ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ២៣
ស្តីពី
លក្ខខណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា

better factories Cambodia

ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៩

របាយការណ៍សំយោគ

01/05/2009 - 31/10/2009

172រោងចក្រដែលបានត្រួតពិនិត្យ

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 បង្កលក្ខណ:អោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា 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* ។ របាយការណ៍ជាទំរង់អេឡិចត្រូនិកអាចបើកមើលបានលើវិបសាយ 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* បានបញ្ច្រាបរបាយការណ៍សំយោគ 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)

	31-10-2009	01-05-2009
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ	243	261
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	278,398	290,439

កំណត់សំគាល់: តួលេខទាំងនេះគឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មផ្តល់អោយ។
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការពេញលេញ រួមមានគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បង្ហាញថាកំពុងមានប្រតិបត្តិការ។

៤.២ ចំនួននៃការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ

ក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុននេះ មានរោងចក្រចំនួន 172 ត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រនានា ដែលចុះឈ្មោះជាមួយនឹងគំរោង ។ រោងចក្រខ្លះបានចុះឈ្មោះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និង មានការចុះពិនិត្យមើលជាច្រើនដង ។ តារាងខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីចំនួនរោងចក្រ បែងចែកជាក្រុមទៅតាមចំនួនលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល ដែលបានធ្វើឡើងកាលពី ៦ ខែមុន ។

តារាងទី ១
រោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល

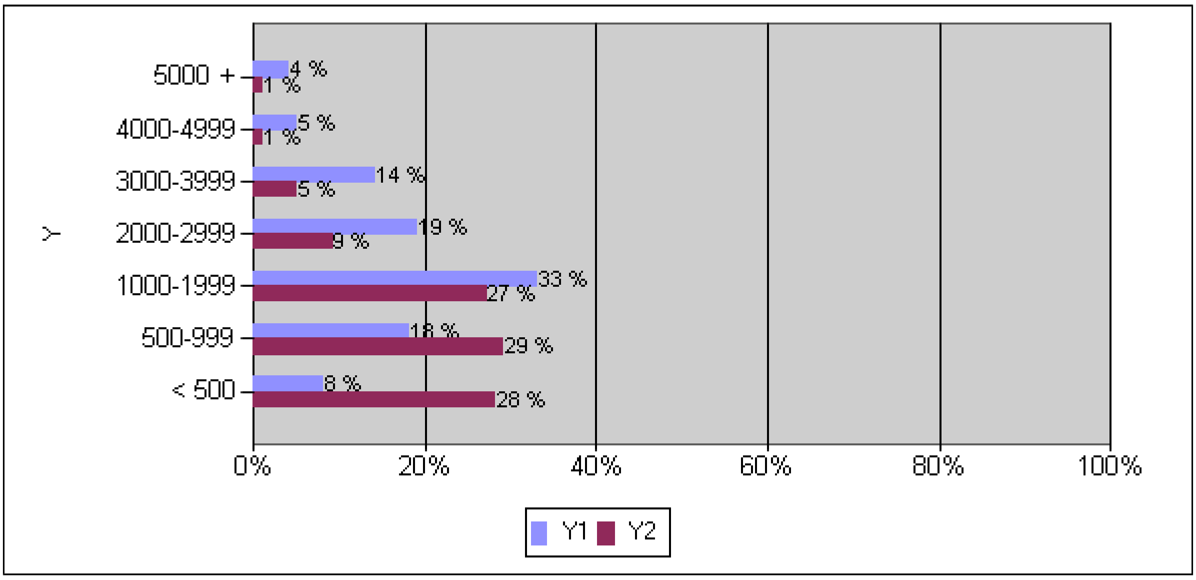
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លើកនៃការចុះពិនិត្យមើល	ចំនួនរោងចក្រ	% នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះពិនិត្យមើល
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 1	9	5%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 2	16	9%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 3	12	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 4	14	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 5	17	10%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 6	28	16%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 7	13	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 8	24	14%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 9	26	15%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 10	13	8%
សរុប	172	100%

៤.៣ ទំហំរោងចក្រ

ក្រាហ្វិកទី ១

ការប្រៀបធៀបភាគរយរបស់រោងចក្រ និង កំលាំងពលកម្មគិតតាមទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត)
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = នៃចំនួនរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

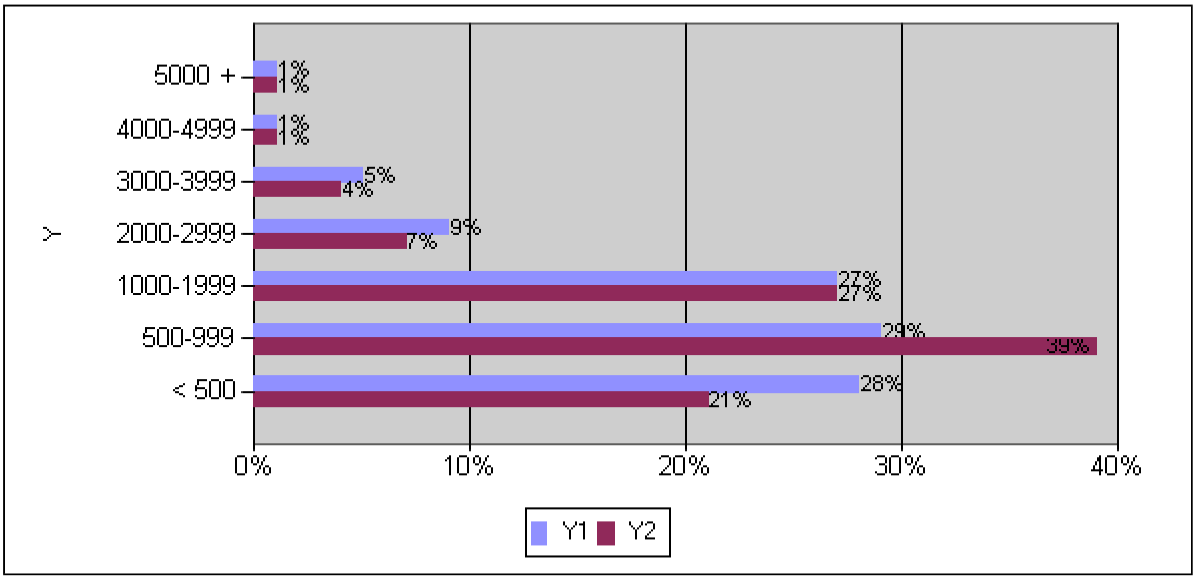
Y2 = % ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

Y1 = % នៃកំលាំងពលកម្ម

៤.៤ បំរែបំរួលនៃទំហំរោងចក្រទៅតាមពេលវេលា

ក្រាហ្វិកទី ២

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

Y1 = % នៃរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % នៃរោងចក្រកាលពី ១២ ខែមុន

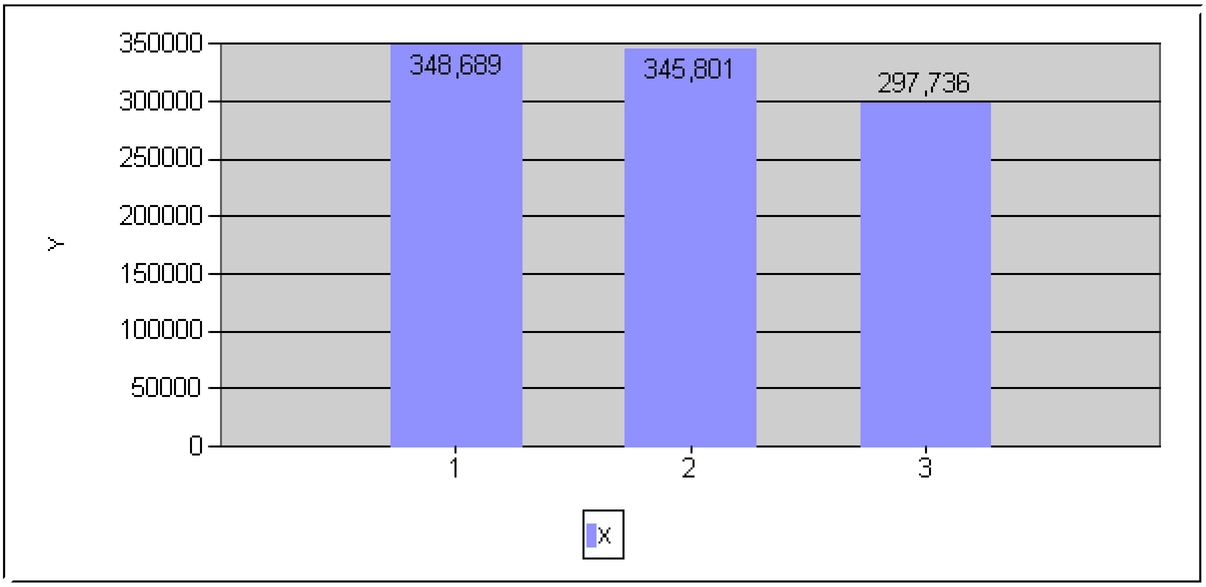
ការចែករំលែករបស់រោងចក្រអាស្រ័យទៅនឹង ទំហំរោងចក្រដែលមិនបានផ្លាស់ប្តូរច្រើនជាង ២%លើកលែងតែ អត្រានៃរោងចក្រតូចៗដែលមានកម្មករតិចជាង ៥០០ នាក់ បានកើនឡើង រហូតដល់ ៧% និង ភាគរយនៃរោងចក្រ ដែលមានកម្មករ ចាប់ពី ៥០០ នាក់រហូតដល់ ៩៩៩ នាក់ បានកើនឡើងរហូតដល់ ១០%។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះចំពោះរោងចក្រដែលមានទំហំតូចៗអាចមានការប៉ះពាល់ដល់ការកាត់ បន្ថយកម្មករ និង ការបិទរោងចក្រ ដែលបានកើតឡើងក្នុងកំឡុងពេលកន្លងផុតទៅដោយឥទ្ធិពលនៃ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច ។

៤.៥ កម្មករនិយោជិត
ដែលជួលអោយធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដែលត្រួតពិនិត្យដោយគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

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

ភាគរយបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី នៅតាមរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយគំរោងនេះ គឺ 91.6%

កំណត់សំគាល់: ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញខាងលើនេះ គឺជាចំនួនកម្មករនិយោជិតបានមកពីរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនមែនមកពីរោងចក្រដែលបានបិទទ្វារ ឬ ព្យួរការងារនោះឡើយ) ដែលបានត្រួតពិនិត្យដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ តួលេខទាំងនេះ

ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយបង្អស់ សំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការនីមួយៗ ដែលមានទិន្នន័យត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS ទៅតាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យនេះ ត្រូវបានប្រមូលក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬ ស្ថានភាពនៃរោងចក្រ (ឧ. ដែលបានបិទទ្វារលែងដំណើរការ) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយបង្អស់ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះទេ ។

វិបត្តិនៃហិរញ្ញវត្ថុលើសកលលោក បានជះឥទ្ធិពល យ៉ាងខ្លាំងមកលើឧស្សាហកម្មរោងចក្រកាត់ដេរប្រទេសកម្ពុជា ហើយ បានធ្វើអោយមានការកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករ និង ការបិទរោងចក្រកាត់ដេរ។   អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានឆ្លើយតបទៅ នឹងវិបត្តិនេះដោយ ផ្តល់ជំនួយការបច្ចេកទេស ទៅអោយរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈការបង្កើតនូវមជ្ឈមណ្ឌល ការងារកណ្តាល។ ការសិក្សាទៅលើផលប៉ះពាល់ ទៅលើកម្មករ និង រោងចក្រ ដើម្បីអោយការវាស់វែងនូវការអភិវឌ្ឍន៍ មានប្រសិទ្ធិភាព ក្នុងការជួយពួកគេអោយរួចផុតពីទុក្ខលំបាក។ ការជួយសំរួលនិយោជក និង កម្មករ នៅក្នុងការរៀបចំនូវ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការកាត់បន្ថយកម្មករ និង ការចូលរួមជាមួយអង្គការសហប្រជាតិ រាជរដ្ឋាភិបាល និង ដៃគូដែលជា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្សេងទៀត ដើម្បី ពិនិត្យមើលកម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ក្រុមហ៊ុន សំណង់ និង ក្រុមហ៊ុនទេសចរណ៍ ដែលត្រូវបានកាត់ចេញ ពីក្រុមហ៊ុន រឺ ក៏ត្រូវបានគេផ្អាកការងារ និង ដាក់អោយពួកគេអោយនៅ ក្នុងប្រព័ន្ធគាំទ្រមួយ។

៤.៦ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)

	31-10-2009	01-05-2009
ចំនួនរោងចក្រ	274	286
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	297,736	316,813

កំណត់សំគាល់:ឡ 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]

៥. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់

៥.១ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	100 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	89 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១)	94 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១,២)	98 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១,២)	89 %
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	97 %
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (យ៉ាងហោចណាស់មានការអនុលោមតាមច្បាប់ដោយអន្លឹ)	72 %
- អនុលោមតាមច្បាប់ដោយពេញលេញ (ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំផ្សេងទៀតប្រយោជន៍នានា)	69 %
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	75 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	90 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	15 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	38 %
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៤)	58 %
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៥)	59 %

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

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) ទូរលេខនេះបង្ហាញអំពីការគោរពច្បាប់ការងារ
ដែលតំរូវអោយផ្តល់ថ្ងៃឈប់សំរាកចំនួន18ថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងទំរង់នៃការផ្តល់ជាថ្ងៃឈប់សំរាក រឺក៏គិតជាសាច់ប្រាក់។ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏បានត្រួតពិនិត្យទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង តំរូវការផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទិនទៅនឹង ច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងទូរលេខខាងលើ ពោលគឺថាតើប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានកាត់ចេញក្នុងកំឡុងពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និងថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំហិតអោយឈប់សំរាកដោយមិនសមហេតុផលឬទេ
ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមទៀត រឺទេ រៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង និង ថាតើអ្នកគ្រប់គ្រង បានទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលធ្វើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលជាជំនួសសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

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

(៥) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ជុល តាមម៉ាស៊ីនដេរ
អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួនកម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ជុលលែងដំណើរការបានល្អ។
ដើម្បីកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង
ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

ដើម្បីប្រៀបធៀបនូវទូរលេខនៃការគោរពច្បាប់ ជាមួយរោងចក្រដែលបានមកពីរបាយការណ៍ពីរ កាលពីមុន, មើលកថាខ័ណ្ឌទី១។

៥.២ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ

លទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

ពលកម្មកុមារ	រោងចក្រចំនួន 1 មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ (1%) កម្មករនិយោជិតចំនួន 1 នាកមនទានគ្របអាយធេការ
ការងារដោយបង្ខំ	រោងចក្រចំនួន 0 បានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ (0%)
ការរើសអើង (១)	រោងចក្រចំនួន 18 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង (10%)
សហជីព (២)	រោងចក្រចំនួន 131 មានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 (76%) សហជីពចំនួន 237 មានវត្តមាន
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព	43% ៤៣% នេះបើតាមការសិក្សាពីយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០០៦ (សូមមើលទំព័របន្ទាប់)
សេរីភាពសមាគម	រោងចក្រចំនួន 5 បានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម (3%)
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព	រោងចក្រចំនួន 2 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (1%)
កូដកម្ម (៣)	រោងចក្រចំនួន 24 មានកូដកម្ម (14%) មានកូដកម្មចំនួន 25 បានកើតឡើង
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់ មួយ ឬ ច្រើន (៤)	រោងចក្រចំនួន 24 កូដកម្មចំនួន 25 (100% នៃកដកមសរប)

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

(2) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ជាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

(3) ចំនួនកូដកម្មដែលបានបង្ហាញ រួមមានគ្រប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលលើកឡើងរួមគ្នាដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល និង ដែលបានឆ្លុះបញ្ជាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍ ដែលមានចុះហត្ថលេខាឯកភាព 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។ នៅក្រោមច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា គឺមាន តែតុលាការប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិប្រកាសថាកូដកម្មមួយណាខុសច្បាប់។

ដើម្បីប្រៀបធៀបនូវតួលេខនៃការគោរពច្បាប់ ជាមួយរោងចក្រដែលបានមកពីរបាយការណ៍ពីរ កាលពីមុន , មើលកថាខ័ណ្ឌទី ២។

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។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សហាការជាមួយអង្គការឃែរអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា បានធ្វើការសិក្សាមួយលើកម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ១០០០ នាក់ និង ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលនិងធនធានមនុស្សចំនួន ៨០ នាក់ ដើម្បីស្ទង់មើល ទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងការងារនានា ដែលពិបាកនឹងឃ្លាំមើល និងដើម្បីពិនិត្យប្រៀបធៀបជាមួយនឹងលទ្ធផលសំខាន់ៗពីការពិនិត្យឃ្លាំមើល (ការសិក្សាយេនឌ័រ) ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ។អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពសមាគម ។

ការពិនិត្យឃ្លាំមើលសេរីភាពសមាគម និង ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ ។ អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពសមាគម ។

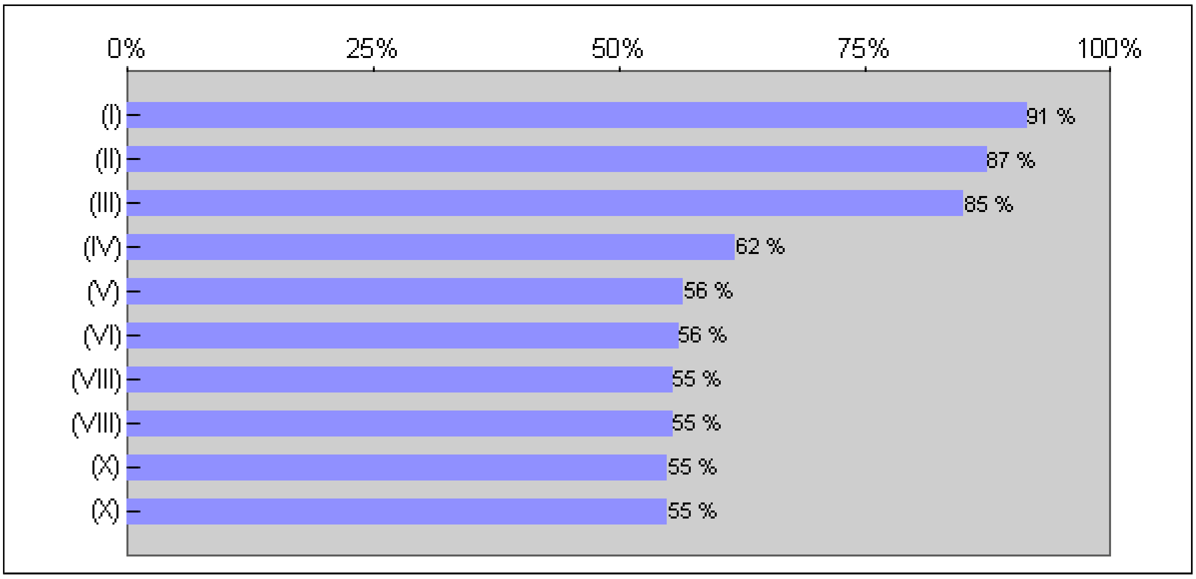
៥.៣ បញ្ហាធំៗទាំង ១០ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់

ក្រាហ្វិកនេះបង្ហាញពីសំណូមពរចំនួនដប់ ដែលតែងលើកឡើងញឹកញាប់ជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ សំណូមពរទាំងនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាធំៗទាំងដប់ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ ។

ជាទូទៅ ភាគរយនៃ ការមិនគោរពច្បាប់ គឺ ទាបជាង កំរិតដែលបានលេចចេញ នៅក្នុង របាយការណ៍មុន ជាសញ្ញានៃការអនុទ្យោមតាមច្បាប់ជារួម។
តំរូវការដែលមានលំដាប់ខ្ពស់ជាងគេនៅក្នុងបញ្ជីនេះគឺតំរូវអោយផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិក ដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយដែលមានបង្អែកនិងអាចសំរួលចុះឡើងបាន។ ច្បាប់ការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺតំរូវអោយនិយោជកផ្តល់កៅអីដែលសមរម្យមួយដល់កម្មករ ប៉ុន្តែ មិនបានបញ្ជាក់ថាសមរម្យដោយរបៀបណានោះទេ ប្រកាសលេខ ០៥៣/០០)។
អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានផ្តល់ជាសំណូមពរអោយប្រើកៅអីវិល និង មានផ្អែក ដើម្បីអោយកាត់បន្ថយ ភាពអស់កំលាំង និង បង្កើនផលិតភាពខ្ពស់។

ក្រាហ្វិកទី ៤

% នៃរោងចក្រដែលមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ នូវកៅអីដែលមានបង្អែកខ្នងនិងអាចរំកិលចុះឡើងបាន។

(II) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការមានការបំភ្លឺល្អ។

(III) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- ម្តងម្កាល

(IV) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(V) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថឈរ នូវកៅអីដែលដាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីសំរាក។

(VI) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ពិចារណាបង្កើតគណៈកម្មការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររួម រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងកម្មករនិយោជិត។

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

(VIII) គប្បីផ្តល់ពែងទឹក ឬមធ្យោបាយមានអនាម័យល្អផ្សេងទៀតសំរាប់ហូបទឹក។

(X) គប្បីរៀបចំអោយមានទារកដ្ឋាននៅក្នុងឬក្បែរកន្លែងធ្វើការ ឬ ចេញថ្លៃថែទាំកុមារអោយកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី។

(X) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

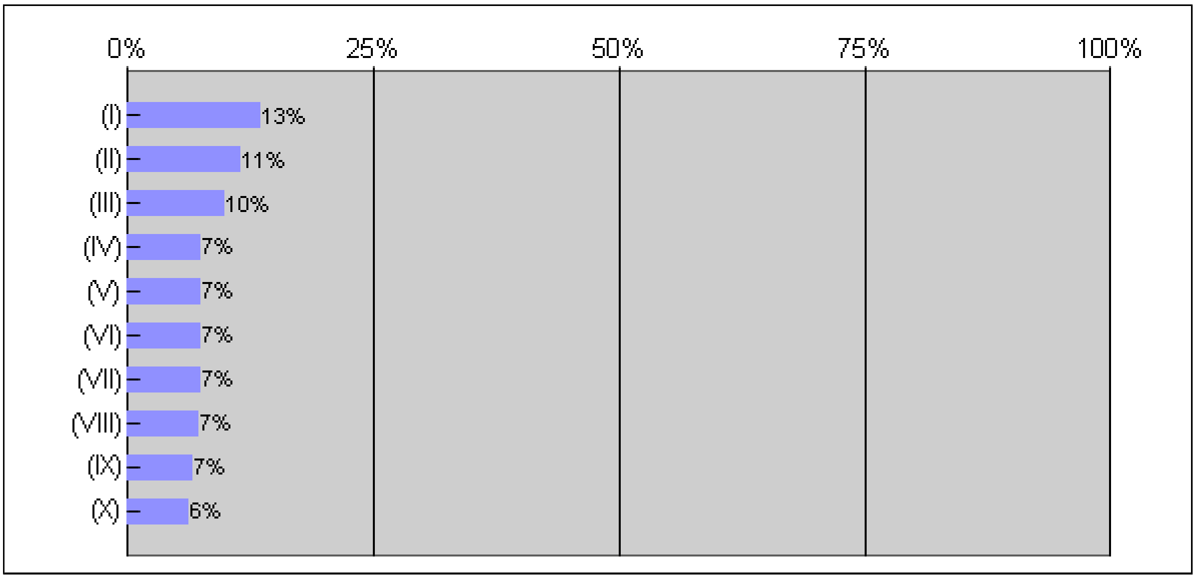
៦ វឌ្ឍនភាព

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 ។

ក្រាហ្វិកទី ៥

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីផ្តល់ជូនប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ៖

- ការិយាល័យមួយ

(II) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ

- ធានាឱ្យប្រាកដថា មានបុគ្គលិកពេទ្យប្រចាំការក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានតំរូវ (រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម)

(III) 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 ។)

(IV) គប្បីបង្កើតគោលការណ៍សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព។

(V) គប្បីធ្វើអោយប្រាកដថាមានសាប៊ូនិងទឹកគ្រប់គ្រាន់នៅជិតបង្គន់។

(VI) គប្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករផុតកំណត់ឬត្រូវបានបញ្ចប់។

(VII) គប្បីផ្តល់ប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ចប់ការងារ យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនដែលជំពាក់ដល់ចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់។

(VIII) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖

- បង្កើតច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ស្តីអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ហើយផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ទាំងនោះទៅដល់កម្មករនិយោជិត។

(IX) គប្បីផ្តល់ប្រាក់សំរាប់ការត្រួតពិនិត្យសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត មុនពេលពួកគេចូលបំរើការងារ។

(X) គប្បីផ្តល់ជូនប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ៖

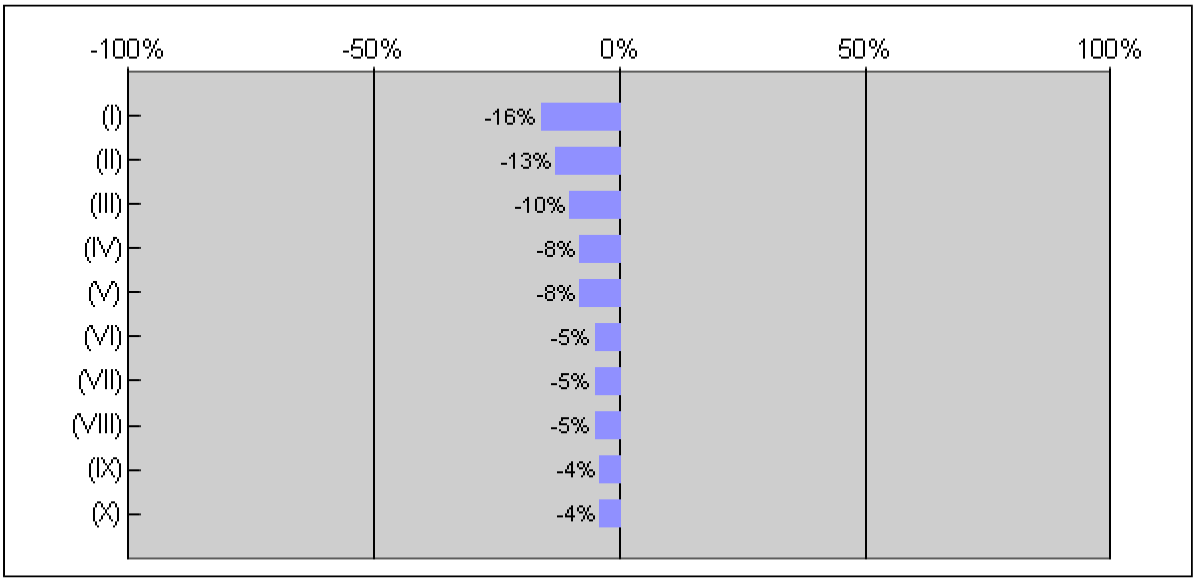
- ទីកន្លែងផ្សព្វផ្សាយពត៌មាន

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 ទាក់ទងនឹងសំណួមពរនីមួយៗ ។ សំណួមពរចំនួនដប់ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរអវិជ្ជមានច្រើនជាងគេ (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានបានតិចជាងគេ) លើការអនុវត្តន៍ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ ។

ក្រាហ្វិកទី ៦

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតបានទទួលការត្រួតពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលបំរើការងារ។

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

(III) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

(IV) គប្បីសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ មុនពេលអោយកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។

(V) គប្បីធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែងធ្វើការ។

(VI) គប្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតតាមចំនួនសមស្របទាំងបុរសនិងស្ត្រី អោយចេះប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យ។

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

(VIII) គប្បីបំពាក់ឧបករណ៍ការពារនៅតាមគ្រប់ផ្នែកចល័តដែលមានគ្រោះថ្នាក់នៃម៉ាស៊ីន និង ឧបករណ៍បញ្ជូនថាមពល។

(IX) គប្បីកាត់បន្ថយកំរិតសំលេងនៅរោងចក្រ ឬ ផ្តល់ឧបករណ៍ការពារសំលេងដល់កម្មករនិយោជិត។

(X) គប្បីរក្សាទុកនូវសៀវភៅទិន្នន័យសុវត្ថិភាព ចំពោះសារធាតុគីមីដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងធ្វើការ

កថាខ័ណ្ឌទី១

ប្រៀបធៀប លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់		
	បច្ចុប្បន្ន	30/4/09	31/10/08
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	100%	99%	97%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	89%	89%	77%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១)	94%	93%	93%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100%	99%	100%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១, ២)	98%	98%	96%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១, ២)	89%	93%	93%
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	97%	97%	96%
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (យ៉ាងហោចណាស់មានការអនុលោមតាមច្បាប់ដោយអន្លើ)	72%	72%	90%
- អនុលោមតាមច្បាប់ដោយពេញលេញ (ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និង ប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំផ្សេងទៀតប្រយោជន៍នានា)	69%	67%	82%
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	75%	77%	77%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	90%	85%	80%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	15%	10%	3%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	38%	35%	18%
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៤)	58%	56%	44%
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៥)	59%	57%	50%

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

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) តួលេខនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង កម្មករនិយោជិតស៊ីបុង តួលេខបច្ចុប្បន្ននេះផ្អែកតែលើរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬ កម្មករនិយោជិតស៊ីបុងអោយធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ(មិនមែនលើគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ)។

(៤) រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការពិនិត្យឃ្លាំមើលថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់វ៉ែនតាការពារ ម៉ាស របាំងការពារស្បែកជើង ឆ្នុកត្រចៀក មួកការពារ ស្រោមដៃ អាវអៀម និង ឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ដទៃទៀតដែរឬទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតត្រូវការឧបករណ៍ការពារខ្លួន (ដោយសារតែការងារដែលពួកគេត្រូវធ្វើ ឬ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងារ) ហើយឧបករណ៍ទាំងនោះមិនត្រូវបានគេផ្តល់អោយពួកគេ រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ការផ្តល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ទៅអោយកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារជាមួយនឹងសារធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះឡើយ។ ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិត និង ការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងអំពីការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ទាំងនេះ ក៏មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងតួលេខខាងលើនេះដែរ។

(៥) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ហូល តាមម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ជុលលែងដំណើរការបានល្អ។ ដើម្បីកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

កថាខ័ណ្ឌទី២

ប្រៀបធៀបលទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

	បច្ចុប្បន្ន		30/4/09		31/10/08	
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	#	%	#	%	#	%
ពលកម្មកុមារ (រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	1	1%	1	1%	1	0%
(កម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	1	–	1	–	1	–
ការងារដោយបង្ខំ (រោងចក្រដែលបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ)	0	0%	0	0%	0	0%
ការរើសអើង[១] (រោងចក្រដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង)	18	10%	22	13%	22	11%
សហជីព[២] (រោងចក្រដែលមានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់មួយ)	131	76%	147	84%	159	77%
(សហជីពសរុបដែលមានវត្តមាន)	237	–	284	–	286	–
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព (តាមការសិក្សាពីយេនឌ័រ ឆ្នាំ ២០០៦)	–	43%	–	43%	–	43%
សេរីភាពសមាគម (រោងចក្រដែលបានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម)	5	3%	8	5%	11	5%
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (រោងចក្រដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព)	2	1%	4	2%	3	1%
កូដកម្ម[៣] (រោងចក្រដែលមានកូដកម្ម)	24	14%	24	14%	31	15%
(កូដកម្មដែលបានកើតឡើង)	25	–	30	–	34	–
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់មួយ ឬ ច្រើន[៤] (រោងចក្រ)	24	–	24	–	31	–
(កូដកម្ម)	25	100%	30	100%	34	100%

(១) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងារ នៅពេលដែលគេមើលឃើញច្បាស់ថាពួកគេមានផ្ទៃពោះ) ឬ ការប្រតិបត្តិ មិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរស (ដូចជាការមិនជួលបុរសអោយធ្វើការ ដោយសារតែពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាទំនងជានឹងដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម)។

(២) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

(៣) ចំនួនកូដកម្មដែលបានបង្ហាញ រួមមានគ្រប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលលើកឡើងរួមគ្នាដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងអំឡុងពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល និង ដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍ ដែលមានចុះហត្ថលេខាឯកភាព នៅក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយ ។ កូដកម្មប្រហែលជាកើតមានឡើងនៅពេលណាមួយ បន្ទាប់ពីការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើលលើកមុន ។ ដូច្នេះ តួលេខនេះមិនឆ្លុះបញ្ចាំងត្រឹមតែកូដកម្មដែលបានកើតឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុនរបាយការណ៍នេះប៉ុណ្ណោះទេ ។

(៤) នៅពេលធ្វើការត្រួតពិនិត្យថាតើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់មួយឬច្រើនជាងមួយ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលធ្វើការពិចារណា ថាតើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយសារមូលហេតុ ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ដែរឬទេ ថាតើពួកគេមានបំណងដោះស្រាយវិវាទដោយប្រើប្រាស់សន្តិវិធីដទៃទៀតសិនដែរឬទេ ថាតើសមាជិកសហជីពព្រមព្រៀងលើកូដកម្មតាមរយៈការបោះឆ្នោតសំងាត់ដែរឬទេ និង ថាតើសហជីពបានផ្តល់ការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល៧ ថ្ងៃធ្វើការជាមុន ដល់និយោជក និង ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដែរឬទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះមួយ (ឬ ច្រើនជាងមួយ) កូដកម្មត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងតួលេខខាងលើ។ នៅក្រោមច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា គឺមានតែតុលាការប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិប្រកាសថាកូដកម្មមួយណាខុសច្បាប់។