ការសិក្សាពីប្រទេសកម្ពុជា

ស្តង់ដារការងារក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

CNV Internationaal

CNV Internationaal

ការសិក្សាពីប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៦

ស្តង់ដារការងារក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

រៀបរៀងដោយលោក Jeroen Merk រួមចំណែកដោយលោក នួន វាសនា

CNV Internationaal

មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម 5
២. ព័ត៌មានស្តីពីប្រទេស 7
២.១ ព័ត៌មានទូទៅស្តីពីប្រទេស 7
២.២ សូចនាករសេដ្ឋកិច្ច 7
២.៣ សូចនាករសង្គម នយោបាយ និងអភិបាលកិច្ច 8
២.៤ ស្ថានភាពទូទៅស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស 9
៣. ភាគីពាក់ព័ន្ធ 11
៣.១ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល 11
៣.២ អង្គការនិយោជក 11
៣.៣ សហជីព 11
៣.៤ អង្គការ NGO ធ្វើការលើវិស័យការងារ 14
៣.៥ AFW នៅកម្ពុជា 14
៣.៦ ការផ្តោតលើយេនឌ័រ និងក្រុមស្ត្រី 15
៣.៧ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងរោងចក្រ 15
៤. ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ 18
៤.១ ការរៀបចំក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ 18
៥. ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម 22
៥.១ ដង់ស៊ីតេសហជីពនៅទូទាំងប្រទេស 22
៥.២ អនុសញ្ញារួម (CBAs) 22
៥.៣ ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ 23
៥.៤ កិច្ចសន្ទនាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់វិស័យ 24
៦. ការអនុវត្តក្រមស្តីពីការអនុវត្តការងារ 26
ក. សេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសការងារ 27
ខ. គ្មានការរើសអើងក្នុងការងារ 27
គ. គ្មានការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មកុមារ 29
ឃ. សេរីភាពបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព 30
ង. ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ 32
ច. គ្មានម៉ោងការងារហួសកម្រិត 35
ឆ. លក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយសុខភាព និងសុវត្ថិភាព 36
ជ. ទំនាក់ទំនងការងារដែលចងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ 37
៧. ផ្នែកមួយចំនួនដែលត្រូវការ "អន្តរាគមន៍" 41
៧.១ ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ 41
៧.២ កិច្ចសន្ទនាសង្គម 43
៧.៣ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ 45
ឧបសម្ព័ន្ធ- តារាងបទសម្ភាសន៍ 48

CNV Internationaal

១. សេចក្តីផ្តើម

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

១. សេចក្ដីផ្ដើម

ការសិក្សាពីប្រទេសកម្ពុជានេះត្រូវបានអនុវត្តសម្រាប់ CNV Internationaal នៅក្នុងបរិបទនៃភាពជាដៃគូដើម្បីឲ្យមានការកែប្រែនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ការសិក្សានេះផ្អែកទៅលើការពិនិត្យទៅលើឯកសារដែលមានស្រាប់ និងការស្រាវជ្រាវផ្ទាល់ទៅលើស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃរចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្ម កិច្ចសន្ទនាសង្គម អំពើហិង្សាដោយសារតែយេនឌ័រនិងការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាសម្រាប់ប្រើប្រាស់នៅក្នុងវគ្គទីមួយនៃគម្រោងនេះ។

មូលនិធិ Fair Wear សហការជាមួយ CNV Internationaal និង FNV Mondiaal ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រសួងការបរទេសប្រទេស ហូឡង់ សម្រាប់គម្រោងភាពជាដៃគូយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីឲ្យមានការកែប្រែនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ដែលមានរយៈពេល 5 ឆ្នាំចាប់ពីឆ្នាំ 2016 ទៅដែលជាផ្នែកមួយនៃក្របខណ្ឌគោលនយោបាយ "កិច្ចសន្ទនា និងការតវ៉ា"។ គម្រោងនេះមានគោលបំណងសំខាន់ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពសម្របសម្រួល និងតស៊ូមតិរបស់សហជីព និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើការពាក់ព័ន្ធ នឹងកម្មករដោយពង្រឹងការយល់ដឹងរបស់ពួកគាត់អំពីសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិ ហើយវិធីសាស្ត្រលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងឱកាសផ្សេងៗនឹងត្រូវកំណត់ឡើងដើម្បីបង្កើតជាបទពិសោធន៍សាកល្បងនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ដែលធ្វើឲ្យមានការអនុវត្តល្អពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ អំពើហិង្សាដោយយេនឌ័រ សេរីភាពសមាគម និងការចរចារជាសមូហភាពដែលនឹងជួយឲ្យមានកិច្ចសន្ទនាសង្គមមានប្រសិទ្ធភាព និងការត្រួតពិនិត្យទៅលើការគោរពបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សនៅតាមរោងចក្រ និងពង្រឹងតម្លៃសហជីព និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

ការសិក្សានេះនឹងផ្ដល់នូវព័ត៌មានដូចខាងក្រោម៖

ជំពូក ២ ផ្ដល់ព័ត៌មានទូទៅស្ដីពីប្រទេស ពិពណ៌នាពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គម នយោបាយ និងអភិបាលកិច្ច ព្រមទាំងស្ថានភាពទូទៅស្ដីពីសិទ្ធិមនុស្សដោយប្រើប្រាស់សូចនាករអន្តរជាតិ និងការប្រៀបធៀបកម្ពុជាទៅនឹងប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ផ្សេងទៀត។

ជំពូក ៣ រៀបរាប់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗដែលមានផលប៉ះពាល់លើលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ/វាយនភណ្ឌ ឬដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងការពិនិត្យតាមដានស្ថានភាពកម្មករក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ ជំពូកនេះគឺជាឯកសារយោងស្ដីពីភាគីពាក់ព័ន្ធ នឹងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកដែលមានបំណងចូលរួម ឬផ្ដល់ប្រឹក្សាដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងប្រទេសដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានបន្ថែម ឬជួយដល់សកម្មភាពពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ជំពូក ៤ បង្ហាញពីខ្លឹមសារសង្ខេបនៃស្ថានភាពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដូចជា ផ្នែកសំខាន់ៗនៃផលិតកម្ម ផលិតផល និងទិសដៅអនាគត។

ជំពូក ៥ ពិព័ណ៌នាពីស្ថានភាពរួមរបស់សហជីព និងបញ្ជាក់លម្អិតពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ជំពូកនេះផ្ដល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗដើម្បីស្វែងយល់ពីប្រសិទ្ធិភាពនៃការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គម។

ជំពូក ៦ ផ្ដល់ការវាយតម្លៃលើការអនុវត្តស្តង់ដានីមួយៗដែលមានក្នុងក្រមស្ដីពីការអនុវត្តការងាររបស់មូលនិធិ FWF ដោយយោងតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ ព្រមទាំងទស្សនៈរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗលើការអនុវត្តទាំងនោះ។ ក្រៅពីនេះ ជំពូកនេះបង្ហាញស្ថិតិផ្លូវការស្ដីពីការប្រតិបត្តិផងដែរ។

ជំពូក ៧ ពិភាក្សាពីផ្នែកមួយចំនួនសម្រាប់ការចាប់ផ្ដើម "គម្រោងសាកល្បង" ចេញពីការអនុវត្តល្អពាក់ព័ន្ធ នឹងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ ការកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពក្នុងវិស័យកាត់ដេររបស់កម្ពុជា ដោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការផ្សេងៗពីអ្នកទាមទារសិទ្ធិការងារ។

២. ព័ត៌មានស្តីពីប្រទេស

២. ព័ត៌មានស្តីពីប្រទេស

២.១ ព័ត៌មានទូទៅស្តីពីប្រទេស

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (ហៅកាត់ថា កម្ពុជា) ស្ថិតនៅភាគខាងត្បូងនៃឧបទ្វីបឥណ្ឌូចិនក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍។ ប្រទេសនេះមានផ្ទៃដីសរុប 181,035 គីឡូម៉ែត្រការ៉េ និងមានព្រំដែនជាប់ប្រទេសថៃ វៀតណាម និងឡាវ។ ព្រំដែនភាគអាគ្នេយ៍របស់កម្ពុជាលាតសន្ធឹងតាមបណ្តោយឈូងសមុទ្រថៃ។ ប្រទេសនេះមានប្រជាជនសរុបជាង 15 លាននាក់។

២.២ សូចនាករសេដ្ឋកិច្ច

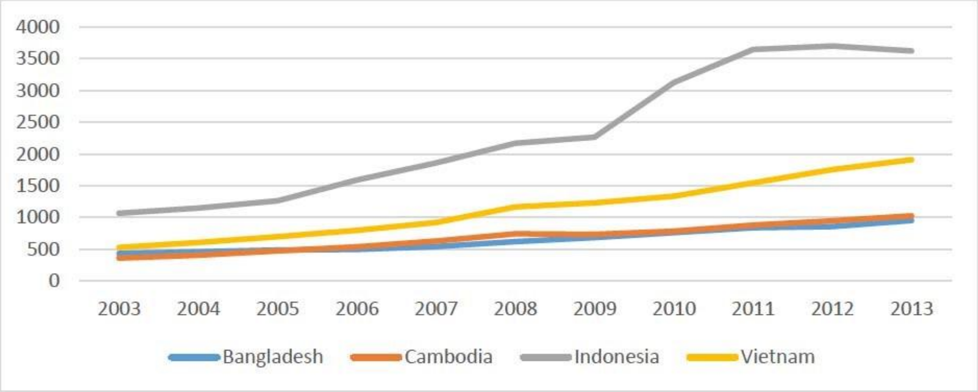
សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានកំណើនជាប្រចាំ និងប្រែក្លាយពីប្រទេសដែលមានភាពក្រីក្របំផុតនៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1990។ នៅចន្លោះឆ្នាំ 2010 និង 2016 កម្ពុជាមានកំណើន ផសស ប្រចាំឆ្នាំប្រមាណ 6% - 7%។ នៅឆ្នាំ 2015 ប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាជនកម្ពុជា ម្នាក់គឺ 3.487 ដុល្លា (គិតជាកម្លាំងទិញ) និង 1.168 ក្នុងប្រាក់ចំណូលសម្រាប់មនុស្សម្នាក់ៗ។ ប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាម្នាក់មានកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងប្រាក់ចំណូលរបស់ប្រជាជនបង់ក្លាដេស ប៉ុន្តែតិចជាងវៀតណាម និងឥណ្ឌូនេស៊ី។ ប្រជាជនកម្ពុជាភាពច្រើននៅតែពឹងផ្អែកលើវិស័យកសិកម្មដើម្បីស្វែងរកប្រាក់ចំណូលហើយប្រជាជនកម្ពុជា ជាច្រើននៅតែរស់នៅក្នុងភាពក្រីក្រ។ តួលេខផ្លូវការថ្នាក់ជាតិបង្ហាញថា ប្រជាជនកម្ពុជា 17.7% រស់នៅក្រោមបន្ទាត់នៃភាពក្រីក្រ។ ចំណែកអង្គការ UNDP បានប៉ាន់ស្មានថា ប្រជាជនកម្ពុជាជិត 70% រស់នៅក្នុង ឬជិតភាពក្រីក្រច្រើនផ្នែក (និយមន័យភាពក្រីក្រដែលមានភាពច្បាស់លាស់លើសពីរង្វាស់ភាពក្រីក្រដែលផ្តោតតែលើប្រាក់ចំណូល)។

កម្ពុជាមានកម្លាំងពលកម្មសរុប 7,974,000 នាក់ ដែលជាកម្រិតទាបនៅឡើយធៀបនឹងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី វៀតណាម និងបង់ក្លាដេស។ អត្រានិកម្មភាពផ្លូវការរបស់កម្ពុជាមានកម្រិតទាបបំផុតប្រមាណ 0.3%។ ប្រជាជនកម្ពុជាជិតពាក់កណ្តាលប្រមាណ 48.7% ធ្វើការក្នុងវិស័យកសិកម្ម ចំណែកប្រជាជន 19.9% ធ្វើការកក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ហើយប្រជាជន 31.5% ធ្វើការក្នុងផ្នែកសេវាកម្ម។ កម្មករនិយោជិតយ៉ាងច្រើនប្រមាណ 80% ដែលមានអាយុ 15 ឆ្នាំឡើងទៅធ្វើការក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធហើយកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ 17.7% ប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើការក្នុងកន្លែងការងារដែលបានចុះបញ្ជី។ សមាមាត្រស្ត្រីក្នុងការងារគឺ 80.8%។ នេះជាកម្រិតដ៏ខ្ពស់មួយធៀបនឹងប្រទេសនៅអាស៊ីផ្សេងទៀត។ យ៉ាងនេះក្តី ភាគរយកម្មករស្ត្រី (70%) ក្នុងការងារងាយរងគ្រោះមានអត្រាខ្ពស់ជាងបុរស (59%)។

ដោយសារតែកម្ពុជាផ្លាស់ប្តូរពីសេដ្ឋកិច្ចផែនការ ទៅជាសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារនៅដើមទសវត្សរ៍ 1990 ប្រទេសនេះបានប្រើប្រាស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដើម្បីពង្រីកគោលនយោបាយនាំចេញ។ ក្រុមហ៊ុនផលិតដែលបណ្តាក់ទុនវិនិយោគរោងចក្រក្នុងប្រទេសកម្ពុជារួមមាន តៃវ៉ាន់ សិង្ហបុរី កូរ៉េ និងម៉ាឡេស៊ី។ ក្រុមហ៊ុនផលិតទាំងនេះបន្តគ្រប់គ្រងលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ 1998 កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរវាងសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្ពុជាបានធ្វើឲ្យមានកំណើនកូតានាំចូលប្រចាំឆ្នាំ ដោយរំពឹងថាកម្ពុជានឹងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ខ្លួនកាន់តែប្រសើរឡើង។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានបង្កើតជាអង្គការរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ហើយរោងចក្រទាំងអស់ត្រូវចូលជាសមាជិកដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញ។

រយៈពេលពីរទសវត្សរ៍ក្រោយមក ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងឧស្សាហកម្មនាំចេញរបស់កម្ពុជា។ នៅខែ មីនា ឆ្នាំ 2015 កម្មករប្រមាណ 800,000 នាក់ ដែលក្នុងនោះ 90% - 95% ជាស្ត្រីវ័យក្មេង (អាយុ 18-35ឆ្នាំ) បំពេញការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរដែលបានចុះបញ្ជី (ផ្លូវការ) ចំនួន 640។ ឧស្សាហកម្មនេះមានចំណែក 16% នៃ ផសស និង 80% នៃចំណូលពីការនាំចេញ។ វិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងមានចំណែក 77% នៃនិយោជិតកម្មន្តសាលសរុបក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ វិស័យឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀតរួមមាន ទេសចរណ៍ សំណង់ និងកសិកម្ម។ ឧស្សាហកម្មស្បែកជើង កម្ពុជាមានកំណើនយ៉ាង

លឿនក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ទោះបីជាវានៅមានចំណែកតូចធៀបនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក៏ដោយ។ កម្ពុជាកំពុងព្យាយាមជ្រៀតចូលទៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ដូចជា គ្រឿងបន្លាស់រថយន្ត និងសម្ភារអេឡិចត្រូនិច។



រូបលេខ 1៖ ផសស ក្នុងមនុស្សម្នាក់ (USD) ក្នុងប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់មួយចំនួន

ផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបរបស់កម្ពុជា (ផសស) គឺប្រហាក់ប្រហែលនឹង ផសស របស់បង់ក្លាដេស ប៉ុន្តែមានកម្រិតទាបខ្លាំងធៀបនឹង ផសស របស់វៀតណាម និងឥណ្ឌូនេស៊ី ដែលសុទ្ធតែជាប្រទេសនាំចេញសម្លៀកបំពាក់សំខាន់ៗ (រូបលេខ 1)។ សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្សរបស់កម្ពុជាឆ្នាំ 2014 គឺ 0.555 ជាតួលេខអភិវឌ្ឍមនុស្សកម្រិតមធ្យមដែលមានចំណាត់ថ្នាក់លេខ 143 ក្នុងចំណោមប្រទេស 188។ សម្រាប់តម្លៃសន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស កម្ពុជាមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាខ្លាំងនឹងប្រទេសបង់ក្លាដេស ប៉ុន្តែប្រទេសទាំងពីរនេះស្ថិតក្នុងស្ថានភាពយ៉ាប់យ៉ឺនខ្លាំងជាងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី និងវៀតណាម (តារាងទី 1)។

តារាងទី 1៖ សន្ទស្សន៍អភិវឌ្ឍន៍មនុស្សក្នុងប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់មួយចំនួនឆ្នាំ 2014

ប្រទេស	ចំណាត់ថ្នាក់ សន្ទស្សន៍ អភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស	តម្លៃ សន្ទស្សន៍ អភិវឌ្ឍន៍មនុស្ស	អាយុសង្ឃឹម រស់ពេលកើត	ចំនួនឆ្នាំ សិក្សា រំពឹងទុក	ចំនួនឆ្នាំសិក្សា ជាមធ្យម	ចំណូលជាតិ សរុបក្នុងមនុស្សម្នាក់
បង់ក្លាដេស	142	0.570	71.6	10	5.1	3,191
កម្ពុជា	143	0.555	68.4	10.9	4.4	2,949
ឥណ្ឌូនេស៊ី	110	0.684	68.9	13	7.6	9,788
វៀតណាម	116	0.666	75.8	11.9	7.5	5,092

២.៣ សូចនាករសង្គម នយោបាយ និងអភិបាលកិច្ច

កម្ពុជាបានប្រកាន់របបរាជានិយមអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៅឆ្នាំ 1993 ដោយបង្កើតសភាតាមរយៈការបោះឆ្នោតដើម្បីបង្កើតរដ្ឋាភិបាល។ ព្រះបាទនរោត្តមសីហមុនីជាប្រមុខរដ្ឋ ប៉ុន្តែនេះគ្រាន់តែជាតួនាទីតំណាងដែលមិនសូវមានអំណាចនយោបាយប៉ុណ្ណោះ។ នាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន គឺជាប្រមុខរដ្ឋាភិបាល។ គាត់បានគ្រប់គ្រងអំណាចតាំងពីឆ្នាំ 1985 និងត្រូវបានជ្រើសតាំងឡើងវិញកាលពីខែ កញ្ញា ឆ្នាំ 2013 សម្រាប់អាណត្តិរយៈពេល 5ឆ្នាំទៀត។ អ្នកសង្កេតសិទ្ធិមនុស្សជាច្រើនកត់សម្គាល់ថាលោក ហ៊ុន សែន "កាន់តែមានអំណាចផ្តាច់ការ តាមរយៈការលួចបន្លំសន្លឹកឆ្នោត អំពើពុករលួយ និងការបំភិតបំភ័យនានាដើម្បីរក្សាអំណាចផ្តាច់ការ"។ ក្នុងអំឡុងការបោះឆ្នោតចុងក្រោយនៅឆ្នាំ 2013 ប្រាក់ឈ្នួលបានក្លាយជាបញ្ហាចម្បងដែលធ្វើឲ្យសហជីពធ្លាក់ចូលទៅក្នុងការជជែកដេញដោលផ្នែកនយោបាយ។ ទោះបីជាគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា (CPP) ដែលជាបក្សកាន់អំណាចបានបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារហូតដល់ 150 ដុល្លា/ខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និង 250 ដុល្លា/ខែ សម្រាប់មន្ត្រីរាជការ។ លទ្ធផលបោះឆ្នោតបានបង្កជាភាពចម្រូងចម្រាស់ខ្លាំង និងបង្កើតជាការតវ៉ាទ្រង់ទ្រាយធំ និងអស្ថិរភាពក្នុងផ្ទៃប្រទេសអស់ពេលជាច្រើនខែ។ កម្មករនិយោជិតគឺជាសមាសធាតុដ៏ចម្បងនៃការតវ៉ាក្រោយការបោះឆ្នោត ជាអំឡុងពេលដែលកម្មករកាត់ដេរប្រមាណ 200,000 នាក់បានធ្វើកូដកម្មទូទាំងប្រទេស និងចូលរួមក្នុងការប្រមូលផ្តុំប្រឆាំង។

ក្នុងការប៉ុនប៉ងដោយបរាជ័យដើម្បីលុបបំបាត់ការបះបោរនោះ គណបក្សកាន់អំណាចបានប្រើប្រាស់កម្លាំងបង្ក្រាបព្រៃផ្សៃលើហ្វូងកូដករ និងអ្នកតវ៉ា ដែលធ្វើឲ្យមានមនុស្សស្លាប់ 5 នាក់ និងរបួស 40 នាក់ដោយសារការបាញ់ប្រហារពីកងកម្លាំងសន្តិសុខរបស់កម្ពុជា។ ជនរងគ្រោះជាច្រើនគឺជាអ្នកធ្វើការក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្រាប់សាជីវកម្មពហុជាតិសំខាន់ៗដូចជា H&M, Puma និង Adidas។ ជនរងគ្រោះ 25 នាក់ក្នុងចំណោមជនរងគ្រោះជិត 40 នាក់រងរបួសដោយសារការបាញ់ប្រហារ ចំណែកមនុស្ស 13 នាក់ផ្សេងទៀតត្រូវបានចាប់ខ្លួន។

ទន្ទឹមនឹងនេះ រដ្ឋាភិបាលមិនបានបើកការស៊ើបអង្កេតឲ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងតម្លាភាពលើការស្លាប់ របួស និងការបាត់ខ្លួនដែលកើតចេញពីការបង្ក្រាបដោយហិង្សានេះឡើយ។ ដូចគ្នានេះដែរ ការចាប់ខ្លួនកម្មករកាត់ដេរ ប្រធានសហជីព និងព្រះសង្ឃជាច្រើននាក់ បានបន្តធ្វើឡើងរហូតដល់ចុងឆ្នាំ 2014។ ពេលនោះក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកបានធ្វើការឆ្លើយតបជាមួយនឹងសម្ពាធរួមពីសហជីព និងបង្ខំឲ្យរដ្ឋាភិបាលបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់ 128 ដុល្លា/ខែ ជាកំណើនប្រមាណ 60% លើសអត្រាមុនការបោះឆ្នោតដែលមានត្រឹមតែ 80 ដុល្លា/ខែ។ កំណើននេះត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏ជោគជ័យ ដែលកម្មករទទួលបាននៅពេលបច្ចុប្បន្ន។ យ៉ាងនេះក្តីបច្ចុប្បន្នពួកគេនៅតែបន្តទាមទារប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យដែលបំពេញតម្រូវការចាំបាច់ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។

សន្ទស្សន៍ប្រសិទ្ធិភាពរដ្ឋាភិបាលរបស់ធនាគារពិភពលោកនៅឆ្នាំ 2014 បានចាត់ថ្នាក់កម្ពុជានៅកម្រិត 25.48 លើ 100 ដែលជាកម្រិតខ្ពស់ជាងបង់ក្លាដេស បន្តិច (21.63) ប៉ុន្តែទាបខ្លាំងជាងវៀតណាម (52.40) និងឥណ្ឌូនេស៊ី (54.81)។ ក្រៅពីនេះកម្ពុជាទទួលបានពិន្ទុទាបក្នុងសន្ទស្សន៍គ្រប់គ្រងអំពើពុករលួយ ដែលមានត្រឹមតែ 12.50, នេះជាអត្រាដែលទាបជាង បង់ក្លាដេស (18.75) ឥណ្ឌូនេស៊ី (32.12) និងវៀតណាម (37.50)។ ចុងក្រោយកម្ពុជាមានចំណាត់ថ្នាក់លេខ 99 ក្នុងសន្ទស្សន៍នីតិរដ្ឋ។ នេះជាចំណាត់ថ្នាក់ដែលទាបជាងបង់ក្លាដេស (93) វៀតណាម (64) និងឥណ្ឌូនេស៊ី (52)។

តារាងទី 2៖ សន្ទស្សន៍ប្រជាធិបតេយ្យក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់នៅអាស៊ី ឆ្នាំ2015

ប្រទេស	ចំណាត់ថ្នាក់	ពិន្ទុ	ដំណើរការបោះឆ្នោត	ការបំពេញមុខងារ	ការចូលរួមក្នុងនយោបាយ	វប្បធម៌នយោបាយ	សេរីភាពពលរដ្ឋ
បង់ក្លាដេស	86	5.73	7.42	5.07	5.00	4.38	6.76
កម្ពុជា	113	4.27	3.17	5.71	3.33	5.00	4.12
ឥណ្ឌូនេស៊ី	49	7.03	7.75	7.14	6.67	6.25	7.35
វៀតណាម	128	3.53	0.00	3.93	3.89	4.38	2.94

២.៤ ស្ថានភាពទូទៅស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស

កម្ពុជាមានបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សច្រើនដូចជា តុលាការដែលរងឥទ្ធិពលនយោបាយ និងគ្មានប្រសិទ្ធិភាព ការរឹតត្បិតកាន់តែខ្លាំងលើសេរីភាពបញ្ចេញមតិការប្រមូលផ្តុំ និងការបង្កើតសមាគម និងការប្រើប្រាស់អំពើហិង្សា និងការគំរាមចាប់ដាក់ពន្ធនាគារដើម្បីបំភិតបំភ័យការប្រឆាំងនានា។ លើសពីនេះមានបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានអ្នកទោស ការរឹតត្បិតលើសេរីភាពសារព័ត៌មាន ការមិនផ្តល់លទ្ធភាពស្មើភាព និងយុត្តិធម៌ដល់អ្នកសុំសិទ្ធិជ្រកកោន អំពើពុករលួយដែលរីកធំឡើង និងការជួញដូរមនុស្ស។ ទោះបីជារដ្ឋាភិបាលបានផ្តន្ទាទោសមន្ត្រីពីរ បី នាក់ដោយសារបទឧក្រិដ្ឋក្តីក៏អំពើពុករលួយ និងការរំលោភបំពានជាច្រើននៅតែបន្តកើតមានឥតឈប់ឈរ។ Freedom House បានចាត់ទុកកម្ពុជាថាជាប្រទេស "មិនសេរី" ដែលមានការរឹតត្បិតខ្លាំងលើសិទ្ធិនយោបាយ និងសេរីភាពពលរដ្ឋ និងដាក់ពិន្ទុ 5.5 (1 ល្អបំផុត, 7 អាក្រក់បំផុត)។ ទោះបីជាសហព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិទទួលស្គាល់ថា មានការគោរពសិទ្ធិការងារជាមូលដ្ឋានតាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1990 ក៏ដោយ ក៏សហព័ន្ធនេះបានចាត់ទុកកម្ពុជា ជាប្រទេសដ៏អាក្រក់បំផុតមួយសម្រាប់កម្មករ។ កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ 87 និង 98 របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ប៉ុន្តែគ្មានការអនុវត្តទៀងទាត់ឡើយ។ ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិកបានកត់សម្គាល់ថា "ការរើសអើងសហជីព ការបំភិតបំភ័យ និងការសងសឹកដោយនិយោជកតែងតែធ្វើឡើងដោយគ្មានការដាក់ទោស។ (ជំពូក 6 ផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីការអនុលោមតាមស្តង់ដារស្នូលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដោយរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា)

៣. ភាគីពាក់ព័ន្ធ

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

៣. ភាគីពាក់ព័ន្ធ

ផ្នែកនេះផ្តល់ខ្លឹមសារសង្ខេប ស្តីពីភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ/កាត់ដេរកម្ពុជា។ ផ្នែកនេះផ្តោតចម្បងលើភាគីពាក់ព័ន្ធដែលចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារនិង/ឬការពិនិត្យតាមដានលក្ខខណ្ឌនានាក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

៣.១ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺជាស្ថាប័នរដ្ឋដ៏ចម្បងដែលទទួលខុសត្រូវលើការពិនិត្យតាមដាន និងអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងផែនការគោលទីមួយឆ្នាំ 2009 - 2013 ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ ក្រសួងនេះក៏ទទួលខុសត្រូវលើ សុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជាផងដែរ។

នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងគ្រឿងផ្ទុះ និងអាវុធ និងគ្រោះអគ្គិភ័យ គឺជាអាជ្ញាធរចម្បងក្នុងក្រសួងមហាផ្ទៃ ដែលទទួលខុសត្រូវលើការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់អគ្គិភ័យ និងការពន្លត់អគ្គិភ័យ ដែលគ្របដណ្តប់លើរាល់បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ។

៣.២ អង្គការនិយោជក

និយោជកដែលចុះបញ្ជីជាក្រុមហ៊ុនផលិត និងនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ ត្រូវចូលជាសមាជិក និងធ្វើជាតំណាងដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 1996 និងចុះបញ្ជីនៅឆ្នាំ 1999។ សមាគមនេះមានតួនាទីធ្វើជាតំណាងឲ្យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្រិតរដ្ឋាភិបាល និងសហការជាមួយតួអង្គផ្សេងទៀតដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់សមាជិកក្នុងការបង្កើនផលិតភាព ផ្តល់ព័ត៌មានដល់សមាជិកពីបទប្បញ្ញត្តិថ្មីៗដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យនេះ និងបញ្ចុះបញ្ចូលរដ្ឋាភិបាល។ GMAC គឺជាសមាសធាតុដ៏មានឥទ្ធិពលក្នុងឆាកនយោបាយកម្ពុជាដោយសារតែការគ្របដណ្តប់នៃឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌក្នុងវិស័យនាំចេញ។ (http://www.gmac-cambodia.org/gmac-version2/about_gmac/default.php)

៣.៣ សហជីព

ភាគច្រើននៃសហព័ន្ធសហជីពទាំង92 គឺជាផ្នែកនៃសហព័ន្ធ1 ក្នុងចំណោមសហព័ន្ធ10 (សូមមើលតារាងខាងក្រោម)។ សហព័ន្ធភាគច្រើនធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងសណ្ឋាគារ សំណង់ វិស័យសាធារណៈ និងក្រៅប្រព័ន្ធ។ អ្វីដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះគឺ ភាគច្រើននៃកំណើនសមាជិកសហជីពកើតមានក្នុងសហជីពដែលគាំទ្ររដ្ឋាភិបាល។ ក្នុងចំណោមសហព័ន្ធទាំង10 សហព័ន្ធ 8 ត្រូវបានកំណត់ថាគាំទ្ររដ្ឋាភិបាល (ដូចជា គាំទ្រគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា)។ នេះគឺដោយសារតែសហព័ន្ធទាំងនេះសុទ្ធតែយល់ស្របតាមគោលជំហររបស់ CPP និងទទួលបានការគាំទ្រជាច្រើនពីរដ្ឋាភិបាលដូចជា មូលនិធិ គោលជំហររបស់រដ្ឋាភិបាល និងការអនុគ្រោះ។ សហព័ន្ធមួយឈ្មោះថា CCU មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងគណបក្សប្រឆាំង និងបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងយុទ្ធនាការការងារផ្សេងៗ ក៏ដូចជាបញ្ហាសង្គមទូទៅដូចជា អំពើពុករលួយ។ ប្រធានសហជីពគាំទ្ររដ្ឋាភិបាល និងប្រធានសហជីពគាំទ្របក្សប្រឆាំងសុទ្ធតែមានតួនាទីធំៗក្នុងរដ្ឋាភិបាល និងក្នុងឋានុក្រមគណបក្សប្រឆាំង និងធ្វើជាតំណាងឲ្យបក្សរបស់ខ្លួនក្នុងយុទ្ធនាការឃោសនាបោះឆ្នោត។

CLC

CLC ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាឯករាជ្យ និងអនុលោមតាមសហជីពជាតិ និងអន្តរជាតិ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងបណ្តាញសាមគ្គី។ គណបក្សកាន់អំណាច CPP តែងចាត់ទុកថា CLC ជាសហជីពគាំទ្របក្សប្រឆាំង ដោយសារតែសហជីពនេះមិនប្រកាន់មាគ៌ា CPP។ អព្យាក្រឹតភាពនយោបាយ និងសម្ព័ន្ធភាពរឹងមាំជាមួយសហជីពជាតិ និងអន្តរជាតិ និងអង្គការ NGO បានផ្តល់ឥទ្ធិពលសមស្របដល់ CLC ក្នុងការសម្រេចគោលដៅរបស់ខ្លួន ជាពិសេសក្នុងអំឡុងពេលនៃការធ្វើយុទ្ធនាការរបស់ខ្លួន។ ជាញឹកញាប់ CLC បានដឹកនាំយុទ្ធនាការសាធារណៈដែលផ្តោតលើសិទ្ធិការងារ និងបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ។

CCAWDU

សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (CCAWDU) ត្រូវបានបង្កើតឡើងកាលពីឆ្នាំ 2000 ដោយសារតែជម្លោះក្នុងសហព័ន្ធ NIFTUC ជាមួយនឹងអង្គការ NGO កម្ពុជាដែលធ្វើការលើវិស័យការងារ នោះគឺអង្គការការងារកម្ពុជា (CLO) ដែលបង្ខំឲ្យសមាជិកខ្លះផ្តាច់ខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធនេះ។ សហជីពនេះអះអាងថាបច្ចុប្បន្នខ្លួនមានសមាជិកជាង 50,000 នាក់ ក្នុងសហជីពរោងចក្រកាត់ដេរក្នុងប្រទេសជាង 100។ CCAWDU គឺជាសហជីពជាតិឯករាជ្យដ៏ធំជាងគេរបស់កម្ពុជា។

CATU

សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 2014 ក្នុងនាមជាសហជីពកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរដែលជាផ្នែកមួយនៃសហភាពថ្នាក់ជាតិ ដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងគណបក្សប្រឆាំង គឺសហភាពសហជីពកម្ពុជា CCU។ CATU អះអាងថាខ្លួនមានសមាជិក 10,000 នាក់ ក្នុងសហជីពមូលដ្ឋានប្រមាណ 20។ សហជីពនេះមានទំហំតូច ប៉ុន្តែបានធ្វើសកម្មភាពយ៉ាងសកម្មក្នុងការរៀបចំ និងចូលរួមជាមួយអង្គការសិទ្ធិការងារអន្តរជាតិដូចជា CCC និង AFW។ CATU ក៏បានចូលជាសមាជិករបស់ IndustriALL ផងដែរ។

FTUWKC

សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (FTUWKC) គឺជាសហជីពដ៏ចំណាស់មួយ និងសកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ សហជីពនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 1996 និងដើរតួនាទីសំខាន់ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំដំបូងនៃការបង្កើតសហជីព។ ប្រធានសហជីពនេះ លោក ជា វិជ្ជា ត្រូវបានឃាតករបាញ់សម្លាប់នៅឆ្នាំ 2004។

CUMW

សហជីពសម្ព័ន្ធចលនាកម្មករខ្មែរ (CUMW) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅខែ ឧសភា ឆ្នាំ 2010 នៅពេលដែលមេដឹកនាំរបស់សហជីពនេះបានផ្តាច់ខ្លួនចេញពី FTUWKC ។ សហជីពនេះអះអាងថា ខ្លួនមានសមាជិក 30,000 នាក់ក្នុងសហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅមូលដ្ឋានចំនួនប្រមាណ 50។

ផ្ទះសាមគ្គី

ផ្ទះសាមគ្គី (SH) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 2012 និងអះអាងថាតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត 20,000 នាក់។ ផ្ទះសាមគ្គីមានសហជីពជាសមាជិកចំនួន 7 ភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតក្នុងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធដូចជា កសិករ កម្មករដឹកជញ្ជូន យុវជនស្ត្រីផ្សព្វផ្សាយស្រាបៀរ អ្នករត់រ៉ឺម៉កកង់បី និងអ្នកបម្រើការងារក្នុងភោជនីយដ្ឋានដែលមានសមាជិកសរុបប្រមាណ 15,000 នាក់។ គួរកត់សម្គាល់ថា សហព័ន្ធសហជីពនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោយការផ្តាច់ខ្លួនរបស់សមាជិកជាច្រើនពី CLC ប៉ុន្តែសហជីពនេះនៅបន្តបំពេញការងារតាមដំណាក់កាលជាមួយ CLC ជាបណ្តោះអាសន្ន ដែលជាញឹកញាប់ដោះស្រាយតម្រូវការរបស់សហជីពជាតិ ដូចជា ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឬយុទ្ធនាការទាមទារប្រាក់ឈ្នួល។

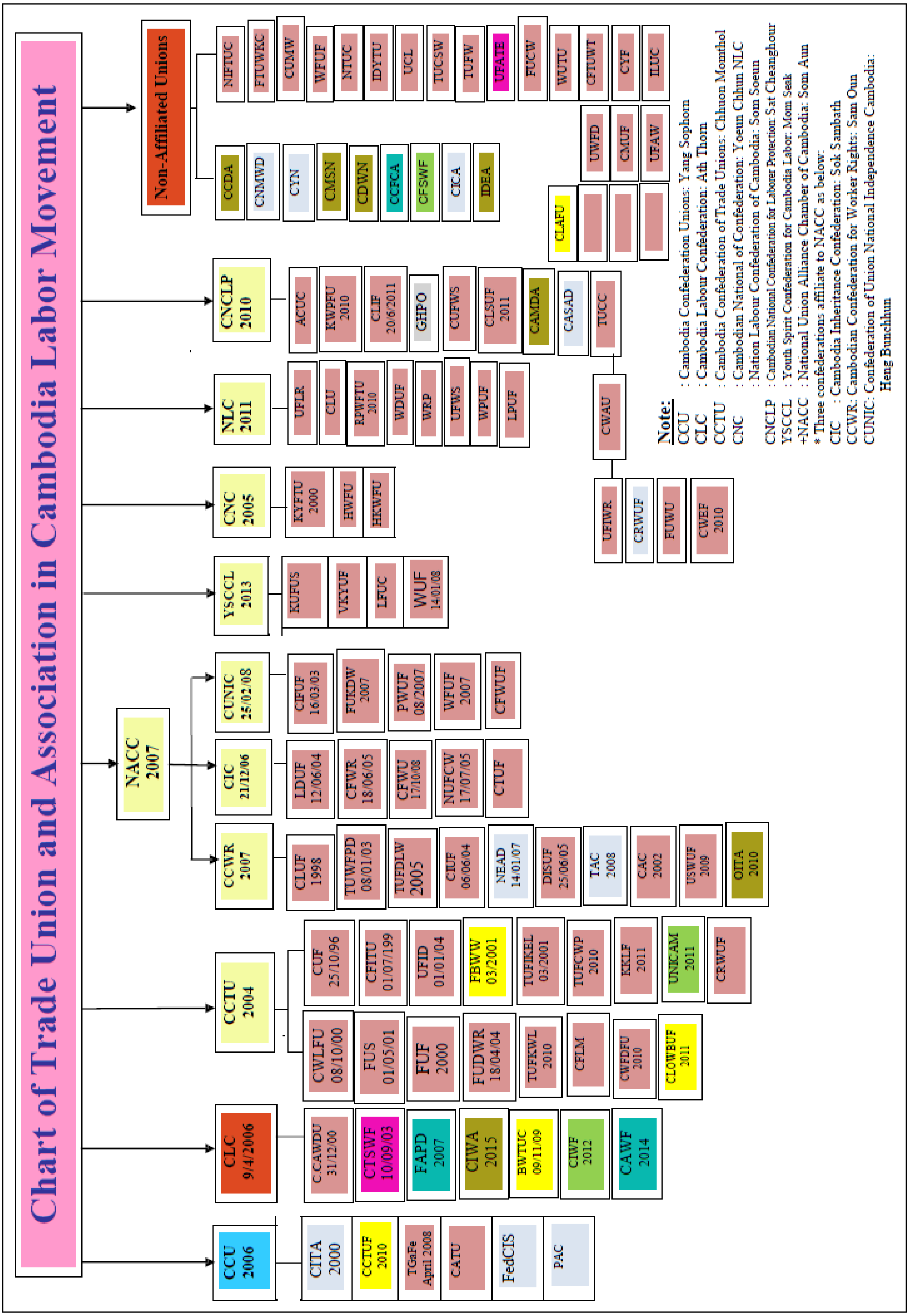


Chart of Trade Union and Association in Cambodia Labor Movement
Non-Affiliated Unions
NIFTUC
FTUWKC
CUMW
WFUF
NTUC
IDYTU
UCL
TUCSW
TUFW
UFATE
FUCW
WUTU
CFTUWT
CYF
ILUC
CCDA
CNMWD
CYN
CMSN
CDWN
CCFCA
CFSWF
CICA
IDEA
UWFD
CMUF
UFAW
CLAFU
CNCLP 2010
ACUC
KWPFU 2010
CLIF 20/6/2011
GHPO
CUFWS
CLSUF 2011
CAMDA
CASAD
TUCC
CWAU
UFIWR
CRWUF
FUWU
CWEF 2010
NLC 2011
UFLR
CLU
RPWFTU 2010
WDUF
WRP
UFWS
WPUF
LPUF
CNC 2005
KYFTU 2000
HWFU
HKWFU
YSCCL 2013
KUFUS
VKYUF
LFUC
WUF 14/01/08
NACC 2007
CUNIC 25/02/08
CIFUF 16/03/03
FUKDW 2007
PWUF 08/2007
WFUF 2007
CFWUF
CIC 21/12/06
LDUF 12/06/04
CFWR 18/06/05
CFWU 17/10/08
NUFCW 17/07/05
CTUF
CCWR 2007
CLUF 1998
TUWFPD 08/01/03
TUFDLW 2005
CIUF 06/08/04
NEAD 14/01/07
DISUF 25/06/05
TAC 2008
CAC 2002
USWUF 2009
OITA 2010
CCTU 2004
CUF 25/10/96
CFITU 01/07/199
UFID 01/01/04
FBWW 03/2001
TUFKEL 03/2001
TUFCWP 2010
KKLF 2011
UNICAM 2011
CRWUF
CWLFU 08/10/00
FUS 01/05/01
FUF 2000
FUDWR 18/04/04
TUFKWL 2010
CFLM
CWFDFU 2010
CLOWBUF 2011
CLC 9/4/2006
C.CAWDU 31/12/00
CTSWF 10/09/03
FAPD 2007
CIWA 2015
BWTUC 09/11/09
CIWF 2012
CAWF 2014
CCU 2006
CITA 2000
CCTUF 2010
TGaFe April 2008
CATU
FedCIS
PAC
Note:
CCU : Cambodia Confederation Unions: Yang Sophorn
CLC : Cambodia Labour Confederation: Ath Thorn
CCTU : Cambodia Confederation of Trade Unions: Chhuon Momthol
CNC : Cambodian National of Confederation: Yoeun Chhun NLC
: Nation Labour Confederation of Cambodia: Som Soeun
CNCLP : Cambodian National Confederation for Laborer Protection: Sat Cheanghour
YSCCL : Youth Spirit Confederation for Cambodia Labor: Mom Seak
+NACC : National Union Alliance Chamber of Cambodia: Som Aun
* Three confederations affiliate to NACC as below:
CIC : Cambodia Inheritance Confederation: Sok Sambath
CCWR: Cambodian Confederation for Worker Rights: Sam Oun
CUNIC: Confederation of Union National Independence Cambodia:
Heng Bunchhun

៣.៤ អង្គការ NGO ធ្វើការលើវិស័យការងារ

អង្គការ NGO ធ្វើការលើវិស័យការងារ និងអង្គការអន្តរជាតិ បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសិទ្ធិការដឹកនាំសហជីព ដោយប្រសិទ្ធិភាព និងការរៀបចំសហជីព និងសម្របសម្រួល និងជួយដល់សកម្មភាពរបស់សហជីពដូចជា ការរៀបចំដំណោះស្រាយជម្លោះ ។ល។ គេយល់ថា ការចូលរួមចំណែករបស់អង្គការទាំងនេះមិនសូវមានតម្លៃឡើយ ព្រោះប្រធានសហជីពតែងតែមិនសូវមានចំណេះដឹង និងជំនាញចាំបាច់សម្រាប់ដឹកនាំសហជីព។ លើសពីនេះ អង្គការទាំងនេះបានជួយគាំទ្រសកម្មជន និងប្រធានសហជីពក្នុងអំឡុងពេលគ្មានបរិយាកាសអំណោយផលសម្រាប់សកម្មភាពសហជីព។

CENTRAL: មជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស

CENTRAL ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 2014 ដើម្បីជួយរៀបចំ និងគាំទ្រកម្មករនិយោជិតកម្ពុជាតាមរយៈជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងមធ្យោបាយសមស្របផ្សេងទៀតសំដៅទាមទារអភិបាលកិច្ចការងារ និងសិទ្ធិមនុស្សប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពនៅកម្ពុជា (www.central-cambodia.org) ។

CLEC: មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

CLEC ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 1996 ក្នុងនាមជាមជ្ឈមណ្ឌលធនធានច្បាប់ ដែលជួយពង្រឹងនីតិរដ្ឋ យុត្តិធម៌ និងប្រជាធិបតេយ្យនៅកម្ពុជា។ សកម្មភាពបង្កើនសិទ្ធិអំណាចផ្នែកច្បាប់របស់ CLEC រួមមាន ការយល់ដឹងពីច្បាប់ ការបណ្តុះបណ្តាលសេវាជំនួយផ្នែកច្បាប់ និងការជួយដល់ការតស៊ូមតិ។ ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់មជ្ឈមណ្ឌលត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីជួយដល់ក្រុមគោលដៅជាច្រើន ដូចជា សហគមន៍មូលដ្ឋាន និងអង្គការ NGO។ CLEC មានផ្នែកកម្មវិធីការងារ និងបានគាំទ្រកម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ការងារបច្ចុប្បន្នភាគច្រើនរបស់ LPU ពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តុះបណ្តាលភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងវិស័យការងារកម្ពុជា ដូចជា សមាជិកសហជីព ថ្នាក់គ្រប់គ្រង តំណាងរដ្ឋាភិបាល កងកម្លាំងនគរបាល មេធាវី និងចៅក្រម។ លើសពីនេះ LPU បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផលិត និងផ្សព្វផ្សាយការបោះពុម្ព និងឯកសារបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនស្តីពីសិទ្ធិការងារ កាតព្វកិច្ច និងបញ្ហាផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។ គួរកត់សម្គាល់ថា សមាជិកស្ទើរតែទាំងអស់កំពុងផ្តោតលើការបំបែកការងារចេញពី CLEC និងការបង្កើត CENTRAL។ ទោះបីជា CLEC ហាក់កំពុងបន្តការងាររបស់ខ្លួនក្នុងផ្នែកជាច្រើនដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការងារ និងការគាំទ្រផ្នែកច្បាប់ក៏ដោយ ក៏មានចម្ងល់មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពរបស់ CLEC ក្នុងការបន្តកម្មវិធីស្តីពីការងារ ដោយសារតែបុគ្គលិកដែលមានបទពិសោធន៍ទាំងអស់របស់ខ្លួនបានងាកទៅចូលរួមជាមួយ CENTRAL (http://www.clec.org.kh/default.php)។

៣.៥ AFW នៅកម្ពុជា

AFW គឺជាសម្ព័ន្ធជាសកលរបស់អង្គការ NGO និងសហជីពដែលតស៊ូមតិឲ្យមានប្រាក់ឈ្នួលសួង់ជា ដោយផ្អែកលើសមមូលនៃកម្លាំងទិញ (PPP) ដែលត្រូវអនុវត្តនៅទូទាំងតំបន់អាស៊ី។ មកទល់បច្ចុប្បន្ន កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ AFW ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺការបង្កើត "តុលាការប្រជាជនស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យអប្បបរមានិងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យសម្រាប់ជាសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន" នៅឆ្នាំ 2012។ ថ្មីៗនេះ AFW បានចូលរួមចំណែកក្នុងរបាយការណ៍របស់ H&M។ CENTRAL បានជួយសម្របសម្រួលសកម្មភាពរបស់ AFW នៅកម្ពុជា។

AFW នៅកម្ពុជា មានសមាសភាពអង្គការដូចខាងក្រោម ៖

- សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា
- សហព័ន្ធការងារកម្ពុជា
- មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
- សហព័ន្ធជាតិកម្ពុជា
- អង្គការចលនាស្ត្រីកម្ពុជា
- សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

- សហជីពសហព័ន្ធកម្ពុជា
- មជ្ឈមណ្ឌលអភិវឌ្ឍន៍កម្មករកម្ពុជា
- មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកសម្រាប់សាមគ្គីភាពការងារអន្តរជាតិ

http://asia.floorwage.org/

៣.៦ ការផ្ដោតលើយេនឌ័រ និងក្រុមស្ត្រី

បណ្ដាញសហជីពស្ត្រី

បណ្ដាញសហជីពស្ត្រី ទើបតែត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅពេលថ្មីៗនេះប៉ុណ្ណោះ។ បណ្ដាញនេះប្រមូលផ្ដុំស្ត្រីមកពីសហជីពផ្សេងៗ និងជួយបង្កើនជំនាញដឹកនាំរបស់ស្ត្រី និងដោះស្រាយបញ្ហាយេនឌ័រ និងបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មការនី។ អង្គការនេះទើបតែចាប់ផ្ដើមសកម្មភាពរបស់ខ្លួន និងគ្មានសកម្មភាពច្បាស់លាស់ឡើយ ចំណែករចនាសម្ព័ន្ធត្រូវបានប្រកាសឡើងជាយូរមកហើយ។

មជ្ឈមណ្ឌលព័ត៌មានកម្មករ

មជ្ឈមណ្ឌលព័ត៌មានកម្មករ (WIC) គឺជាសមាគមកម្មការនីរោងចក្រកាត់ដេរ។ WIC គាំទ្រកម្មការនីដោយទាមទារសិទ្ធិរបស់កម្មការនី។ យុទ្ធសាស្ត្ររយៈពេលវែងរបស់ WIC ផ្ដោតលើការបង្កើត និងពង្រឹងចលនារបស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រ និងការបង្កើតថ្នាក់ដឹកនាំប្រកបដោយគណនេយ្យភាព និងស្របច្បាប់ក្នុងវិស័យនេះដែលឆ្លើយតបនឹងសិទ្ធិ និងតម្រូវការរបស់កម្មការី។ WIC ខិតខំបង្កើតឱកាសដល់ស្ត្រីឲ្យក្លាយជាមេដឹកនាំក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងសហជីព និងដើម្បីឲ្យស្ត្រីអាចបញ្ចេញទស្សនៈរបស់ខ្លួន និងទទួលបានការឆ្លើយតបនៅថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ WIC ផ្ដោតលើការរៀបចំ និងការបង្កើនសិទ្ធិអំណាចតាមរយៈការផ្ដល់ឱកាសឲ្យស្ត្រីជួបពិភាក្សាពីបញ្ហានៅកន្លែងការងារ។ WIC មានមជ្ឈមណ្ឌលកម្មករ (drop-in center) ចំនួន 6 ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ (http://wic.unitedsisterhood.org)។

៣.៧ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងរោងចក្រ

សកម្មភាព កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងការផ្លាស់ប្ដូរ (ACT)

ACT គឺជាគំនិតផ្ដួចផ្ដើមរបស់ IndustriALL ដែលសំដៅបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលតាមរយៈការជំរុញការចរចាជាសមូហភាពបង្កើនផលិតភាព និងលើកឡើងពីសកម្មភាពបញ្ច្រាសវិញ។ ACT ផ្ដោតសំខាន់លើការជំរុញអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់ជាតិក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ គុណសម្បត្តិនៃការបន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៅថ្នាក់ជាតិគឺ អនុសញ្ញារួមទាំងនេះចងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ និងអាចអនុវត្តបាន និងការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលតែងតែស្ថិតក្រោមចំណុចដៅប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ។ កន្លងមកក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកចំនួន 17 ដូចជា Coles, Next, Pentland, C&A, H&M, New Look សុទ្ធតែបានចុះអនុស្សរណៈយោគយល់ជាមួយ IndustriALL។

មូលនិធិ C&A និងកិច្ចសហការជាមួយ GIZ

មូលនិធិ C&A បានសហការជាមួយ GIZ (the Deutsche Gesellschaft fur Internationale Zusammenarbeit) លើកម្មវិធីមួយដែលសំដៅ "បង្កើនផលិតភាព បង្កើនប្រាក់ឈ្នួល និងចូលរួមលើកស្ទួយលក្ខខណ្ឌសង្គមល្អប្រសើរ" ក្នុងរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ជាច្រើន។ គម្រោងនេះគ្របដណ្ដប់លើរោងចក្រ 13 ដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុប 18,683 ក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី កម្ពុជា ឥណ្ឌា និងបង់ក្លាដេស។ កិច្ចសហការនេះបានសម្រេចលទ្ធផលជាទីគាប់ចិត្ត នោះគឺ "កំណើនប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករដោយសារតែប្រព័ន្ធធនធានមនុស្ស និងផែនការលើកទឹកចិត្តមានភាពប្រសើរឡើងសម្រាប់កម្មករ"។ ប៉ុន្តែ គ្មានតួលេខជាក់ស្ដែងបញ្ជាក់ពីការអះអាងទាំងនេះឡើយ។

កិច្ចព្រមព្រៀងក្របខណ្ឌជាសកលជាមួយ H&M និង Inditex

កិច្ចព្រមព្រៀងក្របខណ្ឌជាសកល (GFAs) គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលចុះហត្ថលេខាដោយសាជីវកម្មពហុជាតិ និងសហព័ន្ធសហជីពសកលមួយ ឬច្រើនដែលសំដៅការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារក្នុងប្រតិបត្តិការ

របស់ក្រុមហ៊ុន ដូចជា សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមាន GFA ពីរ។ IndustriALL ដែលជាសហព័ន្ធសហជីពសកល ដែលទទួលខុសត្រូវលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ បានចុះហត្ថលេខា GFAs ជាមួយ Inditex (2007) និង H&M (2015) ដែលសុទ្ធតែធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា (http://www.industriall-union.org/)។

H&M – គម្រោងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មរបស់អង្គការ ILO

នៅឆ្នាំ 2013 H&M បានសហការជាមួយអង្គការ ILO នៅប្រទេសកម្ពុជាដើម្បីផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាល និងការអភិវឌ្ឍជំនាញក្នុងផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម និងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ H&M។ គម្រោងនេះសំដៅបង្កើនការបំពេញតួនាទីល្អប្រសើរនៃទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មក្នុងរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ និង "បង្កើនចំនួនអនុសញ្ញារួមដោយអប់រំកម្មករនិយោជិត សហជីព និងនិយោជកស្ដីពីសារៈសំខាន់នៃការចរចាដែលផ្ដោតលើដំណោះស្រាយ និងសុចរិត"។ គម្រោងនេះទទួលបានការគាំទ្រពីទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត (SIDA) និងសហជីពស៊ុយអែត IF Metal នៅប្រទេសកម្ពុជា។ គម្រោងនេះបានបញ្ចប់នៅឆ្នាំ 2016 ប៉ុន្តែ H&M កំពុងពិចារណារៀបចំកម្មវិធីបន្ត ពេលគឺកម្មវិធីដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកបញ្ជាទិញផ្សេងទៀត។

H&M-គម្រោងប្រាក់ឈ្នួលយុត្តិធម៌

H&M ក៏កំពុងបង្កើតគម្រោងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងប្រទេសកម្ពុជាផងដែរដើម្បីគាំទ្រឲ្យថៅកែរោងចក្រ "បង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដែលផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងយុត្តិធម៌ ធានានូវការផ្ដល់សំណង និងការងារថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវទៅតាមការកំណត់ដោយច្បាប់។ ចំណុចនេះនឹងត្រូវបានគូសបញ្ជាក់តាមរយៈការអនុវត្តវិធីសាស្ត្រប្រាក់ឈ្នួលយុត្តិធម៌ក្នុងរោងចក្រគំរូរបស់យើង..."។ គម្រោងនេះបានអនុវត្តនៅឆ្នាំ 2014 លើការងារក្នុង "រោងចក្រគំរូ 2" ៖ មួយក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដេស និងមួយទៀតនៅកម្ពុជា។ H&M គឺជាអ្នកបញ្ជាទិញតែមួយគត់របស់រោងចក្រទាំងពីរនេះ។

៤. ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

៤. ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

កម្ពុជាបានចូលរួមក្រោយគេបន្តិចក្នុងផលិតកម្មកាត់ដេរដែលពោរពេញដោយការប្រកួតប្រជែងដោយសារតែភាពវឹកវរនយោបាយ និងសង្គម ក្រោយការដួលរំលំរបបខ្មែរក្រហម។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី វិស័យកាត់ដេរជាវិស័យឧស្សាហកម្មដ៏ធំបំផុតតែមួយគត់របស់កម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ 2014 វិស័យកាត់ដេរមានចំណែក 79% នៃការនាំចេញរបស់កម្ពុជា។ កាលពីពីរបីឆ្នាំមុន (ឆ្នាំ 2008) វិស័យនេះគ្របដណ្តប់លើប្រាក់ចំណេញពីការនាំចេញប្រមាណ 90%។ យ៉ាងនេះក្តី ការពឹងផ្អែកខ្លាំងលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្រាប់ប្រាក់ចំណេញពីការនាំចេញ បានបង្កជាហានិភ័យ ដោយសារតែវាធ្វើឲ្យកម្ពុជាងាយរងគ្រោះទៅនឹងវិបត្តិខាងក្រៅ។

ការងារក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងបានបន្តកើនឡើង។ នៅអំឡុងខែ មីនា ឆ្នាំ 2015 តួលេខរបស់រដ្ឋាភិបាលបង្ហាញថាមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ 605,100 នាក់បម្រើការក្នុងវិស័យទាំងនេះ។ ប្រសិនបើគេរួមបញ្ចូលវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធអ្នកផ្គត់ផ្គង់បទសម្ភាសន៍ប៉ាន់ស្មានថា តួលេខនេះនឹងកើនឡើងដល់ 800,000 នាក់យ៉ាងងាយ។

កម្ពុជាមានរោងចក្រចុះបញ្ជីផ្លូវការចំនួន 572 គិតត្រឹមចុងឆ្នាំ 2014។ តួលេខនេះមានបន្តកើនឡើងរហូតដល់ឆ្នាំ 2016។ ផលប៉ះពាល់នៃឧស្សាហកម្មនេះលើកម្ពុជាមានទំហំធំធេង

៤.១ ការរៀបចំក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជា បានកកើតឡើនៅពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1990 ក្នុងនាមជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងទីផ្សារការងារ។ នៅឆ្នាំ 2014 ប្រាក់ចំណូលពីការនាំចេញរបស់កម្ពុជាបានកើនដល់ 5.8 ពាន់លានដុល្លា។ ចំណុចខាងក្រោមបង្ហាញពីលក្ខណៈសំខាន់ៗរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ៖

ក. ទីតាំង

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រមូលផ្តុំនៅក្នុង និងជុំវិញរដ្ឋធានីភ្នំពេញ ទោះបីជាមានរោងចក្រជាច្រើនស្ថិតនៅរាយប៉ាយតាមបណ្តាខេត្តក៏ដោយ។ ផលិតផលសម្រេចតែងត្រូវបានដឹកជញ្ជូនតាមរថភ្លើងពីទីក្រុងភ្នំពេញទៅកាន់កំពង់ផែក្រុងព្រះសីហនុ ជាទីដែលសម្លៀកបំពាក់ត្រូវបានដឹកតាមកប៉ាល់ទៅប្រទេសផ្សេងទៀត។ មានគេហទំព័រមួយ (ដែលហាក់ចាស់គំរឹលបន្តិច) បង្ហាញផែនទីទីតាំងនៃរោងចក្រយ៉ាងតិច 558 ដែលកំពុងធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្នុងនោះ រោងចក្រ 394 ស្ថិតក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ រោងចក្រ 82 ស្ថិតក្នុងខេត្តកណ្តាល រោងចក្រ 28 ស្ថិតក្នុងកំពង់ស្ពឺ និងរោងចក្រ 16 ស្ថិតក្នុងខេត្តព្រះសីហនុ។ រោងចក្រ 38 ទៀតស្ថិតក្នុងខេត្តកំពង់ចាម កំពង់ឆ្នាំង កំពត កោះកុង សៀមរាប ស្វាយរៀង និងតាកែវ។

ខ. រោងចក្រ CMT

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជា ពឹងផ្អែកលើការផលិតផលិតផលមូលដ្ឋានដែលមានតម្លៃថោក។ ជាទូទៅ គេមើលឃើញថារោងចក្រកាត់ដេររបស់កម្ពុជាជាប្រភេទរោងចក្រ CMT។ រោងចក្រ CMT មិនមានធាតុចូលក្នុងផលិតកម្ម និងការរចនាសម្លៀកបំពាក់ឡើយ ពោលគឺគ្រាន់តែ "តភ្ជាប់/ផ្គុំ" ផលិតផល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ដេរវត្ថុធាតុដើមទៅតាមការកំណត់ដោយអ្នកបញ្ជាទិញប៉ុណ្ណោះ។ វត្ថុធាតុដើម (ក្រណាត់) និងគ្រឿងម៉ាស៊ីនរោងចក្រ ត្រូវបាននាំចូលពីបរទេស។ ចំណាយលើធាតុចូលកម្រិតកណ្តាលមានទឹកប្រាក់ប្រមាណ 2,597 លានដុល្លានៅឆ្នាំ 2014។

គ. ផលិតភាពទាប

រោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាសុទ្ធតែមានផលិតភាពទាប ធៀបនឹងរោងចក្រស្រដៀងគ្នាក្នុងប្រទេសចិន បង់ក្លាដេស វៀតណាម ឥណ្ឌា និងប៉ាគីស្ថាន។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺខ្ពស់ជាងប្រទេសបង់ក្លាដេស ប៉ុន្តែទាបជាង (ជាទូទៅ) វៀតណាម និងឥណ្ឌូនេស៊ី (សូមមើលតារាងលេខ 3)។

តារាងលេខ 3 ៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែក្នុងប្រទេសមួយចំនួន ខែ មករា ឆ្នាំ 2015 (US$)	
បង់ក្លាដេស	$71
កម្ពុជា	$128
ឥណ្ឌូនេស៊ី	$92 (អប្បបរមា) $247 (អតិបរមា)
វៀតណាម	$100 (អប្បបរមា) $145 (អតិបរមា)
ប្រភព៖ ILO, ឆ្នាំ 2015, ទំព័រ 5	

ឃ. ការកាន់កាប់ដោយបរទេស

រោងចក្រជាង 90% កាន់កាប់ដោយបរទេស ដែលភាគច្រើនជាវិនិយោគិនមកពីប្រទេសចិន តៃវ៉ាន់ សិង្ហបុរី និងម៉ាឡេស៊ីដែលងាកមកវិនិយោគក្នុងប្រទេសកម្ពុជាកាលពីអំឡុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1990 ដើម្បីទាញប្រយោជន៍ពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលកម្លាំងពលកម្មទាប និងការមិនកំណត់កូតាសម្រាប់ការនាំចេញទៅទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុប។ ទន្ទឹមនឹងនេះ កម្ពុជាគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រឹមតែ 7% ប៉ុណ្ណោះដែលភាគច្រើនជារោងចក្រក្នុងស្រុកខ្នាតតូច។ ក្រៅពីនេះ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាបានប៉ាន់ស្មានថា ប្រធានគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលប្រមាណ 80% ក្នុងរោងចក្រកម្ពុជាគឺជាជនបរទេស។ គេមើលឃើញថាកង្វះបុគ្គលិកត្រួតពិនិត្យក្នុងស្រុកគឺជាឧបសគ្គក្នុងផលិតភាព៖ ការប្រើប្រាស់ប្រធានត្រួតពិនិត្យជាជនបរទេសច្រើនពេកគឺជាប្រភពនៃភាពតានតឹង ការយល់ខុស និងទំនាស់។ ក្រៅពីនេះ វាបានរិតត្បិតលើឱកាសការងាររបស់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា (ធម្មតា)។

ង. ទំហំរោងចក្រ

ទំហំរោងចក្រប្រែប្រួលនៅចន្លោះពីកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាន 100 នាក់រហូតដល់រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតរាប់ 1,000 នាក់។ រោងចក្រទាំងនោះសុទ្ធតែមានអត្រាផលចំណូលខ្ពស់ ដែលមួយផ្នែកគឺដោយសារតែច្បាប់ពន្ធដាររបស់កម្ពុជា។

ច. អ្នកបញ្ជាទិញ

ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងក្រុមហ៊ុនលក់រាយសំខាន់ៗដែលទិញផលិតផលពីកម្ពុជា រួមមាន H&M, GAP, Walmart, Levi Strauss, និង Adidas។

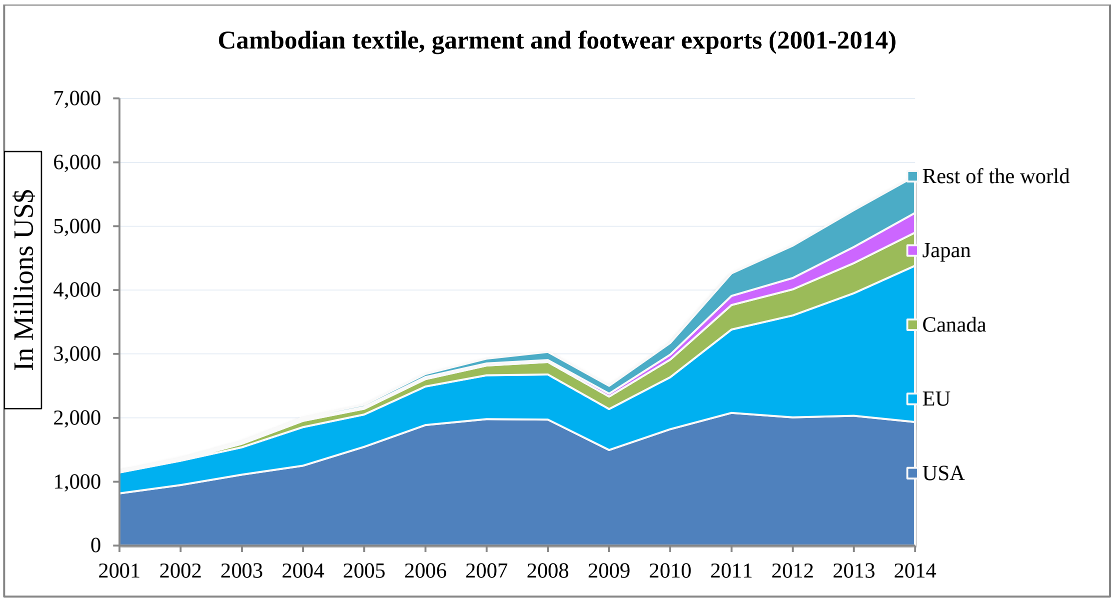
ឆ. ចំណែកទីផ្សារ និងតំបន់នាំចេញសំខាន់ៗ

កម្ពុជាជាប់លំដាប់ទី 8 ក្នុងចំណោមប្រទេសនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ធំៗទាំង 15 ដែលមានចំណែកទីផ្សារ 1.8% នៅឆ្នាំ 2014។ ប៉ុន្តែធៀបនឹងវៀតណាម ឥណ្ឌូនេស៊ី និងបង់ក្លាដេស ចំណែកទីផ្សាររបស់កម្ពុជានៅមានទំហំតូចនៅឡើយ (សូមមើលតារាងលេខ 4)។

តារាងលេខ 4៖ ចំណែកទីផ្សាររបស់ប្រទេសនាំចេញសម្លៀកបំពាក់មួយចំនួន នៅឆ្នាំ 2014 (% នៃការនាំចេញស្បែកជើង និងសម្លៀកបំពាក់សរុបក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ទាំងអស់)	
បង់ក្លាដេស	5.5%
កម្ពុជា	1.8%
ឥណ្ឌូនេស៊ី	2.6%
វៀតណាម	6.9%
ប្រភព៖ ILO, ឆ្នាំ 2015, ទំព័រ 1	

តំបន់នាំចេញសំខាន់ៗ

អឺរ៉ុបគឺជាគោលដៅនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងដ៏សំខាន់របស់កម្ពុជា ដែលស្មើនឹង 42% នៃការនាំចេញសរុបនៅឆ្នាំ 2014។ សហរដ្ឋអាមេរិកទទួលយក 34% ចំណែក 24% ទៀតត្រូវបានដឹកជញ្ជូនទៅប្រទេសផ្សេងទៀតដូចជា កាណាដា និងជប៉ុន (សូមមើលរូបលេខ 2) ។



រូបលេខ 2-ប្រភព៖ ILO, ឆ្នាំ 2015

ជ. ការអនុវត្តទិញដោយគិតពីការចំណាយ

តម្លៃតាមរោងចក្រសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា បានធ្លាក់ចុះ។ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មរកឃើញថា តម្លៃទូទាត់សម្រាប់សម្លៀកបំពាក់កម្ពុជាបានធ្លាក់ចុះក្នុងអំឡុងឆ្នាំ 2001 – 2014។ នៅចន្លោះឆ្នាំ 2001 និង 2014 តម្លៃ/សម្លៀកបំពាក់ 1 ឡូ ដែលលក់ឲ្យទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិកធ្លាក់ចុះ 32% ចំណែកតម្លៃមធ្យមក្នុងទីផ្សារអឺរ៉ុបធ្លាក់ចុះ 15%៉។

៥. ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

៥. ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម

ទោះបីជាស្ថានភាពសិទ្ធិការងារនៅកម្ពុជា មានភាពប្រសើរឡើងតាំងពីដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ 1990 ក៏ដោយ ក៏មានការរំលោភបំពានស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិជាប្រចាំ។ សន្ទស្សន៍សិទ្ធិជាសកលរបស់ ITUC បានចាត់ទុកកម្ពុជាជាប្រទេសមួយដ៏អាក្រក់បំផុតក្នុងពិភពលោកសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ITUC បានចាត់ថ្នាក់លេខ 5 សម្រាប់កម្ពុជា (1 = ល្អបំផុត, 5 = អាក្រក់បំផុត) ដែលមានន័យថាជាគោលនយោបាយសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនផ្តល់ "ការធានាសិទ្ធិ" ។ ជាទូទៅ ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិកបានប្រើប្រាស់ពាក្យសមរម្យជាងនេះ ប៉ុន្តែបានរាយការណ៍ថា ការប្រតិបត្តិរបស់កម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹង "ការអនុវត្តសិទ្ធិបង្កើតសមាគម សេរីភាពពីការរើសអើងសហជីព និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព គ្មានភាពស៊ីសង្វាក់គ្នាឡើយ" ។ ជាទូទៅ ចំណុចនេះរួមបញ្ចូលការបៀតបៀន និងការបណ្តេញសកម្មជន និងការលុបបំបាត់សហជីព ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ច្រើនពេក និងការរាំងស្ទះការចុះបញ្ជីសហជីព។ ក្រៅពីនេះ ប្រធានសហជីពបានក្លាយទៅជាជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សា។ ឧ. ក្នុងការបង្ក្រាបហិង្សាមួយប្រឆាំងនឹងប្រធានសហជីព និងកម្មករនិយោជិតនៅឆ្នាំ 2014 កងកម្លាំងយោធា និងនគរបាលកម្ពុជាបានបាញ់ទៅលើហ្វូងបាតុករ ដែលធ្វើបាតុករ 5 នាក់ស្លាប់ និងរងរបួសជាច្រើននាក់។ បន្ទាប់ពីការតវ៉ាទាំងនេះ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងលើសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យចំនួន 6 ដោយចោទប្រកាន់ថា សហព័ន្ធសហជីពទាំងនោះបានញុះញង់ឲ្យកម្មករប្រព្រឹត្តហិង្សាក្នុងបាតុកម្ម។ ប្រធានសហជីពដែលត្រូវបានជាប់ចោទកំពុងស្ថិតក្រោមការព្យួរទោសមានលក្ខខណ្ឌ "ដែលរារាំងពួកគេមិនឲ្យចូលរួម ឬរៀបចំការតវ៉ាណាមួយ និងតម្រូវឲ្យពួកគេធ្វើរបាយការណ៍ទៅតុលាការជារៀងរាល់ខែ" ។

៥.១ ដង់ស៊ីតេសហជីពនៅទូទាំងប្រទេស

ជារួម ការបង្កើតសហជីពនៅកម្ពុជាមានប្រមាណ 5% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប ចំណែកក្នុងឧស្សហកម្មកាត់ដេរ កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរប្រមាណ 60% ជាសមាជិកសហជីព។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជាមានលក្ខណៈដាច់ដោយឡែក ធៀបនឹងប្រទេសផ្សេងទៀតដែលការបង្កើតសហជីពមានប្រមាណ 1% - 10% នៃកម្មករ។ មានសេចក្តីរាយការណ៍ថា ឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានអត្រាភាគរយខ្ពស់បំផុតនៃការចូលជាសមាជិកសហជីពក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្មនានា ក្នុងតំបន់អាស៊ី។ យ៉ាងនេះក្តី ភាគច្រើននៃសហជីពទាំងនេះមិនសូវឯករាជ្យឡើយ។ ជាក់ស្តែង សហជីពភាគច្រើនត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋាភិបាល។

៥.២ អនុសញ្ញារួម (CBAs)

អនុសញ្ញារួមនៅតែជាបាតុភូតថ្មីក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ។ អនុសញ្ញារួមជាច្រើនត្រូវបានចុះហត្ថលេខា ជាពិសេសក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងមានតិចតួចក្នុងវិស័យសណ្ឋាគារ និងព្រលានយន្តហោះ។ នៅចុងឆ្នាំ 2014 រដ្ឋាភិបាលបានបង្ហាញថាមានអនុសញ្ញារួមចុះបញ្ជីចំនួន 478 ដែលក្នុងនោះអនុសញ្ញារួម 425 ស្ថិតក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង (90% នៃអនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីសរុប) ហើយមានអនុសញ្ញារួមត្រឹមតែ 18 ប៉ុណ្ណោះក្នុងវិស័យសណ្ឋាគារ/ទេសចរណ៍ និងមានអនុសញ្ញារួម 13 ទៀតក្នុងវិស័យសេវាកម្ម (សូមមើលតារាងលេខ 5)។

អនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីភាគច្រើន ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមតែអ្វីដែលជាការកំណត់ជាក់ស្តែងប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺមិនសូវលើសពីអ្វីដែលមានក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ។ ជាទូទៅ អនុសញ្ញារួម រួមបញ្ចូលលក្ខន្តិកៈមួយដែលគ្របដណ្តប់លើភាពញឹកញាប់នៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល។ អនុសញ្ញារួមល្អប្រសើរពីរបី រួមបញ្ចូលវិធានការដែលគ្របដណ្តប់លើប្រាក់រង្វាន់ ចំនួនម៉ោងធ្វើការ បញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាព និងការងារថែមម៉ោង។

ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលត្រូវបានសម្ភាស បានកំណត់បញ្ហាប្រឈមជាច្រើនក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ទីមួយ គេមានការលំបាកបំផុតក្នុងការធានាការអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលគ្របដណ្តប់លើសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករ។ ទីពីរ មានឧបសគ្គជាច្រើនក្នុងការអនុវត្ត និងបទប្បញ្ញត្តិដែលរាំងស្ទះការចរចាអនុសញ្ញារួម។ ឧ. វាជាការលំបាកក្នុងការបំពេញតាមមាត្រាច្បាប់ដែលតម្រូវ

ឲ្យមានសមាជិកសហជីព 51% ក្នុងរោងចក្រមួយ និងការបង់ប្រាក់វិភាគទានសមាជិកឲ្យបាន 30%"។ ការប្រកួតប្រជែងក្នុងចំណោមសហជីពនានា (ដែលជាញឹកញាប់គាំទ្ររដ្ឋាភិបាល) ក្នុងឧស្សាហកម្មដូចគ្នាតែងតែបង្កការភាន់ច្រលំ ដែលផ្តល់ឱកាសឲ្យនិយោជកបញ្ចៀសការចរចាទាំងស្រុង។ ការណ៍នេះ បានបង្កការលំបាកដល់ការធ្វើសេចក្តីព្រាងកិច្ចព្រមព្រៀងគ្រប់ប្រភេទរវាងសហជីព និងរោងចក្រ។ ទោះបីជាច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យមានសហជីពច្រើនក្នុងដំណើរការចរចា ប៉ុន្តែចំណុចនេះមិនសូវកើតឡើងឡើយ។

	តារាងលេខ 5៖ អនុសញ្ញារួមដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងការងារ តាមឧស្សាហកម្ម និងឆ្នាំ										
	សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង	ធនាគារ	សណ្ឋាគារ	សេវាកម្ម	បដិសណ្ឋារកិច្ច	ផ្លាស្ទិច	ការដេរប៉ាក់	កម្មន្តសាល	បោះពុម្ព	អប់រំ	ចំនួនអនុសញ្ញារួមសរុប/ឆ្នាំ
2003	5										5
2004	12	1	1								14
2005	12		3	1							16
2006	12		2		1						15
2007	13		2								15
2008	20		1	1							22
2009	113	1	3	2		1	1	4			125
2010	45	1	2	3			1				52
2011	62		1	3			1	2		1	70
2012	73	1	1	2			1	1	1		81
2013	29	1	2				1				33
2014	29			1							30
សរុប	425	5	18	13	1	1	5	7	1	1	478
ប្រភព៖ ក្រសួងការងារ, ឆ្នាំ 2015											

៥.៣ ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ

មានវិវាទការងារពីរប្រភេទ៖ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។ វិវាទទាំងពីរប្រភេទនេះត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រសួងការងារ។ វិវាទបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹងនិយោជកម្នាក់ និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើន។ វិវាទនេះតែងពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ជាធរមាន ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ ឬកិច្ចព្រមព្រៀង។ ប្រភេទមួយផ្សេងទៀតនៃវិវាទបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ដំណើរការផ្សះផ្សារមានលក្ខណៈស្ម័គ្រចិត្តសម្រាប់គូភាគី។

ទន្ទឹមនឹងនេះវិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធនឹងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើន និងកម្មករនិយោជិតជាច្រើនដែលធ្វើជាតំណាងឲ្យក្រុម ឬសហជីពមួយ។ វិវាទអាចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ ឬផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដូចជា អត្ថប្រយោជន៍។ វិវាទការងាររួមត្រូវដាក់ឲ្យក្រសួងការងារធ្វើការសម្របសម្រួលក្នុងរយៈពេល 15 ថ្ងៃចាប់ពីការកើតមានវិវាទ។ ប្រសិនបើមិនអាចដោះស្រាយបានតាមការសម្រុះសម្រួល ត្រូវមាន "អំឡុងពេលបន្ធូរបន្ថយភាពតានតឹង" ដែលគូភាគីត្រូវទទួលអន្តរាគមន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់រយៈពេលយ៉ាងយូរបំផុត30ថ្ងៃមុនពេលមានការធ្វើសេចក្តីសម្រេចពីអាជ្ញាកណ្តាល ឬតុលាការពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ។ វាជាករណីលើកលែងប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមដែលបានចរចាមានមាត្រាដែលគ្របដណ្តប់លើដំណើរការដោះស្រាយវិវាទជាជម្រើសផ្សេងទៀត។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ2003គឺជាស្ថាប័នជាតិត្រីភាគីដែលមានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតាមរយៈការផ្សះផ្សារ និងអាជ្ញាកណ្តាល។ មុនពេលធ្វើការផ្សះផ្សារ ភាគីនានាត្រូវសម្រេចថាតើត្រូវទទួលបានសេចក្តីសម្រេចចងកាតព្វកិច្ច ឬមិនចងកាតព្វកិច្ច។ សេចក្តីសម្រេចមិនចងកាតព្វកិច្ចត្រូវបានកំណត់ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយសម្រេចយកជម្រើសនេះ។ ភាគីនានាមានសិទ្ធិដាក់បណ្តឹងឧទ្ធរណ៍លើសេចក្តីសម្រេចមិនចងកាតព្វកិច្ច ក្នុងរយៈពេលមិនយូរជាង 8 ថ្ងៃក្រោយការចេញសេចក្តីសម្រេច។ ក្រៅពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្លូវការ សហជីពឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមួយចំនួន អាចសម្រេចដាក់បណ្តឹងរបស់ខ្លួន

ដោយផ្ទាល់ទៅអ្នកបញ្ជាទិញដែលទិញផលិតផលពីរោងចក្រមានវិវាទ។ នេះអាចជាមធ្យោបាយដ៏ជោគជ័យ ព្រោះគេមើលឃើញថា ដំណើរការនីតិវិធីក្នុងស្រុកតែងចំណាយពេលយូរ គ្មានប្រសិទ្ធភាព និងមិនអាចទុកចិត្តបាន។

កម្ពុជាគ្មានប្រព័ន្ធតុលាការពិសេសស្ដីពីការងារឡើយ និងត្រឹមតែត្រូវបានបំពាក់បំប៉នដើម្បីវិនិច្ឆ័យវិវាទបុគ្គលប៉ុណ្ណោះ។ បញ្ហាសំខាន់គឺ មនុស្សជាច្រើនយល់ថា ប្រព័ន្ធតុលាការទាំងមូលពុករលួយ លម្អៀង និងគ្មានតម្លាភាព។

៥.៤ កិច្ចសន្ទនាសង្គមនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់វិស័យ

គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ (LAC) ត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ 1999 និងមានតំណាងសមាគមនិយោជក សហជីព និងរដ្ឋាភិបាល 28 នាក់។ សមាជិកពាក់កណ្ដាលគឺជាសមាសភាពមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលមកពីក្រសួងនានា និងទីភ្នាក់ងាររដ្ឋ។ សមាជិក 7 នាក់គឺជាតំណាងសហជីព ចំណែកសមាជិក 7 នាក់ទៀតតំណាងឲ្យនិយោជក។ ក្រសួងការងារគឺជាប្រធាន LAC ចំណែកអនុប្រធានរួមមានតំណាងសហជីពមួយរូប និងតំណាងនិយោជកមួយរូប។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏មានទីកន្លែងក្រៅផ្លូវការផ្សេងទៀតសម្រាប់ជំរុញកិច្ចសន្ទនាផងដែរ។ ភាគច្រើន ទីកន្លែងទាំងនេះគឺសហជីពជាតិ និងអង្គការគាំទ្រវិស័យការងារ។ ឧ. GMAC និងពេលខ្លះរដ្ឋាភិបាល នឹងអញ្ជើញភាគីពាក់ព័ន្ធឲ្យចូលរួមក្នុងវេទិកាទ្វេរ ឬពហុភាគីដើម្បីពិភាក្សាពីប្រធានបទដែលផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ក្រៅពីនេះ អង្គការ ILO បានរៀបចំវេទិកាជាប្រចាំដែលផ្ដល់ឱកាសដល់ដៃគូសង្គមក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរយោបល់និងលើកទឡ្ហីករណ៍។ ឧ. ក្នុងដំណាក់កាលព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ក្រសួងការងារដែលទទួលបានជំនួយបច្ចេកទេស និងហិរញ្ញវត្ថុពីអង្គការ ILO បានរៀបចំកម្រងសិក្ខាសាលាប្រចាំឆ្នាំចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2010 ដែលប្រមូលផ្ដុំភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីពិភាក្សាពីសេចក្ដីព្រាងចុងក្រោយនៃបទប្បញ្ញត្តិស្ដីពីសហជីព។

អង្គការគាំទ្រវិស័យការងារផ្សេងទៀតដូចជា ACILS, CLEC, CENTRAL និង FES ក៏បានរៀបចំសិក្ខាសាលា វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល និងវគ្គចែករំលែកព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលមានការចូលរួមដោយតំណាងមកពីភាគីទាំងបី។ យ៉ាងនេះក្ដី គួរកត់សម្គាល់ថាឱកាសទាំងនេះតែងតែមានលក្ខណៈបណ្ដោះអាសន្ន មិនទៀងទាត់ក្រៅផ្លូវការ និងមិនអំណោយផលដល់ការចរចាជាក់ស្ដែង។

ពេលខ្លះ សហជីពនានា ជាពិសេស CLC បានអញ្ជើញតំណាងរដ្ឋាភិបាល សមភាគីសហជីពរបស់ខ្លួន និយោជក និងអង្គការ NGO ពាក់ព័ន្ធឲ្យចូលរួមពិភាក្សាពីគោលជំហររបស់ខ្លួនស្ដីពីបញ្ហាការងារផ្សេងៗ។ ឧ. ក្នុងអំឡុងពេលយុទ្ធនាការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលកាលពីឆ្នាំ 2010 និង 2013 CLC បានបង្ហាញពីតម្រូវការ និងទឡ្ហីករណ៍របស់ខ្លួនស្ដីពីការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងវេទិកាដែលរៀបចំសម្រាប់គោលបំណងនោះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ សហជីពគាំទ្ររដ្ឋាភិបាលដែលមានសមាសភាពច្រើនក្នុងសហជីពកម្ពុជា តែងតែមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងក្របខណ្ឌត្រីភាគីផ្លូវការ មិនសូវពាក់ព័ន្ធក្នុងយុទ្ធនាការសាធារណៈ និងតែងតែប្រឆាំងនឹងសកម្មភាពដែលផ្ដួចផ្ដើមឡើងដោយសហជីពឯករាជ្យ។

៦. ការអនុវត្តក្រមស្តីពីការអនុវត្តការងារ

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

៦. ការអនុវត្តក្រមស្តីពីការអនុវត្តការងារ

ក្នុងជំពូកនេះ យើងផ្តោតលើការអនុវត្តគ្រប់ផ្នែកនៃក្រមស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់មូលនិធិ FWF (បណ្តាញ) ដោយពិនិត្យមើលស្ថិតិផ្លូវការស្តីពីការប្រតិបត្តិ (ក្នុងករណីសមស្រប) ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ និងទស្សនៈរបស់ភាគីផ្សេងៗ និងវិភាគលើការអនុវត្ត។ ផ្នែកនីមួយៗ សុទ្ធតែមានការដកស្រង់ពីក្រមស្តីពីការអនុវត្តការងាររបស់មូលនិធិ FWF ។

ដោយសារតែមូលនិធិ FWF មិនសូវពាក់ព័ន្ធខ្លាំងនឹងសកម្មភាពពិនិត្យតាមដាននៅកម្ពុជា ទិន្នន័យនេះផ្អែកលើគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) និងបទសម្ភាសន៍ជាមួយតំណាងមកពីសហជីពការងារកម្ពុជា និងអង្គការ NGO ដែលផ្តោតលើស្ត្រី។

BFC គឺជាដៃគូសហការរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC)។ BFC បាន និងកំពុងធ្វើការវាយតម្លៃឯករាជ្យស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងាររោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ 2001។ ការវាយតម្លៃនេះនឹងបង្កើតមូលដ្ឋាននៃការអនុវត្តការងារដែលរោងចក្រពាក់ព័ន្ធអាចយកជាគោល នៅពេលសហការជាមួយ BFC ដើម្បីធានាលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែល្អប្រសើរ។ កម្មវិធីនេះមានលក្ខណៈពិសេស ព្រោះវាផ្តល់ការគ្របដណ្តប់ឧស្សាហកម្មទូលំទូលាយ ដោយសារតែការចូលរួមគឺជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់រោងចក្រដែលនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង។ BFC រាយការណ៍ពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានក្នុងកន្លែងការងារ ពោលគឺសិទ្ធិដែលគ្របដណ្តប់លើពលកម្មកុមារ ការរើសអើង ការងារដោយបង្ខំ និងសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព។ ខុសពី FWF វាមិនរួមបញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យស្តង់ដាឡើយ និងកម្រិតត្រឹមការពិនិត្យតាមដានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់។

ក. សេរីភាពក្នុងការជ្រើសរើសការងារ

គ្មានការបង្ខិតបង្ខំ ដូចជា ការងារឃុំឃាំង ឬពន្ធនាគារឡើយ។

(អនុសញ្ញាលេខ 29 និង 105 របស់អង្គការ ILO)

កម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញាទាំងពីរនេះ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ 1) និងគ្មានភាពខ្វះចន្លោះច្រើនលើបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារដោយបង្ខំឡើយ។ របាយការណ៍របស់ BFC មិនបានបង្ហាញពីការរំលោភបំពានណាមួយក្នុងផ្នែកនេះឡើយក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងមក។ ការងារដោយបង្ខំជាអំពើខុសច្បាប់នៅកម្ពុជា។ កម្មករទាំងអស់ ដូចជា អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ គ្រួសារ និងកសិកម្ម មានសិទ្ធិ និងសេរីភាពផ្លាស់ប្តូរការងារទៅតាមបំណងរបស់ខ្លួន។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- មាត្រា 15 នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជាបានចែងថា "ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ 29 ស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច"។
- អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី 61 ថ្ងៃទៅ 90 ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី 6 ថ្ងៃ ទៅ 1 ខែ (មាត្រា 369)។ មាត្រា 16 ចែងថា ការជួលមនុស្សឲ្យធ្វើការដើម្បីកាត់ជំពាក់ត្រូវហាមឃាត់។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

គេមិនទាន់ឃើញមានករណីនៃការងារដោយបង្ខំក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាឡើយ ទោះបីជាពលករទេសន្តរប្រវេសន៍របស់កម្ពុជានៅបរទេសប្រឈមនឹងបញ្ហាទាំងនេះក្នុងប្រទេសមួយចំនួនដូចជា ថៃ និងម៉ាឡេស៊ី ដែលមានការរាយការណ៍ថាមានវិស័យកាត់ដេរក្រៅប្រព័ន្ធ ដែលមានប្រមាណ 25% - 30% ក៏ដោយ។ វិស័យនេះមិនត្រូវបានត្រួតពិនិត្យឡើយ។ ដូច្នេះគេមិនសូវមានព័ត៌មានស្តីពីការអនុវត្ត និងលក្ខខណ្ឌការងារនោះទេ។

ខ. គ្មានការរើសអើងក្នុងការងារ

ក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក គោលនយោបាយស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល ការទទួលឲ្យចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល គោលនយោបាយស្តីពីការដំឡើងតំណែងនិយោជិត គោលនយោបាយស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ការចូលនិវត្តន៍ និងទិដ្ឋភាពផ្សេងទៀតនៃទំនាក់ទំនងការងារ ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឱកាសស្មើភាព ដោយមិនគិតពីជាតិសាសន៍ ពណ៌សំបុរ ភេទ សាសនា ទំនាក់ទំនងនយោបាយ សមាជិកភាពក្នុងសហជីព សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម វិការៈ ឬពិការភាពឡើយ។ (អនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ 100 និង 111)

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- មាត្រា 31 ក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែងពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅមួយដែលការពារប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរពីការរើសអើងនានា។
- មាត្រា 12 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់ការរើសអើងដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សំបុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិតឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសម្រេចអំពីការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កម្រៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។
- និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពដល់ខេមរៈជន នៅពេលជួលពួកគេឲ្យបម្រើការងារ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 263)។ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានផាត់ចេញពីច្បាប់ស្តីពីការងាររួមមាន មន្ត្រីរាជការ អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ និងនគរបាល កងទ័ព តុលាការ បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រ។

- ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា106 ចែងថា ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតនៅក្រោមឱវាទច្បាប់នេះ ដោយមិនគិតពីដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុសម្រាប់ការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 182 ចែងថា ស្ត្រីគ្រប់រូបដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសដែលស្ថិតក្រោមឱវាទនៃច្បាប់នេះមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព។ អ្នកបម្រើការងារតាមផ្ទះត្រូវបានផាត់ចេញ (មាត្រា1)។ និយោជកត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យបញ្ឈប់ការងារស្ត្រីដែលឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

របាយការណ៍ថ្មីបំផុតរបស់ BFC (2015) រកឃើញថា រោងចក្រ 13% មានការរើសអើង ដែលបង្ហាញពីការថយចុះយ៉ាងច្រើនពីរបាយការណ៍មុនៗដែលកត់សម្គាល់ពីការរំលោភបំពានក្នុងផ្នែកនេះដែលមានជិត 20%។ ទម្រង់ផ្សេងៗនៃការរើសអើងដែលរកឃើញរួមមាន៖

- ការរើសអើងក្នុងពេលជួលបម្រើការងារ (10.6% នៃរោងចក្រដែលមិនប្រតិបត្តិតាមក្នុងរបាយការណ៍)
- ការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងការបញ្ឈប់ពីការងារដោយផ្អែកលើភេទ (អត្រារោងចក្រដែលមិនប្រតិបត្តិតាមគឺ 2.4%)
- ការរើសអើងដែលផ្តោតលើសមាជិកសហជីព (រោងចក្រ 2.4% មិនប្រតិបត្តិតាម) និង
- ការរើសអើងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ (1.93%)។

ទិន្នន័យខ្លះក្នុងចំណោមនេះ ហាក់បង្ហាញពីករណីនៃកង្វះការរាយការណ៍ពីការរំលោភបំពាន។ ឧ. របាយការណ៍របស់អង្គការ Human Right Watch (2015) បង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតជិត 50% រាយការណ៍ពីការរើសអើងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះក្នុងចំណោមរោងចក្រ 70 ដែលត្រូវបានស៊ើបអង្កេត។ ភាគច្រើននៃរោងចក្រទាំងនេះមិនបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សម្រាកលំហែរមាតុភាពខ្លះ ឬទាំងអស់ដល់ស្ត្រីឡើយ។ ចំណុចនេះត្រូវបានបញ្ជាក់ក្នុងការត្រួតពិនិត្យរបស់ BFC ដែលរកឃើញថា មានរោងចក្រតែ 54% ប៉ុណ្ណោះដែលបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សម្រាកលំហែរមាតុភាពខ្លះ ឬទាំងអស់ដល់ស្ត្រី។ លើសពីនេះ ស្ថានភាពនេះហាក់កាន់តែអាក្រក់ឡើង ព្រោះវាបង្ហាញពីអត្រាកំណើន 11% ពីអំឡុងពេល 6 ខែមុន និងអត្រាកំណើន 20% ក្នុងរយៈពេលត្រឹមតែ 1 ឆ្នាំ។ លើសពីនេះ មានរោងចក្រតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យបង្កើតមណ្ឌលថែទាំកុមារ ឬផ្តល់ទីតាំងសម្រាប់ស្ត្រីបំបៅដោះកូន ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិបំបៅដោះកូនរយៈពេល 30 នាទី ពីរដងសម្រាប់រយៈពេល 1 ឆ្នាំដំបូងក្រោយការសម្រាល និងការថែទាំកុមារក្នុងរោងចក្រដែលមានកម្មការនីលើសពី 100 នាក់ក៏ដោយ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្តល់ឧបត្ថម្ភធនជាប្រាក់ជំនួសឲ្យការថែទាំកុមារ។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតមានការលំបាកខ្លាំងក្នុងការរក្សាតុល្យភាពជីវិតគ្រួសារ និងការងាររោងចក្រកាត់ដេរ។ ជាញឹកញាប់ កុមារត្រូវបានចិញ្ចឹមបីបាច់ក្នុងតំបន់ជនបទដោយសមាជិកគ្រួសារធំ ដូចជា យាយតា។

ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការជួលបម្រើការងារ បុរស និងស្ត្រីត្រូវបានជួលបម្រើការសម្រាប់ការងារផ្សេងៗ។ បុរសតែងត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើការងារផ្នែកអ៊ុតកាត់ សង្កត់ឃ្លាំង និងសន្តិសុខ ប៉ុន្តែកម្រត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើការផ្នែកដេរប៉ាក់ណាស់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ស្ត្រីច្រើនលើសលប់ត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើការផ្នែកដេរប៉ាក់ និងមានឱកាសតិចតួចក្នុងការទទួលបានមុខងារផ្សេងទៀតក្នុងរោងចក្រ។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនផលិតមិនបានកំណត់អាយុ និង/ឬភេទក្នុងការប្រកាសរកបុគ្គលិកក៏ដោយ ក៏ជាក់ស្តែងពួកគេតែងតែជួលបុគ្គលិកដោយកំណត់តាមភេទ។ ការបែងចែកការងារតាមជាតិពន្ធុកំណត់លក្ខណៈរោងចក្រដែលជាទូទៅ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងគឺជាជនបរទេស (ចិន)។ ចំណុចនេះបង្កជាបញ្ហាទំនាក់ទំនង និងមានន័យថា កម្មករនិយោជិតកម្ពុជាគ្មានឱកាសកាន់តួនាទីគ្រប់គ្រង។

ទោះបីជាបច្ចុប្បន្ននេះ គ្មានពលករទេសន្តរប្រវេសក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ប៉ុន្តែមានការធ្វើចំណាកស្រុកពីជនបទមកទីក្រុង (ពលករចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេស)។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះបានឃ្លាតឆ្ងាយពីគ្រួសារ និងភូមិកំណើតរបស់ខ្លួន និងងាយរងគ្រោះទៅនឹងការរំលោភបំពាន និងការកេងប្រវ័ញ្ច។ បច្ចុប្បន្ន គ្មានករណីនៃការរើសអើងដោយសារសាសនាឡើយ។

យ៉ាងនេះក្តី មានការរើសអើងជាច្រើនលើសមាជិកសហជីព។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងការជួលបម្រើការ ភាគីពាក់ព័ន្ធកត់សម្គាល់ថា សកម្មជនសហជីពលេចធ្លោរតែងតែមានការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការងារ ដោយសារតែនិយោជកតែងតែចុះឈ្មោះពួកគេក្នុងបញ្ជីខ្មៅ។ នៅឆ្នាំ 2010 និង 2013 នៅពេលដែលមានការបណ្តេញចេញពីការងារក្រោយបាតុកម្មទាមទារឲ្យមានការតំឡើង

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទូទាំងប្រទេស កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញ មានការលំបាកបំផុតក្នុងការស្វែងរកការងារថ្មីក្នុងរោងចក្រដដែល ឬរោងចក្រផ្សេងទៀត។ រោងចក្រហាក់បានផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានស្តីពីសកម្មជនសហជីពដែលបង្កបញ្ហា។ ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ (FDCs) កាន់តែច្រើនមានន័យថា កិច្ចសន្យារបស់សមាជិកសហជីពដែលសកម្មមិនសូវជាត្រូវបានធ្វើឡើងជាថ្មីឡើយ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធគូសបញ្ជាក់ថា BFC រកឃើញថា គេមានការលំបាកក្នុងការកំណត់ប្រភេទបញ្ហាទាំងនេះ។

យ៉ាងនេះក្តី មានការដាក់បណ្តឹងតិចតួចស្តីពីការរើសអើងទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

គ. គ្មានការកេងប្រវ័ញ្ចពលកម្មកុមារ

មិនត្រូវមានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារឡើយ។ អាយុទទួលឲ្យធ្វើការមិនត្រូវតិចជាងអាយុបញ្ចប់ការសិក្សាជាកាតព្វកិច្ចឡើយ ហើយក្នុងករណីណាក៏ដោយ មិនត្រូវតិចជាង 15 ឆ្នាំឡើយ (អនុសញ្ញាលេខ 138 របស់អង្គការ ILO)។ មិនត្រូវមានទម្រង់ទាសភាព ឬការអនុវត្តដែលស្រដៀងគ្នានឹងទាសភាព ដូចជា ការលក់និងជួញដូរកុមារ ការជំពាក់បំណុល និងការងារដោះបំណុល និងការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ចឡើយ...។ កុមារ (ក្រោមអាយុ 18 ឆ្នាំ) មិនត្រូវបំពេញការងារដែល លក្ខណៈ ឬស្ថានភាពនៃការបំពេញការងារ នឹងបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ឬសីលធម៌ (អនុសញ្ញាលេខ 182 របស់អង្គការ ILO)។

សេចក្តីផ្តើម

កម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញាលេខ 138 និង 182 របស់អង្គការILO ហើយយោងតាមច្បាប់កម្ពុជា កុមារត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការ (ក្នុងឧស្សាហកម្មធុនស្រាល) សម្រាប់រយៈពេលអតិបរមា 3 ម៉ោង/ថ្ងៃ ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលមិនរំខានដល់ការសិក្សា ឬការអភិវឌ្ឍផ្នែករាងកាយ ប្រាជ្ញាស្មារតី ឬសីលធម៌របស់ពួកគេ។ BFC រាយការណ៍ថា មានរោងចក្រ 3% ដែលបញ្ជាក់ថាមានកម្មករនិយោជិតមិនគ្រប់អាយុ (ខែ មិថុនា ឆ្នាំ 2015) ។ ក្នុងអំឡុងពេលចន្លោះខែ ឧសភា ឆ្នាំ 2014 និង ខែ មិថុនា ឆ្នាំ 2015 BFC រកឃើញករណី 28 ដែលកុមារអាយុក្រោម 15 ឆ្នាំ ធ្វើការក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធគូសបញ្ជាក់ថា ចំនួនកម្មករកុមារមានអត្រាខ្ពស់ជាងនេះក្នុងរោងចក្រដែលមិនបានចុះបញ្ជី និងមិនត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយ BFC។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- អាយុធ្វើការអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ក្នុងរោងចក្រនៅកម្ពុជាគឺ 15 ឆ្នាំ ចំណែកកុមារដែលមានអាយុ 15-17 ឆ្នាំមិនត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង ឬធ្វើការងារធ្ងន់ឡើយ។ ក្រៅពីនេះ ពួកគេត្រូវទទួលបានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាល (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 181)។
- មានករណីលើកលែងក្នុងការងារធុនស្រាល៖ កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុ 12-15 ឆ្នាំត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យបំពេញការងារដែលអាចរំខានដល់ការសិក្សារបស់ពួកគេ ក្នុងចំណោមបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀត (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 177 (4))។
- កុមារអាយុក្រោម 12 ឆ្នាំត្រូវបានហាមឃាត់ទាំងស្រុងមិនឲ្យធ្វើការ។ កុមារត្រូវសិក្សាឲ្យបានយ៉ាងតិចត្រឹមថ្នាក់ទី 9 ចំណែកការសិក្សានៅថ្នាក់បឋមសិក្សា និងអនុវិទ្យាល័យគឺមិនគិតប្រាក់កម្រៃឡើយ។ និយោជកត្រូវកត់ត្រាអនីតិជនទាំងអស់ដែលបម្រើការក្នុងរោងចក្រ និងត្រូវមានភស្តុតាងផ្លូវច្បាប់សម្រាប់និយោជិតទាំងអស់ដូចជា អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ សំបុត្រកំណើត សំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ សៀវភៅគ្រួសារ ប័ណ្ណការងារ សញ្ញាបត្រ ប័ណ្ណចុះឈ្មោះបោះឆ្នោត ឬឯកសារសមមូល (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 170, សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ 11/03)។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

បច្ចុប្បន្ននេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធជឿជាក់ថា ពលកម្មកុមារមិនមែនជាបញ្ហាចម្បងក្នុងរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីឡើយ ទោះបីជាការប្រើប្រាស់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណក្លែងក្លាយយ៉ាងច្រើនមានន័យថា បញ្ហានេះមិនត្រូវបានរាយការណ៍ពេញលេញក៏ដោយ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតគូសបញ្ជាក់ថា ជាទូទៅ ការហាមឃាត់ការងារថែមម៉ោងសម្រាប់កុមារអាយុ 15-17 ឆ្នាំមិនត្រូវបានអនុវត្តតឹងរ៉ឹងឡើយ។ នៅឆ្នាំ 2013 កម្មករអាយុ 13 ឆ្នាំម្នាក់បានស្លាប់នៅពេលមានការបាក់ធ្លាក់ពិតានរោងចក្រ Wing Star Shoes ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធ

ខ្លះជឿថា មានកម្មករនិយោជិតមិនគ្រប់អាយុច្រើនជាងនេះក្នុងរោងចក្រដែលមិនបានចុះបញ្ជី ប៉ុន្តែកង្វះទិន្នន័យដែលអាចជឿជាក់បាន ធ្វើឲ្យគេពិបាកផ្ទៀងផ្ទាត់លើការអះអាងទាំងនេះ។

ឃ. សេរីភាពបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព

ត្រូវមានការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាព (អនុសញ្ញាលេខ 87 និង 98 របស់អង្គការ ILO)។ តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវប្រឈមនឹងការរើសអើង និងត្រូវមានលទ្ធភាពធ្វើការក្នុងគ្រប់កន្លែងការងារទាំងអស់ ដើម្បីបំពេញមុខងារធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួន (អនុសញ្ញាលេខ 135 និងអនុសាសន៍លេខ 143 របស់អង្គការ ILO)។

កម្មកររោងចក្រនៅកម្ពុជាមានសេរីភាពចូលជាសមាជិកក្នុងសហជីព ដែលមានអត្រាខ្ពស់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ (60%) ប៉ុន្តែសហជីពឯករាជ្យមានការលំបាកក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌអំណោយផល ហើយសមាជិកនៅតែមានការលំបាកក្នុងការធ្វើប្រតិបត្តិការដោយសេរីក្នុងរោងចក្រ។ ការចូលរួមរបស់កម្មករក្នុងសហជីពឯករាជ្យតែងត្រូវបានរិតត្បិតដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ សហជីពក្នុងរោងចក្រតែងត្រូវបានផ្តួចផ្តើមដោយសហជីពថ្នាក់ជាតិ។ ជាញឹកញាប់កម្មករព្យាយាមគ្រប់គ្រងសកម្មភាពសហជីពក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួន។ លើសពីនេះ មានសហជីពជាច្រើនដែលគ្រប់គ្រងដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រង ឬរដ្ឋាភិបាលដែលមិនបានធ្វើជាតំណាងជាក់ស្តែង និងឯករាជ្យដើម្បីបម្រើឲ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មកររោងចក្រ។

ជាញឹកញាប់ សហជីពឯករាជ្យប្រឈមនឹងបញ្ហាជាច្រើននៅពេលព្យាយាមធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងរោងចក្រ។ ពួកគេប្រឈមនឹងការរើសអើងការបៀតបៀន និងការបណ្តេញចេញដោយខុសច្បាប់។ នៅពេលដែលពួកគេប្រកាសពីវត្តមានក្នុងរោងចក្រថ្នាក់គ្រប់គ្រងតែងតែប្រឆាំងដោយបង្កជាឧបសគ្គ ដើម្បីបង្កការលំបាកមិនឲ្យសហជីពធ្វើប្រតិបត្តិការដោយប្រសិទ្ធភាពបាន។ ពួកគេតែងតែធ្វើឲ្យរាំងស្ទះដំណើរការបង្កើតសហជីពដោយបណ្តេញសមាជិកសហជីពដែលបានជ្រើសរើស និងបញ្ចុះបញ្ចូលមិនឲ្យកម្មករចូលរួមក្នុងសហជីព។ ចំណុចនេះបានបង្កើតជាបញ្ហាសម្រាប់សហជីពឯករាជ្យ និងកម្មករដែលជាសមាជិក។ ប្រធានសហជីពប្រឈមនឹងការប្រព្រឹត្តចំពោះមិនសមស្រប។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញាលេខ 87 និង 98។
- ច្បាប់របស់កម្ពុជាការពារសេរីភាពបង្កើតសមាគម។ មាត្រា 22 (1) ចែងពីសិទ្ធិសេរីភាពបង្កើតសមាគម ដូចជា សហជីព។ មាត្រា 36 ចែងថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានសិទ្ធិ "បង្កើត និងក្លាយជាសមាជិកសហជីព"។
- ច្បាប់បានហាមឃាត់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងមិនឲ្យធ្វើអន្តរាគមន៍ ក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 280) ឬគំរាមកំហែង ឬផ្តល់គ្រឿងលើកទឹកចិត្តដើម្បីរារាំងនិយោជិតមិនឲ្យចូលរួមក្នុងសហជីព (មាត្រា 271)។
- ថ្នាក់គ្រប់គ្រងត្រូវបានហាមឃាត់មិនឲ្យយកការចូលរួមក្នុងសហជីព ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលធ្វើការ តំឡើងថ្នាក់ ឬបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញឡើយ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 279)។
- សិទ្ធិធ្វើបាតុកម្មត្រូវបានធានាដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (មាត្រា 37) និងដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា 319)។ ប៉ុន្តែនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះបានបន្ទាប់ពីបានសាកល្បងមធ្យោបាយដោះស្រាយវិវាទផ្សេងទៀត ដូចជា ចរចា ផ្សះផ្សារ និងអាជ្ញាកណ្តាល (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 320)។ ការធ្វើបាតុកម្មដើម្បីបង្ខំឲ្យនិយោជកកែសម្រួលអនុសញ្ញារួម (CBA) ដែលបានព្រមព្រៀង ឬដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលនៅជាធរមាន គឺជាសកម្មភាពខុសច្បាប់ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា 321)។
- អនុសញ្ញារួមកំពុងត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសពាក់ព័ន្ធ និងសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ ការចរចា ផ្សះផ្សារ អាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការការងារសុទ្ធតែមានចែងក្នុងច្បាប់។ ប៉ុន្តែតុលាការនេះមិនទាន់ត្រូវបានបង្កើតឡើងនោះទេ។ ក្រសួងការងារកំពុងទទួលខុសត្រូវលើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ប្រសិនបើភាគីនានាមិនព្រមព្រៀងលើនីតិវិធីផ្សេងទៀត (មាត្រា 302-308 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសលេខ 317/01)។
- ការដាក់វិវាទទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាកាតព្វកិច្ច នៅពេលការផ្សះផ្សារបរាជ័យ (មាត្រា 309 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ប្រកាសលេខ 099/04)។

- ច្បាប់ស្តីពីការងារផាត់ចេញចៅក្រម និងប្រភេទមន្ត្រីរាជការផ្សេងទៀត ដូចជា គ្រូបង្រៀនពីវិសាលភាពរបស់ខ្លួន។ មន្ត្រីរាជការទាំងនេះក៏មិនទទួលបានសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពក្រោមច្បាប់ផ្សេងទៀតផងដែរ។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

ការត្រួតពិនិត្យរបស់ BFC រកឃើញថា រោងចក្រ 11% បានជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីមួយចំនួនលើ FoA ចំណែករោងចក្រ 3% ពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព។ ប៉ុន្តែភាគីពាក់ព័ន្ធបញ្ជាក់ថា តួលេខអាចនឹងខ្ពស់ជាងនេះ។ ពួកគេបានគូសបញ្ជាក់ក្នុងចំណោមចំណុចផ្សេងទៀតថា ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់យ៉ាងទូលំទូលាយ បានរាំងស្ទះសហជីពមិនឲ្យធ្វើសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។ ច្បាប់តម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតផ្តល់ដំណឹងដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងពីការជ្រើសតាំងសហជីពដែលនឹងធ្វើឡើង តាមរយៈការផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនសម្រាប់សហជីព។ ជាញឹកញាប់ គេប្រើប្រាស់វិធីនេះដើម្បីគំរាមកំហែង បៀតបៀន សូកប៉ាន់ ឬបណ្តេញប្រធានសហជីព។ លើសពីនេះ សហជីពជាច្រើនបានអះអាងថា ជាញឹកញាប់ការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពត្រូវបានរារាំង ឬពន្យារពេលដោយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល។ ផ្ទុយទៅវិញសហជីពដែលគាំទ្ររដ្ឋាភិបាលឬគាំទ្រថ្នាក់ដឹកនាំរោងចក្រ មិនដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាទាំងនេះឡើយ។

ការចរចាជាសមូហភាពនៅតែមិនមានលក្ខណៈទូទៅជាពិសេសប្រសិនបើគេពិចារណាពីចំនួនអនុសញ្ញារួម ដែលគ្របដណ្តប់លើសពីលក្ខខណ្ឌច្បាប់អប្បបរមា។ សហជីពមានបទពិសោធន៍ និងសមត្ថភាពតិចតួចដើម្បីចូលរួមក្នុងការចរចាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ចំណែកនិយោជកតែងតែជំទាស់មិនចូលរួមក្នុងការចរចា។ ជាញឹកញាប់ និយោជកប្រើប្រាស់អត្ថិភាពរបស់សហជីពជាច្រើនដើម្បីជាលេសគេចវេសពីការចរចា។ ក្រៅពីនេះ មានអនុស្សរណៈដែលបានចរចា ដែលគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាជាក់លាក់មួយ។

លើសពីនេះ មានរបាយការណ៍ស្តីពីករណីដែលនិយោជកជ្រៀតជ្រែកលើសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មរបស់សហជីព។ ដូចការគូសបញ្ជាក់ខាងលើកម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ការជូនដំណឹងរយៈពេល 7 ថ្ងៃក្រោយការចរចាបរាជ័យ មុនពេលធ្វើបាតុកម្ម ហើយបរាជ័យនៃការចរចាត្រូវបានកំណត់ជាសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលចុះហត្ថលេខាដោយគូភាគីដោយយោងតាមប្រការនេះ ឬការបដិសេធរបស់និយោជកមិនជួបចរចាក្រោយពីទទួលបានសំណើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ2ច្បាប់ក្នុងរយៈពេល14 ថ្ងៃ។ របាយការណ៍មួយរបស់ ACILS កត់សម្គាល់ថា និយោជកតែងតែពន្យារពេលដំណើរការនេះ ដោយបដិសេធមិនចុះហត្ថលេខាលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបង្ហាញថា ការចរចាបរាជ័យ។ ការណ៍នេះបង្ខំឲ្យសហជីពត្រូវរង់ចាំរយៈពេល 7 សប្តាហ៍បន្ថែមទៀតមុនពេលពួកគេអាចធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់បាន។ ស្ថានភាពទាំងនេះ បានធ្វើឲ្យសហជីពរងសម្ពាធផ្ទៃក្នុងខ្លាំងដោយបង្ខំឲ្យសហជីពគ្រប់គ្រងសមាជិក ឬពាក់ព័ន្ធក្នុងបាតុកម្មខុសច្បាប់ ដែលធ្វើឲ្យសហជីពប្រឈមនឹងទណ្ឌកម្មផ្លូវច្បាប់ដែលអាចគំរាមកំហែងដល់អត្ថិភាពសហជីព និងធ្វើឲ្យសមាជិករងការគំរាមកំហែងពីនគរបាល។

ITUC រាយការណ៍ថា ច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលទើបត្រូវបានអនុម័ត បានដាក់បន្ទុករដ្ឋបាល និងផ្លូវច្បាប់ដែលមិនអាចទទួលយកបានលើសហជីព រាំងស្ទះដល់ដំណើរការបង្កើតសហជីព អាចឲ្យមានការរំលាយសហជីពប្រសិនបើមន្ត្រីសហជីពល្មើសច្បាប់ និងដាក់ការរិតត្បិតជាច្រើនលើសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម។ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតរួមបញ្ចូលការពិន័យជាប្រាក់សម្រាប់សហជីពដែលរកឃើញថាបានបំពានច្បាប់ ដែលមានកម្រិតខ្ពស់រហូតអាចឈានដល់ការរំលាយសហជីព ការគ្រប់គ្រងដែលមានលក្ខណៈបំពានដោយរដ្ឋាភិបាលលើហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព និងការរិតត្បិតមិនសមស្របលើអ្នកដែលអាចជ្រើសរើសជាមន្ត្រីសហជីព។ ខណៈដែលច្បាប់កំណត់ថាត្រូវបញ្ឈប់ការជ្រៀតជ្រែករបស់និយោជកលើសហជីព គ្មានការរិតត្បិតដូច្នេះលើភាគីរដ្ឋាភិបាល និងភាគីនយោបាយដែលរំខានសហជីពឡើយ។ នេះជាបញ្ហាដ៏ចម្បងមួយនៅកម្ពុជា។

ខ. ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ

"ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់រយៈពេលធ្វើការមួយសប្តាហ៍ស្តង់ដាត្រូវបានបំពេញយ៉ាងហោចណាស់ស្តង់ដាអប្បបរមាឧស្សាហកម្ម ឬផ្លូវច្បាប់ និងត្រូវមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងផ្តល់ប្រាក់ចំណូលដកពន្ធមួយចំនួន" (អនុសញ្ញាលេខ 26 និង 131 របស់អង្គការ ILO, សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស មាត្រា 23 (3) និងមាត្រា 25 (1)។ "ការកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់វិធានការខាងវិន័យមិនត្រូវអនុញ្ញាតឡើយ និងមិនត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យមានការកាត់ចេញប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាតិនោះទេ។ការកាត់ចេញមិនត្រូវធ្វើឲ្យនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ។ និយោជិតត្រូវទទួលបានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់ស្តីពីលក្ខណ្ឌលម្អិតនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដូចជា អត្រាប្រាក់ឈ្នួល និងអំឡុងពេលទូទាត់"។

កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជាទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមិនបំពេញលក្ខខណ្ឌតម្រូវការប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់រាល់ឆ្នាំ (តាំងពីឆ្នាំ 2014)។ មានការចរចាជាសមូហភាពស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកន្លែងធ្វើការតិចតួចបំផុត។ ដូច្នេះប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានស្រាប់បានក្លាយជាអត្រាខ្ពស់បំផុតជាក់ស្តែង។ គ្មានទិន្នន័យផ្លូវការស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលទូទៅឡើយ។

BFC បានត្រឹមតែត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានិងមិនបានវាយតម្លៃលើអត្ថន័យនៃប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យឡើយ។ ការវាយតម្លៃចុងក្រោយរបស់ BFC បង្ហាញថា រោងចក្រភាគច្រើន (ប្រមាណ 98%) ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិត ចំណែកការងារថែមម៉ោងត្រូវបានទូទាត់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ។

ខណៈដែលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំងក្នុងរយៈពេល 5 ឆ្នាំចុងក្រោយ ការសិក្សាមួយដោយអង្គការភាពជាដៃគូស្តីពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត (WRC) បង្ហាញថា ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រនៅកម្ពុជាបានធ្លាក់ចុះនៅអំឡុងឆ្នាំ 2001-2011។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- មាត្រា 104-109 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (1997) មានបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ មាត្រា 104 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធានារ៉ាប់រងកម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ឲ្យមានកម្ពស់ជីវភាពសមរម្យទៅតាមសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស។
- បច្ចុប្បន្នប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវបានកំណត់តែសម្រាប់វិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងប៉ុណ្ណោះ ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទូទាំងប្រទេសក៏ដោយ។ សហជីពផ្សេងទៀតដូចជា សហជីពកម្មករសំណង់កំពុងធ្វើយុទ្ធនាការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្នាក់ជាតិក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួន។
- **វិសាលភាព៖** ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានអនុវត្តទូទាំងប្រទេស ទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យមានការកែប្រែកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមភូមិភាគក៏ដោយ (មាត្រា 107 (1) ក្នុងជំពូក 6 (ខ))។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានបើកជារៀងរាល់ខែ និងគ្របដណ្តប់លើកម្មករទាំងអស់ (ឧ. កម្មករទៀងទាត់ សាកល្បងការងារ និងការងារគិតតាមបុង)។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវបានបែងចែកសម្រាប់កម្មករទៀងទាត់ សាកល្បងការងារ និងហ្វឹកហាត់ការងារ (សូមមើលតារាងទី 6)។

តារាងទី 6 ៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជា (2016)	
1. ហ្វឹកហាត់ការងារ	120,000.00
2. សាកល្បងការងារ	540, 000.00
3. ទៀងទាត់	560,000.00 (140 USD)
ប្រភព៖ http://www.prake.org/home/salary/minimum-wages	

- **ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍៖** ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនដែលផ្តល់ឲ្យអាចបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់កម្មករ (តារាងទី 7)។ ក្រៅពីនេះ កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារ ក្រោយបំពេញការងារមួយឆ្នាំ ដែលមានប្រមាណ 2-11 ដុល្លា/ខែ ដែលស្មើនឹងរយៈពេលធ្វើការមួយឆ្នាំ លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើស 11 ឆ្នាំ។ ពួកគេទទួល

បានប្រាក់អតីតភាពការងារដែលស្មើនឹងឆ្នាំទី 11 ដូចជា 11 ដុល្លា/ខែ។ ប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងទៀតរួមបញ្ចូលប្រាក់រង្វាន់វត្តមានល្អ (មិនធ្លាប់ឈប់) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការថែទាំសុខភាព និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភលើការស្នាក់នៅ/ធ្វើដំណើរ។

តារាងទី 7៖ ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍				
	ប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍	គិតជា USD	អត្រាប្តូរប្រាក់	គិតជារៀល
1	វត្តមាន	10	4000	40,000
2	អតីតភាពការងារ	2 – 11	4000	8000 – 44,000
3	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភការស្នាក់នៅ និងធ្វើដំណើរ	7	4000	28,000
4	អាហារសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងស្ម័គ្រចិត្ត/ថ្ងៃ	0.50	4000	2000
ប្រភព៖ http://www.prake.org/home/salary/minimum-wages				

- **ការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួល៖** មាត្រា 107 ចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគួរត្រូវបានកែសម្រួលជាប្រចាំ។ នៅចន្លោះឆ្នាំ 1997 និង 2013 ប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមនេះត្រូវបានកែសម្រួលរៀងរាល់ 3-4 ឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2014 មានសេចក្តីសម្រេចឲ្យកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលរៀងរាល់ឆ្នាំដោយផ្អែកលើការចរចា និងការវិភាគទិន្នន័យសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចពាក់ព័ន្ធ។ ក្របខណ្ឌស្ថាប័នសម្រាប់ការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលនេះ ត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាជំហានដ៏សំខាន់ឆ្ពោះទៅរកការអនុវត្តគោលនយោបាយប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកលើភស្តុតាង។ តារាងទី 8 បង្ហាញថា ប្រាក់ឈ្នួលបានកើនឡើងយ៉ាងច្រើនចាប់តាំងពីឆ្នាំ 2013។

តារាងទី 8 ៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាំងពីឆ្នាំ 1997	
	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
1997	US$40
2000	US$45
2006	US$50
2010	US$61
2013	US$75 (បូក US$5 សម្រាប់ការថែទាំសុខភាព)
2014	US$100
2015	US$ 128
2016	US$140 (560,000 រៀល)
ប្រភព៖ http://www.prake.org/home/salary/minimum-wages	

- **ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល៖** ទោះបីជាមាត្រា 357 ចែងថា គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងផ្តល់មតិយោបល់ដល់ក្រសួងការងារក្តី ក៏ចំណុចនេះមិនត្រូវបានធ្វើឡើងឡើយ។ ក្រសួងការងារដែលជាប្រធានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ បានបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាក់ស្តែង ដោយមិនមានការពន្យល់ពីរបៀបបង្កើតតួលេខនេះឡើយ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ តាំងពីឆ្នាំ 2014 មក គណៈកម្មការនេះបានសម្រេចអនុម័តលក្ខណវិនិច្ឆ័យ 7 សម្រាប់ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (សូមមើលរូបលេខ 6.1)។
- **ការពិនិត្យតាមដាន និងការអនុវត្ត៖** យោងតាមមាត្រា 344 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារអធិការកិច្ចការងារគួរពង្រឹងការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ និយោជកដែលល្មើសនឹងបទប្បញ្ញត្តិនេះត្រូវទទួលពិន័យ ឬជាប់ពន្ធនាគារ។ មាត្រា 369 (ជំពូក 16 ៖ ទោសប្បញ្ញត្តិ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ 1997 ចែងថាអ្នកបំពានបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី 61 ថ្ងៃទៅ 90 ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី 6 ថ្ងៃទៅ 1 ខែ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ នៅតែមានការបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិនេះ។
- **កិច្ចសន្ទនាសង្គម៖** ក្រសួងការងារទទួលខុសត្រូវលើការអង្កេត បង្កើត និងអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារទូទាំងប្រទេស។ ក្រសួងបានបង្កើតស្ថាប័នត្រីភាគី (គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ) ដែលមានតំណាង 14 នាក់មកពីក្រសួងការងារ តំណាងនិយោជក 7 នាក់ និងតំណាងសហជីព 7 នាក់។ តួនាទីដ៏សំខាន់របស់គណៈកម្មការនេះ គឺការផ្តល់ជាមតិដល់ក្រសួងការងារស្តីពីការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអត្ថប្រយោជន៍ ការងារថែមម៉ោង និងសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

ទោះបីជាប្រាក់ឈ្នួលបានកើនឡើងយ៉ាងច្រើនក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនេះក្តីក៏ភាគីពាក់ព័ន្ធជឿជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ឡើយពោលគឺមិនអាចបំពេញតម្រូវការរស់រានរបស់មនុស្សបានឡើយ។ នេះជាការពិតសម្រាប់តំបន់នៅក្នុង និងជុំវិញទីក្រុងភ្នំពេញ ដែលមានរោងចក្រភាគច្រើន។ នេះគឺដោយសារតែថ្លៃទ្រទ្រង់ជីវភាពមានកម្រិតខ្ពស់ជាងតាមបណ្តាខេត្ត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងប្រទេសបង់ក្លាដេស និងមីយ៉ាន់ម៉ាសុទ្ធតែជាអត្រាទាបបំផុតនៅអាស៊ី។

ការសិក្សាជាច្រើនបានបង្ហាញថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជាស្ថិតក្រោមប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ។ AFW បានគណនាប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យប្រមាណ 1,630,045 រៀល (US$ 401) ។ ការអង្កេតមួយស្តីពីកម្មករនិយោជិតរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងដែលគាំទ្រដោយ IndustiALL បានគណនាចំណាយទ្រទ្រង់ជីវភាពមូលដ្ឋានប្រមាណ US$ 207។ តួលេខនេះទំនងជាតួលេខដែលសហជីពនឹងប្រើប្រាស់នៅថ្ងៃខាងមុខដើម្បីចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

នៅឆ្នាំ 2010 និង 2014 មានការប្រមូលផ្តុំកម្មករនិយោជិតជាច្រើនដើម្បីទាមទារបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ កម្មករនិយោជិតរាប់រយពាន់នាក់បានចូលរួមក្នុងកូដកម្មទាំងពីរនេះ។ នៅកម្រិតរោងចក្រ វិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតតែងតែត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

សហជីពឯករាជ្យមានការលំបាក ក្នុងការជំរុញឲ្យមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខ្ពស់ជាងនេះ ដោយសារតែសមាសភាពក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ គណៈកម្មការនេះមានតំណាងរដ្ឋាភិបាល និងអាជីវកម្មចំនួន 21 នាក់ក្នុងចំណោម 28 នាក់ ចំណែកសមាជិក 7 នាក់ដែលជាតំណាងសហជីពរួមបញ្ចូលសហជីពដែលគាំទ្ររដ្ឋាភិបាល និងតែងតែបោះឆ្នោតគាំទ្រសំណើរបស់រដ្ឋាភិបាល។ ចំណុចនេះបានផ្តល់ឱកាសតិចតួចដល់សហជីពឯករាជ្យដើម្បីធ្វើការចរចាក្នុងវេទិកានេះ ទោះបីជាការប្រមូលផ្តុំរបស់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងច្រើននៅឆ្នាំ 2014 បានបង្កផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងលើសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរហូតដល់ 128 ដុល្លាក៏ដោយ (នេះជាកំណើន 60% ពីអត្រាមុនការបោះឆ្នោតដែលមានត្រឹមតែ 80 ដុល្លា/ខែ)។

យ៉ាងនេះក្តី មិនមានសកម្មភាពចរចាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្រិតរោងចក្រឡើយ។ ខណៈដែលសហជីពមួយចំនួនអាចទទួលបានជោគជ័យក្នុងការចរចាប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍ពួកគេតែងតែមិនសូវមានអំណាចក្នុងការស្នើសុំប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់នៅកម្រិតរោងចក្រ។ ក្រៅពីនេះ មានមន្ទិលសង្ស័យពីកម្រិតដែលរោងចក្រអាចបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលជាឯកតោភាគី។ ដោយសារមូលហេតុនេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនយល់ថា អ្នកបញ្ជាទិញគួរមានការពាក់ព័ន្ធច្រើនជាងនេះក្នុងការជជែកដេញដោល មិនមែនត្រឹមតែនីតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចានៅកម្រិតរោងចក្រផងដែរ។ ទោះបីជាក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកធំៗនៅអឺរ៉ុបជាច្រើនបានបង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការឆ្លុះបញ្ចាំងពីការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលក្នុងតម្លៃ FOB របស់ខ្លួនក្តី ក៏ការពិចារណាពីផលិតភាព និងប្រសិទ្ធផល សហជីព និងអង្គការ NGO ធ្វើការលើវិស័យការងារ បានប្រកាសថា ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកគួរបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កើតបរិយាកាសសម្រាប់ជម្រើសការចរចាពេញលេញ។

សំណើមួយសម្រាប់កម្មវិធី BFC៖ វាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងអ្នកលក់រាយលើលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជា លទ្ធភាពនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យជាក់ស្តែង។ កម្មវិធីនេះគួរធានាថា ការបញ្ជាទិញជំរុញ ជាជាងបំបាក់ទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់មិនឲ្យក្លាយជានិយោជកល្អ។ ក្រៅពីនេះ មានក្តីកង្វល់ស្តីពីរបៀបដែលនិយោជកដោះស្រាយលើការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ។ ឧ. អង្គការ Human Right Watch បានគូសបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតជាច្រើនត្រូវបានកាត់ប្រាក់រង្វាន់វត្តមានប្រចាំខែទាំងអស់ ឬភាគច្រើន ប្រសិនបើពួកគេឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺមួយថ្ងៃដោយមានការបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យ។

ច. គ្មានម៉ោងការងារហួសកម្រិត

"ចំនួនម៉ោងធ្វើការត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាន និងស្តង់ដាឧស្សាហកម្ម។ ក្នុងកាលៈទេសៈណាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានតម្រូវឲ្យធ្វើការលើសពី 48 ម៉ោង/សប្តាហ៍ជាប្រចាំឡើយ និងត្រូវទទួលបានការឈប់សម្រាកយ៉ាងតិចមួយថ្ងៃ/សប្តាហ៍។ ការងារថែមម៉ោងត្រូវធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តមិនត្រូវលើសពី 12 ម៉ោង/សប្តាហ៍ មិនត្រូវទាមទារជាប្រចាំ និងត្រូវផ្តល់សំណងតាមអត្រាបុព្វលាភ" (អនុសញ្ញាលេខ 1 របស់អង្គការ ILO)។

ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតាគឺ 8 ម៉ោង/ថ្ងៃ និង 48 ម៉ោង/សប្តាហ៍ ដូចជា ការងារថែមម៉ោង ចំណែកចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបមិនត្រូវលើសពី 10 (ដប់) ម៉ោង/ថ្ងៃឡើយ។ យ៉ាងនេះក្តី ការងារថែមម៉ោងហួសកម្រិតគឺជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរមួយក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា។ BFC រាយការណ៍ថា មានរោងចក្រតែ 6% ប៉ុណ្ណោះដែលមិនទាមទារការងារថែមម៉ោងហួសកម្រិត ចំណែករោងចក្រ 24% ទាមទារឲ្យមានការងារថែមម៉ោងតិចជាង 2 ម៉ោង/ថ្ងៃ។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- ការងារថែមម៉ោងត្រូវបានអនុញ្ញាតក្នុងករណីលើកលែង និងការងារប្រញាប់ខុសធម្មតា (ច្បាប់ការងារ មាត្រា 139)។ ម៉ោងធ្វើការធម្មតាមិនត្រូវលើសពី 8 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃនិង 6 ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ពោលគឺ 48 ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ ការងារថែមម៉ោងត្រូវកម្រិតត្រឹម 2 ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយអនុញ្ញាតតែក្នុងករណីលើកលែង និងការងារប្រញាប់ខុសធម្មតាតែប៉ុណ្ណោះ។
- យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រា 50% លើសម៉ោងការងារធម្មតា (1 ម៉ោងកន្លះ) ឬទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រា 100% លើសម៉ោងការងារធម្មតា ប្រសិនវាជាការងារថែមម៉ោងពេលយប់ ឬនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកដូចជា ថ្ងៃឈប់សម្រាកចុងសប្តាហ៍ ឬថ្ងៃបុណ្យជាតិ។ អត្រាខ្ពស់ដដែលត្រូវគណនា និងអនុវត្តចំពោះអត្រាថែមម៉ោងគិតតាមបុងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ការងារថែមម៉ោងត្រូវធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយនិយោជកត្រូវទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុន។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

ការធ្វើដូច្នេះគឺជាការបំពានសិទ្ធិការងារក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍ BFC បានបង្ហាញជាច្រើនលើកច្រើនសារថា បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារថែមម៉ោងត្រូវបានបំពានជាប្រចាំ។ សប្តាហ៍ធ្វើការដែលមានរយៈពេល 70 ម៉ោងគឺជារឿងទូទៅ។ ដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានបាន ជារឿយៗ កម្មករនិយោជិតព្រមធ្វើការថែមម៉ោងដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគីពាក់ព័ន្ធក៏បានសម្គាល់ឃើញថា ការមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោងមិនមែនជាជម្រើសពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ប៉ុន្តែបើមិនធ្វើដូច្នេះទេ ពួកគេនឹងត្រូវប្រឈមមុខនឹងការបាត់បង់ការងារ។

ការងារថែមម៉ោងនេះ បង្កផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់កម្មការនីដែលមានកូនតូច ព្រោះពួកគាត់មិនអាចពឹងផ្អែកតែលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានឡើយ។ ដូច្នេះ ពួកគាត់ត្រូវបង្ខំចិត្តរស់នៅឆ្ងាយពីកូនដើម្បីធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ការធ្វើការច្រើនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃបានធ្វើឲ្យកម្មករហេវហត់អស់កម្លាំង និងជះឥទ្ធិពលដល់ថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់។ នេះមានន័យថា ការងារថែមម៉ោងហួសកម្រិតបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សុខភាពរបស់កម្មករ និងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាមូលហេតុមួយដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតជាច្រើនដួលសន្លប់។ កាលពីឆ្នាំ 2012 រោងចក្រមួយរបស់ H&M មានកម្មករនិយោជិត 100 នាក់ ដួលសន្លប់ ដោយសារតែពួកគេតម្រូវឲ្យធ្វើការថែមម៉ោងរហូតដល់ 6 ម៉ោង។ លើសពីនេះ ថ្ងៃធ្វើការយូរហួសហេតុមិនបានធ្វើឲ្យមានការបង្កើតទំនាក់ទំនងរវាងម្តាយ កូន និងក្រុមគ្រួសារឡើយ។ ការណ៍នេះបានបង្កផលវិបាកដល់ការអប់រំរបស់កូន ការលូតលាស់ និងសុខភាពបន្តពូជ។ អ្នកទាមទារសិទ្ធិការងារបានបង្ហាញថា ការងារថែមម៉ោងហួសកម្រិតអាចលើកឡើងដាច់ដោយឡែកពីបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល។

ឆ. លក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយសុខភាព និងសុវត្ថិភាព

ត្រូវផ្តល់ឲ្យមានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ និងជំរុញការអនុវត្តការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អបំផុត ដោយចងចាំពីចំណេះដឹងរួមស្តីពីឧស្សាហកម្ម និងមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួន។ ត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ការងារក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មនេះ និងធានាឲ្យមានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ។ ត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីការពារឧប្បទ្ទវហេតុ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យសុខភាពឲ្យបានច្រើនបំផុត(អនុសញ្ញាលេខ155 របស់អង្គការ ILO)។ ការបំពានរាងកាយ ការគំរាមបំពានរាងកាយ ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬវិន័យខុសប្រក្រតី ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការបៀតបៀនផ្សេងទៀតនិងការបំភិតបំភ័យដោយនិយោជកត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត។

សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារគឺជាបញ្ហាដ៏សំខាន់ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជាដូចជា លក្ខខណ្ឌមិនមានសុវត្ថិភាពការដួលសន្លប់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ និងការបាក់ស្រុតអគាររោងចក្រ។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- គ្រប់គ្រឹះស្ថាន និងទីកន្លែងធ្វើការត្រូវរក្សាឲ្យបាននូវស្តង់ដាអនាម័យ និងមានសុខភាព ដែលចាំបាច់សម្រាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងត្រូវធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត (មាត្រា 230 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។
- មាត្រា 248 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់ពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ (គ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺដែលកើតមានក្នុងពេលបំពេញការងារ ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ ឬខណៈពេលធ្វើដំណើរទៅ ឬត្រឡប់ពីកន្លែងធ្វើការ)។
- និយោជកគ្រប់រូបត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ (មាត្រា 249 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ កម្មករទាំងឡាយដែលធ្វើការតែឯងជាធម្មតាមិនតម្រូវឲ្យទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារឡើយ បើគ្រាន់តែទទួលមិត្តភ័ក្តិម្នាក់ ឬច្រើននាក់មកធ្វើការជាមួយម្តងម្កាលនោះ (មាត្រា 251 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា ត្រូវមានរបបទូទៅមួយខាងការរ៉ាប់រងជាកាតព្វកិច្ច ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ របបនេះត្រូវប្រព្រឹត្តិទៅក្រោមការរ៉ាប់រងរបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (មាត្រា 256 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារបានចែងថា មិនត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនេះចំពោះរោងជាងទាំងឡាយណា ដែលមានប្រើតែនិយោជិតជាសមាជិកនៃគ្រួសារដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ឪពុកម្តាយឬអ្នកអាណាព្យាបាលប៉ុណ្ណោះលើកលែងតែការងារប្រព្រឹត្តទៅដោយឡចំហុយ ឬគ្រឿងយន្ត ឬអគ្គិសនី ឬក៏ឧស្សាហកម្មនោះជាគ្រឹះស្ថានដែលអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ឬខូចសុខភាព (មាត្រា 228 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

មានបញ្ហាកង្វល់ជាច្រើនទាក់ទងនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ វាជាប្រធានបទដែលទាមទារការយកចិត្តទុកដាក់ពីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ កន្លែងការងារភាគច្រើនក្តៅ មានសម្លេងរំខាន និងពន្លឺមិនគ្រប់គ្រាន់។ មានខ្យល់អាកាសតិចតួច មិនមានការគ្រប់គ្រង និងការប្រកាសពីការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ហុយធូលី ព្រមទាំងមិនសូវមានការអប់រំពីវិធីបង្ការ និងការទទួលបានឧបករណ៍ការងារខ្លួនតិចតួច។

របាយការណ៍ធ្វើឡើងដោយ Better Work និង IFC ស្តីពីសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ អគារ និងហានិភ័យសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិត រកឃើញគ្រោះថ្នាក់ធំៗជាច្រើន ដូចជា សម្ភារៈ និងឧបករណ៍បង្កឲ្យមានអគ្គិភ័យដែលមិនមានការការពារ សកម្មភាពបង្កឲ្យមានអគ្គិភ័យកង្វះប្រព័ន្ធពន្លត់អគ្គិភ័យស្វ័យប្រវត្តិ ច្រកចេញចេញក្នុងគ្រាអាសន្នមិនមានលក្ខណៈសមស្រប ការជួសជុលថែទាំការបំពាក់ឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិចមិនបានសមស្រប កង្វះការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលពីគ្រោះអាសន្ន ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យមិនមានប្រសិទ្ធភាព សំណង់ និងការរចនាអគារមិនសូវមានស្តង់ដា និងការជួសជុលថែទាំអគារមិនបានល្អ។

មុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ 3 ត្រូវបានលើកឡើងកាលពីពីរបីឆ្នាំមុន។

a. **ការបាក់ស្រុតអគាររោងចក្រ ៖** កាលពីឆ្នាំ 2013 រោងចក្រ Wing Star ដែលជាក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ Asics បានបាក់ស្រុតដោយផ្នែកដែលធ្វើឲ្យកម្មករ 2 នាក់ស្លាប់ និងរងរបួសជាច្រើននាក់។ ឧប្បទ្ទវហេតុនេះបានបង្កការព្រួយបារម្ភលើស្តង់ដាអគាររោងចក្រ ជាពិសេសតាំងពីមានឧប្បទ្ទវហេតុស្រដៀងគ្នានេះបានកើតឡើងកាលពី 17 ខែមុន (កម្មករ 2 នាក់បានស្លាប់ និងជាច្រើននាក់ទៀតរងរបួស។

b. **ការដួលសន្លប់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ ៖** កង្វះអាហារូបត្ថម្ភ និងលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អត្រូវបានចាត់ទុកថាជាមូលហេតុមួយ ដែលធ្វើឲ្យមានការដួលសន្លប់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ (ដូចជា ការធ្វើការថែមម៉ោងច្រើនហួសកម្រិត ភាពតានតឹង កំដៅ ខ្យល់អាកាសមិនគ្រប់គ្រាន់)។ ការដួលសន្លប់របស់កម្មករក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ កើតមានជាប្រចាំក្នុងរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ដែលក្នុងពេលដួលសន្លប់ម្តងៗ មានកម្មករពីរាប់សិបនាក់ទៅរាប់រយនាក់។ ហេតុការណ៍នេះច្រើនកើតមាននៅក្នុងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់មួយចំនួនរបស់ Puma, Adidas, H&M និង Polo Ralph Lauren។ ការស្រាវជ្រាវលើកឡើងថា មិនមែនមានមូលហេតុតែមួយដែលធ្វើឲ្យមានការដួលសន្លប់នេះឡើយ ប៉ុន្តែមានកត្តាសំខាន់ៗជាច្រើន ដូចជា ការឡើងកំដៅខ្លាំងនៅកន្លែងការងារ កង្វះអាហារូបត្ថម្ភ និងការខ្វះខាតអាហារដែលមានគុណភាព។ របាយការណ៍របស់ CLEC និង LBL បញ្ជាក់ថា ការដួលសន្លប់អាចកើតមានដោយសាររបបអាហារមិនគ្រប់គ្រាន់របស់ប្រជាជនកម្ពុជា។ ក្នុងករណីជាច្រើន កម្មកររោងចក្របរិភោគបានតែ 1,600 កាល់ឡូរីក្នុងមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ (យ៉ាងហោចណាស់ តិចជាង 500 កាល់ឡូរីនៃរបបអាហារប្រចាំថ្ងៃ)។ ការសិក្សាបានរកឃើញថា ប្រហែល 1 ភាគ 3 នៃកម្មកររោងចក្រចំណាយជាមធ្យមលើថ្លៃអាហារអស់ 1,50 ដុល្លា/ថ្ងៃ ហើយតាមក្បួនវេជ្ជសាស្ត្រ អាហារទាំងនេះខ្វះជីជាតិ។ តួលេខសន្ទស្សន៍ទម្ងន់រាងកាយបានបង្ហាញថា កម្មករកម្ពុជា 33% ខ្វះទម្ងន់ ចំណែកកម្មករ 25% ប្រឈមនឹងហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរ (តួលេខទាំងនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើរោគវិនិច្ឆ័យជំងឺមិនឃ្លានអាហារនៅចក្រភពអង់គ្លេស) ។ របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវមួយផ្សេងទៀតបានបង្ហាញថា រោងចក្រ 67% បានផ្សាភ្ជាប់អាហារូបត្ថម្ភមិនល្អទៅនឹងផលិតភាពការងារទាប។ ការសិក្សានេះក៏បានរកឃើញផងដែរថា ក្រុមហ៊ុនផលិតភាគច្រើននឹងផ្តល់អាហារដល់កម្មករ ដោយចំណាយមិនលើសពី 2,000 រៀល (0,36 អឺរ៉ូ) ។

c. **មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដោយសុវត្ថិភាព ៖** បញ្ហាមួយផ្សេងទៀតគឺមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដែលកម្មករត្រូវបង្ខំចិត្តជិះទៅមកកន្លែងការងារ ដូចជា ឡានដឹកទំនិញវែង និងរថយន្តតូចៗ ដែលបង្កជាគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍យ៉ាងច្រើនជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍ កាលពីឆ្នាំ 2014 កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ 73 នាក់ បានស្លាប់បាត់បង់ជីវិតក្នុងគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ក្នុងពេលទៅធ្វើការ ពោលគឺមានការកើនឡើង 10% ធៀបនឹងចំនួនអ្នកស្លាប់ 67 នាក់កាលពីឆ្នាំ 2013។ កាលពីឆ្នាំ 2015 ចំនួនអ្នកស្លាប់បានកើនឡើងរហូតដល់ 130 នាក់ និងរងរបួស 7,000 នាក់។ ច្បាប់កម្ពុជាចាត់ទុកគ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះថាជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ។

៥. ទំនាក់ទំនងការងារដែលចងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់

"ទំនាក់ទំនងការងារត្រូវចងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ ហើយត្រូវគោរពតាមរាល់កាតព្វកិច្ចទាំងអស់របស់កម្មករនិយោជិតក្រោមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីការងារ ឬសន្តិសុខសង្គម"។

ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ (FDCs) កាន់តែច្រើន បានក្លាយជាបញ្ហាដ៏គួរឲ្យព្រួយបារម្ភនៅកម្ពុជាកាលពីអំឡុងទស្សវត្សកន្លងមក។ FDCs គឺជាកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី ដែលមិនមានបញ្ចូលការការពារកម្មករនិយោជិត។ ក្នុង FDC និយោជកអាចសម្រេចថាត្រូវ ឬមិនត្រូវរៀបចំកិច្ចសន្យាការងារថ្មីនៅពេលណាមួយដោយមិនចាំបាច់ផ្តល់ហេតុផលអ្វីទាំងអស់។ បន្ថែមពីនេះ និយោជកដែលកំណត់ FDC មិនតម្រូវឲ្យផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារនោះទេ ហើយបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក៏មិនសូវបានអនុវត្តជាញឹកញាប់ដែរ។ ជារឿយៗ និយោជកប្រើប្រាស់ FDC ដើម្បីគៀបសង្កត់ប្រាក់ឈ្នួល និងបណ្តេញចេញពីការងារ។ តាមរយៈ FDC និយោជកបណ្តេញកម្មករចេញដោយសារការចូលរួមក្នុងសហជីព ការមានផ្ទៃពោះដោយមិនចង់បាន និងការមិនព្រមធ្វើការថែមម៉ោង។

ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិ

- កិច្ចសន្យាការងាទាមទារឲ្យមានការរៀបរាប់ពីប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ និងលក្ខខណ្ឌការងារផ្សេងទៀត។

- **FDCs និង UDC៖** កិច្ចសន្យាការងារមានពីរប្រភេទ។ កម្មករអាចត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើការក្នុងចិរវេលាកំណត់ និងចិរវេលាមិនកំណត់ (មាត្រា 66 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ កិច្ចសន្យាការងារមានចិរវេលាកំណត់ (FDC) មិនអាចមាន រយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំបានឡើយ។ កិច្ចសន្យានេះអាចបន្តសាជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងបាន (ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ) ដរាបណាការបន្តសាជាថ្មីនោះមានចិរវេលាអតិបរមាមិនលើសពីពីរឆ្នាំ (បញ្ជាក់ដោយសេចក្តីសម្រេចលេខ 10/03 របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល)។ ប្រសិនបើមិនមានការគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះទេ កិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាដែលគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ (មាត្រា 67 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ ទោះជាយ៉ាងណា ទាំងរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការនិយោជកបានបង្ហាញពីបំណងធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់បច្ចុប្បន្ន ដោយបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា FCD អាចបន្តសាជាថ្មីដោយមិនមានពេលកំណត់ ដរាបណាកិច្ចសន្យានីមួយៗមានរយៈពេលមិនលើសពីពីរឆ្នាំ។ សហជីពបានយោងតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយបញ្ជាក់ថា FDC អាចត្រូវបានបន្តសាជាថ្មីបានតែម្តងគត់ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃការបំពេញការងារមិនលើសពីពីរឆ្នាំ ហើយប្រសិនបើមានការពន្យារ ឬបន្ត FDC នោះ រយៈពេលសរុបនៃកិច្ចសន្យាត្រូវលើសពីពីរឆ្នាំ។ ហេតុដូច្នេះ កិច្ចសន្យាការងារនោះនឹងក្លាយជាកិច្ចសន្យាការងារមិនមានចិរវេលាកំណត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ (UDC)។ សមាគមនិយោជកអះអាងថា FDCs ពិតជាចាំបាច់ក្នុងការរក្សាឲ្យមានការប្រកួតប្រជែងក្នុងឧស្សាហកម្ម។ ពេលខ្លះ កម្មករពេញចិត្ត FDC ដោយសារតែកិច្ចសន្យានេះផ្តល់សំណងដល់ពួកគេប្រមាណ 5% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបដែលទទួលបានពីនិយោជកនៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ។ សហជីព និងអង្គការ NGOs បានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្ត FDCs ឡើយ ហើយ FDCs ដែលមានរយៈពេលមិនកំណត់មានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ មានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ពីអំឡុងពេលសាកល្បងការងារនៅក្នុងកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ។ ការចុះកិច្ចសន្យាសាកល្បងការងារ មិនអាចមានចិរវេលាលើសពីបីខែទេចំពោះនិយោជិត ពីរខែចំពោះកម្មករឯកទេស និងមួយខែចំពោះកម្មករធម្មតា (មាត្រា 68 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។
- កូនជាងគឺជាបុគ្គលម្នាក់ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលពីនិយោជក។ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមានចិរវេលាមិនលើសពីពីរឆ្នាំឡើយ (មាត្រា 51 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ កិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (មាត្រា 52 នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

ប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម

រដ្ឋធម្មនុញ្ញបានចែងថា រដ្ឋមានកាតព្វកិច្ចរៀបចំគម្រោងសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូប (មាត្រា 36, 75) ប៉ុន្តែកន្លងមកនេះ រដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមជាតិ (NSSF) ដែលផ្តោតតែលើការធានារ៉ាប់រងលើសំណងរបស់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។ ប្រាក់បរិច្ចាគបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមគឺបានពីនិយោជក ពោលគឺ 0.8% នៃប្រាក់ឈ្នួលសន្មតដោយផ្អែកលើប្រាក់បៀវត្សរ៍ដុលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត។ ផែនការត្រូវបានរៀបចំរួចជាស្រេចក្នុងការអនុវត្តគម្រោងធានារ៉ាប់រងសុខភាព ប៉ុន្តែផែនការគម្រោងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ត្រូវបានជាប់គាំង។

ទស្សនៈ និងការវិភាគរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្ត

ភាគីពាក់ព័ន្ធកត់សម្គាល់ឃើញថា ការប្រើប្រាស់ FDCs កើតមានទូទៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ពួកគេបង្ហាញថា ការប្រើប្រាស់ FDCs គឺជាឧបសគ្គក្នុងការបង្កើតសហជីពប្រកបដោយជោគជ័យ។ កម្មករតែងភ័យខ្លាចថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេនឹងមិនត្រូវបានបន្តសាជាថ្មីឡើយ ប្រសិនបើពួកគេចូលរួមក្នុងសហជីព។ របាយការណ៍ Yale បានរកឃើញថា "ការប្រើប្រាស់ TDCs យ៉ាងទូលំទូលាយបានគំរាមកំហែងសុចរិតភាពជាមូលដ្ឋានរបស់ឧស្សាហកម្ម ព្រោះវាកាត់បន្ថយលទ្ធភាពនៃការចរចាជាសមូហភាព និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មដោយសន្តិវិធី និងរិតត្បិតលទ្ធភាពរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិមូលដ្ឋានដោយយោងតាមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ" ។

បន្ថែមពីនេះ ដោយសារតែអសន្តិសុខការងារ ស្ទើរតែមិនមានការតំឡើងឋានៈឬចលភាពការងារក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងនេះ។ ជាលទ្ធផល វាធ្វើឲ្យមានការដាក់កម្រិតលើលទ្ធភាពនៃការបង្កើតកម្លាំងការងារដែលស្ថិតស្ថិរមានជំនាញ និងផលិតភាព។ ភាគីពាក់ព័ន្ធក៏បានបង្ហាញថា កម្មករព្រួយបារម្ភថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេអាចមិនត្រូវបានបន្តសាជាថ្មី ប្រសិនបើពួកគេមិនព្រម

ធ្វើការថែមម៉ោង ឬសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ។ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីកុំឲ្យកម្មការនីប្រើប្រាស់សិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ខ្លួនក្នុងការសម្រាកតំហែទាំមាតុភាពផងដែរ។ ការមិនបន្តជាថ្មីនូវកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់របស់ប្រធាន និងសកម្មជនសហជីពបានក្លាយជាមូលហេតុចម្បងនៃវិវាទ និងកូដកម្ម។

៧. ផ្នែកមួយចំនួនដែលត្រូវការ “អន្តរាគមន៍”

យុទ្ធសាស្ត្រភាពជាដៃគូ សម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ
នៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មកាត់ដេរ

៧. ផ្នែកមួយចំនួនដែលត្រូវការ "អន្តរាគមន៍"

នៅក្នុងជំពូកនេះ យើងនឹងពិភាក្សាពីផ្នែកមួយចំនួនសម្រាប់ការអនុវត្ត "គម្រោងសាកល្បង" ដែលអាចធ្វើឲ្យមានការអនុវត្តល្អ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ ការកាត់បន្ថយអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាពក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដែលអាចមានការសហការពីអ្នកទាមទារសិទ្ធិការងារមួយចំនួនផងដែរ។

បញ្ជីឈ្មោះអ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍មាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ហើយការវិភាគ SWOT លើប្រធានបទសំខាន់ៗនៅក្នុងជំពូកនេះបានមកពីបទសម្ភាសន៍ ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារមានស្រាប់ និងការពិភាក្សាស៊ីជម្រៅជាមួយលោក នួន វាសនា ដែលជាអ្នកជំនាញផ្នែកទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា និងយល់ដឹងច្រើនពីស្ថានភាពរបស់សហជីព។

៧.១ ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ

រោងចក្រកាត់ដេរផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមិនអាចបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត និងក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាបញ្ហាដ៏សំខាន់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត ហើយកន្លងមកនេះ បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលបានធ្វើឲ្យមានការកៀរគរកម្មករនិយោជិតក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ។

ខាងក្រោមនេះគឺជាសកម្មភាពមួយចំនួនដែលអាចជួយបង្កើត "សន្ទុះនៃការចរចា"។ យើងយល់ឃើញថា ត្រូវបញ្ចូលសកម្មភាពទាំងនេះទៅក្នុងកម្មវិធីមួយច្បាស់លាស់ និងពង្រឹងឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើសកម្មភាពទាំងនេះមិនពាក់ព័ន្ធគ្នា នោះវាក៏នឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដែរ ឬអាចបញ្ចូលសកម្មភាពទាំងនេះទៅក្នុងកម្មវិធី និងសកម្មភាពផ្សេងទៀត។

ការស្រាវជ្រាវស្តីពីថ្លៃទ្រទ្រង់ជីវភាព (ឬប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ)

សហជីពកម្ពុជាមានបទពិសោធន៍តិចតួចក្នុងការបង្កើត និងប្រើប្រាស់ការស្រាវជ្រាវស្តីពីថ្លៃទ្រទ្រង់ជីវភាព និង/ឬ ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ។ ខណៈដែលការស្រាវជ្រាវនេះអាចជួយឲ្យសហជីពបង្កើតតម្រូវការចរចាជាសមូហភាព វាក៏អាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាព័ត៌មានក្នុងអំឡុងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្នាក់ជាតិ។ សកម្មភាពទាំងនេះគួរមានការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសកម្មភាពរបស់តួអង្គផ្សេងៗ ដែលធ្វើការស្រាវជ្រាវស្រដៀងគ្នា (ឧ. សូមមើលការស្រាវជ្រាវរបស់ IndustriALL ឆ្នាំ 2015)។ ការស្រាវជ្រាវនេះ បូករួមនឹងការពិភាក្សាពីវិធីសាស្រ្ត គោលដៅ លទ្ធផលសម្រេច ការបកស្រាយតម្រូវការ។ល។ អាចជួយកំណត់ បង្កើន និងពង្រឹងការជជែកពិភាក្សាពីប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្ពុជា។ ហេតុដូច្នេះ គម្រោងនេះគួរមានយុទ្ធសាស្រ្តផ្សព្វផ្សាយច្បាស់លាស់ដើម្បីជះ

ឥទ្ធិពលលើរដ្ឋាភិបាល និងភាគីផ្សេងទៀត (រួមទាំងសហជីពគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋាភិបាល)។ ការស្រាវជ្រាវនេះអាចផ្តល់គុណប្រយោជន៍តាមរបៀបបីយ៉ាង ៖ ពង្រឹងគោលជំហររបស់សហជីពធៀបនឹងរដ្ឋាភិបាលក្នុងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា រួមចំណែកក្នុងការកំណត់ចំណុចដៅក្នុងការចរចាកម្រិតរោងចក្រ និងជួយបង្កើតចំណុចដៅប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកពាក់ព័ន្ធ។

ការបង្កើតសន្ទុះចរចាប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ

ដំណើរការចរចាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើងក្នុងបីកម្រិតដូចខាងក្រោម។

ក. ការចរចានៅកម្រិតរោងចក្រ

វិធីសាស្ត្រល្អបំផុតគឺត្រូវផ្តោតលើប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ ដោយសារតែបញ្ហានេះកើតមានស្រាប់នៅកន្លែងការងារដែលមានសហជីព។ ការជំរុញឲ្យមានការចរចាកិច្ចព្រមព្រៀងជាសមូហភាពតាមរយៈសហជីព និងនិយោជកគឺជាអាទិភាពជាយូរមកហើយពាក់ព័ន្ធនឹងការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការសម្រេចបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលលើសកម្រិតនោះ។

ខ. ការចរចានៅកម្រិតវិស័យ/ACT

ACT (សកម្មភាព កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ការផ្លាស់ប្តូរ) សំដៅបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ តាមរយៈការបង្កើតអនុសញ្ញារួមក្នុងប្រទេសផ្តល់ប្រភពវាយនភ័ណ្ឌ និងកាត់ដេរសំខាន់ៗ គាំទ្រដោយស្តង់ដាផលិតអន្តរជាតិ និងការអនុវត្តការបញ្ជាទិញប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ដំណើរការ ACT ទើបតែចាប់ផ្តើម និងមិនទាន់សម្រេចបានអ្វី ហើយកន្លងមកនេះ ការគាំទ្រ ACT ក្នុងចំណោមក្រុមការងារនៅកម្ពុជាមិនទាន់មានលក្ខណៈសកម្មនៅឡើយ។ ឧ. CCAWDU បានបង្ហាញថា ACT គឺជាដំណើរការពីលើចុះក្រោមដែលមានធនធានតិចតួច។ ពួកគេយល់ថា វាប្រហែលជាត្រូវ "ចំណាយពេល 200 ឆ្នាំ មុនពេលចាប់ផ្តើមអនុវត្តអ្វីគ្រប់យ៉ាង" ហើយ "បច្ចុប្បន្ននេះ មានធនធានតិចតួចណាស់"។ ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតបានគូសបញ្ជាក់ថា តួនាទីរបស់អ្នកបញ្ជាទិញមិនត្រូវបានរៀបរាប់ច្បាស់លាស់ក្រោមប្រធានបទ "ការលើកឡើងពីសកម្មភាពបញ្ជាទិញ" ឡើយ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ អ្វីសំខាន់ត្រូវចាំថា សហជីពភាគច្រើនមិនបានដឹងពីគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះឡើយ។ កាលពីខែមិថុនា ACT បានរៀបចំសិក្ខាសាលាលើកដំបូងរបស់ខ្លួននៅប្រទេសកម្ពុជា។

បញ្ហាមួយផ្សេងទៀតនៅក្នុងវិធីសាស្ត្រនេះ ដែលផ្តោតលើការចរចាជាសមូហភាពកម្រិតវិស័យគឺ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជានឹងមិនចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចាណាមួយឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនផលិតនឹងអះអាងថា "ប្រាក់ស្ថិតនៅក្នុងហោប៉ៅរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ" (Ken Loo) ហើយប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានកំណត់រួចមកហើយតាមរយៈការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំ។ ហេតុដូច្នេះ ពិតជាមានហានិភ័យក្នុងការទទួលបាន "ចម្លើយវិលជុំ" ដូចដែលតំណាងរបស់ ACILS លើកឡើងថាក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកចង្អុលដាក់ក្រុមហ៊ុនផលិត ចំណែកក្រុមហ៊ុនផលិតចង្អុលដាក់ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក ដែលចុងបញ្ចប់នឹងសម្រេចបានលទ្ធផលតិចតួចបំផុត។

វាល់ជោគជ័យនៅក្នុងផ្នែកនេះ នឹងទាមទារឲ្យមានការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ដោយសហជីពកម្ពុជា និងសម្ព័ន្ធរបស់ពួកគេ (កម្រិតមូលដ្ឋាន និងខ្ពស់ជាងកម្រិតមូលដ្ឋាន) ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ ទោះជាយ៉ាងណា នៅមានឱកាសសម្រាប់ឲ្យសហជីពកម្ពុជា និងសម្ព័ន្ធរបស់ពួកគេបញ្ចូលរបៀបវារៈរបស់ខ្លួនទៅក្នុងដំណើរការ ACT និងប្រើប្រាស់ "ឱកាស" ដែលមានសម្រាប់ការជំរុញរបៀបវារៈដែលរៀបចំពីថ្នាក់ក្រោម។

គ. ការផ្តោតលើក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក/ H&M

វិធីសាស្ត្រមួយទៀតដែលត្រូវពិចារណា គឺការលើកឡើងក្នុងលិខិតមួយច្បាប់របស់យុទ្ធនាការ AFW ផ្ញើរជូន H&M និងចុះហត្ថលេខាដោយសហជីពអាស៊ីចំនួន 18 រួមមាន CATU ផងដែរ។ លិខិតនេះស្នើឲ្យ H&M ពិភាក្សាពី "កំណើនការទូទាត់ជាភាគរយដែលអាចចរចាបាន" ហៅថា "ការរួមចំណែកក្នុងប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ" ដែលឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសមរម្យក្នុងរយៈពេលដែលបានចរចា"។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីបង្កើតបណ្តាញក្នុងតំបន់ (ឆ្លងដែន/អាស៊ី) ដែលផ្តោតលើប្រធានបទស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល។

ជាក់ស្តែង កិច្ចការនេះនឹងធ្វើឲ្យ "ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ" ក្លាយជាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង។ យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតសំដៅលើ "កិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកដែលអាចអនុវត្ត" ចំណែកពិធីសារ FoA ឥណ្ឌូនេស៊ី ឬកិច្ចព្រមព្រៀងបង់ក្លាដេសស្តីពីសុវត្ថិភាពអគ្គិភ័យ និងគ្រោងសំណង់បង្ហាញពីគំរូ "សាកល្បង"។ អ្នកតស៊ូសិទ្ធិការងារនៅសហរដ្ឋអាមេរិកមួយចំនួនកំពុងខិតខំតាក់តែងឯកសារ "កិច្ចព្រមព្រៀងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ" សតវត្សរ៍ទី ២១ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងអាចសម្រេចបានដោយក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងបង្ខំឲ្យ "ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការទទួលយក"។

ខណៈដែលនេះអាចជាវិធីដ៏ល្អរបស់ក្រុមធ្វើយុទ្ធនាការ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកហាក់ជំទាស់នឹងគំនិតចូលរួមដោយផ្ទាល់ក្នុងយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។

ការលើកឡើងមួយដែលគាំទ្រដោយ CCAWDU, CATU, WRC និង CENTRAL គឺត្រូវផ្តោតលើក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ H&M តាមរយៈការបង្កើនសមត្ថភាពចរចានៅក្នុងរោងចក្រ និងត្រូវបង្កើតដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមដែលផ្តោតលើក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ចម្រុះ។ CCAWDU មានអំណាចចរចាជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ H&M ជាច្រើន ហើយយុទ្ធសាស្ត្រគោលដៅមួយអាចបង្កើនចំនួននេះក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំ។ ក្រៅពីនេះ គឺលទ្ធភាពក្នុងការសហការបន្ថែមនៅកម្រិតរោងចក្រជាមួយសហជីពផ្សេងទៀត ដើម្បីបង្កើនការគាំទ្រការចរចា និងភាពជាតំណាងភាគច្រើន។

ក្រៅពីនេះ ការផ្តោតលើ H&M នឹងផ្តល់គុណប្រយោជន៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រ (ក្នុងនាមជាអ្នកបញ្ជាទិញដ៏ធំបំផុត ដែលបានចូលរួមរួចជាស្រេចក្នុងដំណើរការទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម និងទទួលរងសម្ពាធឲ្យបង្ហាញពី "វឌ្ឍនភាព" នៃប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ) ប៉ុន្តែជម្រើសសម្រាប់ឲ្យក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកផ្សេងទៀត ចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនៅដំណាក់កាលបន្ទាប់ នៅតែបន្តផ្តល់ជូនដដែល។ បទពិសោធន៍ដែលទទួលបានពិធីសារ FOA ឥណ្ឌូនេស៊ី និងកិច្ចព្រមព្រៀងបង់ក្លាដេសបានលើកឡើងថា យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមានក្រុមហ៊ុន "ឈានមុខ" មួយដើម្បីដឹកនាំការចាប់ផ្តើមដំណើរការនេះ។

អនុសាសន៍

- ការស្រាវជ្រាវស្តីពីថ្លៃទ្រទ្រង់ជីវភាព (សហការជាមួយដៃគូផ្សេងទៀត)
- កសាងសមត្ថភាពចរចានៅកម្រិតរោងចក្រ (ផ្តោតលើក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ H&M)
- បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ/សំណើយុទ្ធនាការទូទាំងវិស័យ (ឬចម្រុះរោងចក្រ) ដែលផ្តោតលើការចរចាប្រាក់ឈ្នួល តាមរយៈការរៀបចំអត្ថបទព្រាងសម្រាប់កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ
- សហការជាមួយតួអង្គជាតិ និងអន្តរជាតិ (IndustriALL, AFW, CCC, ILO-គម្រោង H&M)។

៧.២ កិច្ចសន្ទនាសង្គម

បើទោះជាដង់ស៊ីតេ សហជីពក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាមានកម្រិតខ្ពស់បំផុតធៀបនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរផ្សេងទៀត នៅអាស៊ីក្តី ក៏មានសហជីពកម្រិតរោងចក្រតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះដែលអាចចរចាអនុសញ្ញារួម (ពេញលេញ) ហើយមានសហជីពតិចតួចបំផុតដែលបានប្រតិបត្តិលើសស្តង់ដាអប្បរមានៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ឥរិយាបថទូទៅរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលប្រឆាំងសហជីព បង្កការលំបាកដល់ការសម្រេចបានការចរចាជាសមូហភាព។ ក្រៅពីនេះ សហជីពជាច្រើនបានលើកឡើងពីឧបសគ្គដែលរាំងស្ទះការសម្រេចបានភាពជាតំណាងភាគច្រើន ពោលគឺសហជីពត្រូវបានគ្របដណ្តប់ ឬរងឥទ្ធិពលពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

យ៉ាងណាក៏ដោយ សហជីពកម្រិតរោងចក្រភាគច្រើនមិនសូវមានបទពិសោធន៍ និងជំនាញសំខាន់ៗនោះទេ។ ការកៀរគរកម្មករឲ្យចូលរួមក្នុងកូដកម្មធ្វើឲ្យសហជីពមានប្រៀបបន្តិចលើថ្នាក់គ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលទើបត្រូវបានអនុម័តនឹងធ្វើឲ្យសហជីពកាន់តែមានការលំបាកក្នុងការធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់។

សហជីពត្រូវចូលរួមក្នុងការកសាងសមត្ថភាពក្នុងផ្នែកមួយចំនួនដូចជា ការវិភាគមីក្រូ និងម៉ាក្រូសេដ្ឋកិច្ច ពោលគឺវិសាលភាពសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរោងចក្រ និងឧស្សាហកម្ម ការបង្កើតគោលនយោបាយ (ផ្តោតលើវិសាលភាពច្បាប់ និងនយោបាយ) និងយុទ្ធសាស្ត្រតស៊ូមតិ (ចំណុចដែលត្រូវផ្តោតសំខាន់)។ ដូចគ្នានេះដែរ ជំនួយផ្នែកច្បាប់ ការតស៊ូមតិក្នុងសំណុំរឿងផ្លូវច្បាប់ និងការការពាររឿងក្តីព្រហ្មទណ្ឌរបស់កម្មករ និងប្រធានសហជីពក៏ជាប្រការចាំបាច់ផងដែរ។

មូលដ្ឋានទិន្នន័យរោងចក្រ

ភាគីពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនបានលើកឡើងថា មូលដ្ឋានទិន្នន័យស្តីពីរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ពោលគឺទិន្នន័យស្តីពី ៖

- សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងរោងចក្រទាំងនោះ
- ប្រវត្តិរបស់ម្ចាស់រោងចក្រ
- ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកដែលទទួលបានផលិតផលពីរោងចក្រទាំងនេះ និង
- សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

មូលដ្ឋានទិន្នន័យនឹងជួយសហជីពក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនានា។ មានការលើកឡើងថាមូលដ្ឋានទិន្នន័យនេះគួរបើកឲ្យប្រើប្រាស់សម្រាប់*គ្រប់*សហជីពទាំងអស់ (ACILS, CENTRAL, C.CAWDU, CATU)។

ទិន្នន័យមួយចំនួនក៏អាចមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ ដូចជា ទិន្នន័យស្តីពីរោងចក្រ ដែលមិនបានគោរពតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ធាតុផ្សំចុងក្រោយនេះគួរត្រូវអនុវត្តដោយ BFC។

ការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់សហជីពរោងចក្រ

សហជីពមានសមត្ថភាពតិចតួចក្នុងការចរចា ដោយសារតែការចង់បានសំឡេងភាគច្រើនត្រូវបានរាំងស្ទះដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដូចជា ការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយសហជីពពណ៌លឿង ការចុះឈ្មោះកម្មករថ្មីដោយស្វ័យប្រវត្តិទៅក្នុងសហជីពពណ៌លឿង ឬក្រសួងការងារ។ល។ សហជីពក៏បានទទួលស្គាល់ថា ពួកគេខ្វះខាតសមត្ថភាពក្នុងការចរចា និងគួរបង្កើនធនធានរបស់ខ្លួនក្នុងផ្នែកនេះផងដែរ។ អ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ភាគច្រើន បានសង្កត់ធ្ងន់លើតម្រូវការការបណ្តុះបណ្តាលថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពកម្រិតរោងចក្រដើម្បីចរចាជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រង។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមហ៊ុនផលិត និងអ្នកបញ្ជាទិញត្រូវចូលរួមក្នុងការសម្រេចបានអនុសញ្ញារួម។

ការកំណត់របៀបវារៈ-កិច្ចសន្ទនាសង្គម

សហជីពអាចសហការលើផ្នែកជាច្រើនដើម្បីបង្កើតគោលជំហររួម និងសំណើគោលនយោបាយ។ សំណើទាំងនេះអាចព្រាងបានយ៉ាងល្អដោយក្រុមសហជីពមួយចំនួនតូចដោយមានព័ត៌មានពីអ្នកជំនាញ។ បន្ទាប់ពីព្រាងសំណើទាំងនេះហើយ សហជីពអាចជួយសហជីពផ្សេងទៀត (គ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋាភិបាល)។ សកម្មភាពគួររួមបញ្ចូលការពិភាក្សាសម្រេច និងការសម្របសម្រួលសហជីព ការស្រាវជ្រាវ ការសហការជាមួយសហជីពសកល ការពិភាក្សាប្តូរយោបល់ជាមួយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា BFC

និងក្រសួងការងារ ការបញ្ចុះបញ្ចូល។ល។ ទោះបីជាសកម្មភាពទាំងនេះមិនសូវមានការជំទាស់មតិ និងផ្តល់ឱកាសក្នុងការបង្កើតសម្ព័ន្ធ ប៉ុន្តែសហជីពត្រូវមានជំហរឯករាជ្យក្នុងការអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ។

ការងារទាំងនេះអាចរួមមាន ៖

- **ការពិនិត្យឡើងវិញលើច្បាប់ស្តីពីការងារ៖** បង្កើតគោលជំហរសហជីពលើចំណុចមិនច្បាស់លាស់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ (សហជីពនឹងទទូចឲ្យមានការកែសម្រួលដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ/សហជីព) ប៉ុន្តែការខ្វះខាតពេលវេលា ធនធាន និងការរៀបចំ អាចរាំងស្ទះដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។ ពួកគេគួរបង្កើតសំណើ ផ្តួចផ្តើមឲ្យមានការពិភាក្សាសម្រេច ការគាំទ្រការសម្របសម្រួលក្នុងចំណោមសហជីព និងសហការជាមួយសហជីពសកល។ល។ កិច្ចសន្យាការងារ (FDCs/UDCs) អាចបង្កើតបានជាចំណុចអាទិភាពមួយ។
- **សន្តិសុខសង្គម៖** គម្រោងសន្តិសុខសង្គម (2010) បានប្រឈមនឹងបញ្ហាលំបាកក្នុងការអនុវត្តមួយចំនួន។ កាលពីខែ ឧសភា ឆ្នាំ 2016 គម្រោងគាំពារសុខភាពត្រូវបានអនុវត្ត និងមានការពិភាក្សាពីគម្រោងប្រាក់សោធននិវត្តន៍ផងដែរ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ សហជីពបានផ្តល់ការរួមចំណែកតិចតួចចំពោះគម្រោងទាំងនេះ។ ដូច្នេះ ត្រូវកសាងសមត្ថភាពសហជីពដើម្បីបង្កើតចក្ខុវិស័យ និងទទួលយកការរួចចំណែក។ ការធ្វើបែបនេះនឹងធ្វើឲ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការលុបបំបាត់ការវាតអំណាច។
- **ប្រធានបទផ្សេងទៀតអាចរួមបញ្ចូល៖** មធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅមកកន្លែងការងារដោយសុវត្ថិភាព កន្លែងរស់នៅសមរម្យសម្រាប់កម្មករ (រួមទាំងវិធានការដែលផ្សារភ្ជាប់ថ្លៃជួលទៅនឹងអតិផរណា)។

អនុសាសន៍

- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងអភិវឌ្ឍជំនាញសម្រាប់ប្រធានសហជីពកម្រិតរោងចក្រ
- បង្កើនសមត្ថភាពសហជីពថ្នាក់ជាតិដើម្បីគាំទ្រមន្ត្រីសហជីពកម្រិតរោងចក្រ
- គាំទ្រសហជីពក្នុងការបង្កើតគោលជំហរលើច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរបបសន្តិសុខសង្គម។

៧.៣ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ

កន្លែងការងារ

សហជីពដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ និងលុបបំបាត់ភាពលម្អៀងយេនឌ័រ ជាពិសេសតាមរយៈសកម្មភាពអប់រំរបស់ខ្លួន។

បញ្ហានៅកន្លែងការងារ៖ សហជីពត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា ការងារកុមារ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកម្ពុជាមិនទាន់មានការរាយការណ៍ឲ្យបានទូលំទូលាយនៅឡើយទេ។ ទាំងនេះគឺជាបញ្ហាពីរនៅកម្ពុជា ដែលទាមទារឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមពីសហជីព និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ដូច្នេះ ត្រូវបញ្ចូលគំនិតផ្តួចផ្តើមលុបបំបាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រទៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រការងាររួម។

ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព

អនុសញ្ញារួមបញ្ជាក់ថា ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបានធានាដោយច្បាប់ ប៉ុន្តែជាទូទៅមិនបានលើកឡើងពីបញ្ហាផ្សេងទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មការនីឡើយ។ច្បាប់តម្រូវឲ្យនិយោជកផ្តល់ការថែទាំកុមារ ប៉ុន្តែមិនសូវមានការប្រតិបត្តិតាមនោះទេ។ សហជីពត្រូវរួមបញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ទារកដ្ឋាន បន្ទប់ស្អាត និងលក្ខខណ្ឌអនាម័យ និងមធ្យោបាយធ្វើដំណើរដោយសុវត្ថិភាពទៅក្នុងការចរចារួមរបស់ពួកគេ។ ក្រៅពីនេះ សហជីពគួរបញ្ចូលសកម្មភាព និងបទប្បញ្ញត្តិដែលបង្កើតឲ្យមានបរិស្ថានសុវត្ថិភាពទាំងក្នុង និងក្រៅរោងចក្រដើម្បីគ្រប់គ្រងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

អ្នកដឹកនាំសហជីពភាគច្រើននៅកម្ពុជាជាបុរស ទោះបីជាមានស្ត្រីបម្រើការក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររហូតដល់ 90% ក៏ដោយ។ តួលេខប៉ាន់ស្មាននៃចំនួនអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រីនៅតាមរោងចក្រមានចន្លោះពី 50% ទៅ 65% ចំណែកថ្នាក់ជាតិ អ្នកដឹកនាំសហជីពភាគច្រើនជាបុរស (CATU គឺជាករណីលើកលែង)។ សហជីពត្រូវផ្តល់អាទិភាពលើការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីឲ្យបានច្រើន។

ការងារសហគមន៍

ខណៈដែលសហជីពផ្តោតសំខាន់លើលក្ខខណ្ឌកន្លែងការងារ មានក្រុមស្ត្រីមួយចំនួនបានអះអាងថា ការវិភាគលក្ខខណ្ឌក្រៅពីកន្លែងការងារ ដូចជា លក្ខខណ្ឌរស់នៅ សន្តិសុខក្នុងសហគមន៍ ការថែទាំកុមារ អនាម័យ ការមានទឹក និងអគ្គិសនីប្រើប្រាស់ ឱកាសអប់រំ មធ្យោបាយធ្វើដំណើរទៅរោងចក្រ។ល។ ក៏ជាកត្តាសំខាន់ផងដែរ។ សហជីពមិនសូវបានយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហាទាំងនេះឡើយ ទោះបីជាកត្តាទាំងនេះពិតជាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់កម្មការនីក៏ដោយ។ ទម្រង់អាក្រក់បំផុតនៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ដូចជា ការរំលោភបូក ច្រើនកើតមាននៅតាមសហគមន៍ និងមិនអាចដោះស្រាយបានទាំងស្រុងដោយគ្រាន់តែផ្តោតលើកន្លែងការងារនោះទេ។ ដូច្នេះ សហជីពត្រូវពង្រីកយុត្តាធិការរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបញ្ចូលបញ្ហាខាងលើដែលកើតមាននៅក្រៅរោងចក្រ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ សហជីពអាចមានសមត្ថភាពតិចតួចក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ និងគួរសហការជាមួយអង្គការ NGOs ដែលធ្វើការលើបញ្ហាទាំងនេះ។ អង្គការ NGOs ទាំងនេះមានធនធាន បទពិសោធន៍ និងជំនាញក្នុងការតស៊ូមតិដើម្បីជួយដល់សហជីពក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។

អនុសាសន៍

- សហជីពគួរស្វែងរកវិធីមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការបញ្ចូលបញ្ហាយេនឌ័រទៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរបស់ខ្លួន
- ពិនិត្យតាមដានរោងចក្រដើម្បីធានាការអនុលោមតាមច្បាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព
- បង្កើនថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រីក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធសហជីព
- ក្រៅពីនេះសហជីពគួរស្វែងរកវិធីគ្របដណ្តប់លើផ្នែកនានាក្រៅពីកន្លែងការងារដែលបង្កក្តីកង្វល់ដល់កម្មការនីដូចជា មធ្យោបាយធ្វើដំណើរដោយសុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខក្នុងសហគមន៍។

កិច្ចសហការ

សហជីពខ្លះអាចស្វែងរកឱកាសសហការគ្នានៅកម្រិតរោងចក្រ ប៉ុន្តែកម្រិតនេះខុសគ្នាទៅតាមរោងចក្រ។ ក្រៅពីនេះ កិច្ចសហការរវាងសហជីពនៅថ្នាក់ជាតិគឺជាជម្រើសល្អប្រសើរសម្រាប់សហជីពខ្លះ ប៉ុន្តែមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញសម្រាប់សហជីពផ្សេងទៀត។ សហជីពមួយចំនួននៅតែមានសម្ព័ន្ធភាពជិតស្និទ្ធជាមួយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល និងបក្សនយោបាយនានា។ ក្នុងនោះប្រធានសហជីពខ្លះក៏មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងរដ្ឋាភិបាលផងដែរ។ សហជីពទាំងនេះមិនអាចប្រកាន់ជំហរឯករាជ្យបានឡើយ។ ទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងអង្គការ NGOs ធ្វើការលើវិស័យការងារមានភាពស្មុគស្មាញ និងពេលខ្លះ មានភាពតានតឹង។ យ៉ាងនេះក្តីសហជីព និងអង្គការ NGOs បានសហការគ្នាក្នុងយុទ្ធនាការនានា។ សហជីពតែងតែទទួលបានជំនួយផ្នែកច្បាប់ពីអង្គការ NGOs។

សហជីព និងអង្គការ NGOs ធ្វើការលើវិស័យការងារនៅកម្ពុជាត្រូវបានរួមបញ្ចូលដោយជោគជ័យទៅក្នុងបណ្តាញសហជីព និងសាមគ្គីភាពការងារឆ្លងដែន។ ពួកគេបានចងជាសម្ព័ន្ធជាមួយសហព័ន្ធសហជីពសកល និង/ឬបានចូលរួមក្នុងបណ្តាញនានា ដូចជា យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាត AFW ។ល។ ខណៈដែលមានភាពត្រួតគ្នារវាងអង្គការផ្សេងៗ ត្រូវមានការសម្របសម្រួល និងការធ្វើសមាហរណកម្មល្អប្រសើរ។

អនុសាសន៍

- ទប់ស្កាត់ភាពត្រួតគ្នាជាមួយគម្រោងផ្សេង ៖ គម្រោងការងារសមរម្យ ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ ការកសាងសមត្ថភាព
- ដើម្បីបង្កើនផលប៉ះពាល់ ជៀសវាងការផ្តោតលើដៃគូតែមួយ។ គម្រោងគួរបញ្ចូលដៃគូចម្រុះ

បង្កើត "វិធានមូលដ្ឋាន" ច្បាស់លាស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបែងចែកការងាររវាងសហជីព និងអង្គការ NGOs។

ឧបសម្ព័ន្ធ- តារាងបទសម្ភាសន៍

តារាងបទសម្ភាសន៍		
ថ្ងៃអង្គារ៍ ទី 4	អ្នកហាត់ការរបស់ CLC	Brigette Mulder
ថ្ងៃសុក្រ ទី 6	CCC	Carin Leffler
ថ្ងៃច័ន្ទ ទី 9	CENTRAL	Mr. Joel Preston
ថ្ងៃច័ន្ទ ទី 9	WRC-AC	លោក អន ណន
ថ្ងៃអង្គារ៍ ទី 10	CCU (CATU)	អ្នកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ
ថ្ងៃអង្គារ៍ ទី 10	ACILS	Mr. William Conklin
ថ្ងៃពុធ ទី 11	C.CAWDU	លោក គង់ អាទិត្យ
ថ្ងៃពុធ ទី 11	FTUWKC	លោក ជា មុនី
ថ្ងៃពុធ ទី 11	WIC	អ្នកស្រី ម៉ាក ចាន់ស៊ីថា
ថ្ងៃព្រហស្បត្តិ៍ ទី 12	Oxfam	អ្នកស្រី លី ភារៈ
ថ្ងៃសៅរ៍ ទី 14	CLEC	
ថ្ងៃសៅរ៍ ទី 14	CENTRAL	លោក មឿន តុលា
ថ្ងៃច័ន្ទ ទី 16	គម្រោង ILO-H&M	លោក Chhieu Veyara
ថ្ងៃអង្គារ៍ ទី 17	H&M	អ្នកស្រី សារ៉ា ហបឃីន
ថ្ងៃអង្គារ៍ ទី 17	CLC	លោក អាត ធន

CNV Internationaal

PO Box 2475
NL 3500 GL Utrecht
The Netherlands
www.cnvinternationaal.nl

Copyright © 2016 CNV Internationaal

Government of the Netherlands

This report is published as part of the Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation supported by the Dutch Ministry of Foreign Affairs.