ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ២៤
ស្តីពី
លក្ខខណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា

ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១០

របាយការណ៍សំយោគ

01/11/2009 - 30/04/2010

157រោងចក្រដែលបានត្រួតពិនិត្យ

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 ដែលទំនងជានៅស្របគ្នាបំផុតជាមួយនឹងទិន្នន័យដែលនឹងបង្កើតឡើងតាមរយៈ 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 ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការ និង ចំនួនកម្មករនិយោជិត (ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)

	30-04-2010	01-11-2009
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ	243	243
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	280,443	278,398

កំណត់សំគាល់: តួលេខទាំងនេះគឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មផ្តល់អោយ។ ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការពេញលេញ រួមមានគ្រប់រោងចក្រនាំចេញទាំងអស់ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបង្ហាញថាកំពុងមានប្រតិបត្តិការ។

៤.២ ចំនួននៃការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ

ក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុននេះ មានរោងចក្រចំនួន 157 ត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រនានា ដែលចុះឈ្មោះជាមួយនឹងគំរោង ។ រោងចក្រខ្លះបានចុះឈ្មោះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និង មានការចុះពិនិត្យមើលជាច្រើនដង ។ តារាងខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីចំនួនរោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមចំនួនលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល ដែលបានធ្វើឡើងកាលពី ៦ ខែមុន ។

តារាងទី ១
រោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

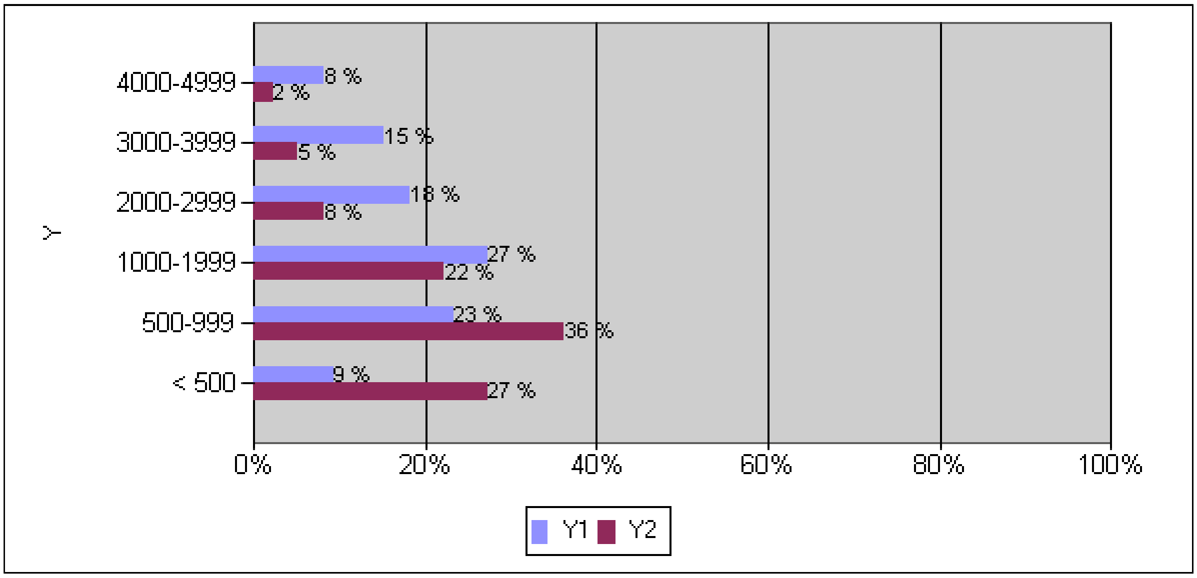
លើកនៃការចុះពិនិត្យមើល	ចំនួនរោងចក្រ	% នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះពិនិត្យមើល
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 1	10	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 2	13	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 3	10	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 4	9	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 5	8	5%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 6	19	12%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 7	25	16%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 8	12	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 9	21	13%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 10	23	15%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 11	6	4%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 12	1	1%
សរុប	157	100%

៤.៣ ទំហំរោងចក្រ

ក្រាហ្វិកទី ១

ការប្រៀបធៀបភាគរយរបស់រោងចក្រ និង កំលាំងពលកម្មគិតតាមទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត)

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = នៃចំនួនរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

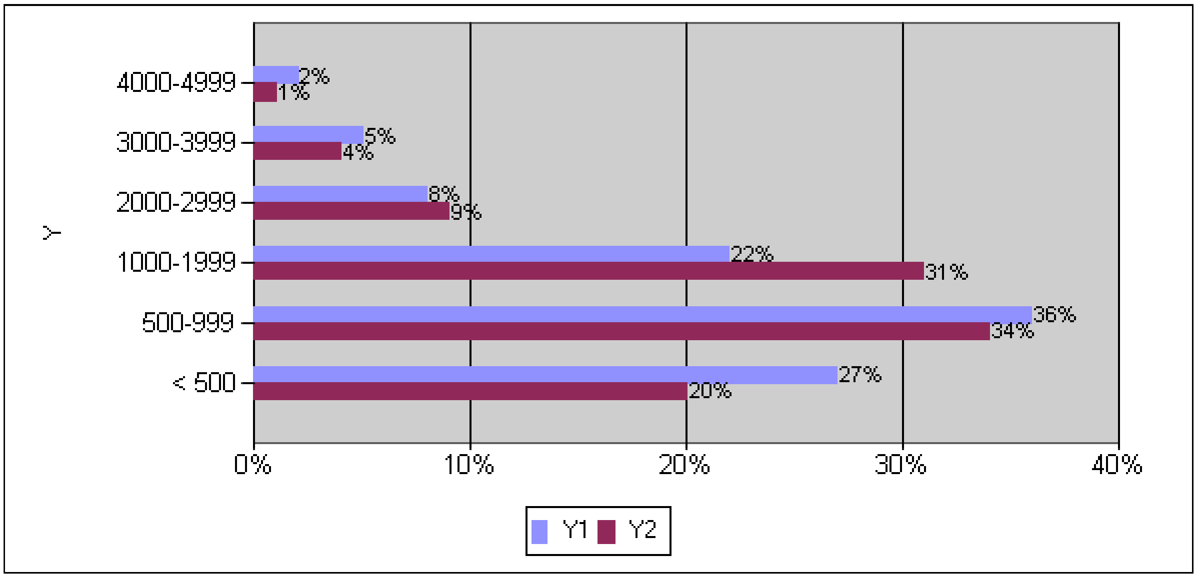
Y1 = % នៃកំលាំងពលកម្ម

បច្ចុប្បន្ននេះ មានកម្មករនិយោជិតជាង ២ភាគ៣ កំពុងធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលមានកម្មករនិយោជិត ចំនួន១០០០នាក់ ឬច្រើនជាង ១០០០នាក់ បើទោះបីជាកាលពីឆ្នាំមុននេះ មានការថយចុះចំនួន ៩% ភាគរយ នូវចំនួនរោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតពី ១០០០-១៩៩៩ នាក់ ក៏ដោយ(សូមមើលក្រាហ្វិកទី២)។

៩.៤ បំរែបំរួលនៃទំហំរោងចក្រទៅតាមពេលវេលា

ក្រាហ្វិកទី ២

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

Y1 = % នៃរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

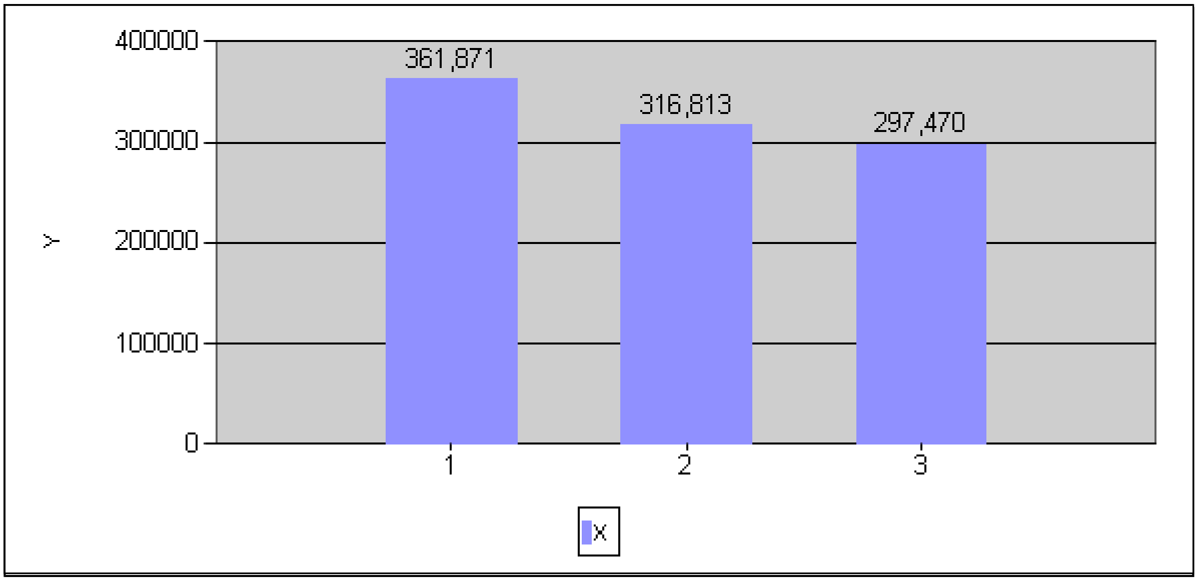
Y2 = % នៃរោងចក្រកាលពី ១២ ខែមុន

៩.៥ 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 91.7%

កំណត់សំគាល់: ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបង្ហាញខាងលើនេះ គឺជាចំនួនកម្មករនិយោជិតបានមកពីរោងចក្រដែលកំពុងដំណើការទាំងអស់ (មិនមែនមកពីរោងចក្រដែលបានបិទទ្វារ ឬ ព្យូរការងារនោះឡើយ) ដែលបានត្រួតពិនិត្យដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ តួលេខទាំងនេះ ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យចុងក្រោយបង្អស់ សំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការនីមួយៗ ដែលមានទិន្នន័យត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS ទៅតាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យនេះ ត្រូវបានប្រមូលក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនៃចំនួនកម្មករនិយោជិត ឬ ស្ថានភាពនៃរោងចក្រ (ឧ. ដែលបានបិទទ្វារលែងដំណើរការ) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយបង្អស់ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះទេ ។

ការបាត់បង់ការងារ ដោយសារតែវិបត្តិនេះនៅមានកម្រិតថេរ នៅក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែចុងក្រោយនេះដូចដែលបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈភាគរយថយចុះតិចតួចនៅក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅ(៦%) បើធៀបជាមួយនឹងភាគរយដែលសង្កេតឃើញ នៅក្នុងឆ្នាំមុនមួយទៀត (១២,៥%) ។ បើទោះបីជាមានការបិទទ្វាររោងចក្របន្ថែមទៀតចាប់តាំងពីរបាយការណ៍ចុងក្រោយក៏ដោយ កម្រិតការងារបានកើនឡើងបន្តិច ចាប់តាំងពីថ្ងៃទី ១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ មក (សូមមើលផ្នែក ៤.៦)។ ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មក៏បានបង្ហាញពីការងើបឡើងវិញនៃវិស័យកាត់ដេរផងដែរដោយ កម្រិតនៃការនាំចេញនៅក្នុងរយៈពេល ៤ ខែដំបូងនៃឆ្នាំ ២០១០ លើសពីកម្រិតនៃការនាំចេញនៅក្នុងរយៈពេលដូចគ្នាកាលពីឆ្នាំមុន។

ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតមានការកែលម្អខ្លះៗ។ បើយោងតាមការសិក្សាមួយ ដែលរៀបចំឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍ មានកម្មករនិយោជិតតិចតួចជាងមុន បានជួបនឹងការថយចុះនូវប្រាក់ចំណូល ដោយសារតែការកាត់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងម៉ោងធ្វើការបន្ថែម ការតម្រូវអោយសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងការព្យួរការងារ នៅក្នុងឆ្នាំនេះ បើប្រៀបធៀបជាមួយនឹងត្រីមាសចុងក្រោយកាលពីឆ្នាំមុន(សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមមើលការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ *គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ក្នុងគេហទំព័រ http://www.betterfactories.org)។ បន្តែ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅតែរាយការណ៍ថា ពួកគេមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីចំណាយលើតម្រូវការជាមូលដ្ឋាន ដូចជា អាហារ ការស្នាក់នៅ និងការថែទាំសុខភាពជាដើម។

៤.៦ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)

	30-04-2010	01-11-2009
ចំនួនរោងចក្រ	267	273
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	297,470	296,800

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	99 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	93 %
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១)	96 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១,២)	100 %
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង (១,២)	94 %
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	98 %
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (យ៉ាងហោចណាស់មានការអនុលោមតាមច្បាប់ដោយអន្លើ)	65 %
- អនុលោមតាមច្បាប់ដោយពេញលេញ (ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និងប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំផ្សេងទៀតប្រយោជន៍នានា)	62 %
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	78 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	93 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	12 %
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	35 %
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៤)	59 %
គំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៥)	65 %

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

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) ទូរលេខនេះបង្ហាញអំពីការគោរពច្បាប់ការងារ ដែលតំរូវអោយផ្តល់ថ្ងៃឈប់សំរាកចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងទំរង់នៃការផ្តល់ជាថ្ងៃឈប់សំរាក រឺក៏គិតជាសាច់ប្រាក់។ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏បានត្រួតពិនិត្យទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង តំរូវការផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទិនទៅនឹង ច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងទូរលេខខាងលើ ពោលគឺថាតើប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានកាត់ចេញក្នុងកំឡុងពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និង ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំហិតអោយឈប់សំរាកដោយមិនសមហេតុផលឬទេ ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមទៀត រឺទេ រៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង និង ថាតើអ្នកគ្រប់គ្រង បាន ទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលធ្វើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលជាជំនួសសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

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

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

ដើម្បីប្រៀបធៀបនូវទូរលេខនៃការគោរពច្បាប់ ជាមួយរោងចក្រដែលបានមកពីរបាយការណ៍ពីរ កាលពីមុន, មើលកថាខ័ណ្ឌទី១។

៥.២ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ
លទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

ពលកម្មកុមារ	រោងចក្រចំនួន 0 មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ (0%) កម្មករនិយោជិតចំនួន 0 នាក់មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ
ការងារដោយបង្ខំ	រោងចក្រចំនួន 0 បានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ (0%)
ការរើសអើង (១)	រោងចក្រចំនួន 20 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង (13%)
សហជីព (២)	រោងចក្រចំនួន 125 មានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 (79%) សហជីពចំនួន 204 មានវត្តមាន
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព	៥៨% នេះបើយោងតាមរបាយការណ៍នៃការអង្កេតកំណត់ចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០១០ ដែលធ្វើការសិក្សាតាមដានពីកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលបានរងផលប៉ះពាល់ខ្ញុំដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ដែលត្រូវបានសិក្សាដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការ អភិវឌ្ឍន៍
សេរីភាពសមាគម	រោងចក្រចំនួន 3 បានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម (2%)
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព	រោងចក្រចំនួន 3 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (2%)
កូដកម្ម (៣)	រោងចក្រចំនួន 14 មានកូដកម្ម (9%) មានកូដកម្មចំនួន 17 បានកើតឡើង
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់ មួយ ឬ ច្រើន (៤)	រោងចក្រចំនួន 14 កូដកម្មចំនួន 17 (100% នៃកូដកម្មសរុប)

(1) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងា ឬ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលគេមើលឃើញច្បាស់ថាពួកគេមានផ្ទៃពោះ) ឬ ការប្រតិបត្តិ មិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរស(ដូចជាការមិនជួលបុរសអោយធ្វើការ ដោយសារតែពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាទំនងជានឹងដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម)។

(2) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

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

(4) នៅពេលធ្វើការត្រួតពិនិត្យថាតើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់មួយឬច្រើនជាងមួយ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលធ្វើការពិចារណា ថាតើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយសារមូលហេតុដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ដែរឬទេ
ថាតើពួកគេមានបំណងដោះស្រាយវិវាទដោយប្រើប្រាស់សន្តិវិធីដទៃទៀតសិនដែរឬទេ
ថាតើសមាជិកសហជីពព្រមព្រៀងលើកូដកម្មតាមរយៈការបោះឆ្នោតសំងាត់ដែរឬទេ និង
ថាតើសហជីពបានផ្តល់ការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេល៧ ថ្ងៃធ្វើការជាមុន ដល់និយោជក និង ក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារដែរឬទេ។
ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះមួយ (ឬ ច្រើនជាងមួយ) កូដកម្មត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងតួលេខខាងលើ។ នៅក្រោមច្បាប់នៃប្រទេសកម្ពុជា គឺមាន តែតុលាការប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិប្រកាសថាកូដកម្មមួយណាខុសច្បាប់។

ដើម្បីប្រៀបធៀបនូវទូរលេខនៃការគោរពច្បាប់ ជាមួយរោងចក្រដែលបានមកពីរបាយការណ៍ពីរ កាលពីមុន , មើលកថាខ័ណ្ឌទី ២។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ៖

កង្វះខាតនៃប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកំណើតជាសកលនៅប្រទេសកម្ពុជា និង ការបន្លំឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ធ្វើអោយមានការរារាំងដ៏ធំមួយដល់ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ។ ក្នុងការពិនិត្យមើលរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ មន្រ្តីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអនុវត្តការអង្កេតមើលជាក់ស្តែងលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលទំនងមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ។ មន្រ្តីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ 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 មន្រ្តីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនឹងស្នើសុំឯកសារទាំងនោះពីកម្មករនិយោជិត ។ ប្រសិនបើឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តមិនអាចរកបានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទំនងមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការទេនោះ មន្រ្តីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអាចពិនិត្យមើលឯកសារដែលអាចរកបាននៅទីកន្លែងកំណើតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសង្ស័យ ។ វាមានការលំបាកខ្លាំងណាស់សំរាប់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលទទួលបានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុស្របច្បាប់តាមរយៈការបង់ប្រាក់ខុសច្បាប់ ឬក៏ស្វែងរកកម្មករនិយោជិត មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលបានប្រើឯកសារអ្នកដ៏ទៃដែលមានអាយុស្របច្បាប់ជាឯកសាររបស់ខ្លួន ។

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

ប្រសិនបើរោងចក្រណាមួយមិនអនុលោមទៅតាមដំណើរការនេះ
ករណីនេះនឹងត្រូវបន្តទៅនាយកដ្ឋានពលកម្មកុមារនៃក្រសួងការងារ។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សហការជាមួយអង្គការយែរអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា 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 ។

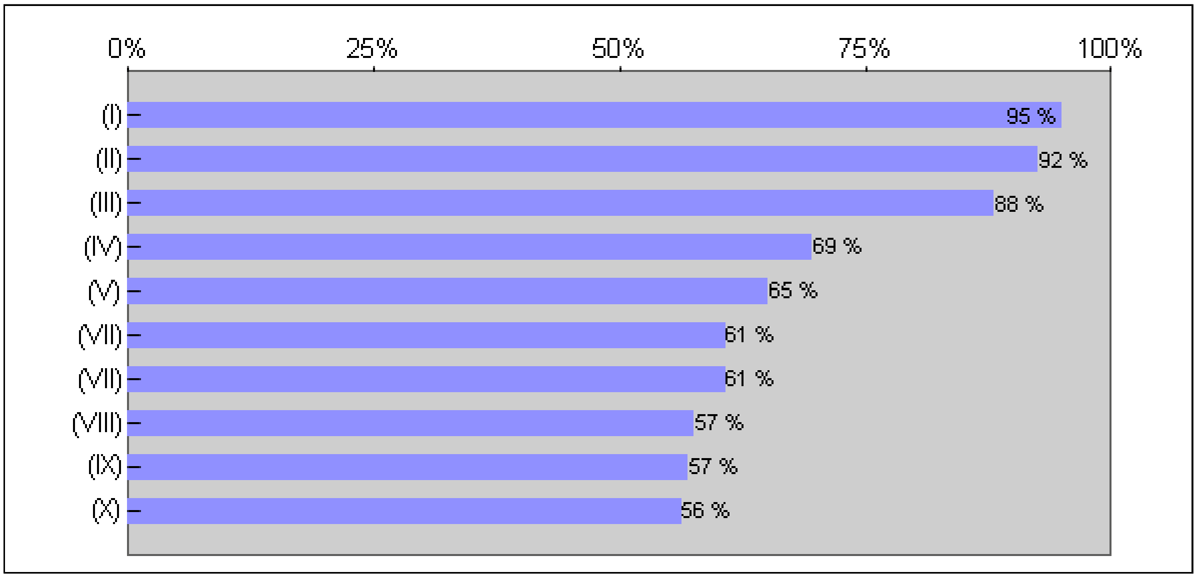
៥.៣ បញ្ហាធំៗទាំង ១០ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់

ក្រាហ្វិកនេះបង្ហាញពីសំណួមពរចំនួនដប់ ដែលតែងលើកឡើងញឹកញាប់ជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ សំណូមពរទាំងនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាធំៗទាំងដប់ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ ។

បញ្ហាការងារបន្ថែមម៉ោង និងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែល លើកឡើងជាច្រើនលើកច្រើនសារនៅខាងក្រោមនេះ មាននៅក្នុងបញ្ជី ដែលនេះបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាប្រឈមដ៏តឹងតែង ដែលនិយោជកជួប ប្រទះ នៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ។

ក្រាហ្វិកទី ៤

% នៃរោងចក្រដែលមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ
នូវកៅអីដែលមានបង្អែកខ្នងនិងអាចរំកិលចុះឡើងបាន។

(II) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការមានការបំភ្លឺល្អ។

(III) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- ម្តងម្កាល

(IV) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ
- ធានាឱ្យប្រាកដថា មានបុគ្គលិកពេទ្យប្រចាំការក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានតំរូវ (រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម)

(V) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

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

(VII) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថឈរ
នូវកៅអីដែលដាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីសំរាក។

(VIII) គប្បីរៀបចំអោយមានទារកដ្ឋាននៅក្នុងឬក្បែរកន្លែងធ្វើការ ឬ
ចេញថ្លៃថែទាំកុមារអោយកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី។

(IX) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ
ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ពិចារណាបង្កើតគណៈកម្មការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររួម រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងកម្មករនិយោជិត។

(X) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

៦ វឌ្ឍនភាព

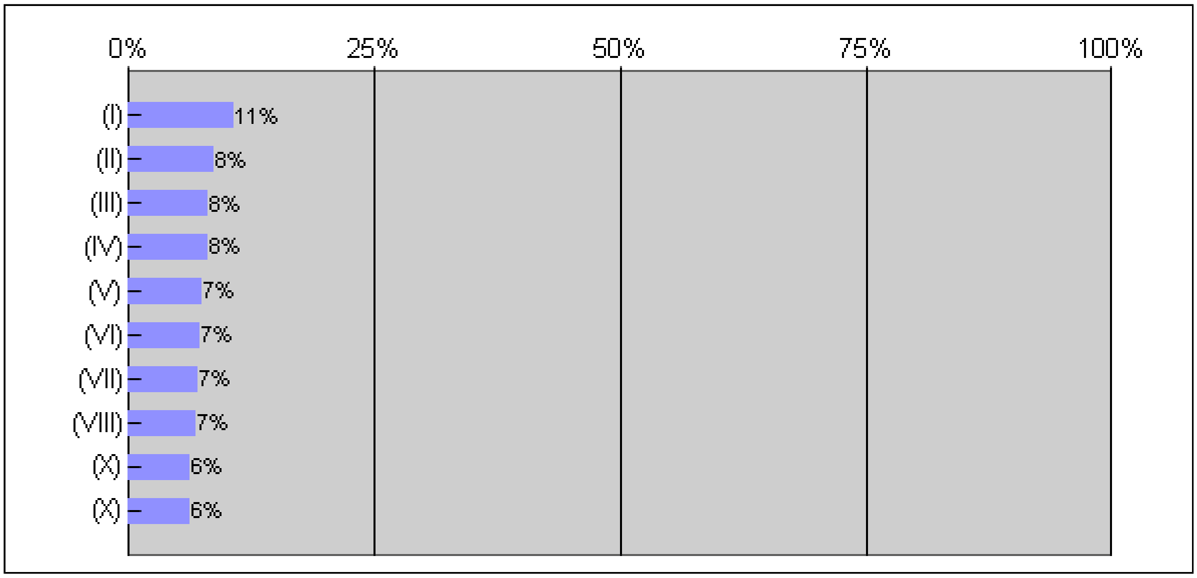
៦.១ ផ្នែកធំៗទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ

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

មាកការកែលម្អលើបញ្ហាសុវត្ថិភាពសារធាតុគីមីទាំង ៤ ដែលអាចឆ្លុះបញ្ចាំងពីកំណើននៃការប្រើប្រាស់សារធាតុគ្មានគ្រោះថ្នាក់ ជំនួសសារធាតុគីមី។

ក្រាហ្វិកទី ៥

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីញែកកន្លែងធ្វើការដែលប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី អោយនៅដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងដទៃទៀត។

(II) គប្បីតែងតាំងមន្ត្រី ទំនាក់ទំនង

(III) គប្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតអំពីរបៀបប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

(IV) គប្បីធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែងធ្វើការ។

(V) គប្បីបង្កើតគោលការណ៍សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព។

(VI) គប្បីរក្សានូវសៀវភៅទិន្នន័យសុវត្ថិភាព ចំពោះសារធាតុគីមីដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងធ្វើការ

(VII)

គប្បីផ្តល់សំលៀកបំពាក់និងសំភារៈការពារខ្លួនត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី។

(VIII) គប្បីសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ មុនពេលព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍។

(X) គប្បីបំពាក់ប្រដាប់ការពារម្ទុលដែលអាចដំណើរការបាន នៅលើម៉ាស៊ីនដេរ

(X) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖

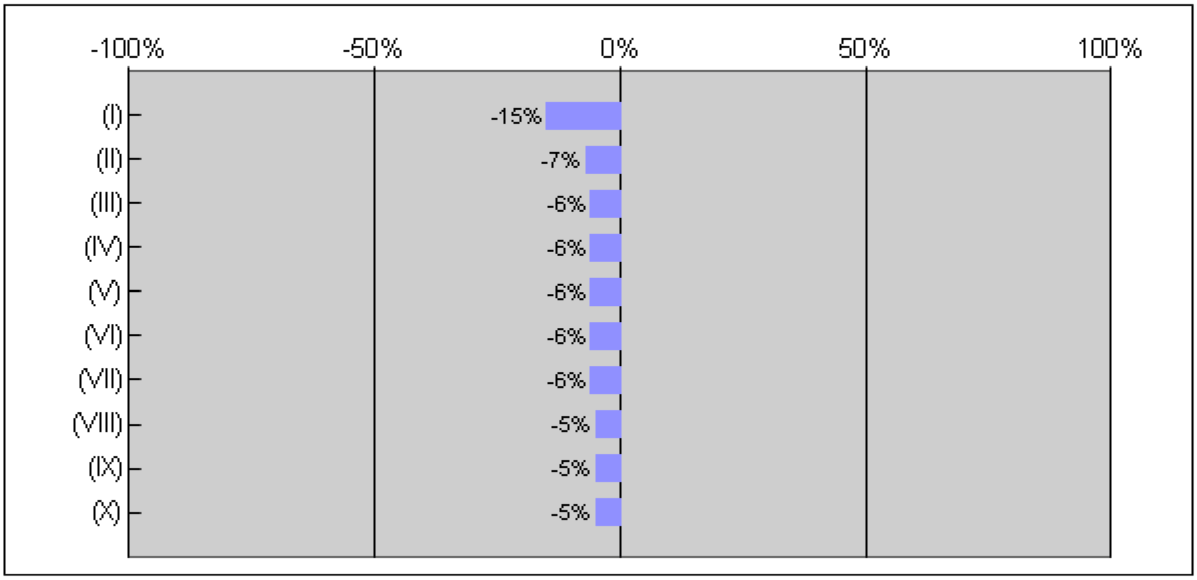
- បង្កើតច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ស្តីអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ហើយផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ទាំងនោះទៅដល់កម្មករនិយោជិត។

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) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ

- ធានាឱ្យប្រាកដថា មានបុគ្គលិកពេទ្យប្រចាំការក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានតំរូវ (រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម)

(II) គប្បីផ្តល់ប្រាក់សំណងជម្ងឺចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ចប់ការងារ
យ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹងចំនួនដែលជំពាក់ដល់ចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់។

(III) (សំរាប់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ)៖

- គប្បីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជំនួយការប្រតិភូបុគ្គលិកតាមចំនួនត្រឹមត្រូវ

(IV) គប្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ៥%
នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងកិច្ចសន្យា
នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករផុតកំណត់ឬត្រូវបានបញ្ចប់។

(V) 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 ។)

(VI) (សំរាប់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ)៖

- គប្បីបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកតាមចំនួនត្រឹមត្រូវ

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

(VIII) គប្បីផ្តល់ជូនប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ៖

- ការិយាល័យមួយ

(IX) គប្បីធានាអោយប្រាកដថា បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ត្រឹមត្រូវទៅតាមចំនួនម៉ោងធ្វើការពិតប្រាកដ និង
ប្រាក់ខែពិតប្រាកដ ដែលបានបើកអោយកម្មករនិយោជិត។

(X) រាប់បញ្ចូលនូវអតីតភាពការងារនៅពេលកម្មករនិយោជិកឈប់ សំរាកលំហែមាតុភាព
ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ឬ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

កថាខ័ណ្ឌទី១

ប្រៀបធៀប លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់		
	បច្ចុប្បន្ន	31/10/09	30/04/09
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	99%	100%	99%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	93%	89%	89%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៊ុង (១)	96%	94%	93%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	100%	100%	99%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១, ២)	100%	98%	98%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៊ុង (១, ២)	94%	89%	93%
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	98%	97%	97%
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (យ៉ាងហោចណាស់មានការអនុលោមតាមច្បាប់ដោយអន្លើ)	65%	72%	72%
- អនុលោមតាមច្បាប់ដោយពេញលេញ (ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និង ប្រាក់បន្ទាប់ បន្សំផ្សេងទៀតប្រយោជន៍នានា)	62%	69%	67%
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	78%	75%	77%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	93%	90%	85%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	12%	15%	10%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	35%	38%	35%
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៤)	59%	58%	56%
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៥)	65%	59%	57%

(១) តួលេខនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង កម្មករនិយោជិតស៊ីប៊ុង គឺផ្អែកតែលើរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬ កម្មករនិយោជិតស៊ីប៊ុងអោយធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ (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) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ជុល តាមម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ជុលលែងដំណើរការបានល្អ។ ដើម្បីរកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

កថាខ័ណ្ឌទី២

ប្រៀបធៀបលទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

	បច្ចុប្បន្ន		31/10/09		30/04/09	
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	#	%	#	%	#	%
ពលកម្មកុមារ (រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	0	0%	1	1%	1	1%
(កម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	0	-	1	-	1	-
ការងារដោយបង្ខំ (រោងចក្រដែលបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ)	0	0%	0	0%	0	0%
ការរើសអើង[១] (រោងចក្រដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង)	20	13%	18	10%	22	13%
សហជីព[២] (រោងចក្រដែលមានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់មួយ)	125	79%	131	76%	147	84%
(សហជីពសរុបដែលមានវត្តមាន)	204	-	237	-	284	-
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព (យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកម្មករកាត់ដេររបស់វិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍ (CIDS))	-	58%	-	43%	-	43%
សេរីភាពសមាគម (រោងចក្រដែលបានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម)	3	2%	5	3%	8	5%
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (រោងចក្រដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព)	3	2%	2	1%	4	2%
កូដកម្ម[៣] (រោងចក្រដែលមានកូដកម្ម)	14	9%	24	14%	24	14%
(កូដកម្មដែលបានកើតឡើង)	17	-	25	-	30	-
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់មួយ ឬ ច្រើន[៤] (រោងចក្រ)	14	-	24	-	24	-
(កូដកម្ម)	17	100%	25	100%	30	100%

(១) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងារ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យា 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។

* នៅក្នុងរបាយការណ៍មុន ចំនួនសមាជិកភាពសហជីព ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការអង្កេតមួយក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ទៅលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ១០០០ នាក់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងអនុវត្តដោយអង្គការយែរអន្តរជាតិ ប្រចាំនៅប្រទេសកម្ពុជា។ នៅក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតលើកនេះ ចំនួនសមាជិកភាពសហជីពត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការអង្កេតមួយ ពីឆ្នាំ ២០០៩-២០១០ ទៅលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ២០០០ នាក់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជា ដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍។