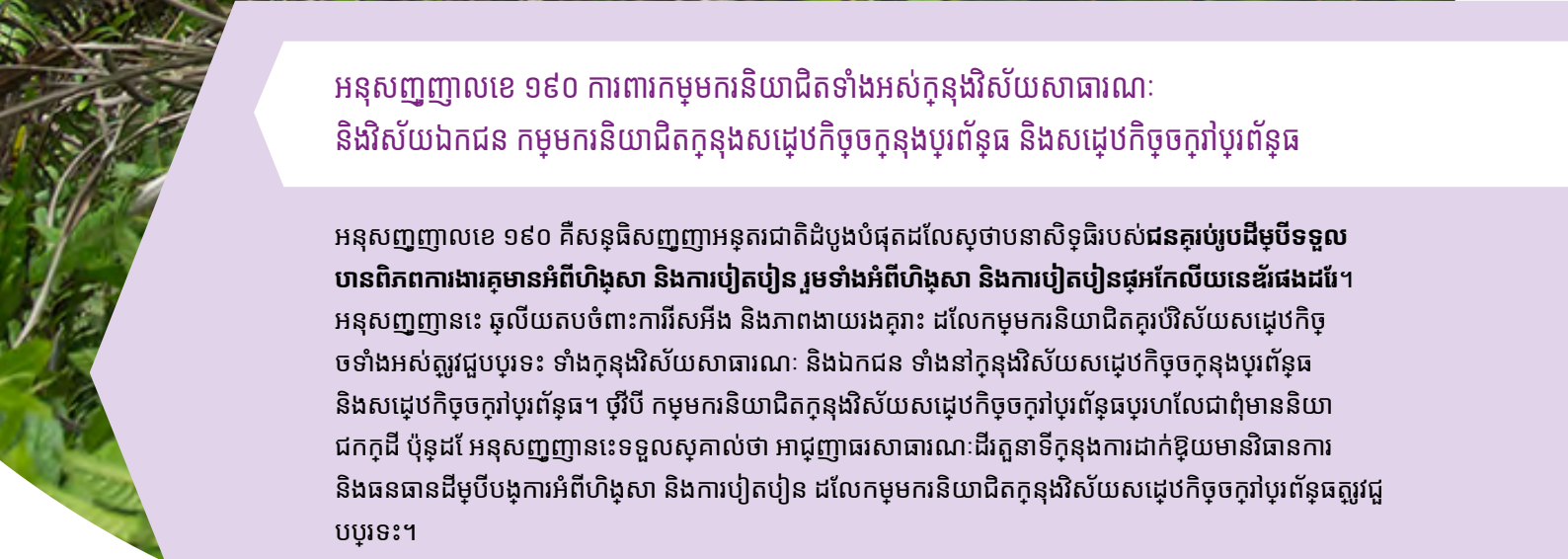




ដល់ពេលដដែល តួរធុរ្យឌុយពិភព ការងារលងែមាន អំពីហិង្សានិងការបៀតបៀន

- តីហត្ថេរ្យវីហានជាអនុសញ្ញាលេខ ១៩០ របស់អង្គការ ILO ស្តីពីអំពីហិង្សានិងការបៀតបៀនមានសារសំខាន់ចំពោះកម្មករនិយាជិតទាំងពិភពលោក?
- អនុសញ្ញាលេខ ១៩០ ការពារកម្មករនិយាជិតទាំងអស់ក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន កម្មករនិយាជិតក្នុងសង្គមកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធនិងសង្គមកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធនានា
- អំពីហិង្សា និងការបៀតបៀនគួរតែទទួលបានអស់រួមទាំងអំពីហិង្សានិងការបៀតបៀនផ្លូវកែលំយនេឌ័រផងដែរ តួរធុរ្យឌុយបដណ្តប់ក្នុងអនុសញ្ញានេះ
- ពិភពការងារដដែលមានភាពប្តូរម្តងៗ និងជំងឺកូវីដ-១៩
- កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលនិងនិយាជកក្នុងការបង្ការនិងបញ្ចប់អំពីហិង្សា និងការបៀតបៀន
- អំពីហិង្សាក្នុងគ្រួសារនៅក្នុងពិភពការងារ
- កិច្ចសន្ទនាសង្គម សីលធម៌សហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម
- សកម្មភាពដដែលសហជីពអាចធ្វើដើម្បីជួយជំរុញឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័នលីអនុសញ្ញាលេខ ១៩០
- កិច្ចព្រមព្រៀងគំរូស្តីពីអំពីហិង្សានិងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ
- ព័ត៌មាន និងធនធានបន្ថែមទៀត



អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩០ ការពារកម្មករនិយាជិតទាំងអស់ក្នុងវិស័យសាធារណៈ
និងវិស័យឯកជន កម្មករនិយាជិតក្នុងសង្គមកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធទីក្រុង និងសង្គមកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទីក្រុង

អនុសញ្ញាលេខ ១៩០ គឺសន្និសញ្ញាអន្តរជាតិដំបូងបំផុតដលៃស្តាប់នាសិទ្ធិរបស់ជនគ្រប់រូបដ៏មូលដ្ឋាន មានពិភពការងារគ្មានអំពើហិង្សា និងការរៀបចំរៀន រួមទាំងអំពើហិង្សា និងការរៀបចំរៀនផ្អាកកាយនៃជនជាប់ឃាំង។ អនុសញ្ញានេះ ឆ្លើយតបចំពោះការរើសអើង និងភាពងាយរងគ្រោះ ដលៃកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបដែលរងការរើសអើង ចំពោះអស់ស្តារជួបប្រទះ ទាំងក្នុងអិស៊ីយសាធារណៈ និងឯកជន ទាំងនៅក្នុងអិស៊ីយសាធារណៈដេបកិច្ចចក្ខុក្នុងប្រព័ន្ធនិងសង្គមដេបកិច្ចចក្ខុក្នុងប្រព័ន្ធទាំង ។ ថ្វីបី កម្មករនិយោជិតក្នុងអិស៊ីយសាធារណៈដេបកិច្ចចក្ខុក្នុងប្រព័ន្ធប្រហែលជាពុំមាននិយោជកក្នុង ប៉ុន្មាន អនុសញ្ញានេះទទួលស្គាល់ថា អាជ្ញាធរសាធារណៈដ៏រួមគ្នាទីក្នុងការដាក់ឱ្យមាននិយោជកនិងធនធានដ៏មូលដ្ឋានគ្រប់អំពើហិង្សា និងការរៀបចំរៀន ដលៃកម្មករនិយោជិតក្នុងអិស៊ីយសាធារណៈដេបកិច្ចចក្ខុក្នុងប្រព័ន្ធនិងសង្គម។

អនុសញ្ញានេះ គ្រប់ដណ្តប់លើកម្មករនិយាជិតទាំងអស់ មិនថាពួកគេមានស្មោះត្រង់ក្នុងការចូលរួមយ៉ាងណាឡើយ ក៏ដូចជាពួកគេមិនបានចូលរួមក្នុងការងារនេះឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនក៏ប្រកាសការងារ កម្មសិក្សាសាកល្បង អ្នកស្វែងរកការងារ និងអ្នកស្វែងរកការងារផ្សេងៗផងដែរ។

**អំពីហិង្សា និងការបៀតបៀនគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់ រួមទាំងអំពើហិង្សានិងការបៀតបៀនផ្លូវភេទក្នុងនាមនៃជំងឺឆ្លងផងដែរ
ត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្នុងអនុសញ្ញានេះ**

អនុសញ្ញានេះ មានវិសាលភាពទូលំទូលាយ និងទទួលស្គាល់ថា អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន គឺជា អាកប្បកិរិយា ឬការអនុវត្ត ឬការគំរាម កំហែងមិនអាចទទួលយកបានជាច្រើនប្រភេទ មិនថា កើតឡើងតម្លៃយង់ឆ្នងឈប់ ឬក៏មានច្រំដៃ ដៃមានបំណង ផ្ទុះដល់លទ្ធផល ឬទំនង ជាផ្ទុះដល់លទ្ធផលឆ្លើយតបមានគ្នា៖ ថ្នាក់ផ្ទុះកែវកាយ ផ្ទុះកែវផ្លូវចិត្ត ផ្ទុះកែវផ្លូវភេទ ឬផ្ទុះកែវសង្គមកិច្ច និងរួមទាំងអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទក្នុងនាមនៃជំងឺឆ្លងផងដែរ។

អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនគ្រប់ទម្រង់ជាសក្តានុពលទាំងអស់ ដែលមានផលប៉ះពាល់មកលើពិភពការងារ ត្រូវបានរួមបញ្ចូលនៅក្នុងវិសាល ភាពនៃអនុសញ្ញានេះ។ អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនទាំងនេះ រួមមានទាំងអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនប្រព្រឹត្តតាមភាគីទីបី (ដោយភ្ញៀវ អតិថិជន អ្នកដឹកនាំ សិស្ស និងសាធារណជនទូទៅ) ក៏ដូចជាអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ នៅពេលដែលអំពើហិង្សាទាំងនោះប៉ះពាល់ដល់ពិភពការ ងារ។

អនុសញ្ញានេះ មានភាពរឹងមាំជាពិសេសក្នុងការបញ្ចប់អំពើហិង្សាផ្លូវភេទក្នុងនាមនៃជំងឺឆ្លង ដែលត្រូវបានកំណត់និយមន័យថាជាអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនផ្ទុះដាច់គ្នាទៅរកបុគ្គល ដោយសារតែភេទ ឬយេនឌ័របស់ជននោះ ឬប៉ះពាល់ដល់មនុស្សសក្តានុពល ឬយេនឌ័រជាក់លាក់ណាមួយ ក្នុងសមាគមធម្មជាតិ ឬយេនឌ័រដទៃ ហើយរួមមានទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរ។ អនុសញ្ញានេះ ទាមទារឱ្យរដ្ឋបាលិក ត្រូវអនុវត្តអភិបាលកិច្ចដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្ទុះកែវយេនឌ័រ ដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនក្នុងពិភពការងារតាមរយៈ ការឆ្លើយតបចំពោះបុព្វហេតុបញ្ញត្តិសកល និងកត្តាហានិភ័យនានា។ បុព្វហេតុបញ្ញត្តិសកល និងកត្តាហានិភ័យទាំងនេះ រួមមានដូចជា ផ្ទុះដំបូងនៃជំងឺឆ្លងកើតឡើង

យេនឌ័រ ការរើសអើងពហុមុខ អំពើហិង្សា និងការរើសអើងក្នុងទម្រង់បុរសពូជគ្នា ពួកទាំងទំនាក់ទំនងអំណាចផ្លូវភេទក្នុងនាមនៃជំងឺឆ្លងមិនសុខភាពគ្នា។ អនុសញ្ញានេះ ទទួលស្គាល់ថាកម្មករនីមួយៗ និងកម្មករនិយោជិតដែលជួបបទពិសោធន៍អំពើហិង្សា និងរើសអើង និងអ្នកស្ថិតក្នុងក្រុម ងាយរងគ្រោះមួយ ឬក្រុមងាយរងគ្រោះច្រើន ឬក្រុមទាំងឡាយដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ គឺជាផលប៉ះពាល់ពីអំពើហិង្សា និង ការបៀតបៀនក្នុងពិភពការងារក្នុងសមាគមយ៉ាងធំធេង។ ថ្វីបី អនុសញ្ញាពុំបានកំណត់និយមន័យពាក្យថាក្រុមងាយរងគ្រោះក្នុង ដី ប៉ុន្តែ ឯកសារអនុសាសន៍បានកំណត់សម្គាល់ថាក្រុមងាយរងគ្រោះ និងក្រុមស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ គួរត្រូវបានបកស្រាយអនុ លាមតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងលិខិតតបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សដែលពាក់ព័ន្ធទៅ។ ក្រុមទាំងនោះអាចរួមមានក្រុមផ្សេងៗជាច្រើន ដែលជួបបទពិសោធន៍ការរើសអើងដូចជា ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវភេទដូចគ្នា ក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច និងកម្មករនិយោជិតទស្សនៈសេន្ទុកសេន្ទីរ ដើម។





ពិភពការងារដែលមានភាពប្លែកៗ និងជំងឺកូវីដ-១៩

អនុសញ្ញាពិភពលោក ១៩០ មានភាពពាក់ព័ន្ធជាខ្ពស់បំផុតក្នុងបរិបទការរាតត្បាតជាសកលនៃជំងឺកូវីដ-១៩។ មានការកើនឡើងគួរឱ្យយកចិត្តទុកដាក់ យ៉ាងមុតមាំអំពីហិង្សា និងការបៀតបៀនមកលើកម្មករនិយោជិតដែលផ្ទុះឡើងជាមុន។ យើងបានឃើញករណីជាច្រើន ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេស្មោះថា ទឹកមាត់ដាក់ រងអំពើហិង្សាផ្លូវកាយ និងការឈ្លានពានផ្ទះកែតាមសម្លេងមកពីបុគ្គលិកសុខាភិបាល អ្នកបម្រើការងារក្នុងហាងនិងផ្ទះទំនើប និងអ្នកបម្រើការងារផ្ទះកែដឹកជញ្ជូន។ មានអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារកើនឡើងក្នុងអំឡុងពេលការបិទការធ្វើដំណើរ (Lockdowns) ដែលបានប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាច្រើនដែលត្រូវបានដាច់ឃាំងនៅក្នុងផ្ទះរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវបំពេញការងារពីមុខងាយ។ ភារកិច្ចផ្ទុកដល់ការថែទាំ របស់និយោជកមកលើកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន គួរត្រូវបានយកមកអនុវត្ត តាមចំណុចកំណត់ការងារនៅទីណាក្នុងជីវិត។

ពិភពការងារ ត្រូវបានកំណត់និយមន័យយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងអនុសញ្ញាពិភពលោក ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបរិយាកាស សាធារណៈ និងឯកជន ដែលជាកន្លែងបំពេញការងារ។ បរិយាកាសសាធារណៈ អាចជាផ្ទះ ឬជាកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតក្នុង វិស័យសេដ្ឋកិច្ចតូចតាមប្រព័ន្ធដល់ផលិតផលរបស់ខ្លួននៅតាមផ្ទះជាដើម។ បរិយាកាសឯកជន អាចមានដូចជា ផ្ទះឯកជនដែល នាងត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារជាអ្នកបម្រើការងារតាមផ្ទះ ឬជាអ្នកថែទាំ ឬអាចជាកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅផ្ទះដល់ សម្លៀកបំពាក់ពីផ្ទះរបស់ខ្លួនជាដើម។ ពិភពការងារក៏គួរបដិសេធដល់កិច្ចបង្កើន កម្មវិធីសង្គម និងការបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធ ជាមួយការងារដែលកើតមាននៅឆ្ងាយពីកន្លែងការងារជាក់ស្តែង ហើយត្រូវ

អនុវត្តផងដែរចំពោះកន្លែងទាំងឡាយណាដែលកម្មករនិយោជិតមានទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឈប់សម្រាកចន្លោះម៉ោងការងារ ឬសម្រាកញ្ញីអាហារ ឬប្តីប្រពន្ធមិនអាចរួមគ្នា លាងសម្អាត និងផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ជាដើម។ ចំណុចពាក់ព័ន្ធផងដែរសម្រាប់ ការបំពេញការងារពីមុខងាយក្នុងចំនួនកាន់តែកើនឡើង គឺការប្តូរស្វ័យទាក់ទងពាក់ព័ន្ធជាមួយការងារ ដោយក្នុងនោះការបៀតបៀនក៏ មានឡើងតាមរយៈបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងប្តូរស្វ័យទាក់ទងរួមមានដូចជា ការបៀតបៀនតាមប្រព័ន្ធអ៊ីនធឺណិត តាមរយៈអ៊ីម៉ែល និង ប្រព័ន្ធផ្តល់ព័ត៌មានសង្គមជាដើម។

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាច្រើន ការធ្វើដំណើរទៅធ្វើការនិងត្រឡប់ពីធ្វើការវិញ គឺមានលក្ខណៈប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ជាពិសេសគឺការធ្វើដំណើរនៅពេលយប់។ ដោយហេតុនេះ ដោយការសំខាន់ដែលអនុសញ្ញាពិភពលោកត្រូវបានបដិសេធដល់ការធ្វើដំណើរទៅធ្វើការ និងមកពីធ្វើការវិញជាផ្ទះកែតាមសម្លេងពីពិភពការងារ ដែលអាចនាំដល់ហិង្សាផ្លូវកាយក្នុងគ្រួសារឬការបំពានលើសិទ្ធិសាធារណៈ។ ចំណុចនេះក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរចំពោះកន្លែងស្នាក់នៅដែលនិយោជកផ្តល់ឱ្យផងដែរ ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ឬកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកសិកម្ម ដោយក្នុងនោះ និយោជកផ្តល់អនុវត្តសិទ្ធិដូចជា ឬសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារតាមផ្ទះដែលរស់នៅក្នុងផ្ទះនិយោជករបស់ខ្លួន។



កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលនិងនិយោជកក្នុងការបង្ការ និងបញ្ចប់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន

នេះគឺជាលិកទីមួយផងដែរ ដែលសន្និសីទសញ្ញាសាកលលើកឡើងអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការបញ្ចប់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងកិច្ចការនេះ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវមានសុនីស្ម័យអនុម័តច្បាប់ដែលដាក់កាតព្វកិច្ចចម្បងលើនិយោជកក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយនៅកន្លែងធ្វើការ នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ា ការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យក្នុងផ្ទះកែលម្អភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងមគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ដោយមានការផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងក្លាលើអំពើហិង្សាផ្ទៃក្នុងក្នុងតំបន់ទីក្រុង ចំណុចនេះមានសារៈសំខាន់យ៉ាងធំធេងចំពោះវិស័យសេដ្ឋកិច្ចដែលជួលស្មុតក្នុងចំនួនច្រើនខ្លីៗធ្វើការដូចជា នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌ កសិកម្ម

សេវាសុខាភិបាល និងសេវាថែទាំ ការងារតាមផ្ទះ ការអប់រំ និងវិស័យដទៃទៀត។

បន្ថែមលើនេះ រដ្ឋាភិបាល ត្រូវមានអំពាវនាវខ្លីៗដាក់ខ្លឹមសារអភិរក្សបែបចម្បង ដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីការងារនិងមុខរបរ សមភាពនិងការមិនរើសអើង ទស្សនវិស័យសេនី សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ និងឧក្រិដ្ឋកម្មរបស់ខ្លួន។

និយោជក គួរមានតួនាទីក្នុងការអនុវត្តការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យ ដើម្បីបង្ការអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន។ ហានិភ័យនេះមានទាំង ហានិភ័យផ្ទៃក្នុងក្នុងក្រុមគ្រួសារ ដែលកើតចេញពីការរៀបចំចាត់ចែងការងារមិនមានល្អ លក្ខខណ្ឌការងារ ឬខ្លាចស្រីមុខរបរ។ ចំណុចនេះអាចមានដូចជា របៀបដែលការងារត្រូវបានរៀបចំក្នុងសង្គមដែលមានលក្ខណៈប្រពៃណី ដែលអាចផ្ទុយនឹងលទ្ធផលធ្វើឱ្យមានហានិភ័យកាន់តែខ្ពស់ចំពោះការបៀតបៀនជាដើម។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ កាលបើចូលទៅកាន់ខ្នងក្រណាត់ គាត់ដាក់ផលិតកម្មតាមខ្នងស្រែងក្នុងផលិតកម្មមិនសមហេតុផល និងការធ្វើការងារច្រើនម៉ោងពេក គឺសុទ្ធតែជាកត្តាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនីមួយៗ ហើយក៏អាចបង្កើតលក្ខខណ្ឌដែលផ្ទុយនឹងលទ្ធផលធ្វើឱ្យមានសម្ពាធការងារ ភាពតានតឹង និងការបៀតបៀន រួមទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរ។

បទដ្ឋាននេះ ក៏អំពាវនាវឱ្យមានវិធានការដើម្បីបង្ការអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនប្រព្រឹត្តិដោយភាគីទីបី និងប្រព្រឹត្តិចំពោះភាគីទីបី ព្រមទាំងធានាឱ្យមានការគាំទ្រដល់ការបញ្ចប់ក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យ ឧទាហរណ៍ ដូចជា ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងធ្វើសកម្មភាពឆ្លើយតបចំពោះហានិភ័យអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ដែលកម្មករនិយោជកបំពេញការងារត្រូវជួយអភិវឌ្ឍន៍តែជួបប្រទះជាប្រចាំ។

មានការអំពាវនាវឱ្យមានវិធានការបន្ថែមទៀត ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យជនរងគ្រោះដោយអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនអាចមានលទ្ធភាពទទួលបានការគាំទ្រ សេវា និងសំណង ដូចជា ការប្តឹងរដ្ឋប្បវេណី សេវាព័ត៌មាន និងសេវាក្នុងគ្រួសារសន្តិភាព ការថែទាំផ្ទេរសាស្ត្រ និងការព្យាបាល ការគាំទ្រផ្នែកចិត្តសង្គម ជំរក និងមណ្ឌលសម្រាប់អ្នកមានវិបត្តិជីវិត ព្រមទាំងអង្គភាពនគរបាលឯកទេស ឬមន្ត្រីមានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលពិសេស។

ក្នុងវិស័យការដេញយកអនុវត្តច្បាប់ និងការផ្តល់សំណង អនុសញ្ញាដាក់ខ្លឹមសារតួនាទីសម្រាប់អធិការការងារ នគរបាល និងវិស័យយុត្តិធម៌ ដែលគួរទទួលបានវត្ថុបណ្តុះបណ្តាលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្នែកយេនឌ័រ ឬមគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំស្តីពីការបញ្ចប់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្ទៃក្នុងក្រុមគ្រួសារ និងការរើសអើងមកលើកម្មករនិយោជក។ ជាការសំខាន់ផងដែរ ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា និយោជក និងសហជីព ត្រូវមានសុនីស្ម័យបង្កើតឱ្យមានវត្ថុបណ្តុះបណ្តាល និងគោលការណ៍ណែនាំ ដើម្បីជួយជ្រោមជ្រែងដល់ពួកគេក្នុងការបង្ការ និងឆ្លើយតបចំពោះអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនក្នុងពិភពការងារ។



មាត្រា ៩ របស់អនុសញ្ញានេះចែងថា៖

សមាជិកនីមួយៗត្រូវអនុម័តឱ្យមានចូលរួម និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ដល់តម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវចាត់វិធានការសមស្របសមាមាត្រជាមួយកម្មវិធីនៃការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា និងការរៀបចំក្នុងពិភពការងាររួមទាំង អំពើហិង្សា និងការរៀបចំផ្អាកកែលម្អនៃជីវិត និងជាពិសេសវិធានការដូចខាងក្រោមឱ្យត្រូវបានអនុវត្តតាមការទាំងនោះអាចអនុវត្តបានយ៉ាងសមហេតុផល៖

(ក) អនុម័តឱ្យមាន និងអនុវត្តគោលនយោបាយនៃការកំណត់នូវការ ស្តីពីអំពើហិង្សា និងការរៀបចំ ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ

(ខ) ពិចារណាលើអំពើហិង្សា និងការរៀបចំ ព្រមទាំងហានិភ័យផ្លូវភេទចិត្តសង្គមដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

(គ) កំណត់រកគ្មានថ្នាក់ និងឋានៈបុរាណភាពហានិភ័យ និងអំពើហិង្សា និងការរៀបចំ ដោយមានការចូលរួមពីកម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ ហើយត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីបង្ការ និងគ្រប់គ្រងហានិភ័យទាំងនោះ និង

(ឃ) ផ្តល់ព័ត៌មាន និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិត និងជនពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតក្នុងទម្រង់ដែលពួកគេអាចទទួលយកបានតាមការសមស្រប ស្តីពីគ្រោះថ្នាក់ដែលមានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ និងហានិភ័យនៃអំពើហិង្សានិងការរៀបចំ ព្រមទាំងវិធានការបង្ការ និងការពារដែលពាក់ព័ន្ធរួមទាំងស្តីពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព័ត៌មានស្តីពីនីតិវិធីដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងការស៊ើបអង្កេត និងស្តីពីឯកជនភាព និងការកុសលភាពសម្រាប់បង្កាត់។ បន្ថែមលើនេះ កិច្ចការពារត្រូវមានផ្តល់ឱ្យដល់អ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹង ជនរងគ្រោះ សាក្សី និងអ្នករាយការណ៍ ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានការការពារជាជនរងគ្រោះ ឬជាកម្មវត្ថុនៃការគំរាម។

(ង) មាត្រានេះ ត្រូវបានចង្អុលបង្ហាញបន្ថែមទៀតដោយបទបញ្ញត្តិមានចែងក្នុងអនុសាសន៍ R206 ដែលបញ្ជាក់ថាគោលនយោបាយកំណត់នូវការ គួរមានសេចក្តីដ៏ច្បាស់លាស់ដែលចែងថាមិនមានការអត់ឱនចំពោះអំពើហិង្សា និងការរៀបចំឡើយ មានការចែងអំពីកម្មវិធីបង្ការ សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព័ត៌មានស្តីពីនីតិវិធីដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងការស៊ើបអង្កេត និងស្តីពីឯកជនភាព និងការកុសលភាពសម្រាប់បង្កាត់។ បន្ថែមលើនេះ កិច្ចការពារត្រូវមានផ្តល់ឱ្យដល់អ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹង ជនរងគ្រោះ សាក្សី និងអ្នករាយការណ៍ ដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបានការការពារជាជនរងគ្រោះ ឬជាកម្មវត្ថុនៃការគំរាម។

អំពីហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារនៅក្នុងពិភពការងារ

អំពីហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាទម្ងន់មួយនៃអំពើហិង្សានៅក្នុងផ្ទះ ដែលប៉ះពាល់មកលើជីវិតរបស់ស្ត្រីដែលជាអ្នកធ្វើការ។ ជនរងគ្រោះពីអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ មានឱកាសតិចតួចដើម្បីបន្តដំណើរការងារ និងមានការឈានឡើងក្នុងអាជីពរបស់ខ្លួន។ អំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ អាចប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពជនរងគ្រោះ ហើយអាចមានសក្តានុពលប៉ះពាល់ដល់អ្នករួមការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងផ្ទះការងារ។ ការធ្វើហាហែងកាយ និងការព្រួញស្ត្រីទៅកាន់ផ្ទះ អាចក៏មានឡើងនៅក្នុងផ្ទះការងារ ដោយហេតុថាក្នុងផ្ទះការងារក៏ជាប់លាប់ដូចផ្ទះផ្ទាល់ដែរ។ ក្នុងអំឡុងពេលបិទមិនខ្លួនធ្វើដំណើរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩ ការកើនឡើងអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារក្លាយជាបញ្ហាក្នុងក្រុមគ្រួសារដែលធ្វើការដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់ស្ត្រីដែលត្រូវបំពេញការងារពីចម្ងាយ។

ជូនកែដំណើរការនៃយុទ្ធនាការរបស់សហជីពសម្រាប់អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩០ គឺការដាក់បញ្ចូលអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារទៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ ហើយនេះគឺជាជំហានជាគោលដៅដើម្បីស្តារឡើងមួយទៀតសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ អំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាបញ្ហាសម្រាប់អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩០ ថា៖ ដោយកត់សម្គាល់ឃើញថាអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ អាចប៉ះពាល់ដល់មុខរបរ ផលិតភាព និងសុខភាព ព្រមទាំងសុវត្ថិភាព ហើយរដ្ឋាភិបាល អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងស្ត្រីចាប់ផ្តើមការងារអាចជួយដើម្បីជាជូនកែមួយនៃធានាការដទៃទៀតក្នុងការទទួលស្គាល់ ឆ្លើយតប និងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់បណ្តាលមកពីអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ។

អនុសញ្ញាឆ្នាំ ១៩០ ទាមទារឱ្យរដ្ឋាភិបាលត្រូវចាត់វិធានការសមស្របដើម្បីទទួលស្គាល់ផលប៉ះពាល់នៃអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់របស់អំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារមកលើពិភពការងារឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលអាចអនុវត្តបាន។ អនុសាសន៍នេះ រៀបរាប់លម្អិតបន្ថែមទៀតតាមរយៈការដាក់បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុងផ្សេងៗដូចជា ការសុំចុះឈប់សម្រាកសម្រាប់ជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ ការរៀបចំដើម្បីបំពេញការងារអាចបត់បែនបាន កិច្ចការពារពីការបញ្ឈប់ពីការងារ និងការធានាឱ្យមានការអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យក្នុងផ្ទះការងារ ហើយការបញ្ជូនករណីត្រូវបានផ្ញើទៅកាន់សមាជិកនៃអំពើហិង្សានៅក្នុងគ្រួសារ ព្រមជាមួយវិធានការនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង។

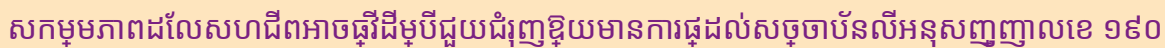
កិច្ចសន្ទនាសង្គម សីលធម៌សហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញានេះ ទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃសីលធម៌សហជីព និងការទទួលស្គាល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងកម្រិតទាំងអស់ ដើម្បីជាមធ្យោបាយក្នុងការបង្កការ និងដោះស្រាយអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន។ កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត គឺជាសូន្យដ៏សំខាន់នៃការបង្កើត ការអនុវត្ត និងការពិនិត្យតាមដានច្បាប់ និងគោលនយោបាយ ដើម្បីបង្កការ និងបញ្ចប់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ។

ចំណុចនេះ ពាក់ព័ន្ធជាមួយច្បាប់ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សមភាព ការមិនរើសអើង និងទស្សនៈប្រវត្តិសាស្ត្រ ហើយក៏ពង្រីកទៅក្នុងបំណងលើកកម្ពស់និយោជិតដែលមានភាពងាយរងគ្រោះបំផុតផងដែរ។

ការចរចាអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងខណៈកំណើនមានសារៈសំខាន់បំផុតមួយ ដើម្បីអនុវត្តបទដ្ឋានថ្មីៗរួមទាំងការអនុវត្តបទដ្ឋានទាំងនោះតាមរយៈការចរចាអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងផ្ទះការងារ ឬការចរចាអនុសញ្ញារួមតាមវិស័យ ព្រមទាំងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់សាកលទាំងមូល តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងខណៈសាកលសហជីពសាកលជាមួយក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ។ មួយៗទៀត បីទោះបីជាដូចជាភិបាលនៅពុំទាន់បានផ្តល់សេចក្តីសន្យាអនុសញ្ញានេះក្តី ប៉ុន្តែអនុសញ្ញាព្រមជាមួយអនុសាសន៍របស់អនុសញ្ញានេះ គឺជាឯកសារគោលសម្រាប់ការចរចានៅក្នុងផ្ទះការងារ និងការចរចាអនុសញ្ញារួម។ សូមមើលកិច្ចព្រមព្រៀងគំរូខាងក្រោម និងសេចក្តីព្រាងមាត្រាសម្រាប់កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ។





- 191

សចេត្តិព្រមព្រៀងសម្រាប់ចរាចរណ៍អនុសញ្ញាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញាស្នើសុំដីអំពីហិង្សាសាងការរៀបចំនៅក្នុងផ្ទៃការ រួមទាំងអំពីហិង្សាសាងការរៀបចំផ្អែកលើយន្តការ អាចកែសម្រួលឱ្យស្របតាមក្នុងផ្ទៃការ ក្រុមហ៊ុន ពហុក្រុមហ៊ុននិងកិច្ចព្រមព្រៀងតាមវិស័យ]

[ក្រុមហ៊ុន] ប្តេជ្ញាចិត្តតបញ្ចប់អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់ (ផ្លូវកាយ ផ្លូវភេទ និងចិត្តសង្គតម) នៅក្នុងពិភពការងារ។ អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំទាំងនេះ រួមមានទាំងការរៀបចំផ្លូវភេទ និងរាល់អកប្បកិរិយាទាំងឡាយណាដែលប៉ះពាល់ដល់សចេត្តិផ្ទាល់ ឬប្រសិនបើស្ត្រី ឬបុរសនៅក្នុងផ្ទៃការ និងអកប្បកិរិយាបង្កកើតឱ្យមានការបំភិតបំភ័យ ភាពជាសត្រូវ ការបន្ទាបបន្ថយ ការបន្ទុបបង្ខាប់ ឬបរិស្ថានបង្កឱ្យមានការអាថ៌កំបាំង។ ចាំបាច់ត្រូវសង្កេតឆ្លងជាពិសេសលើការបញ្ចប់អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំផ្អែកលើយន្តការនៅក្នុងការទទួលស្គាល់ថាស្ត្រីរងផលប៉ះពាល់ធំធេងជាងបុរស។

[ក្រុមហ៊ុន] អនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ ១៩០ របស់អង្គការ ILO ស្នើសុំអំពីហិង្សាសាងការរៀបចំ និងអនុសាសន៍លេខ ២០៦ ហើយបទដ្ឋានទាំងនេះមានភាពពាក់ព័ន្ធដូចជាបីជាការផ្តល់សច្ចាប័ននៅក្នុង [បន្ទប់មេឈ្នះប្រទេស] នៅពុំទាន់បានឆ្លើយឡើងក្នុង។

អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំនឹងត្រូវទប់ស្កាត់ ពិនិត្យរក និងឆ្លើយតបតាមរយៈគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធទាំងអស់របស់ក្រុមហ៊ុន រួមទាំងគោលនយោបាយស្នើសុំសុខភាពនិងសុវត្ថិភាព និងគោលនយោបាយធនធានមនុស្សជាដើម។ ភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះនឹង៖

1. អនុវត្តវិធានការបង្ការ ដែលឆ្លើយតបចំពោះអំពីហិង្សាផ្អែកលើយន្តការ ដោយធានាថាការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យស្នើសុំអំពីហិង្សាសាងការរៀបចំ គឺមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្អែកលើយន្តការ និងផ្តល់លទ្ធផលឆ្លើយតបឱ្យមានផែនការបង្ការដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្អែកលើយន្តការ។
2. ឆ្លើយតបចំពោះកត្តាជាមូលដ្ឋានបញ្ហាសកល ដែលនាំឱ្យមានការរៀបចំផ្លូវភេទដូចជា ការធ្វើការងារច្រើនម៉ោង សម្ពាធផលិតកម្ម កាលបរិច្ឆេទកំណត់មិនសមហេតុផល របបធម៌ការងារនិងការរៀបចំចាត់ចែងការងារដែលនាំឱ្យមានហានិភ័យចំពោះកម្មករ។
3. បង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយក្នុងផ្ទៃការងារស្តីពីការរៀបចំផ្លូវភេទ ដើម្បីបញ្ចប់អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំ រួមទាំងប្តូរព័ន្ធដាក់ពាក់ក្នុងបណ្តឹងនិងវិធានការដើម្បីបង្ការនិងបញ្ចប់អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំ រួមទាំងអំពីហិង្សាសាងការរៀបចំផ្អែកលើយន្តការ។
4. ដាក់ឱ្យមានគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការរៀបចំផ្លូវភេទនៅក្នុងផ្ទៃការងារ និងធានាឱ្យមានការប្តូរព័ន្ធបណ្តឹងដាក់មានជាធរមាន ដែលទទួលបានការទុកចិត្តពីកម្មករនិយោជិត អនុវត្តនីតិវិធីផ្តល់ការនិងការរៀបចំផ្លូវភេទដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងដាក់ និងធានាឱ្យមានជំនួយប្តូរព័ន្ធគ្នុងទទួលខុសត្រូវ។
5. អនុវត្តសកម្មភាពផ្តល់ព័ត៌មាន និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជូនដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងបណ្តុះបណ្តាលជូនដល់អ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រធានផ្នែកស្នើសុំដីការបង្ការ និងបញ្ចប់អំពីហិង្សាសាងការរៀបចំ ។
6. ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះដោយអំពីហិង្សាសាងការរៀបចំ រួមទាំងការរៀបចំផ្លូវភេទ ក្នុងនោះមានដូចជា ការប្តូរកូសាយាបល់ និងការផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។
7. ផ្តល់ការគាំទ្រដល់ជនរងគ្រោះដោយអំពីហិង្សាក្នុងគ្រួសារតាមរយៈការផ្តល់ច្បាប់ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់អ្នករងគ្រោះដោយអំពីហិង្សាក្នុងគ្រួសារ (១០ថ្ងៃ អាចពន្យារពេលបន្ថែមក្នុងករណីពិសេស) ការកែសម្រួលផ្ទះកែការងារ ការប៉ាន់ប្រមាណហានិភ័យ និងការធ្វើផែនការសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងការជួយជ្រោមជ្រែងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងលំនៅស្ថានក្នុងករណីគ្មានអាសន្ន។

គណៈកម្មាធិការអ្នកនាំពាក្យសហជីព និងនិយោជកនឹងត្រូវបង្កើតឡើងដើម្បីពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយមានក្របខណ្ឌខ្នាតលំដាប់ព្រមព្រៀងគ្នាសម្រាប់កិច្ចប្រជុំ និងការរាយការណ៍។



ព័ត៌មាន និងធនធានបន្ថែមទៀត

ឯកសារបោះពុម្ពដោយ CNV Internationaal មានចំណងជើងថា អំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការ ពុំមែនជាផ្នែកនៃការងារ មគ្គុទ្ទេសក៍ដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សាលើស្ត្រីនៅកន្លែងធ្វើការ។

https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/8f205ccd716f814f44e00870006dd58e7731fa70/CNV_Internationaal_Stop_Violence_At_Work_webversie%20clickable.pdf

អត្ថបទសង្ខេបស្តីពីអំពើហិង្សានៅកន្លែងធ្វើការក្នុងបរិបទកូវីដ-១៩៖

<http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

អនុសញ្ញាលេខ ១៩០ របស់អង្គការ ILO (២០២០)៖ វិធីចំនួន ១២ យ៉ាងដោះស្រាយអនុសញ្ញាទាក់ទងនឹងការធ្វើឈាតប និងការស្តាប់ឡើងវិញ ពីជំងឺកូវីដ-១៩។

https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions-2/WCMS_744782/lang--en/index.htm

ឯកសារសង្ខេបគោលនយោបាយ ILO (២០២០)។ អនុសញ្ញាលេខ ១៩០ និងអនុសាសន៍លេខ ២០៦ របស់អង្គការ ILO ស្តីពីអំពើហិង្សានិងការរៀតរៀន

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

កម្មវងឯកសារសង្ខេបបេឡាហ្វែនសេរបស់អង្គការ ILO (២០២០) ស្តីពីអំពើហិង្សានិងការរៀតរៀននៅក្នុងពិភពការងារ (គួរដណ្តប់លើអនុសញ្ញាលេខ ១៩០ និងអនុសាសន៍លេខ ២០៦ ដោយពិនិត្យមើលនៅកម្រិតទូទៅ ស្តីពីការរៀតរៀនផ្តល់ឱកាស អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ អំពើហិង្សារៀតរៀនមកពីជនមានពិការភាព អំពើហិង្សាពាក់ព័ន្ធជាមួយជំងឺអដេស/មហាគអដេស និងការរៀតរៀនក្នុងពិភពការងារ)៖

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738113/lang--en/index.htm

យុទ្ធនាការសម្រាប់អនុសញ្ញាលេខ ១៩០ របស់ International Domestic៖

<https://idwfed.org/en/campaigns/K190>

យុទ្ធនាការរបស់ ITUC ដើម្បីផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ ១៩០៖

<https://www.ituc-csi.org/GBV>

(2017) សំណេរបស់លោកស្រី Pillinger, J (២០១៧) មានចំណងជើងថា អំពើហិង្សានិងការរៀតរៀនមកពីស្ត្រីនិងបុរសក្នុងពិភពការងារ៖ ទស្សនៈយល់ឃើញ និងសកម្មភាពរបស់សហជីព។ (ILO ទីក្រុងស៊ីណៃ)។

https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm

About CNV Internationaal

CNV Internationaal works on social dialogue, on the employability of young people and on labour rights in (international) production chains, and is active in the palm oil, sugar, mining, textiles and metal industries, among others. We are the development organisation of the Dutch trade union CNV, and we work closely with international partner unions. We train colleagues from abroad to become strong negotiating partners in their own countries and strengthen the voices of young people and women. We do this by providing courses, exchanging knowledge and using our network. In addition, we work together with the Dutch government and the Dutch business community in making their international production chains more sustainable, e.g. by providing advice and laying down commitments for international responsible business conduct in IRBC agreements.

CNV Internationaal is an independent foundation. In the Netherlands, it is affiliated to the National Confederation of Christian Trade Unions (CNV). Together with its partner organisations, CNV Internationaal protects and promotes workers' rights based on the principles of international solidarity, personal responsibility, social dialogue and pluralism. In the Netherlands, CNV Internationaal contributes, working with the CNV confederation, to improving working conditions through lobbying, policy influencing and awareness building.

CNV Internationaal

Postbus 2475 • 3500 GL Utrecht

internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl

Photography: CNV Internationaal, Bas de Meijer

© 2020 CNV Internationaal - CNVI-0258

 **Internationaal**