

# C150 Labour Administration Convention, 1978

Convention concerning Labour Administration: Role, Functions and Organisation (Note: Date of coming into force: 11:10:1980.) Convention:C150 Place:Geneva Session of the Conference:64 Date of adoption:26:06:1978 Subject classification: Labour Administration Subject: Labour Administration and Inspection

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 Sixty-fourth Session on 7 June 1978, and

Recalling the terms of existing international labour Conventions and Recommendations, including in particular the Labour Inspection Convention, 1947, the Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969, and the Employment Service Convention, 1948, which call for the exercise of particular labour administration activities, and

Considering it desirable to adopt instruments establishing guidelines regarding the over-all system of labour administration, and

Recalling the terms of the Employment Policy Convention, 1964, and of the Human Resources Development Convention, 1975; recalling also the goal of the creation of full and adequately remunerated employment and affirming the need for programmes of labour administration to work towards this goal and to give effect to the objectives of the said Conventions, and

Recognising the necessity of fully respecting the autonomy of employers' and workers' organisations, recalling in this connection the terms of existing international labour Conventions and Recommendations guaranteeing rights of association, organisation and collective bargaining--and particularly the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, and the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949--which forbid any interference by public authorities which would restrict these rights or impede the lawful exercise thereof, and considering that employers' and workers' organisations have essential roles in attaining the objectives of economic, social and cultural progress, and

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150> (1 of 7)04/30/2009 10:25:05 AM  
Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to labour administration: role, functions and organisation, 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 twenty-sixth day of June of the year one thousand nine hundred and seventy-eight the following Convention, which may be cited as the Labour Administration Convention, 1978:

## Article 1

For the purpose of this Convention--

(a) the term *labour administration* means public administration activities in the field of national labour policy;

(b) the term *system of labour administration* covers all public administration bodies responsible for and/or engaged in labour administration--whether they are ministerial departments or public agencies, including parastatal and regional or local agencies or any other form of decentralised administration --and any institutional framework for the co-ordination of the activities of such bodies and for consultation with and participation by employers and workers and their organisations.

## Article 2

A Member which ratifies this Convention may, in accordance with national laws or regulations, or national practice, delegate or entrust certain activities of labour administration to non-governmental organisations, particularly employers' and workers' organisations, or--where appropriate--to employers' and workers' representatives.

## Article 3

A Member which ratifies this Convention may regard particular activities in the field of its national labour policy as being matters which, in accordance with national laws or regulations, or national practice, are regulated by having recourse to direct negotiations between employers' and workers' organisations.

#### **Article 4**

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150> (2 of 7)04/30/2009 10:25:05 AM

Each Member which ratifies this Convention shall, in a manner appropriate to national conditions, ensure the organisation and effective operation in its territory of a system of labour administration, the functions and responsibilities of which are properly coordinated.

#### **Article 5**

1 Each Member which ratifies this Convention shall make arrangements appropriate to national conditions to secure, within the system of labour administration, consultation, co-operation and negotiation between the public authorities and the most representative organisations of employers and workers, or--where appropriate--employers' and workers' representatives.

2 To the extent compatible with national laws and regulations, and national practice, such arrangements shall be made at the national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity.

#### **Article 6**

1 The competent bodies within the system of labour administration shall, as appropriate, be responsible for or contribute to the preparation, administration, coordination, checking and review of national labour policy, and be the instrument within the ambit of public administration for the preparation and implementation of laws and regulations giving effect thereto.

2 In particular, these bodies, taking into account international labour standards, shall--

(a) participate in the preparation, administration, co-ordination, checking and review of national employment policy, in accordance with national laws and regulations, and national practice;

(b) study and keep under review the situation of employed, unemployed and underemployed persons, taking into account national laws and regulations and national practice concerning conditions of work and working life and terms of employment, draw attention to defects and abuses in such conditions and terms and submit proposals on means to overcome them;

(c) make their services available to employers and workers, and their respective organisations, as may be appropriate under national laws or regulations, or national practice, with a view to the promotion--at national, regional and local levels as well as at the level of the different sectors of economic activity --of effective consultation and

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150> (3 of 7)04/30/2009 10:25:05 AM

co-operation between public authorities and bodies and employers' and workers' organisations, as well as between such organisations;

(d) make technical advice available to employers and workers and their respective organisations on their request.

#### **Article 7**

When national conditions so require, with a view to meeting the needs of the largest possible number of workers, and in so far as such activities are not already covered, each Member which ratifies this Convention shall promote the extension, by gradual stages if necessary, of the functions of the system of labour administration to include activities, to be carried out in co-operation with other competent bodies, relating to the conditions of work and working life of appropriate categories of workers who are not, in law, employed persons, such as--

(a) tenants who do not engage outside help, sharecroppers and similar categories of agricultural workers;

(b) self-employed workers who do not engage outside help, occupied in the informal sector as understood in national practice;

(c) members of co-operatives and worker-managed undertakings;

(d) persons working under systems established by communal customs or traditions.

#### **Article 8**

To the extent compatible with national laws and regulations and national practice, the competent bodies within the system of labour administration shall contribute to the preparation of national policy concerning international labour affairs, participate in the representation of the State with respect to such affairs and contribute to the preparation of measures to be taken at the national level with respect thereto.

#### **Article 9**

With a view to the proper co-ordination of the functions and responsibilities of the system of labour

administration, in a manner determined by national laws or regulations, or national practice, a ministry of labour or another comparable body shall have the means to ascertain whether any parastatal agencies which may be responsible for particular labour administration activities, and any regional or local agencies to which particular labour administration activities may have been delegated,  
<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150> (4 of 7)04/30/2009 10:25:05 AM  
are operating in accordance with national laws and regulations and are adhering to the objectives assigned to them.

#### Article 10

1 The staff of the labour administration system shall be composed of persons who are suitably qualified for the activities to which they are assigned, who have access to training necessary for such activities and who are independent of improper external influences.

2 Such staff shall have the status, the material means and the financial resources necessary for the effective performance of their duties.

#### Article 11

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

#### Article 12

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 13

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

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C150> (5 of 7)04/30/2009 10:25:05 AM  
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 14

1 The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications 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 15

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 and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

#### Article 16

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 17

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 13 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.

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

# អនុសញ្ញាលេខ ១៥០

## អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ ឆ្នាំ១៩៧៨ (លេខ១៥០)

អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារ ៖ គូនាទី ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ (ចូលជាធរមាន ៖ ថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៨០) អនុម័ត នៅទីក្រុងហ្សឺណែវ សម័យប្រជុំនៃសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារលើកទី ៦៤ (ថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨) ស្ថានភាព ៖ លិខិតតុបករណ៍ថ្មី (អនុសញ្ញាហេតុការណ៍)

### បញ្ជាក់

សន្និសីទសាកលនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ បានកោះប្រជុំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ និងបានបើកសម័យប្រជុំលើកទី ៦៤ របស់ខ្លួននៅថ្ងៃទី ៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨។ និង បានឃើញអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍អន្តរជាតិខាងការងារ ជាពិសេស អនុសញ្ញាស្តីពី អធិការកិច្ចការងារឆ្នាំ ១៩៤៧ អនុសញ្ញាស្តីពីអធិការកិច្ចការងារ (កសិកម្ម) ឆ្នាំ ១៩៦៩ និងអនុសញ្ញាស្តីពីសេវាកម្មការងារឆ្នាំ ១៩៤៨ ដែលបានទទួលស្គាល់សុំឱ្យអនុវត្តវិធានការរដ្ឋបាល ការងារជាក់លាក់មួយចំនួន។ និង

យល់ឃើញថា ត្រូវអនុម័តលិខិតតុបករណ៍ដែលកំណត់ពីគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីប្រព័ន្ធរួមនៃរដ្ឋបាលការងារ។ និង

បានឃើញអនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយការងារឆ្នាំ ១៩៦៤ និងអនុសញ្ញាស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ ធនធានមនុស្សឆ្នាំ ១៩៧៥ និងបាន ឃើញគោលដៅនៃការបង្កើតឱ្យមានការងារពេញលេញ និងមានប្រាក់កម្រៃគ្រប់គ្រាន់ និងបញ្ជាក់អំពីតម្រូវការកម្មវិធីរដ្ឋបាលការងារ ដើម្បីសម្រេច បានគោលដៅនេះ និងដើម្បីសម្រេចឱ្យបានគោលបំណងរបស់អនុសញ្ញា។ និង

ទទួលស្គាល់ភាពចាំបាច់ក្នុងការគោរពស្វ័យភាពអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ហើយក្នុងបរិបទនេះ បានឃើញអនុសាសន៍ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារនានាដែល ធានាសិទ្ធិសេរីភាពសមាគម ការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព ជាពិសេស អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមឆ្នាំ ១៩៤៨ និង អនុសញ្ញាស្តីពីការអនុវត្តន៍ គោលការណ៍សិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជា សមូហភាពឆ្នាំ ១៩៤៩ ដែលបានហាមឃាត់រាល់ការអន្តរាគមន៍របស់អាជ្ញាធរសាធារណៈ

ដែលរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាពទាំងនេះ ឬរារាំងដល់ការអនុវត្តដោយស្របច្បាប់នូវសិទ្ធិសេរីភាព ទាំងនេះ និងយល់ឃើញថា អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិតមានតួនាទីសំខាន់ ក្នុងការសម្រេចឱ្យបាននូវវឌ្ឍនភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌។ និង

សម្រេចអនុម័តលើសំណើជាក់លាក់មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងរដ្ឋបាលការងារ ៖ តួនាទី ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ ដែលជារបៀបវារៈទី ៤ នៃសម័យប្រជុំនេះ។ និង

សម្រេចអនុម័តលើសំណើទាំងនេះក្នុងទម្រង់ជាអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។

អនុម័តនៅថ្ងៃទី ២៦ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៧៨ លើអនុសញ្ញា ដែលតទៅនេះត្រូវបានហៅថា អនុសញ្ញាស្តីពីរដ្ឋបាលការងារឆ្នាំ ១៩៧៨ ៖

**មាត្រា ១**

សម្រាប់គោលបំណងនៃអនុសញ្ញានេះ ៖

(ក) ពាក្យថា រដ្ឋបាលការងារ សំដៅលើសកម្មភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងវិស័យ គោលនយោបាយការងារថ្នាក់ជាតិ។

(ខ) ពាក្យថា ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ សំដៅលើគ្រប់អង្គភាពរដ្ឋបាលសាធារណៈដែល ទទួលបន្ទុក និង/ឬចូលរួមចំណែកក្នុងរដ្ឋបាលការងារ បើទោះជាអង្គភាពទាំងនោះជា នាយកដ្ឋាន ឬទីភ្នាក់ងារសាធារណៈ រួមទាំងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋ និងទីភ្នាក់ងារប្រចាំតំបន់ ឬមូលដ្ឋាន ឬទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃរដ្ឋបាលវិមជ្ឈការ និងក្របខណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់សម្រប សម្រួលសកម្មភាពរបស់អង្គភាពទាំងនេះ និងសម្រាប់ការផ្តល់ប្រឹក្សា និងការចូលរួមរបស់ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់ពួកគេ។

**មាត្រា ២**

យោងតាមច្បាប់ ឬបទបញ្ជា ឬការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ រដ្ឋជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័ន លើអនុសញ្ញានេះ អាចធ្វើប្រតិភូកម្ម ឬប្រគល់ឱ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសអង្គការ និយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ឬ ក្នុងករណីមួយចំនួន អ្នកតំណាងរបស់និយោជក និងអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត នូវសកម្មភាពរដ្ឋបាលការងារជាក់លាក់មួយចំនួន។

**មាត្រា ៣**

រដ្ឋជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ អាចចាត់ទុកសកម្មភាពជាក់លាក់មួយ ចំនួនក្នុងវិស័យគោលនយោបាយការងារថ្នាក់ជាតិរបស់ខ្លួន ជាប្រធានបទដែលយោងតាម ច្បាប់ ឬបទបញ្ជា ឬការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ ដែលត្រូវគ្រប់គ្រងតាមរយៈការចរចាដោយ ផ្ទាល់រវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត។

**មាត្រា ៤**

តាមវិធីសាស្ត្រដែលសមស្របនឹងស្ថានភាពរបស់រដ្ឋ រដ្ឋជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវធានានូវការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន នៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ដែលមានការសម្របសម្រួលមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវនៃប្រព័ន្ធនេះ។

**មាត្រា ៥**

១. នៅក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ រដ្ឋជាសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ត្រូវរៀបចំឱ្យមាន (ស្របតាម ស្ថានភាពរបស់រដ្ឋ) ដំណើរការងារ ដើម្បីធានាឱ្យមានការប្រឹក្សា កិច្ចសហការ និងការចរចារវាងរដ្ឋបាលសាធារណៈ និងអង្គការ ដែលមានភាពតំណាងបំផុតរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬ ក្នុងករណីមួយចំនួន អ្នកតំណាងរបស់និយោជក និងអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត។

២. អនុលោមតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជា និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ ប្រព័ន្ធការងារនេះ ត្រូវធ្វើនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងតាមវិស័យផ្សេងៗនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។

**មាត្រា ៦**

១. អង្គភាពមានសមត្ថកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវទទួលខុសត្រូវ ឬចូលរួម (តាមករណីជាក់ស្តែង) រៀបចំគ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយការងារថ្នាក់ជាតិ និងជាសេនាធិការរបស់រដ្ឋបាលសាធារណៈក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ជាឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

២. ជាពិសេស យោងតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ អង្គភាពទាំងនេះត្រូវ ៖

- (ក) ចូលរួមក្នុងការរៀបចំ គ្រប់គ្រង សម្របសម្រួល ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគោលនយោបាយការងារថ្នាក់ជាតិ ស្របតាមច្បាប់បទបញ្ជា និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ។
- (ខ) សិក្សា និងត្រួតពិនិត្យតាមដានស្ថានភាពការងារ ការគ្មានការងារធ្វើ និងការមានការងារមិនពេញលេញ ធៀបជាមួយនឹងច្បាប់ បទបញ្ជា និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ជីវិតការងារ និងអំឡុងពេលការងារ។ ធ្វើការទាញចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះកំហុស ឬការបំពានលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ និងលើកសំណើដោះស្រាយការ រំលោភបំពានទាំងនោះ។
- (គ) ផ្តល់សេវាកម្មរបស់ខ្លួនដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់ពួកគេ ស្របតាមច្បាប់ បទបញ្ជា និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ ដើម្បីជំរុញការប្រឹក្សា និងកិច្ចសហការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពរវាងអាជ្ញាធរសាធារណៈ អង្គភាព និង អង្គការ

និយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត និងរវាងអង្គការទាំងនេះ នៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន និងតាមវិស័យ ផ្សេងៗនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។

- (ឃ) ផ្តល់ប្រឹក្សាបច្ចេកទេសដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់ពួកគេនៅពេលមានការស្នើសុំ។

ប្រសិនបើស្ថានភាពសង្គមតម្រូវ ក្នុងគោលបំណងបំពេញសេចក្តីត្រូវការរបស់ក្រុមកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំ និងក្នុងករណីដែលសកម្មភាពនោះមិនទាន់ត្រូវបានគ្របដណ្តប់រដ្ឋសមាជិកដែលផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញានេះ ត្រូវជំរុញការផ្សព្វផ្សាយ (ជាដំណាក់កាលប្រសិនបើ ចាំបាច់) អំពីមុខងារនៃប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ដើម្បីបញ្ចូលសកម្មភាព (ដែលត្រូវអនុវត្តដោយសហការជាមួយអង្គការមានសមត្ថកិច្ចផ្សេងទៀត) ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវិតការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលតាមផ្លូវច្បាប់មិនមែនជាបុគ្គលដែលត្រូវបានគេជួលដូចជា ៖

- (ក) អ្នកជួលដែលមិនមានជំនួយពីខាងក្រៅ អ្នកធ្វើប្រវាស់ដៃ និងប្រភេទកម្មករនិយោជិតកសិកម្មប្រហាក់ប្រហែល ផ្សេងទៀត ។
- (ខ) កម្មករនិយោជិតឯករាជ្យដែលមិនមានជំនួយពីខាងក្រៅស្ថិតក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធតាមការអនុវត្ត ជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ។
- (គ) សមាជិកសហករណ៍ និងសហគ្រាសដែលគ្រប់គ្រងដោយកម្មករនិយោជិត។
- (ឃ) បុគ្គលដែលធ្វើការក្នុងប្រព័ន្ធដែលបង្កើតឡើងតាមទំនៀមទម្លាប់ ឬប្រពៃណីសហគមន៍។

អនុលោមតាមច្បាប់ បទបញ្ជា និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋ អង្គការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវចូលរួមរៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្តីពីកិច្ចការអន្តរជាតិខាងការងារ ធ្វើជាតំណាងរដ្ឋក្នុងកិច្ចការអន្តរជាតិខាងការងារ និងចូលរួមរៀបចំ វិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការងារអន្តរជាតិដែលត្រូវអនុវត្តនៅថ្នាក់ជាតិ។

ដើម្បីសម្របសម្រួលមុខងារ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារឱ្យបានសមស្របតាមវិធីសាស្ត្រដែលកំណត់ដោយ ច្បាប់បទបញ្ជា ឬការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់រដ្ឋក្រសួងការងារ ឬអង្គការប្រហាក់ប្រហែលផ្សេងទៀត ត្រូវមានវិធីសាស្ត្រកំណត់ ថា ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋដែលទទួលខុសត្រូវលើសកម្មភាពរដ្ឋបាលការងារជាក់លាក់ណាមួយ និងទីភ្នាក់ងារថ្នាក់តំបន់ ឬថ្នាក់មូលដ្ឋាន ដែលទទួលបន្ទុកលើ សកម្មភាពរដ្ឋបាលការងារជាក់លាក់ណា



មួយ បានអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាថ្នាក់ជាតិ ហើយបានគោរពតាមគោលដៅរបស់ ទីភ្នាក់ងារទាំងនោះ។

**មាត្រា ១០**

១. បុគ្គលិករបស់ប្រព័ន្ធរដ្ឋបាលការងារ ត្រូវជាបុគ្គលដែលមានគុណវុឌ្ឍិសក្តិសម សម្រាប់សកម្មភាពដែលបានប្រគល់ ឱ្យបុគ្គលិកនោះបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់ សម្រាប់សកម្មភាពនោះ និងជាបុគ្គលដែលមិនរងឥទ្ធិពលមិនសមស្របពីខាងក្រៅ។

២. បុគ្គលិកត្រូវមានឋានៈ សម្ភារៈ និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុចាំបាច់ដើម្បីបំពេញភារកិច្ច របស់ខ្លួនឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

**មាត្រា ១១**

ការផ្តល់សច្ចាប័នជាផ្លូវការចំពោះអនុសញ្ញានេះ ត្រូវជូនដំណឹងដល់អគ្គនាយកនៃ ការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជីកា។

**មាត្រា ១២**

១. អនុសញ្ញានេះ មានអានុភាពចាប់បង្ខំចំពោះរដ្ឋជាសមាជិក អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារដែលបានចុះបញ្ជីកា សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនជាមួយអគ្គនាយក។

២. អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ ក្រោយពេលដែលរដ្ឋជា សមាជិកចំនួន ២ បានចុះបញ្ជីកា សច្ចាប័នរបស់ខ្លួនជាមួយអគ្គនាយក។

៣. បន្ទាប់ពីនោះមក អនុសញ្ញានេះត្រូវចូលជាធរមានក្នុងរដ្ឋជាសមាជិកក្នុងអំឡុងពេល ១២ខែ បន្ទាប់ពីពេលដែលការ ផ្តល់សច្ចាប័នរបស់រដ្ឋជាសមាជិកនោះត្រូវបានចុះបញ្ជីកា។

**មាត្រា ១៣**

១. រដ្ឋជាសមាជិកដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះរួចហើយ អាចធ្វើ អប្បធិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះបន្ទាប់ពីផុត រលត់នៃអំឡុងពេល ១០ ឆ្នាំ គិតពីកាលបរិច្ឆេទដែល អនុសញ្ញានេះចូលជាធរមានលើកទីមួយ ដោយផ្ញើលិខិតជូនទៅអគ្គនាយក នៃការិយាល័យ អន្តរជាតិខាងការងារដើម្បីចុះបញ្ជីកា។

អប្បធិបត្តិកម្មនេះនឹងមិនមានសុពលភាពរហូតដល់រយៈពេលមួយឆ្នាំ បន្ទាប់ពីកាលបរិច្ឆេទនៃ អប្បធិបត្តិកម្មនេះត្រូវបានចុះបញ្ជីកា។

២. រដ្ឋជាសមាជិកនីមួយៗដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ហើយមិនបាន អនុវត្តសិទ្ធិធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រានេះក្នុងអំឡុងពេល ១ ឆ្នាំគិតពីកាល បរិច្ឆេទផុតកំណត់នៃអំឡុងពេល ១០ឆ្នាំ ដូចមានចែងក្នុងវាក្យខណ្ឌខាងលើត្រូវរងចាំ រយៈពេល ១០ឆ្នាំបន្តទៀត ហើយបន្ទាប់មក អាចធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះនៅក្រោយ ពេលផុតរយៈពេល ១០ ឆ្នាំនីមួយៗ តាមលក្ខខណ្ឌដូចមាន ចែងក្នុងមាត្រានេះ។

មាត្រា ១៤

១. អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងដល់រដ្ឋ ជាសមាជិកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាំងអស់ពីការចុះបញ្ជីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដែលរដ្ឋជាសមាជិកបានជូនដំណឹងដល់ខ្លួន។

២. នៅពេលជូនដំណឹងដល់រដ្ឋជាសមាជិកអង្គការពីការចុះបញ្ជីការផ្តល់សច្ចាប័ន ទី២ ដែលខ្លួនបានទទួល អគ្គនាយក ត្រូវរំលឹកដល់រដ្ឋជាសមាជិកអង្គការពីកាលបរិច្ឆេទដែលអនុសញ្ញានេះនឹងចូលជាធរមាន។

មាត្រា ១៥

អគ្គនាយកនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវជូនដំណឹងដល់អគ្គលេខាធិការនៃអង្គការសហប្រជាជាតិដើម្បីចុះបញ្ជីការ ស្របតាមមាត្រា ១០២ នៃធម្មនុញ្ញអង្គការសហប្រជាជាតិ អំពីព័ត៌មានលម្អិតពីការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មដែល ខ្លួនបានចុះបញ្ជីការស្របតាមបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រាខាងលើ។

មាត្រា ១៦

នៅពេលចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃការិយាល័យអន្តរជាតិខាងការងារ ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជូនសន្និសីទសាកលអំពីដំណើរ ការអនុវត្តអនុសញ្ញានេះ និងពិនិត្យពីលទ្ធភាពដាក់ក្នុងរបៀបវារៈនៃសន្និសីទរស់ណើសុំកែប្រែអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក។

មាត្រា ១៧

១. ក្នុងករណីដែលសន្និសីទអនុម័តអនុសញ្ញាថ្មីដែលកែប្រែអនុសញ្ញានេះទាំងស្រុង ឬមួយផ្នែក លើកលែងតែអនុសញ្ញាថ្មីកំណត់ ផ្សេងពីនេះ នោះ ៖

(ក) ការផ្តល់សច្ចាប័នដោយរដ្ឋជាសមាជិកចំពោះអនុសញ្ញាថ្មី ត្រូវសន្មតថាជាការធ្វើអប្បធិបត្តិកម្មអនុសញ្ញានេះជា ស្វ័យប្រវត្តិដោយរដ្ឋជាសមាជិកនោះ នៅពេលដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន បើទោះជាមានបទបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៣ ក៏ដោយ។

(ខ) គិតពីថ្ងៃដែលអនុសញ្ញាថ្មីចូលជាធរមាន អនុសញ្ញានេះត្រូវឈប់ទទួលសច្ចាប័នពីរដ្ឋជាសមាជិក។

២. ក្នុងករណីណាក៏ដោយ អនុសញ្ញានេះត្រូវបន្តមានសុពលភាពទាំងទម្រង់ និងខ្លឹមសារ ចំពោះរដ្ឋជាសមាជិកដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ ប៉ុន្តែមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាថ្មី។

មាត្រា ១៨

អត្ថបទភាសាអង់គ្លេស និងភាសាបារាំងនៃអនុសញ្ញានេះ ត្រូវទុកជាបន្ទាល់ដូចគ្នា។