ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ២១
ស្តីពី
លក្ខខណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា

ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨

របាយការណ៍សំយោគ

01/05/2008 - 31/10/2008

205រោងចក្រដែលបានត្រួតពិនិត្យ

១. អំពីគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានគោលបំណងកែលំអលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកម្ពុជាដែលនាំចេញសំលៀកបំពាក់ ។ គំរោង រួមបញ្ចូលនូវការត្រួតពិនិត្យឯករាជ្យ និងការស្វែងរកដំណោះស្រាយផ្សេងៗដោយការលើកជាសំណូមពរដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការណែនាំ និងព័ត៌មាន ។

២. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន (Information Management System - IMS) លើកដំបូងបង្អស់មួយលើពិភពលោក ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងរាយការណ៍ពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ IMS គឺជាប្រព័ន្ធដើរដោយកុំព្យូទ័រទាំងស្រុង សំរាប់ប្រមូល រក្សាទុក និងវិភាគទិន្នន័យ ។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាននេះ អនុញ្ញាតអោយមានការបង្កើតរបាយការណ៍ដែលត្រូវបានសំរិតសំរាំងអោយសមស្របទៅតាមតំរូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ និងផ្តល់នូវការធានាសន្តិសុខល្អប្រសើរ ការងាយស្រួលបើកមើលព័ត៌មាន និងតម្លាភាពប្រសើរជាងមុន ។

IMS ធ្វើអោយមានប្រសិទ្ធិភាព និងរួមបញ្ចូលគ្នានូវទិន្នន័យដែលប្រមូលបានក្នុងកំឡុងពេលចុះត្រួតពិនិត្យលក្ខខ័ណ្ឌការងារតាមរោងចក្រ ។ ដោយធ្វើការចងក្រងព័ត៌មានតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនេះ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឥឡូវនេះបង្កើតរបាយការណ៍ដោយស្វ័យប្រវត្តិសំរាប់រោងចក្រនីមួយៗ ដែលបង្ហាញពីការអនុវត្តន៍តាមច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់រោងចក្រទាំងនោះ ក៏ដូចជាសំណូមពរនានាសំរាប់ការកែលំអ ។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធទិន្នន័យអេឡិចត្រូនិករបស់វា IMS ក៏អាចផ្តល់ជូននូវរបាយការណ៍អំពីរោងចក្រជាក្រុមៗ ឬអំពីឧស្សាហកម្មទាំងមូលផងដែរ ។ ប្រព័ន្ធនេះ អាចប្រៀបធៀបការប្រតិបត្តិរបស់រោងចក្រប្រភេទផ្សេងគ្នា រៀបលំដាប់ថ្នាក់បញ្ហាសំខាន់ៗ និង លំអិតព័ត៌មានផ្សេងៗបញ្ចូលគ្នា ដែលចាំបាច់សំរាប់ការវិភាគ ។

IMS បង្កលក្ខណៈអោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចបង្កើតរបាយការណ៍បានជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និងចិន ។ របាយការណ៍ទាំងនេះ កាន់តែមានភាពងាយស្រួលសំរាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធនេះមានមូលដ្ឋានលើអ៊ីនធឺណិត ការរកមើលព័ត៌មាន មានភាពឆាប់រហ័សនិងងាយស្រួល ។

រោងចក្រទាំងឡាយអាចអនុញ្ញាតអោយ អ្នកបញ្ជាទិញ អ្នកលក់ និងអ្នកប្រើប្រាស់ដទៃទៀត មើលរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យរបស់ពួកគេបាន ដោយបំពេញលើ " បែបបទផ្តល់ការប្រើប្រាស់ដល់ភាគីទីបី "រួចបញ្ជូនមកកាន់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ ភាគីទីបីដែលត្រូវបានផ្តល់ការអនុញ្ញាត អាចទទួលបាននូវសិទ្ធិប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ IMS ដោយបញ្ជូន ពាក្យសំរាប់ជាវការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ ដែលបំពេញរួច មកកាន់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយបង់ថ្លៃការប្រើប្រាស់ ។ នៅពេលដែលបែបបទទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកដល់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងចេញ ឈ្មោះអ្នកប្រើប្រាស់ និង លេខសំងាត់ ដល់អ្នកដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត អោយមើលរបាយការណ៍ព័ត៌មានរបស់រោងចក្រតាមអ៊ីនធឺណិតបាន ។

៣. អំពីរបាយការណ៍នេះ

របាយការណ៍នេះសង្ខេបព័ត៌មានអំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង បទដ្ឋានការងារ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ដែលបានចុះឈ្មោះជាមួយ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ។ របាយការណ៍ជាទំរង់អេឡិចត្រូនិកអាចបើកមើលបានលើវ៉ិបសាយ www.betterfactories.org/ilo ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា កំពុងឈានទៅប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធថ្មីមួយសំរាប់ប្រមូល វិភាគ និងរាយការណ៍ទិន្នន័យស្តីពីការពិនិត្យឃ្លាំមើលរោងចក្រ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រព័ន្ធថ្មីនេះ (ដែលមានឈ្មោះថា STAR) កំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៅក្នុងគំរោងមួយដែលមានឈ្មោះថាការងារកាន់តែប្រសើរនៅ (សូមមើល www.betterwork.org)។ STAR នឹងធ្វើអោយកាន់តែប្រសើរនៅរបៀបវាស់វែង និងរាយការណ៍ពីតំលៃសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ហើយនឹងអនុញ្ញាតអោយមានការប្រៀបធៀបទិន្នន័យសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់នេះរវាងប្រទេសមួយ និងប្រទេសមួយទៀត ។ STAR នឹងដាក់បញ្ចូលទិន្នន័យស្តីពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់នៅក្នុងការគណនាកំរិតអនុលោមតាមច្បាប់ សរុប។ (នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រភេទ «សន្ទស្សន៍នៃភាពធ្ងន់ធ្ងរ» នេះមិនត្រូវបានយកមកគិតឡើយ នៅពេលគណនាតំលៃសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ IMS)។ នៅក្នុងការរំពឹងអន្តរកាលឈានទៅប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ STAR នេះ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* បានបញ្ជ្រាបរបាយការណ៍សំយោគ ដើម្បីផ្តោតលើព័ត៌មាន ដែលទំនងជានៅស្របគ្នាបំផុតជាមួយនឹងទិន្នន័យដែលនឹងបង្កើតឡើងតាមរយះ STAR ។

៣.១ ព័ត៌មានរោងចក្រដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ

ក្រាហ្វិក និងតារាងភាគច្រើននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ បង្ហាញពីព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យថ្មីៗដកស្រង់ពីរបាយការណ៍រោងចក្រដែលបានចេញផ្សាយក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ ។ ប្រសិនបើក្នុងកំឡុងពេលនេះរោងចក្រមានរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ ២ លើក នោះមានតែព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើរោងចក្រមិនទាន់មានរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យទាល់តែសោះនៅក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះទេ នោះពុំមានព័ត៌មានរបស់រោងចក្រនោះបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ ។ ក្រាហ្វិកនិងតារាងដែលបង្ហាញពីបណ្តុំព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលនេះ មានចំនងជើងថា « ៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ » ។

ក្រាហ្វិកនិងតារាងផ្សេងទៀត បង្ហាញព័ត៌មានអំពីឧស្សាហកម្មទាំងមូល ។ វាបង្ហាញព័ត៌មានដែលបានពីរបាយការណ៍ថ្មីបំផុតសំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនបិទទ្វារឬផ្អាកដំណើរការ) ព្រមជាមួយនិងព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលដែលមាននៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS ។ ក្រាហ្វិកនិងតារាងដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងលក្ខណៈរបៀបនេះ មានចំនងជើងថា « ឧស្សាហកម្មទាំងមូល » ។

តួលេខភាគរយទាំងអស់ដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះត្រូវបានសំរួលទៅជាតួលេខគត់ដែលប្រហាក់ប្រហែលបំផុត ។

៤. ព័ត៌មានត្រួតពិនិត្យថ្មីៗនៃឧស្សាហកម្ម

៤.១ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ និង ចំនួនកម្មករនិយោជិត (ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)

	31-10-2008	01-05-2008
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ	285	301
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	327,053	339,346

កំណត់សំគាល់: តួលេខទាំងនេះគឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មផ្តល់អោយ។ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការពេញលេញ រួមមានគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បង្ហាញថាកំពុងមានប្រតិបត្តិការ។

៤.២ ចំនួននៃការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ

ក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុននេះ មានរោងចក្រចំនួន 205 ត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រនានា ដែលចុះឈ្មោះជាមួយនឹងគំរោង ។ រោងចក្រខ្លះបានចុះឈ្មោះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និង មានការចុះពិនិត្យមើលជាច្រើនដង ។ តារាងខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីចំនួនរោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមចំនួនលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល ដែលបានធ្វើឡើងកាលពី ៦ ខែមុន ។

តារាងទី ១

រោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល

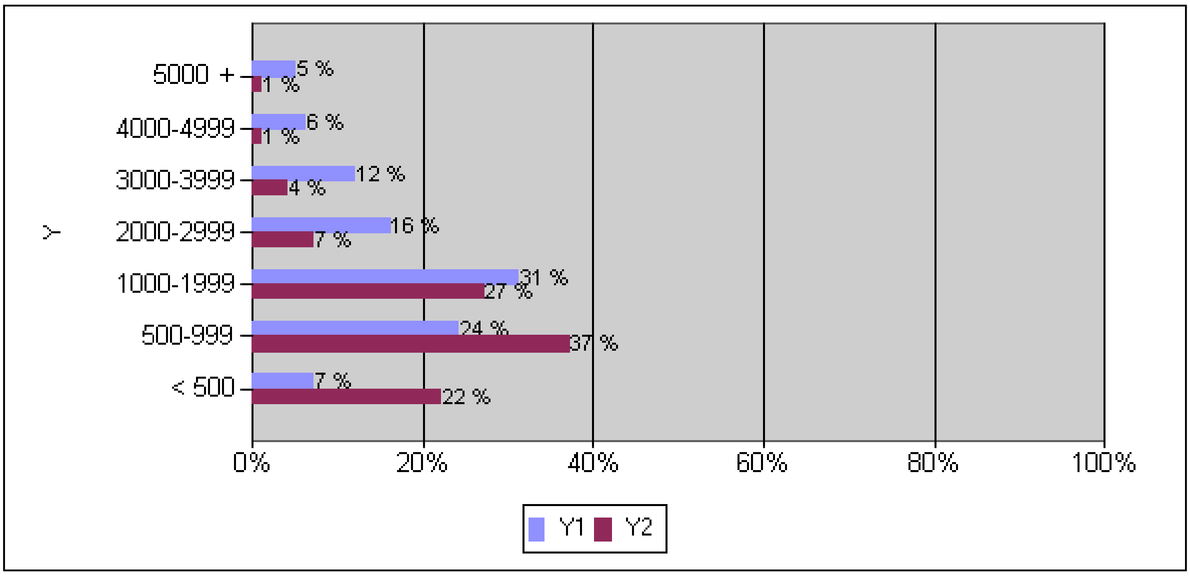
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លើកនៃការចុះពិនិត្យមើល	ចំនួនរោងចក្រ	% នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះពិនិត្យមើល
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 1	10	5%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 2	15	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 3	8	4%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 4	42	20%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 5	24	12%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 6	22	11%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 7	37	18%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 8	35	17%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 9	12	6%
សរុប	205	100%

៤.៣ ទំហំរោងចក្រ

ក្រាហ្វិកទី ១

ការប្រៀបធៀបភាគរយរបស់រោងចក្រ និង កំលាំងពលកម្មគិតតាមទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត)
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = នៃចំនួនរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

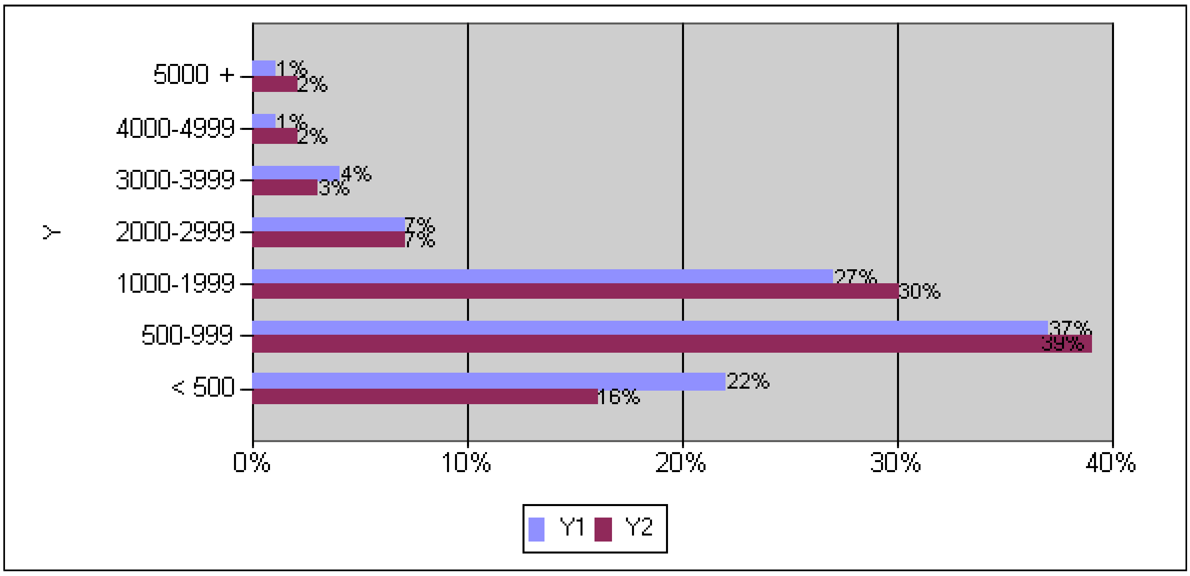
Y1 = % នៃកំលាំងពលកម្ម

៨៦ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានចុះត្រួតពិនិត្យមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង២០០០នាក់។

៤.៤ បំរែបំរួលនៃទំហំរោងចក្រទៅតាមពេលវេលា

ក្រាហ្វិកទី ២

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

Y1 = % នៃរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % នៃរោងចក្រកាលពី ១២ ខែមុន

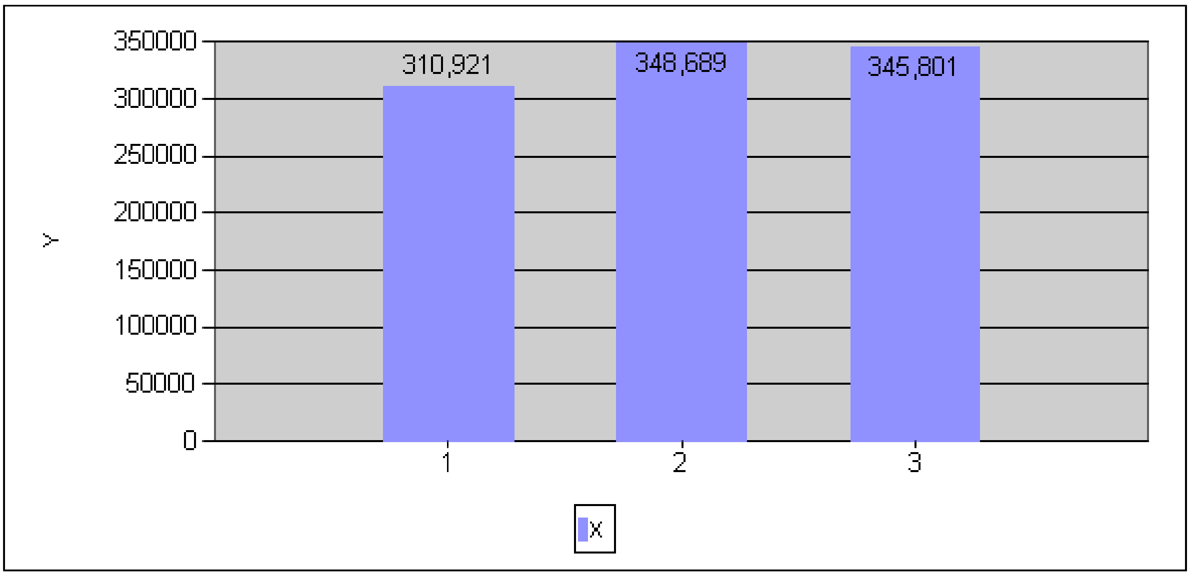
គ្មានការផ្លាស់ប្តូរគួរឲ្យកត់សំគាល់ពីរបាយការណ៍សំយោគលើកមុនទោះបីជារបាយការណ៍នេះឃើញមានការកើនឡើងនូវភាគរយរោងចក្រតូចៗមួយចំនួនក្នុងរយៈពេលធ្វើរបាយការណ៍នេះ។

៤.៥ កម្មករនិយោជិតដែលជួលអោយធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដែលត្រួតពិនិត្យដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានជួលអោយធ្វើការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន កាលពី ១ឆ្នាំមុន និង កាលពី ២ឆ្នាំមុន នៅតាមរោងចក្រ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយផ្អែកទៅតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន នៅក្នុងការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល។

ក្រាហ្វិកទី ៣

(ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)



១ កាលពី ២ ឆ្នាំមុន
២ កាលពី ១ ឆ្នាំមុន
៣ នាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y = ចំនួនកម្មករនិយោជិត

កម្មករស្ត្រីនៅក្នុងរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រួតពិនិត្យដោយគំរោងនេះមាន 92%

កំណត់សំគាល់: ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញខាងលើនេះ គឺជាចំនួនកម្មករនិយោជិតបានមកពីរោងចក្រកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនមែនបានមកពីរោងចក្រដែលបានបិទទ្វារ ឬ ព្យួរការងារនោះឡើយ) ដែលបានត្រួតពិនិត្យដោយ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ។ តួលេខទាំងនេះត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយបង្អស់ សំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការនីមួយៗ ដែលមានទិន្នន័យត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS ទៅតាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យនេះត្រូវបានប្រមូលក្នុងរយ:ជាច្រើនខែ។ ការផ្លាស់ប្តូរនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬ ស្ថានភាពនៃរោងចក្រ (ឧ. ដែលបានបិទទ្វាលែងដំណើរការ) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំងមើលចុងក្រោយបង្អស់មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះទេ។

វាមានការថយចុះចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅនេះដោយសាររោងចក្របិទទ្វារ។

៤.៦ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)

	31-10-2008	01-05-2008
ចំនួនរោងចក្រ	302	305
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	345,801	361,871

កំណត់សំគាល់: ចំនួនរោងចក្រ ដែលបង្ហាញខាងលើ រួមមានគ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនបិទទ្វា ឬ មិនព្យួរការងារ) ដែលត្រូវបានចុះឈ្មោះជាមួយនឹង និង ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។
ចំនួនការងារត្រូវបានដកចេញពីរបាយការណ៍ពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយបំផុត សំរាប់គ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ ដែលមានទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើល នៅក្នុង IMS តាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យ ឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះ ត្រូវបានប្រមូលនៅក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែ។ ការផ្លាស់ប្តូរទំហំរោងចក្រ(ចំនួនកម្មករនិយោជិត) ឬ ស្ថានភាពរបស់រោងចក្រ (ឧ.បិទទ្វា) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះឡើយ។

បញ្ជីលំអិតរបស់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មាននៅក្នុងវិបសាយរបស់យើង: [http://www.betterfactories.org/monitoring.aspx?z=5&c=1]

ចំនួនរោងចក្រដែលបានបិទទ្វារត្រូវបានជំនួសមកវិញខ្លះដោយរោងចក្រដែលទើបចុះបញ្ជីថ្មីកំពុងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ។

៥. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់

៥.១ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	97 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	77 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១)	93 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១,២)	96 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១,២)	93 %
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ	96 %
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (យ៉ាងហោចណាស់មានការអនុលោមតាមច្បាប់ដោយអន្លើ)	90 %
- អនុលោមតាមច្បាប់ដោយពេញលេញ (ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំផ្សេងទៀតប្រយោជន៍នានា)	82 %
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	77 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	80 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	3 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	18 %
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៣)	44 %
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៤)	50 %

(1) តួលេខនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង កម្មករនិយោជិតស៊ីបុង គឺផ្អែកតែលើរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬ កម្មករនិយោជិតស៊ីបុងអោយធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ (មិនមែនលើគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ) ។

(2) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម

ម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការពិនិត្យឃ្លាំមើលថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់វ៉ែនតាការពារ ម៉ាស របាំងការពារស្បែកជើង ឆ្នុកត្រចៀក មួកការពារ ស្រោមដៃ អាវអៀម និង ឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ដទៃទៀតដែរឬទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវការឧបករណ៍ការពារខ្លួន(ដោយសារតែការងារដែលពួកគេត្រូវធ្វើ ឬ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងារ) ហើយ ឧបករណ៍ទាំងនោះមិនត្រូវបានគេផ្តល់អោយពួកគេ រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ការផ្តល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ទៅអោយកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារជាមួយនឹងសារធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះឡើយ។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត និង ការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងអំពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះ ក៏មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះដែរ។

(៤) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ជុល តាមម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ជុលលែងដំណើរការបានល្អ។ ដើម្បីរកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

ការអនុលោមតាមច្បាប់លើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលមានការប្រសើរឡើង ឬនៅដដែលគ្រប់ករណីទាំងអស់លើកលែងតែប្រៀបធៀបជាមួយនឹងរបាយការណ៍សំយោគទី២០ (អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុង គឺថយចុះចំនួន ៣ភាគរយ)។ វាមានការវិវឌ្ឍន៍គួរឲ្យកត់សំគាល់ចំពោះការអនុលោមតាមច្បាប់ពីការឈប់សំរាកដូចជាការអនុលោមឲ្យពេញលេញតាមច្បាប់ពីការទូទាត់ការឈប់សំរាកលំហែរមាតុភាពគឺកើន ឡើង៨ភាគរយ ហើយការអនុលោមតាមច្បាប់ពីការឈប់សំរាកឈឺមានការកើនឡើងចំនួន ១១ ភាគរយ ។ ការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមរោងចក្រមានការកើនឡើងចំនួន ៨ ភាគរយ បើប្រៀបធៀបនឹងការត្រួតពិនិត្យក្នុងរបាយការណ៍មុន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី នេះជារបាយការណ៍ជាបន្តបន្ទាប់គ្នាលើកទី២ ដែលមានការថយចុះចំនួនការអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ចំនួន និងថេរៈវេលាសម្រាប់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ នេះប្រហែលជាបណ្តាលមកពីការលំបាករបស់រោងចក្រក្នុងការ ស្វែងរកកម្មករនិយោជិតដែលមានជំនាញក៏ដូចជាតម្រូវការរបស់រោងចក្រ ក្នុងការទទួលការបញ្ជាទិញក្នុងរយៈពេលសេដ្ឋកិច្ចមានការថយចុះ។

៥.២ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ

លទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

ពលកម្មកុមារ	រោងចក្រចំនួន 1 មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ (0%) កម្មករនិយោជិតចំនួន 1 នាក់មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ
ការងារដោយបង្ខំ	រោងចក្រចំនួន 0 បានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ (0%)
ការរើសអើង (១)	រោងចក្រចំនួន 22 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង (11%)
សហជីព (២)	រោងចក្រចំនួន 159 មានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 (77%) សហជីពចំនួន 286 មានវត្តមាន
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព	៤៣% នេះបើតាមការសិក្សាពីយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០០៦ (សូមមើលទំព័របន្ទាប់)
សេរីភាពសមាគម	រោងចក្រចំនួន 11 បានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម (5%)
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព	រោងចក្រចំនួន 3 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (1%)
កូដកម្ម (៣)	រោងចក្រចំនួន 31 មានកូដកម្ម (15%) មានកូដកម្មចំនួន 34 បានកើតឡើង
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់មួយ ឬ ច្រើន (៤)	រោងចក្រចំនួន 31 កូដកម្មចំនួន 34 (100%នៃកូដកម្មសរុប)

(1) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងានៅពេលដែលគេមើលឃើញច្បាស់ថាពួកគេមានផ្ទៃពោះ) ឬ ការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរស(ដូចជាការមិនជួលបុរសអោយធ្វើការដោយសារតែពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាទំនងជានឹងដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម)។

(2) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

(3) ចំនួនកូដកម្មដែលបានបង្ហាញ រួមមានគ្រប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលលើកឡើងរួមគ្នាដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល និង ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍ដែលមានចុះហត្ថលេខាឯកភាព នៅក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយ ។
កូដកម្មប្រហែលជាកើតមានឡើងនៅពេលណាមួយ បន្ទាប់ពីការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើលលើកមុន ។ ដូច្នេះ តួលេខនេះមិនឆ្លុះបញ្ចាំងត្រឹមតែកូដកម្មដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុនរបាយការណ៍នេះប៉ុណ្ណោះទេ ។

(៤) នៅពេលធ្វើការត្រួតពិនិត្យថាតើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់មួយឬច្រើនជាងមួយ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលធ្វើការពិចារណា ថាតើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយសារមូលហេតុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ដែរឬទេ
ថាតើពួកគេមានបំណងដោះស្រាយវិវាទដោយប្រើប្រាស់សន្តិវិធីដទៃទៀតសិនដែរឬទេ
ថាតើសមាជិកសហជីពព្រមព្រៀងលើកូដកម្មតាមរយៈការបោះឆ្នោតសំងាត់ដែរឬទេ និង
ថាតើសហជីពបានផ្តល់ការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល៧ ថ្ងៃធ្វើការជាមុន ដល់និយោជក និង
ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដែរឬទេ។
ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះមួយ (ឬ ច្រើនជាងមួយ)
កូដកម្មត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងតួលេខខាងលើ។

តួលេខភាគច្រើនមិនមានការផ្លាស់ប្តូរច្រើនពីរបាយការណ៍សំយោគទី២០នោះទេ។
រោងចក្រចំនួនតិចតួចប៉ុណ្ណោះមានកើតឡើងការប្រឆាំងនិងការរើសអើងសហជីព(ថយចុះពី៤
ភាគរយក្នុងរបាយការណ៍មុន)។ ទោះជាយ៉ាងនេះក៏ដោយ មានរោងចក្រចំនួន២ភាគរយទៀតជាប់ពាក់
ពន្ធ័នឹងសកម្មភាពរើសអើង និងជ្រៀតជ្រែកសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម។ ចំនួនកូដកម្មមិនមានការប្រែប្រួល
(កើនឡើងតែចំនួន១ភាគរយពីរបាយការណ៍មុនប៉ុណ្ណោះ) កម្មករនិយោជិតមិនបានគោរពតាមតម្រូវការ
នៃច្បាប់មុនពេលធ្វើកូដកម្មចំពោះ គ្រប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលកើតមានឡើងក្នុងរបាយការណ៍នេះ(ការថយចុះពី៩១
ភាគរយនៃកូដកម្មក្នុងរបាយការណ៍សំយោគទី២០)។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ៖

កង្វះខាតនៃប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកំណើតជាសកលនៅប្រទេសកម្ពុជា និង ការបន្លំឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ធ្វើអោយមានការរារាំងដ៏ធំមួយដល់ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ។ ក្នុងការពិនិត្យមើលរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអនុវត្តការអង្កេតមើលជាក់ស្តែងលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលទំនងមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ។ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ក៏ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយចោះៗនិងដោយជ្រើសរើសផងដែរទៅលើកំនត់ត្រាការងារ ដើម្បីមើលថាតើកំនត់ត្រាទាំងនោះមានបង្ហាញថារោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុអោយចូលធ្វើការដែរឬអត់ ។ ដំណើរការស្រដៀងគ្នានេះក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីស្វែងរកថាតើរោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំដែរឬអត់ ពីព្រោះរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំអោយចូលធ្វើការ ត្រូវបំពេញនូវតំរូវការបន្ថែមមួយចំនួនទៀត (ឧទាហរណ៍ រក្សាទុកកំនត់ត្រា របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ទទួលការអនុញ្ញាតិពីអាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេអោយចូលធ្វើការ និងការពារកម្មករនិយោជិតមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ពីទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ) ។

ប្រសិនបើកំនត់ត្រាការងារមានលក្ខណៈជឿទុកចិត្តបាន (មានន័យថា ឯកសារមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ហើយវាស្ថិតនៅក្នុងបញ្ជីនៃឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ដែលបានចែងនៅក្នុង ប្រកាស ១១/០៣) នោះមិនមានការស្រាវជ្រាវបន្តត្រូវបានធ្វើឡើងនោះទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនមានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តបានទេនោះ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនឹងស្នើសុំឯកសារទាំងនោះពីកម្មករនិយោជិត ។ ប្រសិនបើឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តមិនអាចរកបានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទំនងមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការទេនោះ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអាចពិនិត្យមើលឯកសារដែលអាចរកបាននៅទីកន្លែងកំណើតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសង្ស័យ ។ វាមានការលំបាកខ្លាំងណាស់សំរាប់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលទទួលបានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុស្របច្បាប់តាមរយៈការបង់ប្រាក់ខុសច្បាប់ ឬក៏ស្វែងរកកម្មករនិយោជិត មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលបានប្រើឯកសារអ្នកដ៏ទៃដែលមានអាយុស្របច្បាប់ជាឯកសាររបស់ខ្លួន ។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុត្រូវបានរកឃើញ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានព្រមព្រៀងគ្នាលើដំណើរការមួយ ដើម្បីយកកម្មករនិយោជិតនោះចេញពីកន្លែងធ្វើការ និង ទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ រោងចក្របន្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិត នោះ ហើយត្រូវរ៉ាប់រងការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនេះ រហូតដល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានអាយុគ្រប់ ១៥ ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតនោះមានជំរើសវិល ត្រលប់មកធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រនេះវិញ។
ប្រសិនបើរោងចក្រណាមួយមិនអនុលោមទៅតាមដំណើរការនេះ ករណីនេះនឹងត្រូវបន្តទៅនាយកដ្ឋានពលកម្មកុមារនៃក្រសួងការងារ។

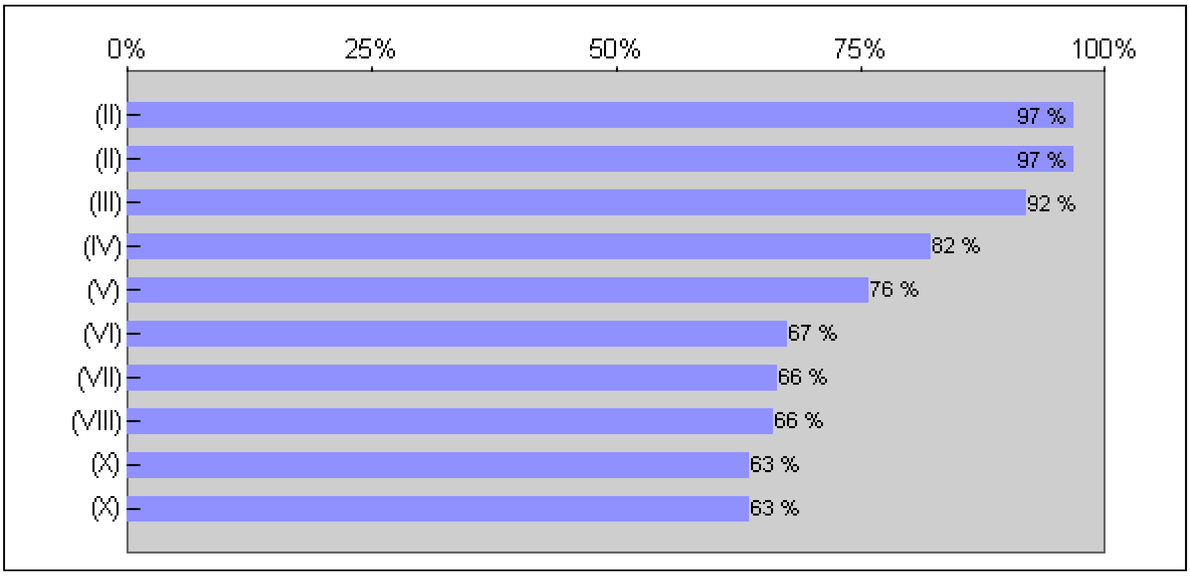
៥.៣ បញ្ហាធំៗទាំង ១០ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់

ក្រាហ្វិកនេះបង្ហាញពីសំណូមពរចំនួនដប់ ដែលតែងលើកឡើងញឹកញាប់ជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ សំណូមពរទាំងនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាធំៗទាំងដប់ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ ។

បញ្ហាចម្បងៗដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន៧ ដែលបង្ហាញដូចខាងក្រោមនេះក៏បានកើតមានឡើងក្នុងរបាយការណ៍ទាំងពីរមុនដែរ។ នេះបង្ហាញអោយឃើញពីភាពកំពុងប្រឈមមុខជាបន្តទៅទៀតដែលរោងចក្រទាំងឡាយជួបប្រទះក្នុងការអនុលោមទៅតាមការកំណត់ចំនួន រយៈពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង និងតម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ។

ក្រាហ្វិកទី ៤

% នៃរោងចក្រដែលមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(II) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ
នូវកៅអីដែលមានបង្អែកខ្នងនិងអាចរំកិលចុះឡើងបាន។

(II) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- ម្តងម្កាល

(III) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការមានការបំភ្លឺល្អ។

(IV) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(V) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ
- ធានាឱ្យប្រាកដថា មានបុគ្គលិកពេទ្យប្រចាំការក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានតំរូវ (រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម)

(VI) គប្បីផ្តល់ពែងទឹក ឬមធ្យោបាយមានអនាម័យល្អផ្សេងទៀតសំរាប់ហូបទឹក។

(VII) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ
ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ពិចារណាបង្កើតគណៈកម្មការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររួម រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងកម្មករនិយោជិត។

(VIII) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថឈរ
នូវកៅអីដែលដាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីសំរាក។

(X) គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងរវាង ៤៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីគេឈប់ធ្វើការអោយរោងចក្រ។

(X) គប្បីធ្វើអោយប្រាកដថាមានសាប៊ូនិងទឹកគ្រប់គ្រាន់នៅជិតបង្គន់។

៦ វឌ្ឍនភាព

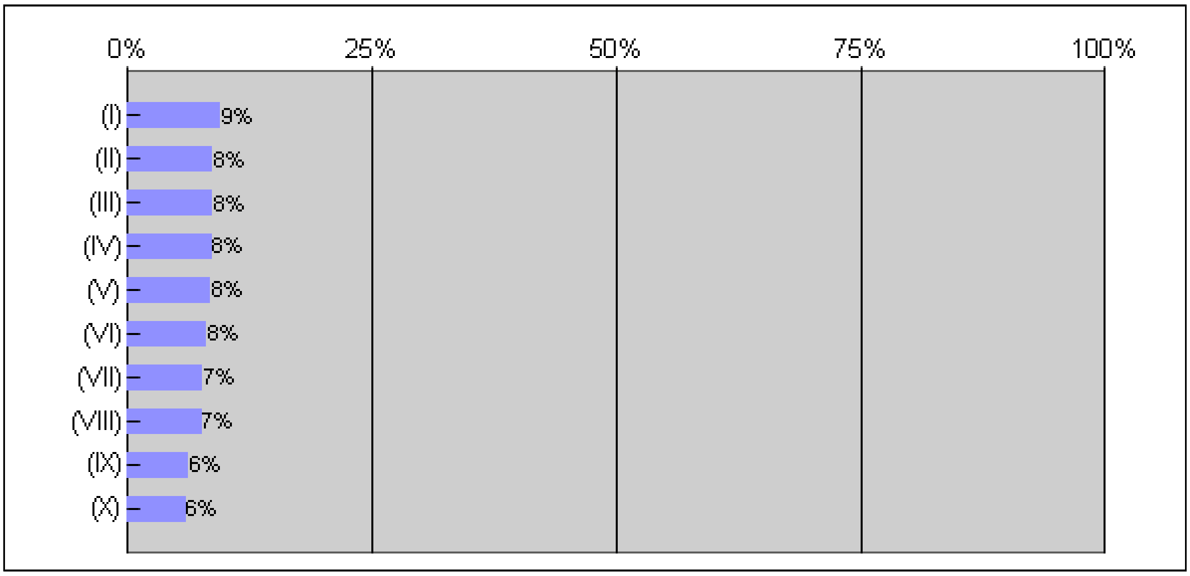
៦.១ ផ្នែកធំៗទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី ៦ ខែមុន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ។ កំរិតនៃការរីកចំរើន ត្រូវបានវាស់វែងដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន (%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់កាលពី ៦ ខែមុន ទាក់ទងនឹងសំណួមពរនីមួយៗ ។ សំណួមពរចំនួនដប់ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានច្រើនជាងគេលើការអនុវត្តន៍ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ ។

វាមានការកត់សំគាល់គួរឲ្យលើកទឹកចិត្តខណ:ដែលបញ្ហាចំនួនពមានការ
ប្រសើរឡើងបំផុតដែលទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍និងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ។

ក្រាហ្វិកទី ៥

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីបង្កើតគោលការណ៍សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព។

(II) គប្បីផ្តល់ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដូចដែលតំរូវតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ។

(III) គប្បីពិចារណាផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត នូវការឈប់សំរាកពិសេសចំនួន ៧ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតឬក្រុមគ្រួសាររបស់គេ។

(IV) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ

- ជួលគិលានុប្បដ្ឋាយិកា(បន្ថែម)ម្នាក់ទៀត

(V) ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លា ច្រើនជាងចំនួនសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកពិសេសដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ក្នុងខែនោះឡើយ (នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកពិសេសរបស់ពួកគេ ឬ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេមិនត្រូវបានកាត់)។

(VI) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖

- ផ្តល់ឱកាសឱ្យកម្មករនិយោជិត អាចបញ្ចេញមតិលើបញ្ហាសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ។

(VII) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖

- បង្កើតច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ស្តីអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ហើយផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ទាំងនោះទៅដល់កម្មករនិយោជិត។

(VIII) គប្បីតែងតាំងមន្ត្រី ទំនាក់ទំនង

(IX) គប្បីផ្តល់ជូនប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ៖

- ទីកន្លែងផ្សព្វផ្សាយពត៌មាន

(X) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវ ស្រោមដៃ។

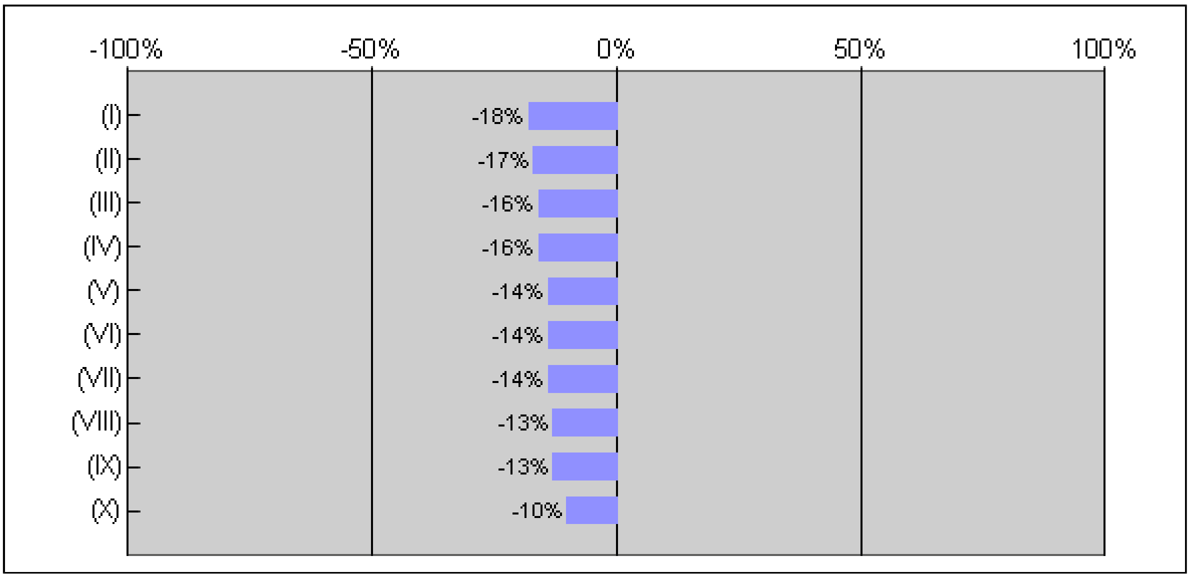
៦.២ ផ្នែកធំៗទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី ៦ ខែមុន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ។ កំរិតនៃការរីកចំរើន (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរ អវិជ្ជមាន) ត្រូវបានវាស់វែង ដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន (%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍តាមច្បាប់កាល ពី ៦ ខែមុន ទាក់ទងនឹងសំណូមពរនីមួយៗ ។ សំណូមពរចំនួនដប់ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរអវិជ្ជមានច្រើនជាងគេ (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានបានតិចជាងគេ) លើការអនុវត្តន៍ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ ។

សំនូមពរទី១ និងទី៣ផ្តោតសំខាន់លើការទូទាត់មិនបានត្រឹមត្រូវទៅលើ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធ និងសាកល្បង។ ការទូទាត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព គឺជាតម្រូវការថ្មីដែលអនុវត្តឡើងចាប់ពីខែមេសាក្នុងឆ្នាំនេះ។

ក្រាហ្វិកទី ៦

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិកសំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លា ក្នុងមួយខែ និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមផ្សេងៗទៀត។ សូមកត់សំគាល់ថាសំណូមពរនេះប្រហែលជាអាច ធ្វើអោយមានការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់និង/ឬ ការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។ សូមមើលលទ្ធផលរកឃើញសំរាប់ព័ត៌មានពិស្តារ។

(II) គប្បីធានាអោយប្រាកដថា បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ត្រឹមត្រូវទៅតាមចំនួនម៉ោងធ្វើការពិតប្រាកដ និង ប្រាក់ខែពិតប្រាកដ ដែលបានបើកអោយកម្មករនិយោជិត។

(III) ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិកសំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លា ក្នុងមួយខែ និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមផ្សេងៗទៀត។ សូមកត់សំគាល់ថាសំណូមពរនេះប្រហែលជាអាច ធ្វើអោយមានការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់និង/ឬ ការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។ សូមមើលលទ្ធផលរកឃើញសំរាប់ព័ត៌មានពិស្តារ។

(IV) គប្បីធានាអោយប្រាកដថា សៀវភៅប្រាក់ឈ្នួលមានភាពត្រឹមត្រូវដូចដែលប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដដែលបានបើក អោយកម្មករនិយោជិត។

(V) គប្បីសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ មុនពេលព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍។

(VI) (សំរាប់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ)៖

- គប្បីរៀបចំការបោះឆ្នោតថ្មីយ៉ាងហោចណាស់ ១៥ ថ្ងៃ មុនពេលផុតកំណត់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបច្ចុប្បន្ន

(VII) គប្បីចាត់ទុកកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានជួលអោយធ្វើការសរុបលើសពី ២ ឆ្នាំ ថាជាអ្នកមានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ពេល។

(សំណូមពរនេះធ្វើការពិចារណាលើច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា លិខិតរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ ២៥៤០ និង លេខ ២៦៤០ សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០/០៣ និង អនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១៦៦ (អនុសាសន៍ស្តីពីការបញ្ចប់ការងារ) ឆ្នាំ ១៩៨២ ។ មានភាពខុសគ្នារវាងការបកស្រាយរវាងក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រកាន់ខ្ជាប់តាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលអនុលោមទៅតាមអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១៦៦ ។)

(VIII) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង

- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(IX) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

(X) គប្បីផ្តល់សំលៀកបំពាក់និងសំភារៈការពារខ្លួនត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី។