C98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949

Convention concerning the Application of the Principles of the Right to Organise and to Bargain Collectively (Note: Date of coming into force: 18:07:1951.) Convention:C098 Place:Geneva Session of the Conference:32 Date of adoption:01:07:1949 Subject classification: Freedom of Association Subject classification: Collective Bargaining and Agreements Subject: ***Freedom of Association, Collective Bargaining, and Industrial Relations*** *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 Thirty-second Session on 8 June 1949, and

Having decided upon the adoption of certain proposals concerning the application of the principles of the right to organise and to bargain collectively, which is the fourth item on the agenda of the session, and

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

adopts this first day of July of the year one thousand nine hundred and forty-nine the following Convention, which may be cited as the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949:

Article 1

1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to--

(a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership;

(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.

Article 2

1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.

2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

Article 3

Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.

Article 4

Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.

Article 5

1. The extent to which the guarantees provided for in this Convention shall apply to the armed forces and the police shall be determined by national laws or regulations.

2. In accordance with the principle set forth in paragraph 8 of Article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation the ratification of this Convention by any Member shall not be deemed to affect any existing law, award, custom or agreement in virtue of which members of the armed forces or the police enjoy any right guaranteed by this Convention.

Article 6

This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members 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 its ratification has been registered.

Article 9

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate --

a) the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;

b) the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;

c) the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;

d) the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.

2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.

3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.

4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 10

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.

2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.

3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 11, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 11

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.

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 ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 12

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 13

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 14

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 15

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides,

a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 11 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 16

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Cross references Constitution: 19:article 19 of the Constitution of the International Labour Organisation
Constitution: 35:article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation

អនុសញ្ញាលេខ ៩៨
ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព[១]

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

បានឃើញការកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានឃើញការបើកសម័យប្រជុំលើកទីសាមសិបពីររបស់ខ្លួននាថ្ងៃទី ៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៤៩។

បានឃើញការយល់ព្រមអនុម័តលើសំណើមួយចំនួនស្តីអំពីការអនុវត្តន៍គោលការណ៍នៃសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបៀបវារៈនៃសម័យប្រជុំនេះ។

បានចាត់ទុកថាសំណើទាំងនេះត្រូវតែមានទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទីមួយខែកក្កដាឆ្នាំមួយពាន់ប្រាំបួនរយសែសិបប្រាំបួន នូវអនុសញ្ញាដែលតទៅនេះត្រូវហៅថា អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩៤៩ ស្តីពីសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព៖

មាត្រា ១

១. កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលនូវការការពារយ៉ាងពេញទំហឹងទល់នឹងសកម្មភាពនៃការរើសអើងប្រឆាំងសមាគមនៅក្នុងមុខរបររបស់ខ្លួន។

២. ការការពារនេះត្រូវអនុវត្តជាពិសេសចំពោះសកម្មភាពដូចតទៅ៖

(ក) ប្រើប្រាស់មុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មកធ្វើជាកម្មវត្ថុសម្រាប់គាបសង្កត់ដោយដាក់លក្ខខណ្ឌថាកម្មករនិយោជិតនោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬត្រូវបោះបង់សមាជិកភាពនៃសហជីព។

(ខ) យកមកធ្វើជាមូលហេតុសម្រាប់ការបណ្តេញចេញពីការងារ ឬការធ្វើឱ្យខូចប្រយោជន៍ដទៃទៀតចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយសារជននោះជាសមាជិកសហជីព ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីពនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ ឬក៏ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ហើយមានការព្រមព្រៀងពីនិយោជក។

---

១. កាលបរិច្ឆេទចូលជាធរមានបញ្ញត្តិ : ថ្ងៃ ១៨ កក្កដា ១៩៥១

មាត្រា ២

១. អង្គការនៃនិយោជក និងអង្គការនៃកម្មករនិយោជិតត្រូវបានទទួលការការពារយ៉ាងពេញទំហឹងទល់នឹងសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែករវាងគ្នា ឬរវាងភ្នាក់ងារ ឬសមាជិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬក៏រវាងកិច្ចដំណើរការ ឬកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួននីមួយៗ។

២. ជាពិសេស សកម្មភាពទាំងឡាយដែលគេធ្វើឡើងដើម្បីជ្រោមជ្រែងអង្គការកម្មករនិយោជិត ហើយដែលស្ថិតនៅក្រោមការគាបសង្កត់ពីនិយោជក ឬពីអង្គការនិយោជក ឬក៏ដើម្បីជ្រោមជ្រែងអង្គការកម្មករនិយោជិតតាមរយៈមធ្យោបាយជាប្រាក់កាស ឬក៏មធ្យោបាយដទៃទៀត ក្នុងបំណងដាក់អង្គការទាំងនេះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់និយោជក ឬអង្គការនិយោជក ក៏ត្រូវបានចាត់ថាជាសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែកតាមន័យនៃមាត្រានេះដែរ។

មាត្រា ៣

ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ត្រូវបង្កើតឱ្យមានយន្តការដែលមានលក្ខណៈសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពជាតិក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាឱ្យបាននូវការគោរពសិទ្ធិបង្កើតសមាគមដូចមានចែងក្នុងមាត្រានានាខាងលើ។

មាត្រា ៤

ប្រសិនបើមានការចាំបាច់ ត្រូវចាត់វិធានការឱ្យបានសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌជាតិ ដើម្បីជំរុញ និងលើកស្ទួយការអភិវឌ្ឍន៍ឱ្យបានយ៉ាងពេញលេញនូវការប្រើប្រាស់យន្តការសម្រាប់ការចរចាដោយស្ម័គ្រចិត្តរវាងនិយោជក ឬអង្គការនិយោជកជាមួយនឹងអង្គការកម្មករនិយោជិតសំដៅធ្វើឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នូវលក្ខខណ្ឌការងារតាមរបៀបនៃការធ្វើអនុសញ្ញារួម។

មាត្រា ៥

១. ការធានារ៉ាប់រងដូចមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ ក៏មានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់ចំពោះកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ និងកងនគរបាលដែរ ហើយដែលវិសាលភាពនេះត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ។

២. អនុលោមតាមគោលការណ៍ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ៨ មាត្រា ១៩ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះដោយប្រទេសជាសមាជិកណាមួយ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាមានផលប៉ះពាល់ចំពោះច្បាប់ សេចក្តីសំរេច ទំនៀមទម្លាប់ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងជាធរមាន ដែលតាមច្បាប់ទាំងនោះសមាជិកនានានៃកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ឬកងនគរបាលបានទទួលសិទ្ធិដែលធានាដោយអនុសញ្ញានេះ។

មាត្រា ៦

អនុសញ្ញានេះមិនទាក់ទងចំពោះស្ថានភាពនៃមន្ត្រីរាជការនៅក្នុងរដ្ឋបាលសាធារណៈ ឬមិនត្រូវបានគេបកស្រាយ ទោះជាតាមវិធីណាក៏ដោយ ដែលធ្វើឱ្យខាតបង់នូវសិទ្ធិ ឬស្ថានភាពគតិយុត្តិនៃមន្ត្រីទាំងនោះ។

មាត្រា ៧

សច្ចាប័នជាផ្លូវការនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។

មាត្រា ៨

១. អនុសញ្ញានេះត្រូវចាត់ទុកជាកាតព្វកិច្ចចំពោះតែសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទាំងឡាយណាដែលការផ្តល់សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនត្រូវបានចុះបញ្ជិការួចហើយដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុង ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាដោយអគ្គនាយកនៃអង្គការនេះ ចំពោះការផ្តល់សច្ចាប័ននៃសមាជិកចំនួនពីររួចមក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះ អនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមានសម្រាប់សមាជិកណាមួយក្នុងអំឡុង ១២ ខែ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាលើការឱ្យសច្ចាប័នរបស់ខ្លួន។

មាត្រា ៩

១. ទាក់ទងទៅនឹងដែនដីចំណុះដែលយោងតាមមាត្រា ៣៥ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ហើយដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មដោយលិខិតូបករណ៍វិសោធនកម្មនៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅឆ្នាំ ១៩៤៦ លើកលែងតែបណ្តាដែនដីដែលអនុលោមតាមកថាខណ្ឌ ៤ និង ៥ នៃមាត្រាខាងលើ ប្រទេសជាសមាជិកនីមួយៗដែលផ្តល់សច្ចាប័នចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារជាបន្ទាន់ បន្ទាប់ពីការផ្តល់សច្ចាប័ននោះមកនូវសេចក្តីប្រកាសអំពី៖

(ក) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមិនមានការកែប្រែ។

(ខ) ដែនដីចំណុះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញានេះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ ដោយមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវសេចក្តីអធិប្បាយពិស្តារអំពីការកែប្រែទាំងនោះផង។

(គ) ដែនដីចំណុះ ដែលអនុសញ្ញានេះមិនអាចអនុវត្តបាន។ក្នុងករណីនេះត្រូវបង្ហាញពីមូលហេតុដែលមិនអាចឱ្យអនុសញ្ញានេះអនុវត្តបាន។

(ឃ) ដែនដីចំណុះ ដែលខ្លួនត្រូវរក្សាទុក។

២. ការព្រមព្រៀងដូចមានចែងក្នុងវាក្យខ័ណ្ឌ (ក) និង (ខ) នៃកថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាផ្នែកបតិដ្ឋាប័ននៃការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយក៏ត្រូវមានអំណាចក្នុងការផ្តល់សច្ចាប័នដែរ។

៣. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយអាចធ្វើសេចក្តីជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលណាក៏បានដើម្បីបដិសេធដោយផ្នែក ឬទាំងស្រុងនូវការរក្សាទុកទាំងឡាយដែលបានធ្វើនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសដើមរបស់ខ្លួនដូចដែលមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌរង (ខ) (គ) ឬ (ឃ) នៃកថាខណ្ឌ ១ នៃមាត្រានេះ។

៤. ប្រទេសជាសមាជិកណាក៏ដោយ ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសអំពីការកែប្រែ ទោះក្នុងប្រការណាក៏ដោយនូវសេចក្តីសំរេចនៃសេចក្តីប្រកាសចាស់
ព្រមទាំងគូសបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នដែលទាក់ទងទៅនឹងដែនដី សហព័ន្ធទាំងនេះទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ នៅពេលណាដែលអនុសញ្ញានេះក្លាយជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បជិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។

មាត្រា ១០

១. នៅកន្លែងណាដែលខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញានេះស្ថិតនៅក្នុងអំណាចស្វ័យគ្រប់គ្រងនៃដែនដីចំណុះប្រទេសជាសមាជិកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះបញ្ហាទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិនៃដែនដីនោះ ដោយមានការព្រមព្រៀងជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាលនៃដែនដីចំណុះ អាចធ្វើជូនអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញានេះក្នុងនាមដែនដីចំណុះនោះ។

២. សេចក្តីប្រកាសយល់ព្រមលើកាតព្វកិច្ចក្នុងអនុសញ្ញានេះ អាចធ្វើជូនទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដោយៈ

(ក) ប្រទេសជាសមាជិក ពីរ ឬលើសពីនេះដែលមានដែនដីចំណុះស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។

(ខ) អាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលទទួលបន្ទុកគ្រប់គ្រងដែនដីចំណុះដោយអនុលោមតាមកតិកាសញ្ញារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬកតិកាសញ្ញាផ្សេងៗទៀតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងដែនដីទាំងនោះ។

៣. សេចក្តីប្រកាសនានាអនុលោមតាមកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ដែលត្រូវជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវបញ្ជាក់ថាតើបទប្បញ្ញត្តិទាំង

ឡាយនៃអនុសញ្ញានេះនឹងត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនៅក្នុងដែនដីចំណុះដោយមាន ឬគ្មានការកែប្រែ។

នៅពេលដែលសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់ថាបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះត្រូវបានគេអនុវត្តដោយមានការកែប្រែ សេចក្តីប្រកាសនោះត្រូវមានភ្ជាប់មកជាមួយនូវអត្ថបទពិស្តារស្តីពីហេតុផលនៃការកែប្រែនោះផង។

៤. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធអាចប្រកាសតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសជាបន្ទាន់នូវសិទ្ធិទាំងស្រុង ឬដោយផ្នែកក្នុងការធ្វើឧបាស្រ័យចំពោះការកែប្រែដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសកន្លង ទៅ។

៥. ប្រទេសជាសមាជិក ឬអាជ្ញាធរអន្តរជាតិដែលមានការពាក់ព័ន្ធត្រូវផ្ញើទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារនូវសេចក្តីប្រកាសបញ្ជាក់អំពីអាណត្តិនៃសេចក្តីប្រកាសកន្លងទៅ ព្រមទាំងបង្ហាញអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាក់ទងដល់ការអនុវត្តន៍នៃអនុសញ្ញានេះ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញានេះអាចជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣៤ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។

មាត្រា ១១

១. សមាជិកណាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ អាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មបាននៅឆ្នាំបន្ទាប់ពីរយៈពេលដល់ឆ្នាំកន្លងផុត ដោយគិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះបានចូលជាធរមានលើកទី ១ ដោយធ្វើលិខិតជូនដំណឹងទៅអគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជិកា។ អប្បដិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនទាន់មានអនុភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ គិតចាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាមក។

២. សមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញានេះហើយ ហើយដែលនៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំបន្ទាប់ពីការផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំដូចមានចែងនៅក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើមិនបានអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មដែលមានបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រានេះទេ នឹងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចំពោះអនុសញ្ញានេះក្នុងរយៈពេលដប់ឆ្នាំថ្មីទៀត។ បន្ទាប់ពីនោះ ទើបអាចធ្វើអប្បដិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបាន នៅពេលផុតរលត់នៃរយៈពេលដប់ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រានេះ។

មាត្រា ១២

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវជូនដំណឹងចំពោះគ្រប់សមាជិកទាំងអស់នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារអំពីចុះបញ្ជិកានៃការផ្តល់សច្ចាប័ន និងអប្បដិបត្តិកម្មទាំងអស់ដែលសមាជិកទាំងនេះបានបញ្ជូនមកឱ្យខ្លួន។

២. នៅពេលជូនដំណឹងចំពោះសមាជិកនៃអង្គការនេះអំពីការចុះបញ្ជិកានៃការផ្ដល់សច្ចាប័នទី ២ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវក្រើនរំលឹកដល់សមាជិកទាំងអស់អំពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមាន។

មាត្រា ១៥

ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវផ្ញើជូនទៅអគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ ដើម្បីចុះបញ្ជិកាព័ត៌មានពិស្ដារអំពីការផ្ដល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បដិបត្តិកម្ម ដែលខ្លួនបានចុះបញ្ជិកាផ្អែកលើបទបញ្ញត្តិដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១៦

នៅពេលណាដែលពិនិត្យឃើញថាអាចជាការចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារត្រូវដាក់ជូនសន្និសីទសាកលនៃអង្គការនេះនូវរបាយការណ៍ស្ដីពីការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញានេះ ព្រមទាំងត្រូវលើកអំពីបញ្ហាដែលត្រូវធ្វើបុនរាព្រឹត្តអនុសញ្ញានេះ ទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្ដី ដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទសាកល។

មាត្រា ១៧

១. វៀរលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីមានចែងផ្សេងពីនេះ កាលណាសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មី ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញទោះទាំងស្រុង ឬផ្នែកខ្លះក្ដីនៅពេលនោះ៖

(ក) ការផ្ដល់សច្ចាប័នដែលបានធ្វើដោយសមាជិកណាមួយចំពោះអនុសញ្ញាថ្មី ដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះ មានន័យពេញលេញតាមផ្លូវច្បាប់ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៣ ខាងលើថា សច្ចាប័ននេះបណ្ដាលឱ្យមានអប្បដិបត្តិកម្មភ្លាមចំពោះអនុសញ្ញានេះ កាលបើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ នោះបានចូលជាធរមាន។

(ខ) បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះឈប់បើកឱ្យសមាជិកទាំងឡាយផ្ដល់សច្ចាប័នទៀតហើយ។

២. ទោះក្នុងករណីណាក៏ដោយអនុសញ្ញានេះត្រូវស្ថិតនៅជាធរមានជាដរាបទាំងទម្រង់ និងខ្លឹមសារចំពោះសមាជិកទាំងឡាយណាដែលបានផ្ដល់សច្ចាប័នរួចហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្ដល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មីដែលបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនោះ។

មាត្រា ១៨

អត្ថបទបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស និងបារាំងរបស់អនុសញ្ញានេះមានតម្លៃជាផ្លូវការដូចគ្នា។

****