



ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ
ສັນຕິພາບ ເອກະລາດ ປະຊາທິປະໄຕ ເອກະພາບ ວັດທະນາຖາວອນ

ກະຊວງໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ

ໂຄງການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງໄພພິບັດຢູ່ອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້ ໄລຍະ II ປະຈຳ
ສປປ ລາວ (SEADRM II)

ຂັ້ນຕອນການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ

(ທັນວາ 16, 2025)

ກະກຽມໂດຍ:
ກົມທາງນໍ້າ ແລະ ສະຖາບັນໂຍທາທິການ ແລະ ຂົນສົ່ງ

ບົດຄັດຫຍໍ້

1. ຈຸດປະສົງຂອງຂັ້ນຕອນການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ

ຈຸດປະສົງຂອງຂັ້ນຕອນການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ (LMP) ແມ່ນເພື່ອລະບຸປະເພດແຮງງານ, ຄາດຄະເນຈຳນວນແຮງງານ ແຕ່ລະປະເພດ, ລະບຸຄວາມສ່ຽງດ້ານແຮງງານ ແລະ ຜົນກະທົບທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ, ສະເໜີມາດຕະການຜ່ອນເບົາ, ກຳນົດ ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ສຳຄັນສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອື່ນໆ. LMP ສຸມໃສ່ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ, ເຊັ່ນ: ແຮງງານທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ແຮງງານຊຸມຊົນ ທີ່ມີປະສິບການຈຳກັດກ່ຽວກັບຄວາມສ່ຽງດ້ານແຮງງານ. ນອກຈາກນີ້, LMP ຍັງມີຂັ້ນຕອນການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກທີ່ຈັດຂຶ້ນເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມສ່ຽງ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານໃນ ໂຄງການ. LMP ນີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ກັບທຸກຄົນທີ່ເຮັດວຽກໃຫ້ໂຄງການ, ໂດຍບໍ່ຈຳແນກປະເພດສັນຍາ: ທັງແບບເຕັມເວລາ , ບໍ່ເຕັມເວລາ, ຊົ່ວຄາວ, ແຮງງານຊຸມຊົນ ແລະ ອາດຈະມີການປັບປຸງຕາມຄວາມເໝາະສົມໃນໄລຍະການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດໂຄງການ.

2. ພາບລວມຂອງການນຳໃຊ້ແຮງງານພາຍໃຕ້ໂຄງການ

ມາດຕະຖານສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ສັງຄົມ ທີ 2 (ESS2) ຂອງທະນາຄານໂລກ ໄດ້ແບ່ງຜູ້ອອກແຮງງານໃນໂຄງການ ອອກເປັນ 4 ປະເພດຄື: ແຮງງານໂດຍກົງ, ແຮງງານຕາມສັນຍາຈ້າງ, ແຮງງານຊຸມຊົນ ແລະ ແຮງງານຂອງຜູ້ສະໜອງ ຕົ້ນຕໍ. ໃນໂຄງການນີ້, ຈະມີການນຳໃຊ້ແຮງງານໂດຍກົງ, ແຮງງານຕາມສັນຍາຈ້າງ ແລະ ແຮງງານຊຸມຊົນ. ຄາດຄະເນ ວ່າຈະມີແຮງງານທັງໝົດ 628 ຄົນ ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຂອງໂຄງການ, ໃນນັ້ນປະມານເຄິ່ງໜຶ່ງ (340 ຄົນ) ແມ່ນແຮງ ງານຂອງຜູ້ຮັບເໝົາ.

3. ການປະເມີນຄວາມສ່ຽງດ້ານແຮງງານທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນ

ຄວາມສ່ຽງດ້ານແຮງງານທີ່ລະບຸພາຍໃຕ້ໂຄງການ SEADRM II ລວມມີ: ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດ ວຽກ (OHS), ການຂຸດຮີດ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ການຄຸກຄາມທາງເພດ, ການນຳໃຊ້ແຮງງານເດັກ, ການ ຈຳແນກ ແລະ ການກົດກັນກຸ່ມທີ່ມີຄວາມສ່ຽງ ແລະ ດ້ອຍໂອກາດ, ແລະ ອື່ນໆ. ພາກທີ 3.2 ຈະອະທິບາຍກ່ຽວກັບ ລັກສະນະຂອງຄວາມສ່ຽງແຕ່ລະປະເພດ.

4. ພາບລວມໂດຍຫຍໍ້ກ່ຽວກັບກົດໝາຍແຮງງານ: ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂ

ຂອບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດທີ່ຄຸ້ມຄອງແຮງງານ ແລະ ເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກແມ່ນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ ປີ 2013. ກົດໝາຍແຮງງານມີບົດບັນຍັດທີ່ຫ້າມການຈຳແນກ, ສິ່ງເສີມການປະຕິບັດທີ່ຍຸຕິທຳ ແລະ ໂອກາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນ (ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ) ໃນການຈ້າງງານ ແລະ ຄ່າຈ້າງ, ພ້ອມທັງປົກປ້ອງ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອແຮງງານທີ່ດ້ອຍໂອກາດ. ກົດໝ

າຍແຮງງານຍັງເນັ້ນໃສ່ການສົ່ງເສີມສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ພາກນີ້ໄດ້ສະຫຼຸບປະເດັດສຳຄັນຂອງກົດໝາຍແຮງງານ ເຊັ່ນ: ຄ່າແຮງງານພື້ນຖານ, ການຈັດສັນການຈ່າຍ ແລະ ການຫັກຄ່າຈ້າງ, ຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ການເຮັດວຽກລ່ວງເວລາ, ວັນພັກປະຈຳອາທິດ ແລະ ການພັກຜ່ອນ (ເຊັ່ນ: ພັກປະຈຳປີ, ພັກເຈັບປ່ວຍ, ພັກເກີດລູກ ແລະ ການພັກວຽກສ່ວນຕົວ/ຄອບຄົວ).

5. ພາບລວມໂດຍຫຍໍ້ກ່ຽວກັບກົດໝາຍດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ (OHS)

ພາກທີ 5 ຂອງກົດໝາຍແຮງງານ ໄດ້ກຳນົດບົດບັນຍັດກ່ຽວກັບ ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ (OHS) ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບ ESS2 ຂອງທະນາຄານໂລກເປັນສ່ວນໃຫຍ່. ບົດບັນຍັດ OHS ໃນກົດໝາຍແຮງງານ ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ພະນັກງານໄດ້ເຮັດວຽກໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບດີ ໂດຍການວາງມາດຕະຖານ ແລະ ລະບຽບການ, ພ້ອມທັງກຳນົດສິດ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງນາຍຈ້າງ, ລູກຈ້າງ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອປ້ອງກັນອຸບັດຕິເຫດທາງແຮງງານ, ພະຍາດອາຊີບ ແລະ ຮັບປະກັນຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

6. ພະນັກງານທີ່ຮັບຜິດຊອບ

ພາກທີ 6 ຂອງ LMP ໄດ້ກຳນົດພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສຳຄັນຂອງໂຄງການ ທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ LMP ໂດຍລວມ, ລວມທັງການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງດ້ານແຮງງານ ແລະ ການແກ້ໄຂຄຳຮ້ອງທຸກທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນໃນໄລຍະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ.

7. ນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດ

ພາກນີ້ອະທິບາຍໂດຍຫຍໍ້ກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນທີ່ກວມເອົາ OHS, ການລາຍງານ ແລະ ການຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປອື່ນໆຂອງໂຄງການ ໂດຍອີງໃສ່ກົດໝາຍແຮງງານ ປີ 2013. ຄວາມສ່ຽງດ້ານຄວາມປອດໄພທີ່ສຳຄັນທີ່ໄດ້ລະບຸໃນພາກທີ 2 ຈະຖືກຍົກຂຶ້ນມາອີກຄັ້ງ ພ້ອມກັບວິທີການແກ້ໄຂຄວາມສ່ຽງເຫຼົ່ານັ້ນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການແຫ່ງຊາດ.

8. ອາຍຸການຈ້າງງານ

ພາກທີ 8 ກຳນົດລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບອາຍຸຕໍ່າສຸດທີ່ອະນຸຍາດໃຫ້ເຂົ້າເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ໂຄງການ. ພ້ອມທັງສະເໜີຂັ້ນຕອນການກວດສອບອາຍຸຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂຫາກພົບເຫັນຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ອາຍຸບໍ່ເຖິງເກນທີ່ກຳນົດ.

9. ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດ

ເງື່ອນໄຂ ແລະ ຂໍ້ກຳນົດຕາມ ESS2 ຂອງທະນາຄານໂລກ, ລວມທັງຄຳແນະນຳໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ປິ່ນປົວ COVID-19 ຈະຖືກນຳໃຊ້ກັບແຮງງານຕາມສັນຍາຈ້າງທັງໝົດ. ນອກຈາກນີ້ ຍັງມີເງື່ອນໄຂເພີ່ມເຕີມ ເຊັ່ນ: ການກຳນົດຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກສູງສຸດ (ບໍ່ເກີນ 8 ຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້, 6 ມື້ຕໍ່ອາທິດ) ຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ເນື້ອໃນສັນຍາແຮງ

ງານ ແລະ ກົດລະບຽບການປະພຶດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ (Code of Conduct). ນອກຈາກນີ້, ນາຍຈ້າງ ລວມທັງໝົດ ວຍງານຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຂັ້ນບ້ານ (VIT) ຕ້ອງໄດ້ເຮັດສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນກັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ.

10. ກົນໄກການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກ

ພາກທີ 10 ກຳນົດສອງຂັ້ນຕອນຫຼັກໃນການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນໂຄງການ ແລະ ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ (SEA/SH). ກຳນົດໃຫ້ PMU ແລະ VIT ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການແຈ້ງໃຫ້ແຮງງານຊາບກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນເຫຼົ່ານີ້ ຜ່ານສັນຍາການຈ້າງງານ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມກ່ອນເລີ່ມວຽກ. ພາກນີ້ຍັງອະທິບາຍຊ່ອງທາງຕ່າງໆທີ່ຜູ້ຮ້ອງທຸກສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້, ໂດຍທຸກຄໍາຮ້ອງທຸກຈະຕ້ອງຖືກບັນທຶກ ແລະ ຕອບຮັບເປັນລາຍລັກອັກສອນ.

11. ການຄຸ້ມຄອງຜູ້ຮັບເໝົາ

ພາຍໃຕ້ໂຄງການນີ້, ຈະບໍ່ມີການຈ້າງຜູ້ຮັບເໝົາກໍ່ສ້າງແບບທົ່ວໄປ. ແຕ່ຈະເປັນ VIT ເຊິ່ງເປັນຜູ້ຮັບທຶນຈາກໂຄງການເຮັດໜ້າທີ່ກັບຜູ້ຮັບເໝົາ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນໄລຍະການກໍ່ສ້າງ, VIT ຕ້ອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳຕ່າງໆ ລວມທັງການຕິດຕາມ, ການເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ການລາຍງານກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂແຮງງານ ແລະ ການແກ້ໄຂຄໍາຮ້ອງທຸກ ຕາມເອກະສານຄັດຕິດ LMP ໃນສັນຍາທຶນລະຫວ່າງ VIT ແລະ PMU. VIT ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຕິດຕາມການເຮັດວຽກຂອງແຮງງານຂອງຕົນ, ລວມທັງການກວດກາການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດດ້ານແຮງງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງຄວາມສ່ຽງດ້ານແຮງງານໂດຍລວມ.