

កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយ Eric Beugnot ប្រធានទីភ្នាក់ងារ បារាំងសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ (AFD) នៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ



លោក Eric Beugnot ប្រធាន AFD នៅទីក្រុងភ្នំពេញ

ទីភ្នាក់ងារពាណិជសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ (AFD) គឺជាអ្នកគាំទ្រដំបូង ក្នុងចំណោមអ្នកគាំទ្រដទៃទៀតរបស់ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ។ ទីភ្នាក់ងារនេះបើកការិយាល័យនៅទីក្រុងភ្នំពេញបស់ខ្លួននៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៣ ហើយ PROPARCO ដែលផ្អែកមួយរបស់

ទីភ្នាក់ងារនេះ មានឯកទេសខាងផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់វិស័យឯកជន បានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ៣ឆ្នាំក្រោយមក។

*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរបាន*និយាយទៅកាន់លោក **Eric Beugnot** ប្រធាន AFD នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង បានសាកសួរលោកអំពីអាទិភាព និងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ទីភ្នាក់ងារនេះនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ : **AFD** បាននិងកំពុងធ្វើការងារអភិវឌ្ឍន៍វិស័យឯកជន នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានមួយរយៈពេលហើយរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។ តើលោកអាចរៀបរាប់ដោយសង្ខេបបានទេអំពីវិស័យខ្លាំងៗដែលលោកមានសកម្មភាពកន្លងមក?

Eric Beugnot: ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៥ មក វិស័យដែលជាអន្តរាគមន៍សំខាន់ៗជាងគេ ២ របស់ AFD គឺកសិកម្ម និងសុខាភព។ យើងបាននិងកំពុងគាំទ្រដល់គម្រោងពាងសាស្ត្រដើម្បីប្រយោជន៍ដល់ប្រជាពលរដ្ឋរាប់ពាន់គ្រួសារតាមរយៈតម្រោងចំនួន ៣ ដែលក្នុងនោះគម្រោងចំនួន ២ ធ្វើជាមួយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (ADB) ។ យើងមានមោទនភាពដែលបានចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានកំណើនចំការកៅស៊ូខ្លាចតូច។

ក្រៅពីវិស័យទាំងនេះ AFD ក៏បាននិងកំពុងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ស្ថាប័នមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុចាប់តាំងពីខ្លួនទើបមកដល់ប្រទេសកម្ពុជា និងតាមរយៈ PROPARCO ដែលជាកម្រោងធ្វើទំនើបកម្មអាគារសយានដ្ឋាន។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៥ មក យើងបានអនុវត្តសកម្មភាពនៅក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្មតាមរយៈកម្មវិធីពង្រឹងសមត្ថភាពពាណិជ្ជកម្ម (PRCC) ។ ជំនួយទានាត្រូវបានទទួលដោយគម្រោងដែលធ្វើការងារជាក់ព័ន្ធនឹងវាយនភ័ណ្ឌកៅស៊ូ ព័ត៌មានភូមិសាស្ត្រ ហើយពេលថ្មីៗនេះការិយាល័យមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីទាក់ទាញផលិតកម្មភាពយន្តរទេស (ឥណៈកម្មាធិការយានកម្ពុជា)។

“ផលិតនៅប្រទេសកម្ពុជា”

យុទ្ធនាការប្រកួត​ឆ្នៃ​ម៉្លូត​សំលៀក​កប់​ពាក់​ទូ​ទាំង​ប្រទេស​សម្រាប់​កម្មករ_កម្មការនិកា​តំដើរ



យុទ្ធនាការប្រកួត​ឆ្នៃ​ម៉្លូត​សំលៀក​កប់​ពាក់​ទូ​ទាំង​ប្រទេស​សម្រាប់​កម្មករ_កម្មការនិកា​តំដើរ

យុទ្ធនាការប្រកួត​ប្រជែង​លើក​ទី​២ ដែល​មាន​ឈ្មោះ​ថា “ខ្ញុំ​មាន​តិលៃ” ត្រូវ​បាន​សម្ពោធកាល​ពី ថ្ងៃ​ទី​១៥ ខែ​កក្កដា ឆ្នាំ​២០០៩។ យុទ្ធនាការ​នេះ​មាន​គោល​បំណង​លើក​កំលាំង​កម្មករ_កម្មការនិកា​តំដើរ​នៅ​កម្ពុជា​ផ្តល់​ឥម្រុង​ដល់​ការងារ​ដែល​ពួក​គេ​ធ្វើ​និង​ធ្វើ​ឱ្យ​ពួក​គេ​បង្ហាញ​ពី​ទេព្យកោសល្យ​តាម​រយៈ​ការ​ចង​ចាំ​ម៉្លូត​សំលៀក​កប់​ពាក់ និង​អាវ​យីត។

យុទ្ធនាការ “ខ្ញុំ​មាន​តិលៃ” គឺ​ជា​យុទ្ធនាការ​មួយ​ឆ្លា​មួយ​ក្រោម​ភិច្ចសហប្រតិបត្តិការ​ពី​ក្រសួង​កិច្ចការ​នារី ក្រសួង​ការងារ និង​បណ្តុះ​បណ្តាល​វិជ្ជាជីវៈ គំរោង​រោង​ចក្រ​កាន់​តែ​ប្រសើរ​នៅ​កម្ពុជា សមាគម​រោង​ចក្រ​កាន់​ដេរ​នៅ​កម្ពុជា (GMAC) មជ្ឈមណ្ឌល​ឧស្សាហកម្ម​ដើម្បី​បង្កើន​លទ្ធភាព​ផលិត​សំលៀក​កប់​ពាក់ (GIPO) កម្មវិធី​អភិវឌ្ឍន៍​សហប្រជាជាតិ (UNDP) សហពិធី និង​ទស្សនាវដ្តី​តិលៃ​នារី។

យុទ្ធនាការ​នេះ​ចង​ជម្រុញ​ឱ្យ​មាន​ការ​ច្នៃ​ប្រឌិត និង​ការ​ផ្តួច​ផ្តើម​ក្នុង​ចំណោម​កម្មករ_កម្មការនិ និង​គូ​សហប្តាក់​ពិធី​ភាសា​ការងារ​ដែល​មាន​ក្នុង​វិស័យ​នេះ និង​បើក​ចូល​រាយ​ឱកាស​វិភាគ​ចំណែក​អាជីព។ យុទ្ធនាការ​នេះ​ក៏​ពឹង​ទុក​ថា​អាច​ផ្តល់​នូវ​ទិដ្ឋភាព​ជាំ​វិជ្ជមាន​ដល់​ឧស្សាហកម្ម​កាន់​ដេរ​កម្ពុជា​តាម​រយៈ​ការ​ចូល​រួម​ពី​សំណាក់​អ្នក​បញ្ជា​ទិញ​អន្តរជាតិ។

កម្មករ_កម្មការនិ​ត្រូវ​រោង​ចក្រ​ទាំង​អស់ អាច​ដាក់​ពាក្យ​ប្រលង​គ្ន​រូប​គំនូរ​សំលៀក​កប់​ពាក់ និង​អាវ​យីត រហូត​ដល់​ថ្ងៃ​ទី​០៤ ខែ​កញ្ញា ឆ្នាំ​២០០៩។ យុទ្ធនាការ​នេះ​នឹង​បញ្ចប់​ជា​មួយ​ព្រឹត្តិការណ៍​បង្ហាញ​ម៉្លូត​ចុង​ក្រោយ​នៅ​ថ្ងៃ​ទី​២៩ ខែ​វិច្ឆិកា ឆ្នាំ​២០០៩។ ក្នុង​កំឡុង​ពេល​ព្រឹត្តិការណ៍​ចុង​ក្រោយ ម៉្លូត​សំលៀក​កប់​ពាក់ និង​អាវ​យីត​ណា​ដែល​ល្អ និង​ត្រូវ​បាន​យក​មក​បង្ហាញ​ក្នុង​ព្រឹត្តិការណ៍​បង្ហាញ​ម៉្លូត។ អ្នក​ជាប់​ជ័យលាភី​ទាំង​អស់​នឹង​ត្រូវ​បាន​ជ្រើស​រើស​ដោយ​អ្នក​ចម្លង​និង​គំណាង​ឧស្សាហកម្ម​កាន់​ដេរ​នៅ​កម្ពុជា។

ព្រឹត្តិប័ត្រ​នេះ ត្រូវ​បាន​ពោះ​ពួង​ផ្សាយ​ដោយ​គំរោង​*រោង​ចក្រ​កាន់​តែ​ប្រសើរ​នៅ​កម្ពុជា* នៃ​អង្គការ​ពលកម្ម​អន្តរជាតិ ។

ទស្សនៈ​ទាំង​ឡាយ​នៅ​ក្នុង​ព្រឹត្តិប័ត្រ​នេះ មិន​ជា​ចាំ​បាច់​ផ្ទុះ​បញ្ជាំង​ពី​ទស្សនៈ​ជា​ម្នី​ការ​របស់​អង្គការ​ពលកម្ម​អន្តរជាតិ​ឡើយ ។

ផ្ទះ​លេខ ៩ ផ្លូវ​លេខ ៣២២ សង្កាត់​បឹង​កេងកង​ទី ១ ភ្នំពេញ កម្ពុជា _ ប្រអប់​សំបុត្រ​លេខ ២៦៤២ ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥-២៣) ២១២ ៨៤៤ លេខ​បន្ត ១០៦ _ ទូរសារ : (៨៥៥-២៣) ២១២ ៩០៣

សម្រាប់​ការ​ទទួល​យក​ព្រឹត្តិប័ត្រ​អេឡិចត្រូនិច សូម​ចុះ​ឈ្មោះ​តាម​រយៈ​វិបសាយ www.betterfactories.org/ilo សម្រាប់​ចម្លង​ផ្សេងៗ សូម​ទាក់​ទង​មក​កាន់​មន្ត្រី​ទំនាក់​ទំនង តាម​រយៈ​អ៊ីម៉ែល betterfactories@ilo.org

© 2009 Better Factories Cambodia

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

www.betterfactories.org/ilo

មាន​គំរូ​ត្រូវ​ប្រមូល​ផ្តុំ​គំនិត​ផ្តួច​ផ្តើម​ផ្សេងៗ​ដែល​ទទួល​បាន​ការ​គាំទ្រ​ពី​អ្នក​ផ្តល់​ជំនួយ​ផ្សេងៗ​គ្នា​ឱ្យ​ស្ថិត​នៅ​ក្រោម​ជំនួយ​តែ​មួយ​បន្ទាប់​មក​ពង្រីក​បរិមាណ និង​គុណភាព​នៃ​ការ​បណ្តុះ​បណ្តាល​នេះ។ នៅ​ក្នុង​រោង​ចក្រ​អ្នក​គ្រប់​គ្រង​ថ្នាក់​កណ្តាល​ភាគ​ច្រើន​ជា​ជន​ជាតិ​បរទេស។ ដូច្នេះ​ហើយ​មាន​ប្រភព​ជំនួយ​ដើម្បី​ឱ្យ​ក្រុម​ហ៊ុន​អាច​សម្លឹង​ចែ​ចំ​វិភា ហើយ​ក៏​មាន​ប្រភព​ជំនួយ​ដើម្បី​ផ្តល់​ការ​ងារ​ដល់​ប្រជាពលរដ្ឋ​កម្ពុជា តាម​រយៈ​ការ​ផ្តល់​ការ​បណ្តុះ​បណ្តាល​ដល់​អ្នក​គ្រប់​គ្រង​ក្នុង​ស្រុក និង​បង្កើន​សមត្ថភាព​ប្រកួត​ប្រជែង​របស់​ឧស្សាហកម្ម។ យើង​បាន​លើក​សំណើ​ឱ្យ​មាន​កម្មវិធី​បណ្តុះ​បណ្តាល​ដូច​គ្នា​នេះ សម្រាប់​ឧស្សាហកម្ម​សណ្ឋាគារ​ដែល​គំណាង​របស់​ឧស្សាហកម្ម​នេះ​បាន​បង្ហាញ​ពី​តម្រូវ​ការ​ជំនួយ​នៅ​តាម​សណ្ឋាគារ​ក្នុង​ទីក្រុង​ភ្នំពេញ និង​តាម​តំបន់​ឆ្នេរ។ ជា​មួយ​វិស័យ​វាយនភ័ណ្ឌ និង​ទេសចរណ៍​យើង​កំពុង​ចូល​រួម​ចំណែក​នៅ​ក្នុង​ផលិតផល​សរុប​ក្នុង​ស្រុក​របស់​ប្រទេស​កម្ពុជា​បាន​ពីត ៤០%។

ធនធានថ្មីៗ

បច្ចុប្បន្នភាពរបស់ឧស្សាហកម្ម

វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ធ្វើឱ្យរោងចក្របិទទ្វារ និងធ្វើឱ្យមានការបាត់បង់ការងារជាច្រើន នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ឥណ្ឌូរីនេះមានតំនិតផ្តួចផ្តើមជាច្រើន ដើម្បីជួយដល់វិស័យនេះ និងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលរងផលប៉ះពាល់។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងបើកមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ៩ ដើម្បីជួយឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបាត់បង់ការងារអាចជួបជាមួយនិយោជកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល និងទទួលបានសំណានខ្នាតតូច។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) នឹងបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលមួយ ដើម្បីជួយអភិវឌ្ឍន៍កម្លាំងពលកម្មជំនាញ។ រដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់ឱ្យរោងចក្រទ្រូវការលើកលែងពន្ធលើប្រាក់ចំណេញចំនួន ២ ឆ្នាំ និងពន្ធពន្ធរប្រចាំខែលើចំណាយសរុបរបស់រោងចក្រចំនួន ២ ឆ្នាំ។ បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (NSSF) ត្រូវបានបង្កើតឡើង និង មានកម្មវិធីមួយ ដើម្បីផ្តល់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ។ រដ្ឋាភិបាលក៏បានបណ្តុះបណ្តាលនាមរូបសនិយោជកក្នុងមូលនិធិសំណងគ្រោះថ្នាក់មកនៅត្រឹម ០,៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ និង ២០១០។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ*ក៏ក្នុងបង្កើតម្រូវគោលនយោបាយ ធ្វើធម្មបទរួចំពោះវិបត្តិនេះ ដូចជាការយះការសំរុក្សាយដែលពិនិត្យលើផលប៉ះពាល់ផ្នែកសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចមកលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរមួយក្រុមដែលមានគ្នាចំនួន ២០០០ នាក់។ ថ្មីៗនេះ*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ* រួមជាមួយនឹងអ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតរបស់ឧស្សាហកម្មនេះបានប្រកាសចាប់ផ្តើមយន្តការ "ខ្ញុំមានព្រះ" និងការប្រកួតប្រជែងរចនាមុនសម្លៀកបំពាក់ដោយមានគោលបំណងជាក់លាក់ គឺដើម្បីលើកកម្ពស់រូបភាពវិជ្ជាមាររបស់ឧស្សាហកម្មនេះ។

កញ្ចប់ព័ត៌មានអំពីពលកម្មកុមារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានប្រកាសចាប់ផ្តើមយន្តការ តូចមួយដើម្បីព្យួកស្សាហកម្មកាត់ដេរ អំពីការៈសំខាន់នៃការបង្ការពលកម្មកុមារតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងមកចិត្តកម្រដាក់ដើម្បីស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុ នៅក្នុងរោងចក្រ។

កម្មវិធីវិប្បចំនួន ៣ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានការចូលរួមពីអ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជារដ្ឋាភិបាល សហព័ទ្ធ និងរោងចក្រ។ សម្ភារៈព័ត៌មានក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងផងដែរ ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងអំពីបញ្ហានេះ ហើយត្រូវបានចែកចាយទៅឱ្យរោងចក្រ។ សម្ភារៈទាំងនេះរួមមានផ្ទាំងរូបភាព និងវិទីបញ្ជីផ្តល់ដែលនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងសហព័ទ្ធអាចមើលដើម្បីដឹងពីរបៀបបន្តសង្កេត និងធ្វើសហការប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារ។



- វិទីបញ្ជីស្តីពីពលកម្មកុមារ
- ផ្ទាំងរូបភាពស្តីពីអ្វីដែលសហព័ទ្ធ និងកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីជួយលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ
- ផ្ទាំងរូបភាពស្តីពីអ្វីដែលនិយោជកធ្វើទៅបាន ដើម្បីជួយលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ

ធនធានទាំងអស់ខាងលើនេះអាចកបាននៅករិយាល័យ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ផ្ទះលេខ ៩ ផ្លូវលេខ ៣២២ បឹងកេងកង ១ ព្រឹករមន ភ្នំពេញ។ ឯកសារសរុបអាចដោនឱ្យកន់អនឡាញបានពី www.betterfactories.org/ilo.

កម្រងអត្ថបទស្តីពីប្រវត្តិអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹងក្នុងគំណោងកម្មករនិយោជិត រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ធ្វើការងារជាមួយនិងអ្នកដែលមានការពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ គឺដើម្បីសំបូរលទ្ធិមានកិត្តិសន្តាន និងការរួចចាកប្រកបដោយការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក។ កម្រងអត្ថបទថ្មីរបស់*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនេះនឹងបង្ហាញពីតិមានអំពីអ្នកដែលចូលរួមទាំងសកម្មានៅរាងវិស័យកាត់ដេរ ផ្តល់ព័ត៌មានពីប្រវត្តិជាទូទៅ រៀបរាប់ពីតំនិតឃោបល់ និងបំណងប្រាថ្នា ក៏ដូចជាស្វែងរកពីតក្កាប្រឈមមុខ និងអ្វីដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យពួកគេគ្រឿងការងារក្នុងវិស័យនេះ។*

ប្រវត្តិរបស់លោក ទ្រី សុវិរ័យៈ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងជាប្រធានក្រុមអនុលោមតាមច្បាប់

«យ៉ាងហោចណាស់មានបញ្ហាចំនួន ២០ កើតឡើងជាប្រាំរាល់ថ្ងៃនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្ញុំ ហើយក្រុមរបស់ខ្ញុំចង់ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រឈ្នះ_ឈ្នះ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ» នេះជាសម្តីរបស់លោក ទ្រី សុវិរ័យៈ ដែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និង ជាប្រធានក្រុមអនុលោមតាមច្បាប់របស់រោងចក្រ Goldfame។ សុវិរ័យៈ មើលការខុសត្រូវរំលឹមនុស្សជាង ៨ ០០០ នាក់ ដូចជាកម្មករនិយោជិត និងបុគ្គលិកការផ្នែករដ្ឋបាល។

នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការសិក្សាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្ររួចមក សុវិរ័យៈ បានទទួលការងារពីរដ្ឋាភិបាលឱ្យទៅធ្វើការ នៅមន្ទីរពេទ្យទេរុមួយ។ ប៉ុន្តែដោយសារតែគាត់ពឹងព្រកនៃគ្នាក៏នៅក្នុងគ្រួសារ ឪពុកម្តាយរបស់គាត់ចង់ឱ្យគាត់រស់កែវប្តូរពួកគាត់ក្នុងទីក្រុង។ ហើយដោយសារតែប្រាក់ខែរង្វាន់មាឌងនោះ គាត់បានស្វែងរកការងារមួយផ្សេងទៀតធ្វើ ហើយនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៩ គាត់បានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារឱ្យរោងចក្រ Goldfame។ ក្នុងនាមជាវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ គាត់បានផ្តល់ជំនួយនានាផ្នែកសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺ ព្យាបាលជំងឺផ្សេងៗ និងបានសម្របសម្រួលការជួយសង្រ្គោះនៅពេលមានករណីបន្ទាន់។

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០០ សុវិរ័យៈ បានសុំផ្ទេរទៅរោងចក្រ Pak Sun ដែលជារោងចក្រគ្រប់គ្រងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងតែមួយ។ នៅទីតាំងថ្មីនេះគាត់បានចំណាយពេលរៀនពីដំណើរការរបស់រោងចក្រកាត់ដេរបន្ថែមពីលើការបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ ជាវេជ្ជបណ្ឌិតរបស់គាត់។ កាលពីពេលនោះមានកូនកម្មវិធីមួយកើតឡើង ហើយរោងចក្របាននេះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបរទេសចល់នឹងអំពិចរូបលោកុពិតប្រាកដរបស់កូនកម្ម និងអត្តិក័យ ប៉ុន្តែពួកគេដឹងថា ពួកគេមានការរលំពាក់ ដើម្បីយល់ពីវិញ្ញា និងឆ្លងតំនិតរបស់កម្មករនិយោជិត។ សុវិរ័យៈ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាមនុស្សល្អបំផុត ដើម្បីជួយការងារនេះ ដោយសារតែគាត់បានធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងផង និងជាមួយកម្មករនិយោជិត និងសហព័ទ្ធផង។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមកគួរនាំទីបស់គាត់នៅក្នុងរោងចក្រនេះបានផ្តាសំបូរ។

ក្នុងនាមជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងជាប្រធានក្រុមអនុលោមតាមច្បាប់ សុវិរ័យៈ បានផ្តាយជាធរបង្គោលមួយសម្រាប់ឱ្យម្ចាស់រោងចក្រ កម្មករនិយោជិត និងតំណាងសហពិធី ប្រើប្រាស់ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទគ្រប់បែបយ៉ាងចាប់តាំងពីបញ្ហាសំច្បាប់រហូតដល់កូនកម្ម។ ក្រុមរបស់គាត់ក៏បានចូលរួមនៅក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធអនុលោមទៅតាមច្បាប់ និងពិនិត្យតាមនានកម្រិតអនុលោមទៅតាមច្បាប់ផងដែរ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់អ្នកប្រចាំថ្ងៃឲ្យអន្តរជាតិ។

សុវិរ័យៈ បានមើលឃើញការរីកចម្រើនដ៏ធំធេងមួយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ឥណ្ឌូរីនេះកម្មករនិយោជិតអាចមកជួបគាត់ ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានរាយការណ៍វិវិវាទ និងស្នើសុំការពន្យល់អំពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ ឬអំពីច្បាប់ការងារ។ លើសពីនេះទៅទៀតក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងអាចទទួលបានព័ត៌មានអំពីកម្មករនិយោជិតភ្លាមៗ ដូចជា អំពីការព្រួយបារម្ភ ឬការមិនពេញចិត្តរបស់ពួកគេជាដើម។ បន្ទាប់មកអ្នកគ្រប់គ្រងអាចចាត់វិធានការកែតម្រូវភ្លាមៗ ឬធ្វើអត្តកម្មតម្លៃដែលចាំបាច់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា។

សុវិរ័យៈ ជឿជាក់លើការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធ្វើការកែលំអ់ជាប្រចាំ : គាត់បានបញ្ជូះបញ្ជាលអ្នកគ្រប់គ្រងឱ្យបញ្ជូនកម្មករនិយោជិតទៅចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល និងបានលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិត ឱ្យខិតខំទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនបំផុតអំពីឱកាសបណ្តុះបណ្តាលនានា។ គាត់បានកត់សម្គាល់ឃើញថា ការយល់ដឹងជាទូទៅរបស់កម្មករនិយោជិត អំពីច្បាប់ការងារមានការរីកចម្រើននៅពេលដែលគាត់បានប្រធានក្រុមឱ្យទៅចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមម៉ូឌុល ដែលរៀបចំឡើងដោយ*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ។ គាត់និយាយថា “ កម្មករនិយោជិតដឹងពីអ្វីដែលជាការទាមទារសមហេតុសមផល និងរៀបធ្វើការទាមទារទៅតាមនីតិវិធីមិនមែនធ្វើកូនកម្មនោះទេ” ។

នៅរោងចក្រ Goldfame សុវិរ័យៈ និងក្រុមរបស់គាត់បានបង្កើតនូវវប្បធម៌ការងារមួយ ដែលកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការដំឡើងឋានៈ ទៅតាមបទពិសោធន៍ការងារ ចំណេះដឹង និងបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ពួកគេ។ ពួកគេមួយចំនួនថែមទាំងមានមេការចិនធ្វើការងារក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ពួកគេផងដែរ។ មេការភាគច្រើននៅក្នុងរោងចក្ររបស់គាត់ គឺជាកម្មករនិយោជិតជំនាញខ្ពស់។

បើតាមការយល់ឃើញរបស់ សុវិរ័យៈ ជាការសំខាន់ដែលត្រូវអត់ធ្មត់នៅពេលមានការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច។ គាត់សម្តីថាថា សេដ្ឋកិច្ចនឹងឆ្ងរស្រាលមកវិញក្នុងពេលឆាប់ៗនេះ ហើយការបញ្ហាទិញសម្លៀកបំពាក់នឹងត្រូវកម្មកររកបានក្រស្រកិញ។ ប្រសិនបើរោងចក្រត្រូវរំបិទទ្វារទុកឱ្យមនុស្សលំបាក ការខិតខំប្រឹងប្រែងរាប់ឆ្នាំដើម្បីការសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ នឹងមិនគុំណែងនឹងត្រូវខ្លះខាញអាសាបង់។

ប្រវត្តិរបស់កញ្ញា ជុន ណារិន មេការ

«លក្ខណ្តូការងារនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្ញុំ គឺអាចទទួលយកបានបើទោះបីជាមិនទាន់ល្អឥន្លោះក៏ដោយ ហើយខ្ញុំពេញចិត្តនឹងធ្វើការនៅទីនេះ ដោយសារវិធាននានាមានភាពច្បាស់លាស់» នេះជាសម្តីរបស់កញ្ញា ជុន ណារិន អាយុ ២៦ ឆ្នាំ ដែលជាកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរមួយរូបនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ។

ណារិន កើតនៅក្នុងគ្រួសារកសិករមួយនៅក្នុងខេត្តព្រៃវែង ហើយឈប់រៀននៅថ្នាក់ទី ១០។ នាងចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤។ ការងារដំបូងរបស់គាត់គឺជាកម្មករដេរ ក្រោយមកគាត់ធ្វើជាជំនួយការមេការ បានរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៤ នៅពេលដែលរោងចក្រកាត់ដេរ PCCS ស្វែងរកកម្មករនិយោជិតនៅធ្វើការ នៅក្នុងរោងចក្រមួយទៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី នាងប្រឡងជាប់ហើយបានទៅធ្វើការនៅនោះរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ។ ការងាររបស់នាង រួមមានចុះត្តមានរបស់សមាជិកក្រុម បង្កើតរបាយការណ៍ប្រចាំថ្ងៃអំពីផលផលដែលទទលើតបាន និងបណ្តុះបណ្តាលសមាជិកក្រុមថ្មីៗ។ នាងក៏សរសេររបាយការណ៍អំពីទិន្នផលក្រុមរបស់នាង និងធ្វើការបកប្រែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីៗ ដោយនាងខ្លួនឯងជួបប្រទះនឹងការលំបាកក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតបរទេសផ្សេងទៀត។ កម្មករនិយោជិតត្រូវការចំណាយពេលយ៉ាងហោចណាស់ ៥ ខែ ដើម្បីអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងមកនៅក្នុងខ្មែងធ្វើការបាន។

ណារិន បានសម្រេចចិត្តវិលត្រឡប់មកធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិញនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ព្រោះនាងចង់នៅកែវគ្រួសាររបស់នាង និងចង់ឃើញតួនាទីរបស់នាងជំនាត់។ ណារិន គឺជាមនុស្សឧស្សាហ៍ ហើយនិរ្ស័យការងាររបស់នាងចូលចិត្តនាងជាខ្លាំង។ ឥរិយាបថទិតខំធ្វើការងាររបស់នាងបានទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍របស់អ្នកគ្រប់គ្រងចិន ហើយនាងត្រូវបានគេដំឡើងឋានៈជិកម្មករដេរទៅជាមេការតាមខ្សែរដលិតកម្មតែក្នុងរយៈពេល ១ ខែ បន្ទាប់ពីនាងចូលធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រនេះ។ ក្នុងនាមជាកម្មករម្នាក់ ណារិន គ្រប់គ្រងកម្មករដេរចំនួន ៦០ នាក់។ ក្រុមរបស់នាងគឺជាក្រុមតែមួយគត់ដែលគ្មានមេការចិន។ នាងយល់ពិតនាទីនេះ ដោយសារកិច្ចការភាគច្រើន គឺជូនច្នាទាំងអ្វីដែលនាងធ្វើនៅពេលធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសម៉ាឡេស៊ី។ ណារិន ក៏ទទួលខុសត្រូវត្រួតពិនិត្យរូបណាពមុនពេលបញ្ជូនផលផលទៅឱ្យផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាពកណ្តាល ជួយបុគ្គលិករដ្ឋបាលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី និងផ្តល់ការអនុញ្ញាតច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់នាងនៅពេលដែលពួកគេចង់សុំច្បាប់។

ចំពោះ ណារិន ការធ្វើជាមេការមានគុណសម្បត្តិផង និងគុណវិបត្តិផង។ ការលំបាកជាងគេកើតឡើងនៅពេលដែលមានវិវាទកើតឡើងនៅក្នុងក្រុមរបស់នាង។ នាងមានលំបាកនៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានៅពេលដែលមានសមាជិកមិនស្តាប់ដំបូន្មានរបស់នាង ហើយបញ្ហាមួយចំនួនមានតែបុគ្គលិករដ្ឋបាលរបស់រោងចក្រប៉ុណ្ណោះដែលមានដោះស្រាយបាន។ ណារិន គិតថាវិវាទប៉ះពាល់ដល់បរិយាកាសការងារ និងផលិតភាពនៅក្នុងរោងចក្រ។ សម្ភារៈអាចកើតមានឡើងពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការបំពេញទៅតាមគោលដៅ ជាពិសេសនៅពេលជិតដល់ថ្ងៃបញ្ជូនទំនិញទៅឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញ។

ប៉ុន្តែ ឱកាសមានច្រើនសម្រាប់អភិវឌ្ឍន៍អាជីព និងអភិវឌ្ឍន៍ខ្លួនផង។ មានវត្តបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់មេការ ហើយបទពិសោធន៍របស់នាងនៅក្នុងរោងចក្រគឺជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ឱ្យនាងប្រើប្រាស់នៅពេលដែលនាងព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃរបស់នាង។

បើតាមការយល់ឃើញរបស់ណារិន កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរដែលចង់ក្លាយជាមេការ ត្រូវមានជំនាញនៅក្នុងការងារដែលពួកគេចង់មើលការខុសត្រូវដើម្បីឱ្យពួកគេយល់ពីដំណើរការការងារ និងអាចចាវាវិធានការកែតម្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់ពួកគេ ប្រសិនបើចាំបាច់។ មេការក៏ត្រូវមានជំនាញគ្រប់គ្រង និងសមត្ថភាពសម្របសម្រួលការងារនៅក្រោមសម្ពាធផងដែរ។ មេការត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយកម្មករនិយោជិតផង និងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែកផង។ ដូច្នេះ មេការដែលល្អត្រូវមានបុគ្គលិកលក្ខណៈល្អ ជាអ្នកល្អកែស្តាប់ មោរោពកម្មករនិយោជិត អត់ធ្មត់ មានលក្ខណៈស្រួល និងសមហេតុសមផល។

នារពេលអនាគត ណារិន ចង់ក្លាយជាអ្នកគ្រប់គ្រងសុវត្តិភាព និងសុខភាពការងារនៅក្នុងរោងចក្ររបស់នាង។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះបាន នាងក៏កំពុងពិចារណាចូលរៀនក្នុងវត្តបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុវត្តិភាព និងសុខភាពការងារ និងជំនាញគ្រប់គ្រង និងងារជាអ្នកជីកទឹក។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ : ជារឿយៗកម្មករនិយោជិតមិនចេះអក្សរហើយមានបទពិសោធន៍មិនល្អចំពោះការថែទាំសុខភាពសាធារណៈ។ តើកញ្ញាព្យាយាមពន្យល់ពួកគេឱ្យចូលរួមនៅក្នុងគម្រោងនេះដោយរបៀបណា?

Aurore Lambert: ការបង្កើតការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍អប់រំផ្សព្វផ្សាយសមស្របមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ ដើម្បីធ្វើបែបនេះបាន និងដើម្បីធានាថាសាររបស់ HIP ត្រូវបានបញ្ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅឱ្យកម្មករនិយោជិត គម្រោងបានបង្កើតខ្លួនវាលឺផ្សព្វផ្សាយជាក់លាក់ដូចជាខិតបំណុំជាក់ខ្លីរបស់ បង្ហាញពីជីវិតប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ និងធ្វើយគ្រប់សំណួរទាំងអស់ដែលពួកគេអាចមាននៅពេលចូលរួមនៅក្នុងគម្រោងនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ចំរៀងដែលពន្យល់ពីការធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងពី HIP ត្រូវបានទិន្ននាពិសេសសម្រាប់ក្រុមគោលដៅ។ គ្រប់ឧបករណ៍ទាំងអស់នឹងត្រូវបានវាយតម្លៃក្រោយពេលដាក់ឱ្យអនុវត្ត។

ដើម្បីបង្កើតការជឿទុកចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតលើមូលដ្ឋានសុខភាពសាធារណៈ យើងកំពុងបន្តអនុវត្តវិធានការរបស់ HIP ដើម្បីបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអប្បបរមានៃគុណភាពថែទាំ។ វិធានការទាំងនេះរួមមាន វត្តមានរបស់អ្នកទាំទទួលនៅតាមមូលដ្ឋានសុខាភិបាល ដែលស្ថាភតម្មករនិយោជិតនៅពេលពួកគេមានជំងឺ និងធ្វើយតបចំពោះបណ្តឹងនានាដែលពួកគេអាចមាន។ លើសពីនេះទៅទៀតថ្មីប្រឹក្សាផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្ររបស់ HIP សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកុណភាពថែការថែទាំ កំពុងធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ មូលដ្ឋានសុខាភិបាលមួយចំនួន ដើម្បីនិព្វិតតាមដានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃគុណភាពការថែទាំ និងផ្តល់ការគាំទ្រមួយចំនួនដើម្បីឱ្យមានការកែលំអៗ

អ្វីដែលសំខាន់ជាងនេះទៅទៀត យើងបានទំនាក់ទំនងជាមួយរោងចក្រកាន់តែប្រសើររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អំពីការកែលំអគុណភាពថែទាំនៅតាមគិលានដ្ឋានរបស់រោងចក្រ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ : បើតាមការយល់ឃើញរបស់កញ្ញា អ្នកណាខ្លះជាវដ្តន្តសំខាន់ៗនៅក្នុងការអនុវត្តគំគម្រោងនេះនៅកម្រិតសហគ្រាស និងតើកញ្ញានឹងធ្វើការងារជាមួយពួកគេដោយរបៀបណា?

Aurore Lambert: ផែន្តសំខាន់ៗរបស់គម្រោងនេះ គឺ GMAC និងរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងរូងការអនុវត្តន៍សមាសធាតុសុខភាពរបស់ NSSF។ ការគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុដែល AFD ផ្តល់ទៅឱ្យគម្រោងនេះសម្រាប់ឆ្នាំ ២០០៩_២០១១ សម្រាប់រ៉ាប់រង