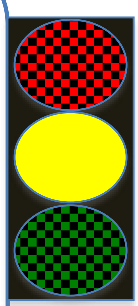
**សលាកប័ត្រព័ត៌មានៈ** ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
**ការធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់របស់ ម.ស.ម.កៈ** ពណ៌លឿង
**ទិដ្ឋភាពរួមៈ** មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា ("ម.ស.ម.ក") បានធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់ស្តីពីការងារស្ថិតក្នុងពណ៌លឿង ដោយសារ បើទោះជាមានបទប្បញ្ញត្តិវិជ្ជមានទាំងអស់បានបង្ហាញដោយច្បាប់នេះយ៉ាងណាក្តី ក៏មានបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនបង្កឲ្យមានអសុវត្ថិភាពការងារ។ ម្យ៉ាងទៀត ច្បាប់ស្តីពីការងារខកខានពុំបានចែងពីប្រព័ន្ធបង្ខំ ដែលដាក់កាតព្វកិច្ចដល់បណ្តារោងចក្រ និងអាជ្ញាធរ ឲ្យអនុវត្តនូវរាល់បទប្បញ្ញត្តិនានាក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។



## សេចក្តីផ្តើម

សលាកប័ត្រព័ត៌មាននេះ ផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពទូទៅលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលមានគោលបំណងផ្តល់នូវកិច្ចការពារដ៏ទូលំទូលាយចំពោះសិទ្ធិការងារនៅកម្ពុជា និងជាប្រព័ន្ធដោះស្រាយទំនាស់ដែលមានភាពស៊ីសង្វាក់ និងអាចអនុវត្តបានតាមរយការបង្កើតស្ថាប័នឯករាជ្យ និងជាក់លាក់។ សលាកប័ត្រព័ត៌មាននេះ តាក់តែងឡើងដោយ ម.ស.ម.ក ជាអង្គការឯករាជ្យ មិនចូលបក្សសម្ព័ន្ធ ("អង្គការ") ដែលធ្វើការដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាពិសេស សិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយនៅទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ("កម្ពុជា")។

## សាវតារ

ប៉ុន្មានទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ ប្រទេសកម្ពុជាទទួលបានកំណើនសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងឆាប់រហ័ស ដោយមានកំណើនប្រមាណ ៧% នៅក្នុងឆ្នាំ២០១២។ តែយ៉ាងណាក្តី ថ្វីបើផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបរបស់ពលរដ្ឋម្នាក់មានចំនួន ២.៤០០ ដុល្លារអាមេរិក ក៏ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែររាប់លាននាក់នៅតែរស់នៅក្រោមប្រាក់ចំណូលតិចជាង ១,១២ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១ ថ្ងៃ ហើយប្រជាពលរដ្ឋជាច្រើននៅតែស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពការងារ ដែលងាយរងគ្រោះ ដោយទទួលបានកិច្ចការពារតិចតួចផ្នែកសង្គម ខាងតំណាងសហជីព ព្រមទាំងមានលក្ខខណ្ឌការងារពុំសមរម្យ។ អសមភាពយេនឌ័រនៅមានកម្រិតខ្ពស់ ខណៈដែលស្រ្តីមានការប្រឈមនឹងរបាំងតាមបែបប្រពៃណីក្នុងការទទួលបានការអប់រំ និងការងារដោយស្មើភាពគ្នា ហើយជាពិសេសស្រ្តីងាយរងគ្រោះនឹងអំពើជួញដូរ ការងារដោយបង្ខំ និងការបំពានផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារ។

## ការវិភាគលើច្បាប់ស្តីពីការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានអនុម័តនៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបញ្ចូលកិច្ចការពារផ្នែកសិទ្ធិការងារដ៏ទូលំទូលាយ ដែលជាការបោះជំហានដ៏គួរឲ្យកត់សម្គាល់មួយឆ្ពោះទៅរកការទទួលស្គាល់សិទ្ធិមនុស្សដ៏ពេញលេញនៅកម្ពុជា។ ឧទាហរណ៍ មាត្រា ១៥ ហាមប្រាមការងារដោយបង្ខិតបង្ខំ និងមាត្រា ១២ ហាមប្រាមនូវរាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងផ្អែកលើពណ៌សម្បុរ ភេទ ពូជសាសន៍ ជំនឿ សាសនា ការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬបុគ្គលិកលក្ខណៈដទៃទៀត នៅពេលធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ ដូចជា ការជួល ការតំឡើងថ្នាក់ ការតំឡើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ ការដាក់ពិន័យ ការផ្តល់កំរ៉ៃ ឬការបញ្ចប់

ម.ស.ម.ក ធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់នីមួយៗ យោងតាមខ្លឹមសារដែលភាពអាចទទួលយកស្របតាមស្មារតីនៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្ពុជា តាមច្បាប់ជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ ព្រមទាំងភាពច្បាស់លាស់នៃបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ។ ច្បាប់ដែលត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ក្នុងពណ៌បៃតង គឺជាច្បាប់ដែលអាចទទួលយកបានតាមទស្សនៈរបស់ ម.ស.ម.ក រីឯច្បាប់ដែលបានចាត់ថ្នាក់ក្នុងពណ៌លឿង បង្ហាញពីការព្រួយបារម្ភមួយចំនួនធ្វើនិង រើសើបានត្រូវតែគួរដែល វិសោធនកម្មដោយឡែកច្បាប់ដែលបានចាត់ថ្នាក់ក្នុងពណ៌ក្រហម គឺមានលក្ខណៈតឹងតែងពេក/និង ឬ ជាការរំលោភបំពានរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និង/ឬ កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋ តាមច្បាប់ជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ ដូច្នោះហើយគួរត្រូវបានច្រានចោល ទុកជាមោឃៈ ឬត្រូវព្រាងឡើងវិញឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។

កិច្ចសន្យាការងារ (លើកលែងតែមានចែងដោយច្បាប់)។ ជំពូកទី ៦ ចែងពីបទដ្ឋានអប្បបរមាពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ ជំពូកទី ៨ បញ្ញត្តពីលក្ខខណ្ឌផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ហើយជំពូកទី ១១ ធានាសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព រួមទាំងមាត្រា ៣១៩ ដែលធានានូវសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម។ នៅក្នុងមាត្រា ១៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ធានាផងដែរនូវថិរវេលាធ្វើការអតិបរមាចំនួនប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬអតិប្បរមាសែសិបប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ជាមួយនឹងប្រាក់ទូទាត់សម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ដោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំពោះការងារថែមម៉ោង និងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល (មាត្រា ១៦៦)។

ជាមួយគ្នានឹងការការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ច្បាប់ស្តីពីការងារក៏មានកំណត់នៅក្នុងជំពូកទី ៤ ទាក់ទិននឹងប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារចំនួន ២ រួមមាន៖ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ("កិច្ចសន្យាការងារកំណត់") និងកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ("កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់")។ កិច្ចសន្យាការងារកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាពីរឆ្នាំ (ឬខ្លីជាងនេះ) ដោយមានកំណត់កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម និងកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ការងារច្បាស់លាស់ ដែលអាចត្រូវបានបន្តកិច្ចសន្យាជាថ្មី ដរាបណា កិច្ចសន្យានេះមិនលើសថិរវេលាអតិបរមាពីរឆ្នាំ។ កិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ ស្របតាមឈ្មោះកំណត់ គឺជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមិនកំណត់ពីកាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ច្បាស់លាស់។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ បង្កើតនូវលក្ខខណ្ឌជាក់លាក់សម្រាប់ការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ រួមបញ្ចូលទាំងថិរវេលាជាក់លាក់សម្រាប់ជូនដំណឹងជាមុនដល់កម្មករនិយោជិតពីការរំលាយកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន និងការទូទាត់ប្រាក់សំណង ហើយដែលថិរវេលាជូនដំណឹងជាមុននៃកិច្ចសន្យាទាំងពីរនេះ អាស្រ័យលើរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ។

ចុងក្រោយ ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងពីប្រព័ន្ធសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទ។ សម្រាប់វិវាទបុគ្គល អ្នកប្តឹងត្រូវតែបញ្ជូនវិវាទនោះទៅអធិការការងារនៅថ្នាក់រាជធានី ខេត្ត ឬក្រុង។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលកើតចេញពីការដោះស្រាយទាំងនេះ ត្រូវចងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់លើភាគីទាំងពីរ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្នុងករណីពុំមានការសះជា អ្នកប្តឹងអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់តុលាការ ដែលការបង្កើតតុលាការការងារនេះនៅពុំទាន់មាន ដូចអ្វីដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣៨៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ សម្រាប់វិវាទការងាររួម (ក្នុងករណីពុំមានអនុសញ្ញារួមដែលកំណត់ពីដំណើរការដាក់លាក់សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទ) វិវាទនេះដំបូងត្រូវបញ្ជូនទៅកាន់អធិការការងារ។ ករណីពុំមានការសះជា មាត្រា ៣០៩ គូសបញ្ជាក់ពីដំណើរការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ វិវាទភាគច្រើនត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ដែលបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣។

## **ការព្រួយបារម្ភ**

ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារបង្ហាញពីការរីកចម្រើនជាពិសេសចំពោះការការពារលើសិទ្ធិការងារនៅកម្ពុជាយ៉ាងណាក្តី ក៏នៅតែមានការបារម្ភជាច្រើន ជាពិសេស ចំពោះការអនុវត្តន៍ច្បាប់នេះតែម្តង។ ប្រព័ន្ធដាក់ទណ្ឌកម្មនាពេលបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ខកខានពុំបានទប់ស្កាត់និយោជកពីការរំលោភបំពានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ឲ្យបានច្បាស់លាស់នោះទេ ដូច្នោះហើយនិយោជកមានការលើកទឹកចិត្តតិចតួចក្នុងការអនុវត្តន៍ និងគោរពនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះឲ្យបានពេញលេញ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រកាត់ដេរមួយចំនួន ត្រូវបានរាយការណ៍ជារឿយៗថា ខកខានមិនផ្តល់ការហ្វឹកហ្វឺនទាក់ទិននឹងអគ្គិភ័យ និងកម្រអនុវត្តគោលនយោបាយទាក់ទិននឹងផ្នែកអនាម័យ និងសន្តិសុខ ព្រមទាំងការងារថែមម៉ោង។

បន្ថែមលើនេះទៀត ការព្រួយបារម្ភចម្បងទាក់ទិននឹងច្បាប់ស្តីពីការងារចំពោះកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលគ្រាន់តែតម្រូវឲ្យមានការជូនដំណឹងជាមុនពីការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារ ប្រសិនជាកិច្ចសន្យានោះមានថិរវេលាច្រើនជាង ៦ ខែ ហើយគ្រាន់តែតម្រូវឲ្យមានការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកម្រិតតិចតួចបំផុត ក្នុងករណីពុំបានបញ្ជាក់ចំនួនជាក់លាក់នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ រោងចក្រភាគច្រើនប្រហែលជាមិនជ្រើសរើសយកការកំណត់ចំនួនប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលខ្លួនព្រមព្រៀង ដោយដឹងថា ទីបំផុតទៅនិយោជកនឹងត្រូវផ្តល់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ៥% នៃចំនួនប្រាក់ឈ្នួលសរុបរបស់កម្មករ។ កិច្ចសន្យាការងារជាច្រើនដែលអនុវត្តដោយរោងចក្រនៅកម្ពុជា គឺជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលទុកកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាលក្ខណៈពិសេស។ ថៅកែរោងចក្រ ជាញឹកញាប់ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ដែលផ្តល់លក្ខណៈកាន់តែងាយស្រួលក្នុងការគ្រប់គ្រងផលិតកម្ម និងជួយបង្ការមិនឲ្យមានការបង្កើតសហជីព និងការធ្វើកូដកម្ម ដូច្នេះ នេះជាការបង្កើតនូវអស្ថេរភាពការងារ ខណៈដែលកម្មករត្រូវទទួលរងការគំរាមកំហែងនឹងការបណ្តេញចេញពីការងារ។ ជាចុងក្រោយ ការពុំមានតុលាការការងារ នាំឲ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មានជម្រើសតិចតួចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនានា។

**អនុសាសន៍**

ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាចន្លោះប្រហោងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារដូចបានគូសបញ្ជាក់ខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (“រដ្ឋាភិបាល”) តាមរយៈរដ្ឋសភា គួរតែសើរើ និងធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីបង្កើតការដាក់ទណ្ឌកម្មធន់ធ្ងន់បន្ថែមទៀតក្នុងការទប់ស្កាត់មិនឲ្យមានការរំលោភបំពានច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរារាំងមិនឲ្យនិយោជកបន្តសកម្មភាពរំលោភបំពានច្បាប់ រួមទាំង តាមរយៈការដាក់ពិន័យឲ្យច្រើន ការចែងពីនីតិវិធីសម្រាប់បិទមិនឲ្យបន្តអាជីវកម្ម ក្នុងករណីមិនរាងចាល ការរំលោភបំពានច្បាប់ធ្ងន់ធ្ងរ និងការដាក់ទណ្ឌកម្មឲ្យខ្លាំងចំពោះការធ្វើឲ្យខូចខាតដល់ជនរងគ្រោះនៃករណីរំលោភបំពាន។ បន្ថែមលើនេះ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវតែធានាថា ជនរងគ្រោះនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារ អាចទទួលបាននូវដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព រួមទាំង តាមរយៈការបង្កើតតុលាការការងារក្នុងប្រទេស និងត្រូវចាត់វិធានការសមស្របក្នុងការការពារ ស៊ើបអង្កេត ដាក់ទណ្ឌកម្ម និងផ្តល់សំណងជំងឺចិត្តចំពោះការរំលោភបំពានការងារដែលកើតឡើងនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ច ឬនៅក្នុងដែនយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន។ ជាចុងបញ្ចប់ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញផងដែរនូវប្រព័ន្ធនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ ដែលធ្វើការរឹតត្បិតលើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាថា ប្រព័ន្ធនៃការបង្កើតកិច្ចសន្យាការងារ មិនត្រូវបានរំលោភបំពានដោយនិយោជក ដែលនាំឲ្យខាតបង់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត។

**សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត សូមទាក់ទងលោក ឌុច ពិសិដ្ឋ មន្ត្រីសម្របសម្រួលគម្រោងធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស តាម រយៈទូរសព្ទ៖ +៨៥៥ (០) ១២ ៧១ ២៣ ៧១ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល៖ duchpiseth@cchrcambodia.org ឬ លោកស្រី ហ្សូលីយ៉ែត រ៉ូស្សែឡូត តាមរយៈទូរសព្ទ៖ +៨៥៥ (០) ១៥ ៣៥ ០៦ ២០ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល៖ julietterousselot@cchrcambodia.org។**

,

មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា
Cambodian Center for Human Rights

cc BY NC SA