អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
គំរោងកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី២
ស្តីពី
ស្ថានភាពនៃលក្ខខណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ ប្រវត្តិនៃគំរោង

នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩ រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរយៈពេលបីឆ្នាំ ស្តីពីផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌនិងសំលៀកបំពាក់ ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្មកាលពីថ្ងៃ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ហើយបានបន្តសំរាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំទៀត។ កិច្ចព្រមព្រៀងបានកំណត់ចំនួនកូតានាំចេញផលិតផលកាត់ដេរពីប្រទេសកម្ពុជាទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ទន្ទឹមគ្នានេះខំស្វះស្វែងធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងការគោរពចំពោះសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាតាមរយៈការលើកកំពស់នូវភាពសមស្រប និងការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនូវច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ព្រមទាំងបទដ្ឋានការងារស្នូលដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលទើបបានធ្វើវិសោធនកម្មរួចនេះ បានផ្តល់ឱ្យប្រទេសកម្ពុជានូវសិទ្ធិនាំចេញ ក្នុងអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំ អាចដល់ទៅ ១៨% ទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ឱ្យតែរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជួយគាំទ្រដល់ :

> "ការអនុវត្តន៍នូវកម្មវិធីកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ រួមទាំងបទដ្ឋានការងារស្នូលដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ តាមរយៈការអនុវត្តន៍នូវច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា" (មាត្រាទី ១0B នៃកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីវាយនភ័ណ្ឌរវាងកម្ពុជា-សហរដ្ឋអាមេរិក) ។

តាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ "រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកនឹងធ្វើការសំរេចនៅត្រឹមថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ នៃរយៈពេលកំណត់នីមួយៗក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី ១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ១៩៩៩ ថាតើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនិងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា សមស្របពិតៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិងតាមបទដ្ឋានទាំងនេះដែរឬទេ" ។

បន្ទាប់ពីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានស្នើសុំជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បីរៀបចំគំរោងមួយជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តនូវមាត្រានៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ដែលស្តីអំពីការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនជាមួយនឹងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា (សកបយ) សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងជាមួយចលនាសហជីពកម្ពុជា ព្រមទាំងសហរដ្ឋអាមេរិក ហើយនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២000 គំរោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសមួយសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំ ត្រូវបានព្រមព្រៀងឡើង ដោយមានថវិកាចំនួន ១,៤លានដុល្លារអាមេរិក (១.000.000ដុល្លារ ពីសហរដ្ឋអាមេរិក ២00,000 ដុល្លារ ពីGMAC និង ២00,000 ដុល្លារពី សកបយ) ។ គំរោងចាប់ដំណើរការនៅខែមករា ឆ្នាំ២00១ ក្រោមការ ដឹកនាំនៃប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) ដែលបានតែងតាំងឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បី គ្រប់គ្រងអនុវត្តគំរោង ស្របទៅតាមឯកសារគំរោងដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ។

១.២ ទិសដៅគំរោង

ទិសដៅជាមូលដ្ឋានរបស់គំរោង គឺធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និង សំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។ ទិសដៅនេះត្រូវធ្វើឱ្យសំរេចតាមរយៈ ÷

- ការបង្កើតឱ្យមាន និង ដំណើរការនូវប្រព័ន្ធឯករាជ្យមួយ ដើម្បីធ្វើការតាមឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ ។

- ការផ្តល់ជំនួយក្នុងការធ្វើពង្រាងច្បាប់និងបទបញ្ញាថ្មីៗ តាមការចាំបាច់ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសំរាប់ធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងដើម្បីផ្តល់នូវប្រសិទ្ធិភាពដល់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

- ការបង្កើនការយល់ដឹងដល់និយោជក និង កម្មករនិយោជិត អំពីបទដ្ឋានការងារស្នូលអន្តរជាតិ និង សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និង សិទ្ធិរបស់និយោជក តាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ។

- ការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន ដើម្បីធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ឆ្លងតាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងផ្ទាល់របស់ពួកគេ។

- ការស្តាបនាសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការធានាឱ្យបាននូវភាពសមស្របកាន់តែច្រើនឡើងតាមបទដ្ឋានការងារស្នូល និងតាមច្បាប់ស្តីការងារកម្ពុជា ។

ការប្រតិបត្តិនិងការអនុវត្តន៍គំរោង ត្រូវបានណែនាំតម្រង់ទិសដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ដែលមានសមាសភាពនៃតំណាងបីភាគី ដោយភាគីតំណាងនិមួយៗមកពី រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងមកពីចលនាសហជីពកម្ពុជា។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ធ្វើការប្រជុំប្រចាំត្រីមាស ឬក៏ធ្វើការប្រជុំតាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែង ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាអំពីភាពរីកចំរើនក្នុងការអនុវត្តន៍គំរោង និងដើម្បីធ្វើការពិគ្រោះយោបល់អំពីសកម្មភាពមួយចំនួនដែលបានគ្រោងឡើង ។ PAC ពុំមានការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ចំពោះការប្រតិបត្តិគំរោង ឬចំពោះការអនុវត្តន៍ការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់គំរោងឡើយ ប៉ុន្តែត្រូវផ្តល់មគ្គុទេសក៏ និងយោបល់ណែនាំអំពីបញ្ហាមួយចំនួន មានជាអាទិ៍ ផែនការការងារ ការអនុវត្តន៍នូវសកម្មភាព ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ និងការសំរបសំរួលសកម្មភាពគំរោងជាមួយនឹងការងារពាក់ព័ន្ធ ដែលបានអនុវត្តដោយបណ្តាអង្គភាពដទៃទៀត ។ គេសង្ឃឹមផងដែរថា គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងធ្វើការពិគ្រោះយោបល់អំពីដំណើរការនៃប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល និង ប្រព័ន្ធនៃការធ្វើរបាយការណ៍ ហើយរួមចំណែកធ្វើការវាយតម្លៃជាកាលិក ចំពោះប្រព័ន្ធនោះ ។

១.៣ ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល

ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើលរួមមានបីផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចតទៅនេះ ៖

- ការចុះបញ្ជិកាពេងចក្រដែលចូលរួម
- នីតិវិធីក្នុងការធ្វើការចុះតាមឃ្លាំមើល និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីការចុះពិនិត្យមើលទាំងនេះ
- នីតិវិធីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលដែលបានរកឃើញទាំងអស់ពីការងារតាមឃ្លាំមើល

១.៣.១ ការចុះបញ្ជិកានៃរោងចក្រដែលចូលរួម

ដើម្បីអាចបង្កើតបាននូវប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល បណ្ដារោងចក្រសហគ្រាសក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ បានចុះបញ្ជិកាជាមួយនឹងគំរោង ។ ការចុះបញ្ជិកានេះគឺតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបានជំរុញតាមរយៈប្រកាសដែលចេញដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដោយមានការបញ្ជាក់ថា មានតែរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីប៉ុណ្ណោះ ដែលនឹងមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់កូតានាំចេញ និងមានសិទ្ធិទិញកូតានាំចេញ តាមរយៈការដេញថ្លៃជាផ្លូវការ ដើម្បីធ្វើការនាំចេញផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី១០ ខែមីនា មានរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ១៩៨ បានចុះបញ្ជីរួចហើយ ។ ការចុះបញ្ជិកានេះ រួមមានការចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងគ្នា (MOU) រវាងអង្គការ ILO និងរោងចក្រដែលចូលរួមនោះ។ អនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងនេះ (MOU) មានគូសបញ្ជាក់ពីភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវនៃភាគីទាំងពីរ ។ តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងនេះ រោងចក្រសន្យាផ្ដល់ការអនុញ្ញាតពេញលេញឱ្យអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់ ILO ចូលទៅពិនិត្យមើលសព្វទីកន្លែងក្នុងរោងចក្រ អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់ ILO ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយសេរីជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងសហជីព កម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រទាំងខាងក្នុងនិងខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ហើយការអនុញ្ញាតឱ្យចូលនេះគិតទាំងករណីចុះតាមឃ្លាំមើលដែលប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុន និងមិនប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុនផង ។ ចំណែកខាងភាគីILOវិញ តាមរយៈនៃអនុស្សរណៈនេះ សន្យាធ្វើការធានាឱ្យថា ការចុះតាមឃ្លាំមើលទាំងអស់ គឺត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខណៈយុត្តិធម៌ត្រឹមត្រូវ និង ឥតលំអៀង ហើយការចុះតាមឃ្លាំមើលត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខណៈមួយដែលធ្វើឱ្យមានការរំខានតិចតួចបំផុតដល់ដំណើរការនៃការងាររបស់រោងចក្រ ហើយធានាឱ្យថាពត៌មានជាមូលដ្ឋានត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ ព្រមទាំងធានាឱ្យថា នឹងធ្វើការពិនិត្យវិនិច្ឆ័យដោយសុទ្ធចិត្ត ចំពោះការចោទប្រកាន់ណាមួយស្ដីពីការប្រព្រឹត្តខុសដោយអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់ ILO ក្នុងការប្រតិបត្តិនូវតួនាទី និង ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។

១.៣.២ នីតិវិធីក្នុងការធ្វើការតាមឃ្លាំមើល

ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងផង គំរោងបានធ្វើការជ្រើសរើសអ្នកតាមឃ្លាំមើល

ចំនួន៨នាក់ ដើម្បីឱ្យធ្វើការចុះពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ ។ អ្នកឃ្លាំមើលទាំងនេះបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងច្រើនអំពីមុខវិជ្ជានានា មានជាអាទិ៍ ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ បច្ចេកទេសធ្វើបទសំភាសន៍ ការសរសេររបាយការណ៍ ហើយក៏មានរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្នែកធំ លើការចុះអនុវត្តផ្ទាល់របស់អ្នកតាមឃ្លាំមើលទៅតាមប្រភេទសហគ្រាសផ្សេងៗ ។ ក្នុងការចុះពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ អ្នកតាមឃ្លាំមើលត្រូវបានណែនាំតំរង់ទិសដោយបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់យ៉ាងវែងមួយ ដែលបានរៀបចំឡើងដោយប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) ហើយដែលបានការឯកភាពពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ។ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នេះ រួមមាន ១៥៦សំនួរ (ដោយមិនរាប់បញ្ចូលនូវសំនួរបន្ត) ហើយសំនួរភាគច្រើនទាក់ទងនឹងមាត្រានានានៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកម្រងបទបញ្ជា ឬប្រកាសនៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងអនុសញ្ញា ILO ។

តាមធម្មតា អ្នកតាមឃ្លាំមើលធ្វើការចុះពិនិត្យមើលតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសដោយមានគ្នាពីរនាក់ ហើយការចុះពិនិត្យមើលមួយលើកៗ អនុវត្តតាមនីតិវិធីស្រដៀងគ្នា គឺរួមមានការជួបប្រជុំដំបូងទីជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ការដើរមើលទូទៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាស ការសង្កេតមើលទីកន្លែងធ្វើការ ការធ្វើសំភាសន៍ជាមួយកម្មករនិយោជិត និងជាមួយអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត ទាំងនៅខាងក្នុងនិងខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ការប្រមូលនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ (សៀវភៅបើកប្រាក់ កិច្ចសន្យាការងារ កំណត់ត្រានៃការឈប់សំរាក ជាដើម) ហើយនឹងការជួបប្រជុំលាគ្នាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ។ បន្ទាប់ពីការចុះតាមឃ្លាំមើលមួយលើកៗ អ្នកតាមឃ្លាំមើលនឹងរៀបចំធ្វើរបាយការណ៍ជូន CTA ដោយមានទាំងលទ្ធផលដែលខ្លួនបានរកឃើញ និងសំណូមពររបស់ខ្លួនផងសំរាប់ផ្នែកដែលត្រូវធ្វើការកែលំអឱ្យបានល្អប្រសើរ។ CTA នឹងពិនិត្យមើលរបាយការណ៍នេះ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ឱ្យឃើញថា របាយការណ៍ត្រូវបានបំពេញធ្វើចប់សព្វគ្រប់ទៅ តាមនីតិវិធីរបស់គំរោង ។ ក្រោយពីបានការឯកភាពពីCTA រួចហើយ CTAផ្ទាល់ និង/ឬ អ្នកជំនួយការកម្មវិធី នឹងត្រូវធ្វើការពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍នេះជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដើម្បីឱ្យបានការយល់ព្រមពីអ្នកគ្រប់គ្រង ទៅលើលទ្ធផលដែលរកឃើញ និងទៅលើសំណូមពរដែលលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍ ហើយប្រមូលពត៌មានបន្ថែម តាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែង ។ ការពិភាក្សានេះក៏មានបញ្ចូលផងដែរនូវដំណើរពិនិត្យមើលត្រួសៗក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់លើពត៌មានបន្ថែមដែលទទួលបាននោះ ។

របាយការណ៍ចុងក្រោយដែលបានរៀបចំធ្វើនៅក្រោយការជួបពិភាក្សានេះ ត្រូវបានផ្ញើទៅជូនអ្នកគ្រប់គ្រងដោយមានសំណើសុំឱ្យគាត់ចុះហត្ថលេខាទទួលយក និង បញ្ជូនវាត្រឡប់មកវិញ ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចធ្វើការបញ្ជាក់បង្ហាញនូវចំណុចណាខ្លះដែលគាត់មិនយល់ស្របជាមួយ។ គំរោងអាចនឹងផ្តល់នូវការជួយជ្រោមជ្រែងដល់រោងចក្រ ក្នុងការអនុវត្តនីនូវសំណូមពរទាំងឡាយដែលបានលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍ ផ្អែកទៅតាមការស្នើសុំពីអ្នកគ្រប់គ្រង ។

១.៣.៣ នីតិវិធីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍

ផ្អែកលើរបាយការណ៍នានាដែលបានរៀបចំដោយក្រុមអ្នកតាមឃ្លាំមើល ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) នឹងរៀបចំជារបាយការណ៍សំយោគរួមមួយ រៀងរាល់បីខែម្តង ដែលនឹងផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅពីដំណើរការរួម នៃប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល សំរាប់រយៈពេលដែលបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ។ របាយការណ៍សំយោគនេះ ត្រូវដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងធ្វើការពិភាក្សាលើរបាយការណ៍សំយោគនិមួយៗ ហើយមតិយោបល់របស់គណៈកម្មការនេះនឹងត្រូវកត់ត្រាទុក ហើយភ្ជាប់ទៅជាមួយរបាយការណ៍របស់ ILO ។ របាយការណ៍របស់ ILO និងមតិយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងត្រូវធ្វើជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស ហើយនឹងត្រូវចែកជូនទៅតាមបណ្តាទីភ្នាក់ងារអនុវត្តនានា និងទៅតាមបណ្តាទីភ្នាក់ងាររួមសហការជាមួយគំរោង និងចែកជូនទៅតាមបណ្តាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មនិងវាយនភ័ណ្ឌសហរដ្ឋអាមេរិក-កម្ពុជា ។ របាយការណ៍ និង មតិយោបល់ដែលបានលើកឡើង ក៏នឹងត្រូវបានដាក់នៅក្នុងវេបសាយធំ (Website) របស់ ILO ផងដែរ ។ របាយការណ៍លើកទី១ បោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងខែ វិច្ឆិកា ២០០១ ។

១.៤ របាយការណ៍សំយោគនេះ

ការតាមឃ្លាំមើលនៅតាមរោងចក្របានចាប់ផ្តើមធ្វើនៅថ្ងៃទី២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០១។ របាយការណ៍សំយោគលើកទី២នេះ មានសេចក្តីពណ៌នាជារួមទូទៅអំពីលទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំរាប់រោងចក្រចំនួន៣៤។ នៅពេលចុះបញ្ជីរោងចក្រទាំងនេះមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣០.២០៧នាក់ ក្នុងចំណោមនេះ ២៦.០៤៤នាក់ជាស្ត្រី និង ៤.១៦៣ នាក់ជាបុរស។ រោងចក្រទាំង៣៤ ដែលបានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ ពុំមានរាប់បញ្ចូលនូវរោងចក្រណាមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៣០ ដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍លើកទី១ ទេ ។

ទន្ទឹមពេលគ្នាដែលរបាយការណ៍នេះ មានបង្ហាញពីសេចក្តីពិស្តារពេញលេញអំពីការតាមឃ្លាំមើល លទ្ធផលដែលរកឃើញសំខាន់ៗ សំរាប់រោងចក្រទាំង ៣៤ ដែលបានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ មានបញ្ជាក់ជូនដូចតទៅនេះ ÷

- គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការងារដោយបង្ខំទេ
- គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការរើសអើងទេ បើទោះណាជាមានឧប្បត្តិហេតុនៃការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទចំនួនបីលើកបានកើតឡើងក្តី
- គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការប្រើពលកម្មកុមារទេ លើកលែងតែឧប្បត្តិហេតុតូចមួយ
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលពុំត្រឹមត្រូវ កើតមានជារឿយៗ
- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនត្រូវបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ឬមិនត្រូវបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តជាដរាបទេ នៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួនធំ

• ថិរវេលានៃការបន្ថែមម៉ោងបន្ថែមហួសពីកំណត់នៃច្បាប់ មានជាញឹកញាប់ ឬម្តងម្កាលនៅបណ្តារោងចក្រមួយចំនួនធំ
• សេរីភាពក្នុងការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព គឺចោទជាបញ្ហានៅតាមរោងចក្រខ្លះៗ ។
• កូដកម្ម មិនត្រូវបានរៀបចំធ្វើដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធីដែលតម្រូវដោយច្បាប់ឡើយ ។

វាជាប្រការសំខាន់ក្នុងការគូសបញ្ជាក់ថា ការតាមឃ្លាំមើលនៅតាមបណ្តារោងចក្រ ពុំមែនសំរាប់តែក្នុងទិសដៅផ្ទាល់នៃការតាមឃ្លាំមើលនោះទេ ប៉ុន្តែមួយផ្នែកនៃដំណើរការនេះ មានគោលបំណងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាទាំងមូល។ ហេតុដូច្នេះ រោងចក្រទាំងឡាយដែលមានសេចក្តីរាយការណ៍ពតិមានជាលើកដំបូងនៅក្នុងរបាយការណ៍ គឺពុំត្រូវបានគេបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងទេ ប៉ុន្តែរោងចក្រទាំងនោះនឹងត្រូវបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងនៅក្នុងរបាយកាណ៍តាមដានមួយដែលធ្វើនៅពេលបន្ទាប់ គឺក្រោយពីបានផ្តល់ពេលអនុគ្រោះមានរយៈពេលបីខែឱ្យធ្វើការកែលំអផ្នែកទៅតាមសំណូមពរដែលគំរោងបានលើកឡើង។ ដោយមានជំនឿថា វិធីដំណើរការជាពីរដំណាក់នេះ គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុត ក្នុងការធ្វើឱ្យសំរេចទិសដៅរបស់គំរោង ពោលគឺ ធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ ពតិមានស្តីពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រទាំង៣០ ដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍សំយោគលើកទី១ (ចេញផ្សាយក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១) ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពររបស់គំរោង នឹងត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយក្នុងខែឧសភា ឬខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ខាងមុខនេះ ។

ការរួមសហការពីបណ្តារោងចក្រទាំងអស់ជាមួយគំរោង និងជាពិសេសជាមួយអ្នកតាមឃ្លាំមើល គឺល្អគួរជាទីគាប់ចិត្ត លើកលែងតែរោងចក្រមួយចេញ ។ ថ្វីបើអ្នកតាមឃ្លាំមើលមានលទ្ធភាពចុះធ្វើការត្រួតពិនិត្យបានក្តី តែពុំទទួលបាននូវការឆ្លើយតបក្នុងការស្នើសុំទាំងផ្ទាល់មាត់ និង ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលបានធ្វើក្នុងពេលបន្ទាប់ ដើម្បីសុំធ្វើការណាត់ជួបប្រជុំពិភាក្សាអំពីសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ។ ពតិមានសំរាប់រោងចក្រនេះ ត្រូវបានរួមបញ្ចូលគ្នាក្នុងរបាយការណ៍នេះដែរ តាមករណីដែលកើតមាន ។

២. ស្ថានភាពនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រទាំង ៣៤

ពតិមានក្នុងជំពូកនេះយកលំនាំតាមទំរង់នៃបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ (Checklist) ដែលអ្នកតាមឃ្លាំមើលបានយកទៅប្រើនៅពេលចុះធ្វើការពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ ។ អនុជំពូកនិមួយៗ មានសេចក្តីពិពណ៌នាអំពីច្បាប់ជាធរមាន ហើយជាបន្ទាប់មានសេចក្តីពណ៌នាអំពីការអនុវត្តន៍ដែលបានរកឃើញដោយអ្នកតាមឃ្លាំមើល ។ សេចក្តីពណ៌នាអំពីច្បាប់មានក៏រិតកំណត់នៅត្រឹមមាត្រាដែលមានការពាក់ព័ន្ធច្រើនបំផុតជាមួយនឹងប្រធានបទនិមួយៗ ។ ចំពោះប្រធានបទខ្លះដែលពុំទាន់មានបទប្បញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ថែងអំពីបែបបទអនុវត្តន៍ (ដូចជា ការឈប់ដោយមានជំងឺ បញ្ហាផ្នែកអនាម័យ និងបញ្ហាសុវត្ថិភាព) ។ ប្រការនេះត្រូវលើកយកមកធ្វើសេចក្តីបញ្ជាក់សំរាប់ប្រធានបទនិមួយៗ ដែលមានការពាក់ព័ន្ធគ្នា។

ក្នុងករណីទាំងនោះ គួរចងចាំក្នុងចិត្តថា ពតិមាននេះគ្មានចេតនាបង្ហាញពីការខ្វះចន្លោះណាមួយចំពោះមាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ឡើយ ប៉ុន្តែជាការបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការកើតមាននូវស្ថានភាពទាំងឡាយដែលពុំបានផ្តល់លទ្ធផលល្អដល់ការអនុវត្តន៏នូវបទប្បញ្ញត្តិដែលមានការពាក់ព័ន្ធជាទូទៅ ។

២.១ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ

២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ច្បាប់ (មាត្រា ២៣-២៥ សេចក្តីជូនដំណឹង ៩/៩៧):

សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបញ្ជាក់ច្បាស់ពីខ្លឹមសារនិងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារ ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំឡើងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត ។ ប្រការទាំងឡាយនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមិនសមស្របតាមច្បាប់ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ ដាក់នៅកន្លែងសមរម្យ និងងាយស្រួលចូល ហើយអាចមើលបានច្បាស់ទៀតផង ។

ការអនុវត្តន៏ :

រោងចក្រចំនួន១៩ មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលសមស្របទៅតាមច្បាប់ ។ រោងចក្រចំនួន៦ មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងតែមានខខ្លះចាស់ហួសសម័យ តួយ៉ាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចែងថា ៤០ដុល្លា ជាជាងចែងថា ៤៥ដុល្លា ឬមានខខ្លះផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ ដែលក្នុងនោះពុំមានចែងច្បាស់អំពីរយៈពេលសំរាកបំបៅកូន (រោងចក្រចំនួន១) ឬថាពុំបានជូនដំណឹងមុនរយៈពេល៧ថ្ងៃ ក្នុងករណីបញ្ឈប់ពីការងារ (រោងចក្រចំនួន១) ឬក៏បញ្ឈប់ពីការងារដោយសារការប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ដែលធ្វើផ្ទុយនឹងបទដ្ឋាននៃការអនុវត្តន៏របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា (រោងចក្រចំនួន២) ។ មានរោងចក្រចំនួន២ បានដាក់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង (ដែលបានធ្វើវិសោធនកម្ម) ជូនទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក៏ប៉ុន្តែពុំបានទទួលមកវិញទេ ។ ក្នុងករណីមួយនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលបានធ្វើវិសោធនកម្មរួច គឺពុំសមស្របទៅតាមច្បាប់ ត្រង់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចែងថា ៤០ដុល្លា ជាជាងចែងថា ៤៥ដុល្លា ។ រោងចក្រមួយកំពុងដំណើរការរៀបចំធ្វើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ ដែលបានអះអាងថា មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង តែវាគ្រាន់តែជាវិន័យឬបទបញ្ជារបស់រោងចក្រប៉ុណ្ណោះ ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន២៩ ដែលមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង មានរោងចក្រចំនួន១៤ បានបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅកន្លែងធ្វើការ រីឯរោងចក្រចំនួន១៣ ពុំបានបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទេ។ ក្នុងរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតបានប្រាប់ឱ្យដឹងថា ពីមុនមានបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ប៉ុន្តែពេលនេះពុំបានឃើញឡើយ ។ នៅរោងចក្រមួយទៀត មានបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងប៉ុន្តែមើលមិនច្បាស់ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រចំនួន២បានបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅកន្លែងធ្វើការ រីឯនៅរោងចក្រចំនួន១ បានបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងថ្មីដែលមើលទៅច្បាស់អាចអានបានស្រួល ។ មានរោងចក្រមួយទៀតដែរ ដែលពីមុនធ្លាប់បានបង្ហាញនូវវិន័យរោងចក្រថាជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ក៏បានបង្ហាញនូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងពិតប្រាកដឥតក្លែងបន្លំ ដែលមានភាពសមស្របទៅតាមច្បាប់ រីឯរោងចក្រមួយទៀតបានបង្ហាញបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមានភាពសមស្របទៅតាមច្បាប់ ដែលកាលពីពេលមុនកំពុងឋិតក្នុងដំណើរការរៀបចំនៅឡើយ ។

២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារ

ច្បាប់ (មាត្រា ៩ ១០ ៦៥ ៦៦ ៦៨ សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧):

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ ហើយនឹងធ្វើទៅតាមទំរង់ដែលភាគីទាំងសងខាងព្រមព្រៀងគ្នា ។ កិច្ចសន្យានេះអាចធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ ។ កិច្ចសន្យាធ្វើដោយផ្ទាល់មាត់ ត្រូវទុកដូចជាមានការព្រមព្រៀងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត តាមល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងបទបញ្ជាការងារ ទោះបីមិនមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ក៏ដោយ ។ ជនម្នាក់ៗអាចគេជួលឱ្យធ្វើការយកឈ្នួលបាន ចំពោះកិច្ចការណាមួយជាកំណត់តែតាមពេលវេលា ទោះក្នុងថិរវេលាកំណត់ក្តី ឬក្នុងថិរវេលាមិនកំណត់ក្តី ។

តាមស្ថេរភាពនៃមុខការ គេសំគាល់ឃើញមានកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ និង កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ។ កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ គឺជនដែលធ្វើការទៀតទាត់ក្នុងមុខការអ្វីមួយដែលមានលក្ខណៈជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជនដែលចុះកិច្ចសន្យាធ្វើការមួយជាប្រាកដ តាមធម្មតាត្រូវតែធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលយ៉ាងខ្លី ធ្វើការមួយពេលៗ ធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយរដូវៗ ។ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវប្រតិបត្តិនូវបទបញ្ជា និង កាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែកាលណាមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ ។ កិច្ចសន្យាសំរាប់រយៈពេលសាកល្បងការងារ មិនអាចឱ្យលើសពីបីខែឡើយ ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។ រយៈពេលជាអតិបរមានៃកិច្ចសន្យាសំរាប់កូនជាង ត្រូវមានរយៈពេលពីរខែ ។

ការអនុវត្តន៏ :

រោងចក្រភាគច្រើនមានឯកសារតំរូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខា ដើម្បីទទួលយកការងារធ្វើ គឺអាចជាពាក្យសុំបំរើការងារ ឬក៏ជាកិច្ចសន្យានៃប្រភេទណាមួយ ។ ដោយសារតែនៅតាមរោងចក្រ មានកម្មករនិយោជិត៤ប្រភេទខុសៗគ្នា (កូនជាង សាកល្បង ជាប់លាប់ និង ម្តងម្កាល) ទើបមានការរៀបចំខុសៗគ្នានៅតាមរោងចក្រ ។ ឧទាហរណ៏: កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ ដើម្បីចូលធ្វើជាកូនជាង និងស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ក៏ប៉ុន្តែបានចុះកិច្ចសន្យាក្រោយពីបានធ្វើជាកម្មករពេញសិទ្ធិជាប់លាប់ (រោងចក្រចំនួន១) ។ ចំណែកឯ

កន្លែងដទៃទៀត កម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាដាច់ដោយឡែកតាមប្រភេទផ្សេងៗគ្នា (រោងចក្រចំនួន៥) ឬកម្មករនិយោជិតចុះកិច្ចសន្យាឬពាក្យសុំបំរើការងារ ដែលមានចែងអំពីរយៈពេលជាកូនជាងផង និងរយៈពេលសាកល្បងផង ព្រមទាំងរយៈពេលបន្ថែមទៀត ដែលត្រូវក្លាយជាកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិជាប់លាប់ (រោងចក្រចំនួន១៨)។ នៅរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងពីមុន ប៉ុន្តែពុំមានធ្វើកិច្ចសន្យាឡើងវិញទេ ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងបច្ចុប្បន្ន ។ នៅរោងចក្រមួយ តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យា រីឯកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ពុំតម្រូវឱ្យមានចុះកិច្ចសន្យាឡើយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ កម្មករនិយោជិតចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាដែលពុំស្ថិតក្នុងប្រភេទណាមួយដូចមានរៀបរាប់ខាងលើនេះទេ។ នៅរោងចក្រចំនួន៧ បានធ្វើតែកិច្ចសន្យាដោយផ្ទាល់មាត់ តែប្រការនេះត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន២៧ ដែលប្រើកិច្ចសន្យាជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ មានរោងចក្រចំនួន១៥ ប្រើកិច្ចសន្យាដែលមានចែងល័ក្ខខ័ណ្ឌពុំសមស្របតាមច្បាប់។ ការចែងល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះ រួមមាន រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសំរាប់កូនជាង វាហួសការកំរិតនៃច្បាប់ចំនួន២ខែ (រោងចក្រចំនួន៤) រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាសំរាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង វាហួសការកំរិតនៃច្បាប់ចំនួន៣ខែ (រោងចក្រចំនួន២) ពុំមានបើកជូននូវប្រាក់បំណាច់ចំពោះការបណ្តេញចេញពីការងារ (រោងចក្រចំនួន៣) ចិរវេលាធ្វើការ គឺភាគច្រើនពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងហួសពីកំរិតនៃច្បាប់ ឬតាមអំពើចិត្តនៃអ្នកគ្រប់គ្រង (រោងចក្រចំនួន៣) ការបង្ហាញមិនច្បាស់លាស់អំពីប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករនិយោជិត (រោងចក្រចំនួន១) ហាមឃាត់មិនឱ្យរៀបចំធ្វើកូដកម្ម ឬចូលរួមនៅក្នុងកូដកម្ម (រោងចក្រចំនួន១) ហើយការរៀបចំចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ មិនស្របជាមួយនឹងការអនុវត្តន៍កន្លងមករបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (រោងចក្រចំនួន១) ។ រីឯរោងចក្រចំនួន១ មានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដែលមានបញ្ចូលនូវសេចក្តីយោងចាស់ហួសសម័យស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយការរៀបចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ វាមិនស្របជាមួយនឹងការអនុវត្តន៍កន្លងមករបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៩ បានប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដែលពុំមានចែងសោះ ឬក៏ពុំមានចែងឱ្យបានសព្វគ្រប់អំពីខ្លឹមសារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារ ។

នៅរោងចក្រចំនួន១១ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ប្រាប់ថា ពួកគេបានយល់ដឹងអំពីខ្លឹមសារនៃការងាររបស់ខ្លួន។ រីឯនៅរោងចក្រចំនួន២៣វិញ បានឱ្យដឹងថា កម្មករនិយោជិតពុំបានយល់ដឹងឬពុំបានដឹងសោះអំពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួន ។

នៅរោងចក្រចំនួន៧ កម្មករនិយោជិតខ្លះបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនត្រូវបង់លុយឱ្យគេមួយចំនួន ទើបអាចចូលធ្វើការបាន ។ នៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបិទប្រកាសសេចក្តីព្រមានជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតថា ពួកគេមិនជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវបង់លុយទៅជនណាម្នាក់ឡើយដើម្បីជាថ្នូរក្នុងការសុំចូលបំរើការងារ ។

រីឯរោងចក្រចំនួន១ តម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតបង់នូវប្រាក់កក់ក្រោយទទួលឱ្យបំរើការងារ រួចនៅពេលបញ្ឈប់ឬបញ្ចប់ពីការងារ គេអាចបើកយកប្រាក់វិញដោយមានគិតការប្រាក់ជូនបន្ថែម ។

ក្នុងអំឡុងពេលពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍ មានរោងចក្រមួយ បានបង្ហាញនូវកិច្ចសន្យាថ្មីមានបញ្ជាក់អំពីរយៈពេលសាកល្បង ដែលស្ថិតក្នុងការកំណត់នៃច្បាប់ចំនួន ៣ខែ ដែលពីមុនពុំបានកំណត់ទេ ។ រោងចក្រមួយទៀត បានបង្ហាញនូវកិច្ចសន្យាដែលទើបកែប្រែថ្មី មានចែងល័ក្ខខ័ណ្ឌអំពីប្រាក់បំណាច់សំរាប់ការបណ្តេញពីការងារ ស្របទៅតាមសេចក្តីតម្រូវនៃច្បាប់ ។

២.១.៣ អនុសញ្ញារួម

ច្បាប់ (មាត្រា ៩៦-៩៨ ប្រកាស ១៩៧/៩៨ ២៨៧/០១ ៣០៥/០១):

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ មានគោលបំណងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង មុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករនិយោជិត ។ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក និង អង្គការសហជីពមួយ ឬច្រើន ដែលមានភាពជាតំណាង ។ បើគ្មានសហជីពទេ អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងរវាងនិយោជកនិងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវ ។ អនុសញ្ញារួមមិនអាចផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ឡើយ ។ បទបញ្ជានិងនីតិវិធីក្នុងការធ្វើអនុសញ្ញារួមកំណត់ថា អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើជាភាសាខ្មែររួចត្រូវបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហើយត្រូវបិទនៅទូទាំងគ្រឹះស្ថាន ។ ភាពជាតំណាងនៃសហជីពដែលមានគោលបំណងសំរាប់ធ្វើការចរចារលើអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានកំណត់ជាដំបូងទី ដោយសមាជិកភាពនៃសហជីពណាមួយ ដែលមានសំលេងភាគច្រើនដាច់ខាតនៃកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាសនោះ ហើយក្នុងករណីដែលពុំមានសំលេងភាគច្រើនដាច់ខាតទេនោះ គឺត្រូវកំណត់យកសហជីពណាដែលមានសំលេងឆ្នោតភាគច្រើន តាមរយៈការរាប់សន្លឹកឆ្នោតបានការ ក្រោយពេលធ្វើការបោះឆ្នោតដោយសំងាត់របស់កម្មករនិយោជិត ។ សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតត្រូវបានការទទួលស្គាល់ជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចបំផុត២ឆ្នាំ ។

ការអនុវត្តន៏ :

រោងចក្រចំនួន ២៩ បានបញ្ជាក់ថាខ្លួនពុំទាន់មានអនុសញ្ញារួមនៅឡើយទេ ។ រោងចក្រចំនួន ១ បានបញ្ជាក់ថាបានធ្វើអនុសញ្ញារួម ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនេះ មានលក្ខណៈដូចគ្នានឹងកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។

រោងចក្រចំនួន៤ មានអនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើឡើង ដោយអនុលោមទៅតាមបទបញ្ជានិងបទប្បញ្ញត្តិដ៏សមស្រប ។ អនុសញ្ញារួមមួយក្នុងចំណោមនេះ មានចែងឡើងវិញសឹងតែទាំងអស់អំពីបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ ប៉ុន្តែមានខប្បប្រការចំនួនពីរដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់ រីឯខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមមួយទៀតបញ្ជាក់សេចក្តីថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងអាចអនុវត្តហួសពីពេលកំណត់នៃច្បាប់នូវរយៈពេលចំនួន២ម៉ោង ហើយនៅមានអនុសញ្ញារួមមួយទៀតចែងឡើងវិញអំពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ ។ រោងចក្រចំនួន១ បានដាក់អនុសញ្ញារួម ជូនទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីសុំចុះបញ្ជិកា ហើយអនុសញ្ញារួមនេះចែងឡើងវិញសឹងតែទាំងអស់អំពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ ប៉ុន្តែមានខប្បប្រការខ្លះដែលចែងអំពីល័ក្ខខ័ណ្ឌល្អប្រសើរជាងច្បាប់ ហើយមានខប្បប្រការចំនួន២ ដែលមានភាពផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ ។

<u>២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល :</u>

ច្បាប់ (មាត្រា ១០២-១១៩ សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៧/០០ និង ០៦/៩៧) :

ពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួល" មានន័យថា ឈ្នួលការងារ ឬឈ្នួលសេវា ដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬ ក៏រិតបានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ ហើយនិយោជកត្រូវបើកឱ្យកម្មករនិយោជិតតាមកិច្ចសន្យានៃការងារឬសេវាជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ ទោះចំពោះការងារដែលបានធ្វើក្តី ឬដែលត្រូវធ្វើក្តី ។ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ : ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម បុព្វលាភ វិភាជន៍សំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាក និងវិភាជន៍សំរាប់ពេលលំហែមាតុភាព។ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយ ទោះជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរឬដោយមាត់ទទេក្តី ដែលតំរូវឱ្យឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈហើយគ្មានផលអ្វីឡើយ ។

ចំពោះការងារម៉ៅការ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យម ធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលក៏រិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និង នៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ ។ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបើកឱ្យដោយផ្ទាល់ដៃទៅសាមីខ្លួនកម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវបើកជាប្រាក់លោហធាតុ ឬជាក្រដាសប្រាក់ ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ គឺ ៤៥ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ៤០ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង ៣០ដុល្លារអាមេរិក ចំពោះកូនជាង ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ទទួលបានទាបជាង ៤៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ ៤៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃ

ចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ ៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំរើការងារនៅរោងចក្រដដែលបានរយៈពេលមួយឆ្នាំឡើងទៅ គប្បីត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ស្មើនឹង ១,៥ ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធម្មតា ។ ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវផ្តល់ស្មើនឹង២ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។ ពេលយប់ កំណត់តាមការអនុវត្តន៏កន្លងមករបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា គឺចាប់ពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ៥:០០ ភ្លឺ ត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន២ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ២ម៉ោង ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅរោងចក្រចំនួន១ បានបិទសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងរោងចក្រ រីឯរោងចក្រចំនួន ៣៣ទៀត ពុំបានបិទឡើយ ។ បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយធ្វើនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រមួយ បានបិទសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

នៅរោងចក្រចំនួន២៧ កម្មករនិយោជិតពុំទាន់មានការយល់ឱ្យបានច្បាស់អំពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលទេ ហើយមូលហេតុមួយចំនួនដែលស្តែងចេញពីបញ្ហានេះ មានតួយ៉ាងដូចជា : កម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ (រោងចក្រចំនួន១០) បញ្ជីបើកប្រាក់គ្មានបង្ហាញនូវការគណនាទេ ពោលគឺមានតែចំនួនប្រាក់សរុបតែម្តង (រោងចក្រចំនួន២) បង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ឬឯកសារពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗមិនមែនសរសេរជាភាសាខ្មែរ (រោងចក្រចំនួន៦) គ្មានសេចក្តីបញ្ជាក់ឱ្យបានគ្រប់ប្រភេទទេ (មានពេលម៉ោងបន្ថែមនិងថ្ងៃបុណ្យ) (រោងចក្រចំនួន២) មានបង្ហាញតែចំនួនសរុបសំរាប់ប្រភេទនិមួយៗ (គឺប្រាក់បៀវត្សគោល និង ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជាដើម) ដោយគ្មានបង្ហាញការគណនាសំរាប់ប្រភេទនិមួយៗ (រោងចក្រចំនួន៥) កម្មករនិយោជិតពុំបានដឹងអំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវសំរាប់កាងារពេលយប់ (រោងចក្រចំនួន២) ។ កម្មករនិយោជិតពុំបានដឹងអំពីអត្រាគិតប្រាក់សំរាប់ការងារធ្វើនៅថ្ងៃអាទិត្យនិងថ្ងៃបុណ្យ (រោងចក្រចំនួន២) កម្មករនិយោជិតពុំត្រូវបានគេទុកពេលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីពិនិត្យមើលបញ្ជីបើកប្រាក់ដែលពួកគេបានចុះហត្ថលេខា ក្រោយពីទទួលយកនូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន (រោងចក្រចំនួន១) ហើយតារាងបើកប្រាក់នោះទៀតសោត ពុំត្រូវបានគេធ្វើ ការពន្យល់ប្រាប់ទៅដល់កម្មករនិយោជិតឡើយ (រោងចក្រចំនួន១) ។

អំឡុងនៃការពិភាក្សាមួយដែលធ្វើនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ មានរោងចក្រចំនួន១បានបង្ហាញនូវបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់សរសេរជាភាសាខ្មែរដែលទើបតែបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ហើយដែលពីមុនមានតែជាភាសាផ្សេងដទៃទៀត ។ រីឯនៅ

រោងចក្រមួយទៀត បានបង្ហាញនូវបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់ដែលទើបតែរៀបចំរួច និងបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់កាលពីពេលថ្មីៗនេះ ហើយឯកសារនេះក៏បានបង្ហាញឱ្យឃើញផងដែរថា រោងចក្រទើបតែចាប់ផ្តើមផ្តល់រង្វាន់សំរាប់ការងារទៀងទាត់ តែបង្កាន់ដៃនេះសរសេរជាភាសាអង់គ្លេស ។ នៅរោងចក្រមួយទើបតែបានរៀបចំបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់រួច ហើយនឹងត្រូវដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ក្នុងពេលឆាប់ៗខាងមុខនេះ ដែលពីមុនពុំធ្លាប់បានផ្តល់ឱ្យសោះ ។

នៅរោងចក្រចំនួន ៣០ មានសេចក្តីបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា កម្មករនិយោជិតពុំបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់ចំនួនតាមដែលគេមានសិទ្ធិទទួលបាននោះទេ ។ ចំពោះស្ថានភាពទាំងនេះបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនៅតែបន្តទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលជាប្រាក់បៀវត្សសំរាប់កូនជាង ឬសំរាប់ពេលសាកល្បង បើទោះជាបានធ្វើការយូរលើសពីពីរឬបីខែក៏ដោយ (រោងចក្រចំនួន៨) ។ កម្មករនិយោជិតបានទទួលតែអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិត (ប្រាក់ដេរស៊ីបុង) ដោយបូករួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងទៀតផង នៅពេលដែលអត្រានេះធ្លាក់ចុះក្រោមចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (រោងចក្រចំនួន១) គ្មានការបើកប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ឬមានការបើកប្រាក់បន្ថែមម៉ោងឱ្យមិនត្រឹមត្រូវ រួមទាំងប្រាក់ថ្លៃបាយទៀតផង (រោងចក្រចំនួន១៦) មិនបើកប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ឬបើកប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ឱ្យមិនត្រឹមត្រូវ (រោងចក្រចំនួន១១) គ្មានបើកប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ឬធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបដិសេធពុំព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬពុំព្រមធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ (រោងចក្រចំនួន៤) មានការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃឬប្រចាំខែទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឱ្យទៅកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (រោងចក្រចំនួន១៣) ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលជ្រុលហួសហេតុនៅពេលអវត្តមាន (រោងចក្រចំនួន៣) មានការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនសមហេតុផលចំពោះការប្រព្រឹត្តកំហុសខាងផលិតកម្ម ឬការបំពានលើវិន័យក្រុមហ៊ុន (រោងចក្រចំនួន២) គ្មានការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យចំពោះការងារដែលបានធ្វើនៅថ្ងៃអាទិត្យឬថ្ងៃបុណ្យ(រោងចក្រចំនួន១០) គ្មានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យឬមានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យមិនត្រឹមត្រូវសំរាប់ការងារពេលយប់ (រោងចក្រចំនួន១៤) គ្មានបើកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ឬមានបើកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារឱ្យមិនត្រឹមត្រូវ (រោងចក្រចំនួន៨) ។ នៅរោងចក្រចំនួន៤ មានការបញ្ជាក់ថា អត្រាប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិត (ប្រាក់ដេរស៊ីបុង) មិនត្រូវបានកំណត់ក្នុងកំរិតមួយដែលលៃយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការប៉ិនប្រសប់ជាមធ្យម ធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែលនូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

នៅរោងចក្រមួយ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានពន្យារពេលអស់ជាច្រើនថ្ងៃ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបដិសេធពុំព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃបើកប្រាក់ ហើយនៅរោងចក្រមួយទៀតមិនបានបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានទៀងពេល ជាប្រចាំទេ ។

អំឡុងនៃការពិភាក្សាមួយដែលធ្វើនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ រោងចក្រមួយបានផ្តល់ឯកសារបង្ហាញថា ខ្លួនបានចាប់ផ្តើមបើកប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ។

នៅរោងចក្រចំនួន២ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមដែលខ្លួនគេត្រូវទទួលបាន ហើយបានយល់ដឹងអំពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេទៀតផង ។

២.១.៥ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨៨) :

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់សំរាប់ការធ្វើដំណើររបស់គាត់មកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការ ហើយនៅពេលចប់កិច្ចសន្យា ឬនៅពេលឈប់សំរាក ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះត្រូវជាបន្ទុករបស់និយោជក។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន៣៣ បានធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតនៅតាមកន្លែងផ្ទាល់ ហើយដូច្នេះពុំតម្រូវឱ្យបង់ថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅវិញរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។ មានរោងចក្រមួយបានប្តូរទីតាំងពីទីក្រុងមួយទៅទីក្រុងមួយផ្សេងទៀត ហើយវាបានបន្សល់នូវភាពមិនច្បាស់លាស់ ថាតើកម្មករទាំងឡាយដែលបានបញ្ជូនទៅកន្លែងថ្មីត្រូវបានទទួលថ្លៃសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅវិញដែរឬទេ ។

២.១.៦ ថិរវេលាធ្វើការ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៣៧ ១៣៩ ១៤៤ និង ១៤៧ ប្រកាស ៩០/៩៨ និង ៨០/៩៩ សេចក្តីជូនដំណឹង ០១៤/៩៩) :

ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬសែសិបប្រាំបីម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវអនុវត្តចំពោះតែការងារពិសេស និងបន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ ។ ការធ្វើការលើសម៉ោងគឺត្រូវអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលទោសពៃរ៍អ្វីឡើយចំពោះការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនត្រូវឱ្យលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

ការងារនៅពេលយប់ដែលកំណត់តាមការអនុវត្តន៍របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា គិតចាប់ពីចន្លោះម៉ោង ២២:០០ និង ម៉ោង ៥:០០ ភ្លឺ ។

ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ត្រូវមានថិរវេលាអប្បបរមាម្ភៃបួនម៉ោងបន្តបន្ទាប់គ្នា ។ តាមគោលការណ៍ ត្រូវឱ្យឈប់នៅថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។

ការអនុវត្តន៍ :

រោងចក្រចំនួន ២៩ ថិរវេលាធ្វើការងារជាធម្មតាមានចំនួន ៨ម៉ោង ។ រោងចក្រចំនួន៣ បានអនុវត្តប្រព័ន្ធមួយដោយផ្តល់បាយថ្ងៃត្រង់ជូនកម្មករនិយោជិតសងជំនួសម៉ោងធ្វើការនៅម៉ោងទី ៩ ។ ក្រសួងការងារ អនុញ្ញាតឱ្យមានការអនុវត្តន៍បែបនេះ ល្គឹកណាកម្មករនិយោជិតមានការយល់ព្រមចំពោះការរៀបចំបែបនេះ ឯតំលៃនៃបាយថ្ងៃត្រង់ត្រូវស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងធម្មតាចំនួនមួយម៉ោង ហើយចំនួនម៉ោងធ្វើការសរុបក្នុងមួយសប្តាហ៍មិនត្រូវលើសពី ៤៨ ម៉ោងទេ ។ នៅរោងចក្រមួយមានថិរវេលាធ្វើការ ៨,៥ ម៉ោង ប៉ុន្តែពិនិត្យប័ណ្ណវត្តមានបង្ហាញឱ្យឃើញថា ថិរវេលាធ្វើការគឺ៩ ម៉ោង ។ នៅរោងចក្រមួយទៀត ថិរវេលាធ្វើការជាផ្លូវការ គឺ៧,៥ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

នៅរោងចក្រចំនួន២៩ថិរវេលាធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បន្តលើសពីរយៈពេល២ម៉ោង កើតមានម្តងម្កាល ដែលបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៦ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទំនងជាអនុវត្តសំរាប់តែគ្រាពិសេសចាំបាច់ ។ រីឯរោងចក្រចំនួន២៦ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ទំនងជាត្រូវអនុវត្តជាញឹកញាប់ ឬអស់រយៈពេលច្រើនសប្តាហ៍ ឬច្រើនខែបន្តជាប់គ្នា ។ មានរោងចក្រចំនួន ៩ ម៉ោងបន្ថែមពន្យារយូរម្តងម្កាល ហួសពីពេលអធ្រាតទៀតផង ។

កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រចំនួន១១ បានបញ្ជាក់ប្រាប់ឱ្យដឹងថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង បានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។ រីឯរោងចក្រចំនួន២២ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ប្រាប់ឱ្យដឹងថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពុំបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តទេ ឬក៏ពុំបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ចកាលឡើយ ។

រោងចក្រទាំង៣៤ ដែលបានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ បានអនុវត្តពេលឈប់សំរាក ២៤ម៉ោង នៅរាល់ថ្ងៃអាទិត្យ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២៩ មានធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យម្តងម្កាល (រោងចក្រចំនួន១៩) ឬធ្វើជាញឹកញាប់អស់រយៈពេលច្រើនសប្តាហ៍ ឬច្រើនខែបន្តជាប់គ្នា (រោងចក្រចំនួន១០) ។ នៅរោងចក្រចំនួន១១ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺអនុវត្តតាមស្ម័គ្រចិត្ត តែនៅរោងចក្រចំនួន១៦វិញ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា ករណីនេះពុំបានអនុវត្តដោយការស្ម័គ្រចិត្តទេ ឬមិនមានការស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ចកាលឡើយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យគឺអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តចំពោះតែកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ តែពុំចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលឡើយ ។

២.១.៧ ការឈប់សំរាក

ច្បាប់ (មាត្រា ១៦១ ១៦៦ ១៧១ ប្រកាស ៧៦/៩៨ ៧៧/៩៨ ២៦៧/០១ ៣០០/០១) :

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (សកបយ) ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ។ សំរាប់ឆ្នាំ២០០២នេះបានកំណត់ថ្ងៃបុណ្យដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤ថ្ងៃ ។ ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលមានចំនួនស្មើនឹងពីរដងនៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ។

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតាចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះ ក្នុងរយៈពេលជាប់កិច្ចសន្យាបំរើការងារមួយខែជាប់ ពោលគឺ ១៨ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ។ ទាល់តែធ្វើការមកបានគ្រប់មួយឆ្នាំទើបអាចមានសិទ្ធិឈប់សំរាក ។ និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាករហូតដល់ ៧ថ្ងៃ សំរាប់ការឈប់សំរាកពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិកាណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត មានជាអាទិ៍ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ពេលប្តីប្រពន្ធ កូន ឪពុកម្តាយ មានជំងឺ ឬទទួលមរណៈភាព ។ បើកម្មករនិយោជិតពុំទាន់បានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអស់ទេ នោះនិយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះ ពីថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលឈប់ដោយមានជំងឺ [១] ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន៣០ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេបានដឹងអំពីថ្ងៃបុណ្យ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន៤ កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងអំពីថ្ងៃបុណ្យទាំងអស់គ្នានោះទេ ។ រោងចក្រចំនួន ៣០ បានធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ។ រីឯរោងចក្រចំនួន២៦ បានធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យក្នុងករណីម្តងម្កាល ចំពោះរោងចក្រចំនួន៤ ទំនងជាធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យជាញឹកញាប់ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១៧កម្មករនិយោជិត បានបញ្ជាក់ប្រាប់ថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យគឺពុំបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តទេ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន១៣ វិញ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ករណីនេះពុំបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តទេ ឬពុំបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ចកាលឡើយ ។

រោងចក្រចំនួន៣២ បានផ្តល់ជាផ្លូវការនូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ថ្ងៃ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ពុំបានផ្តល់ឱ្យការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ ពីព្រោះរោងចក្រនេះទើបបើកដំណើរការឡើងវិញជិតមួយឆ្នាំហើយ ចំណែកកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលបានផ្ទេរមកពីសាខាផ្សេងនោះ ពុំទាន់បានទទួលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ បើទោះជាធ្វើការបានជាងមួយឆ្នាំហើយក្តី រីឯរោងចក្រចំនួន ១ មានស្ថានភាពមិនច្បាស់លាស់ ពីព្រោះវាទើបបើកដំណើរការឡើងវិញជិតមួយឆ្នាំមកនេះ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១២ បានផ្ទេរការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទៅជាប្រាក់បំណាច់ជំនួសវិញ ។ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (សកបយ) បានកត់សំគាល់ឃើញថា ការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជួសការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាការអនុវត្តន៍កន្លងមកនៅតាមគ្រឹះស្ថានខ្លះ ដោយមានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិត និងមានការគាំទ្រពីសហជីពផង ហើយ សកបយ មិនជំទាស់ទៅនឹងការអនុវត្តន៍នេះទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១១ កម្មករនិយោជិតអាចជ្រើសរើសរវាងការអនុវត្តន៍ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនិងការទទួលយកប្រាក់បំណាច់ជួសវិញ ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមនេះ កម្មករនិយោជិតបានប្រាប់ឱ្យដឹងថា ពួកគេពុំអាចឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបានទេ ហើយនៅរោងចក្រមួយផ្សេងទៀតបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា មានការបើកប្រាក់បំណាច់ឱ្យមិនត្រឹមត្រូវ ។ រោងចក្រចំនួន១ កម្មករនិយោជិតអាច

[១] ការឈប់សំរាកដោយជំងឺ: ពុំបានដាក់កំរិតទៅលើថិរវេលា លក្ខខណ្ឌ និង ចំនួនភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។

ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបាន ក៏ប៉ុន្តែការឈប់សំរាកនេះតម្រូវឱ្យមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមួយចំណែក ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានគិតរួមបញ្ចូលទាំងការឈប់សំរាកដោយជំងឺ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំពុំត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ហើយនៅរោងចក្រចំនួន២ ពុំបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ទូទាត់ជំនួសការឈប់សំរាកទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៣មានការបញ្ជាក់ថា ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល ពុំត្រូវបានគេផ្តល់ឱ្យទេ ។ រីឯនៅរោងចក្រមួយពុំមានពតិមានគ្រប់គ្រាន់ ។

នៅរោងចក្រទាំងអស់ដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ បានផ្តល់ជាផ្លូវការនូវការឈប់សំរាកពិសេសចំនួន៧ថ្ងៃ លើកលែងតែរោងចក្រមួយដែលផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេសចំនួន១០ថ្ងៃ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៤ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេពុំបានដឹងច្បាស់ថាតើគេមានសិទ្ធិឈប់សំរាកពិសេសប៉ុន្មានថ្ងៃឡើយ។ រោងចក្រចំនួន១២ បានអនុវត្តការឈប់សំរាកពិសេសដូចចែងក្នុងច្បាប់ ដោយធ្វើការកាត់កងពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ បានផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេសមានប្រាក់ឈ្នួលដោយពុំបានកាត់កងពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទេ។ នៅរោងចក្រចំនួន១៧ ការឈប់សំរាកពិសេសគឺពុំមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ការឈប់សំរាកពិសេសត្រូវបានគេកាត់ប្រាក់ឈ្នួល កាលណាកម្មករនយោជិតបំរើការនៅរោងចក្រនោះតិចជាងមួយឆ្នាំ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ អ្នកគ្រប់គ្រងពុំបានផ្តល់ពតិមានស្តីអំពីការឈប់សំរាកពិសេសឡើយ រីឯកម្មករនិយោជិតវិញបានអះអាងថា ការឈប់សំរាកពិសេសមានការកាត់កងពីប្រាក់ឈ្នួល និងពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។ ចំពោះរោងចក្រចំនួន១ ពុំមានពតិមានគ្រប់គ្រាន់ឡើយ ។

នៅរោងចក្រចំនួន៨ បានផ្តល់ការឈប់សំរាកដោយជំងឺដោយអោយប្រាក់ឈ្នួល បើសិនកម្មករនិយោជិតបង្ហាញនូវលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ បើទោះណាជារោងចក្រខ្លះក្នុងចំណោមនេះ ទាមទារយកសំបុត្រពេទ្យចេញពីគ្លីនិកដែលគេបានកំណត់ ឬត្រូវបញ្ជាក់ដោយបុគ្គលិកពេទ្យរោងចក្រ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ពុំបានផ្តល់ការឈប់ដោយជំងឺមានប្រាក់ឈ្នួលទេ កាលណាការឈប់នោះតិចជាង១ថ្ងៃ ហើយបើការឈប់ដោយជំងឺនោះលើសពី១ថ្ងៃវិញ អ្នកគ្រប់គ្រងតម្រូវឱ្យអ្នកជំងឺនោះមានលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្រូពេទ្យ ទើបផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនតែពាក់កណ្តាលទេ ។ រោងចក្រចំនួន២ បានផ្តល់ការឈប់សំរាកដោយជំងឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួល តែនៅពេលណាមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ថា មានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរ តែពុំឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទេចំពោះជំងឺស្រាល បើទោះជាមានឬគ្មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ក៏ដោយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ ផ្តល់ជូននូវការឈប់សំរាកដោយជំងឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួល កាលណាមានសំបុត្រពេទ្យ ប៉ុន្តែមានការកំណត់នូវចំនួនថ្ងៃដែលអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សំរាក ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១ មានផ្តល់ការឈប់សំរាកដោយជំងឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល បើមានសំបុត្រពេទ្យ ប៉ុន្តែត្រូវបានធ្វើការកាត់កងពីថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។ រោងចក្រចំនួន២ ផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០% បើមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ ។ មានរោងចក្រចំនួន១ ផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៥០% បើមានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ ប៉ុន្តែពេលខ្លះ ផ្តល់ជូនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១០០% ដោយទទួលស្គាល់ថាជាកម្មករនិយោជិតមានឥរិយាបទល្អ និងអនុវត្តការងារបានល្អ។

នៅរោងចក្រចំនួន១ ប្រាក់ឈ្នួលផ្តល់ជូនតែមួយចំណែកទេ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតអនុវត្តការឈប់សំរាកដោយជំងឺ បើទោះជាមាន ឬគ្មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ក៏ដោយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១២ ពុំមានឱ្យប្រាក់ឈ្នួលឡើយ បើទោះជាកម្មករនិយោជិតមាន ឬគ្មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ក៏ដោយ ។ នៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ មានធ្វើការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមចំនួន១ថ្ងៃពីលើទៀត កាលណាកម្មករនិយោជិតគ្មានសំបុត្រពេទ្យបញ្ជាក់ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ អ្នកគ្រប់គ្រងបានអះអាងថា បានផ្តល់នូវការឈប់សំរាកដោយជំងឺយ៉ាងច្រើនបំផុតចំនួន៣ថ្ងៃ និង៥ថ្ងៃរៀងគ្នា ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ការឈប់សំរាកនេះពុំមានប្រាក់ឈ្នួលទេ ។ ចំពោះរោងចក្រចំនួន២ ពុំមានពតិមានគ្រប់គ្រាន់ ។

២.១.៨ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨២ និង ១៨៣) :

ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកសំរាលកូនចំនួន៩០ថ្ងៃ។ ចំពោះស្ត្រីទូទៅដែលបានបំរើការងារជាប់លាប់យ៉ាងតិចរយៈពេលមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិត្រូវបានឈប់សំរាកសំរាលកូនចំនួន ៩០ថ្ងៃ ដោយបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលគិតទាំងប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់បន្សំផង។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូននៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាលកូននេះ ទោះដោយវិធីជូនដំណឹងមុនក៏ដោយ ។

ការអនុវត្តន៏ :

រោងចក្រចំនួន ១៦ បានផ្តល់នូវការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ផ្តល់ការឈប់សំរាកមាតុភាពមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយការបើកប្រាក់ឱ្យនោះបានជូនទៅកម្មករនិយោជិតនៅក្រោយពេលគាត់ត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២មានបើកប្រាក់ឱ្យក្នុងពេលសំរាកមាតុភាព៩០ថ្ងៃ ប៉ុន្តែបើកប្រាក់ឱ្យមានចំនួនទាបជាងពាក់កណ្តាល ហើយការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទៀតសោតបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត នៅក្រោយពេលគាត់ត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ អនុញ្ញាតឱ្យឈប់សំរាកសំរាលកូនចំនួន ៩០ថ្ងៃ ក៏ប៉ុន្តែបើកប្រាក់ឱ្យមានចំនួនទាបជាងពាក់កណ្តាល។ នៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតបានប្រាប់ឱ្យដឹងថា មានស្ត្រីមួយចំនួនត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយសារមកពីមានគភ៌ ។

នៅរោងចក្រចំនួន៤ អ្នកគ្រប់គ្រងបានអះអាងថា ពុំមានការសុំអនុញ្ញាតឈប់សំរាកមាតុភាពឡើយ ហើយនៅរោងចក្រចំនួន២ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតពុំដែលបានដឹងថា ពួកគេមានសិទ្ធិត្រូវទទួលបានការឈប់សំរាកនេះឡើយ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ពុំទាន់ច្បាស់ថាតើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបានតិចជាងមួយឆ្នាំត្រូវមានសិទ្ធិបានឈប់សំរាកមាតុភាពចំនួន ៩០ថ្ងៃ ដោយគ្មានការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ឬយ៉ាងណានោះឡើយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ដែលទើបតែបើកដំណើរការឡើងវិញជិត១ឆ្នាំមកហើយនោះ កម្មករនិយោជិតពុំបានដឹងថា ពួកគេត្រូវមានសិទ្ធិឈប់

សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ ពុំបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យទេនៅពេលឈប់សំរាកមាតុភាព ហើយកម្មករនិយោជិតទៀតសោតត្រូវទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញនៅប្រភេទសាកល្បងការងារ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ពុំមានផ្តល់នូវការឈប់សំរាកមាតុភាពឡើយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ អ្នកគ្រប់គ្រងបានអះអាងថា មានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សំរាកមាតុភាព ប៉ុន្តែគ្មានឯកសារជាភស្តុតាងដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់លើការអះអាងទាំងនេះទេ រីឯកម្មករនិយោជិតបានប្រាប់ឱ្យដឹងថា មានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ អ្នកគ្រប់គ្រងបានអះអាងថា ពុំមានការសុំអនុញ្ញាតឈប់សំរាកមាតុភាព ហើយកម្មករនិយោជិតបានប្រាប់ឱ្យដឹងថា ស្ត្រីដែលមានគភិបានសុំលាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ។ ចំពោះរោងចក្រចំនួន១ ពុំមានពតិមានគ្រប់គ្រាន់ទេ ។

២.១.៩ ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨៤) :

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះ អាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមានសាមសិបនាទី ក្នុងមួយវគ្គ គឺនៅពេលធ្វើការព្រឹកម្តង និងនៅពេលធ្វើការរសៀលម្តង ។

ការអនុវត្តន៏ :

រោងចក្រចំនួន១ បានផ្តល់នូវពេលសំរាកបំបៅដោះកូន ។ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន៣៣វិញ ពុំបានផ្តល់នូវពេលសំរាកបំបៅកូនឡើយ ។

២.១.១០ បន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨៦) :

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិច ១០០នាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ និងទារកដ្ឋានមួយផង ។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែបានទេ កម្មករនិយោជិតនារីអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារក ។

ការអនុវត្តន៏ :

រោងចក្រចំនួន ៣៣ ពុំមានបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន ឬទារកដ្ឋានទេ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន១ គ្មានទារកដ្ឋានទេ ប៉ុន្តែមានបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន ដែលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ឬមានដាក់សញ្ញាសំគាល់ទេ ។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងឡាយដែលគ្មានទារកដ្ឋាន ពុំមានរោងចក្រណាមួយបានចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារក នៅទារកដ្ឋានឯកជនឡើយ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ យើងសង្កេតឃើញថា នៅរោងចក្រចំនួន១ បានរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន ប៉ុន្តែមានទំហំតូច ហើយបានប្រកាសជូនដំណឹងថា រោងចក្រនឹងចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនៅតាមទារកដ្ឋានឯកជន រីឯរោងចក្រមួយផ្សេងទៀតកំពុងរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន ។

<u>២.១.១១ ការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ឬ អាកប្បកិរិយាមិនសមរម្យ</u>

ច្បាប់ (មាត្រា ១៧២) :

ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់ ។ និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថាន ដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬ កូនជាងអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំ ឬ ស្ត្រីឱ្យធ្វើការ ត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមាយាទល្អ ហើយនឹងរក្សាភាពសមរម្យថ្លៃថ្នូរ ចំពោះសាធារណៈជនផង ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅរោងចក្រចំនួន៣១ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា ពួកគេពុំធ្លាប់ជួបប្រទះការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទឡើយ រីឯនៅរោងចក្រចំនួន២វិញ មានកម្មករនិយោជិតម្នាក់ពីរោងចក្រនិមួយ១បានបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថា ខ្លួនធ្លាប់ជួបប្រទះការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ហើយនៅរោងចក្រមួយទៀតមានកម្មករចំនួន៨ នាក់ បានបញ្ជាក់ឱ្យដឹងថាពួកគេធ្លាប់ជួបប្រទះការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទដែរ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១៤ កម្មករនិយោជិតប្រាប់ឱ្យដឹងថាជួនកាលពួកគេមានអារម្មណ៏ថា ប្រធានគ្រប់គ្រងបានប្រព្រឹត្តពុំគប្បីដាក់ខ្លួន ។ ឧទាហរណ៏នានាដែលបានពីកម្មករនិយោជិតរួមមាន ការស្តីបន្ទោស (រោងចក្រចំនួន៥) ការជេរប្រទេច (រោងចក្រចំនួន៧) ការស្រែកគំហក (រោងចក្រចំនួន៥) ការក្រវាត់ក្រណាត់លើកម្មករនិយោជិត (រោងចក្រចំនួន៣) ការទាត់ធាក់ទៅលើកម្មករនិយោជិត (រោងចក្រចំនួន១) មួលស្លឹកត្រចៀកនិងថ្ពាល់ (រោងចក្រ ចំនួន១) និងវាយតប់កម្មករនិយោជិត (រោងចក្រចំនួន២) ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ រោងចក្រចំនួន១បានបង្ហាញថា ខ្លួនបានផ្តល់ឱ្យប្រធានគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកជាជនជាតិបរទេសនូវវគ្គសិក្សាភាសាខ្មែរនិងវប្បធម៌ខ្មែរ ហើយកម្មករនិយោជិតបានប្រាប់ឱ្យដឹងថាការទំនាក់ទំនងគ្នាជាមួយនឹងប្រធានគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក មានភាពល្អប្រសើរបន្ទាប់ពីពេលនោះមក ។

<u>២.១.១២ ការរើសអើង</u>

ច្បាប់ (មាត្រា ១២) :

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត និងដើមកំណើតសង្គម ដើម្បីជាលេស ធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ការកំណត់និងការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ខាងសង្គម ការដាក់វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ [២] ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រទាំង៣៤ ដែលមានអធិប្បាយនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ កម្មករនិយោជិតបញ្ជាក់ថា ពុំមានការ រើសអើងឡើយ ។

២.១.១៣ ការងារដោយបង្ខំ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៥ និង អនុសញ្ញាលេខ ២៩ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) :

ការងារដោយបង្ខំ ឬជាកាតព្វកិច្ច ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញាលេខ ២៩ ស្តីពី ការងារដោយបង្ខំ អនុម័តនៅឆ្នាំ ១៩៣០ ដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យ សច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩ ។ អនុសញ្ញាលេខ២៩ កំណត់ថា ការងារដោយបង្ខំ ឬ ជាកាតព្វកិច្ច លើរាល់ការងារ ឬ សេវាកម្មទាំងអស់ដែលតម្រូវឱ្យជនណាម្នាក់ធ្វើនៅក្រោមការគំរាមកំហែង ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ហើយ ម៉្យាងវិញទៀត ជនដូចបានពោលមកនេះ ពុំបានព្រមព្រៀងដោយការស្ម័គ្រចិត្ត ។

ការអនុវត្តន៍ :

ពុំមានការបញ្ជាក់ណាមួយត្រូវបានគេរកឃើញនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំង៣៤ ថាបាន អនុវត្តការងារដោយបង្ខំឡើយ ។

២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៧៧)

អាយុអប្បបរមា អាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹមដប់ប្រាំឆ្នាំ ។ អាយុអប្បបរមារបស់ កម្មករនិយោជិត ត្រូវកំណត់ដល់ដប់ប្រាំបីឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ ឬការងារគ្រប់ប្រភេទ ដែលអាចធ្វើឱ្យខូចសុខភាព សុវត្ថិភាព ឬសីលធម៌របស់មនុស្សពេញវ័យ ដោយសារតែល័ក្ខខ័ណ្ឌ ឬប្រភេទនៃមុខរបរ។ ក្មេងដែលមានអាយុពី១២ ដល់១៥ឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើតែការងារស្រាលៗ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការងារនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬការលូត

[២] ការរើសអើង ដោយមូលហេតុនៃសមាជិកភាពសហជីព ឬសកម្មភាពសហជីព មានរាប់បញ្ចូលក្នុងមាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែ ពុំបានដាក់បញ្ចូលផ្នែកនេះទេ ដោយនេះជាផ្នែកមួយដាច់ដោយឡែក គឺផ្នែក ២.៣.២ ស្តីពីការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ។

លាស់ខាងផ្លូវចិត្ត និង ផ្លូវកាយរបស់កុមារ ហើយការងារទាំងនោះមិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ឬ ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីណែនាំតំរង់ទិស ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលបានកំណត់ដោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច [៣] ។

ការអនុវត្តន៍:

នៅរោងចក្រចំនួន៣៣ពុំមានការបញ្ជាក់ណាមួយត្រូវបានគេរកឃើញថា មានប្រើពលកម្មកុមារទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៤ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ ត្រូវបានពិនិត្យឃើញថា ឯកសារដែលបញ្ជាក់ពីអាយុពុំអាចជឿបានទេ។ ប៉ុន្តែការសង្កេតមើលរូបរាងខាងក្រៅរបស់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងសេចក្តីបញ្ជាក់ពីការធ្វើសំភាសន៍ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត គឺថាពុំមានការប្រើពលកម្មកុមារទេ។ នៅរោងចក្រ១ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មើលទៅក្មេងមែនទែន។ ការធ្វើវិភាគអំពីឯកសារពាក់ពន្ធ័ត្រូវបានរៀបចំអោយមានឡើង។ ឯកសារដែលគួរជឿទុកចិត្តបំផុតសំរាប់ធ្វើការបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុនៅប្រទេសកម្ពុជា គឺសៀវភៅគ្រួសារដែលមានសរសេរឈ្មោះ និងថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើតរបស់ឪពុកម្តាយ និងកូនទាំងអស់របស់គាត់។ ការធ្វើវិភាគទៅលើច្បាប់ចំលងនៃសៀវភៅគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន៨នាក់ ដែលបានផ្តល់ទៅឱ្យរោងចក្រ បានបង្ហើបឱ្យដឹងនូវភាពខុសប្រក្រតី មាន៦នាក់ក្នុងចំណោមនេះ ។ ការផ្ទៀងផ្ទាត់ច្បាប់ចំលងនៃសៀវភៅគ្រួសារ ដែលកម្មករនិយោជិតបានផ្តល់ទៅឱ្យរោងចក្រ ដោយធៀបទៅនឹងសំណៅដើមដែលរក្សាទុកនៅក្នុងការិយាល័យឃុំសង្កាត់ ជាទីដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនេះបានចុះបញ្ជី បង្ហាញឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន៤នាក់ មានអាយុក្មេងជាងការបញ្ជាក់នៅក្នុងសៀវភៅគ្រួសារដែលមានការកោសលុបកែ ។ កម្មករនិយោជិត៣នាក់ ក្នុងចំណោមនេះ គឺមានអាយុ១៥ឆ្នាំនៅពេលជួលឱ្យបំរើការងារ ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតត្រូវបានគេជួលឱ្យបំរើការចំនួន២សប្តាហ៍ មុននឹងគ្រប់អាយុ១៥ឆ្នាំ ។ រីឯសំណៅដើមសំរាប់កម្មករនិយោជិត២នាក់ទៀត ពុំមាននៅការិយាល័យឃុំសង្កាត់នោះទេ។ នៅពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល កម្មករនិយោជិតដែលបានឱ្យជួលឱ្យធ្វើការ២សប្តាហ៍ មុននឹងគាត់គ្រប់អាយុ១៥ឆ្នាំនោះ គឺមានអាយុ១៥ឆ្នាំ និង២ខែនៅពេលនោះ ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន រោងចក្រនេះបានព្យួរសកម្មភាព ដោយសារតែគ្មានការបញ្ជាទិញ។

២.២ សុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

ចំណាំ : ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រួមមានជំពូកទូទៅស្តីពីអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ។ ដូចនេះ មាត្រា២២៩ ចែងថា គ្រប់គ្រឹះស្ថាន ត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារចាំបាច់សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករ និយោជិត ។ រីឯមាត្រា២៣០ ចែងថា គ្រប់គ្រឹះស្ថានត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ និយោជិត។

[៣] មាត្រាទី ១៧៧ ចែងថា ប្រកាសនឹងកំណត់ច្បាស់អំពីប្រភេទនៃមុខការ ឬ ការងារដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព និង ការងារស្រាល ។ ប្រកាសទាំងនេះពុំទាន់ចេញនៅឡើយទេ ។

ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងផ្នែកពិសេសនៃបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ ស្តីអំពីសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ ដែលបានការឯកភាពពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ហើយដែលអ្នកតាមឃ្លាំមើលបានប្រើបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នេះ នៅពេលចុះពិនិត្យមើលនៅតាមរោងចក្រ គឺផ្អែកលើមាត្រាទាំងឡាយនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ដោយពិនិត្យលើលក្ខណៈទូទៅនៃបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីអំពីសុវត្ថិភាពនិងអនាម័យ វាជាការសំខាន់ក្នុងការគូសបញ្ជាក់ថា ដោយគ្មានសេចក្តីបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ត្រង់មាត្រាណាមួយនៃច្បាប់ដែលចែងដោយចំពោះទាក់ទងនឹងអនុផ្នែកណាមួយខាងក្រោមនេះ ពតិមានដែលមាននៅក្នុងអនុផ្នែកទាំងនោះពុំមានចេតនាបង្ហាញពីការខ្វះចន្លោះណាមួយធៀបទៅនឹងមាត្រាជាក់លាក់ណាមួយនៃច្បាប់ តែជាការបង្ហាញពីការកើតមាននូវស្ថានភាពដែលពុំនាំឱ្យមាននូវការធានាលើអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពនៃកម្មករនិយោជិតឡើយ ។

២.២.១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

២.២.១.១ គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការរៀបចំបង្កើត និង ការអនុវត្តនូវគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ។

ការអនុវត្តន៏ :

មានរោងចក្រចំនួន២ ដែលមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ហើយរោងចក្រមួយកំពុងរៀបចំបង្កើតអោយមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ។ មានរោងចក្រចំនួន៣១ ដែលពុំមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការពិភាក្សាមួយដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះតាមឃ្លាំមើល រោងចក្រមួយបានបង្ហាញនូវគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ដែលទើបតែបានរៀបចំរួចជាស្ថាពរ ហើយដែលពីពេលមុនស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការនៅឡើយ ។

២.២.១.២ គ្រោះថ្នាក់ការងារ

ច្បាប់ (ប្រកាស ៥៨/៥៨) :

នាយក ឬ ម្ចាស់សហគ្រាស និង គ្រឹះស្ថានឧស្សាហកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយល័ក្ខអក្សរអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារទៅនាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គមនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (សកបយ) ប្រសិនបើសហគ្រាសនោះមានទីតាំងនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ឬទៅអធិការដ្ឋានតាមខេត្ត-ក្រុង ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១២ មានកត់ត្រានូវចំនួនករណីគ្រោះថ្នាក់ឬជម្ងឺ ចំណែកឯនៅរោងចក្រចំនួន ២២ វិញ ពុំមានការកត់ត្រានេះទេ ។ រោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ដែលបានកត់ត្រាករណីគ្រោះថ្នាក់ឬជំងឺ បានបញ្ជូនកំណត់ត្រានេះទៅអោយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការពិភាក្សាមួយដែលបានធ្វើនៅក្រោយការចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រមួយបានចាប់ផ្តើមកត់ត្រាករណីគ្រោះថ្នាក់ ។

២.២.១.៣ តាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ

ច្បាប់ (មាត្រា ២៤៨, ២៥៣, ២៥៤) :

ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ នូវគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការឬក្នុងពេលធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ ។ ម៉្យាងទៀត ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណាដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួនធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានរបស់ខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការនិងវិលមកផ្ទះវិញ ។ អ្នករងគ្រោះត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានការពិនិត្យព្យាបាលជម្ងឺ (ការផ្តល់ជាវត្ថុ ការព្យាបាលជម្ងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម) និងមានសិទ្ធិទទួលបាន ការព្យាបាលខាងវះកាត់ព្រមទាំងផ្តល់បន្ថែមវត្ថុសប្បនិម្មិតណាដែលចាំបាច់ បន្ទាប់ពីគ្រោះថ្នាក់ទាំងនោះ ។ ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬ គ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ នោះប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះ ឬ សិទ្ធិវន្ត ជាធនលាភ ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១៣ មានការបញ្ជាក់ឱ្យឃើញថា និយោជកពិតជាបានផ្តល់តាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២ បានផ្តល់តាវកាលិកចំពោះតែកម្មករនិយោជិតណាដែលបានចូលទៅពិនិត្យព្យាបាលនៅមន្ទីរពេទ្យដែលរោងចក្របានកំណត់ ហើយនៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះមានការកំរិតត្រឹមតែថ្លៃពិនិត្យវិនិច្ឆ័យរោគដែលត្រូវទូទាត់សង ។ នៅរោងចក្រមួយ តាវកាលិកត្រូវបានកំរិតត្រឹមតែចំនួន ១០០ ដុល្លាអាមេរិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់មួយលើកៗ ហើយនៅរោងចក្រមួយទៀតការផ្តល់តាវកាលិក បានកំរិតត្រឹមតែ ៥០% នៃតំលៃជាក់ស្តែង ។ នៅរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងបានអះអាងថា បានផ្តល់តាវកាលិកពេញ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតខ្លះបានជំទាស់នឹងការអះអាងនេះ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៣ មានការផ្តល់តាវកាលិកចំពោះតែករណីខ្លះនៃគ្រោះថ្នាក់ ប៉ុន្តែនៅតែពុំច្បាស់លាស់ថាតើនេះជាការអនុវត្តន៍ដោយទូទៅ ឬយ៉ាងណានោះទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៣ បានផ្តល់តាវកាលិកមួយចំណែក តែក្រោយមកបានធ្វើការកាត់កងពីប្រាក់ឈ្នួល ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២ បានផ្តល់តាវកាលិកទូទាត់ចំពោះ

សោហ៊ុយចំណាយដែលត្រូវបង់ ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយអ្នករងគ្រោះទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២ មានសេចក្តីបញ្ជាក់ថា និយោជកគ្មានបានផ្តល់តាវកាលិកទាល់តែសោះ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៦ គ្មានឯកសារសោះ ឬ គ្មានឯកសារគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើមានការផ្តល់តាវកាលិក ដូចដែលអ្នកគ្រប់គ្រងបានអះអាង ឬក៏មិនមានការផ្តល់តាវកាលិក ។

នៅរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ធ្លាក់ខ្លួនឈឺនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយក្រោយមកបានទទួលមរណភាពនៅគេហដ្ឋានរបស់ខ្លួន ហើយគ្មានការផ្តល់តាវកាលិកទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៣ កម្មករនិយោជិតបានបាត់បង់ជីវិតនៅក្នុងគ្រោះថ្នាក់រថយន្តបុក ក្នុងខណៈពេលដែលធ្វើដំណើរទៅមកកន្លែងធ្វើការ ហើយក្នុងករណីមួយនៃគ្រោះថ្នាក់នេះ តាវកាលិកត្រូវបានផ្តល់យ៉ាងពេញលេញអោយទៅសិទ្ធិវន្ត រីឯករណីពីរទៀត ត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងអះអាងថា បានធ្វើការទូទាត់សងដល់សិទ្ធិវន្ត ប៉ុន្តែគ្មានឯកសារបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវនៃរឿងនេះទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២ ដែលជាទូទៅមានការផ្តល់តាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ តែពុំមានពត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបញ្ជាក់ថា រោងចក្រនេះពិតជាទទួលខុសត្រូវក្នុងការផ្តល់តាវកាលិកចំពោះគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតនៅខាងក្រៅរោងចក្រ ហើយដែលគ្រោះថ្នាក់នោះបណ្តាលអោយកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនបាត់បង់ជីវិត ។

<u>២.២.១.៤ ការរៀបចំបង្ការភាពអាសន្ន</u>

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយចំពោះការរៀបចំបង្ការភាពអាសន្ន ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន១៦ បានបើកចំហទ្វារសំរាប់ភាពអាសន្ន ហើយមានដាក់សញ្ញាសំគាល់យ៉ាងច្បាស់ និងងាយស្រួលអាចចេញចូលបាន ។ នៅរោងចក្រចំនួន៨ មានទ្វារសំរាប់ភាពអាសន្នមួយ ឬ ច្រើន ត្រូវបានចាក់សោរជិត ។ នៅរោងចក្រចំនួន៤ ពុំបានដាក់សញ្ញាសំគាល់ច្បាស់លាស់ទេ និងនៅរោងចក្រចំនួន៧ ទ្វារសំរាប់ពេលអាសន្ន ពុំអាចចេញចូលបានដោយងាយស្រួលទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២០ បានរៀចំធ្វើការហ្វឹកហាត់អំពីភាពអាសន្នជាទៀងទាត់ ហើយកម្មករនិយោជិត បានដឹងពីរបៀបត្រូវធ្វើយ៉ាងណាខ្លះ ក្នុងពេលមានភាពអាសន្ន រីឯរោងចក្រចំនួន ១៤ទៀត ប្រការនេះពុំមែនដូច្នេះទេ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍ រោងចក្រចំនួន៣ បានបើកសោរទ្វារសំរាប់ភាពអាសន្នមួយ ឬទ្វារសំរាប់ភាពអាសន្នមួយចំនួន ដែលកាលពីមុនធ្លាប់តែចាក់សោរបិទជិត ។

នៅរោងចក្រចំនួន២៨ មានចំនួនបំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យគ្រប់គ្រាន់ ហើយដាក់នៅជិតដៃកម្មករនិយោជិត ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន ៦ទៀត បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យ ពុំបានដាក់នៅជិតដៃទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១៥ ពុំបានបង្ហាត់បង្រៀនកម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិកដទៃទៀតអំពីរបៀបប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យទេ ។

២.២.១.៥ ការសង្គ្រោះបឋម

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការរៀបចំឱ្យមានប្រអប់សង្គ្រោះបឋមនៅតាមកន្លែងធ្វើការ ។

ការអនុវត្តន៍ :

រោងចក្រចំនួន៥ ប្រអប់សង្គ្រោះបឋមមានចំនួនសមស្របទុកបង្ការយ៉ាងត្រឹមត្រូវ និងអាចយកមកប្រើប្រាស់បានដោយងាយស្រួល ។ រោងចក្រចំនួន១២ ពុំមានប្រអប់សង្គ្រោះគ្រប់គ្រាន់ និងនៅរោងចក្រចំនួន១០ ពុំបានរៀបចំឱ្យមានប្រអប់សង្គ្រោះខ្លះឬទាំងអស់ឱ្យបានសមរម្យទេ ហើយនៅរោងចក្រចំនួន ៤ទៀត ប្រអប់សង្គ្រោះត្រូវបានចាក់សោរបិទជិត ដោយគ្មានវត្តមានអ្នកកាន់កូនសោរនៅធ្វើការទីនោះទេ ។ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន៤ ពុំមានប្រអប់សង្គ្រោះដោយផ្ទាល់នៅគ្រប់ជាន់នៃកន្លែងធ្វើការទេ។ នៅរោងចក្រចំនួន៨ គ្មានប្រអប់សង្គ្រោះទាល់តែសោះ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ រោងចក្រមួយបានដាក់បន្ថែមប្រអប់សង្គ្រោះ រីឯរោងចក្របីទៀតបានរៀបចំឱ្យមានប្រអប់សង្គ្រោះយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ដែលកាលពីមុនពុំដែលមានសោះ។ ដូចគ្នានេះដែររោងចក្រមួយបានដាក់បន្ថែមប្រអប់សង្គ្រោះបានគ្រប់គ្រាន់ ហើយបានរក្សាទុកវាយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ដែលពីកាលមុនពុំដែលមានសោះ ។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី ប្រអប់សង្គ្រោះទាំងនេះត្រូវបានគេចាក់សោរបិទជិត ដោយគ្មានវត្តមានអ្នកកាន់កូនសោរនៅក្នុងទីកន្លែងធ្វើការទេ ។

២.២.១.៦ គិលានដ្ឋាន

ច្បាប់ (មាត្រា ២៤២ ២៤៤ ប្រកាស ៣៣០/០០) :

សហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចហាសិបនាក់ ត្រូវតែមានក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាននូវគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយ ។ គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ ដោយមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ ត្រូវមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬ គិលានុប្បដ្ឋាយិកាយ៉ាងតិចម្នាក់នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។ គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និង ឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬ មានជម្ងឺបណ្តាល

មកពីការងារ ឬ មានជម្ងឺក្នុងពេលធ្វើការងារ ។ កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិត មានច្រើនជាងពីររយនាក់ គិលានដ្ឋាន ត្រូវមានកន្លែងសំរាប់ឱ្យអ្នករបួស និង អ្នកជម្ងឺសំរាក ។ ទីកន្លែងទាំងនោះ ត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជម្ងឺសំរាកឱ្យបាន ពីរភាគរយនៃបុគ្គលិកដែលបំរើការក្នុងការដ្ឋាន ។

ការអនុវត្តន៍ :

រោងចក្រចំនួន ២៩ បានបង្កើតឱ្យមានគិលានដ្ឋាន ។ ឋិតក្នុងស្ថានភាពខុសៗគ្នា គិលានដ្ឋានទាំងនេះមានខ្លះ បិទទ្វារ (រោងចក្រចំនួន១) និងពុំមានគិលានុប្បដ្ឋាក ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកា ឬគ្រូពេទ្យយាមប្រចាំការក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ជាពិសេសនៅពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង (រោងចក្រចំនួន១៣) ឬ ពុំបានរើសគ្រូពេទ្យមកបំរើការ ឬពុំបាន រើសគ្រូពេទ្យ ឬ គិលានុប្បដ្ឋាក និង គិលានុប្បដ្ឋាយិកាអោយបំរើការ ត្រូវតាមចំនួនម៉ោងដែលតំរូវឱ្យធ្វើ (រោងចក្រចំនួន១៩) ហើយ គ្មានគ្រឿងផ្គត់ផ្គង់ផ្នែកពេទ្យ និងឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ (រោងចក្រចំនួន ១៨) ព្រមទាំងពុំមានកិរិតសីតុណ្ហភាពសមស្រប ទៀតផង (រោងចក្រចំនួន៥)។ នៅរោងចក្រចំនួន ៣ បែបបទសុំការអនុញ្ញាតដែលត្រូវគេដាក់អោយប្រើ បានធ្វើឱ្យ រាំងស្ទះដល់ភាពងាយស្រួលក្នុងការចូលទៅពិនិត្យព្យាបាលជំងឺ ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយដែលមានអាគារពីរផ្សេងគ្នា កម្មករនិយោជិតនៅអាគារមួយពុំបានដឹងថា គេអាចប្រើគិលានដ្ឋានដែលតាំងនៅក្នុងអាគារមួយទៀតនោះទេ ។ គ្មានគិលានដ្ឋានណាមួយ មានលទ្ធភាពអាចទទួលឱ្យចូលសំរាកព្យាបាលបានឡើយ ។ មានរោងចក្រចំនួន៥ ដែលពុំទាន់ បង្កើតឱ្យមានគិលានដ្ឋាន បើទោះណាជាមានរោងចក្រចំនួន២ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ បានរៀបចំអោយមាន បន្ទប់សំរាប់ធ្វើជាគិលានដ្ឋាន ប៉ុន្តែពុំទាន់បានដំណើរការអ្វីទាំងអស់ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រចំនួន៣បានជួល គ្រូពេទ្យអោយមកបំរើការ ហើយរោងចក្រចំនួនមួយបានលប់ចោលបែបបទសុំការអនុញ្ញាត ។

២.២.២ សារធាតុគ្រោះថ្នាក់

២.២.២.១ ការស្តុកទុក

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការស្តុកទុក និង ការប្រើប្រាស់សារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ជាសក្តានុពល ។

ការអនុវត្តន៍ :

សំគាល់ : ដោយសារវាហួសពីសមត្ថភាពរបស់គំរោង ក្នុងការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់សារធាតុគីមី និង គ្រោះថ្នាក់ជា សក្តានុពល ពីការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី គំរោងគ្រាន់តែធ្វើការពិនិត្យមើលទីកន្លែងទុកដាក់សារធាតុទាំងនោះ នៅតាម

រោងចក្រទាំងឡាយណាដែលមានប្រើសារធាតុគីមីក្នុងចំនួនច្រើន។ តាមការអនុវត្តជាក់ស្តែង គឺមានន័យថា ជារោងចក្រដែលមានផ្នែកបោកគក់ និង ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌តែប៉ុណ្ណោះ ។

នៅរោងចក្រចំនួន៨ មានប្រើប្រាស់នូវចំនួនដ៏សន្ធឹកសន្ធាប់នៃសារធាតុសំរាប់បោកគក់ និង ជ្រលក់ពណ៌ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៦ ការរៀបចំទុកដាក់សារធាតុទាំងនេះពុំមានលក្ខណៈសមស្របទេ ដែលនៅក្នុងនោះពុំមានការរៀបចំទុកដាក់វា នៅក្នុងកន្លែងស្តុកទុកដាច់ដោយឡែកដែលមានការរៀបចំអោយបានត្រឹមត្រូវល្អទេ (រោងចក្រចំនួន១) និងគ្មានដាក់ផ្លាកជាភាសាខ្មែរ (រោងចក្រចំនួន៥) ហើយសំបកធុងគីមីមិនត្រូវបានរៀបចំទុកដាក់អោយមានរបៀបរៀបរយទេ (រោងចក្រចំនួន១) ។ នៅរោងចក្រចំនួន៣ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេពុំបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីរបៀបប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីទាំងនេះឡើយ ។

២.២.២.២ វិធានការការពារ

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការផ្តល់នូវប្រដាប់ការពារ ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅរោងចក្រចំនួន ៤ មានផ្តល់ប្រដាប់ការពារជាទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវការប្រើប្រាស់វា តែកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើវាទាំងអស់គ្នាទេ ។ នៅគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ កម្មករនិរយាជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេពុំចង់ពាក់ប្រដាប់ការពារដែលបានផ្តល់អោយនោះទេ ដោយសារតែពុំមានភាពសុខស្រួលខាងផ្លូវកាយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៥ ប្រដាប់ការពារពុំត្រូវបានផ្តល់អោយទៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ដែលត្រូវការប្រើវាទេ។ នៅរោងចក្រចំនួន២៥គ្មានផ្តល់ប្រដាប់ការពារសមរម្យ ជាប្រចាំទៅអោយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវការប្រើវាឡើយ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយដែលធ្វើនៅក្រោយពេលចុះពិនិត្យ យើងសង្កេតឃើញថា នៅរោងចក្រចំនួន៤ បានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រដាប់ការពារដែលពួកគេពុំធ្លាប់បានផ្តល់ឱ្យសោះកាលពីពេលមុន ។ ប៉ុន្តែនៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ តំលៃនៃប្រដាប់ការពារត្រូវចេញថ្លៃស្មើគ្នា គឺ៥០% ម្នាក់ រវាងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង ។

នៅរោងចក្រចំនួន ១១ ពុំអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅតាមផ្នែកមួយចំនួន ជាទូទៅច្រើននៅផ្នែកដេរពាក់ស្បែកជើងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គេឡើយ ហើយក៏ពុំបានផ្តល់ឱ្យស្បែកជើងសមរម្យណាផ្សេងទៀតពាក់ជំនួសដែរ ។

២.២.៣ ភ្លើងបំភ្លឺ

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះភ្លើងបំភ្លឺ ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន ៣០ ភ្លើងបំភ្លឺមានកំរិតសមស្របល្អ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១ ភ្លើងបំភ្លឺពុំមានលក្ខណៈសមស្របទេនៅផ្នែកមួយ ឯនៅរោងចក្រចំនួន២ អំពូលភ្លើងខូចជាច្រើន ហើយនៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ ពុំមានបំពាក់ភ្លើងបំភ្លឺតាមកន្លែងមួយចំនួនអោយបានសមស្របល្អទេ និងនៅរោងចក្រមួយទៀតពុំបានបំពាក់ភ្លើងបំភ្លឺ អោយបានសមស្របល្អទេនៅក្នុងកន្លែងកៀនជ្រុងមួយ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រមួយបានកែលំអពន្លឺភ្លើងនៅក្នុងកន្លែងជ្រុងមួយឱ្យត្រូវតាមកំរិតសមស្រប ។

២.២.៤ សូរសំលេង

ច្បាប់ : (អនុក្រិត្យ ៤២/០០)

បទដ្ឋាននៃការត្រួតពិនិត្យសូរសម្លេងសំរាប់រោងចក្រសហគ្រាសទាំងឡាយ ត្រូវកំណត់នៅខ្នាត ៧៥dB (ដេស៊ីបែល) សំរាប់រយៈពេល ៣២ម៉ោង ៨០dB សំរាប់រយៈពេល ១៦ម៉ោង ៨៥dB រយៈពេល ៨ម៉ោង ៩០dB ក្នុងរយៈពេល ៤ម៉ោង ៩៥dB ក្នុងរយៈពេល ២ម៉ោង ១០០dB ក្នុងរយៈពេល ១ម៉ោង ១០៥dB ក្នុងរយៈពេល ០,៥ម៉ោង ១១០dB ក្នុងរយៈពេល ០,២៥ម៉ោង ១១៥dB ក្នុងរយៈពេល ០,១២៥ម៉ោង ។ អនុក្រិត្យបានណែនាំអោយមានការផ្តល់ប្រដាប់ពាក់ការពារជូនដល់កម្មករនិយោជិត កាលណាពួកគេត្រូវប្រឈមនឹងកំរិតសម្លេងលើសពី ៨០dB ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន២៥ កំរិតសូរសម្លេងគឺឋិតក្នុងកំរិតសមស្រប ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន៩ ប្រការនេះមិនមែនដូច្នេះទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៧ បញ្ហានេះបណ្តាលមកពីសូរសម្លេងចេញពីម៉ាស៊ីន ដែលដំណើរការ ឬបញ្ហាដោយផ្ទាល់ពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត ហើយនៅរោងចក្រចំនួន ២ បណ្តាលមកពីទីតាំងដាក់ម៉ាស៊ីនភ្លើង ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រមួយ បានចាត់វិធានការយ៉ាងច្រើនក្នុងការកាត់បន្ថយសូរសម្លេងចេញពីម៉ាស៊ីនភ្លើង រហូតដល់កំរិតមួយដែលអាចទទួល

យកបាន ហើយរោងចក្រមួយទៀតបានចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំរិតសូរសម្លេងពីម៉ាស៊ីនភ្លើងឱ្យនៅក្នុងកំរិតដែលអាចទទួលយកបាន ។

២.២.៥ សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះសុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១៧ ស្ថានភាពនៃម៉ាស៊ីន និងការថែទាំម៉ាស៊ីន ព្រមទាំងប្រព័ន្ធខ្សែភ្លើង មានកំរិតស្តង់ដាសមស្រប ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន ១៧ ទៀត ប្រការនេះពុំមែនដូច្នេះទេ ។

២.២.៦ ខ្យល់ចេញ-ចូល និង កំដៅ

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះខ្យល់ចេញ-ចូល និង កំដៅ ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន ៦ សីតុណ្ហភាព និងវិធានការនានាដែលបានចាត់ឱ្យមានឡើង ដើម្បីធានាឱ្យមានខ្យល់ចេញ-ចូល និងចរន្តខ្យល់អាកាស គឺមានលក្ខណៈសមស្របល្អ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២៨ ប្រការនេះពុំមែនដូច្នេះទេ នៅទូទាំងរោងចក្រទាំងមូល (១២រោងចក្រ) ឬនៅផ្នែកមួយចំនួន (១៦រោងចក្រ) ។

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍ យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រមួយបានធ្វើការកែលំអអោយបានប្រសើរនូវខ្យល់ចេញ-ចូល និងចរន្តខ្យល់អាកាសនៅតាមផ្នែកខ្លះ ប៉ុន្តែមិនបានគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ទេ ហើយនៅរោងចក្រមួយទៀត បានចាប់ផ្តើមបាញ់ទឹកដាក់ដំបូលដើម្បីបញ្ចុះកំរិតសីតុណ្ហភាព ។ ដូចគ្នានេះដែរ នៅរោងចក្រចំនួន៣ បានតាំងតម្លើងកង្ហារនៅតាមពិដាន និង កង្ហារបូលខ្យល់បន្ថែម ដើម្បីបញ្ចុះសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងផ្នែកមួយ ឬ ច្រើនទៀត ហើយរោងចក្រចំនួន២ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ បានចាប់ផ្តើមបាញ់ទឹកដាក់ដំបូល ដើម្បីបញ្ចុះសីតុណ្ហភាព ។ នៅរោងចក្រមួយបានដាក់បន្ថែមកង្ហារបូមខ្យល់នៅក្នុងផ្នែកមួយ ។

២.២.៧ គេហកិច្ច

ច្បាប់ :

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះគេហកិច្ច ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១៥ ការថែទាំសំអាតមានលក្ខណៈសមរម្យល្អ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន ១៩ទៀត ប្រការនេះពុំមែនដូច្នេះទេ។

នៅរោងចក្រចំនួន ១៨ ការរៀបចំទុកដាក់សំណល់ពីដំណើរការផលិត និងផលិតផលដែលកំពុងផលិត គឺពុំមានលក្ខណៈសមរម្យល្អទេ ដោយគិតអំពីការដែលធ្វើឱ្យរាំងស្ទះដល់លំហូរ ឬដំណើរដោយសេរីរបស់មនុស្ស និងសំភារៈសំរាប់ផលិតកម្ម ។

នៅរោងចក្រចំនួន ៤ ពុំមានឧបករណ៏សំរាប់ដឹកជញ្ជូនវត្ថុធ្ងន់ៗ និងសំពីងសំពោងទេ ហើយនៅរោងចក្រចំនួន ៤ ពុំមានឧបករណ៏បែបនេះ ត្រូវទៅតាមចំនួនដែលសមស្របទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួនពីរ ពុំមានឧបករណ៏សមរម្យសំរាប់ដឹកជញ្ជូនវត្ថុនិងសំភារៈ រវាងពីជាន់មួយទៅជាន់មួយទៀត ហើយនៅរោងចក្រចំនួន១ កម្មករនិយោជិតមិនបានប្រើឧបករណ៏ដែលមានសំរាប់ធ្វើការដឹកជញ្ជូនទេ ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល យើងបានសង្កេតឃើញថា ការថែទាំសំអាត និង ការរៀបចំនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ព្រមទាំងការរៀបចំទុកដាក់ផលិតផលដែលកំពុងផលិត នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន៣ គឺមានលក្ខណៈល្អប្រសើរស្របទៅតាមក៏រិតស្តង់ដាត្រឹមត្រូវ ។

<u>២.២.៨ សុខុមាលភាព</u>

<u>២.២.៨.១ ការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ</u>

ច្បាប់ (ប្រកាស ០៥៤/០០) :

និយោជកត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។ ដើម្បីរក្សាបានភាពស្អាត និងអនាម័យ ភេសជ្ជៈត្រូវដាក់ក្នុងធុងដែលមានគម្របបិទជិត និងមានជំពួយសំរាប់បង្ហូរពីខាងក្រោម ។ ទីតាំងដាក់ធុងភេសជ្ជៈ ត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ ។ និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬ មធ្យោបាយណាផ្សេងទៀត ប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅគ្រប់រោងចក្រទាំង ៣៤ មានផ្តល់ភេសជ្ជៈដល់កម្មករនិយោជិត ។ នៅរោងចក្រចំនួន៣ ភេសជ្ជៈត្រូវគេដាក់នៅក្នុងទីកន្លែងដែលគ្មានអនាម័យល្អដោយគិតតាមលក្ខណៈទូទៅ ចំណែកឯរោងចក្រមួយនោះភេសជ្ជៈដាក់នៅជិតបង្គន់មែនទែន ហើយនៅរោងចក្រមួយទៀត ដាក់នៅក្បែរនឹងធុងប្រេង ។ នៅរោងចក្រចំនួន៤ កម្មករនិយោជិត

បាននិយាយថា ភេសជ្ជៈជូនកាលពុំមានគ្រប់គ្រាន់ ។ នៅរោងចក្រមួយ ភេសជ្ជៈពុំមាននៅគ្រប់ជាន់ទាំងអស់ទេ ។ នៅរោងចក្រមួយទៀត កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ភេសជ្ជៈដែលបានផ្តល់អោយ ពុំមានសុវត្ថិភាពអាចផឹកបានទេ ហើយនៅពេលខ្លះវាបានធ្វើអោយពួកគេក្លាយទៅជាឈឺ ។ នៅរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត ចំនួនដង និង រយៈពេលនៃការសំរាកទទួលភេសជ្ជៈ ត្រូវបានគេកំណត់ឬតាមឃ្លាំមើល ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១៩ គ្មានផ្តល់ពែងឬកែវទឹកឱ្យប្រើទេ ឬគ្មានផ្តល់ពែង ឬកែវទឹកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សំរាប់ហូបភេសជ្ជៈទេ ។

២.២.៨.២ ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ

ច្បាប់ (ប្រកាស ០៥២/០០):

សហគ្រាសត្រូវរៀបចំនូវបង្គន់សំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ និង មានអនាម័យល្អ ។ ចំនួនបង្គន់ត្រូវរៀបចំ អាស្រ័យទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ។ បង្គន់ត្រូវសាងសង់ឱ្យស្របទៅតាមកំរិតទំហំជាក់លាក់ ហើយឱ្យបានដូចតទៅ : កំរាលក្រោមនិងជញ្ជាំងមិនជ្រាបទឹក ទ្វារជិតនិងមានគន្លឹះសំរាប់ខ្ទាស់ពីក្នុង មានពន្លឺសមរម្យ និង ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យទឹកដែលបង្ហូរចេញពីបង្គន់ ស្របតាមក្បួនអនាម័យ ។ បង្គន់ទាំងអស់ត្រូវបានទទួលការថែទាំសំអាតយ៉ាងហោចណាស់បានម្តងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១៥ ចំនួនបង្គន់ដែលនៅប្រើប្រាស់បាន មានត្រូវទៅតាម ឬ មានលើសពីសេចក្តីតម្រូវនៃច្បាប់ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន ១១ ប្រការនេះពុំមែនដូច្នេះទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន៨ ចំនួនបង្គន់គឺគ្រប់គ្រាន់តាមការតម្រូវឱ្យមាន ប៉ុន្តែរោងចក្រចំនួន៤ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនោះ មានបង្គន់ខ្លះពុំអាចប្រើប្រាស់បានទេ ឬមានបង្គន់ខ្លះទៀតពុំអាចប្រើបានដោយសមរម្យទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន២ មានបង្គន់ខ្លះចាក់សោរបិទជិត ហើយនៅរោងចក្រពីរផ្សេងទៀត ចំនួនបង្គន់ពុំសមាមាត្រទៅនឹងការប្រើប្រាស់របស់កម្មករនិយោជិតនារីអោយបានសមរម្យទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១៤ ការថែទាំសំអាតបង្គន់មានលក្ខណៈសមរម្យល្អ រីឯនៅរោងចក្រចំនួន២០ទៀត ប្រការនេះពុំមែនដូច្នេះទេ ។ នៅឯរោងចក្រចំនួន ៨ ពេលវេលាសំរាប់ចូលបង្គន់ រយៈពេលឬចំនួនលើកនៃការចូលបង្គន់ត្រូវបានគេកំរិត ឬត្រូវបានគេតាមឃ្លាំមើល ហើយនៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនោះ ការណ៏នេះនាំអោយមានការផាកពិន័យជាប្រាក់ទៀតផង ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយដែលបានធ្វើនៅក្រោយការចុះពិនិត្យ យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រមួយ បានលុបចោលប្រព័ន្ធនៃការដាក់កំរិតទៅលើការប្រើប្រាស់បង្គន់ រោងចក្រចំនួន២ បានបង្ហាញអោយយើងឃើញថា ខ្លួនបានសាងសង់បង្គន់បន្ថែមដែលនាំអោយចំនួនបង្គន់សរុប ត្រូវទៅតាមចំនួនដែលតម្រូវអោយមាន រោងចក្រមួយបានចាប់ផ្តើមសង់បង្គន់បន្ថែម ហើយរោងចក្រមួយទៀត បានធ្វើការថែទាំសំអាតបង្គន់បានស្អាតល្អស្របទៅតាមកំរិតសមរម្យ ។

២.២.៩ កៅអីអង្គុយ

ច្បាប់ (ប្រកាស ០៥៣/០០) :

សហគ្រាសនីមួយៗ ត្រូវផ្តល់ឱ្យមានកៅអីសមរម្យ សំរាប់ប្រើប្រាស់តាមបំណងកម្មករនិយោជិត ។ កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារក្នុងឥរិយាបថឈរ គប្បីត្រូវផ្តល់ឱ្យមានកៅអីសមរម្យ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ក្នុងករណីដែលគេត្រូវការប្រើប្រាស់វានៅពេលចាំបាច់ ។

ការអនុវត្តន៏:

នៅតាមរោងចក្រទាំង៣៤ ការរៀបចំកៅអីអង្គុយសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយគឺពុំមានលក្ខណៈសមរម្យទេ ដោយសារតែកំពស់វាពុំអាចលៃតំរូវឱ្យខ្ពស់ ឬទាបបាន ឬក៏គ្មានបង្អែក ។

កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន៣២ ដែលត្រូវធ្វើការងាររបស់ខ្លួនក្នុងឥរិយាបថឈរ គឺពុំអាចអង្គុយចុះបានទេនៅពេលបានសំរាក ពីព្រោះពួកគេពុំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើបែបនេះឡើយ (រោងចក្រចំនួន៧) ហើយក៏គ្មានបានផ្តល់ឱ្យមានកៅអីអង្គុយដែរ ឬបានផ្តល់កៅអីឱ្យដែរ តែពុំគ្រប់គ្រាន់សំរាប់អង្គុយ (រោងចក្រចំនួន ២៥) ។

បន្ទាប់ពីការពិភាក្សាមួយដែលបានធ្វើនៅក្រោយពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល យើងសង្កេតឃើញថា រោងចក្រចំនួន៣ បានផ្តល់កៅអីវែងខ្លះសំរាប់អង្គុយជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារក្នុងឥរិយាបថឈរ ហើយរោងចក្រចំនួនមួយ បានធ្វើសេចក្តីប្រកាសជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារក្នុងឥរិយាបថឈរ អោយបានជ្រាបថាពួកគេអាចសំរាកបាននៅខាងក្រៅកន្លែងធ្វើការ ដោយបានផ្តល់អោយមានកៅអីសំរាប់កម្មករនិយោជិតអង្គុយ ហើយការរៀបចំអោយមានកៅអីអង្គុយនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ពុំអាចធ្វើទៅបានទេដោយសារគ្មានចន្លោះសំរាប់ដាក់កៅអី ។

២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ

២.៣.១ សេរីភាពក្នុងការរៀបចំបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ច្បាប់ (មាត្រា ២៦៦ ២៦៧ និង ២៨០):

ដោយគ្មានការបែងចែកអ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែការសិក្សា ការលើកតំកើងផលប្រយោជន៏ និង ការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៏ផ្នែកស្មារតី និងផ្នែកសំភារៈ ជាសមូហភាពក្តី និងជាឯកត្តជនក្តី ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់ ។ សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមាគមរបស់និយោជកមានសិទ្ធិតាក់តែងលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន កុំឱ្យតែលក្ខន្តិកៈនិងបទបញ្ជានោះ ផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ជា

ធរមាន និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ មានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី មានសិទ្ធិរៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ។ អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយត្រូវហាមឃាត់ ។ អំពើជ្រៀតជ្រែកទាំងឡាយ ជាអាទិ៍ វិធានការដែលសំដៅបង្កើតអង្គការកម្មករនិយោជិតឱ្យស្ថិតនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់និយោជក ឬ អង្គការណាមួយរបស់និយោជក ឬជាការជួយទ្រទ្រង់អង្គការកម្មករនិយោជិតតាមមធ្យោបាយហិរញ្ញវត្ថុ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ក្នុងគោលបំណងដាក់អង្គការទាំងនោះឱ្យនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់និយោជក ឬអង្គការណាមួយរបស់និយោជក ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១៥ គ្មានវត្តមានសហជីពទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១៤ មានវត្តមានសហជីពចំនួន១ ហើយនៅរោងចក្រចំនួន ៥ មានវត្តមានសហជីពចំនួន ២ ។

នៅរោងចក្រចំនួន២៧ គ្មានការបញ្ជាក់ណាមួយដែលថា មានស្ថានការណ៍ដែលរារាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យរៀបចំសហជីពដោយសេរីនោះទេ ចំណែកនៅឯរោងចក្រចំនួន ៧ វិញ មានការបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការកើតមាននូវបញ្ហាបែបនេះ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រចំនួន២ បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតវ៉ាជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រង គឺត្រូវបានបណ្តេញចេញដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ហើយកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ១ បានបញ្ជាក់ថា ពេលដែលកម្មករនិយោជិតព្យាយាមបង្កើតសហជីព គឺត្រូវបានបណ្តេញចេញដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ហើយពួកគេមានការខ្លាចញញើតនូវប្រតិកម្មតបត ដែលអាចកើតមានពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ កាលបើពួកគេបង្កើត ឬចូលជាសហជីព ។ ដូចគ្នានេះដែរ នៅរោងចក្រ១ អ្នកគ្រប់គ្រងបានតំលើងវិភាគទានសហជីពទ្វេរដងប្រមូលទៅអោយសហជីពមួយ ឯនៅរោងចក្រមួយទៀត កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ប្រធាននៃសហជីពមួយដែលពុំទាន់បានចុះបញ្ជិកា ត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ហើយនៅរោងចក្រចំនួន២ កម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមានអារម្មណ៍ដឹងថា សហជីពនៅក្រោមឥទ្ធិពលរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ។

២.៣.២ ការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព

ច្បាប់ (មាត្រា ២៧៩ ២៩៣ ប្រកាស ៣១៣/០០):

ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការ ការគ្រប់គ្រង និងការបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ការដាក់វិធានខាងវិន័យ និងការបណ្តេញចេញ។ សមាសភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៣រូប នៃសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួច ក្នុងនោះរួមមានប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការ អាចត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការដ្ឋានការងារ ។

ការអនុវត្តន៏ ៖

នៅរោងចក្រចំនួន ៣០ គ្មានការបញ្ជាក់ណាមួយពីការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីពទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៤ មានការបញ្ជាក់ឱ្យឃើញពីការកើតមាននូវបញ្ហានេះ ជាអាទិ៍ ការបណ្តេញចោលសកម្មជននិងមេដឹកនាំសហជីព ដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ (រោងចក្រចំនួន៣) និង ការព្រមានមេដឹកនាំសហជីព ដោយធ្វើការចោទប្រកាន់គ្មានភស្តុតាង និង គ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ (រោងចក្រចំនួន១) ។

<u>២.៣.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិក</u>

ច្បាប់ (មាត្រា ២៨៣ ២៨៥ ២៨៧ ២៨៨ ២៩២ ២៩៣ ប្រកាស ៦៥៩/៩៨) ៖

នៅគ្រប់សហគ្រាស ដែលជាធម្មតាមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកមួយរូប ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ដែលជាអ្នកមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត។ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក ត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថានដូចតទៅ ៖

កម្មករនិយោជិតពី ៨នាក់ ទៅ៥០នាក់ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិម្នាក់ និងប្រតិភូជំនួយម្នាក់ កម្មករនិយោជិត ពី ៥១នាក់ ទៅ ១០០នាក់ទៅ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិ ២នាក់ និង ប្រតិភូជំនួយ ២នាក់ កម្មករនិយោជិតលើសពី ១០០នាក់ទៅ ត្រូវមានប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមម្នាក់ និង ប្រតិភូជំនួយបន្ថែមម្នាក់ សំរាប់រាល់ក្រុមនៃកម្មករនិយោជិត ដែលមានចំនួន ១០០នាក់ទៅ ។

នីតិវិធីដែលអនុវត្តក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក គិតជារួម មានការបោះឆ្នោតត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើឡើងដោយសំងាត់ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា តែត្រូវធ្វើឡើងតែមួយពេល ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសក្នុងចំណោមបេក្ខជនជ្រើសតាំងឱ្យឈរឈ្មោះដោយកម្មករនិយោជិត ឬដោយអង្គការសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាននិមួយៗ និយោជកត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវប្រាប់ឱ្យអធិការដ្ឋានការងារដឹងពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចត្រូវគេបញ្ឈប់ពីការងារបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការដ្ឋានការងារ ។

រាល់ការបញ្ឈប់ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬរាល់ការបញ្ឈប់បេក្ខជនណាម្នាក់ពីការងាររបស់ខ្លួន អាចធ្វើទៅបានលុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការដ្ឋានការងារ ។

ការអនុវត្តន៏ :

នៅរោងចក្រចំនួន ១១ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ និងប្រតិភូជំនួយត្រូវបានអនុវត្ត ស្របទៅតាមនីតិវិធី និងបទបញ្ញាជាធរមាន ហើយចំនួនសមស្របនៃប្រតិភូពេញសិទ្ធិនិងប្រតិភូជំនួយ ត្រូវបានជ្រើសតាំងតាមការជាប់ឆ្នោត ។ នៅរោងចក្រមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ អ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់ ILO បានចុះទៅធ្វើការសង្កេតការណ៏នៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១៤ទៀត ការបោះឆ្នោត បែបនេះពុំត្រូវបានអនុវត្តស្របទៅតាមនីតិវិធី និងបទបញ្ញាជាធរមានទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពពុំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសតាំងបេក្ខជនឈរឈ្មោះ (រោងចក្រចំនួន៧) ហើយកម្មករនិយោជិតក៏ពុំត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវពេលវេលាដែលត្រូវការ ដើម្បីធ្វើការសំរេចទៅលើបេក្ខជនដែលខ្លួនពេញចិត្តបោះឆ្នោតឱ្យ (រោងចក្រចំនួន១០) និងការរៀបចំអោយមានគណៈបោះឆ្នោតតែមួយ (រោងចក្រចំនួន១) ហើយនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតមិនត្រូវបានប្រកាសដោយដឹងជាមុនបានយូរល្មមគ្រប់គ្រាន់ទេ (រោងចក្រចំនួន៣) ។ នៅរោងចក្រមួយ បានផ្តល់មកឱ្យយើងនូវលិខិតអញ្ជើញអោយមន្ត្រីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មកជួយរៀបចំ និង សង្កេតការណ៏បោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ប៉ុន្តែពុំមែនជាកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតទេ ហើយកម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រនេះបាននិយាយថាគ្មានប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងរោងចក្រទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៧ អាណត្តិនៃប្រតិភូបុគ្គលិកបានផុតរលត់ទៅហើយ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ពុំមានរៀបចំធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកទេ ហើយកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានតែងតាំងប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវដោយផ្ទាល់តែម្តង ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ពុំដែលធ្លាប់បានរៀបចំធ្វើទាល់តែសោះ ។

២.៣.៤ បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

ច្បាប់ (សារាចរ ០២១/៩៩) :

សហគ្រាសនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងឯករាជ្យយ៉ាងតិចមួយរូប សំរាប់ទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយនូវបណ្តឹងសារទុក្ខ និង សំណូមពរផ្សេងៗដែលនិយោជិតបានលើកឡើង ។ បុគ្គលិករូបនេះត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលពីនិយោជក ហើយត្រូវមានការព្រមព្រៀងលើបេក្ខជនពីសំណាក់សហជីព ឬពីសំណាក់តំណាងកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន មុនធ្វើការជ្រើសតាំង ។

ការអនុវត្តន៏:

នៅរោងចក្រចំនួន ៣១ បុគ្គលិកទំនាក់ទំនងមិនត្រូវបានជ្រើសតាំងទេ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន៣វិញ បានដាក់បញ្ជូនឈ្មោះបេក្ខជនជូនទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ប៉ុន្តែពុំទាន់មានការឆ្លើយតបនៅឡើយទេ ។

២.៣.៥ វិវាទការងាររួម (រយៈពេល១២ខែ កន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល)

ច្បាប់ (មាត្រា ៣០២ ៣០៣ ប្រកាស ១៤៤/៩៧) :

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ត្រឹមត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស និងបញ្ហានៃការទាក់ទងគ្នា រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬ ធ្វើឱ្យខូចយុត្តិធមិសង្គម ។ ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារក្នុងខេត្ត-ក្រុងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការសម្រុះសម្រួល ។

ការអនុវត្តន៏:

នៅរោងចក្រចំនួន១៤ គ្មានវិវាទការងាររួមកើតឡើងទេ ក្នុងរយៈពេល១២ខែកន្លងមកនេះ ចំណែកឯរោងចក្រចំនួន ២០ មានកើតឡើងនូវវិវាទការងាររួម ។

នៅឯរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតចំនួន១៥នាក់ ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ។ កម្មករនិយោជិតទាំងនេះត្រូវបានទទួលអោយចូលធ្វើការវិញ ក្រោយពីមានការជួយអន្តរាគមន៍ពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ។ ចំពោះករណីវិវាទការងាររួមផ្សេងទៀត ដែលនាំអោយក្លាយទៅជាកូដកម្ម នឹងត្រូវលើកយកទៅពិភាក្សានៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ២.៣.៦ ។

២.៣.៦ កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ (រយៈពេល ១២ខែ កន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល)

ច្បាប់ (មាត្រា ៣១៨ ៣២០ ៣២៣ ៣២៤ ៣៣០ ៣៣២ ៣៣៣ ៣៣៧) :

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារ ដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយ ចំពោះការទាមទាររបស់ខ្លួនពីនិយោជក ហើយក៏ជាល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចត្រូវបានអនុវត្តនៅពេលដែលសហជីព ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថា ត្រូវយកសិទ្ធិនេះមកប្រើដើម្បីបង្ខំឱ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម ឬ តាមច្បាប់ ។ សិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៏ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៏ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត ។ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម អាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់នូវវិធីទាំងឡាយក្នុងការដោះស្រាយជំលោះ ដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក ។ កូដកម្ម ត្រូវប្រកាសធ្វើតាមនីតិវិធីដែលកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។ លក្ខន្តិកៈនេះត្រូវកំណត់អំពីការអនុម័ត ដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ស្តីពីការសំរេចឱ្យធ្វើកូដកម្ម ។ ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងជាមុន ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតំកល់ទុក

នៅក្នុងសហគ្រាស និង ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានទទួល ការងាររបស់ខ្លួនវិញនៅពេលចប់កូដកម្ម ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែការចូលរួមធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីជន ។ ការកំណត់គុណវុឌ្ឍិនៃកូដកម្មថាត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬខុសច្បាប់ ជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខនៃតុលាការការងារ ឬ តុលាការអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារ[៤] ទេ ។

ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាសទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ដោយនិយោជក ក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។ សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ការអនុវត្តន៍:

នៅរោងចក្រចំនួន ១៥ ពុំមានកើតឡើងនូវកូដកម្មទេក្នុងរយៈពេល ១២ខែ កន្លងមកនេះ ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល ។ នៅរោងចក្រចំនួន ១៣ កូដកម្មមួយលើកបានកើតមានឡើង នៅរោងចក្រចំនួន៣ មានកូដកម្មចំនួនពីរលើកបានកើតឡើង ហើយនៅរោងចក្រចំនួន ៣ទៀត មានកូដកម្មចំនួន ៣លើកបានកើតឡើងក្នុងរយៈពេល ១២ខែ ចុងក្រោយនេះ ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល។

មូលហេតុនៃការធ្វើកូដកម្មទាំងនេះ គឺបណ្តាលមកពីការបណ្តេញចេញពីការងារ នូវមេដឹកនាំសហជីព ឬ ប្រតិភូបុគ្គលិកតាមការចោទប្រកាន់ ដោយគ្មានមូលហេតុច្បាស់លាស់ (រោងចក្រចំនួន១) ការបណ្តេញប្រធានសហជីពពីការងារតាមការចោទប្រកាន់ថា បានដឹកនាំធ្វើកូដកម្មហឹង្សា (រោងចក្រចំនួន១) ការបណ្តេញចោលប្រតិភូបុគ្គលិកពីរនាក់ ដោយចោទប្រកាន់ថាបានដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម (រោងចក្រចំនួន១) និងបណ្តាលមកពីការមិនអនុវត្តសមស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់ (រោងចក្រចំនួន១០) ការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យពុំត្រឹមត្រូវ អត្រាតំលៃគិតតាមបរិមាណផលិត (តំលៃបុង) ដែលកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាទាបខ្លាំងពេក (រោងចក្រចំនួន១) ការមិនឯកភាពគ្នារវាងកម្មករនិយោជិតនៃសាខារោងចក្រ២កន្លែងដែលបានច្របាច់បញ្ចូលគ្នា ទៅលើពេលម៉ោងធ្វើការ (រោងចក្រចំនួន១) ការស្នើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល (រោងចក្រចំនួន២) ការទាមទារឱ្យផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ៤៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្រោយពីមានចេញនូវបទបញ្ជាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានេះ (រោងចក្រចំនួន១) មិនបើកប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនិងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃបាយ (រោងចក្រចំនួន១) និងដោយមូលហេតុដើម្បីព្យាយាមរារាំងមិនអោយមានការផ្លាស់ចេញនាយករោងចក្រដែលមានប្រជាប្រិយភាព (រោងចក្រចំនួន២) ។

(៤) ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាពុំទាន់មានប្រព័ន្ធតុលាការការងារនៅឡើយទេ ។

ក្នុងបណ្តាកូដកម្មទាំង២៨ករណីដែលបានធ្វើឡើង មានកិច្ចព្រមព្រៀងចំនួន១៦ ត្រូវបានធ្វើឱ្យសំរេច ឬ បានរកឃើញដំណោះស្រាយចំនួន១៦ករណី ដោយមានការជួយអន្តរាគមន៍ពីសំណាក់អធិការដ្ឋានការងារ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងចំនួន ១០ ត្រូវបានធ្វើឱ្យសំរេច ឬដំណោះស្រាយចំនួន១០ករណីត្រូវបានរកច្រកចេញឃើញ ដោយគ្មានការជួយអន្តរាគមន៍ពីអធិការដ្ឋានការងារ ។ ករណីនៃកូដកម្មចំនួន២ មិនបានឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងទេ ។

ក្នុងចំណោមនៃកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់ចំនួន ២៦ ដែលសំរេចបាន ឬ ដំណោះស្រាយទាំង២៦ករណីដែលបានរកច្រកចេញឃើញក្រោយពីធ្វើកូដកម្ម មានសេចក្តីបញ្ជាក់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងឬដំណោះស្រាយចំនួន៩ ក្នុងចំណោមកិច្ចព្រមព្រៀងឬដំណោះស្រាយទាំងអស់ ត្រូវបានឬក៏កំពុងត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងហោចណាស់ ក៏នៅត្រឹមកំរិតណាមួយដែរ ចំណែកកិច្ចព្រមព្រៀងឬដំណោះស្រាយចំនួន៥ ពុំត្រូវបានគេអនុវត្តតាមទេ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងឬដំណោះស្រាយចំនួន ១០ ត្រូវបានគេអនុវត្តដោយអន្លើ ។ ចំពោះកូដកម្មចំនួន២ ដែលបានធ្វើក្នុងគោលបំណងរារាំងការផ្លាស់ចេញនាយករោងចក្រដែលមានប្រជាប្រិយភាព ពុំមានសំរេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយទេ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ប្រការនេះត្រូវគេចាត់ទុកថា ជាបុព្វសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែករណីមួយក្នុងចំណោមករណីទាំងពីរនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងនៃការផ្សះផ្សាគ្នា ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេចំពោះការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ រយៈពេលនៃការកើតមានកូដកម្ម ។

ក្រោយពីចប់កូដកម្ម ២១លើករួចមក កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវបានទទួលឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។ នៅរោងចក្រចំនួន១ មានប្រតិភូបុគ្គលិក២នាក់ត្រូវបានបណ្តេញចោលដោយសារតែបានរៀបចំធ្វើកូដកម្ម ប៉ុន្តែក្រោយមកត្រូវបានទទួលអោយចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីមានកូដកម្មជាលើកទី២ ។ មានមនុស្សមិនស្គាល់អត្តសញ្ញាណបានវាយអោយប្រតិភូបុគ្គលិកម្នាក់មានរបួសក្នុងអំឡុងពេលដែលគាត់មិនបានធ្វើការ តែវានៅតែពុំដឹងច្បាស់ថាតើការវាយដំនេះមានជាប់ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពរបស់គាត់ក្នុងនាមជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ។ នៅរោងចក្រមួយអ្នកគ្រប់គ្រងបានព្យាយាមផ្ទេរមេដឹកនាំសហជីពអោយទៅកាន់មុខការផ្សេង ប៉ុន្តែត្រូវពួកគេបដិសេធ ។ នៅរោងចក្រមួយទៀត មានកម្មករនិយោជិតម្នាក់ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារដោយសារតែចូលរួមក្នុងកូដកម្ម ។ នៅឯរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត កម្មករនិយោជិតចំនួន៧នាក់ត្រូវបានបណ្តេញចោលដោយសារតែដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម។ នៅរោងចក្រមួយមេដឹកនាំសហជីព ៤នាក់ (អ្នកខ្លះក៏ជាប្រតិភូបុគ្គលិកផងដែរ) ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ ប៉ុន្តែពេលក្រោយមកបានយល់ព្រមទទួលយកការបណ្តេញចេញ ឬសុំលាឈប់ពីការងារដោយមានការផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ ។ នៅរោងចក្រមួយទៀត ប្រធានសហជីពត្រូវបានបណ្តេញចោលតាមការចោទប្រកាន់ថាបានដឹកនាំធ្វើកូដកម្មហឹង្សា ហើយត្រូវនគរបាលចាប់ឃុំខ្លួន និងបញ្ជូនទៅតុលាការខេត្ត ប៉ុន្តែក្រោយមកទៀតត្រូវបានដោះលែងមកវិញ បន្ទាប់ពីមានកូដកម្មរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ ។ គាត់ពុំត្រូវបានគេទទួលអោយចូលធ្វើការវិញទេ តែគាត់បានទទួលប្រាក់បំណាច់ជំនួស ។

គ្មានកូដកម្មណាមួយក្នុងចំណោមកូដកម្មទាំង ២៨លើក ដែលបានដឹកនាំធ្វើដោយកម្មករនិយោជិត ឬ ដោយសហជីព ត្រូវបានរៀបចំធ្វើដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធីនិងបទបញ្ញាជាធរមានឡើយ ។ ក្នុងចំណោមកូដកម្មទាំង ២៨លើក ២៥លើកបានប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី រីឯកូដកម្ម៣លើកទៀតមិនដោយសន្តិវិធីទេ ។

គ្មានឡុកអៅបានកើតឡើង ក្នុងអំឡុងពេល១២ខែកន្លងទៅនេះ ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល នៅក្នុងរោងចក្រណាមួយទេ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។

២.៣.៧ វិវាទបុគ្គល (រយៈពេល១២ខែកន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល)

ច្បាប់ (មាត្រា ៣០០ ៣០១ ប្រកាស ១៤៥/៩៧ ៣១៨/០១) :

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាង និយោជក និង កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬកូនជាងម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជាលក្ខណៈបុគ្គល ហើយដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍ប្រការទាំងឡាយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ឬប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម រួមទាំងបទបញ្ញា ឬច្បាប់ជាធរមានផងដែរ ។ មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការគ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងរបស់ខ្លួនដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

ការអនុវត្តន៍ :

នៅរោងចក្រចំនួន២៨ គ្មានសេចក្តីបញ្ជាក់ដែលថា មានវិវាទបុគ្គលណាមួយត្រូវបានប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ឬ ទៅអាជ្ញាធរដទៃទៀតទេ ។ នៅរោងចក្រចំនួន ៤ មានវិវាទបុគ្គលមួយករណី ត្រូវបានប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ នៅរោងចក្រមួយ មានវិវាទបុគ្គល ២ករណី និងនៅរោងចក្រមួយទៀត មានវិវាទបុគ្គល ៣ករណីត្រូវបានប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ ។ ក្នុងចំណោមវិវាទបុគ្គលទាំង៩ករណី ដែលបានប្តឹងទៅអធិការដ្ឋានការងារ មាន៣ករណីបានឈានទៅសំរេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងគ្នា ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវបានគេអនុវត្ត រីឯវិវាទបុគ្គលបីករណីទៀតដែលសំរេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងដូចគ្នានេះដែរ ប៉ុន្តែពុំត្រូវបាននិយោជកអនុវត្តតាមទេ ហើយវិវាទបុគ្គលមួយករណីទៀតដែលកំពុងបន្តកើតមាន គឺត្រូវឋិតនៅក្រោមការពិនិត្យវិនិច្ឆ័យរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ វិវាទបុគ្គលមួយករណីត្រូវបានប្តឹងទៅតុលាការ បន្ទាប់ពីភាគីទាំងសងខាងមិនបានព្រមព្រៀងគ្នា ក្នុងពេលផ្សះផ្សា ហើយការសំរេចសេចក្តីរបស់តុលាការដែលបានធ្វើនៅក្រោយបណ្តឹង ត្រូវបានទទួលយកនិងអនុវត្តតាមដោយភាគីទាំងពីរ ។ ចំណែកឯវិវាទបុគ្គលមួយករណីទៀតត្រូវបានប្តឹងដោយចំពោះទៅតុលាការតែម្តង ប៉ុន្តែសេចក្តីសំរេចដែលបានចេញដោយតុលាការ ពុំត្រូវបាននិយោជកអនុវត្តតាមទេ ។

ចំពោះវិវាទបុគ្គលដែលនាំឱ្យមានកូដកម្ម ត្រូវបានរួមបញ្ចូលគ្នានៅក្នុងផ្នែក ២.៣.៦ ។

៣. ការយល់ព្រមរបស់រោងចក្រនៅលើលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ

ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំង ៣៤ ដែលត្រូវបានផ្ញើរទៅឱ្យនូវរបាយការណ៍ចុងក្រោយ មានរោងចក្រចំនួន ៨ បានបញ្ជូនរបាយការណ៍ចុងក្រោយត្រឡប់មកវិញ ដោយគិតត្រឹមថ្ងៃទី២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ ។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំង៨នេះ មានរោងចក្រចំនួន៦ បានយល់ព្រមទៅលើសំណូមពរទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍ ដើម្បីធ្វើការកែលំអឱ្យបានល្អប្រសើរ រីឯរោងចក្រចំនួន២ទៀតបានបញ្ជាក់ថា ខ្លួនមិនបានយល់ស្របទៅលើលទ្ធផលដែលបានរកឃើញខ្លះៗ ឬទៅលើសំណូមពរខ្លះៗ នៅក្នុងរបាយការណ៍ ឬក៏ផ្តល់ពត៌មានបន្ថែម ។ ពត៌មានបន្ថែមដែលរោងចក្របានផ្តល់មកឱ្យនឹងត្រូវលើកយកទៅពិភាក្សាគ្នាក្នុងអំឡុងពេលនៃការចុះពិនិត្យតាមដានលើកទី១ នៅតាមរោងចក្រសាមីនីមួយៗ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋានបញ្ចប់

របាយការណ៍សំយោគលើកទី២នេះ ភាគច្រើនមានការគូសបញ្ជាក់អំពីលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ ដូចជារបាយការណ៍សំយោគលើកទី១ដែរ ដោយក្នុងនោះបង្ហាញអោយឃើញពីស្ថានភាពទាំងឡាយដែលកើតមាននៅតាមបណ្តារោងចក្រមានលក្ខណៈខុសប្លែកពីគ្នា ជួនកាលខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងទៀតផង ហើយជាថ្មីម្តងទៀតបានចង្អុលបង្ហាញអោយឃើញថា ដោយគ្មានរោងចក្រណាមួយល្អឥតខ្ចោះនោះ វិធានការនានាគួរតែត្រូវដាក់ចេញដើម្បីធានាអោយបានប្រាកដថា ភាពដែលអាចរកផលកំរៃបាន ត្រូវដើរទន្ទឹមគ្នាជាមួយនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដ៏សមរម្យ ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) នឹងបន្តធ្វើការងារជាមួយបណ្តាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីនាំមកនូវការធ្វើអោយបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ ដើម្បីសំរេចគោលដៅនេះ អង្គការ ILO រួមជាមួយនឹងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា កំពុងរៀបចំបង្កើតអោយមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជូនដល់អធិការការងារ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីអោយពួកគេមានលទ្ធភាពបំពេញភារៈកិច្ចបានកាន់តែប្រសើរ ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ដោយសារលទ្ធផលដែលបានរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍សំយោគលើកទី១ និង លើកទី២ បង្ហាញថា ស្ទើរតែគ្មានរោងចក្រណាមួយដែលមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារ អង្គការ ILO កំពុងតែរៀបចំបង្កើតនូវគោលនយោបាយជាមូលដ្ឋានមួយជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និង ចិន ដើម្បីចែកជូនទៅអោយរោងចក្រ ។ សូមបញ្ជាក់ជូនផងដែរថា មានគំរោងថ្មីមួយរបស់អង្គការ ILO បានចាប់ដំណើរការតាំងពីខែ មករា ឆ្នាំ ២០០២ ។ គំរោងនេះមានគោលបំណងធ្វើអោយបានប្រសើរដល់សមត្ថភាពជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃបណ្តាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC)
ស្តីពី
ការចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគលើកទី២ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីស្ថានភាពនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

នៅថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) នៃគំរោងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដែលមានសមាសភាពនៃតំណាងបីភាគី : រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងចលនាសហជីពកម្ពុជា បានធ្វើការប្រជុំនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យនិងអនុម័តលើរបាយការណ៍សំយោគលើកទី២ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីស្ថានភាពនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនិងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ដូចតទៅ :

សមាជិករបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង សូមស្វាគមន៏ចំពោះការចេញផ្សាយនូវរបាយការណ៏លើកទី២ នៃកម្មវិធីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង សូមសំដែងនូវការកោតសរសើរដល់ក្រុមអនុវត្តគំរោងនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ចំពោះការបន្តនូវការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួន ។

យើងនៅជឿជាក់ថា សេចក្តីសំរេចរួមគ្នារបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ដែលគាំទ្រគំរោងកម្មវិធីរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះ បាននាំមកនូវផលប្រយោជន៏ជាវិជ្ជមានដល់គ្រប់ភាគីទាំងអស់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយថែមទាំងនាំមកនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដ៏ល្អប្រសើរមួយ និងការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតកាន់តែច្រើនឡើងៗ ។ យើងជឿជាក់ផងដែរថា ដោយវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ជាពិសេសពេលនេះកំពុងទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីការធ្លាក់ចុះនៃសេដ្ឋកិច្ចនៅសហរដ្ឋអាមេរិកនិងនៅអឺរ៉ុប គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវបង្កើនការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនសំដៅធានាឱ្យបានប្រាកដថា ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារទូទាំងវិស័យកាត់ដេរត្រូវបានធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងថែមទៀត ។

យើងមានបីតិសោមនស្សរីករាយ ដោយបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបទដ្ឋានការងារសំខាន់ៗ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ក្នុងរបាយការណ៏លើកទី២នេះមិនបានបញ្ជាក់ឱ្យឃើញនូវបញ្ហាដូចជា ការងារដោយបង្ខំ និងការរើសអើង នៅក្នុងរោងចក្រទាំងឡាយដែលត្រូវបានគេចុះអង្កេត លើកលែងតែករណីតិចតួចនៃការរំខានបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ។ យើងសូមធ្វើការកត់សំគាល់ដោយក្តីសោមនស្ស ដោយហេតុថា គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពី

ការប្រើពលកម្មកុមារទេ លើកលែងតែឧប្បត្តិហេតុតូចមួយ ។ យើងក៏សង្កេតឃើញដែរថា នៅក្នុងរោងចក្រ មួយចំនួនធំ ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍លើកទី២នេះ មិនមានបញ្ជាក់ពីការរំលោភទៅលើសិទ្ធិរបស់សហជីពឡើយ ប៉ុន្តែយើងទទួលស្គាល់ដោយក្តីបារម្ភថា ការរំលោភនេះពិតជាបានកើតមាននៅតាមរោងចក្រមួយចំនួន ។ ដោយចំនួនសហជីព និងសមាជិកសហជីពបន្តកើនឡើង ហើយពេលនេះមានសហព័ន្ធសហជីពចំនួន៩ និងសហជីពចំនួនជាង ២៩៣ នៅតាមរោងចក្រ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងបានដឹងយ៉ាងច្បាស់ថា មានកិច្ចការដែលនៅសេសសល់ត្រូវអនុវត្តដើម្បីធានាឱ្យបានប្រាកដថា សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានពង្រឹងយ៉ាងខ្លាំងក្លានៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ។ យើងកត់សំគាល់ឃើញថា របាយការណ៍លើកទី២នេះបានបញ្ជាក់ឱ្យដឹងនូវបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល និងការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលទាមទារឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់យកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានខ្លាំងក្លាបន្ថែមទៀត ។

សមាជិកទាំងអស់នៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង សូមបញ្ជាក់ជាថ្មីឡើងវិញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងពេញទំហឹង ក្នុងការបន្តឱ្យមានគំរោងឃ្លាំមើលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ហើយសន្យាជាថ្មីម្តងទៀតរួមសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងពេញទំហឹងជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិក្នុងបញ្ហានេះ ។ ដោយឃើញយ៉ាងប្រត្យក្សនូវបញ្ហាមួយចំនួនដែលនៅតែជាការកង្វល់នៃរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក យើងសូមសម្តែងនូវសេចក្តីសង្ឃឹមម្តងទៀតថា ការខិតខំប្រឹងប្រែងដែលពុំធ្លាប់មានពីមុនមក ក្នុងការធ្វើឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅកម្ពុជា នឹងទទួលបានការគាំទ្រមួយកំរិតទៀតពីរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក ហើយយើងក៏មានជំនឿថា សមនឹងទទួលបានការគាំទ្រនេះ ។ ទន្ទឹមនឹងមានសូចនាបញ្ជាក់ថា អ្នកបញ្ជាទិញ (Buyers) ពីសហរដ្ឋអាមេរិកមានការចាប់អារម្មណ៍ជាថ្មីក្នុងការធ្វើពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា យើងសូមរំលឹកឡើងវិញនូវការស្នើសុំរបស់យើងឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញ (Buyers) ទាំងអស់បង្ហាញនូវការគាំទ្ររបស់ខ្លួនចំពោះការខិតខំដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនៅកម្ពុជា តាមរយៈការតាំងចិត្តពង្រីកការទិញផលិតផលក្នុងរយៈពេលវែងពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់យើង ។

យើងជឿជាក់ថា ការសាងភាពជាដៃគូវិជ្ជមាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នឹងបន្តទទួលបានការគាំទ្រជាបន្តទៅទៀតពីបណ្តាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ហើយនឹងនាំមកនូវការធ្វើឱ្យកាន់ប្រសើរឡើងថែមទៀត ចំពោះល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនិងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។ យើងដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង នៅតែមានការតាំងចិត្តយ៉ាងពេញទំហឹងក្នុងការសំរេចគោលដៅនេះ ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០២