពិសេសណាមួយ ក្នុងគោលបំណងថែទាំគេក្នុងលក្ខខណ្ឌសមរម្យមួយ ដើម្បីនឹងរ៉ាប់រងការងារបាននៅក្នុងលក្ខខណ្ឌពិសេសនានានៃមុខរបរខ្លះ ឬក៏សម្រាប់ការផ្តល់នូវសំភារៈឧបករណ៍នានាក្តី មិនត្រូវអនុវត្តបានឡើយ។

មាត្រា ១៥

១. ច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាដែលទាក់ទងដល់ការជួសជុលសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ ឬជម្ងឺដែលកើតឡើងដោយសារមុខរបរនៃកម្មករ និយោជិត និងច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិណាដែលចែងអំពីការទូទាត់សម្រាប់អ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានជម្ងឺ ឬបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ហើយដែលនៅជាធរមាន ឬនឹងចូលជាធរមាននៅក្នុងទឹកដីចំណុះដែលពាក់ព័ន្ធ ត្រូវតែអនុវត្តស្មើភាពគ្នា ទោះចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យធ្វើការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឬកម្មករនិយោជិត ដែលបំពេញការងារដោយស្ម័គ្រចិត្តក្តី។

២. ក្នុងករណីខ្លះ គឺតម្រូវឱ្យអាជ្ញាធរមានកាតព្វកិច្ចប្រើប្រាស់កម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដើម្បីធានានូវការអាចចិញ្ចឹមជីវិតបានរបស់កម្មករ និយោជិតដែលដោយសារតែគ្រោះថ្នាក់ ឬជម្ងឺដែលកើតឡើងដោយសារការប្រកបមុខរបររបស់ខ្លួនបានបាត់បង់សមត្ថភាព ទោះទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្តី មិនអាចផ្គត់ផ្គង់

ជីវភាពខ្លួនឯងបាន និងដើម្បីចាត់វិធានការធានាផ្តល់នូវការថែទាំចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុករបស់កម្មករ និយោជិតទាំងនោះ នៅក្នុងពេលដែលបាត់បង់សមត្ថភាពការងារ ឬក្នុងពេលដែលមានជម្ងឺកើតឡើងដោយសារការធ្វើការងារ។

មាត្រា ១៦

១. លើកលែងតែមានករណីចាំបាច់ជាពិសេស ជនទាំងឡាយដែលត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច នឹងមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅស្រុកទាំងឡាយដែលមានចំណីអាហារ និងធាតុអាកាសខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងច្រើនពីចំណីអាហារ ឬធាតុអាកាស ដែលពួកគេធ្លាប់ទទួលទាន និងរស់នៅដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពជនទាំងនោះឡើយ។

២. មិនមានករណីណាដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតទាំងនេះឡើយ លើកលែងតែគេបានចាត់វិធានការយ៉ាងតឹងរ៉ឹងខាងអនាម័យ និងការស្នាក់នៅដែលមានលក្ខណៈចាំបាច់ អាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនោះអាចស៊ាំនឹងលក្ខខណ្ឌនានាដើម្បីធានាការពារបានចំពោះសុខភាពរបស់ខ្លួន។

៣. នៅពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរបែបនេះមិនអាចចៀសវាងបានទេ ត្រូវមានការចាត់វិធានការដែលស្របតាមការឱ្យដំបូន្មានរបស់គ្រូពេទ្យមានសមត្ថកិច្ច ដោយធ្វើឱ្យមានទម្លាប់ជាបណ្តើរៗចំពោះលក្ខខណ្ឌចំណីអាហារ និងធាតុអាកាសថ្មីៗទាំងនោះ។

៤. ក្នុងករណីដែលកម្មករ និយោជិតត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើការងារដោយទៀងទាត់ ហើយដែលការងារនោះ មិនមែនជាទម្លាប់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ត្រូវចាត់វិធានការយ៉ាងណាដើម្បីធានាឱ្យគេមានទម្លាប់ចំពោះការងារនោះ ជាពិសេសគឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលការងារ ដែលត្រូវធ្វើពេលម៉ោងធ្វើការ និងការផ្តល់ពេលវេលាឈប់សម្រាក ព្រមទាំងឱ្យគេមានទម្លាប់ចំពោះការបន្ថែម ឬការកែប្រែនូវរបបចំណីអាហារ ប្រសិនបើមានការចាំបាច់។

មាត្រា ១៧

មុននឹងអនុញ្ញាតឱ្យមានឧបាស្រ័យចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចលើការងារសំណង់ ឬការងារថែទាំដែលតម្រូវឱ្យកម្មករ និយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្នុងធ្វើការរយៈពេលយូរ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវដឹងថា៖

(១) មានវិធានការចាំបាច់នានា ត្រូវបានចាត់ដើម្បីការពារសុខភាពរបស់កម្មករ និយោជិត និងដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការព្យាបាលជាចាំបាច់ ព្រមទាំងជាពិសេសត្រូវដឹងថា៖

(ក) កម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ និងពិនិត្យសុខភាពតាមពេលកំណត់នៅពេលដែលចូលធ្វើការងារហើយ។

(ខ) មានបុគ្គលិកពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ជាមួយនឹងការផ្ដល់ឱ្យមានឱសថាល័យ គិលានដ្ឋាន មន្ទីរពេទ្យ និងសំភារៈបរិក្ខាពេទ្យចាំបាច់ទៅតាមតម្រូវការ។

(គ) លក្ខខណ្ឌអនាម័យនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ ការផ្ដល់នូវទឹកសម្រាប់ផឹក ចំណី អាហារ ប្រេងឥន្ទនៈ និងប្រដាប់ប្រដារសម្រាប់ផ្ទះបាយ ព្រមទាំងប្រសិនបើចាំបាច់ការផ្ដល់នូវសម្លៀកបំពាក់ និងផ្ទះសម្រាប់ស្នាក់នៅបានសមគួរ។

(២) មានការរៀបចំច្បាស់លាស់ដើម្បីធានាដល់ការរស់នៅរបស់គ្រួសារនៃកម្មករនិយោជិត ជាពិសេសតាមរយៈការជួយសម្រួល និងការជួយធានាសុវត្ថិភាពចំពោះការផ្ញើប្រាក់ឈ្នួលទៅឱ្យគ្រួសារតាមសំណូមពរ ឬតាមការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត។

(៣) ការចំណាយសម្រាប់ការធ្វើដំណើរទៅកាន់កន្លែងធ្វើការ ឬវិលមកវិញត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុកនៃអាជ្ញាធរដែលទទួលខុសត្រូវ ហើយដែលអាជ្ញាធរនេះត្រូវជួយសម្រួលដល់ការធ្វើដំណើរដោយធ្វើយ៉ាងណាប្រើឱ្យអស់លទ្ធភាពនូវគ្រប់មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូនដែលមាន។

(៤) ក្នុងករណីដែលមានជម្ងឺ ឬមានគ្រោះថ្នាក់បណ្ដាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពការងារក្នុងរយៈពេលណាមួយ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ជូនទៅលំនៅដ្ឋានខ្លួនវិញ ហើយចំណាយចំពោះកិច្ចការនេះ គឺត្រូវស្ថិតនៅក្នុងបន្ទុករបស់អាជ្ញាធររដ្ឋបាលដែលទទួលខុសត្រូវនេះ។

(៥) កម្មករនិយោជិតណាដែលមានបំណងចង់បន្តការងាររបស់ខ្លួនដោយស្ម័គ្រចិត្ត បន្ទាប់ពីរយៈពេលនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចបានចប់ ត្រូវបានអនុញ្ញាតសម្រាប់រយៈពេលពីរឆ្នាំ ដោយមិនមានបាត់បង់នូវសិទ្ធិវិលត្រឡប់មកលំនៅដ្ឋានវិញ ដោយសេរីដោយសារការចំណាយផ្ទាល់ខ្លួនឡើយ។

មាត្រា ១៨

១. ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចដើម្បីដឹកជញ្ជូនមនុស្ស ឬទំនិញដូចជាការងាររបស់អ្នកជញ្ជូនឥវ៉ាន់ ឬអ្នកដើរទូកជាដើម ត្រូវបានលុបបំបាត់ឱ្យបានឆាប់បំផុតតាមដែលអាចធ្វើបាន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវចេញបទបញ្ជាកំណត់ចំពោះក្នុងចំណោមកិច្ចការខ្លះៗដូចជា៖

(ក) ការងារនេះត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់តែក្នុងគោលបំណងដើម្បីជួយសម្រួលដល់សកម្មភាពនៃមន្ត្រីរដ្ឋបាលនានាក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ឬសម្រាប់តែការងារដឹកជញ្ជូនទំនិញរបស់រដ្ឋាភិបាល ឬការដឹកជញ្ជូនជនទាំងឡាយក្រៅពីមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល នៅក្នុងករណីដែលមានការចាំបាច់ជាបន្ទាន់បំផុតតែប៉ុណ្ណោះ។

(ខ) កម្មករដែលគេប្រើក្នុងការងារនោះ ត្រូវបានទទួលការបញ្ជាក់ថាមានរាងកាយសមស្រប ប្រសិនបើការពិនិត្យសុខភាពនេះអាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែប្រសិនបើការ

ពិនិត្យសុខភាពបែបនេះមិនអាចអនុវត្តបាន ជនដែលប្រើជាកម្មករបែបនេះត្រូវបានគេធានាទទួលខុសត្រូវថា ជនទាំងនោះមានកាយសម្បទាសមស្រប និង មិន ដែលមានជម្ងឺឆ្លង ឬជម្ងឺរាតត្បាតណាមួយ។

(គ) ទម្ងន់អតិបរមាដែលកម្មករទាំងនេះអាចត្រូវបានគេឱ្យលើក។

(ឃ) ចម្ងាយអតិបរមាដែលត្រូវលើក ឬយួរឥវ៉ាន់នោះ។

(ង) ចំនួនថ្ងៃអតិបរមាក្នុងមួយខែ ឬក្នុងរយៈពេលណាមួយផ្សេងទៀតដែលកម្មករទាំងនេះអាចត្រូវបានប្រើឱ្យលើក ដោយគិតរួមទាំងចំនួនថ្ងៃដែលចំណាយសម្រាប់ការធ្វើដំណើរវិលមកផ្ទះរបស់កម្មករទាំងនេះផង, និង

(ច) ជនទាំងឡាយដែលមានសិទ្ធិបញ្ជាចំពោះការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចប្រភេទនេះ និងវិសាលភាពនៃសិទ្ធិបញ្ជាការងារនេះរបស់ជនទាំងនោះផង។

២. ក្នុងការកំណត់ចំនួនអតិបរមានានា ដូចមានចែងក្នុងចំណុច (គ), (ឃ) និង (ង) នៃកថាខណ្ឌខាងលើនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះរាល់គ្រប់កត្តាពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយ ដោយគិតរួមទាំងការលូតលាស់ខាងរាងកាយនៃប្រជាពលរដ្ឋ ដែលត្រូវជ្រើសរើសយកមកធ្វើកម្មករ និងលក្ខណៈនៃប្រទេសដែលពួកគេត្រូវធ្វើដំណើរទៅ ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌធាតុអាកាសនៃប្រទេសនោះផង។

៣. អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវកំណត់យ៉ាងណា កុំឱ្យចម្ងាយត្រូវធ្វើដំណើរធម្មតាប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករទាំងនេះ លើសពីចម្ងាយដែលត្រូវធ្វើដំណើរសម្រាប់ក្នុងរយៈពេលមធ្យមប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃការងារ ពោលគឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់មិនត្រឹមតែទម្ងន់ដែលស្ពាយជាប់នឹងខ្លួន ឬចម្ងាយដែលត្រូវដើរប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ផងដែរអំពីប្រភេទផ្លូវដែលត្រូវដើរជូវកាលនៅពេលធ្វើដំណើរ និងគ្រប់បណ្ដាកត្តាដែលពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ហើយម្យ៉ាង ទៀតប្រសិនបើចំនួនម៉ោងនៃការធ្វើដំណើរលើសពីចំនួនម៉ោងនៃថ្ងៃធ្វើដំណើរធម្មតាដែលគេតម្រូវកម្មករទាំងនេះត្រូវទទួលបាននូវប្រាក់កម្រៃបន្ថែមក្នុងអត្រាខ្ពស់ជាងអត្រាធម្មតាផងដែរ។

មាត្រា ១៩

១. អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច មានអំណាចក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការងារជាកាតព្វកិច្ចផ្នែកការដាំដុះតែម្យ៉ាងគត់ ដែលត្រូវធ្វើឡើងដើម្បីជាវិធីបង្ការទល់នឹងគ្រោះទុរ្ភិក្ស ឬកង្វះខាតនូវការផ្គត់ផ្គង់ស្បៀងអាហារ ហើយដែលជានិច្ចកាលការងារជាកាតព្វកិច្ចនោះត្រូវធ្វើនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌថា ស្បៀងអាហារ ឬការផលិតនោះត្រូវតែស្ថិតនៅជាកម្មសិទ្ធិរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ឬក៏របស់សហគមន៍ដែលជាអ្នកផលិតស្បៀងនេះ។

២. មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេបកស្រាយសំដៅបដិសេធនូវកាតព្វកិច្ចស្របតាមច្បាប់ ឬទំនៀមទម្លាប់របស់សមាជិកទាំងឡាយ នៃសហគមន៍ក្នុងការបំពេញការងារដែលតម្រូវដោយសហគមន៍នោះទេ ប្រសិនបើផលិតកម្មត្រូវបានរៀបចំចាត់

ចែងដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃសហគមន៍ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ឬទំនៀមទម្លាប់ និង ប្រសិនបើការផលិត ឬផលកម្រៃដែលបានមកពីការលក់ផលិតផលនោះនៅតែមានលក្ខណៈ ជាកម្មសិទ្ធិរបស់សហគមន៍។

មាត្រា ២០

ច្បាប់នៃការដាក់ទណ្ឌកម្មជាសមូហភាព ដែលក្រោមច្បាប់នេះ សហគមន៍ត្រូវបាន ទទួលការដាក់ទោសដោយសារការប្រព្រឹត្តអំពើឧក្រិដ្ឋនានា ដោយបុគ្គលខ្លះក្នុងចំណោម សមាជិករបស់ខ្លួន មិនត្រូវកំណត់ឱ្យមានបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលចាត់ទុកការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចថា ជាវិធីមួយក្នុងចំណោមវិធីដាក់ទណ្ឌកម្មនានានោះទេ។

មាត្រា ២១

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច មិនត្រូវយកទៅអនុវត្តចំពោះការងារក្រោមដីនៅក្នុង អណ្តូងរ៉ែឡើយ។

មាត្រា ២២

អនុលោមតាមមាត្រា ២២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ របាយការណ៍ ប្រចាំឆ្នាំអំពីការចាត់វិធានការដើម្បីធ្វើឱ្យបទប្បញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញានេះមានប្រសិទ្ធិភាព ដែល ត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយកការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ នៃប្រទេសជាសមាជិកទាំងឡាយណា ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាប់ពេញលេញតាមដែល អាចធ្វើបាន ដែលទាក់ទងនឹងដែនដីចំណុះសាមី ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះទំហំនៃការធ្វើ ឧបាស្រ័យនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងទឹកដីនោះ ចំពោះគោលបំណងនៃការ ប្រើប្រាស់ការងារ អត្រាជម្ងឺ ឬអត្រាស្លាប់ ពេលម៉ោងធ្វើការ វិធីសាស្ត្របើកប្រាក់ឈ្នួល និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងចំពោះព័ត៌មានដែលពាក់ព័ន្ធដទៃផ្សេងទៀត។

មាត្រា ២៣

១. ដើម្បីធ្វើឱ្យបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះមានប្រសិទ្ធិភាព អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវ ចាត់តាំងឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់ នូវបទប្បញ្ញត្តិនានាស្តីពីការគ្រប់គ្រងចំពោះការ ប្រើប្រាស់ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច។

២. បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះត្រូវមានវិធានមួយចំនួនដែលអនុញ្ញាតឱ្យជនដែលត្រូវបានគេ ប្រើឱ្យបំពេញការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចអាចធ្វើបណ្តឹងតវ៉ាការងារចំពោះអាជ្ញាធរ មាន សមត្ថកិច្ច និងដែលធានាថាបណ្តឹងតវ៉ាបែបនេះនឹងត្រូវបានទទួលយកពិនិត្យ និងដោះ ស្រាយ។

មាត្រា ២៤

ត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ដើម្បីធានាថាបទប្បញ្ញត្តិដែលគ្រប់គ្រងចំពោះមុខរបរនៃការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវបានអនុវត្តដោយតឹងរ៉ឹង ទោះជាតាមរយៈការពង្រីកភារកិច្ចដល់បណ្ដាអធិការដ្ឋានការងារដែលមានស្រាប់ដែលសម្រាប់ធ្វើអធិការកិច្ចចំពោះការងារ ដោយស្ម័គ្រចិត្តឱ្យទទួលបន្ថែមនូវបន្ទុកអធិការកិច្ចការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ឬក៏តាមរយៈរបៀបសមស្របដទៃផ្សេងទៀតក៏ដោយ។ វិធានការទាំងអស់នេះក៏ត្រូវបានធានាផងដែរថា បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនោះ ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយឱ្យជនដែលតម្រូវបំពេញការងារដោយបង្ខំបានដឹងផង។

មាត្រា ២៥

ការតម្រូវដោយខុសច្បាប់ឱ្យមានការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចត្រូវទទួលទោសដូចគ្នានឹងការប្រព្រឹត្តល្មើសខាងព្រហ្មទណ្ឌដែរ ហើយវាក៏ក្លាយជាកាតព្វកិច្ចចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្ដល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ក្នុងការធានាថាដាក់ទោសតាមច្បាប់គឺមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ នឹងត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងតឹងរ៉ឹងបំផុត។

មាត្រា ២៦

១. ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលផ្ដល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះត្រូវធានាអនុវត្តចំពោះដែនដីចំណុះ ដែលស្ថិតនៅក្រោមអធិបតេយ្យភាពយុត្តាធិការ ការការពារ អធិរាជភាព អាណាព្យាបាលភាព ឬស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដរាបណាដែនដីទាំងនោះមានសិទ្ធិយល់ព្រមចំពោះកាតព្វកិច្ចដែលមានឥទ្ធិពលលើបញ្ហាយុត្តាធិការផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើប្រទេសជាសមាជិកនេះ មានបំណងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ការអនុវត្តន៍នេះត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលថា ប្រទេសជាសមាជិកនោះត្រូវភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធទៅនឹងសច្ចាប័នរបស់ខ្លួននូវសេចក្ដីប្រកាសដែលមានចែងអំពី៖

(១) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយដែលខ្លួនមានបំណងចង់អនុវត្តនូវបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះដោយមិនមានការកែប្រែ។

(២) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយ ដែលខ្លួនមានបំណងចង់អនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់នូវរបាយការណ៍ពិស្ដារនៃការកែប្រែនេះផង។

(៣) ដែនដីចំណុះទាំងឡាយ ដែលខ្លួនត្រូវទុកជាភាគបំរុងនៃការសំរេចបណ្ដោះអាសន្នសិន។

២. សេចក្ដីប្រកាសដូចខាងលើ ត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាបតិដ្ឋាប័ននៃសច្ចាប័ន ព្រមទាំងមានអានុភាពដូចសច្ចាប័ន។ ប្រទេសជាសមាជិកត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការលុបចោលតាម

រយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្តបន្ទាប់ នូវភាគបំរុងទាំងឡាយដែលបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសខាងដើម ទោះជាទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្តី ដោយអនុលោមតាមចំណុច (២) និង (៣) នៃមាត្រានេះ។

មាត្រា ២៧

ការផ្តល់សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញាដូចមានលក្ខខណ្ឌកំណត់ក្នុងធម្មនុញ្ញនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិដើម្បីចុះបញ្ជី។

មាត្រា ២៨

១. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះតែសមាជិកទាំងឡាយនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួន ត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជីពីអគ្គនាយកការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិរួចហើយ។

២. អនុសញ្ញានេះ ត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជីពីអគ្គនាយកការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិរួចហើយ។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានសម្រាប់ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ប្រទេសនោះបានទទួលការចុះបញ្ជីរួចហើយ។

មាត្រា ២៩

បន្ទាប់ពីមានការផ្តល់សច្ចាប័នពីប្រទេសជាសមាជិកចំនួនពីរនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ត្រូវបានចុះបញ្ជីជាមួយការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិរួចភ្លាម អគ្គនាយកនៃការិយាល័យនេះត្រូវជូនដំណឹងទៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់ជាសមាជិកនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ដូចគ្នានេះ អគ្គនាយកត្រូវជូនដំណឹងទៅប្រទេសជាសមាជិកដទៃទៀតនៃអង្គការនេះដែរ នៅពេលដែលប្រទេសសមាជិកណាផ្សេងសុំចុះបញ្ជីផ្តល់សច្ចាប័នក្នុងពេលក្រោយៗបន្តបន្ទាប់ទៀត។

មាត្រា ៣០

១. ប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មវិញបាន នៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីអំឡុងពេលដប់ឆ្នាំបានកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចូលជាធរមានលើកទី ១ នៃអនុសញ្ញានេះ តាមរយៈលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិដើម្បីអគ្គនាយកនេះចុះបញ្ជី។
អប្បដិបត្តិកម្មនេះ នឹងមិនមានអានុភាពទេ រហូតរយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជី។

២. ប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះរួចហើយ ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ មិនបានអនុវត្តសិទ្ធិនៃអប្បដិបត្តិកម្មដូចដែលបានកំណត់ក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងនៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាមានការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនូវរបាយការណ៍ស្តីពីដំណើរប្រព្រឹត្តទៅនៃអនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងបញ្ជាក់ពីគោលបំណងនៃការបញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទនេះ នូវបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយបង្វំផ្នែកខ្លះចំពោះអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៣១

ក្រោយពេលចូលជាធរមាននៃអនុសញ្ញានេះ រាល់ពេលផុតកំណត់នៃរយៈពេលប្រាំឆ្នាំម្តង ក្រុមប្រឹក្សភិបាលនៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ត្រូវផ្តល់នូវរបាយការណ៍អំពីការងារនៃអនុសញ្ញានេះជូនទៅសន្និសីទសាកល ហើយត្រូវពិចារណាអំពីបំណងដែលចង់លើបញ្ហាបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកនៃអនុសញ្ញានេះ ដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទ។

មាត្រា ៣២

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលបុនរាព្រឹត្តទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែក ចំពោះអនុសញ្ញានេះការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកណាមួយ ចំពោះអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើបុនរាព្រឹត្តហើយនោះនឹងត្រូវមានន័យពេញលេញតាមច្បាប់ថា ប្រទេសជាសមាជិកនោះបានធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មចំពោះអនុសញ្ញានេះជាស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនមានគិតដល់បទប្បញ្ញត្តិដូចមានក្នុងមាត្រា ៣០ ខាងលើ និងប្រសិនបើក្នុងពេលនោះ អនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តថ្មីនេះត្រូវបានចូលជាធរមានរួចហើយ។

២. ចាប់ពីពេលដែលអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តថ្មីនោះចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះនឹងលែងបើកឱ្យប្រទេសជាសមាជិកនានាផ្តល់សច្ចាប័នទៀតហើយ។

៣. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះនឹងនៅជាធរមានជាដរាបទាំងទម្រង់និងខ្លឹមសារចំពោះប្រទេសជាសមាជិកណាដែលបានឱ្យសច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាបុនរាព្រឹត្តនៅឡើយ។

មាត្រា ៣៣

អត្ថបទប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះមានតម្លៃជាផ្លូវការដូចគ្នា។

****