ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

គម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣
(LASED III)

នីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ (LWCP)
ឧបសម្ព័ន្ធ ៤ នៃក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម

DRAFT

រៀបចំឡើងដោយ ៖

ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ (MLMUPC)
ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ (MAFF)

ទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា
ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២០

មាតិកា

ពាក្យគន្លឹះ.......... 5

១.សេចក្តីផ្តើម.......... 7

១.១ គោលបំណងនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ.......... 7

២.បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់.......... 8

២.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២.......... 8

២.២ ច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ និងមុខរបរ.......... 9

២.៣ អធិការកិច្ចលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ.......... 11

២.៤ លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារក្នុងក្របខណ្ឌចុះកិច្ចសន្យាស្តង់.......... 11

២.៥ មេរៀនពីគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង/ដំណាក់កាលទី២ និងការសង្កេតតាមទីតាំង.......... 12

៣.វិសាលភាពនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ.......... 14

៣.១ ប្រភេទកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង និងភាពអាចអនុវត្តទៅបាន.......... 14

៤.ការវាយតម្លៃហានិភ័យការងារសំខាន់ៗ.......... 19

៤.១ វិសាលភាពនៃសកម្មភាពគម្រោង.......... 19

៤.២ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ.......... 20

៤.៣ ការប្រព្រឹត្តចំពោះដោយយុត្តិធម៌ និងការមិនរើសអើង.......... 21

៤.៤ ការងារដោយបង្ខំ និងការរឹតត្បិតពលកម្មកុមារ.......... 21

៤.៥ អង្គការរបស់កម្មករ.......... 22

៤.៦ បណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ.......... 22

៤.៧ លទ្ធភាពកើតមានគ្រោះថ្នាក់ និងគ្រោះអាសន្ន.......... 22

៤.៨ អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ.......... 23

៥.តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ.......... 23

៦.គោលនយោបាយ នីតិវិធី និងវិធានការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់.......... 26

៦.១ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ.......... 26

៦.២ ហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារតាមទីតាំង និងផែនការគ្រប់គ្រង.......... 26

៦.៣ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់.......... 27

៦.៤ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា.......... 28

DRAFT

៦.៥ កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម 31
៦.៦ កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ 32
៧.អាយុធ្វើការ 33
៨.យន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ 35
៨.១ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង 35
៨.១ យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ 39
៩.ការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ និងរាយការណ៍ 40
១០.ការកសាងសមត្ថភាព 40
១១. ការពិគ្រោះយោបល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការផ្សព្វផ្សាយពីនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្មនិងការងារ 41
ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ ការវិភាគចំណុចខ្វះខាតរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧) និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ 44
ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ នីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ i
ក.វិសាលភាព និងគោលបំណង 1
ខ.និយមន័យ 1
គ.ភាគីដែលត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីនេះ 2
ឃ.នីតិវិធី 3
អាយុធ្វើការអប្បបរមា 3
ការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ 4
ការផ្ទៀងផ្ទាត់ 4
ការរំលោភការហាមឃាត់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ 6
ង.លក្ខខណ្ឌតម្រូវ និងការទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍ 6
ច.ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងការយល់ដឹង 7
ឆ.ឯកសារយោង 8
ជ.កាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនីតិវិធី 8
ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ៖ នីតិវិធីបន្ថែម និងទម្រង់ដែលត្រូវរៀបចំឡើង 9

DRAFT

តារាង

តារាង 1៖ កាលវិភាគការងារសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង តាមប្រភេទ.. 17
តារាង 2៖ ការប៉ាន់ស្មាននៃចំនួនថ្ងៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ (ផ្ដល់ដោយក្រុមគម្រោង).................................. 19

DRAFT

ពាក្យកាត់

C/SF	មូលនិធិឃុំ/សង្កាត់
E&S	បរិស្ថាន និងសង្គម
EA/IA	ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង
ERW	សំណល់អាវុធជាតិផ្ទុះបន្សល់ពីសង្គ្រាម
ESCP	ផែនការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកបរិស្ថាន និងសង្គម
ESHS	បរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព
ESMF	ក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម
ESMP	ផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម
ESP	សាវតាបរិស្ថាន និងសង្គម
ESS	បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គម
GCC	លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យា
GDA	អគ្គនាយកដ្ឋានកសិកម្ម (ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ)
GDH	អគ្គនាយកដ្ឋានលំនៅដ្ឋាន (ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់)
GRM	យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា
IC	សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច
ICLT	ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច
ILO	អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
IP	ជនជាតិដើមភាគតិច
JSDF	មូលនិធិអភិវឌ្ឍន៍សង្គមប្រទេសជប៉ុន
LASED	គម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច
LWCP	នីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ
LWD	អង្គការជីវិតថ្លៃថ្នូរ
MAFF	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
MEF	ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ
M&E	ការពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ
MLMUPC	ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់
MOI	ក្រសួងមហាផ្ទៃ
MoLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
MoSAVY	ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា
MRD	ក្រសួងអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ
NGO	អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល
OHS	សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

DRAFT

PIM	សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តគម្រោង
RGC	រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
SEP	ផែនការជំរុញការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ
SLC	សម្បទានដីសង្គមកិច្ច
STD	ជំងឺកាមរោគ
WGRM	យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ

DRAFT

១.សេចក្តីផ្តើម

១.១ គោលបំណងនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ

1. នីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ (LWCP) ត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់គម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣ (LASED III) ដោយអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្របខណ្ឌបរិស្ថាន និងសង្គមរបស់ធនាគារពិភពលោក ជាពិសេសបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ (ESS2) ស្តីពីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ។

2. នីតិវិធីនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលជាប្រទេសកម្ចី ក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តនីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្មសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងគម្រោងគ្រប់ប្រភេទ (កម្មករដែលធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម និងកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍) សំដៅជានាការអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។ នីតិវិធីសំខាន់ៗ រួមទាំងយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ និងនីតិវិធីសម្រាប់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ មានរៀបរាប់ក្នុងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ និងឧបសម្ព័ន្ធ។ នីតិវិធីបន្ថែមដូចតទៅនេះនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងអំឡុងពេលចាប់ផ្តើមគម្រោង ៖ ១) យុទ្ធសាស្ត្រសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ២) លក្ខខណ្ឌការងារ ៣) ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ៤) នីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងសហគមន៍ ៥) ទម្រង់វាយតម្លៃហានិភ័យការងារ និង ៦) ផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅការដ្ឋាន។ វិសាលភាព និងការអនុវត្តឯកសារទាំងនេះមានរៀបរាប់ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ៣។

3. នីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្ម នឹងអនុលោមតាមច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងស្តង់ដារជាតិពាក់ព័ន្ធសម្រាប់លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ និងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ របស់ធនាគារពិភពលោក ហើយក្នុងករណីដែលមានភាពខុសគ្នា បទប្បញ្ញត្តិដែលតឹងរ៉ឹងជាង នឹងត្រូវយកមកអនុវត្ត។

4. ផ្នែកទី ២ នៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ ពណ៌នាដោយសង្ខេបពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ក្របខណ្ឌច្បាប់ពាក់ព័ន្ធសម្រាប់លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារនៅកម្ពុជា ក្របខណ្ឌចុះកិច្ចសន្យាស្តង់ដារ និងមេរៀនស្តីពីការគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង និងគម្រោងដំណាក់កាលទី២។ ការវិភាគចំណុចខ្វះខាតមានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១។ ផ្នែកទី៣ កំណត់ពីវិសាលភាពនៃការអនុវត្តនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារទៅតាមប្រភេទកម្មករ និងសកម្មភាពគម្រោង និងរួមបញ្ចូលការវិភាគប៉ាន់ស្មានពីចំនួន ពេលវេលាកំណត់ និងប្រភេទកិច្ចការសម្រាប់ប្រភេទនីមួយៗនៃកម្មករដែលធ្វើការក្នុងគម្រោង។ ផ្នែកទី ៤ បង្ហាញពីការវិភាគហានិភ័យការងារសំខាន់ៗសម្រាប់អនុផ្នែកនីមួយៗនៃបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី២។ ផ្នែកទី ៥ ពណ៌នាពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងការងារក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី៣។ ផ្នែកទី ៦ រៀបរាប់ពីគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងវិធានការកាត់បន្ថយហានិភ័យ។ ផ្នែកទី ៧ កំណត់ពីគោលការណ៍គម្រោងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអាយុធ្វើការ (age of employment) ដែលត្រូវបានលើកឡើងក្នុងនីតិវិធីសម្រាប់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ (ឧបសម្ព័ន្ធ ២)។ ផ្នែកទី ៨ លើកឡើងពីយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងគម្រោង។ ផ្នែកទី ៩ រៀបរាប់ពីការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ និងការរាយការណ៍។

DRAFT

២.បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់

២.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២

5. លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ រួមមាន ១) លក្ខខណ្ឌការងារ និងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ ២) ការការពារកម្លាំងពលកម្ម ៣) លទ្ធភាពរបស់កម្មករក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា និង ៤) សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

6. លក្ខខណ្ឌការងារ និងការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងការងារ រួមបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចខាងក្រោម ៖

ក. កម្មករដែលធ្វើការក្នុងគម្រោងត្រូវដឹងច្បាស់ពីលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ជាតិ

ខ. គោលការណ៍មិនរើសអើង និងឱកាសស្មើភាព ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះកម្មករដែលធ្វើការក្នុងគម្រោង ហើយកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងដែលងាយរងគ្រោះ ត្រូវទទួលបានការការពារ។

គ. សិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើតអង្គការកម្មករ ដែលអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិត្រូវទទួលបានការការពារ។

7. **លក្ខខណ្ឌនៃការការពារកម្លាំងពលកម្ម**រួមមាន ៖

ក. បទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់ទប់ស្កាត់ការងារកុមារដែលមានអាយុក្រោម ១៤ ឆ្នាំ ឬអាយុអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ ឱ្យតែខ្ពស់ជាង និងការរឹតត្បិតលើការងារកុមារដែលអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ

ខ. ការទប់ស្កាត់ការងារដោយបង្ខំ រួមទាំងការងារដោះបំណុល។

8. កម្មករធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវតែអាចប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា។ យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាសម្រាប់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា ត្រូវផ្តល់ជូនដោយនិយោជក និងមានទម្រង់ដាច់ដោយឡែកពីយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់គម្រោង។

9. លក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវលើកឡើងពី ៖

ក. ការកំណត់អត្តសញ្ញាណមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតឡើងចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង ជាពិសេសមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចគំរាមកំហែងដល់អាយុជីវិត

ខ. ការផ្តល់វិធានការទប់ស្កាត់ និងការពារ រួមទាំង ការផ្លាស់ប្តូរ ការជំនួស ឬការលុបបំបាត់សារធាតុដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់

គ. ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង និងការរក្សាទុកកំណត់ត្រាបណ្តុះបណ្តាល

ឃ. ការចងក្រងឯកសារ និងការរាយការណ៍ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ជំងឺ និងឧប្បត្តិហេតុ

ង. ការត្រៀមខ្លួនទប់ស្កាត់គ្រោះអាសន្ន និងការឆ្លើយតបចំពោះស្ថានភាពអាសន្ន និង

DRAFT

ច. សំណង/ដំណោះស្រាយសម្រាប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដូចជា របួសក្នុងការងារ មរណភាព ពិការភាព និងជំងឺ។

២.២ ច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ និងមុខរបរ

10. ក្របខណ្ឌច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារ និងមុខរបរនៅកម្ពុជា រួមមាន ៖

ក. ច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧) ដែលមានបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការមិនរើសអើង ការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ រួមទាំងការងារដោះបំណុល ការកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ ការរឹតត្បិតលើការងារអនីតិជន (អាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ) ច្បាប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព បទប្បញ្ញត្តិពិសេសសម្រាប់ការងាររបស់កម្មករកសិកម្ម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព សិទ្ធិសហជីព។ល។

ខ. អនុសញ្ញាលេខ ១៣៨ របស់ ILO ស្តីពីអាយុអប្បបរមា និងអនុសញ្ញាលេខ១៨២ ស្តីពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

គ. ប្រកាសលេខ ១០៦ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា ស្តីពីការហាមឃាត់កុមារធ្វើការនៅកន្លែងការងារប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ (ថ្ងៃទី ២៨ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤)។

11. យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ អាយុធ្វើការអប្បបរមា គឺ ១៥ ឆ្នាំ និងមានការរឹតត្បិតលើការងារកុមារដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ (មាត្រា ១៧៧)។

12. ជំពូក ៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតសហជីព។ ច្បាប់នេះមានបទប្បញ្ញត្តិប្រឆាំងនឹងការរើសអើងសមាជិកសហជីព និងនិយ័តកម្មលើការចរចាជាសមូហភាពស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌនានា។

13. ច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា ១០៧) ចែងពីការធានាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយបទប្បញ្ញត្តិបន្ទាប់បន្សំ។ ប៉ុន្តែមកទល់បច្ចុប្បន្ន ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងរលូនតែក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប៉ុណ្ណោះ និងកំពុងត្រូវបានពង្រីកដោយសន្សឹមៗទៅក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត (សូមពិនិត្យ)។

14. ជារួម ច្បាប់ស្តីពីការងារជាឯកសារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយដែលបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាច្រើនក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី២។ តារាងវិភាគចំណុចខ្វះខាតដែលគួសបញ្ជាក់ពីភាពស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសំខាន់ៗក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ មានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១ ។ ចំណុចខ្វះខាតដែលបានរកឃើញ រួមមាន ៖

ក. លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារច្បាស់លាស់ ត្រូវបានរឹតត្បិតត្រឹមសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិត ៨ នាក់ឡើងទៅ។ ចំណុចនេះមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។

ខ. ច្បាប់ស្តីពីការងារអនុញ្ញាតឱ្យកុមារធ្វើការងារស្រាលៗ ក្រោមកាតព្វកិច្ចអាយុធ្វើការអប្បបរមា (១៥ ឆ្នាំ) ក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន។ ចំណុចនេះមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។

គ. ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា អាចមានការលើកលែងចំពោះការរឹតត្បិតលើការងារគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់កុមារអាយុ ១៥-១៨ ឆ្នាំ។ ចំណុចនេះមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។
ឃ. ក្រៅពីនេះ ការហាមឃាត់ពលកម្មកុមារ ត្រូវបានអនុវត្តតែក្នុងបរិបទការងារផ្លូវការប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែពលករកុមារភាគច្រើនធ្វើការងារក្រៅផ្លូវការ ដែលជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។
ង. ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនបញ្ជាក់ច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាឡើយ ប៉ុន្តែនេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។
ច. ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនរួមបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌតម្រូវច្បាស់លាស់សម្រាប់ការរាយការណ៍ពីឧប្បត្តិហេតុសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារឡើយ ប៉ុន្តែនេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។

15. យ៉ាងណាមិញ គួរកត់សម្គាល់ថា ការអនុវត្តទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងការងារនៅកម្ពុជា ច្រើនតែប្រាសចាកពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលវិស័យផ្សេងទៀតក្រៅពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមិនសូវយល់ដឹងច្រើន។ ឧបសម្ព័ន្ធ ១ បង្ហាញពីចំណុចខ្វះខាតរវាងការអនុវត្តទូទៅ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ដូចខាងក្រោម ៖

ក. សហគ្រាសមិនសូវផ្លូវការប្រហែលជាមិនបានដឹងពីវិធានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារទេ។ កម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្នគ្រប់ប្រភេទប្រហែលជាមិនទទួលបានប័ណ្ណការងារ (តម្រូវដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ) ទេ។
ខ. គ្មានយន្តការច្បាស់លាស់សម្រាប់ការពង្រឹងវិធានស្តីពីការមិនរើសអើង និងឱកាសស្មើភាព។ មិនច្បាស់ថា កូតាសម្រាប់ការងាររបស់ជនមានពិការភាព ត្រូវបានកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ (ទៅតាមការតម្រូវដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ) និង/ឬ ត្រូវបានពង្រឹងក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។
គ. ទោះបីជាច្បាប់នេះធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតសហជីព ប៉ុន្តែសហជីពមានច្រើនតែក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប៉ុណ្ណោះ។
ឃ. តាមពិត មានការងាររបស់កុមារដែលធ្វើការជាមួយឪពុកម្តាយក្នុងការងារកសិកម្ម និងមានការលើកឡើងជាច្រើនថា ចំណុចនេះក៏លេចឡើងក្នុងវិស័យឡឥដ្ឋ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោះបំណុល និងលក្ខខណ្ឌការងារគ្រោះថ្នាក់ផងដែរ។ កម្មវិធី Time-Bound របស់ ILO-IPEC ឆ្នាំ ២០០៤ ផ្តោតលើទីតាំង/វិស័យ ១០ ជាអាទិ៍ ផលិតកម្មអំបិល នេសាទ ចម្ការកៅស៊ូ ឧស្សាហកម្មឥដ្ឋ កុមារដែលធ្វើការតាមផ្ទះ និងកុមារស៊ីឈ្នួលលីសែង។
ង. ការងារដោះបំណុលពិតជាមានមែន។
ច. កង្វះការពង្រឹងស្តង់ដារសុវត្ថិភាព ជាពិសេសក្នុងវិស័យក្រៅផ្លូវការ និងក្នុងឧស្សាហកម្មសំណង់។
ឆ. ថ្វីបើច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ប៉ុន្តែមានកម្មករសំណង់តែ ១១% ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានធានារ៉ាប់រង (កាសែត ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ៩/០១/២០២០)។

16. ដូច្នេះ វិធានការគម្រោងមិនត្រឹមតែត្រូវកែសម្រួលចំណុចខ្វះខាតរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងត្រូវដាក់បញ្ចូលវិធានការពង្រឹងការអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ទៀតផង។ នៅពេលមានចំណុចខុសគ្នារវាងច្បាប់

DRAFT

ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលតឹងរ៉ឹងជាង។ ឧបសម្ព័ន្ធ ១ រៀបរាប់ពីវិធានការគម្រោងខាងលើ ដែលត្រូវបានលើកមកពិភាក្សាលម្អិតក្នុងផ្នែកទី ៤ និងផ្នែកទី ៥។

២.៣ អធិការកិច្ចលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ

17. ច្បាប់ស្តីពីការងារបានបង្កើតមុខងារអធិការកិច្ចក្រោមអាណត្តិរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ អធិការកិច្ចការងារមានតួនាទី (មាត្រា ៣៤៤)៖

ក. ធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារនេះ និងអត្ថបទអនុវត្តន៍ច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុក ក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀត ដែលមិនទាន់បានចងក្រងហើយ ដែលមានការទាក់ទងដល់របបការងារ។

ខ. ផ្តល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេស ចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់។

គ. ផ្តល់ព័ត៌មាន ទៅអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចនូវការមិនគប្បី ឬការរំលោភផ្សេងៗ ដោយហេតុមកពីពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាធរមាន។

ឃ. ជូនយោបល់អំពីបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំ ឬកែប្រែសហគ្រាស និងអង្គការចាត់តាំងដែលបានអនុញ្ញាតអំពីអាជ្ញាធររដ្ឋបាល ហើយដែលមានចង្អុលក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ។

ង. ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ដែលទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌជីវភាពនៃកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារនៃជនទាំងនេះ។

18. ច្បាប់ស្តីពីការងារបានបង្កើតឱ្យមាន "អធិការការងារ និងអភិបាលការងារ" ដែលទទួលខុសត្រូវលើការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាក់ទងនឹងអនាម័យ លក្ខខណ្ឌការងារ និងសន្តិសុខការងារ (មាត្រា ២៣៣)។

19. ព័ត៌មានស្តីពីការបំពេញមុខងារបច្ចុប្បន្នរបស់ប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការងារមានក្នុងគេហទំព័ររបស់ ILO[1]។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មាននាយកដ្ឋានដោយឡែកៗសម្រាប់អធិការកិច្ចការងារ និងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ នៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ អធិការការងារ ត្រូវបំពេញមុខងារអធិការកិច្ចការងារទាំងអស់ ទាំងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ ហាក់គ្មានការណែនាំពីអាជ្ញាធរកណ្តាលស្តីពីរបៀបគ្រោង និងរៀបចំសកម្មភាពអធិការកិច្ចឡើយ ជាហេតុធ្វើឱ្យខេត្តនានាសម្រេចដោយខ្លួនឯងពីអាទិភាព និងសកម្មភាពអធិការកិច្ចរបស់ខ្លួន។

20. បេឡាសន្តិសុខសង្គម (បសស) មានក្រុមអធិការការងារដាច់ដោយឡែក។

២.៤ លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារក្នុងក្របខណ្ឌចុះកិច្ចសន្យាស្តង់

[1] https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209354/lang--en/index.htm

21. សៀវភៅណែនាំលទ្ធកម្មសម្រាប់គម្រោងទាំងអស់ដែលទទួលបានហិរញ្ញប្បទានពីខាងក្រៅនៅកម្ពុជា ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវបានអនុវត្តចំពោះលទ្ធកម្មការងារ និងសេវានៅថ្នាក់ជាតិក្នុងគម្រោងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដោយម្ចាស់ជំនួយ ហើយនឹងត្រូវអនុវត្តក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី៣។ លក្ខខណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យា (GCC) សម្រាប់ការងារ មានបទប្បញ្ញត្តិចែងថា ៖

ក. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការត្រូវទទួលខុសត្រូវលើសុវត្ថិភាពសកម្មភាពទាំងអស់ក្នុងការដ្ឋាន (ប្រការ ៩)។

ខ. ក្នុងពេលបន្តកិច្ចសន្យា ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្ត ត្រូវគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងអស់ រួមទាំងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មកុមារ និងវិធានពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត (ប្រការ ១៣)។

22. សម្រាប់ការងារតូចតាចដែលចុះកិច្ចសន្យាតាមរយៈរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន (រួមទាំងក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ២ និងអាចទាំងក្នុងគម្រោងទី ៣) ក្របខណ្ឌលទ្ធកម្មនៃសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តគម្រោងមូលនិធិឃុំ/សង្កាត់ (C/SF PIM) ២០១៩ ត្រូវយកមកអនុវត្ត។ លក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យានៃឯកសារនេះ មិនបញ្ជាក់ច្បាស់ពីបទប្បញ្ញត្តិសម្រាប់លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារទេ ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់កម្ពុជាត្រូវបានសន្មតជាមុនថាត្រូវយកមកអនុវត្ត។ គណៈកម្មាធិការជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ (គជអប) ដែលជ្រើសរើសឯកសារនេះ កំពុងរៀបចំសំណើសុំឱ្យកែសម្រួលឯកសារនេះ រួមទាំងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការចុះកិច្ចសន្យាការងារដើម្បីឱ្យស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងស្តង់ដារអនុវត្តន៍ការងារស្តីពីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងាររបស់មូលនិធិអាកាសធាតុបៃតង ដែលមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវដូចលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។ ទោះជាយ៉ាងណា ទាល់តែការកែសម្រួលបានពេលលេញទើបលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ នឹងត្រូវយកមកអនុវត្ត ដើម្បីលុបបំបាត់ចំណុចខ្វះខាត ហើយគេមិនអាចសន្មតបានថា សៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តគម្រោងមូលនិធិឃុំ/សង្កាត់ ដែលត្រូវបានកែសម្រួល នឹងអនុលោមបានពេញលេញទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ឡើយ។

២.៥ មេរៀនពីគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង/ដំណាក់កាលទី២ និងការសង្កេតតាមទីតាំង

23. គម្រោងដំណាក់កាលដំបូង និងគម្រោងដំណាក់កាលទី ២ មានវិសាលភាពសកម្មភាព និងបញ្ហាគ្រប់គ្រងការងារដូចគ្នានឹងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ ដែរ។

24. នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ ដែលត្រូវបានអនុវត្តក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង និងគម្រោងដំណាក់កាលទី ២ ទាំងសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យា មិនបំពេញទាំងស្រុងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ទេ។ គ្មានការត្រួតពិនិត្យជាប្រព័ន្ធលើបញ្ហានេះ និងមានមេរៀនតិចតួចប៉ុណ្ណោះ។ ឧ. បញ្ហាគ្រប់គ្រងការងារសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង មិនត្រូវបានលើកមកពិភាក្សាក្នុងរបាយការណ៍ពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលអាណត្តិរបស់គម្រោងឡើយ។

25. នីតិវិធីស្តីពីធនធានមនុស្សមូលដ្ឋាន ដែលអាចអនុវត្តបានចំពោះកម្មករធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង (សៀវ ភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តគម្រោងសម្រាប់គម្រោងដំណាក់កាលទី៣) មិនបានលើកឡើងពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត

សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ឬយន្តការបណ្ដឹងតវ៉ាជាក់លាក់របស់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ លក្ខខណ្ឌ គ្រប់គ្រងការងារសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ត្រូវបានកម្រិតត្រឹមបទប្បញ្ញត្តិទូទៅបំផុតក្នុងឯកសារកិច្ចសន្យាស្តង់ដារ និងគ្មានការត្រួតពិនិត្យជាប្រព័ន្ធនោះទេ។ ជាឧទាហរណ៍នៃការអនុវត្តល្អប្រសើរ អង្គការជីវិតថ្លៃថ្នូរដែលជាដៃគូអនុវត្តន៍គម្រោង បានពង្រឹងក្រមប្រតិបត្តិសម្រាប់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

26. នីតិវិធីគ្រប់គ្រង និងជួលកម្មករនិយោជិត របស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ជាពិសេសសម្រាប់ការងារសំណង់ មានលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ស្តង់ដារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ជាពិសេសការផ្តល់ និងការប្រើប្រាស់បរិក្ខារការពារបុគ្គល (PPE) ការផ្តល់វគ្គសុវត្ថិភាព។ល។ មិនត្រូវបានអនុវត្តនៅតាមការដ្ឋានជនបទទេ។

27. ការងារភាគច្រើននៅទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្លាំងពលកម្មមួយចំនួនតូចដែលផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ (និងទំនងជាស្នាក់នៅការដ្ឋានក្នុងពេលបំពេញការងារ)។ សម្រាប់កិច្ចការមួយចំនួន ដូចជា ការដាំស្មៅ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការជួលកម្មករពីសហគមន៍អ្នកទទួលផល។ ការងារមួយចំនួននៅទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច ក៏ធ្វើឡើងដោយកម្លាំងពលកម្មក្នុងសហគមន៍ជាថ្នូរនឹងប្រាក់ និងស្រូវ។ ក្នុងស្ថានភាពទាំងពីរនេះ ស្ត្រី និងបុរសទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ហើយមានកម្មករជាស្ត្រី ច្រើនជាងបុរស។ កន្លងមក គ្មានរបាយការណ៍ស្តីពីពលកម្មកុមារក្នុងសេចក្តីរាយការណ៍របស់គម្រោង (ទោះបីជាមិនច្បាស់ថាតើមានការត្រួតពិនិត្យជាក់លាក់ ឬយ៉ាងណា) ឬក្នុងកិច្ចពិភាក្សាជាមួយក្រុមគោលដៅ និងសមាជិកសហគមន៍ម្នាក់ៗនៅទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ចឡើយ។

28. មានឧប្បត្តិហេតុមួយនៅទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ចទីពោធិ៍ក្នុងខេត្តកំពង់ធំ ដែលប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបើកជូនសមាជិកសហគមន៍ក្នុងទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច ដែលជួលដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសាងសង់ (ចាត់ទុកជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាសម្រាប់គោលបំណងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២) មិនបានបើកជូន ដោយសារតែប្រធានត្រួតពិនិត្យការដ្ឋានបានគេចខ្លួន។ បន្ទាប់មក កម្មករបានបិទផ្លូវដឹកបរិក្ខាររបស់ក្រុមហ៊ុនសំណង់ ដែលធ្វើឱ្យមានអន្តរាគមន៍របស់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងការបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលជំពាក់។

29. អនុគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង និងគម្រោងដំណាក់កាលទី២ រួមមានសាលារៀន មូលដ្ឋានសុខភាព និងអគារសហគមន៍ផ្សេងទៀត ដែលប្រើប្រាស់គ្រឿងផលិតចេញពីឡឥដ្ឋក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ មានឡឥដ្ឋប្រមាណ ៤០០ ដែលផ្តល់ការងារដល់កម្មករ ៥.០០០-៦.០០០ នាក់ ជាពិសេសនៅក្រុងភ្នំពេញ និងខេត្តកណ្តាល។ ឡឥដ្ឋ ៣១ ប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាទំនើប ចំណែកឡឥដ្ឋផ្សេងទៀតប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាបែបប្រពៃណី (ដុតអុស)។ ផ្អែកតាមការព្រួយបារម្ភដែលលើកឡើងដោយអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានដឹកនាំយុទ្ធនាការត្រួតពិនិត្យឡឥដ្ឋក្នុងឆ្នាំ ២០១៩។ ឡឥដ្ឋចំនួន ១០០ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមការងាររបស់ក្រសួង ចំណែកឡឥដ្ឋផ្សេងទៀតត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមអធិការកិច្ចខេត្ត។ ឡឥដ្ឋមួយត្រូវបានពិន័យប្រាក់ ៥ លានរៀល (ប្រហែល ១២៥០ ដុល្លា) ដោយសារពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មកុមារ ចំណែកឡឥដ្ឋផ្សេងទៀតត្រូវបានណែនាំ ឬបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់សកម្មភាពការងារគ្រោះថ្នាក់។ អង្គការ LICADHO (សម្ព័ន្ធខ្មែរជំរឿន និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស) បានសាទរការត្រួតពិនិត្យនេះ និងបានស្នើឱ្យមានការចុះអធិការកិច្ចម្តងហើយម្តង

DRAFT

ទៀតជាប្រចាំ ដើម្បីទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ និងពិនិត្យថាតើកម្មករដែលជាប់បំណុលនិយោជក ដែលគេចាត់ទុកជាការជំរុញការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារក្នុងក្រុមការងារជាគ្រួសារ ឬទេ[2]។

៣.វិសាលភាពនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ

៣.១ ប្រភេទកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង និងភាពអាចអនុវត្តទៅបាន

30. នីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ នឹងអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ក្រៅពីមន្ត្រីរាជការ ដែលជួលដោយគម្រោងផ្ទាល់នៅការិយាល័យគម្រោង និងទីតាំងសម្រាប់សម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងទីតាំងសម្រាប់ការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច។ និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវា និងអ្នកទទួលផលពីគម្រោងដែលចូលរួមក្នុងការងារសហគមន៍។ និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង ត្រូវបានចាត់ទុកជាកម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម និងស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃនីតិវិធីនេះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ ការងារដោយបង្ខំ និងបញ្ហាសុវត្ថិភាពធ្ងន់ធ្ងរ។

31. សមាជិករបស់គ្រួសារអ្នកទទួលផលដែលចូលរួមក្នុងសកម្មភាពចិញ្ចឹមជីវិតរបស់គ្រួសារ (ឧ.ការធ្វើកសិកម្មនៅលើទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច ឬដីសម្រាប់ការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍របស់ជនជាតិដើមភាគតិច) មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងទេ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារតែសកម្មភាពចិញ្ចឹមជីវិតរបស់គ្រួសារ ត្រូវបានគ្រោងឡើង ជំរុញ ឬសម្របសម្រួលតាមរយៈគម្រោង ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូនឹងខិតខំធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការការពារ ជាពិសេសសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងការរឹតត្បិតពលកម្មកុមារគ្របដណ្តប់លើសកម្មភាពទាំងនេះ។

32. កម្មករធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង នឹងរួមបញ្ចូលទីប្រឹក្សាមិនមែនមន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិកគាំទ្រដែលចុះហត្ថលេខាដោយផ្ទាល់ជាមួយក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ដែលជាស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោងជាមួយស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងថ្នាក់ជាតិ និងជាមួយក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។ បុគ្គលិករបស់ NGOs ដែលមានតួនាទីជាដៃគូគម្រោង អាចត្រូវបានចាត់ចូលក្នុងកម្មករប្រភេទនេះ។ គម្រោងនឹងគាំទ្រដល់ជំនួយការស្មៀនឃុំម្នាក់ក្នុងមួយឃុំ អ្នកសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍ម្នាក់ក្នុងមួយឃុំ និងអ្នកសម្របសម្រួលកសិកម្មសហគមន៍ម្នាក់នៅតាមទីតាំងនីមួយៗសម្រាប់សម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងសម្រាប់ការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍របស់ជនជាតិដើមភាគតិច។ ពួកគេក៏ជាកម្មករធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោងផងដែរ។

33. កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា (អ្នកដែលត្រូវបានជួល ឬជំរុញការចូលរួមដោយភាគីតតីយជនដើម្បីធ្វើការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខងារសំខាន់ៗរបស់គម្រោង) នឹងរួមមាននិយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសាងសង់ និងអ្នកផ្តល់សេវា និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទំនិញក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន (ឧ. ប្រសិនបើកិច្ចសន្យាផ្គត់ផ្គង់រួមបញ្ចូលការបំពាក់/តម្លើងនៅទីតាំងគម្រោងមួយ)។

[2] Phnom Penh Post, 11th September 2019 https://www.phnompenhpost.com/national/brick-kiln-fined-1250-exploiting-child-labour

DRAFT

34. **កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម** ជាអ្នកដែលត្រូវបានជួល ឬជំរុញការចូលរួមដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ដែលតែងផ្តល់ទំនិញ ឬសម្ភារចាំបាច់សម្រាប់មុខងារសំខាន់ៗរបស់គម្រោង។ សំខាន់បំផុត កម្មករក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសាងសង់ អាចត្រូវបានចាត់ចូលជាកម្មករប្រភេទនេះ ដែលរួមមាន កម្មករក្នុងវិស័យដែលក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមបានរកឃើញការព្រួយបារម្ភពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ រួមទាំងគ្រឹះស្ថានកសិកម្មខ្នាតធំដែលផ្គត់ផ្គង់សម្ភារដាំដុះដល់គម្រោង និងកម្មករដែលផលិតសម្ភារសំណង់ ដូចជា ឥដ្ឋ និងក្បឿង។

35. សហគមន៍សហគមន៍ និងអ្នកទទួលផលពីគម្រោង ដែលចូលរួមក្នុងកិច្ចការសហគមន៍ ដូចជា ការងារក្នុងសហគមន៍ មិនថាទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬអត់នោះទេ ត្រូវចាត់ចូលជាកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍។ បទប្បញ្ញត្តិនៃបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ នឹងត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ ដែលផ្តល់កម្លាំងពលកម្មដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយសមាមាត្រទៅតាម ១) លក្ខណៈ និងវិសាលភាពរបស់គម្រោង ២) សកម្មភាពគម្រោងជាក់លាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ និង ៣) លក្ខណៈនៃហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់ដែលអាចកើតឡើងចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍។

36. ប្រភេទកិច្ចការខាងក្រោមនឹងត្រូវចាត់ចូលជាការងារក្នុងសហគមន៍សម្រាប់គម្រោងដំណាក់កាលទី៣ ៖

ក. ការរៀបចំសហគមន៍ និងកិច្ចការអប់រំដែលធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយសមាជិកសហគមន៍ម្នាក់ៗ និងគ្មានកិច្ចសន្យាផ្លូវការ ឬលាភការពីមូលនិធិគម្រោង (លើកលែងតែចំណាយផ្សេងៗ)។

ខ. ការងារដែលធ្វើឡើងក្នុងការបង្ហាញកសិកម្មលើក្បាលដី ក្រោមការណែនាំ និងត្រួតពិនិត្យរបស់បុគ្គលិកគម្រោង ឬទីប្រឹក្សា (ឧ. ក្រុមសិស្សចុះតាមស្រែកសិករដែលរៀនសូត្រពីលំហាត់អនុវត្តន៍ស្តីពីការបង្ហាញលើក្បាលដី)

គ. កិច្ចការងារសហគមន៍ ដូចជា ការងារកាយ និងចាក់ដី ការដាំស្មៅ ការដាំដើមឈើ សកម្មភាពសាងសង់តិចតួចៗល។ ដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬទទួលបានការទូទាត់ខ្លះៗជាប្រាក់ ឬសម្ភារៈ ដោយផ្ទាល់ពីស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬដៃគូគម្រោង មិនមែនពីក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬដែលការទូទាត់ទទួលបានពីក្រុមហ៊ុនម៉ៅការដែលមានកាតព្វកិច្ចជួយកម្លាំងពលកម្មក្នុងសហគមន៍ទៅតាមលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យា ក្នុងគោលបំណងបង្កើតឱកាសការងារ។

37. ក្នុងករណីណាក៏ដោយ កិច្ចការងារសហគមន៍នឹងស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដោយ ឬក្រោមកិច្ចសហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ (ទីតាំងសម្រាប់សម្បទានដីសង្គមកិច្ច) ឬប្រធានសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច (ទីតាំងសម្រាប់ការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍របស់ជនជាតិដើមភាគតិច)។

38. ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនម៉ៅការមួយសម្រេចជួលសមាជិកសហគមន៍ (ឧ.ដាំស្មៅ) នៅពេលដែលកិច្ចការនេះមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ក្នុងកិច្ចសន្យា កម្មករទាំងនោះត្រូវចាត់ចូលជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យា មិនមែនកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ទេ។

DRAFT

39. ការកំណត់អត្តសញ្ញាណទីតាំងគម្រោង (សម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍របស់ជនជាតិដើមភាគតិច) និងសកម្មភាពអនុគម្រោងនឹងធ្វើឡើងក្នុងក្នុងពេលអនុវត្តគម្រោង និងផ្អែកតាមតម្រូវការ។ ដូច្នេះ ការញែកប្រភេទ ចំនួន ឬកាលវិភាគការងាររបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងនៅដំណាក់កាលនេះ គឺមិនអាចធ្វើបានទេ។ តារាង ១ ផ្តល់ការគូសបញ្ជាក់ប៉ាន់ស្មានពីចំនួនកម្មករតាមប្រភេទនីមួយៗ។

DRAFT

តារាង 1៖ កាលវិភាគការងារសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង តាមប្រភេទ

ប្រភេទកម្មករ	ទីតាំងការងារ	ចំនួនប៉ាន់ស្មាន	កាលវិភាគការងារ	ប្រភេទការងារ
កម្មករដែលធ្វើការផ្ទាល់ក្នុងគម្រោង				
ហិរញ្ញវត្ថុ និងរដ្ឋបាល	ក្រុងភ្នំពេញ	១២	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារការិយាល័យ និងចុះវាលខ្លះៗ
	ខេត្ត	៨	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារការិយាល័យ និងចុះវាលខ្លះៗ
ទីប្រឹក្សាជំនាញ	ក្រុងភ្នំពេញ	៣០	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារការិយាល័យ និងចុះវាល
	ខេត្ត	២៣	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារការិយាល័យ និងចុះវាល
ជំនួយការស្មៀនឃុំ	ឃុំ	៧១	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារការិយាល័យ និងចុះវាល
អ្នកសម្របសម្រួលអភិវឌ្ឍន៍សហគមន៍	ឃុំ	៤៥	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារចុះវាល
អ្នកសម្របសម្រួលកសិកម្មសហគមន៍	ឃុំ	២៦	រហូតដល់ចប់គម្រោង	ការងារចុះវាល
កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា				
បុគ្គលិកជំនាញរបស់អ្នកផ្តល់សេវា សម្រាប់ការវាយតម្លៃ ការវាស់វែង។ល។	ក្រុងភ្នំពេញ	រហូតដល់ ២០ នាក់	ការងាររយៈពេលខ្លី/ម្តងម្កាល	ការងារការិយាល័យ និងចុះវាស់វែងជាក់ស្តែង
បុគ្គលិកជំនាញរបស់អ្នកផ្តល់សេវាដើម្បីផ្តល់អនុគម្រោងបរចិញ្ចឹមជីវិត	ខេត្ត	រហូតដល់ ២០ នាក់	ការងាររយៈពេលខ្លី/ម្តងម្កាល	ការបណ្តុះបណ្តាល។ល។ នៅទីតាំង SLC/ICLT
បុគ្គលិកជំនាញរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាវិស្វកម្ម		រហូតដល់ ១០០ នាក់	ការងាររយៈពេលខ្លី/ម្តងម្កាល	ការវាស់វែង ការរចនា និងត្រួតពិនិត្យការសាងសង់
បុគ្គលិកគាំទ្ររបស់អ្នកផ្តល់សេវា	ក្រុងភ្នំពេញ	រហូតដល់ ៥០ នាក់	ការងាររយៈពេលខ្លី/ម្តងម្កាល	អ្នកបើកបរ។ល។ ចុះវាល
បុគ្គលិករបស់ NGOs ដៃគូ	ខេត្ត ឬ ក្រុងភ្នំពេញ	?	បុគ្គលិករយៈពេលវែង និងរយៈពេលខ្លី	ការងារជំនាញនៅខេត្ត និងចុះវាល
បុគ្គលិកជំនាញ/ត្រួតពិនិត្យរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការការងារ	ខេត្ត	ជាទូទៅ ១ – ៥ នាក់/ទីតាំង	ផ្អែកតាមរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាងសង់ ជាទូទៅ ១-៦ ខែ នៅឆ្នាំទី ២-៥	ការងាររដ្ឋបាល និងបច្ចេកទេស
កម្មករសំណង់ជំនាញ និងពាក់កណ្តាលជំនាញរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការការងារ	ខេត្ត	រហូតដល់ ៨០ នាក់សម្រាប់កិច្ចសន្យាធំៗ	ផ្អែកតាមរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសាងសង់ ជាទូទៅ ១-៦ ខែ នៅឆ្នាំទី ២-៥	អ្នកបើកបរគ្រឿងចាក់ មេការ/អ្នកជំនាញការ។ល។

DRAFT

ប្រភេទកម្មករ	ទីតាំងការងារ	ចំនួនប៉ាន់ស្មាន	កាលវិភាគការងារ	ប្រភេទការងារ
កម្មករសំណង់គ្មានជំនាញ ដែលជួលពីសហគមន៍	ឃុំ	រហូតដល់ ១០០ នាក់ (តែប៉ុន្មានថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ)	ជួលប្រចាំថ្ងៃ ជាទូទៅក្នុងរយៈពេលខ្លី	ដាំស្មៅ កិច្ចការប្រើកម្លាំងផ្សេងទៀត
កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម				
និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់សម្ភារដល់អ្នកទទួលបានដីធ្លីក្នុងទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច		មិនដឹង	ឆ្នាំទី ២ - ៥	ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារសាងសង់ អាហារ។ល។
និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់សម្ភារកសិកម្មដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការបង្ហាញ		មិនដឹង	ឆ្នាំទី ២ - ៥	ផ្គត់ផ្គង់ធាតុចូលកសិកម្ម អ្នកស៊ីឈ្នួលនៅចម្ការធំៗ
និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់សម្ភារសាងសង់ផ្ទាល់ដល់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការការងារ		មិនដឹង	ឆ្នាំទី ២ - ៥	ផ្គត់ផ្គង់សម្ភារសាងសង់ ផលិតឥដ្ឋ និងក្បឿង ការងារយកថ្ម (កិនថ្ម គ្រួស ខ្សាច់)
កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍				
កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ (មិនមែនហត្ថកម្ម)	SLC / ICLT	២ – ៣/ទីតាំង ?	បន្តជាប់ ម្តងម្កាល	អ្នកស្ម័គ្រចិត្តសហគមន៍ កសិករបង្ហាញ។ល។
កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ (ហត្ថកម្ម)	SLC / ICLT	មិនដឹង	កិច្ចការរយៈពេលខ្លី	ក្រសួងកសិកម្មស្នើឱ្យកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ជីករណ្តៅធ្វើតេស្ត ៖ ២ នាក់ x ៤២ ទីតាំង, ៥ រណ្តៅ/ទីតាំង

DRAFT

40. ចំនួនកម្មករច្រើនបំផុតក្នុងប្រភេទនីមួយៗ គឺកម្មករសំណង់ដែលជាប់កិច្ចសន្យាការងារ។ គម្រោងបានរៀបចំចំនួនកម្លាំងពលកម្មប៉ាន់ស្មានសម្រាប់ការងារស៊ីវិល ១៨ កញ្ចប់ សម្រាប់ការងារគម្រោងនៅឆ្នាំទី ២-៥ (សរុបប្រមាណ ២៥០.០០០ ការងារ/ថ្ងៃ)។ តារាង ២ បង្ហាញសង្ខេបពីចំនួននេះ។

តារាង 2៖ ការប៉ាន់ស្មាននៃចំនួនថ្ងៃការងាររបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ (ផ្តល់ដោយក្រុមគម្រោង)

ឆ្នាំគម្រោង	ចំនួនកញ្ចប់	ចំនួនថ្ងៃចុះការដ្ឋានសរុប	ចំនួនថ្ងៃធ្វើការសរុប	ចំនួនកម្មករមធ្យម/ទីតាំង
1	1	800	17,200	22
2	6	2,770	108,015	39
3	5	1,872	71,327	38
4	4	1,048	44,128	42
5	2	160	12120	76

៤.ការវាយតម្លៃហានិភ័យការងារសំខាន់ៗ

៤.១ វិសាលភាពនៃសកម្មភាពគម្រោង

41. សកម្មភាពដែលធ្វើឡើងដោយកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ រួមមាន ៖

ក. កិច្ចការរដ្ឋបាល និងកិច្ចការបច្ចេកទេសក្នុងគម្រោងដែលធ្វើនៅការិយាល័យគម្រោងនាទីក្រុងភ្នំពេញ និងបណ្តាខេត្តគោលដៅ (កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងប្រភេទអ្នកជំនាញ)

ខ. កិច្ចការរៀបចំផែនការ និងជំរុញការចូលរួមរបស់សហគមន៍ ក្នុងទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងសហគមន៍សម្រាប់ការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍របស់ជនជាតិដើមភាគតិចជាក់ស្តែង និងស្នើឡើង នៅតំបន់ជនបទ (ច្រើនតែដាច់ស្រយាល) នៅតាមខេត្តគោលដៅ (កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ និងកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍)

គ. សកម្មភាពផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីធ្លី រួមទាំងការចុះវាស់វែង ការគូសផែនទី និងកំណត់ព្រំប្រទល់ដីធ្លីដែលស្នើឡើងសម្រាប់សម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពដល់សហគមន៍របស់ជនជាតិដើមភាគតិច (កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាមួយចំនួន)

ឃ. ការអនុវត្តគម្រោងគាំទ្ររបរចិញ្ចឹមជីវិត ជាពិសេសការផ្សព្វផ្សាយកសិកម្ម (កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា និងកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍។ កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋមអាចពាក់ព័ន្ធក្នុងការផលិតសម្ភារដាំដុះកសិកម្ម)

ង. ការសាងសង់ផ្លូវ ប្រព័ន្ធធារាសាស្ត្រ អគារសហគមន៍ និងអនុគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធខ្នាតតូចផ្សេងទៀត (កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា ដែលរួមមាន កម្មករត្រួតពិនិត្យ បច្ចេកទេស មានជំនាញពាក់កណ្តាល និងគ្មានជំនាញរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសាងសង់ និងវិស្វករត្រួតពិនិត្យដែលជាបុគ្គលិកជំនាញរបស់អ្នកផ្តល់សេវា)។

DRAFT

42. ទីតាំងគម្រោងនឹងត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងពេលអនុវត្តគម្រោងដោយផ្អែកតាមតម្រូវការ។ មានការរំពឹងថា ទីតាំងភាគច្រើននឹងស្ថិតនៅខេត្តភាគឦសានរបស់កម្ពុជា។ លក្ខខណ្ឌបរិស្ថាន និងសង្គមក្នុងខេត្តទាំងនេះ និងនៅទីតាំងគំរូ មានបង្ហាញក្នុងសាវតាបរិស្ថាន និងសង្គម។

៤.២ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

43. គម្រោងព្យាករថានឹងគ្មានហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ នៅការិយាល័យគម្រោងនាទីក្រុងភ្នំពេញ ឬបណ្តាខេត្តគោលដៅឡើយ។ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារចាំបាច់សម្រាប់ការអនុលោមតាមនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ នឹងត្រូវបានព្រាងឡើង និងដាក់បញ្ចូលក្នុង ឬភ្ជាប់នឹងសៀវភៅណែនាំស្តីពីការអនុវត្តគម្រោង (មើលឧបសម្ព័ន្ធ ៣)។

44. ការធ្វើដំណើរទៅមក និងធ្វើការនៅទីតាំងគម្រោង ដែលអាចស្ថិតនៅទីដាច់ស្រយាល អាចធ្វើឱ្យកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ប្រឈមនឹងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ហានិភ័យទាំងនេះរួមមាន ១) ហានិភ័យគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ជាពិសេសសម្រាប់កម្មករដែលជិះម៉ូតូ ២) ហានិភ័យសន្តិសុខ ដូចជា អំពើប្លន់ ៣) ហានិភ័យកើតជំងឺឆ្លងតាមទឹក ឬភ្នាក់ងារបង្ករោគ ដូចជា គ្រុនចាញ់ និងគ្រុនឈាម និង ៤) ហានិភ័យពស់ ចឹក និងសត្វល្អិតទិច/ខាំ។ ក្រៅពីនេះ អាចមានហានិភ័យនៃសំណល់អាវុធជាតិផ្ទុះបន្សល់ពីសង្គ្រាមនៅតាមទីតាំងគម្រោង។ ទីតាំងគម្រោងទាំងអស់នឹងអនុវត្តតាមផែនការគ្រប់គ្រង និងវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅតាមទីតាំង ដែលនឹងត្រូវបានរៀបរាប់ជាមួយនឹងវិធានការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ក្នុងផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមសម្រាប់ការដ្ឋាន។

45. ហានិភ័យចំពោះកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងប្រភេទអ្នកជំនាញ (ឧ.បុគ្គលិករបស់អ្នកផ្តល់សេវា) គឺដូចគ្នានឹងកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ដែរ។ គួរតម្រូវឱ្យអ្នកផ្តល់សេវាអនុវត្តវិធានការស្រដៀងគ្នាដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពរបស់បុគ្គលិកខ្លួន។

46. ការគ្រប់គ្រងការងារទូទៅសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងកម្មករហត្ថកម្ម និងពលករ ជាពិសេសក្នុងឧស្សាហកម្មសំណង់ អាចធ្វើឱ្យកម្មករប្រឈមនឹងហានិភ័យនានា ដូចជា ក) លក្ខខណ្ឌការងារមិនច្បាស់លាស់ ឬដាក់លាក់ ២) អាចមានការរើសអើងលើស្ត្រី ឬសមាជិករបស់ក្រុមផ្សេងទៀត ៣) ការបដិសេធសិទ្ធិបង្កើតសហជីព/សមាគមរបស់កម្មករ និង ៤) គ្មានលទ្ធភាពប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា។ ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនឹងបញ្ជាក់ច្បាស់ពីស្តង់ដារចាំបាច់ពាក់ព័ន្ធនឹងហានិភ័យនីមួយៗ ហើយនឹងមានការត្រួតពិនិត្យការអនុលោមតាមក្នុងសកម្មភាពត្រួតពិនិត្យការសាងសង់។

47. កម្មករហត្ថកម្ម និងពលករជាប់កិច្ចសន្យា ជាពិសេសក្នុងការងារសាងសង់ ងាយប្រឈមនឹងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពធ្ងន់ធ្ងរ ដែលការអនុវត្តទូទៅក្នុងឧស្សាហកម្មសាងសង់នៅកម្ពុជា មិនទាន់អាចកាត់បន្ថយបានល្អនៅឡើយ។ ហានិភ័យរួមមាន ៖

ក. ហានិភ័យគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសនៅពេលដំណើរការបរិក្ខាសោងសង់ នៅពេលធ្វើការនៅទីខ្ពស់ក្នុងពេលសាងសង់អគារ និងនៅពេលរៀបចំទុកដាក់បរិក្ខារ និងសម្ភារធុនធ្ងន់
ខ. ហានិភ័យប្រឈមនឹងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ (ធូលី ស៊ីម៉ង់ សារធាតុគីមីដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការសាងសង់។ល។)
គ. ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌរស់នៅក្នុងជំរំនៅការដ្ឋាន ដែលអាចរួមមានកង្វះការផ្តល់ទឹកស្អាត និងអនាម័យ និងហានិភ័យដែលជំរំសាងសង់ក្លាយជាទីតាំងសម្រាប់ការចម្លងកាមរោគ ឬធ្វើឱ្យកម្មករប្រឈមនឹងជំងឺបង្កដោយភ្នាក់ងារបង្ករោគ ដូចជា គ្រុនចាញ់ និងគ្រុនឈាម និងហានិភ័យពស់ ចឹក និងសត្វល្អិតទិច/ខាំ។
ឃ. អាចមានហានិភ័យនៃសំណល់អាវុធជាតិផ្ទុះបន្សល់ពីសង្គ្រាម ក្នុងពេលសាងសង់។

48. មុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលអាចកើតមានឡើងចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ នឹងអាស្រ័យលើប្រភេទកិច្ចការជាក់ស្តែង។ ចំណុចសំខាន់គឺវាជាកិច្ចការដែលមិនបង្កគ្រោះថ្នាក់។ ហានិភ័យដែលអាចកើតឡើង រួមមាន ៖
ក. ហានិភ័យដែលកើតឡើងប្រសិនបើការងារសាងសង់ ជាពិសេសការសាងសង់អគារ និងសំណង់ ឬការជីកលុងដីជ្រៅ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងការងារសហគមន៍។
ខ. ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងទីតាំង ដែលអាចរួមមានហានិភ័យនៃការប្រឈមនឹងពស់ និងសត្វល្អិតមានពិស និងសំណល់អាវុធជាតិផ្ទុះបន្សល់ពីសង្គ្រាម
ឃ. សម្រាប់អ្នកស្ម័គ្រចិត្ត និងអ្នកសម្របសម្រួលដែលមិនជាប់កិច្ចសន្យា និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពីស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬដៃគូអនុវត្តន៍ និងដែលអាចចាត់ចូលជាកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ក្នុងបរិបទនេះ ហានិភ័យដូចគ្នាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើដំណើរក៏អាចកើតមានចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ដែរ។

៤.៣ ការប្រព្រឹត្តចំពោះដោយយុត្តិធម៌ និងការមិនរើសអើង

49. ហានិភ័យនៃការជួលកម្មករដោយមិនយុត្តិធម៌ ឬបែបរើសអើង អាចកើតឡើងដំណើរការជួលកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ និងការជួលកម្មករដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បឋម (ទោះបីជាចំណុចនេះមិនត្រូវបានកំណត់រកក្នុងការអនុវត្តគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង/ដំណាក់កាលទី ២ ក្តី)។ ការជំរុញការចូលរួមរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ ក៏អាចមានលក្ខណៈអយុត្តិធម៌ ឬរើសអើងដែរ ជាពិសេសក្នុងករណីដែលការងារក្នុងសហគមន៍ទទួលប្រាក់ឈ្នួល ឬសម្ភារ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតជាថ្នូរ។

៤.៤ ការងារដោយបង្ខំ និងការរឹតត្បិតពលកម្មកុមារ

50. ការងារភាគច្រើនដែលធ្វើដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ នឹងមិនមានលក្ខណៈប្រពលវប្បកម្មទេ ហើយគ្រឿងលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនម៉ៅការជួលកុមារឱ្យធ្វើការ គឺមានតិចតួច។ គ្មានភស្តុតាងបង្ហាញពីពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យាការងារក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ២

ទោះបីជាបញ្ហានេះមិនទាន់ត្រូវបានពិនិត្យតាមដានជាប្រព័ន្ធក្តី។ យ៉ាងណាមិញ ហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ នៅតែអាចកើតឡើង ហើយគម្រោងនឹងតម្រូវឱ្យមានវិធានការបញ្ចៀសហានិភ័យនេះ។ ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ (ដែលជាទូទៅគឺការធ្វើការតាមឪពុកម្តាយ) និងការងារដោះបំណុល ដែលជាញឹកញាប់មានស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ខ្ពស់ បានស្តែងឡើងនៅតាមឡឥដ្ឋក្នុងប្រទេសកម្ពុជា[3]។ ឥដ្ឋ និងគ្រឿងសម្រាប់ការងារសាងសង់ក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ ច្រើនផ្គត់ផ្គង់ចេញពីអ្នកផលិតក្នុងស្រុក។ ក្រៅពីនេះ មានហានិភ័យដែលកុមារស៊ីឈ្នួលធ្វើកសិកម្មជាមួយឪពុកម្តាយរបស់ខ្លួននៅចម្ការធំៗ ដែលអាចផ្គត់ផ្គង់សម្ភារដាំដុះក្នុងកសិកម្ម អាចទទួលបានពីក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ដែលប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ និង/ឬការងារដោះបំណុល។

៤.៥ អង្គការរបស់កម្មករ

51. ជាទូទៅ កម្មករក្នុងវិស័យនានាដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង (ផ្នែកទី ៣ ខាងលើ) មិនត្រូវបានបង្កើតជាសហជីពនៅកម្ពុជា ហើយក៏មិនសូវមានភស្តុតាងបង្ហាញពីការខិតខំបង្កើតសហជីព/សមាគមដែរ។ មានហានិភ័យដែល ប្រសិនបើកម្មករក្នុងគម្រោងប៉ុនប៉ងបង្កើតសហជីព/សមាគម សិទ្ធិរបស់ពួកគេអាចនឹងត្រូវបានបដិសេធចោល ឬរឹតត្បិត។

៤.៦ បណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ

52. ច្បាប់ស្តីពីការងារហាក់មិនតម្រូវឱ្យនិយោជកបង្កើតយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាផ្លូវការសម្រាប់និយោជិតឡើយ ហើយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការឯកជនក្នុងគម្រោង ក៏ប្រហែលជាមិនមានប្រព័ន្ធផ្លូវការកំណត់ទុកជាស្រេច ឬដឹងពីរបៀបបង្កើតប្រព័ន្ធនេះដែរ។ ដូច្នេះ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង ដែលប្រឈមនឹងបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ ឬចង់ដាក់បណ្តឹងតវ៉ា ប្រហែលជាគ្មានមធ្យោបាយរកដំណោះស្រាយបានឡើយ ឬក៏ពួកគេប្រឈមនឹងទណ្ឌកម្មសឹកចំពោះបណ្តឹងរបស់ខ្លួន។

៤.៧ លទ្ធភាពកើតមានគ្រោះថ្នាក់ និងគ្រោះអាសន្ន

53. ក្រៅពីគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ និងគ្រោះថ្នាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែលលើកឡើងខាងលើ តំបន់នានារបស់ខេត្តគោលដៅងាយប្រឈមនឹងគ្រោះទឹកជំនន់តាមម្តងម្កាល។ ក្នុងនោះ តំបន់មួយចំនួនតូចងាយប្រឈមនឹងជំនន់ទឹកភ្លៀង និងជំនន់ហ៊េសដោយសារការបើកទ្វារទឹកនៅទំនប់ខ្សែទឹកខាងលើ។ ភ្លើងឆេះព្រៃក៏កើតឡើងផងដែរនៅតាមខេត្តគោលដៅ ប៉ុន្តែហាក់មិនបង្កការគំរាមកំហែងធ្ងន់ធ្ងរចំពោះសុវត្ថិភាពទេ ៖ ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុអាចជំរុញឱ្យហានិភ័យនេះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។ ខ្យល់ព្យុះ និងរន្ទះបាញ់ ក៏ជាមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតឡើងតាមតំបន់គោលដៅផងដែរ។

DRAFT

[3] LICHADO 2007: Child Labor in Brick Factories: Causes and Consequences. Also many more recent news articles.

54. ហានិភ័យទាំងនេះនឹងត្រូវបានវាយតម្លៃធៀបនឹងទីតាំងគម្រោងនីមួយៗ ដែលជាផ្នែកមួយនៃផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម ហើយនឹងមានការរៀបចំវិធានការឆ្លើយតបគ្រោះអាសន្នសមស្រប ទៅតាមភាពចាំបាច់ផងដែរ។

៤.៨ អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ

55. អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រគឺជាហានិភ័យដែលគេដឹងលឺក្នុងតំបន់ជនបទនៅកម្ពុជា និងច្រើនតែកើតឡើងក្នុងគ្រួសារ ឬក្នុងសហគមន៍។ ហានិភ័យអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង អាចរួមមាន ៖

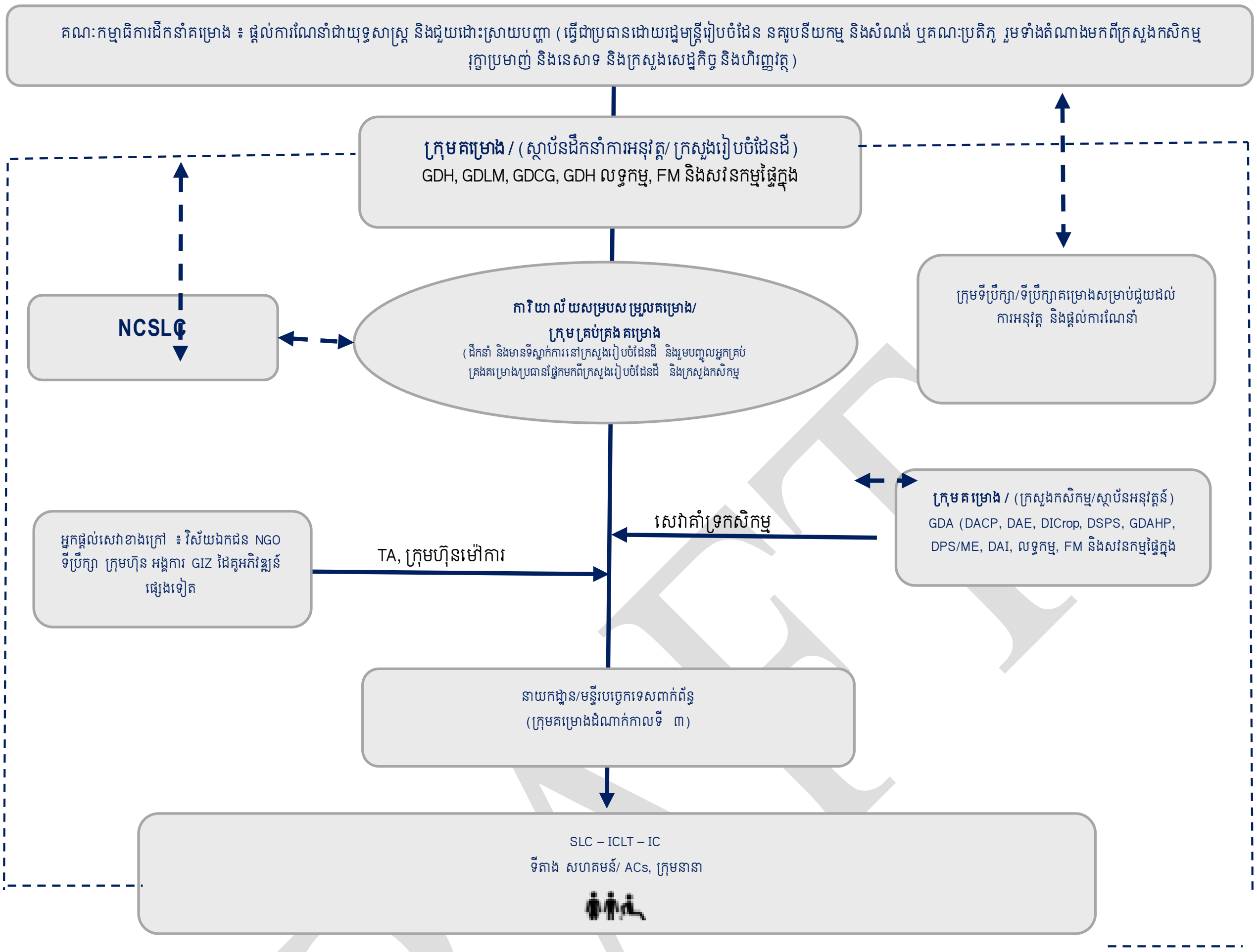
ក. ហានិភ័យដែលអាចកើតឡើងចំពោះស្ត្រីធ្វើការក្នុងគម្រោងដែលធ្វើដំណើរទៅមកតំបន់ដាច់ស្រយាល (ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យនេះមិនគួរបន្ថយបង្អាក់ឱកាសការងាររបស់ស្ត្រីរបស់ស្ត្រីនោះទេ) និង

ខ. ហានិភ័យអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រដែលអាចកើតឡើង ដែលប្រព្រឹត្តដោយកម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ រួមទាំងកម្មករដែលស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្នក្នុងជំរំការដ្ឋានសំណង់។

56. គួរកត់សម្គាល់ថា គ្មានករណីជាក់លាក់នៃអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង ឬគម្រោងដំណាក់កាលទី ២ នោះទេ។

៥.តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ

57. ក្រសួងរៀបចំដែន នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ គឺជាស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង ដែលទទួលខុសត្រូវរួមលើការធានាថា គម្រោងអនុវត្តយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួននូវនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្មនិងការងារ។ ក្រៅពីនេះ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ដែលជាស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងដោយសហការជាមួយក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត ៥ ក្រុមទៀត NGO ដែលជាដៃគូអនុវត្តន៍ និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ក៏ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករដែលធ្វើការក្នុងគម្រោងផងដែរ។ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យានឹងត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវា។ កម្មករផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ប្រហែលជាត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ដែលចុះកិច្ចសន្យាជាមួយស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬក្រុមហ៊ុនម៉ៅការការងារ។ កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ និងអ្នកសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ នឹងស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងប្រធានសហគមន៍ ដោយមានជំនួយពីក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។



រូប 1 ៖ រចនាសម្ព័ន្ធអនុវត្តន៍គម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣ (LASED III)

58. កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ នឹងត្រូវបានទាក់ទងចុះកិច្ចសន្យាដោយស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត និង NGO ដែលជាដៃគូអនុវត្តន៍គម្រោង។

59. ក្នុងករណីនីមួយៗ ប្រធានគម្រោង អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង ឬមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ដែលទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងបុគ្គលិក នឹងទទួលខុសត្រូវលើការធានាការអនុលោមតាមនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ។ កិច្ចការប្រចាំថ្ងៃនឹងអនុវត្តដោយមន្ត្រីធនធានមនុស្ស និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល ទៅតាមការចាត់តាំងរបស់ស្ថាប័ន។ ទាំងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងរដ្ឋបាលធនធានមនុស្ស ត្រូវយល់ច្បាស់ពីនីតិវិធីនេះ។

60. កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់នៅកម្រិតសហគមន៍នឹងស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់មេឃុំ និងប្រធានសហគមន៍ ដោយមានការគាំទ្រពីក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។ មន្ត្រីដែលមានតួនាទីត្រួតពិនិត្យ នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឱ្យយល់ច្បាស់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងនីតិវិធីនេះ។ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត នឹងទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍ពីការអនុលោមលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារសម្រាប់កម្មករទាំងនេះ។

DRAFT

61. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវានៅថ្នាក់ជាតិ នឹងត្រូវបានជួលតាមរយៈនីតិវិធីលទ្ធកម្មការជេញថ្លៃប្រកួតប្រជែងនៅថ្នាក់ជាតិដែលអនុវត្តដោយក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីមួយចំនួន ការគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវា ជាបន្ទុករបស់ក្រសួងកសិកម្ម ឬក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។

62. វិស្វករត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាការងារ នឹងត្រូវបានជួលដោយក្រុមហ៊ុនផ្តល់សេវាវិស្វកម្ម។ វិស្វករទាំងនេះនឹងទទួលខុសត្រូវលើការផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្ម និងការងារដែលត្រូវបានកំណត់ក្នុងការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព។

63. ក្រុមប្រឹក្សាឃុំនឹងទទួលខុសត្រូវលើការជំរុញការចូលរួម និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសម្រាប់ការងារតូចតាច ដោយមានការគាំទ្រពីក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។ ទីប្រឹក្សាហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធថ្នាក់ខេត្តជាអ្នកត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា។

64. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវានឹងទទួលខុសត្រូវលើការអនុលោមតាមនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ សម្រាប់និយោជិតរបស់ខ្លួន រួមទាំងបុគ្គលិកជំនាញ កម្មករបច្ចេកទេស និងកម្មករហត្ថកម្មពេញម៉ោង និងនិយោជិតធម្មតាដែលអាចរួមមានសមាជិករបស់សហគមន៍ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងការផ្តល់ប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច។ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវាត្រូវអនុវត្តតាមការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ដែលនឹងរួមបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ។ ការអនុលោមតាមការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព នឹងក្លាយជាលក្ខខណ្ឌនៃការទូទាត់ និងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយអ្នកត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា។ សម្រាប់កិច្ចសន្យាការងារ វិស្វករត្រួតពិនិត្យដែលជួលដោយអ្នកផ្តល់សេវាបច្ចេកទេស នឹងទទួលខុសត្រូវលើការបញ្ជាក់ពីការអនុលោមតាមការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព។ វិស្វករទាំងនេះ និងបុគ្គលិកត្រួតពិនិត្យរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ទំនងជាត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីអាចបំពេញមុខងារនេះបាន។

65. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងរៀបចំបទដ្ឋានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់គម្រោងទាំងមូល និងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តតាមរយៈដៃគូគម្រោងរបស់ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងសហគមន៍។ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គមក្នុងគម្រោងនឹងទទួលខុសត្រូវចម្បងលើកិច្ចការនេះ ក្រោមជំនួយរបស់មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមនៅស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមក្នុងស្ថាប័នដៃគូគម្រោង។

66. តាមរយៈទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គម ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងត្រួតពិនិត្យការរៀបចំសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងសម្ភារបង្កើនការយល់ដឹងសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ។ ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងជានាវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់ ដែល

DRAFT

រៀបចំឡើងដោយក្រសួងផ្ទាល់ ឬតាមរយៈស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង។ ក្រសួងនឹងរាយការណ៍ពីការរៀបចំវគ្គ និង ប្រសិទ្ធភាពនៃកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល។

67. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងបង្កើត និងត្រួតពិនិត្យយន្តការបណ្ដឹងតវ៉ារបស់កម្មករ (មើលផ្នែកទី ៨ ខាងក្រោម)។

៦.គោលនយោបាយ នីតិវិធី និងវិធានការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់

៦.១ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ

68. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវរួមលើការធានាការអនុលោមតាមលិខិតុបករណ៍ខាងក្រោម ៖

- ក. នីតិវិធីស្ដីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ (មើលឧបសម្ព័ន្ធ ២)
- ខ. យុទ្ធសាស្ត្រសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់
- គ. លក្ខខណ្ឌក្នុងការងារសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់
- ឃ. ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ដែលនឹងរួមមានលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងកិច្ចសន្យាដែលអាចអនុវត្តបាន ការគ្រប់គ្រង និងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ ឯកសារបីប្រភេទនឹងត្រូវបានផលិតឡើង ៖ ១) សម្រាប់ប្រើជាមួយកិច្ចសន្យារបស់អ្នកផ្ដល់សេវា ២) សម្រាប់ប្រើជាមួយកិច្ចសន្យាការងារដែលធ្វើលទ្ធកម្មនៅថ្នាក់ជាតិ និង ៣) ឯកសារទម្រង់ធម្មតាសម្រាប់ប្រើជាមួយកិច្ចសន្យាការងារតូចៗ ដែលធ្វើលទ្ធកម្មនៅថ្នាក់ឃុំ។
- ង. នីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងសហគមន៍
- ច. យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ារបស់កម្មករ (ផ្នែកទី៨)។

៦.២ ហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារតាមទីតាំង និងផែនការគ្រប់គ្រង

69. នឹងមានការរៀបចំផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមសម្រាប់ទីតាំងគម្រោងនីមួយៗ ដោយផ្អែកលើការពិនិត្យបឋមលើហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គម។ ផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមនឹងកំណត់រកហានិភ័យជាក់លាក់ រួមទាំងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅទីតាំងគម្រោង។

70. ការពិនិត្យបឋមលើហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់អនុគម្រោងបរេចិញ្ចឹមជីវិត និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទាំងអស់។ អនុគម្រោងបរេចិញ្ចឹមជីវិត និងអនុគម្រោងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលមានការកំណត់ឃើញហានិភ័យធំៗ នឹងមានផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមសម្រាប់អនុគម្រោងដែលនឹងរួមបញ្ចូលវិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារទៅតាមភាពចាំបាច់។

DRAFT

71. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការការងារនឹងត្រូវរៀបចំផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារតាមទីតាំងសម្រាប់ការងារនៅការដ្ឋាន រួមទាំង ១) ការវាយតម្លៃហានិភ័យ ដូចជា គ្រោះថ្នាក់ការងារ សារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទីតាំង ហានិភ័យដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំរុំក្នុងការដ្ឋាន។ល។ ២) វិធានការជានាសុវត្ថិភាពការងារនៅជុំវិញគ្រឿងចក្រសាងសង់ ៣) វិធានការជានាសុវត្ថិភាពការងារនៅទីខ្ពស់ ៤) វិធានការជានាការរៀបចំទុកដាក់វត្ថុធាតុគ្រោះថ្នាក់ដោយសុវត្ថិភាព ៥) បរិក្ខារការពារបុគ្គលដែលត្រូវផ្តល់ជូនរួមមាន ប្រភេទ និងចំនួន ៦) ការងាររបស់កម្មករដែលមានអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ ៧) ការកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មករ និងកិច្ចការដែលពួកគេត្រូវទទួលខុសត្រូវ ៨) ទីតាំង ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការរៀបចំជំរុំការដ្ឋាន ៩) ការផ្តល់ការសង្គ្រោះបឋមក្នុងការដ្ឋាន និង ១០) នីតិវិធីសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ និងគ្រោះអាសន្ន ដូចជា ទីតាំងរបស់មូលដ្ឋានសុខាភិបាលពាក់ព័ន្ធ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យផ្នែកវិស្វកម្មនឹងសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការការងារដើម្បីរៀបចំ និងបញ្ចប់ផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពទាំងនេះ។

72. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងបង្កើត និងអនុវត្តនីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងសហគមន៍ ដែលនឹងរួមបញ្ចូលនីតិវិធីវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារតាមទីតាំងសម្រាប់សកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការជាសមូហភាពរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ (ឧ. ការងារក្នុងសហគមន៍)។ ការវាយតម្លៃហានិភ័យនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងជាមុន ដោយមានជំនួយពីទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត។ កិច្ចការដែលមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងវិធានការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ (មើលផ្នែក ៦.៦ ខាងក្រោម) នឹងត្រូវបានផាត់ចេញ។ ផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសម្រាប់កិច្ចការងារក្នុងសហគមន៍នឹងត្រូវបានយកមកអនុវត្តដោយអនុលោមតាមផ្នែក ៦.៦ ខាងក្រោម។

៦.៣ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់

73. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ដែលជាស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង នឹងបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ទាំងអស់ រួមទាំងកម្មករដែលធ្វើការនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់ខេត្ត និងថ្នាក់ឃុំ និងសហគមន៍។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងកំណត់រកមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលអាចកើតឡើង ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារគម្រោង ជាពិសេសហានិភ័យនៃការធ្វើដំណើរទៅមកទីដាច់ស្រយាល។ នឹងមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ដើម្បីស្តាប់មតិយោបល់ និងការព្រួយបារម្ភពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងកំណត់រកវិធានការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់សមស្រប។ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមរបស់ក្រុមគម្រោងថ្នាក់ជាតិ នឹងត្រូវបានចាត់តាំងជាមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ មន្ត្រីបង្គោលនេះមានតួនាទីគ្រប់គ្រង និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពយុទ្ធសាស្ត្រនេះទៅតាមភាពចាំបាច់។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងរួមមានប្រព័ន្ធរាយការណ៍ដែលបង្ហាញពីឧប្បត្តិហេតុសុខភាព និងសុវត្ថិភាព (គ្រោះថ្នាក់ និងឧប្បត្តិហេតុផ្សេងទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ) ដែលនឹងស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

DRAFT

74. យុទ្ធសាស្ត្រសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ នឹងរួមបញ្ចូលវិធានការដាក់លាក់ដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករដែលធ្វើដំណើរទៅមកទីតាំងដាច់ស្រយាល រួមមាន ១) រថយន្តរបស់គម្រោងដែលត្រូវបើកបរដោយអ្នកបើកបរជំនាញ ២) ការតម្រូវឱ្យអ្នកបើក និងអ្នកជិះម៉ូតូរបស់គម្រោងពាក់មួកសុវត្ថិភាពគ្រប់ពេល ក៏ដូចជាអ្នកបើក និងអ្នកជិះម៉ូតូឯកជននៅពេលប្រើប្រាស់សម្រាប់កិច្ចការពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោង ៣) ការធ្វើដំណើរតាមម៉ូតូសម្រាប់គោលបំណងពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោង តែនៅពេលថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ និង ៤) វិធានការត្រួតពិនិត្យ ប៉ាន់ស្មាន និងបញ្ចៀសហានិភ័យសន្តិសុខដែលអាចកើតមានឡើង ក្នុងពេលធ្វើដំណោះរ រួមទាំងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនគរបាល និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងការលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភរបស់ខ្លួន។

75. កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងនៅតាមតំបន់ដាច់ស្រយាល់ នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព រួមទាំងការទប់ស្កាត់ការឆ្លងរោគដោយសារអាហារ និង/ឬទឹកកខ្វក់ និង/ឬតាមរយៈជំងឺបង្កដោយភ្នាក់ងារបង្ករោគ និងការបញ្ចៀសគ្រោះថ្នាក់ពស់ចឹក និងសត្វល្អិតទិច/ខាំ។ ហានិភ័យតាមទីតាំងនឹងត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងផែនការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមដែលនឹងរួមបញ្ចូលផែនការសម្រាប់ការជម្លៀសចេញនៅគ្រាអាសន្ន និងការកំណត់អត្តសញ្ញាណមូលដ្ឋានសុខាភិបាលសង្គ្រោះបន្ទាន់។ ប្រសិនបើចាំបាច់ នឹងមានការរៀបចំសេវ៉ូមបន្សាបពិសពស់នៅទីតាំងគម្រោង ឬធានាលទ្ធភាពរកបាន។

76. ហានិភ័យសំណល់អាវុធជាតិផ្ទុះបន្សល់ពីសង្គ្រាម នឹងត្រូវបានវាយតម្លៃនៅគ្រប់ទីតាំងទាំងអស់ដោយមានជំនួយពីមជ្ឈមណ្ឌលសកម្មភាពកំចាត់មីនកម្ពុជា/អាជ្ញាធរជាតិកំចាត់មីនកម្ពុជា និងអនុវត្តវិធានការកាត់បន្ថយហានិភ័យសមស្រប។

77. លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការងាររបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ នឹងតម្រូវឱ្យស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងទាំងអស់អនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យគោលនយោបាយជួលបុគ្គលិកដោយគ្មានការរើសអើង។ ការអនុវត្តនឹងស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យដោយក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ហើយស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោត និងស្ថាប័នដៃគូទាំងអស់ជាអ្នករាយការណ៍។

78. លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការងាររបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ នឹងបញ្ជាក់អះអាងឡើងវិញពីសិទ្ធិរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងទាំងអស់ដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមទាំងសិទ្ធិបង្កើតសហជីព/សមាគម។

៦.៤ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា

79. ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព នឹងត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងឯកសារកិច្ចសន្យាសម្រាប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ ការអនុលោមតាមការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព នឹងក្លាយជាកាតព្វកិច្ច និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយមន្ត្រី ឬវិស្វករត្រួតបិនិត្យ ក្នុងដំណើរការអនុម័តការទូទាត់។ ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព នឹងរួមបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការធានាស្តង់ដារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពកន្លែងធ្វើការដែលយ៉ាងហោចណាស់ អនុលោមទាំងស្រុងតាមច្បាប់កម្ពុជា និងរួមបញ្ចូល ១) ការបណ្តុះបណ្តាលកសាងការយល់ដឹងពីសុវត្ថិភាពបឋមសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ សម្រាប់ជាបុរេលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការមានវត្តមាននៅការដ្ឋានណាមួយ ២) អ្នកបើកបរយានយន្តទាំងអស់ត្រូវមានប័ណ្ណបើកបរ ហើយការីបរិក្ខារសោងសង់ទាំងអស់ត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាល ដូចជា នីតិវិធីសុវត្ថិភាព ៣) ការគ្រប់គ្រងដោយសុវត្ថិភាពនូវទីតាំងជុំវិញបរិក្ខារប្រតិបត្តិការ (ឧ. រង្វង់កាច់ចុះឡើងរបស់អាស្តាវ៉ាទ័រ) រួមទាំងការដាក់អ្នកចាំផ្តល់សញ្ញាទៅតាមភាពចាំបាច់ ៤) កម្មករទាំងអស់ក្នុងការដ្ឋានត្រូវពាក់មួកការពារក្បាល ស្បែកជើងកវែង និងស្រោមដៃការពារ ៥) រន្ទាសុវត្ថិភាព និងជណ្តើរភ្ជាប់សម្រាប់ការងារផុតពីដី ៦) បរិក្ខារ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គ្រោះបឋម ដែលត្រូវផ្តល់ជូនដោយអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ៨) យ៉ាងហោចណាស់មានបុគ្គលិកត្រួតពិនិត្យម្នាក់ដែលត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលពីនីតិវិធីសុវត្ថិភាព ដើម្បីមានវត្តមានគ្រប់ពេលដែលការងារសោងសង់ដំណើរការ និង ៩) ការផ្តល់មូលដ្ឋានអនាម័យគ្រប់គ្រាន់ កន្លែងសម្រាក។ល។

ខ. រាល់ឧប្បត្តិហេតុសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ត្រូវកត់ត្រាទុកក្នុងបញ្ជីសម្រាប់បង្ហាញជូនវិស្វករត្រួតពិនិត្យ។ ទម្រង់បញ្ជីនេះនឹងមានបង្ហាញក្នុងការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព (ESHS) និងរួមបញ្ចូល ១) ពេលវេលា និងទីកន្លែងកើតហេតុ ២) ប្រភេទឧប្បត្តិហេតុ ៣) ប្រភេទរបួស ឬផលប៉ះពាល់ផ្សេងទៀតដែលកើតឡើង និងចំនួនកម្មកររងផលប៉ះពាល់ និង ៤) ចំណាត់ការនានា (ការសង្គ្រោះបឋម ការជម្លៀសចេញ។ល។)។

គ. កម្មករទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការធានារ៉ាប់រងចំពោះមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ការងារ

ឃ. ទីតាំងការងារទាំងអស់ ត្រូវមានផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ដែលរួមមានការកំណត់កមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតឡើង និងចំណាត់ការចាំបាច់ក្នុងគ្រោះអាសន្ន រួមទាំងទីតាំងគ្រោះថ្នាក់ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គ្រោះបបឋម។

ង. ការស្នាក់នៅក្នុងការដ្ឋានត្រូវមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ រួមទាំងការផ្តល់ទឹកពិសាគ្រប់គ្រាន់ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទុកដាក់សំណល់ ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអនាម័យ កន្លែងស្នាក់នៅ និងកន្លែងចម្អិន។ ទីតាំង និងការរៀបចំដំរីការដ្ឋានត្រូវសម្រេចរួមគ្នាដោយអ្នកត្រួតពិនិត្យការងារសោងសង់ និងធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យ។ សេចក្តីណែនាំរបស់ EBRD/IFC ស្តីពីកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ ៖ ដំណើរការ និងស្តង់ដារ[4] គួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាចំណុចដៅនៃគុណភាពកន្លែងស្នាក់នៅក្នុងការដ្ឋានដែលអាចទទួលយកបានសម្រាប់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា

ច. កម្មករដែលស្នាក់នៅក្នុងការដ្ឋាន ត្រូវទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីការទប់ស្កាត់ជំងឺឆ្លងដោយសារអាហារ និង/ទឹកកខ្វក់ និង/ឬតាមរយៈជំងឺបង្កឡើងដោយភ្នាក់ងារបង្ករោគ និងការបញ្ចៀសជំងឺកាមរោគ

[4] 4 International Finance Corporation (IFC) and European Bank for Reconstruction and Development (EBRD) 2009: Workers’ Accommodation: Processes and Standards.

DRAFT

ធ. សកម្មភាពការងារដែលយុត្តិធម៌ និងមិនរើសអើង ៖ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនម៉ៅការជួលកម្មករពីសហគមន៍អ្នកទទួលផល សមាជិកសហគមន៍ជួបការលំបាក និងងាយរងគ្រោះ ត្រូវទទួលបានឱកាសការងារស្មើភាព។ ក្នុងករណីជួលសមាជិកសហគមន៍ជាច្រើន ត្រូវផ្តល់កន្លែងសម្រាប់កុមារ។

ជ. ការងារកុមារ ត្រូវរឹតត្បិត ដោយអនុលោមតាមផ្នែកទី ៧ ខាងក្រោម និងនីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ (ឧបសម្ព័ន្ធ ២)

ឈ. សម្ភារសាងសង់ដែលផលិតនៅកម្ពុជា ត្រូវធ្វើលទ្ធកម្មពីក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ដែលអាចបញ្ជាក់ គាំទ្រដោយអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ ថាគ្មានការងារដោយបង្ខំ (រួមទាំងការងារដោះបំណុល) ឬពលកម្មកុមារ (លើកលែងតែអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ) ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការផលិតសម្ភារសាងសង់។

ញ. និយោជិតទាំងអស់ត្រូវយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមទាងសិទ្ធិបង្កើតសហជីព/សមាគម។

ដ. ត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជិតទាំងអស់ថា ពួកគេមានសិទ្ធិដាក់បណ្តឹងតវ៉ាតាមរយៈយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករដែលមានក្នុងគម្រោង។

80. ត្រួតពិនិត្យការអនុលោមតាមការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព រួមទាំងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ នឹងក្លាយជាសមាសភាគស្នូលមួយនៃការត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា ដែលជាបន្ទុករបស់វិស្វករត្រួតពិនិត្យ (កិច្ចសន្យាការងារ) ឬមន្ត្រីត្រួតពិនិត្យគម្រោង ដែលអាចជាបុគ្គលិករបស់ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូ។ ការបញ្ជាក់ពីការអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ នឹងក្លាយជាលក្ខខណ្ឌមួយសម្រាប់ការទូទាត់។ ក្នុងករណីមានការរំលោភលើលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ប្រធានត្រួតពិនិត្យនឹងចេញសេចក្តីជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យធ្វើការកែតម្រូវ។ ក្នុងករណីមានហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរ និងភ្លាមៗចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពក្នុងការងារសាងសង់ ការងារនៅការដ្ឋាននឹងត្រូវបានផ្អាក រហូតទាល់តែបានចាត់វិធានការកែតម្រូវ។ សម្រាប់ករណីមិនសូវបន្ទាន់ ការងារនៅការដ្ឋាននឹងត្រូវផ្អាកក្រោយរយៈពេល ៧ ថ្ងៃ ប្រសិនបើគ្មានការចាត់វិធានការកែតម្រូវ។

81. ក្នុងករណីដែលសហគមន៍អ្នកទទួលផលពីគម្រោង គឺជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងគម្រោង ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងប្រធានសហគមន៍ នឹងអនុវត្តវិធានការបន្ថែមដើម្បីធានាថា សមាជិកសហគមន៍ងាយរងគ្រោះ និងជួបការលំបាក មានឱកាសទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍។ វិធានការទាំងនេះនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងប្រធានសហគមន៍ ក្រោមជំនួយពីក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គម នឹងពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍ពីការងាររបស់កម្មករដែលមកពីសហគមន៍អ្នកទទួលផលពីគម្រោង។ ការរាយការណ៍នឹងរួមបញ្ចូលព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីអាយុ ក្រុមភេទ ជាតិពន្ធុ និងការងាររបស់ជនពិការ។ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការដែលជួលកម្មយ៉ាងច្រើនក្នុងសហគមន៍ នឹងត្រូវផ្តល់សេវាថែទាំកុមារ (ឧ. ជួលសមាជិកសហគមន៍ឱ្យធ្វើកិច្ចការនេះ) ដើម្បីធានាថា ស្ត្រីដែលជាប់បន្ទុកមើលថែកូនមិនត្រូវបានផាត់ចេញ។

DRAFT

៦.៥ កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម

82. នីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ (ឧបសម្ព័ន្ធ ២) មានបទប្បញ្ញត្តិដើម្បីធានាការជួលកម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋមក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលអនុលោមតាមបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ និងច្បាប់ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជាដែលចែងពីការងារកុមារ និងការហាមឃាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ រួមទាំងការងារដោះបំណុល។ ការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះត្រូវចាត់ទុកជាលក្ខខណ្ឌមួយនៃការចុះកិច្ចសន្យា ឬការចុះកិច្ចសន្យាបន្តក្នុងវិសាលភាពសកម្មភាពរបស់គម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

83. សម្រាប់កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋមមកពីក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសាងសង់ ការអនុលោមតាមនឹងត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ដូចមានរៀបរាប់ខាងលើ។ ក្នុងករណីដឹងពីហានិភ័យឥដ្ឋ និងគ្រឿងដែលផលិតនៅឡឥដ្ឋកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការត្រូវផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមតាម តាមរយៈអធិការកិច្ចផ្ទាល់ ឬការទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រនៃការអនុលោមតាមពីអធិការរបស់ក្រសួងការងារ។

84. ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬដៃគូអនុវត្តន៍ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការធានាការអនុលោមតាមរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ដែលស្ថាប័នទាំងនេះជាអ្នកជាវផ្ទាល់។ ក្នុងករណីដឹងពីហានិភ័យក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដាំដុះកសិកម្ម នឹងមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយអធិការកិច្ចផ្ទាល់ ឬការទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រនៃការអនុលោមតាមពីអធិការរបស់ក្រសួងការងារ។

៦.៦ កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍

85. ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោងទាំងអស់ ដែលផ្តួចផ្តើមកិច្ចការងារសហគមន៍ នឹងចាត់វិធានការធានាថា ការងារ/ពលកម្មក្នុងសហគមន៍ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងផ្អែកតាមការយល់ព្រមពីសមាជិកសហគមន៍។ ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោង នឹងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនៃបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ តាមរបៀបដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពី និងសមស្របចំពោះ ១) លក្ខណៈ និងវិសាលភាពរបស់គម្រោង ២) សកម្មភាពគម្រោងជាក់លាក់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ និង ៣) លក្ខណៈនៃហានិភ័យ និងផលប៉ះពាល់ដែលអាចកើតឡើងចំពោះកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍។

86. ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ និងរៀបចំ និងអនុវត្តនីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងសហគំន៍ដែលនឹងរួមបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិដូចខាងក្រោម ៖

ក. បង្កើតលក្ខខណ្ឌ ដែលរួមមានទំហំ និងមធ្យោបាយទូទាត់សម្រាប់ប្រភេទនីមួយៗនៃកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍

ខ. បង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់ការវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដើម្បីកំណត់រកហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែលអាចកើតចេញពីកិច្ចការដែលស្នើឡើង។ រៀបចំផែនការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់កិច្ចការ ដោយមានវិធានការបញ្ចៀស និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ ដែលអាចរួមមាន ១) ការផ្តល់បរិក្ខារសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ២) ការផ្តល់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គ្រោះបឋមនៅកន្លែងធ្វើការ ៣) ការធានាថា សមាជិកសហគមន៍មិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យធ្វើកិច្ចការគ្រោះថ្នាក់ ដូចជា ដំណើរការយានយន្ត និងបរិក្ខារដោយគ្មានការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប និង ៤) ការធានាថា មានវត្តមានប្រធានគ្រប់គ្រងម្នាក់ដែលមានការបណ្តុះបណ្តាលនៅពេលធ្វើកិច្ចការដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់

គ. សម្រាប់កិច្ចការងារសហគមន៍ទាំងអស់ សូមកំណត់រកចំណាត់ការសម្រាប់គ្រោះអាសន្ន ដូចជាការផ្តល់មធ្យោបាយធ្វើដំណើរសម្រាប់ជនរងគ្រោះទៅកាន់ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសង្គ្រោះ

ឃ. សម្រាប់កិច្ចការងារសហគមន៍ទាំងអស់ សូមកំណត់អត្តសញ្ញាណជនបង្គោលម្នាក់ ឬអ្នកសម្របសម្រួលការអភិវឌ្ឍសហគមន៍ ដែលទទួលខុសត្រូវលើសុខភាព និងសុវត្ថិភាពក្នុងពេលធ្វើកិច្ចការសហគមន៍ ដើម្បីទទួលការបណ្តុះបណ្តាលសមស្រប និងកត់ត្រាពីបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងឧប្បត្តិហេតុដែលកើតឡើង

ង. ហាមឃាត់ប្រភេទការងារសាងសង់ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ដូចជា ១) ការដំណើរការបរិក្ខារសាងសង់ដែលមានមនុស្សជិះពីលើ ២) ការងារសាងសង់ផុតពីដី ៣) ការងារសាងសង់ក្នុងរណ្តៅដីដែលមានជម្រៅលើពីត្រឹមស្មា ៤) ការរៀបចំទុកដាក់វត្ថុធាតុគ្រោះថ្នាក់ (ស៊ីម៉ង់គឺមិនចោទជាបញ្ហាទេ)

ច. ហាមឃាត់ការចូលរួមរបស់កុមារអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំក្នុងកិច្ចការងារសហគមន៍

DRAFT

ឆ. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួល ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពគម្រោងតាមរបៀបដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬរំខានដល់ការសិក្សា ឬសុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍផ្នែករូបរាងកាយ ប្រាជ្ញា ស្មារតី សីលធម៌ ឬសង្គមរបស់កុមារឡើយ។

៧.អាយុធ្វើការ

87. យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា អាយុធ្វើការអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងគ្រប់ប្រភេទ គឺ ១៥ ឆ្នាំ។

88. ទោះក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ កុមារអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួលជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ឡើយ។

89. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួលឬពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងតាមរបៀបដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬរំខានដល់ការសិក្សា ឬប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍផ្នែករូបរាងកាយ ប្រាជ្ញា ស្មារតី សីលធម៌ ឬសង្គមរបស់កុមារឡើយ។ ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌទូទៅនេះ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងត្រូវបានជួលជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

ក. អត្តសញ្ញាណ អាយុ និងតួនាទីពាក់ព័ន្ធរបស់កម្មករជាកុមារ នឹងត្រូវបានជូនដំណឹងជាមុនទៅមន្ត្រី ឬវិស្វករត្រួតពិនិត្យ។

ខ. ក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនធ្វើការដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យនោះទេ។

គ. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំនឹងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារសាងសង់អគារ និងសំណង់នានា ឬការងារដែលតម្រូវឱ្យចុះរណ្តៅការដ្ឋានលើសពីជម្រៅត្រឹមស្មា។

ឃ. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំនឹងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំទុកដាក់វត្ថុធាតុសាងសង់ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ រួមទាំងស៊ីម៉ង់ត៍។

ង. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ ដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន នឹងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការក្នុងម៉ោងសិក្សាឡើយ។

90. ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុផ្ទាល់ដល់គម្រោង នឹងតម្រូវឱ្យអនុលោមតាមច្បាប់កម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងការងារកុមារក្នុងផលិតកម្ម ការរៀបចំទុកដាក់ និងដឹកជញ្ជូនវត្ថុធាតុផ្គត់ផ្គង់ដល់គម្រោង ឬក្រុមហ៊ុនម៉ៅការគម្រោង។

91. កុមារអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំប្រហែលជាមិនចូលរួមក្នុងកិច្ចការងារសហគមន៍ឡើយ។ ការរឹតត្បិតមិនឱ្យកុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំធ្វើការងារសហគមន៍ មានរៀបរាប់ក្នុងកថាខណ្ឌ ៨៥ ខាងលើ។

92. ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងត្រួតពិនិត្យអាយុរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ មុននឹងចាប់ផ្តើមការងារ។ ជាធម្មតា វិធានការដាក់ស្តែងគឺការពិនិត្យអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ។

DRAFT

93. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការនឹងទទួលខុសត្រូវលើការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងត្រួតពិនិត្យអាយុរបស់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ មន្ត្រី និងវិស្វករត្រួតពិនិត្យអាចនឹងស្នើសុំភស្តុតាងបញ្ជាក់អាយុរបស់កម្មករដែលសង្ស័យថាមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ឬ ១៨ ឆ្នាំ និងកំពុងធ្វើកិច្ចការដែលមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតសម្រាប់ក្រុមអាយុនេះ។

94. ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ទាំងអស់ក្នុងគម្រោង នឹងត្រូវបានជូនដំណឹងពីកាតព្វកិច្ចអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មកុមារ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ របស់ធនាគារពិភពលោក។ ការអនុលោមនេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងកិច្ចសន្យា។ ការផ្ទៀងផ្ទាត់បន្ថែមនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់វិស័យដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ដូចខាងក្រោម ៖

ក. ចម្ការកសិកម្មខ្នាតធំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដាំដុះដល់គម្រោង

ខ. ឡផលិតឥដ្ឋ និងក្បឿងសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ដល់គម្រោង។

95. ការផ្ទៀងផ្ទាត់អាចធ្វើឡើងដោយ ៖

ក. អធិការកិច្ចផ្ទាល់ក្នុងបរិវេណរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ដោយមានវត្តមានរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត ឬ

ខ. ការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដោយក្រសួងការងារ/មន្ទីរការងារ ដែលបញ្ជាក់ថា បរិវេណអគាររបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ច និងគ្មានការរំលោភច្បាប់កម្ពុជាស្តីពីពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំឡើយ។

96. ការរំលោភបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអាយុការងារអប្បបរមា ដោយដៃគូអនុវត្តន៍គម្រោង ប្រសិនបើធ្វើឡើងដោយចេតនា ឬបណ្តាលមកពីការខកខានមិនធ្វើការត្រួតពិនិត្យដែលតម្រូវឱ្យធ្វើឡើង អាចឈានដល់ការលុបចោលកិច្ចព្រមព្រៀងភាពជាដៃគូ។ ការរំលោភបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអាយុការងារអប្បបរមា ដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ប្រសិនបើធ្វើឡើងដោយចេតនា ឬបណ្តាលមកពីការខកខានមិនធ្វើការត្រួតពិនិត្យដែលតម្រូវឱ្យធ្វើឡើង អាចឈានដល់ការបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា។

97. ប្រសិនបើរកឃើញថា មានការរំលោភបំពានជាក់ស្តែង បើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ឬស្ថាប័នដៃគូបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យចាំបាច់ប្រកបដោយសុធន្ទៈក្តី (ឧ. កម្មករបានផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អាយុក្លែងក្លាយ) កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងភាពជាដៃគូនឹងត្រូវបានព្យួរ/ផ្អាក រហូតទាល់តែមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីការអនុលោមពេញលេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមការហាមឃាត់ស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ។ ការទូទាត់បន្ថែមសម្រាប់ទំនិញដែលបានផ្គត់ផ្គង់ ឬការងារ ឬសេវាដែលបានបញ្ចប់រួចរាល់ ដោយមានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំ នឹងត្រូវបានដកហូតទុក។

98. ការផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមតាមការរឹតត្បិតលើពលកម្មកុមារដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ក្នុងវិស័យដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ (ខាងលើ) ត្រូវបញ្ចប់ឱ្យបានមុនក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បញ្ជូនទំនិញទៅការដ្ឋាន ឬការទូទាត់។ សម្រាប់ការងារសាងសង់របស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ នឹងគ្មានការទូទាត់លើការងារសាងសង់ដែលប្រើប្រាស់ឥដ្ឋ ឬ

DRAFT

គឿ្រងឡើយ លុះត្រាណាតែមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ថា ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់បានអនុលោមតាមការរឹតត្បិតលើពលកម្មកុមារ។

99. បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះនឹងត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងនីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំដែលត្រូវអនុវត្តដោយក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងត្រូវបានអនុវត្តក្នុងគ្រប់សមាសភាគទាំងអស់របស់គម្រោង (ឧបសម្ព័ន្ធ ២)។

100. រាល់ករណីរំលោភការរឹតត្បិតលើពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ ត្រូវបានចាត់ទុកជាឧប្បត្តិហេតុធ្ងន់ធ្ងរ និងត្រូវជូនដំណឹងទៅប្រធានក្រុមការងាររបស់ធនាគារពិភពលោកក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង។ ធនាគារពិភពលោកមានសិទ្ធិពិនិត្យឡើងវិញលើភាពគ្រប់គ្រាន់នៃទណ្ឌកម្មដែលបានដាក់។

៨.យន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ

៨.១ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង

101. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងបង្កើតយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ (WGRM) សម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ យន្តការនេះគឺដាច់ដោយឡែកពីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់គម្រោង ដែលមានរៀបរាប់ក្នុងផែនការជំរុញការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

102. យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករមានគោលបំណងដោះស្រាយភ្លាមៗនូវការព្រួយបារម្ភនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយប្រើប្រាស់ដំណើរការដែលងាយយល់ និងតម្លាភាពសម្រាប់ផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ទាន់ពេលវេលាដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដោយប្រើភាសាដែលពួកគេយល់ ដោយគ្មានការដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីទាំងអស់។ យន្តការនេះមានលក្ខណៈឯករាជ្យ និងសត្យានុម័ត។

103. កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ និងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាទាំងអស់ នឹងត្រូវបានជូនដំណឹងពីសិទ្ធិប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនងលម្អិតរបស់មន្ត្រីបង្គោលពាក់ព័ន្ធដល់អ្នកដែលត្រូវមានការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាមុនគេ។

104. ស្ថាប័នដៃគូគម្រោង និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ អាចនឹងបង្កើតយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករដោយខ្លួនឯង និងប្រហែលជាណែនាំឱ្យកម្មករដាក់បណ្តឹងតវ៉ាទៅយន្តការផ្ទៃក្នុងនេះសិន ប៉ុន្តែត្រូវឱ្យកម្មករបានដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការនេះ។ ការប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាផ្ទៃក្នុង នឹងមិនមែនជាបុរេលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បណ្តឹងតវ៉ាដែលកំពុងត្រូវបានពិចារណាដោយយន្តការនេះឡើយ។

105. ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង រួមទាំងក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងនឹងចាត់តាំងមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ។ ព័ត៌មានទំនាក់ទំនងលម្អិត

DRAFT

របស់មន្ត្រីបង្គោលនឹងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករ។ ជម្រើសសម្រាប់ឱ្យកម្មករដាក់បណ្តឹងតវ៉ាទៅមន្ត្រីបង្គោលត្រូវរួមបញ្ចូល ១) ទីតាំងការិយាល័យប្រចាំការសម្រាប់ជួបផ្ទាល់ ឬផ្ញើអ៊ីមែលទៅមន្ត្រីបង្គោល ២) លេខទូរស័ព្ទ (គម្រោងនឹងផ្តល់លេខទូរស័ព្ទសម្រាប់គោលបំណងនេះ) និងម៉ោងដែលខ្សែទូរស័ព្ទនោះបើកដំណើរការ និង ៣) គណនីបណ្តាញសង្គមសម្រាប់ដាក់បណ្តឹងតវ៉ា (គណនីនេះគួរផ្តល់បណ្តាញសម្រាប់ដាក់បណ្តឹងតវ៉ាដែលមិនអាចឱ្យអ្នកប្រើប្រាស់ផ្សេងទៀតមើលឃើញ)។

106. នៅពេលទទួលបានដំណឹងពីបណ្តឹងតវ៉ា មន្ត្រីបង្គោលនឹងបញ្ចូលបណ្តឹងតវ៉ាក្នុងទម្រង់ស្តង់ដារ រួចចម្លងទម្រង់នេះបញ្ចូលក្នុងប្រព័ន្ធគោល ដែលគ្រប់គ្រងដោយមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ របស់ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់។

107. មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ នឹងមិនឱ្យអ្នកផ្សេងទៀតប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគោលនោះទេ។ មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ របស់ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្មនិងសំណង់ នឹងរៀបចំទិន្នន័យសង្ខេបដើម្បីរាយការណ៍ពីបណ្តឹងតវ៉ាដែលបានដោះស្រាយ និងលទ្ធផល។

108. ជំហានដំបូងក្នុងការស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ា ក្នុងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃក្រោយការជូនដំណឹងពីបណ្តឹង គឺមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករដែលទទួលបានបណ្តឹង និងទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត ត្រូវជួបជាមួយអ្នកដាក់បណ្តឹង។ អ្នកដាក់បណ្តឹងអាចនាំតំណាង ឬអ្នកជួយមកជាមួយបាន។ អ្នកចូលរួមក្នុងជំនួបនឹងពិនិត្យរួមគ្នាលើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នកដាក់បណ្តឹង ដើម្បីកំណត់ថាតើបណ្តឹងនោះមានសុពលភាព ឬទេ។ បន្ទាប់មក អ្នកដាក់បណ្តឹងនឹងសម្រេចថាតើគាត់ចង់បន្តទៅជំហានទី ២ ឬទេ។

109. ជំហានទី ២ គឺការជូនដំណឹងដល់និយោជក (ប្រធានរបស់ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ឬក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ) ពីបណ្តឹងតវ៉ា និងអញ្ជើញឱ្យនិយោជកចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំដើម្បីពិនិត្យមើលបណ្តឹង។ កិច្ចប្រជុំត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៤ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងបឋមអំពីបណ្តឹង។ និយោជកអាចសម្រេចផ្សះផ្សាបណ្តឹងតវ៉ានៅដំណាក់កាលនេះ។ ប្រសិនបើអ្នកដាក់បណ្តឹងជូនដំណឹងទៅមន្ត្រីបង្គោលថា បណ្តឹងត្រូវបានផ្សះផ្សារ ហើយខ្លួនទទួលយក គេអាចលុបចោលកិច្ចប្រជុំនោះបាន។

110. អ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំពិនិត្យឡើងវិញលើបណ្តឹង រួមមាន ១) ប្រធានពាក់ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោង (ធ្វើជាប្រធាន) ២) និយោជក ឬតំណាងរបស់គាត់ ៣) អ្នកដាក់បណ្តឹង ដេលអាចនាំតំណាង ឬអ្នកជួយមកជាមួយ ៤) មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា និង ៥) ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត (ក្នុងខេត្តគោលដៅមួយ) ឬទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គមថ្នាក់ជាតិ (ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ)។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកនោះជាប្រធានពាក់ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោង កិច្ចប្រជុំនឹងត្រូវដឹកនាំដោយមន្ត្រី

ជាន់ខ្ពស់របស់ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់។ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យជាអ្នករៀបចំកិច្ចប្រជុំ ដោយពិនិត្យល្អិតល្អន់លើបណ្តឹង និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់អ្នកដាក់បណ្តឹង ព្រមទាំងផ្តល់មតិយោបល់លើសុពលភាពនៃបណ្តឹង។ ក្នុងករណីដែលអង្គហេតុមានភាពចម្រូងចម្រាស់ កិច្ចប្រជុំអាចអញ្ជើញសាក្សីមកសាកសួរ។ ក្រោយបញ្ចប់កិច្ចប្រជុំ ប្រធានកិច្ចប្រជុំនឹងផ្តល់អនុសាសន៍លើដំណោះស្រាយបណ្តឹង។

111. ប្រសិនបើលអនុសាសន៍របស់ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោងត្រូវបានច្រានចោលដោយនិយោជក ឬអ្នកដាក់បណ្តឹង បណ្តឹងនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករនៅថ្នាក់គម្រោង។ អ្នកដាក់បណ្តឹងនឹងត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យដាក់បណ្តឹងដោយផ្ទាល់ទៅគណៈកម្មាធិការនេះ ហើយគម្រោងជាអ្នករ៉ាប់រងចំណាយនានា (ឧ. សាហ៊ុយធ្វើដំណើរ)។ គណៈកម្មាធិការនេះនឹងសម្រេចពីវិធានការចាំបាច់បន្ថែមទៀត។ សេចក្តីសម្រេចរបស់គណៈកម្មាធិការនេះមានលក្ខណៈចងកាតព្វកិច្ចសម្រាប់គោលបំណងគម្រោងផ្ទៃក្នុងពោលគឺ និយោជករបស់អ្នកដាក់បណ្តឹងមានកាតព្វកិច្ចអនុលោមតាម។ ប្រសិនបើនិយោជកជាក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ការអនុលោមតាមនឹងក្លាយជាលក្ខខណ្ឌនៃការផ្តល់ការទូទាត់បន្ថែមទៀត ផ្អែកតាមកិច្ចសន្យា។

112. ក្រោយការបញ្ចប់នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ា ប្រធានគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកបណ្តឹងតវ៉ា (កម្រិតគម្រោងឬស្ថាប័ន អាស្រ័យលើដំណាក់កាលដាក់ស្តែងនៃបណ្តឹងតវ៉ា) នឹងចេញលិខិតមួយច្បាប់ដើម្បីជូនដំណឹងដល់អ្នកដាក់បណ្តឹងថា នីតិវិធីត្រូវបានបិទបញ្ចប់ និងបង្ហាញពីលទ្ធភាព។ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលនីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ាត្រូវបានបិទបញ្ចប់ (ទៅតាមការសម្រេចចិត្តរបស់អ្នកដាក់បណ្តឹង) មុនពេលជូនដំណឹងដល់និយោជក លិខិតនោះនឹងត្រូវបានចម្លងជូននិយោជកពាក់ព័ន្ធ។

113. លទ្ធផលនៃនីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ានឹងត្រូវបានកត់ត្រាទុកក្នុងទម្រង់សង្ខេប ក្នុងប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ ដែលត្រូវបានបូកសរុបនៅថ្នាក់ជាតិ ដោយមន្ត្រីបង្គោលថ្នាក់ជាតិទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ។

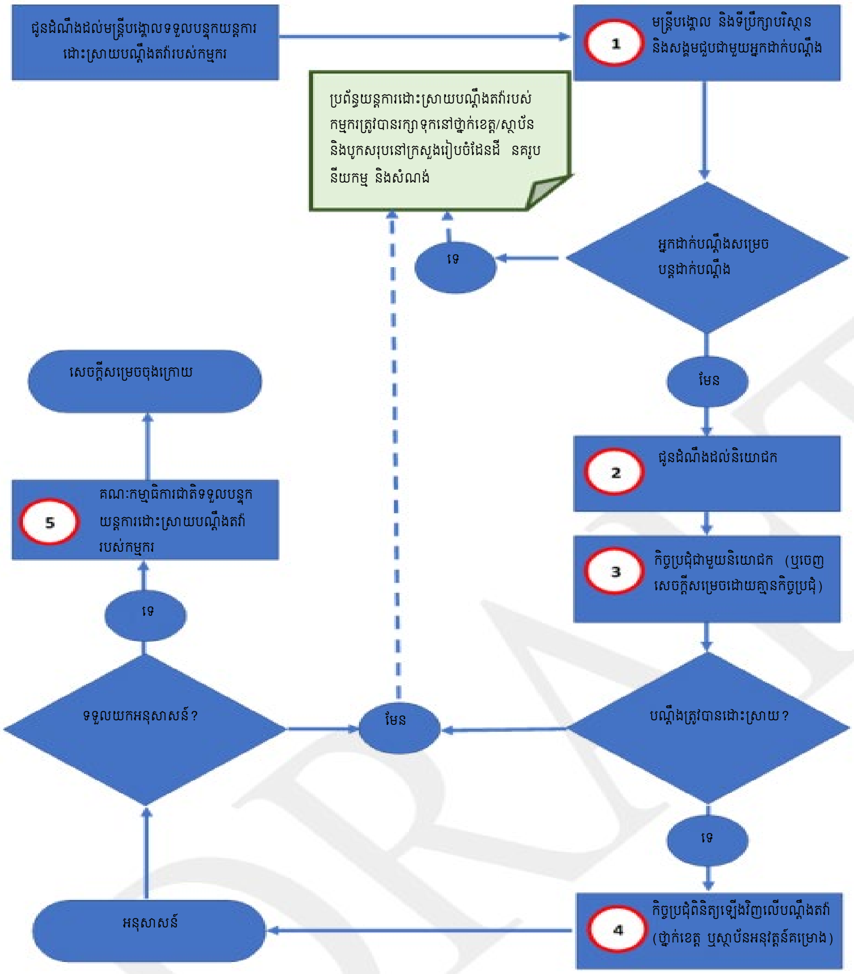
114. រាល់ឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ានឹងត្រូវបានមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ រក្សាទុកក្នុងសំណុំឯកសារសម្ងាត់នៅថ្នាក់ខេត្ត ឬថ្នាក់ស្ថាប័ន រហូតទាល់តែបញ្ចប់នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ា។ បន្ទាប់មក សំណុំឯកសារនោះនឹងត្រូវបានបញ្ជូនឱ្យមន្ត្រីបង្គោលថ្នាក់ជាតិទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មកររក្សាទុក។

115. គ្មានទណ្ឌកម្ម ឬការសងសឹកណាមួយចំពោះអ្នកដាក់បណ្តឹងឡើយ។ ទណ្ឌកម្ម ឬការសងសឹងដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការចំពោះកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាដែលដាក់បណ្តឹង ឬការគាបសង្កត់មិនសមស្របណាមួយឱ្យដកបណ្តឹង ជាការរំលោភកិច្ចសន្យា។

DRAFT

116. យន្តការបណ្ដឹងតវ៉ារបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង នឹងមិនរឹតត្បិតសិទ្ធិរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង មិនឱ្យស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមបណ្ដាញផ្សេងទៀតរួមទាំងផ្លូវតុលាការ ឡើយ។

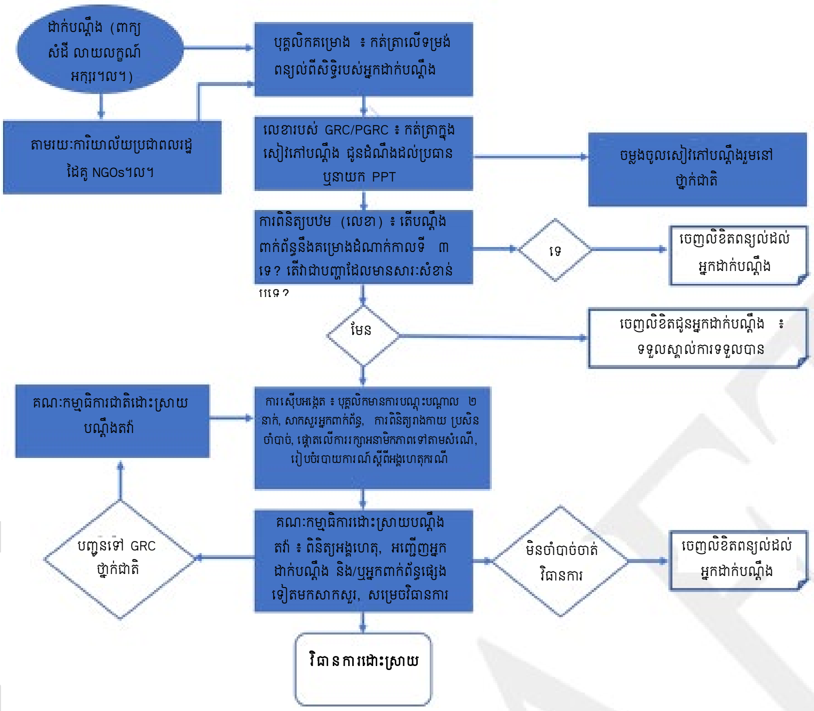
117. ដំណើរការយន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ារបស់កម្មករមានបង្ហាញក្នុងរូប ២។



រូប ២ ៖ ដំណើរការយន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ារបស់កម្មករ

៨.១ យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍

118. កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ ដែលជាសមាជិករបស់សហគមន៍អ្នកទទួលផលពីគម្រោង នឹងអាចប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាក្នុងគម្រោងទូទៅ។ យន្តការនេះត្រូវបានកំណត់ក្នុងផែនការជំរុញការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។ លក្ខណៈសំខាន់នៃនៃយន្តការនេះរួមមាន ១) គណៈកម្មាធិការជាតិដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ២) គណៈកម្មាធិការខេត្តដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ានៅតាមខេត្តនីមួយៗ រួមទាំងតំណាងរបស់សហគមន៍សម្បទានដីសង្គមកិច្ច និងសហគមន៍ដែលត្រូវទទួលបានប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច និងមន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាក្នុងស្ថាប័នអនុវត្តន៍នីមួយៗ។ បណ្តឹងអាចត្រូវបានដាក់តាមមធ្យោបាយសមស្របណាមួយ ហើយបុគ្គលិកគម្រោងទាំងអស់នឹងត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលពីរបៀបកត់ត្រាបណ្តឹង និងណែនាំដល់អ្នកដាក់បណ្តឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន។ បណ្តឹងទាំងអស់នឹងត្រូវបានកត់ត្រាទុកក្នុងប្រព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ។ ការស៊ើបអង្កេតបណ្តឹងតវ៉ា និងប្រព័ន្ធដោះស្រាយ មានបង្ហាញក្នុងរូប ៣។



រូប ៣ ៖យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាក្នុងគម្រោង (ក្នុងផែនការជំរុញការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ)

119. ជនជាតិដើមភាគតិចនឹងទទួលបានជំនួយបន្ថែមដើម្បីធានាថា ពួកគេមានលទ្ធភាពស្មើភាពក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា។ គម្រោងនឹងគាំទ្រ និងរ៉ាប់រងចំណាយលើអ្នកសម្របសម្រួលដែលជ្រើសរើសដោយជនជាតិដើមភាគតិច និងយល់ច្បាស់ពីភាសា ឬភាសាតំបន់របស់ជនជាតិដើមភាគតិច ដើម្បីជាជំនួយដល់អ្នកដាក់បណ្តឹង។ បណ្តឹងដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច នឹងត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច ដោយអនុវត្តដំណើរការដោះស្រាយវិវាទដែលអាចទទួលយកបានក្នុងវប្បធម៌ជាមុនសិន។

៩.ការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ និងរាយការណ៍

120. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ និងរាយការណ៍ជាប្រព័ន្ធពីសកម្មភាព និងលទ្ធផលក្នុងផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍គម្រោងតាមដំណាក់កាល និងរបាយការណ៍គម្រោងប្រចាំឆ្នាំ។

121. ការរាយការណ៍នឹងរួមបញ្ចូល ៖

ក. សម្ភារកសាងការយល់ដឹងដែលបានផលិត និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលធ្វើឡើង

ខ. លទ្ធផលនៃការជ្រើសរើសកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់តាមក្រុមអាយុ ភេទ និងជាតិពន្ធុ

គ. កំណត់ត្រាយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់

ឃ. ការកត់ត្រាពីឧប្បត្តិហេតុសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ឧប្បត្តិហេតុទាំងនេះត្រូវកត់ត្រា និងរាយការណ៍ជាប្រព័ន្ធដោយស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោងក្នុងទម្រង់ស្តង់ដារ ដែលរួមបញ្ចូល ១) ប្រភេទឧប្បត្តិហេតុ២) ចំណាត់ថ្នាក់ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃឧប្បត្តិហេតុ (ធ្ងន់ធ្ងរ មធ្យម ស្រាល) ការបែងចែកចំណាត់ថ្នាក់ឧប្បត្តិហេតុ (ឧ. ស្លាប់ ជំងឺ ព្យាបាល។ល។) និងក្របខណ្ឌពេលវេលាជូនដំណឹង (ឧ. ភ្លាមៗ ក្នុងរយៈពេល ៧២ ម៉ោង)។

ង. ករណីដែលក្រុមហ៊ុនម៉ៅការរំលោភធ្ងន់ធ្ងរលើកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្រោមនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ និងវិធានការដោះស្រាយដែលបានធ្វើឡើង។

122. ប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តនីតិវិធីនេះ នឹងត្រូវបានវាយតម្លៃដោយអ្នកវាយតម្លៃឯករាជ្យ ក្នុងដំណើរការសវនកម្មបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមក្នុងក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម និងផែនការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកបរិស្ថាន និងសង្គម។ ការវាយតម្លៃនេះនឹងរួមបញ្ចូលបទសម្ភាសន៍ជាសម្ងាត់ជាមួយកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ ដើម្បីកំណត់ពីការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ និងបទពិសោធន៍ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារក្រោមគម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។

១០.ការកសាងសមត្ថភាព

123. បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ ភាគច្រើនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧) និងមានបទប្បញ្ញត្តិបន្ថែមតិចតួចប៉ុណ្ណោះ (ឧ. យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ) ដែលបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។

124. ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិក្នុងនីតិវិធីនេះ គឺហួសពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងលើការគ្រប់គ្រងការងារនៅកម្ពុជា ជាពិសេសក្នុងឧស្សាហកម្មសំណង់របស់កម្ពុជា។ ត្រូវប៉ាន់ស្មានថា អ្នកគ្រប់គ្រងការងារក្នុងស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ ស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ជាពិសេសក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសាងសង់ក្នុងមូលដ្ឋាន នឹងមានការលំបាកក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចទាំងនេះ។ ជាដំណោះស្រាយ គម្រោងនឹងបង្កើត និងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសម្ភារកសាងការយល់ដឹងធម្មតាៗ។

DRAFT

125. បុគ្គលិកគម្រោងសំខាន់ៗដែលត្រូវមានការបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន ៖

ក. បុគ្គលិកធនធានមនុស្ស ឬបុគ្គលិករដ្ឋបាលដែលទទួលខុសត្រូវលើការជ្រើសរើសកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់

ខ. បុគ្គលិកលទ្ធកម្ម

គ. ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត

ឃ. មន្ត្រីបង្គោលគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមក្នុងស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍នីមួយៗ និងខេត្តនីមួយៗ និងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គម

ង. មន្ត្រីបង្គោលទទួលបន្ទុកការគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងនីមួយៗ

ច. បុគ្គលិក ទីប្រឹក្សា និងបុគ្គលិករបស់ទីប្រឹក្សាដែលដើរតួនាទីជាអ្នកត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា និងទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដានការអនុលោមតាមគោលនយោបាយនេះ។

126. សកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព និងការយល់ដឹង ស្ថិតក្រោមកញ្ចប់ថវិកាដែលស្នើឡើងក្នុងលិខិតុបករណ៍គោល (ក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម)។ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្តនឹងបណ្តុះបណ្តាលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ប្រធានសហគមន៍ និងអ្នកផ្សេងទៀតពីការអនុវត្តនីតិវិធីនេះក្នុងកិច្ចការងារសហគមន៍។

127. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់នឹងបង្កើត និងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និង/ឬអ្នកគ្រប់គ្រងការដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ដោយពន្យល់ពីកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការដូចការកំណត់ក្នុងការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព។ ការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាបុរេលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការដេញថ្លៃកិច្ចសន្យាការងារក្នុងគម្រោងនេះ។ វិស្វករត្រួតពិនិត្យក៏ត្រូវចូលរួមវគ្គទាំងនេះផងដែរ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ជាតិនឹងរៀបចំឡើងដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គម ចំណែកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅថ្នាក់ខេត្តនឹងរៀបចំឡើងដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត។

128. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នឹងរៀបចំកូនសៀវភៅសរសេរជាភាសាខ្មែរ ដោយមានរូបភាពបង្ហាញងាយយល់ដែលពន្យល់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ សម្រាប់ចែកជូនកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងគម្រោង។ កូនសៀវភៅនេះនឹងមានព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ ហើយនឹងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយដល់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ទាំងអស់។

១១. ការពិគ្រោះយោបល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការផ្សព្វផ្សាយពីនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្មនិងការងារ

129. ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធស្តីពីក្របខណ្ឌបរិស្ថាន និងសង្គមរបស់គម្រោងដំណាក់កាលទី៣ រួមទាំងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ នឹងត្រូវធ្វើឡើងទន្ទឹមនឹងគ្នានឹងការវាយតម្លៃ ៖ បន្ទាប់ពី

ឯកសារទាំងនេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈ (ចុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២០)។ ការផ្សព្វផ្សាយ និងការពិគ្រោះយោបល់នឹងត្រូវគ្រោងធ្វើឡើងជាមួយភាគីមានចំណាប់អារម្មណ៍ និងភាគីរងផលប៉ះពាល់ក្នុងបណ្ដាខេត្តភាគឦសាន (ជាទីដែលសំបូរដោយសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច រួមទាំងជនជាតិដើមភាគតិចទាំងអស់ដែលបានទទួលប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចមកទល់បច្ចុប្បន្ន និងជាទីដែលសំបូរដោយទីតាំងសម្បទានដីសង្គមកិច្ច) និងក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ។ ផ្អែកតាមវិធានការរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការបញ្ចៀសការឆ្លងរីករាលដាលជំងឺ COVID-19 ត្រូវផ្ទេរការពិគ្រោះយោបល់ផ្ទាល់ ទៅជាការពិគ្រោះយោបល់អនឡាញទៅតាមភាពសមស្រប និងអាចធ្វើទៅបាន។ ពិគ្រោះយោបល់ដែលលើកឡើងសម្រាប់គម្រោងដំណាក់កាលទី៣ ក្នុងពេលកើតមានជំងឺ COVID-19 នឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអនុវត្តតាមវិធីសាស្ត្រ ៣ វិធីសម្រាប់គម្រោងដែលផ្ដល់ហិរញ្ញប្បទានដោយធនាគារពិភពលោក ដូចជា អនឡាញ ទូរស័ព្ទ/អ៊ីមែល និងសាលាឃុំ។

ក.អនឡាញ ៖

- ស្ថាប័នអនុវត្តន៍ រួមមានក្រសួងរៀបចំដែនដី និងក្រសួងកសិកម្ម ប្រកាសថា ឯកសារទាំងនេះអាចរកបានក្នុងគេហទំព័ររបស់ខ្លួន និងប្រភពអនឡាញផ្សេងទៀត (ដូចជា ទំព័រ Facebook) ដោយផ្ដល់តំណភ្ជាប់នៃឯកសារ។ ចំណុចនេះក៏រួមបញ្ចូលការបកប្រែជាភាសាខ្មែរនូវសេចក្ដីសង្ខេបរបស់ឯកសារ យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា និងតារាង ១០ ស្ដីពីក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម (សេចក្ដីសង្ខេបស្ដីពីហានិភ័យ/ផលប៉ះពាល់ និងវិធានការកាត់បន្ថយ)។ ក្រសួងរៀបចំដែនដីផលិតវីដេអូខ្លីមួយ (៥-១០ នាទី)(ឬសំឡេង) ដោយពន្យល់ពីគម្រោង ផលប៉ះពាល់ វិធានការកាត់បន្ថយ យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា ដែលគេអាចរកបានឯកសារតាមអនឡាញ និងរបៀបចែករំលែកក្ដីកង្វល់/មតិយោបល់/សំណួរ។

ខ.ទូរស័ព្ទ

- ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ចាត់តាំងបុគ្គលិក SEO ដើម្បីរៀបចំបញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួម/អ្នករងផលប៉ះពាល់ក្នុងតំបន់គម្រោង និងលេខទូរស័ព្ទរបស់ពួកគេ ដោយធានាថា មានសមាសភាគស្ត្រីសមស្របក្នុងបញ្ជីឈ្មោះនោះ។
- នៅពេលទូរស័ព្ទចូល ក្រុម SEO អាចពន្យល់សង្ខេបដល់អ្នកចូលរួមម្នាក់ៗពីគម្រោង ផលប៉ះពាល់ និងហានិភ័យដែលអាចកើតឡើង និងវិធានការកាត់បន្ថយ ការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា និងព័ត៌មានទំនាក់ទំនង រួចសុំយោបល់ត្រឡប់។ ក្រៅពីនេះ ពួកគេអាចផ្ញើតំណភ្ជាប់តាម SMS បន្ទាប់ពីការទូរស័ព្ទចូល ជាមួយនឹងទំព័រ Facebook និង YouTube (ប្រសិនបើមាន) និងតំណភ្ជាប់ឯកសារ។ អ្នកចូលរួមក៏អាចនឹងត្រូវបានស្នើឱ្យបញ្ជូនព័ត៌មានបន្តទៅអ្នកជិតខាងរបស់ខ្លួនផងដែរ។

គ.សាលាឃុំ

- រាល់ឯកសារដែលបានបកប្រែ ដូចជា យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹងតវ៉ា និងតារាង ១០ នៃក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គម (សេចក្ដីសង្ខេបពីហានិភ័យ/ផលប៉ះពាល់ និងវិធានការកាត់បន្ថយ)

DRAFT

ត្រូវតែអាចរកបាននៅសាលាឃុំ។ អាចដាក់ផ្ទាំងបដាបង្ហាញពីឯកសារនៅទីតាំងចេញចូល ដូចជាខាងក្រៅសាលារៀន វត្តអារ៉ាម និងផ្សារ។

ឃ.ការចងក្រងឯកសារ និងព័ត៌មានត្រឡប់

ក. ក្នុងការទូរស័ព្ទចូល និង Facebook/គេហទំព័រ ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងត្រូវកំណត់កាលបរិច្ឆេទកំណត់ច្បាស់លាស់ក្នុងការទទួលព័ត៌មានត្រឡប់ស្តីពីពង្រាងឯកសារ

ខ. បន្ទាប់ពីបានបង្ហោះមតិយោបល់/សំណួរ ត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងទំព័រ Facebook ដើម្បីឱ្យអ្នកផ្សេងអាចមើលឃើញ (ព្រោះក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ គេនឹងស្តាប់លឺអ្នកផ្សេងទៀតសួរសំណួរ)

គ. ផ្អែកលើព័ត៌មានត្រឡប់ សូមរៀបចំរបាយការណ៍ពិគ្រោះយោបល់ ដោយកត់សម្គាល់ពីមធ្យោបាយប្រើប្រាស់ និងមតិយោបល់/សំណួរដែលទទួលបាន។

130. កំណត់ត្រាស្តីពីការពិគ្រោះយោបល់ជំរុញការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងបញ្ហាសំខាន់ៗមានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ១១ នៃផែនការជំរុញការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។

DRAFT

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ ការវិភាគចំណុចខ្វះខាតរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧) និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២

លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២	ច្បាប់ស្តីពីការងារ	ចំណុចខ្វះខាតសំខាន់ៗ	មតិយោបល់ស្តីពីការអនុវត្ត	វិធានការរបស់គម្រោង
លក្ខខណ្ឌការងារ	និយោជកត្រូវតែមានច្បាប់ការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយច្បាប់សម្រាប់សេចក្តីត្រូវការនៃកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន(មាត្រា ១៤)។ សហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសមួយជាដរាប (ផ្នែកទី ៣)។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានប័ណ្ណការងារ (លើកលែងតែកម្មករក្នុងកសិដ្ឋានតាមរដូវកាល)។ កិច្ចសន្យាអាចធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយមាត់ទទេ (មាត្រា ៦៥)។	ការដាក់កំហិតលើសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៨ នាក់ គឺមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។	សហគ្រាសមិនសូវផ្តល់ការ ប្រហែលជាមិនបានដឹងពីវិធានទាំងនេះ។ ប្រហែលជាកម្មករបណ្តោះអាសន្នគ្រប់ប្រភេទមិនទទួលបានប័ណ្ណការងារទេ។	កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ នឹងមានលក្ខខណ្ឌការងារច្បាស់លាស់។ ត្រូវតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនម៉ៅការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
ការមិនរើសអើង និងឱកាសស្មើភាព	ច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា ១២) ហាមឃាត់ការរើសអើង។ ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់ជនពិការ (២០០៩) ជំពូក ៧ ហាមឃាត់ការ		គ្មានយន្តការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាស់លាស់។ មិនច្បាស់ថា កូតាសម្រាប់ការងាររបស់ជនពិការត្រូវបានកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ (ដែលតម្រូវដោយច្បាប់) និង/	ការមិនរើសអើង និងឱកាសស្មើភាព ត្រូវអនុវត្តចំពោះការងាររបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់។ ត្រូវមានសកម្មភាពការងារយុត្តិធម៌ និងមិនរើសអើងសម្រាប់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ ក្នុងករណីដែលក្រុមហ៊ុនម៉ៅការជួលកម្មករមកពីសហគមន៍អ្នកទទួលផល

DRAFT

	រើសអើង និងតម្រូវឱ្យកំណត់ប្រព័ន្ធកូតាសម្រាប់ការងាររបស់ជនពិការ។		ឬត្រូវបានពង្រឹងក្នុងការអនុវត្ត ឬយ៉ាងណានោះទេ។	សមាជិកសហគមន៍ជួបការលំបាក និងងាយរងគ្រោះ ត្រូវទទួលបានឱកាសស្មើភាព។ ក្នុងករណីជួលសមាជិកជាច្រើនរបស់សហគមន៍ ត្រូវផ្តល់កន្លែងថែទាំកុមារ។
សិទ្ធិបង្កើតសហជីព/សមាគម	ជំពូក ៥ ផ្តល់ក្របខណ្ឌសម្រាប់អនុសញ្ញារួម ។ ជំពូក ៩ ធានាសិទ្ធិបង្កើតសហជីព (លើកលែងតែនិយោជិតសាធារណៈ)។		សហជីពមានច្រើនក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ប៉ុន្តែមិនសូវមានក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត។	យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់កម្មករដែលត្រូវបានបដិសេធសិទ្ធិបង្កើតសហជីព/សមាគម។
ការទប់ស្កាត់/រឹតត្បិតពលកម្មកុមារ	អាយុធ្វើការអប្បបរមាគឺ ១៥ ឆ្នាំ (មាត្រា ១៧៧) ប៉ុន្តែកុមារដែលមានអាយុ ១២-១៥ ឆ្នាំ អាចត្រូវបានជួលសម្រាប់ការងារស្រាលៗដែលមិនរំខានដល់ការសិក្សារបស់ពួកគេ។ ប្រកាសលេខ ០២ (២០០៨) លម្អិតពីប្រភេទ និងម៉ោងការងារស្រាលៗដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត។ កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារគ្រោះថ្នាក់ឡើយ (មាត្រា ១៧៧)។ កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការពេលយប់ឡើយ (ប៉ុន្តែមានករណីលើកលែងជាច្រើន, មាត្រា ១៧៥)។	បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ មិនអនុញ្ញាតឱ្យកុមារដែលមានអាយុក្រោមអាយុធ្វើការអប្បបរមាធ្វើការងារស្រាលៗឡើយ (១៥ ឆ្នាំនៅកម្ពុជា)។ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលការងារគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានអនុញ្ញាតជាមុនដោយក្រសួងការងារ (មាត្រា ១៧៧ និង ប្រកាសលេខ ១០៦) ហាក់មិនស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២។ ILO (២០១៤) កត់សម្គាល់ថា ការហាមឃាត់លើពលកម្មកុមារត្រូវបាន	ការងាររបស់កុមារដែលធ្វើការជាមួយឪពុកម្តាយក្នុងការងារកសិកម្ម ពិតជាមានមែន។ មានការចោទប្រកាន់ថា ចំណុចនេះក៏កើតឡើងជាទូទៅនៅឡូតដូ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោះបំណុល និងលក្ខខណ្ឌការងារគ្រោះថ្នាក់ផងដែរ។ កម្មវិធី Time-Bound របស់ ILO-IPEC ២០០៤ ផ្តោតលើទីតាំង/វិស័យ ១០ រួមទាំងផលិតកម្មអំបិល នេសាទ ចម្ការកៅស៊ូ ឧស្សាហកម្មឥដ្ឋ កុមារធ្វើការតាមផ្ទះ (នៅចំណុចព្រំដែន?)។	ក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ គ្មានកុមារអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំណាម្នាក់ត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការនោះទេ (រួមទាំងការងារសហគមន៍)។ ក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំនឹងមិនត្រូវបានជួលធ្វើជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ឡើយ។ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួលជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ តាមរបៀបដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬរំខានដល់ការសិក្សា ឬប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍផ្នែករូបរាងកាយ ប្រាជ្ញា ស្មារតី សីលធម៌ ឬសង្គមរបស់កុមារឡើយ។ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួលជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យា ដោយមានការជូនដំណឹងជាមុន និងក្រោមលក្ខខណ្ឌរឹតត្បិត (មើលនីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ)។

DRAFT

	ក្រសួងការងារអាចអនុញ្ញាតឱ្យលើកលែងពីបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីអាយុធ្វើការអប្បបរមា (មាត្រា ១៧៧)។ ប្រកាសលេខ ១០៦ (២០០៤) មានតារាងកិច្ចការគ្រោះថ្នាក់ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ចំពោះកម្មករជាកុមារ លើកលែងតែមានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ។ តារាងកិច្ចការហាមឃាត់រួមបញ្ចូលការងារនៅការដ្ឋាន លើកលែងតែ "តំបន់សុវត្ថិភាពដែលបានកំណត់"។	អនុវត្តតែក្នុងបរិបទនៃការងារផ្លូវការ ចំណែកកម្មករជាកុមារភាគច្រើនស្ថិតក្នុងវិស័យកសិកម្មក្រៅផ្លូវការ។		អាយុរបស់និយោជិតត្រូវផ្ទៀងផ្ទាត់ និងត្រួតពិនិត្យនៅពេលត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា។ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវផ្តល់ការបញ្ជាក់ពីការមិនប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ដោយមានវិធានការផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងវិស័យដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ (នីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ)។
ការទប់ស្កាត់ការងារដោយបង្ខំ	ការងារដោយបង្ខំ (មាត្រា ១៥) និងការងារដោះបំណុល (មាត្រា ១៦) ត្រូវបានហាមឃាត់។		ការងារដោះបំណុលពិតជាមានមែន។	ការងារដោយបង្ខំគ្រប់ប្រភេទ រួមទាំងការងារដោះបំណុល ត្រូវបានហាមឃាត់។ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវផ្តល់ការបញ្ជាក់ពីការមិនប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ដោយមានវិធានការផ្ទៀងផ្ទាត់ក្នុងវិស័យដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ (នីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ)។ គម្រោងត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងរាយការណ៍ រួមទាំងការជូនដំណឹងពីឧប្បត្តិហេតុនានាក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង។
យន្តការបណ្តឹងតវ៉ា	មិនត្រូវបានលើកឡើងជាក់លាក់ លើកលែងតែតួនាទីរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការផ្សះផ្សាបណ្តឹងតវ៉ា (មាត្រា ២៨៤, ២៩៧)។	បទប្បញ្ញត្តិមិនធានាលទ្ធភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងតវ៉ាទេ។		គម្រោងត្រូវបង្កើត និងដាក់ឱ្យដំណើរការយន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង។ គម្រោងនឹងត្រួតពិនិត្យ និងរាយការណ៍ពីការអនុវត្តយន្តការនេះ។

DRAFT

ការកំណត់អត្តសញ្ញាណមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតឡើង	គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត (មាត្រា ២៣០)។		ការអនុវត្តស្តង់ដារសុវត្ថិភាពនៅខ្វះចន្លោះ ជាពិសេសក្នុងវិស័យក្រៅផ្លូវការ និងក្នុងឧស្សាហកម្មសំណង់។	ត្រូវបង្កើតនីតិវិធីវាយតម្លៃហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។
ការផ្តល់វិធានការទប់ស្កាត់ និងការពារ	មាត្រា ២២៩ ចែងថា ចំណុចនេះត្រូវស្ថិតក្រោមសេចក្តីប្រកាស។			យុទ្ធសាស្ត្រសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់។ វិធានការសុវត្ថិភាពកន្លែងធ្វើការសម្រាប់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា ដោយអនុលោមតាមការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព។
ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត និងការរក្សាទុកកំណត់ត្រាបណ្តុះបណ្តាល	គ្មានការលើកឡើងជាក់លាក់ពីការបណ្តុះបណ្តាលសុវត្ថិភាព។			ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាពតម្រូវឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលពីសុវត្ថិភាពសមស្របសម្រាប់កម្មករ។
ការចងក្រងឯកសារ និងការរាយការណ៍ពីគ្រោះថ្នាក់ ជំងឺ និងឧប្បត្តិហេតុការងារ	មិនច្បាស់	បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គម ទី ២ តម្រូវឱ្យមាននីតិវិធីរាយការណ៍។		ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាពតម្រូវឱ្យកត់ត្រាពីឧប្បត្តិហេតុសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការទាំងអស់ ក្នុងប្រព័ន្ធមួយ។
ការត្រៀមខ្លួនទប់ទល់គ្រោះអាសន្ន	មិនត្រូវបានលើកឡើងជាក់លាក់			កន្លែងធ្វើការទាំងអស់ត្រូវមានផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាព រួមទាំងផែនការគ្រោះអាសន្ន (ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព)។
ដំណោះស្រាយសម្រាប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន	នាយកសហគ្រាសត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ (មាត្រា ២៤៩)។		មានកម្មករសំណង់តែ ១១% ប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានធានារ៉ាប់រង (កាសែតភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ០៩/១០/២០២០)	កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវទទួលបានការធានារ៉ាប់រងលើមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ការងារ (ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព)។

DRAFT

	ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ច (មាត្រា ២៥៦) ប៉ុន្តែខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់។			

DRAFT

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ នីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

គម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣

(LASED III)

សេចក្តីព្រាងនីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ

មាតិកា

ពាក្យកាត់ 5
១.សេចក្តីផ្តើម 7
១.១ គោលបំណងនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ 7
២.បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ 8
២.១ លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ 8
២.២ ច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ និងមុខរបរ 9
២.៣ អធិការកិច្ចលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ 11
២.៤ លក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារក្នុងក្របខណ្ឌចុះកិច្ចសន្យាស្តង់ 11
២.៥ មេរៀនពីគម្រោងដំណាក់កាលដំបូង/ដំណាក់កាលទី២ និងការសង្កេតតាមទីតាំង 12
៣.វិសាលភាពនៃនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ 14
៣.១ ប្រភេទកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង និងភាពអាចអនុវត្តទៅបាន 14
៤.ការវាយតម្លៃហានិភ័យការងារសំខាន់ៗ 19
៤.១ វិសាលភាពនៃសកម្មភាពគម្រោង 19
៤.២ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ 20
៤.៣ ការប្រព្រឹត្តចំពោះដោយយុត្តិធម៌ និងការមិនរើសអើង 21
៤.៤ ការងារដោយបង្ខំ និងការរឹតត្បិតពលកម្មកុមារ 21
៤.៥ អង្គការរបស់កម្មករ 22
៤.៦ បណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ 22
៤.៧ លទ្ធភាពកើតមានគ្រោះថ្នាក់ និងគ្រោះអាសន្ន 22
៤.៨ អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ 23
៥.តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវចំពោះលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ 23
៦.គោលនយោបាយ នីតិវិធី និងវិធានការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ 26
៦.១ នីតិវិធីគ្រប់គ្រងការងារ 26
៦.២ ហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារតាមទីតាំង និងផែនការគ្រប់គ្រង 26
៦.៣ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ 27
៦.៤ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា 28

៦.៥ កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម 31

៦.៦ កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ 32

៧.អាយុធ្វើការ 33

៨.យន្តការបណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករ 35

៨.១ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោង 35

៨.១ យន្តកាបណ្តឹងតវ៉ាសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ 39

៩.ការពិនិត្យតាមដាន វាយតម្លៃ និងរាយការណ៍ 40

១០.ការកសាងសមត្ថភាព 40

១១. ការពិគ្រោះយោបល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការផ្សព្វផ្សាយពីនីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌ 41

ពលកម្ម និងការងារ 41

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ ៖ ការវិភាគចំណុចខ្វះខាតរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ (១៩៩៧) និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ 44

ឧបសម្ព័ន្ធ ២ ៖ នីតិវិធីស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ i

ក.វិសាលភាព និងគោលបំណង 1

ខ.និយមន័យ 1

គ.ភាគីដែលត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីនេះ 2

ឃ.នីតិវិធី 3

អាយុធ្វើការអប្បបរមា 3

ការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ 4

ការផ្ទៀងផ្ទាត់ 4

ការរំលោភការហាមឃាត់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ 6

ង.លក្ខខណ្ឌតម្រូវ និងការទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍ 6

ច.ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងការយល់ដឹង 7

ឆ.ឯកសារយោង 8

ជ.កាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនីតិវិធី 8

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ៖ នីតិវិធីបន្ថែម និងទម្រង់ដែលត្រូវរៀបចំឡើង 9

ក.វិសាលភាព និងគោលបំណង

1. នីតិវិធីគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់គម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣ (LASED III) ដោយអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃក្របខណ្ឌបរិស្ថាន និងសង្គមរបស់ធនាគារពិភពលោក ជាពិសេសបទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ។

2. ឯកសារនេះមានគោលបំណងកំណត់ពីនីតិវិធីដែលក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ត្រូវយកទៅអនុវត្ត ក្នុងនាមជាស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ក្នុងនាមជាស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ដើម្បីការពារមិនឱ្យមានពលកម្មកុមារ និង/ឬការងារដោយបង្ខំ ក្នុងពេលអនុវត្តគម្រោង រួមទាំងសមាសភាគទាំងអស់ សកម្មភាព និងអនុគម្រោងពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

3. នីតិវិធីក្នុងឯកសារនេះជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ស្ថាប័ន ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្រប់គ្រងការងារសម្រាប់គោលបំណងនៃសកម្មភាពដែលបង្ក ឬត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសារតែគម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចដំណាក់កាលទី ៣។

4. នីតិវិធីនេះអនុវត្តចំពោះការជំរុញការចូលរួម និងការគ្រប់គ្រងកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទណាមួយនៃប្រភេទដូចតទៅ ៖ កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងគម្រោង កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍របស់គម្រោង ដូចមានកំណត់ខាងក្រោម។ មន្ត្រីរាជការមិនត្រូវបានចាត់ចូលជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងសម្រាប់គោលបំណងនៃនីតិវិធីទាំងនេះឡើយ។

ខ.និយមន័យ

5. **ពលកម្មកុមារ** សំដៅលើការងារ ឬការពាក់ព័ន្ធនឹងមនុស្សដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ឱ្យធ្វើកិច្ចការងារក្នុងទម្រង់ណាមួយឱ្យនិយោជក និងការជួល ឬការពាក់ព័ន្ធនឹងមនុស្សដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ឱ្យធ្វើកិច្ចការងារក្នុងទម្រង់ណាមួយ លើកលែងតែក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលអនុញ្ញាតដោយនីតិវិធីនេះ។

6. **កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា** សំដៅលើអ្នកដែលត្រូវបានជួល ឬពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់ដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តឱ្យធ្វើកិច្ចការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលទទួលបានហិរញ្ញប្បទានតាមរយៈ LASED III AWPB ឬការរួមចំណែកផ្ទាល់ដល់ការអនុវត្តគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

7. **ការងារដោយបង្ខំ** សំដៅលើការងារដែលធ្វើឡើងដោយមិនស្ម័គ្រចិត្ត និងស្ថិតក្រោមការគំរាមដាក់ទោសទណ្ឌ។ ការងារដោយបង្ខំរួមបញ្ចូលស្ថានភាពដែលបុគ្គលត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើការដោយប្រើអំពើហិង្សា ឬការបំភិតបំភ័យ ការជំពាក់បំណុល ការដកទុកឯកសារអត្តសញ្ញាណ ឬការគំរាមសងសឹងក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀត។

ការជួលមនុស្សឱ្យធ្វើការដើម្បីដោះបំណុលត្រូវបានចាត់ទុកជាការងារដោយបង្ខំសម្រាប់គោលបំណងនៃនីតិវិធីនេះ។

8. **កម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍ក្រោមគម្រោង** សំដៅលើអ្នកដែលអាចជាអ្នកទទួលបានដីធ្លីក្នុងសម្បទានដីសង្គមកិច្ចដែលគាំទ្រដោយគម្រោងដំណាក់កាលទី ២ ឬសមាជិករបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចដែលដាក់ពាក្យសុំ ឬមានប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីសមូហភាពរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច ដែលគាំទ្រដោយគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ និងអ្នកដែលរួមចំណែកដោយស្ម័គ្រចិត្តជាកម្លាំងពលកម្ម (ហត្ថកម្ម ឬមិនមែនហត្ថកម្ម) ដោយទទួលបាន ឬមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងកិច្ចការមួយដែលរៀបចំដោយ ឬដោយសហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ឬក្រុមសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិច និងឆ្លើយតបនឹងស្ថានភាពណាមួយដូចខាងក្រោម ៖

ក. ការរៀបចំសហគមន៍ និងកិច្ចការអប់រំដែលធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយសមាជិកសហគមន៍ម្នាក់ៗ និងគ្មានកិច្ចសន្យាផ្លូវការ ឬលាភការពីមូលនិធិគម្រោង (លើកលែងតែចំណាយផ្សេងៗ)។

ខ. ការងារដែលធ្វើឡើងក្នុងការបង្ហាញកសិកម្មលើក្បាលដី ក្រោមការណែនាំ និងត្រួតពិនិត្យរបស់បុគ្គលិកគម្រោង ឬទីប្រឹក្សា (ឧ. ក្រុមសិស្សចុះតាមស្រែកសិករដែលរៀនសូត្រពីលំហាត់អនុវត្តន៍ស្តីពីការបង្ហាញលើក្បាលដី)

គ. កិច្ចការងារសហគមន៍ ដូចជា ការងារកាយ និងចាក់ដី ការដាំស្មៅ ការដាំដើមឈើ សកម្មភាពសាងសង់តិចតួច។ល។ ដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬទទួលបានការទូទាត់ខ្លះៗជាប្រាក់ ឬសម្ភារៈដោយផ្ទាល់ពីស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ឬដៃគូគម្រោង មិនមែនពីក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬដែលការទូទាត់ទទួលបានពីក្រុមហ៊ុនម៉ៅការដែលមានកាតព្វកិច្ចជួយកម្លាំងពលកម្មក្នុងសហគមន៍ទៅតាមលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យា ក្នុងគោលបំណងបង្កើតឱកាសការងារ។

9. **កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់** សំដៅលើអ្នក (ក្រៅពីមន្ត្រីរាជការ) ដែលត្រូវបានជួល ឬជំរុញការចូលរួមផ្ទាល់ដោយស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្តគម្រោង ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ឬជំរុញការចូលរួមដោយមន្ទីរសាមីុ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ឬសហគមន៍មូលដ្ឋាន សម្រាប់កិច្ចការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

10. **កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋម** សំដៅលើអ្នកដែលត្រូវបានជួល ឬជំរុញការចូលរួមដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ដែល ១) ចុះកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ ឬសម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ការអនុវត្តគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ ឬ ២) ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់សម្ភារចាំបាច់សម្រាប់ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានតាមរយៈ LASED III AWPB ឬរួមចំណែកផ្ទាល់ដល់ការអនុវត្តគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

គ.ភាគីដែលត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីនេះ

11. ភាគីខាងក្រោមនឹងទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងការងារក្រោមគម្រោងដំណាក់កាលទី៣ និងត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីនេះ ៖

ក. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់

ខ. ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

គ. ក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត

ឃ. អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដែលដើរតួនាទីជាដៃគូគម្រោង ឬទទួលបានមូលនិធិតាមរយៈ LASED III AWPB ឬអនុវត្តសកម្មភាពក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាជាមួយស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងដំណាក់កាលទី៣ សម្រាប់គោលបំណងពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣

ង. មន្ទីរសោម៉ី រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ (រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ រួមបញ្ចូលរដ្ឋបាលខេត្ត រដ្ឋបាលស្រុក និងក្រុមប្រឹក្សាឃុំ) ដែលទទួលបានមូលនិធិ ឬចូលរួមក្នុងសកម្មភាពដែលទទួលបានជំនួយមូលនិធិពីគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣

ច. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ រួមទាំងអ្នកផ្តល់សេវាជំនាញ ដែលអនុវត្តកិច្ចសន្យាដែលទទួលបានរញ្ញប្បទានតាមរយៈ LASED III AWPB

ឆ. ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុក្រោមកិច្ចសន្យាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលទទួលបានហិរញ្ញប្បទានតាមរយៈ LASED III AWPB

ជ. ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដល់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

ឃ.នីតិវិធី

អាយុធ្វើការអប្បបរមា

12. យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា អាយុធ្វើការអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងគ្រប់ប្រភេទ គឺ ១៥ ឆ្នាំ។

13. ទោះក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ កុមារអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួលជាកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ឡើយ។

14. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានជួល ឬពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងតាមរបៀបដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ឬរំខានដល់ការសិក្សា ឬប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍផ្នែករូបរាងកាយ ប្រាជ្ញា ស្មារតី សីលធម៌ ឬសង្គមរបស់កុមារឡើយ។ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងត្រូវបានជួលជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាក្នុងគម្រោងក្រោមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

ក. ក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ នឹងមិនធ្វើការដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យនោះទេ។

ខ. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំនឹងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារសាងសង់អគារ និងសំណង់នានា ឬការងារដែលតម្រូវឱ្យចុះរណ្តៅការដ្ឋានលើសពីជម្រៅត្រឹមស្មា។

គ. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំនឹងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការរៀបចំទុដាក់វត្ថុធាតុសាងសង់ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ រួមទាំងស៊ីម៉ង់ត៍។

ឃ. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ ដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន នឹងមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការក្នុងម៉ោងសិក្សាឡើយ។

15. កុមារអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ នឹងមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការជាកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍របស់គម្រោងឡើយ។

16. កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ ដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន នឹងមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការជាកម្មករធ្វើការក្នុងសហគមន៍របស់គម្រោងក្នុងម៉ោងសិក្សាឡើយ។ កុមារអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ ប្រហែលជាមិនចូលរួមក្នុងកិច្ចការងារសហគមន៍ដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យឡើយ។

ការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ

17. រាល់ប្រភេទនៃការងារដោយបង្ខំដែលមានកំណត់ខាងលើ ត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាតក្នុងសកម្មភាពទាំងឡាយណាដែលរួមចំណែកដល់ការអនុវត្តគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

ការផ្ទៀងផ្ទាត់

18. ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងត្រួតពិនិត្យអាយុរបស់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ មុននឹងចាប់ផ្តើមការងារ។ ជាធម្មតា វិធានការជាក់ស្តែងគឺការពិនិត្យអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ។

19. ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងត្រូវតម្រូវឱ្យមានការអនុលោមតាមអាយុអប្បបរមា និងការហាមឃាត់ការងារដោយបង្ខំ ជាលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់។ ឯកសារដេញថ្លៃត្រូវបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថាការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំនឹងត្រូវចាត់ចូលជាការរំលោភកិច្ចសន្យា និងអាចឈានដល់ការលុបចោលកិច្ចសន្យា។

20. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការនឹងទទួលខុសត្រូវលើការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុរបស់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា រួមទាំងកម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្ត មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមការងារក្នុងសកម្មភាពគម្រោង។ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការដែលខកខានមិនធ្វើការត្រួតពិនិត្យដែលតម្រូវឱ្យធ្វើឡើង ស្មើនឹងការរំលោភកិច្ចសន្យា។

21. អ្នកត្រួតពិនិត្យក្នុងកិច្ចសន្យា ដែលអាចជាមន្ត្រីគម្រោង ឬអ្នកត្រួតពិនិត្យបច្ចេកទេស ដែលធ្វើការឱ្យអ្នកផ្តល់សេវា នឹងទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យកម្លាំងពលកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ សម្រាប់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ។ ក្នុងករណីដែលសង្ស័យពីពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំ អ្នកត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាត្រូវតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថាគ្មានករណីនេះកើតឡើងទេ។ ការងារប្រហែលជាត្រូវព្យួរ ឬក៏កម្មករជាកុមារ ឬពលករក្នុងការងារដោយបង្ខំត្រូវបានដកចេញពីការងារ រហូតដល់បានផ្តល់ភស្តុតាងចាំបាច់។

22. ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការដែលចង់ជួលកម្មករដែលមានអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ ឱ្យធ្វើកិច្ចការដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត ត្រូវជូនដំណឹងជាមុនដល់អ្នកត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យាអំពីអត្តសញ្ញាណ អាយុ និងតួនាទីសម្រាប់កម្មករនោះ និងត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនោះមានអាយុយ៉ាងតិច ១៥ ឆ្នាំ។

23. និយោជករបស់កម្មករផ្គត់ផ្គង់បឋមក្នុងគម្រោង នឹងត្រូវបានតម្រូវឱ្យបញ្ជាក់អះអាងនៅពេលចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាថាគ្មានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំ ឬនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការផលិត រៀបចំទុកដាក់ ឬដាក់ដឹកជញ្ជូនសម្ភារផ្គត់ផ្គង់។

24. ការផ្ទៀងផ្ទាត់បន្ថែមនឹងត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់វិស័យដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ដូចខាងក្រោម ៖
   ក. ចម្ការកសិកម្មខ្នាតធំក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលផ្គត់ផ្គង់វត្ថុធាតុដាំដុះដល់គម្រោង
   ខ. ឡផលិតឥដ្ឋ និងក្បឿងសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ដល់គម្រោង។

25. ការផ្ទៀងផ្ទាត់អាចធ្វើឡើងដោយ ៖
   ក. អធិការកិច្ចផ្ទាល់ក្នុងបរិវេណរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ដោយមានវត្តមានរបស់ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត ឬ
   ខ. ការផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដោយក្រសួងការងារ/មន្ទីរការងារ ដែលបញ្ជាក់ថា បរិវេណអគាររបស់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ច និងគ្មានការរំលោភច្បាប់កម្ពុជាស្តីពីពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំឡើយ។

26. គ្មានការទូទាត់សម្រាប់ប្រភេទសម្ភារផ្គត់ផ្គង់ទាំងនេះ ឬការងារដែលប្រើប្រាស់ប្រភេទសម្ភារផ្គត់ផ្គង់ទាំងនេះឡើយ រហូតទាល់តែបានបញ្ចប់ការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់។

27. ក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្តនឹងផ្ទៀងផ្ទាង់ថា ពលកម្មកុមារមិនត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងការងារសហគមន៍ តាមរយៈការធ្វើអធិការកិច្ចដោយទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត ដែលនឹងរាយការណ៍ទៅអ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត។

28. ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្តនឹងទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យឡើងវិញលើការរៀបចំសម្រាប់កិច្ចការងារសហគមន៍ ជាពិសេសកិច្ចការជាក្រុម និងផ្ទៀងផ្ទាត់ថា ការងារកំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ពោលគឺសហគមន៍ និងសមាជិកសហគមន៍ទាំងអស់មានសិទ្ធិបដិសេធមិនចូលរួមដោយមិនប្រឈមនឹងទណ្ឌកម្មគ្រប់ទម្រង់ លើកលែងតែការដកហូតការទូទាត់ (ជាប្រាក់ ឬសម្ភារៈ) ដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនជាលាភការសម្រាប់កិច្ចការងារពាក់ព័ន្ធ។

ការរំលោភការហាមឃាត់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ

29. រាល់ករណីរំលោភលើការហាមឃាត់ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ ដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ឬស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ដែលរកឃើញដោយស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងដំណាក់កាលទី៣ ត្រូវបានចាត់ទុកជាឧប្បត្តិហេតុធ្ងន់ធ្ងរ ហើយនឹងត្រូវបានជូនដំណឹងទៅប្រធានក្រុមការងារធនាគារពិភពលោកក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង។ ធនាគារពិភពលោកមានសិទ្ធិពិនិត្យឡើងវិញលើលទ្ធភាពដាក់ទណ្ឌកម្មនានា។

30. រាល់ករណីរំលោភលើការហាមឃាត់ស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ ប្រធានគម្រោងនឹងចាត់តាំងក្រុមស៊ើបអង្កេតករណីនោះ។ ក្រុមស៊ើបអង្កេតមានសមាសភាគមន្ត្រីគម្រោង និងទីប្រឹក្សាគម្រោងដែល មិនធ្លាប់កាន់តួនាទីផ្ទាល់ក្នុងការជំរុញការចូលរួមរបស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងកិច្ចការពាក់ព័ន្ធ ឬលទ្ធកម្មកិច្ចសន្យាទំនិញ ការងារ ឬសេវានានា។ ក្រុមស៊ើបអង្កេតនឹង ១) ផ្ទៀងផ្ទាត់កាលៈទេសៈរួមមានចំនួនកម្មករដែលរងផលប៉ះពាល់ អាយុរបស់កម្មករទាំងនោះ (ពលកម្មកុមារ) និង/ឬ ទម្រង់នៃការបង្ខិតបង្ខំ (ការងារដោយបង្ខំ) ២) ផ្ទៀងផ្ទាត់ថា ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំបានបញ្ឈប់ ហើយនឹងមិនកើតឡើងវិញ និង ៣) ផ្ទៀងផ្ទាត់ថាតើក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដែលតម្រូវឱ្យធ្វើឡើងលើអាយុរបស់កម្មករមុននឹងឱ្យពួកគេធ្វើការ ឬទេ។ ក្រុមស៊ើបអង្កេតនឹងរាយការណ៍ទៅប្រធានគម្រោងដែលនឹងបង្ហាញលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេតទៅប្រធានក្រុមការងាររបស់ធនាគារពិភពលោក។

31. ប្រសិនបើរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ឬស្ថាប័នដៃគូពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំ ឬក៏ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ឬស្ថាប័នដៃគូខកខានមិនបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យដែលតម្រូវឱ្យធ្វើឡើង កិច្ចសន្យា (ទំនិញ ការងារ ឬសេវា) នឹងត្រូវបានបញ្ឈប់។

32. ប្រសិនបើរកឃើញថា មានការរំលោភបំពានជាក់ស្តែង បើទោះបីជាក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ឬស្ថាប័នដៃគូបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យចាំបាច់ប្រកបដោយសុចន្ទៈក្តី (ឧ. កម្មករបានផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់អាយុក្លែងក្លាយ) កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងភាពជាដៃគូនឹងត្រូវបានព្យួរ/ផ្អាក រហូតទាល់តែមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីការអនុលោមពេញលេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពតាមការហាមឃាត់ស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ។ ការទូទាត់បន្ថែមសម្រាប់ទំនិញដែលបានផ្គត់ផ្គង់ ឬការងារ ឬសេវាដែលបានបញ្ចប់រួចរាល់ ដោយមានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំ នឹងត្រូវបានដកហូតទុក។

ខ.លក្ខខណ្ឌតម្រូវ និងការទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍

33. ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ក្រុមគម្រោងថ្នាក់ខេត្ត និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងនឹងធ្វើការរាយការណ៍ ២ ដង/ឆ្នាំស្តីពីចំនួនកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ដែលបានជួល តាមប្រភេទ ដោយបញ្ជាក់ថាមានការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុសម្រាប់កម្មករទាំងអស់ ហើយកម្មករទាំងអស់មានលក្ខខណ្ឌការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលផាត់ចេញការងារដោយបង្ខំ។

34. សម្រាប់កិច្ចសន្យាសេវា ឬការងារ ប្រធានត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យានឹងដាក់របាយការណ៍មួយដែលបញ្ជាក់ពី ១) ចំនួន និងប្រភេទកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាដែលបានជួល និង ២) មធ្យោបាយផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុលោមតាមការហាមឃាត់ស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ រួមទាំងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ។ ប្រសិនបើកម្មករដែលមានអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើកិច្ចការដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត ចំណុចនេះនឹងត្រូវបានកត់ដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះ។

35. សម្រាប់កិច្ចសន្យាផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ ប្រធានត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យានឹងដាក់របាយការណ៍មួយដែលបញ្ជាក់ថាមានការត្រួតពិនិត្យដែលតម្រូវឱ្យធ្វើឡើងស្តីពីការអនុលោមតាមការហាមឃាត់ស្តីពីពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ។

36. សម្រាប់កិច្ចការងារសហគមន៍ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត នឹងដាក់របាយការណ៍មួយដែលបញ្ជាក់ពី ១) ចំនួន និងប្រភេទកម្មករពាក់ព័ន្ធ និង ២) មធ្យោបាយផ្ទៀងផ្ទាត់ថា ការងារមានលក្ខណៈស្ម័គ្រចិត្ត និងមិនពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មកុមារ។

37. នៅតាមខេត្តនីមួយៗ ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្តនឹងបូកសរុបរបាយការណ៍ទាំងនេះសម្រាប់ដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍គ្រប់គ្រងការងារក្នុងគម្រោងនៅថ្នាក់ខេត្ត ដែលនឹងរួមបញ្ចូលចំនួនកម្មករតាមប្រភេទ ប្រភេទការងារដែលបានធ្វើ និងករណីអនុញ្ញាតឱ្យជួលកម្មករដែលមានអាយុ ១៥-១៧ ឆ្នាំ។

38. របាយការណ៍គ្រប់គ្រងពលកម្ម នឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងនីមួយៗ ធៀបនឹងកិច្ចសន្យាដែលពួកគេគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

39. ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គមមកពីក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងបូកសរុបរបាយការណ៍ទាំងនេះសម្រាប់ដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍គ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងគម្រោង ដែលនឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពគម្រោងប្រចាំឆមាស។

ច.ការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងការយល់ដឹង

40. តាមរយៈទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គម ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងរៀបចំនិងផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់ដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកគម្រោងសំខាន់ៗយល់ច្បាស់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃនីតិវិធីនេះ។

41. ក្រៅពីនេះ បុគ្គលគម្រោងជំនាញទាំងអស់នឹងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលការណ៍សំខាន់ៗនៃនីតិវិធីនេះផងដែរ។

42. ក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ នឹងរៀបចំសម្ភារធម្មតាៗសម្រាប់កសាងការយល់ដឹងក្នុងទម្រង់ជាកូនសៀវភៅស្តីពីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារសម្រាប់កម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងបែងចែកដីដើម្បីសង្គមកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ដែលនឹងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយ ឬបង្ហាញជូនកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងទាំងអស់ ហើយនឹងរួមបញ្ចូលគោលការណ៍នៃនីតិវិធីនេះ។

43. បុគ្គលិកគម្រោងសំខាន់ៗដែលត្រូវទទួលការបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន ៖

ក. បុគ្គលិកធនធានមនុស្ស ឬបុគ្គលិករដ្ឋបាលដែលទទួលខុសត្រូវលើការជ្រើសរើសកម្មករធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់

ខ. បុគ្គលិកលទ្ធកម្ម

គ. ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត

ឃ. មន្ត្រីបង្គោលគ្រប់គ្រងហានិភ័យសង្គមក្នុងស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោងនីមួយៗ និងតាមខេត្តនីមួយៗ និងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គម

ង. មន្ត្រីបង្គោលគ្រប់គ្រងក្នុងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងនីមួយៗ

ច. បុគ្គលិក ទីប្រឹក្សា និងបុគ្គលិករបស់ទីប្រឹក្សាដែលបំពេញតួនាទីជាប្រធានត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា និងទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដានលើការអនុលោមតាមគោលនយោបាយនេះ។

44. ទីប្រឹក្សាគ្រប់គ្រងហានិភ័យបរិស្ថាន និងសង្គមថ្នាក់ខេត្ត នឹងបណ្តុះបណ្តាលក្រុមប្រឹក្សាឃុំ ប្រធានសហគមន៍ និងអ្នកផ្សេងទៀតអំពីការអនុវត្តនីតិវិធីនេះក្នុងកិច្ចការងារសហគមន៍។

ឆ.ឯកសារយោង

45. នីតិវិធីនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយផ្អែកតាមឯកសារយោងដូចខាងក្រោម ៖

ក. ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

ខ. បទដ្ឋានបរិស្ថាន និងសង្គមទី ២ របស់ធនាគារពិភពលោកស្តីពីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារ

គ. ក្របខណ្ឌគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន និងសង្គមក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣

ឃ. ផែនការការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកបរិស្ថាន និងសង្គមក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣

ង. នីតិវិធីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារក្នុងគម្រោងដំណាក់កាលទី ៣

ជ.កាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញ និងការកែសម្រួលនីតិវិធី

46. ការអនុវត្ត និងប្រសិទ្ធភាពនៃនីតិវិធីនេះនឹងត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញក្នុងសវនកម្មបរិស្ថាន និងសង្គមរបស់គម្រោងដំណាក់កាលទី ៣ ដែលនឹងត្រូវធ្វើឡើងមុនការពិនិត្យឡើងវិញពាក់កណ្តាលអាណត្តិលើគម្រោង ។ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងធនាគារពិភពលោក និងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ការពិនិត្យឡើងវិញនេះនឹងកំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការកែសម្រួលនីតិវិធីនេះ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣ ៖ នីតិវិធីបន្ថែម និងទម្រង់ដែលត្រូវរៀបចំឡើង

1. នីតិវិធី និងទម្រង់ខាងក្រោមនឹងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រសួងរៀបចំដែនដី នគរូបនីយកម្ម និងសំណង់ ក្នុងពេលចាប់ផ្តើមអនុវត្តគម្រោង ហើយនឹងត្រូវបានអនុវត្តដោយស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោងទាំងអស់ក្នុងការអនុវត្តនីតិវិធីស្តីពីលក្ខខណ្ឌពលកម្ម និងការងារសម្រាប់គម្រោងដំណាក់កាលទី ៣។

ចំណងជើងឯកសារ	វិសាលភាព	អនុវត្តដោយ ៖
យុទ្ធសាស្ត្រសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ	កម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់	ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោង
លក្ខខណ្ឌការងារ	កម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការក្នុងគម្រោងផ្ទាល់ តាមប្រភេទ	ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោង
ការពិពណ៌នាលម្អិតពីបរិស្ថាន សង្គម សុខភាព និងសុវត្ថិភាព	រួមបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងពលកម្ម និងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ ត្រូវរៀបចំឡើងជាឯកសារ ៣ ប្រភេទ ៖ ១) កិច្ចសន្យាការងារ NCB ២) ការងារតូចតាចតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និង ៣) អ្នកផ្តល់សេវា	ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង និងស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងអ្នកផ្តល់សេវា
នីតិវិធីគ្រប់គ្រងពលកម្មក្នុងសហគមន៍	ការវាយតម្លៃហានិភ័យ និងការគ្រប់គ្រងពលកម្មសម្រាប់កិច្ចការងារសហគមន៍	ស្ថាប័នដឹកនាំការអនុវត្ត/ស្ថាប័នអនុវត្តន៍គម្រោង ស្ថាប័នដៃគូគម្រោង ក្រុមប្រឹក្សាឃុំ និងសហគមន៍មូលដ្ឋាន
ទម្រង់វាយតម្លៃហានិភ័យការងារ	ការវាយតម្លៃហានិភ័យតាមទីតាំងក្នុងពេលអនុវត្តការងារសាងសង់	ប្រធានត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ
ផែនការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារក្នុងការដ្ឋាន	វិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែលអាចអនុវត្តបាននៅការដ្ឋាន	ប្រធានត្រួតពិនិត្យកិច្ចសន្យា និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ