ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

អនុសញ្ញារួមសម្រាប់រោងចក្រដែលចូលរួម ជាផ្នែក វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ វាយនភណ្ឌ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលចុះហត្ថលេខាដោយរោងចក្រ និងសហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជា

កាលបរិច្ឆេទចុះហត្ថលេខា

បុព្វកថា

អនុសញ្ញារួមនេះ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលចែងពីទំនាក់ទំនងជាផ្លូវការរវាង និងក្នុងចំណោម ភាគីនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ក្នុងគោលបំណងកែលម្អទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈកិច្ចសហការរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ វាយនភណ្ឌ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរ នៅប្រទេសកម្ពុជា។ អនុសញ្ញារួមនេះក៏មានគោលបំណងលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយគោរពច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ និងបង្កើនកេរ្តិ៍ឈ្មោះសម្រាប់វិស័យនេះ។

ប្រការ ១ ៖ ភាគីនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមនេះផ្អែកទៅលើអនុសញ្ញារួមគម្រូមួយ នឹងត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយរោងចក្រនីមួយៗ និងសហជីព។ ភាគីនៃអនុសញ្ញារួមនេះគឺជា រោងចក្រ ជា "ភាគីនិយោជក" និង សហជីព ជា "ភាគីកម្មករនិយោជិត" ។

ភាគីនិយោជក ភាគីកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ២ ៖ វិសាលភាពនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមនេះត្រូវបើកទូលាយសម្រាប់ចុះហត្ថលេខា ដោយរោងចក្រទាំងឡាយណា ដែលមានទំនាក់ទំនងផ្នែកធុរកិច្ច ជាមួយក្រុមហ៊ុនអ្នកបញ្ជាទិញ ដែលបានចុះហត្ថលេខាលើ "កិច្ចព្រមព្រៀងគាំទ្រប្រាក់ឈ្នួលដែលបានចរចាតាមអនុសញ្ញារួមនៅប្រទេសកម្ពុជា"។ ដូចគ្នាដែរ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះនឹងត្រូវបើកទូលាយសម្រាប់ចុះហត្ថលេខាដោយសហជីពដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីពសកល IndustriALL។

ភាគីនិយោជកយល់ព្រមអនុវត្តខចែង និងលក្ខខណ្ឌ ដែលកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុងសហគ្រាស។

ប្រការ ៣ ៖ ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិសហជីព

គ្រប់ភាគីនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១ ខាងលើ ព្រមព្រៀងទទួលស្គាល់គ្នា ក្នុងគោលបំណងចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ។

ត្រូវពង្រឹងដោយអនុសញ្ញារួមនេះនូវសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសហជីព ដោយសេរី និងអនុវត្តសកម្មភាពសហជីពដោយគ្មានការរើសអើងស្របតាមច្បាប់ជាតិ និងនិយាមការងារអន្តរជាតិ។

ភាគីនិយោជក មិនត្រូវធ្វើការរើសអើងសហជីពចំពោះសមាជិកគណៈកម្មការសហជីព ក្នុងសហគ្រាសទេ ទោះក្នុងទម្រង់ណាក៏ដោយ មានជាអាទិ៍៖

- ការផ្លាស់ប្តូរការងារ ភារកិច្ច និងទំនួលខុសត្រូវ ដោយមិនសមហេតុផល។
- ការសម្រេចដោយមិនត្រឹមត្រូវ លើការដំឡើងតំណែង ឬដកតំណែង ឬការមិនបន្ត ឬការរំលាយ និង ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។
- អំពើបំភិតបំភ័យ និងគំរាមកំហែងសមាជិកសហជីព ចំពោះការចូលរួម ឬការដកខ្លួនចេញពីសហជីព។

- ការបដិសេធទទួលស្គាល់ការទទួលបានរបស់ខ្លួននូវសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់សហជីពអំពីការបង្កើតសហជីព។
- ការបដិសេធជួបប្រជុំ ពិគ្រោះយោបល់ និងដោះស្រាយបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ ដូចជា បណ្តឹងមិនសុខចិត្ត ឬវិវាទការងារនានា។
- មិនត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារ គំរាមកំហែង ឬរើសអើងគ្រប់ទម្រង់ ចំពោះសមាជិកគណៈកម្មការសហជីពដែលបានជាប់ឆ្នោត (ប្រធាន អនុប្រធាន លេខា និងហិរញ្ញិក) ចាប់ពីពេលដែលនិយោជកត្រូវបានជូនដំណឹងអំពីការបង្កើតសហជីព និងក្នុងអំឡុង ពេលដែលពួកគាត់កាន់តំណែងសហជីព។ ត្រូវពិភាក្សាជាមួយគណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះ (JMC) (ប្រការ១៣) ទៅលើ ការបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងស្ថាបនិកសហជីព មុននឹងចាត់វិធានការច្បាប់ណាមួយ។ ការបញ្ឈប់ដោយសារតែកំហុសធ្ងន់ត្រូវផ្អែកលើភស្តុតាង និងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សហជីពមានសិទ្ធិដោះស្រាយវិវាទទាំងអស់ដែលកើតមានរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាស។

ដោយអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិនានា ដូចបញ្ជាក់ខាងលើ តំណាងសហជីពដែលជាប់ឆ្នោត និងគណៈកម្មការសហជីព ត្រូវបំពេញការងាររបស់ខ្លួនតាមកិច្ចសន្យាការងារ និងគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ។

បន្ទាប់ពីជូនដំណឹងរោងចក្រ សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានសិទ្ធិចូលទៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីជួបកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងដំណើរការបំពេញការងារសហជីព។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនត្រូវធ្វើការរារាំង ដោយមិនត្រឹមត្រូវណាមួយមិនឲ្យសហព័ន្ធសហជីព ចូលក្នុងរោងចក្រនៅពេលបំពេញ ការងាររបស់ពួកគេឡើយ។

ប្រការ ៤ ៖ សិទ្ធិអ្នកគ្រប់គ្រង

ភាគីកម្មករនិយោជិតត្រូវគោរពសិទ្ធិគ្រប់គ្រងរបស់ភាគីនិយោជក ដោយគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពជាធរមាន អនុសញ្ញារួមនេះ និងកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ។ នៅក្នុងក្របខណ្ឌនេះ ភាគីនិយោជកត្រូវមានសិទ្ធិពេញលេញ ក្នុងការបញ្ជាគ្រប់គ្រង ទៅតាម

ឆន្ទានុសិទ្ធិ និងសុភវិនិច្ឆ័យរបស់ខ្លួន លើគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការងារ រួមទាំង ការជួល ធ្វើការ ការចាត់ចែងការងារ វិធីសាស្ត្រធ្វើការ រយៈពេលធ្វើការ ទីកន្លែង លក្ខណៈការងារ ការត្រួតពិនិត្យលើការងារ ការផ្ទេរ ឬបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ការអនុវត្តវិធានការវិន័យ ការបណ្តេញចេញពីការងារ និងការផ្តល់ការងារវិញ។

ប្រការ ៥ ៖ ប្រាក់ឈ្នួល

កំណើនប្រាក់ឈ្នួល ដែលជាបច្ច័យនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមនេះ នឹងត្រូវអនុវត្ត ពីលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានដែលមានស្រាប់នៅរោងចក្រ និងត្រូវបន្ថែមពីលើ ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាផ្លូវការ ដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជា ជីវៈជារៀងរាល់ឆ្នាំ។

កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន ដែលបូកបញ្ចូលនូវប្រាក់ តម្លើងចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៧។ ចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០២៨ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួល បានប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន ដែលបូកបញ្ចូលនូវប្រាក់តម្លើងចំនួន ៩ ដុល្លាអាមេរិក ក្នុងមួយ ខែ ទៅលើប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន នៅរោងចក្រ។ ប្រាក់តម្លើងតាមអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវប្រើជា មូលដ្ឋានសម្រាប់ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតមាន សិទ្ធិទទួលបាន។

ប្រការ ៦ ៖ ការឈប់សម្រាកពិសេស

អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់ សម្រាកពិសេសមិនលើសពីប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារ ផ្ទាល់ របស់កម្មករនិយោជិត។

នៅក្នុងចំណោមការឈប់សម្រាកពិសេសសចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ ដែលបានបញ្ជាក់ខាង លើអនុសញ្ញារួមនេះផ្តល់សិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិត ទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេស ចំនួន បីថ្ងៃដោយមានប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដោយមិនត្រូវកាត់ចេញពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ ។

ប្រសិនបើការឈប់សម្រាកពិសេស ត្រូវបានប្រើលើសពីចំនួនបីថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ នោះ ភាគីនិយោជកអាចកាត់ភាគនៃការឈប់សម្រាកពិសេសណាដែលហួសពីបីថ្ងៃ ចេញពីការ

ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយអនុលោមតាមបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (អំពីការឈប់សម្រាកពិសេស)។

ប្រការ ៧ ៖ សិទ្ធិស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រ

(ក) ការបៀតបៀន

បង្កើត និងរក្សាបរិយាកាសការងារ ដែលគ្មានការបៀតបៀន។ ការដោះស្រាយវិវាទស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ត្រូវអនុវត្តតាមយន្តការដោះស្រាយវិវាទ ដែលគូភាគីបានបង្កើតឡើង ដូចមានចែងនៅក្នុងប្រការ ១១ នៃអនុសញ្ញារួមនេះ។

(ខ) ការមិនរើសអើង

ភាគីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបមានសិទ្ធិទទួលបានការប្រព្រឹត្តិ និងឱកាសស្មើៗគ្នា។ និយោជកត្រូវធានាថា ការរើសអើងក្នុងការជួល សំណង ការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ការដំឡើងឋានៈ ការបញ្ឈប់ ឬការចូលនិវត្តន៍ ត្រូវបានហាមឃាត់ ទោះផ្អែកលើហេតុផល ណាក៏ដោយ រួមទាំង ភេទ ទំនោរផ្លូវភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ អាយុ ការមានផ្ទៃពោះ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬគ្រួសារ សមាជិកភាពសហជីព សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ជាតិពន្ធុ ឬសង្គម វណ្ណៈ ជំងឺ ឬពិការភាព។

(គ) អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ

និយោជកត្រូវធានាឲ្យមានបរិយាកាសការងារដែលគ្មានអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនគ្រប់ទម្រង់ រួមទាំងអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនដោយផ្អែកលើយេនឌ័រផងដែរ។ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព និយោជកត្រូវអនុម័តគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ ដោយកំណត់ពីអាកប្បកិរិយាមិនអាចទទួលយកបាន និងកំណត់ពីវិធានការវាយតម្លៃហានិភ័យ និងវិធានការទប់ស្កាត់ច្រកទទួលពាក្យបណ្តឹងជាច្រើន និងរក្សាការសម្ងាត់ និងនីតិវិធីដោះស្រាយ និងស៊ើបអង្កេតលើករណីនានាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ និយោជក និងសហជីព នឹងអនុវត្តន៍គោលនយោបាយនេះ។ រាល់ករណីទាំងអស់នឹងត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈយន្តការដោះស្រាយវិវាទដែលភាគីបានបង្កើតឡើង ស្របតាមប្រការ ១១។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិរាយការណ៍ពីហេតុការណ៍នានាដោយអនាមិក និងដកខ្លួនចេញពីស្ថានភាពដែលមានហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា ឬការបៀតបៀនបាន ដោយមិនទទួលរងការសងសឹកឡើយ។ វិធានការទប់ស្កាត់រួមទាំងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង ការបណ្តុះបណ្តាល និងការវាយតម្លៃជាទៀងទាត់លើ

ហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ ត្រូវអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រងគ្រប់រូប។

(ឃ) សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ

និយោជកត្រូវផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីអភិក្រមសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ និងធានាថា ហានិភ័យដែលប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពផ្លូវកាយ ផ្លូវចិត្ត និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់ស្ត្រី ត្រូវបានកំណត់ និងដោះស្រាយ តាមរយៈការវាយតម្លៃហានិភ័យ និងការងាររបស់គណៈកម្មាធិការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររួម។ ការវាយតម្លៃហានិភ័យ ត្រូវធ្វើឡើងចំពោះទាំងហានិភ័យទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ហានិភ័យទាក់ទងនឹងសុខភាពបន្តពូជ និងសុខភាពផ្លូវភេទ ជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករនិយោជិតបំបៅដោះកូន។ និយោជកត្រូវបង្កើត អនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យវិធានការបង្ការ ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យ ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រដែលត្រូវបានកំណត់ឃើញ។

(ង) ច្បាប់លំហែមាតុភាព និងបិតុភាព

ស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក ដើម្បីសម្រាលកូនចំនួន ១៥ ថ្ងៃបន្ថែម និងបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង បន្ថែមពីលើសិទ្ធិឈប់សម្រាកចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយត្រូវអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌដូចគ្នា ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីកាងារ។

ភាគីនិយោជកនឹងផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកបិតុភាពចំនួន ៥ ថ្ងៃធ្វើការ រួមជាមួយប្រាក់ឈ្នួលពេញ ដោយមិនកាត់ច្បាប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនោះទេ។

ប្រការ ៨ ៖ កិច្ចសន្យាការងារ

បន្ទាប់ពីរយៈពេលសាកល្បងបានបញ្ចប់រួច កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ត្រូវមានថិរវេលាយ៉ាងហោចណាស់ ៦ ខែ។ គូភាគីឯកភាពពិនិត្យប្រការនេះឡើងវិញ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមលើកក្រោយ។

ប្រការ ៩ ៖ ការអភិវឌ្ឍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញ

គូភាគីយល់ព្រមសហការធ្វើការលើកកម្ពស់រួមគ្នានូវការបណ្តុះបណ្តាល និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ ដោយទទួលស្គាល់ថា ការជំនាញដែលរីកចម្រើននោះផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ទាំងនិយោជក ទាំងកម្មករនិយោជិត។

គូភាគីយល់ព្រមថា ការចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលមិនត្រូវធ្វើឲ្យខូចប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ ដូច្នេះ និយោជកត្រូវធានាថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិផ្សេងៗរបស់ពួកគេ ពេលដែលពួកគេចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល។

ការរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ ត្រូវធ្វើឡើងដោយត្រូវធានាបាន នូវលក្ខខណ្ឌសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។

ការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវធ្វើឡើងដោយមិនមានការរើសអើងចំពោះសមាជិកសហជីពឡើយ និងជំរុញ ជាពិសេស ការចូលរួមរបស់កម្មករជាស្ត្រី។

គូភាគីយល់ព្រមថា អាចបង្កើតប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមួយ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត និងរោងចក្រ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍ និងការទទួលស្គាល់ជំនាញ។ គូភាគីឯកភាពគ្នាអំពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធពិនិត្យឡើងវិញ នៅកម្រិតរោងចក្រ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល ៣ ខែ ក្រោយពេលដែលពួកគេបានបញ្ចប់ការបណ្តុះបណ្តាល។ ជំនាញដែលបានរីកចម្រើន នឹងទទួលបានការតបស្នងតាមរយៈប្រាក់រង្វាន់ជំនាញបន្ថែម។

គូភាគីយល់ព្រមបន្តពិភាក្សាគ្នាលើនិយាមកម្រិតវិស័យ អំពីការពិនិត្យឡើងវិញ លើជំនាញ និងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃអនុសញ្ញារួមនេះ រួមទាំងតាមរយៈកិច្ចពិភាក្សាបច្ចេកទេសជាមួយ អ្នកជំនាញបច្ចេកទេស ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ និងដោយសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនអ្នកបញ្ជាទិញ។ គូភាគីយោគយល់គ្នាថា នេះជារបៀបវារៈនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងក្របខណ្ឌអនុសញ្ញារួមនេះ ប៉ុន្តែ ចាំបាច់ត្រូវបង្កើតឡើងដោយសហការជាមួយភាគីផ្សេងទៀត នៅក្នុងពេលរៀបចំអនុសញ្ញារួមលើកក្រោយ។

ប្រការ ១០ ៖ ការរក្សានិយាមដែលមានស្រាប់

បទប្បញ្ញត្តិដែលចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ មិនត្រូវបណ្តាលឲ្យធ្លាក់ចុះនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិតទេ ទោះក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ។ រាល់លក្ខខណ្ឌការងារ ឬ ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលបច្ចុប្បន្ន មានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវបន្តអនុវត្តនៅកម្រិតនោះដដែល។

ដូចគ្នាដែរ ត្រូវបន្តអនុវត្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀងកម្រិតសហគ្រាសណា ដែលកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ ឬប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងអនុសញ្ញារួមនេះ។

ប្រការ ១១៖ ការដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត /វិវាទ

<u>នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត/វិវាទការងារ</u>

គូភាគីព្រមព្រៀងប្រើប្រាស់នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត ឬវិវាទការងារផ្ទៃក្នុងខាងក្រោម មុនពេលប្រើប្រាស់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្លូវច្បាប់ និងទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ។

ភាគីយល់ព្រមអនុម័តនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត/វិវាទការងារខាងក្រោម នៅក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត ឬវិវាទការងារណាមួយ ដែលអាចកើតឡើង នៅក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ។ នីតិវិធី ដែលបានអនុម័តរួច រួមមានជំហានខាងក្រោម៖

- ជំហានទី ១៖ នៅដំណាក់កាលដំបូង ត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងារតាមរយៈ គណៈកម្មការទ្វេភាគីដោះស្រាយវិវាទការងារ ឬបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត នៅកម្រិតរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវតំណាងដោយសហជីពរបស់ខ្លួននៅរោងចក្រនៅក្នុងគណៈកម្មការនេះ។
- ជំហានទី ២៖ ប្រសិនបើគូភាគីមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាបានក្នុងរយៈពេលប្រាំថ្ងៃ គិតជាថ្ងៃធ្វើការ យ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីភាគីទទួលបានបណ្តឹងនោះ គូភាគីត្រូវសុំជំនួយពី គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះ (JMC) ដែលនឹងត្រូវបង្កើតឡើងស្របតាមប្រការ ១៣។

គណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះនឹងបង្កើតក្រុមដោះស្រាយ ដែលមានសមាជិកចំនួនពីររូប មកពីសមាជិកទ្វេភាគីរបស់ខ្លួន ដើម្បីព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទការងារ ឬបណ្តឹងមិនសុខចិត្តនេះ។ ដំណើរការដោះស្រាយនេះត្រូវប្រើរយៈពេលយូរបំផុត បីថ្ងៃគិតជាថ្ងៃធ្វើការ ឬយូរជាងនេះ ប្រសិនបើមានការឯកភាពដោយគណកម្មការ រាប់ចាប់ពីថ្ងៃដែលគណកម្មការជួបប្រជុំលើកដំបូង។ ដំណើរការនិតិវិធីដោះស្រាយត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងរយៈពេលបួនថ្ងៃ គិតជាថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីថ្ងៃ ដែលសហជីព និងនិយោជកនៅរោងចក្រ មិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន។

ស្របតាមប្រការ ១៣ គណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះ អាចសម្រេចថា ភាគីណាមួយមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗនៃអនុសញ្ញារួម ឬមិនបានអនុវត្តន៍សេចក្តីសម្រេចចងកាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទស្តីពីសិទ្ធិ ឲ្យបានទាន់ពេលវេលា ស្របតាមបញ្ញត្តិដែលបានចែងនៅក្នុងប្រការ ១២ ហើយអាចសម្រេចចេញការដាក់ចេញវិធានការទណ្ឌកម្មណាមួយ។

បទប្បញ្ញត្តិលម្អិតផ្នែកប្រតិបត្តិការនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ រួមទាំង លក្ខខណ្ឌការងារយោងនៃគណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះ (JMC) មាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុសញ្ញារួមនេះ។

គូភាគីយល់ព្រមថា ក្នុងករណីមានវិវាទអំពីសេរីភាពនៃសមាគមនោះ សហព័ន្ធសហជីពអាចតំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួន ចាប់ពីពេលដែល “ការបោះឆ្នោតសហជីព” ត្រូវបានជូនដំណឹងទៅរោងចក្រ។

កម្មករនិយោជិតដែលដាក់បណ្តឹង នឹងមិនត្រូវទទួលរងការរើសអើងណាមួយឡើយ (វិធានការវិន័យ ការផ្ទេរចេញពីមុខនាទី ការបន្ថយតួនាទី ។ល។) ដោយសារតែការដាក់បណ្តឹងរបស់ខ្លួន។ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានកន្លងមក នៅពេលដែលគាត់ចូលរួមនៅក្នុងជំហានផ្សេងៗនៃនិតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ។ ពាក្យថា "កម្មករនិយោជិត" រួមទាំង កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលការប៉ះពាល់ផ្ទាល់ដោយវិវាទ តំណាងរបស់គាត់ និងកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតនៅរោងចក្រ ដែលការចូលរួមរបស់គាត់ ត្រូវបានចាត់ទុកថាពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទនេះ។

ប្រការ ១២ ៖ សេចក្តីបន្ទាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

គូភាគីព្រមព្រៀងគ្នាថា ក្នុងករណីវិវាទដែលកើតឡើងចេញពី ឬទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីដោះស្រាយនោះ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានអានុភាពចងកាតព្វកិច្ច និងជាស្ថាពរ ចំពោះគូភាគី។ ក្នុងករណីនោះ គូភាគីត្រូវគោរពអនុវត្ត សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ។

ប្រការ ១៣ ៖ ការអនុវត្ត ការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្តដោយបង្ខំនៃអនុសញ្ញារួម

យន្តការអនុវត្តរួម

ភាគីកម្មករ និងភាគីនិយោជក ឯកភាពអនុវត្តវិធានការខាងក្រោម ដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ដោយភាពសុចរិត ៖

ក/ អនុវត្តសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីប្រការ និងខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ក្នុងចំណោមអ្នកគ្រប់គ្រង។ សកម្មភាពទាំងនេះអាចរួមមាន បិទផ្សាយអនុសញ្ញារួម ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខារួច នៅ កន្លែងប្រកាសព័ត៌មាន ឬនៅទីសាធារណៈនៅក្នុងរោងចក្រ និងចែកចាយឯកសារផ្សព្វផ្សាយ ជូនដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត នៅរោងចក្រ។

ខ/ បញ្ជូនសំណៅថតចម្លងនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការចុះបញ្ជី និងពង្រីកវិសាលភាព និងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរទាំងមូល និងដាក់ជូនទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជ្រាបជាព័ត៌មាន និងផ្តល់ការជួយគាំទ្រទៅគូភាគី នៅពេលទទួលបានសំណុំរឿងវិវាទការងារណាមួយនាពេលអនាគត។

គ/ រៀបចំកិច្ចប្រជុំពិនិត្យឡើងវិញប្រចាំត្រីមាសជាទៀងទាត់ ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញទៅលើវឌ្ឍនភាព និង ពិភាក្សាទៅលើបញ្ហា ឬឧបសគ្គផ្សេងៗ នៅក្នុងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ។

គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះ

គូភាគី តាមរយៈតំណាងស្ថាប័នរបស់ខ្លួន ឯកភាពបង្កើតគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះមួយ (JMC) ដែលរួមមាន សហជីព សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) ដោយមានសមាសភាព ស្មើគ្នាពីសំណាក់

គូភាគី ក្នុងគោលបំណងជួបប្រជុំ ដោះស្រាយ ឬធ្វើការសម្រេចឲ្យទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព លើការរំលោភបំពានអនុសញ្ញារួម ដែលត្រូវបានរាយកាណ៍ជូន។

យន្តការចម្រុះអនុវត្តដោយបង្ខំ

នៅក្នុងករណីដែលភាគីនិយោជក ខកខានមិនបានអនុវត្ត តាមខចែង និង លក្ខខណ្ឌនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ឬខកខានមិនបានអនុវត្តឲ្យបានទាន់ពេលវេលានូវសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១២ នៃអនុសញ្ញារួមនេះ គណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះនឹង ជួបប្រជុំ សម្រេចទៅលើវិធានការទណ្ឌកម្មជាក់លាក់ ដែលអាចរួមមានជាអាទិ៍៖

ក / ផ្ញើលិខិតព្រមានទៅសហគ្រាសសាមុីដើម្បីចាត់វិធានការកែតម្រូវ។

ខ / ក្នុងករណីដែលរោងចក្រនោះនៅតែបន្តមិនអនុវត្តត្រូវបញ្ជូនសំណើទៅ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ឲ្យធ្វើអន្តរាគមន៍ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។

គ / នៅក្នុងករណីដែលក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ មិនអាចដោះស្រាយបញ្ហានេះបាន គណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះ នឹងបញ្ជូនលិខិតទៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដើម្បីព្យួរអាជ្ញាបណ្ណនាំចេញរបស់រោងចក្រនោះ។

នៅក្នុងករណីដែលសហជីពនៅថ្នាក់សហគ្រាសខកខាន មិនបានអនុវត្តតាមខចែង និង លក្ខខណ្ឌនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ឬខកខាន មិនបានអនុវត្តឲ្យបានទាន់ពេលវេលា នូវសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលលើវិវាទអំពីសិទ្ធិ យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១២ នៃអនុសញ្ញារួមនេះ គណកម្មការត្រួតពិនិត្យចម្រុះនឹង ជួបប្រជុំ សម្រេចទៅលើវិធានការទណ្ឌកម្មជាក់លាក់ ដែលអាច រួមមានជាអាទិ៍៖

ក / ផ្ញើលិខិតព្រមានទៅសហជីពថ្នាក់សហគ្រាសនោះ ដើម្បីចាត់វិធានការកែតម្រូវ។

ខ / ក្នុងករណីដែលនៅតែបន្តរំលោភបំពាន គណកម្មករត្រួតពិនិត្យចម្រុះ ត្រូវបញ្ជូនសំណើទៅក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ឲ្យធ្វើអន្តរាគមន៍ ទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។

គ / ក្នុងករណីមានកូដកម្មខុសច្បាប់ អាចមានការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះសហជីពក្នុងទម្រង់ ជាការផាកពិន័យតាមមាត្រា ៩២ ការលុបបញ្ជីការតាម មាត្រា ១៩ ឬការរំលាយតាមមាត្រា ២៩ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព។

ប្រការ ១៤ ៖ វិធានការវិជ្ជាជីវៈ

<u>ឥរិយាបទនៃសុខដុមរមនាវិជ្ជាជីវៈ</u>

លើសពីនេះទៀត គូភាគីនៃអនុសញ្ញារួមនេះ យល់ព្រមគោរពតាមគោលការណ៍ណែនាំខាងក្រោម ដើម្បីលើកកម្ពស់សុខដុមរមនាវិជ្ជាជីវៈ៖

ក/ ជំរុញកិច្ចសហការជាវិជ្ជមាន និងដោយស្មារតីស្ថាបនា នៅគ្រប់កម្រិតនៃវិស័យឧស្សាហកម្មនេះ និងគោរពស្មារតីនៃអនុសញ្ញារួម ដែលបានចុះហត្ថលេខានេះ ដោយភាពស្មោះត្រង់។

ខ/ ដោះស្រាយរាល់ភាពមិនចុះសម្រុងគ្នា បណ្តឹងមិនសុខចិត្ត និងវិវាទទាំងឡាយ តាមរយៈការចរចា និងអាជ្ញាកណ្តាល ដោយអនុវត្តតាមនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត និងវិវាទការងារ ដែលបានអនុម័ត**ខាង**លើ។

គ/ បង្កើត ឬអនុម័តប្រើប្រាស់ គណកម្មការដោះស្រាយបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត នៅកម្រិតរោងចក្រ (ប្រសិនបើពុំទាន់មាន) និងធានាឲ្យមានការស៊ើបអង្កេតត្រឹមត្រូវ និងឆាប់រហ័ស ទៅលើបណ្តឹងមិនសុខចិត្ត ដើម្បីឈានទៅទទួលបានដំណោះស្រាយដែលអាចទទួលយកបាន។

ឃ/ ជៀសវាងប្រើប្រាស់ការបង្ខំ និងការបំភិតបំភ័យ។

ង/ ធ្វើការអប់រំអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត អំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ រួមទាំងកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្នាទៅវិញទៅមក។

ច/ ក្នុងករណីដែលសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនត្រូវបានអនុវត្ត ឬភាគីនិយោជកមិនគោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់ជាប់ កាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ សិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការ អនុវត្តនីតិវិធី និងវិធានការ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ និង ច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ ២០១៦ ដែលមិនត្រូវកាត់បន្ថយដោយអនុសញ្ញារួម នេះទេ។

<u>កូដកម្ម និងឡុកអៅ</u>

គូភាគីឯកភាពគោរពតាមច្បាប់ជាតិជាធរមាន និងគាំទ្រការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម នេះ ដើម្បីសម្រេចបាននូវភាពច្បាស់លាស់ និងភាពអាចព្យាករណ៍បាន និងដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារ សម្រាប់គូភាគី ។

គូភាគី ឯកភាពជៀសវាងចាត់វិធានការឯកតោភាគី ចំពោះវិវាទ ការងារណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមនេះ។ កូដកម្ម ឬឡុកអៅ មិនគួរអនុញ្ញាតដោយភាគីណាមួយទេ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ចំពោះវិវាទការងារទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមនេះ លើកលែងតែចំពោះចំណុច ច ខាងលើនៃប្រការនេះចេញ។

គូភាគីនឹងមិនធ្វើការទាមទារបន្ថែមណាមួយទៀតទេ នៅក្នុងអំឡុងពេលអនុសញ្ញារួមនេះ។

ប្រការ ១៥ ៖ បម្រែបម្រួលអាកាសធាតុ ភាពតានតឹងដោយសារកំដៅ និងការឆ្លើយតបជាបន្ទាន់ចំពោះបរិយាកាសធ្វើការ

ផលប៉ះពាល់នៅកន្លែងការងារ

ការប្រែប្រួលអាកាសធាតុគឺជាការផ្លាស់ប្តូររយៈពេលវែងនៃលំនាំអាកាសធាតុ ដែលប៉ះពាល់ដល់លក្ខខណ្ឌការងារ រួមទាំង ការឡើងកំដៅ កំណើនសំណើម ភ្លៀងធ្លាក់ខ្លាំង ទឹកជំនន់ ខ្យល់ព្យុះ និងបញ្ហាអាកាសធាតុផ្សេងទៀត។ ផលប៉ះពាល់នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុនៅកន្លែងធ្វើការ រួមមាន កំដៅខ្លាំង (ភាពតានតឹងដោយសារកំដៅ) សំណើមខ្លាំង ទឹកជំនន់ ខ្យល់ព្យុះ និងស្ថានភាពអាកាសធាតុមិនល្អផ្សេងៗទៀត ដែលអាចគំរាមកំហែងដល់សុខភាព សុវត្ថិភាព និងផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ការគ្រប់គ្រងកំដៅ និងសំណើម

អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និយោជកត្រូវធានាថា លក្ខខណ្ឌការងារមានសុវត្ថិភាព អនាម័យ និង មិនបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពកម្មករ រួមទាំង ការគ្រប់គ្រងសីតុណ្ហភាព និង ខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែងធ្វើការឲ្យបានសមស្រប។ និយោជកត្រូវត្រួតពិនិត្យស្ថានភាពបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការ។

ភាគីយល់ព្រមថា ត្រូវរក្សាសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងការងារនៅក្នុងកម្រិតដែលកាត់បន្ថយភាពតានតឹងដោយសារកំដៅ និងការពារសុខភាពកម្មករនិយោជិត។ ភាគីយល់ព្រមទៅលើកម្រិតអតិបរមាសម្រាប់លក្ខខណ្ឌការងារ ទៅតាមការកំណត់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

នៅពេលដែលសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងធ្វើការលើសកម្រិតអតិបរមា និយោជកត្រូវអនុវត្តវិធានការការពារ ដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីព។ វិធានការទាំងនេះអាចរួមមាន ៖

១/ បន្ថែមម៉ោងសម្រាក និងការសម្រាកបញ្ចុះកំដៅ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

២/ ផ្តល់ទឹកស្អាតសម្រាប់ទទួលទានឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅគ្រប់កន្លែងធ្វើការ។

៣/ កែប្រែជាបណ្តោះអាសន្ននូវចំនួនគោលដៅការផលិត (target) ឬម៉ោងធ្វើការ។

៤/ ផ្តល់ប្រព័ន្ធត្រជាក់ (ម៉ាស៊ីនត្រជាក់ កង្ហារឧស្សាហកម្ម ឬកង្ហារបូមខ្យល់ចេញចូលឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់)

៥/ កែសម្រួលកាលវិភាគធ្វើការឲ្យបានសមស្រប ដើម្បីជៀសវាងម៉ោងធ្វើការ ដែលក្តៅខ្លាំង ប្រសិនបើអាចធ្វើទៅបាន។

៦/ ផ្តល់គ្រឿងបរិក្ខារសមស្រប រួមទាំងឧបករណ៍ការពារខ្លួន (PPE)។

<u>វិធានការគ្រប់គ្រង និងការពារកម្មករនិយោជិតងាយរងគ្រោះ</u>

ស្របតាមគោលការណ៍សុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព និងបទដ្ឋានស្តីពីការមិនរើសអើង ត្រូវអនុវត្តវិធានការការពារពិសេស ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ កម្មករនិយោជិតមានពិការភាព និងកម្មករនិយោជិតដែលមានភាពងាយរងគ្រោះផ្នែកសុខភាព។

<u>ការឆ្លើយតបក្នុងគ្រាមានអាសន្នបណ្តាលមកពីបញ្ហាអាកាសធាតុ</u>

និយោជកត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ផ្សេងៗដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពជូនកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលស្ថានភាពបន្ទាន់។ វិធានការចាំបាច់ទាំងនេះអាចរួមមាន ការជម្លៀស សង្គ្រោះបឋម និងសង្គ្រោះបន្ទាន់។

និយោជកត្រូវបង្កើត និងរក្សាផែនការឆ្លើយតបបន្ទាន់សម្រាប់ទឹកជំនន់ ព្យុះរលកកំដៅ អគ្គីភ័យ ឬស្ថានភាពអាកាសធាតុមិនល្អផ្សេងទៀត ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត។

<u>សិទ្ធិបដិសេធការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់</u>

នៅពេលជួបប្រទះ ឬអាចមានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ ចំពោះសុខភាព ឬសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែកំដៅខ្លាំង ឬគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងអាកាសធាតុ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិដកខ្លួនចេញពីស្ថានភាពគ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះ ហើយរាយការណ៍ពីហានិភ័យនេះ ដោយមិនទទួលរងការសងសឹក រហូតដល់ហានិភ័យនោះត្រូវបានដោះស្រាយឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ប្រការ ១៦ ៖ រយៈពេលនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមនេះនឹងចូលជាធរមាននៅថ្ងៃដែលសហជីពមួយ ឬរួមគ្នា ត្រូវបានផ្ដល់ជូននូវបញ្ជិកាភាពជាតំណាងខ្ពស់បំផុតដោយអាជ្ញាធរមាន សមត្ថកិច្ច។ អនុសញ្ញារួមនេះនឹងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្តរហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២៩។

ការចរចាលើអនុសញ្ញារួមថ្មីនឹងចាប់ផ្ដើម រយៈពេលប្រាំបួនខែ មុនថ្ងៃផុតកំណត់នៃអនុសញ្ញារួមនេះ។