រោងចក្រ
កាន់តែប្រសើរ
នៅកម្ពុជា

ព្រឹត្តិបត្រ

លេខ ១៦ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០

ដំណើរការនៅក្នុងការទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក បើទោះជាមានឧបសគ្គនាពេលថ្មីៗនេះក៏ដោយ

កម្មការិនីកាត់ដេរបង្ហាញពីមតិយោបល់របស់ខ្លួនអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី និងផលលំបាករបស់នាងជាមួយនឹងការតម្លើងដ៏តិចតួចអំឡុងពេលវេទិកាសាធារណៈដើម្បីទាមទារប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម កាលពីថ្ងៃទី២៥ ខែកក្កដា នៅមុខរដ្ឋសភាជាតិ

រយៈពេលបួនខែកន្លងមក ឃើញថាមានការអភិវឌ្ឍន៍ទៅមុខ ពាក់ព័ន្ធនឹង ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ រដ្ឋាភិបាលបានផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី ដែលមានចំនួន ៦១ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និង៥៦ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត សាកល្បង ក្រោយពីកិច្ចប្រជុំនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ (LAC) កាលពីថ្ងៃទី ៨ ខែ កក្កដា។ សហភាពសហជីពធំចំនួន ២គឺ សហភាពការងារកម្ពុជា (CLC) និងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជា (CNC) បានបដិសេធនឹងសេចក្តីសម្រេច ហើយជាចុងក្រោយបានសម្រេចរៀបចំធ្វើកូដកម្ម កាលពីថ្ងៃទី ១៣ ខែកញ្ញា ដែលបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ឧស្សាហកម្មនេះ។

តាមសាវតានៃបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ កាលពីថ្ងៃទី ៨ ខែកុម្ភៈ គណៈកម្មការត្រីភាគី បានសម្រេចផ្តល់នូវការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយបានជួបប្រជុំគ្នាដើម្បីពិភាក្សាពី ដំណើរការនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមួយសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។ សហជីព និងនិយោជកត្រូវបានស្នើសុំដើម្បីបង្កើត និងដាក់នូវគោលជំហររបស់ពួកគេ អំឡុងពេលរដូវក្តៅ និងដើម្បីឱ្យចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ ឬចរចា ដោយផ្អែកលើគោលជំហរទាំងនោះ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ភាគីសហជីពបានធ្វើការសិក្សាចំនួនពីរ ទៅលើកម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលចាំបាច់ដើម្បីធ្វើឱ្យមាននូវជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ហើយការសិក្សាទាំងនោះ បានរកឃើញថា ប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចរស់នៅបានគឺចន្លោះពី ៧៣ដុល្លារ ទៅ ៩៣ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ ជាមួយគ្នានោះផងដែរ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ក៏បានធ្វើការអង្កេតទៅលើសមាជិករបស់ពួកគេតាមរយៈកិច្ចពិភាក្សាផ្ទៃក្នុង។

LAC បានជួបប្រជុំគ្នាកាលពីថ្ងៃទី ៨ ខែកក្កដា ដើម្បីពិភាក្សា និងបង្កើតនូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមរយៈសម្លេងឆ្នោត បើទោះបីវាហាក់ដូចជាពុំមានការពិគ្រោះយោបល់ ឬចរចាត្រូវបានរៀបចំធ្វើឡើងចាប់តាំងពីកិច្ចប្រជុំនាខែកុម្ភៈកន្លងមក។ CLC និង CNC បានបោះឆ្នោតបដិសេធនឹងការតម្លើងនេះ ដោយចាត់ទុកការតម្លើងនេះថាមិនមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទូទាត់ទៅនឹងការចំណាយរបស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ខណៈពេលដែលសហជីពផ្សេងៗទៀតបានបោះឆ្នោតគាំទ្រនឹងការតម្លើងនេះ។

កាលពីថ្ងៃទី ២៥ ខែ កក្កដា CLC និង CNC បានរៀបចំការជួបជុំគ្នាមួយដើម្បីសាកសួរយោបល់ជាចុងក្រោយពីសមាជិករបស់ពួកគេដើម្បីបន្តកិច្ចចរចាជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងនិយោជក ក្នុងការពិចារណាឡើងវិញលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រឹងប្រែងដើម្បីបើកឱ្យមានការពិភាក្សាឡើងវិញ មិនទទួលបានភាពជោគជ័យនោះ CLC និង CNC បានដាក់សេចក្តីជូនដំណឹងក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ទៅកាន់អាជ្ញាធរ និង GMAC ហើយប្រមូលបាននូវស្នាមមេដៃជាង ៦០.០០០ ពីកម្មករនិយោជិត (តួលេខនេះ ត្រូវបានអះអាងដោយសហជីព ហើយមិនត្រូវបានផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយឯករាជ្យពីគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឡើយ) ដើម្បីគាំទ្រនូវសកម្មភាពវិជ្ជាជីវៈនេះ។

កូដកម្មបានចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃ ច័ន្ទ ទី ១៣ ខែកញ្ញា ហើយត្រូវបានប្រកាសឱ្យផ្អាកវិញដោយប្រធានសហជីពនៅថ្ងៃ ព្រហស្បតិ៍ ទី ១៦ ខែកញ្ញា ក្រោយពីមានការប្តេជ្ញាចិត្តពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីរៀបចំកិច្ចប្រជុំមួយពិភាក្សាពីបញ្ហាមិនសុខចិត្តនេះ។ កិច្ចប្រជុំនេះបានប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី ២៧ ខែកញ្ញា ក្រោមកិច្ចគាំទ្រពីក្រុមការងារ ទី៨ ទទួលបន្ទុកខាងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្រោមអធិបតីភាពរបស់ ឯកឧត្តម រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា។ ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី បានសម្រេចចិត្តបង្កើតក្រុមការងារមួយដែលមានតំណាងចំនួន ៥ រូប ដែលម្នាក់ៗតំណាងឱ្យភាគីនិយោជកសហជីព ដោយមានការសម្របសម្រួលពីមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ចំនួនពីររូបរបស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីពិភាក្សាពីការទាមទារនូវអត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ដូចជា ការតម្លើងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅ ក៏ដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។

ដោយមិនភ្ជាប់ទៅនឹងបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬការធ្វើកូដកម្ម សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ព្រមទាំងសហភាព និងសហព័ន្ធសហជីពធំៗចំនួន ៦ បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នាមួយកាលពីថ្ងៃទី ២៨ ខែកញ្ញា។ ក្នុងចំណោមចំនុចទាំង ៩ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ រួមមានដូចខាងក្រោម:

- ប្រសិនបើមិនមានអនុសញ្ញារួម ភាគីទាំងឡាយព្រមព្រៀងក្នុងការប្រើប្រាស់នូវសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទលើសិទ្ធិ ហើយពួកគេនឹងមិនធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅមុននឹងមានការដោះស្រាយពីអាជ្ញាកណ្តាល ហើយពួកគេនឹងប្រើប្រាស់វិធីបែបនេះជាមធ្យោបាយចុងក្រោយបំផុត ប្រសិនបើភាគីដទៃទៀតបដិសេធក្នុងការអនុវត្តនូវសេចក្តីបង្គាប់នេះ។
- ប្រសិនបើភាគីទាំងឡាយមានអនុសញ្ញារួម ពួកគេនឹងប្រើប្រាស់នូវសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទទាំងឡាយដែលកើតមានឡើង ហើយនឹងមិនធ្វើការទាមទារអំឡុងពេលអាណត្តិនៃការអនុវត្តន៍នូវអនុសញ្ញារួមនេះ។

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នឹងអនុវត្តន៍លើសមាជិកនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតរបស់ GMAC និង សមាជិកពាក់ព័ន្ធនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតរបស់សហជីពដែលជាហត្ថលេខី។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នឹងចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានបង្ហាញនូវចំនុចរបត់មួយដ៏មានសក្តានុពលនៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ហើយភាគីទាំងពីរត្រូវតែទទួលបាននូវការអបអរសាទរ និងការគាំទ្រ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះសូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ www.betterfactories.org៕

តំណាងសហគ្រាសបង្កើតផែនការសកម្មភាពស្តីពី កិច្ចគាំពារមាតុភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដោយសហការជាមួយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ស្តីពី កិច្ចគាំពារមាតុភាព ក្នុងខេត្តកំពង់ស្ពឺ នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា និងខេត្តស្វាយរៀង នៅថ្ងៃទី ២ ខែកញ្ញា។

តំណាងមកពីសហគ្រាសផ្សេងៗ ដូចជា រោងចក្រកាត់ដេរ កង់ និងស្បែកជើង ក៏ដូចជាកាស៊ីណូ និងសណ្ឋាគារបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាដើម្បីកំណត់ពីបញ្ហាប្រឈមមុខនានា និងដំណោះស្រាយក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីកិច្ចគាំពារមាតុភាពទៅកាន់កម្មករនិយោជិត។

អ្នកចូលរួមទាំងឡាយបានកត់សម្គាល់នូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួន ដូចជា កង្វះខាតគិលានដ្ឋាន បន្ទប់បំបៅកូន និងសំភារៈសំខាន់ៗមួយចំនួនទៀតនៅកន្លែងធ្វើការ។ ជាការឆ្លើយតប ពួកគេទាំងនោះ សម្រេចចិត្តផ្សព្វផ្សាយការអប់រំអំពីការបំបៅដោះកូន អាហារូបត្ថម្ភ អាហារបន្ថែមដែលមានជាតិអាស៊ីតហ្វូរិច អំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ និងក្រោយពេលសម្រាល។ ការផ្សព្វផ្សាយនេះនឹងធ្វើឡើងដោយការចាក់នូវស្ប៉ុតទូរទស្សន៍ពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធដោយប្រើឧបករណ៍បំពងសម្លេង និងវីដេអូនៅកន្លែងធ្វើការ។

លោកស្រី ទឹម សាវ៉ាត អភិបាលរងខេត្តកំពង់ស្ពឺ បានមានប្រសាសន៍ថា «រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ជាពិសេសមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលខេត្ត រួមសហការជាមួយគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការ ILO និយោជក កម្មករនិយោជិត និងសហជីព នឹងបន្តកិច្ចសហការជាមួយស្ត្រី និងបុរសដែលធ្វើការនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ កិច្ចគាំពារមាតុភាព និងបន្តការថែទាំសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត។»

លោកស្រី ពៅ សុភាព អភិបាលរងខេត្តស្វាយរៀង បានលើកឡើងពីការរំពឹងទុកនូវការអនុវត្តកម្មវិធីនេះថា «ខ្ញុំមានជំនឿថា កម្មវិធីនេះនឹងជួយសម្រេចឱ្យបាននូវគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍សហសវត្សន៍ ជាពិសេសគោលដៅទី ១ (លុបបំបាត់ភាពក្រីក្រ និងភាពស្រេកឃ្លាន) គោលដៅទី ៤ (កាត់បន្ថយមរណភាពរបស់កុមារ) និងគោលដៅទី ៥ (កែលម្អសុខភាពមាតា)។»

យោងតាមការអង្កេត និងសុខភាពខាងប្រជាសាស្ត្រប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ២០០៥ បានឱ្យដឹងថា ជាមធ្យម អត្រានៃការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្តាយក្នុងក្រុមអាយុពី ០ ដល់ ៦ ខែ មានចំនួន ៦០% ប៉ុន្តែ មានតែទារកដែលទើបនឹងកើតចំនួន ៣៥% ប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានទឹកដោះម្តាយក្នុងរយៈពេលមួយម៉ោងបន្ទាប់ពីសម្រាល និងមានទារក ២០% ដែលបានបៅដោះម្តាយនៅពេលដែលគេដល់អាយុ ៦ខែ។

លោក ជា សុផល អ្នកសម្របសម្រួលគំរោងថ្នាក់ជាតិ របស់គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការ ILO បានកត់សម្គាល់ឃើញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងចំណោមតំណាងសហគ្រាសក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីកិច្ចគាំពារមាតុភាពទៅដល់កម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ តាមរយៈការបង្កើតផែនការសកម្មភាព៕

តំណាងសហគ្រាសពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមមុខ និងបង្កើតផែនការសកម្មភាពដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវកិច្ចគាំពារមាតុភាព

ផ្នែកខាងក្នុង

វេទិកាអ្នកបញ្ញាទិញពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមមុខនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ
ការប្រកួតប្រជែងចំណេះដឹងស្តីពីច្បាប់ការងារប្រទេសកម្ពុជាតាមវិទ្យុ
ការអង្កេតតាមដានលើកទីពីរលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជាបង្ហាញថាផលលំបាកដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចបន្តមានភាពធូរស្រាល

វេទិកាអ្នកបញ្ជាទិញពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមមុខនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

តំណាងអ្នកបញ្ជាទិញចែករំលែកមតិយោបល់

គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានរៀបចំវេទិកាអ្នកបញ្ជាទិញប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន រួមគ្នាជាមួយនឹងវេទិកាអ្នកបញ្ជាទិញថ្នាក់តំបន់របស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ កាលពីថ្ងៃទី៦-៧ ខែឧសភា។ វេទិកាអ្នកបញ្ជាទិញនៅកម្ពុជាដែលផ្តល់ឱកាសនូវការពិភាក្សាសម្រាប់តំណាងមកពីក្រុមហ៊ុនសំលៀកបំពាក់ឈានមុខគេ ដែលបញ្ជាទិញពីរោងចក្រនៅកម្ពុជាបានផ្តល់នូវភាពជោគជ័យដល់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសនេះ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៥។

វេទិកានេះនាំឱ្យមានការជួបជុំគ្នាពីតំណាងនៃអ្នកបញ្ជាទិញប្រមាណ ៣០នាក់ ក៏ដូចជាបុគ្គលិកនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅវៀតណាម និងក្រុមការងារថ្នាក់ពិភពលោកនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ បុគ្គលិកអង្គការ ILO ប្រចាំនៅទីក្រុងបាងកក ទីក្រុងវ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី និងទីក្រុងហ្សឺណែវ ក៏ដូចជា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ តំណាងមកពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងសហជីពក៏ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំពិសេសមួយផងដែរ។

វេទិកានេះបានអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកចូលរួមទទួលបាននូវព័ត៌មានថ្មីៗពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការនិរន្តរភាពនៃគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងការដាក់ឱ្យស្របគ្នាទៅនឹងកម្មវិធីថ្នាក់ពិភពលោករបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ។ កិច្ចប្រជុំនេះក៏ជាឱកាសមួយសម្រាប់គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ដើម្បីទទួលបាននូវទស្សនៈ និងយោបល់ផ្សេងៗពីអ្នកបញ្ជាទិញ ដើម្បីជាការឆ្លើយតបព្រមគ្នាទៅលើបញ្ហាសំខាន់ចំនួន ៤ ក្នុងបរិបទប្រទេសកម្ពុជាៈ ការពង្រីកកម្មវិធីនេះទៅក្នុងវិស័យស្បែកជើង មធ្យោបាយ និងសារៈសំខាន់នៃការទទួលបាននូវផលិតភាពសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ការអនុវត្តនូវច្បាប់ការឈប់សម្រាកពេលឈឺដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្រិតរោងចក្រ និងការដោះស្រាយនូវការអនុវត្តការម៉ៅការបន្ត។ ចំពោះបញ្ហានីមួយៗ អ្នកបញ្ជាទិញបានគូសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ពីចំណាប់អារម្មណ៍របស់ពួកគេដែលសម្លឹងមើលឃើញពីការធ្វើដំណើរឆ្ពោះទៅមុខនៃគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ជាមួយនឹងសំណើនូវវិធានការណ៍ដោះស្រាយមួយចំនួន។

លោក John Ritchotte អ្នកជំនាញផ្នែករដ្ឋបាលការងារ និងទំនាក់ទំនងការងាររបស់អង្គការ ILO ប្រចាំនៅទីក្រុងបាងកក បានជម្រាបជូនយ៉ាងច្បាស់លាស់ដល់អ្នកចូលរួមពីបរិយាកាសទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ចំពោះប្រវត្តិរឿងរ៉ាវនោះគឺថា បរិយាកាសសហជីពមានភាពមិនចុះសម្រុងនឹងគ្នា។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏មានភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាគ្នារវាងសហជីព និង GMAC ។ ថ្មីៗនេះ និយោជក និងសហជីពបានពិភាក្សានូវបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា អនុសញ្ញារួម សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះវិវាទលើសិទ្ធិ និងការមិនធ្វើកូដកម្មមុននឹងការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល។ បញ្ហានេះត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាជំហានដ៏សំខាន់ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបរិយាកាសវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេសនេះ។

នៅឯកិច្ចប្រជុំនាអាហារពេលព្រឹក តំណាងជាន់ខ្ពស់នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានគូសបញ្ជាក់នូវការគាំទ្ររបស់រដ្ឋាភិបាលដល់គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ អ្នកបញ្ជាទិញក៏បានបង្ហាញនូវការគាំទ្រដោយឥតងាករេដល់គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងផែនការនានាសម្រាប់អនាគតរបស់ខ្លួនដែលបច្ចុប្បន្ននេះស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សា។ ពួកគេក៏បានជម្រុញដល់រាជរដ្ឋាភិបាលដើម្បីទទួលស្គាល់ពីសារៈសំខាន់នៃការធានាបាននូវនិរន្តរភាពរបស់គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ក្នុងរយៈពេលវែង។

កិច្ចប្រជុំនាឆ្នាំនេះ ក៏បានផ្តល់នូវឱកាសដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗដល់អ្នកចូលរួមអំពីកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរថ្នាក់តំបន់ និងពិភពលោក។ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញដោយសង្ខេបពីដំណើរការនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅក្នុងប្រទេសហ្សកដង់ ហៃទី និងលេសូហ្សូ ត្រូវបានបង្ហាញឡើង ក៏ដូចជា ជំហាននាពេលអនាគតសម្រាប់កម្មវិធីនេះនៅក្នុងប្រទេសឥណ្ឌូនេស៊ី បង់ក្លាដេស ម៉ូរ៉ុកកូ និងនីការ៉ាហ្គួ។ ព័ត៌មានពិស្តារពីប្រតិបត្តិការ និងសេវាកម្មនានានៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមក៏ត្រូវបានបង្ហាញផងដែរ។ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅប្រទេសវៀតណាម កំពុងពង្រីកនូវក្រុមការងាររបស់ខ្លួន ក្រៅតែពីការបង្កើននូវសមត្ថភាពបុគ្គលិក ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរក្សាបាននូវបទដ្ឋានគុណភាពខ្ពស់។ កម្មវិធីដែលមាននៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមនេះ ក៏កំពុងអនុវត្តនូវគំរោងពង្រឹងសហជីពដើម្បីធានាបាននូវលទ្ធផលល្អនៅក្នុងកិច្ចការងាររបស់ខ្លួន។

វេទិកានេះបានបញ្ចប់ទៅដោយមានកិច្ចពិភាក្សាជាក្រុម ដែលផ្តោតលើឱកាសសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកបញ្ជាទិញនៅក្នុងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ និងបញ្ហានានា ដូចជា រចនាសម្ព័ន្ធនាពេលអនាគតនៃវេទិកានេះ។ ប្រធានបទពីសុចរិតភាព និងសីលធម៌នៅរាល់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរបានទាក់ទាញការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងពីអ្នកចូលរួមៈ ថ្មីៗនេះ កម្មវិធីនេះកំពុងបង្កើតនូវការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីធានាបាននូវបទដ្ឋានគុណភាព និងវិជ្ជាជីវៈកម្រិតខ្ពស់សម្រាប់បុគ្គលិករបស់ខ្លួននៅទូទាំងពិភពលោក។ ឱកាសសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហាទាំងនេះនៅតាមក្រុមនីមួយៗ មានឥទ្ធិពល ទៅលើលទ្ធផលនៃវេទិកានេះ ដោយអ្នកបញ្ជាទិញក៏បានយល់ព្រមទទួលខុសត្រូវបន្ថែមទៀតទៅលើរបៀបវារៈនៃវេទិកាអ្នកបញ្ជាទិញនាពេលលើកក្រោយ។

វេទិកាអ្នកបញ្ជាទិញនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅវៀតណាម ត្រូវបានរៀបចំនៅក្នុងទីក្រុងហូជីមិញ ប្រទេសវៀតណាម កាលពីថ្ងៃទី ២៨ និង ២៩ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ហើយបានអនុញ្ញាតឱ្យមានការពិភាក្សាយ៉ាងស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀតពីការរីកចម្រើននៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម។ បញ្ហាជាច្រើនដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងវេទិកាដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ត្រូវបានពិភាក្សាបន្ត នៅឯវេទិកានាទីក្រុងហូជីមិញ ដោយសង្កត់ធ្ងន់ជាពិសេសទៅលើបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក៏ដូចជាស្ថានភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិបានតស៊ូមតិឱ្យនិយោជក និងសហជីពដើម្បីស្វែងរកវិធីណាមួយក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្មនាពេលថ្មីៗនេះ និងត្រឡប់ទៅកាន់ការពិភាក្សាគ្នាពីរបៀបក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការដោះស្រាយវិវាទ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដើម្បីធានាបាននូវសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងជាបន្តទៀតនៃឧស្សាហកម្មនេះ៕

ការអង្កេតតាមដានលើកទីពីរលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជាបង្ហាញថាផលលំបាកដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចបន្តមានភាពធូរស្រាល

កម្មការិនីកាត់ដេរធ្វើដំណើរទៅកាន់រោងចក្រ

ដើម្បីស្វែងយល់ពីផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ និងមនុស្សដែលបង្កឡើងដោយសារឱនភាពសេដ្ឋកិច្ចសកលលោកមកលើវិស័យកាត់ដេរ ជាពិសេសមកលើកម្មករនិយោជិត អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ILO និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UNDP) បានសហការជាមួយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីសិក្សាតាមដានរយៈពេល ៦ខែ ទៅលើកម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០០នាក់។

ការអង្កេតនេះបានសិក្សាតាមដានលើកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ដែលមានការងារធ្វើ និងគ្មានការងារធ្វើដែលមានរយៈពេល ៦ខែ បានចាប់ផ្តើមកាលពីចុងឆ្នាំ២០០៩ ដោយផ្តោតលើ (១) ផលលំបាកថ្មីៗដែលពួកគេ និងគ្រួសារបានជួបប្រទះ (២) យន្តការដោះស្រាយ (៣) យុទ្ធសាស្ត្រស្វែងរកការងារ (៤) វិធានការណ៍របស់រោងចក្រដើម្បីបន្ធូរបន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដោយវិបត្តិនេះមកលើកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ។

កាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* បានចេញផ្សាយនូវរបាយការណ៍របស់ខ្លួនស្តីពីការអង្កេតតាមដានលើកទីពីរ ដែលបានតាមដានជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានសម្ភាសន៍អំឡុងពេលនៃការអង្កេតកំណត់ចំណុចដៅ និងការអង្កេតតាមដានលើកទីមួយ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅអំឡុងត្រីមាសទី ៤ ក្នុងឆ្នាំ២០០៩ និងត្រីមាសទី ១ ក្នុងឆ្នាំ២០១០។ អំឡុងពេលនៃការអង្កេតតាមដានលើកទីពីរ កម្មករនិយោជិតដែលមានការងារធ្វើបានរាយការណ៍ថា ជារួមពួកគេសង្កេតឃើញថាភាពលំបាករបស់ពួកគេបន្តមានភាពធូរស្រាល ដូចដែលសេចក្តីរាយការណ៍កាលពីការអង្កេតតាមដានលើកទីមួយ។ ការអង្កេតតាមដានលើកទីពីរនេះរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតដែលមាន ការងារធ្វើរកចំណូលបាន ៩១ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដោយត្រូវធ្វើការចំនួន ៥៨ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដែលបានកើនពី ៨៧ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ អំឡុងពេលនៃការអង្កេតតាមដានលើកទីមួយ។

បើទោះបីជាឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានស្រូបយកនូវកម្មករនិយោជិតដែលបានបាត់បង់ការងារអំឡុងពេលជួបនឹងវិបត្តិឡើងវិញយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏អត្រាការងាររួមបានធ្លាក់ចុះក្នុងរយៈកាលនៃការអង្កេតតាមដានដោយចំនួននៃកម្មករនិយោជិតដែលមានការងារធ្វើនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះបានធ្លាក់ចុះពី ៧៧៦នាក់ នៅក្នុងការអង្កេតតាមដានលើកទីមួយ រហូតមកនៅចំនួន ៧០១នាក់នៅក្នុងការអង្កេតតាមដានលើកទីពីរ។

ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះផងដែរ បើទោះបីជាមានភាពធូរស្រាលជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលមានការងារធ្វើយ៉ាងក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតជាច្រើននៅតែកំពុងងើបចេញពីការធ្លាក់ចុះនៃប្រាក់ចំណូលដែលពួកគេបានជួបប្រទះអំឡុងឆ្នាំ២០០៩ មុននឹងការអង្កេតកំណត់ចំនុចដៅ។ កម្មករនិយោជិតបន្តប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រដែលដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ ដូចជាកាត់បន្ថយការផ្ញើរលុយទៅកាន់ស្រុកកំណើត និងការកាត់បន្ថយនូវការចំណាយលើតម្រូវការចាំបាច់ ដូចជា អាហារ ការថែទាំសុខភាព និងការស្នាក់នៅ។

ដើម្បីមើលនូវរបាយការណ៍ពិស្តារ សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ www betterfactories org ៕

ការប្រកួតប្រជែងចំណេះដឹងស្តីពីច្បាប់ការងារប្រទេសកម្ពុជាតាមវិទ្យុ

កញ្ញា ឈឹម ណារិន (ស្តាំដៃ) ម្ចាស់ជ័យលាភី លោក ភឹម សំរុង (ឆ្វេងដៃ) ជ័យលាភីលេខ ២ លោក មាស ពិសិដ្ឋ (កណ្តាល) ជ័យលាភីលេខ ៣

បន្ទាប់ពីរយៈពេល ៦០នាទី នៃការឆ្លើយសំណួររួចមក កញ្ញា ឈឹម ណារិន កម្មការិនីកាត់ដេរមកពីរោងចក្រ Lotus ត្រូវបានប្រកាសជាម្ចាស់ជ័យលាភីនៃការប្រកួតតាមវិទ្យុពីចំណេះដឹងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ២០១០។

លោក ភឹម សំរុង ដែលធ្វើការនៅរោងចក្រកាត់ដេរ SL ទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់លេខ ២ ហើយ លោក មាស ពិសិដ្ឋ មកពីរោងចក្រ The Willbes ទទួលបានចំណាត់ថ្នាក់លេខ៣។

បេក្ខជន-នារីទាំង៣រូបបានប្រកួតគ្នាក្នុងវគ្គផ្តាច់ព្រ័ត្រកាលពីថ្ងៃទី ២២ ខែឧសភា បន្ទាប់ពីឆ្លងកាត់វគ្គជម្រុះរួចមក។

ការប្រកួតប្រជែងតាមវិទ្យុនេះធ្វើឡើងដោយមានកិច្ចសហការគ្នារវាងស្ថានីយ៍វិទ្យុមហានគរ FM ៩៣MHz និងគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ILO។ កម្មវិធីនេះ ចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី០៦ ខែមីនា ដែលមានរយៈពេល ១០សប្តាហ៍ ដែលអំឡុងពេលនោះបេក្ខជន-នារីផ្តាច់ព្រ័ត្រចំនួន១២នាក់ ដោយជ្រើសរើសចេញពីបេក្ខជន-នារីសរុបចំនួន ១៥៤រូបដែលសុទ្ធសឹងជាកម្មករ-កម្មការិនីកាត់ដេរបានធ្វើការប្រកួតប្រជែងគ្នាតាមរយៈការផ្សាយបន្តផ្ទាល់តាមវិទ្យុ ដែលផ្សាយរយៈពេលមួយម៉ោង រៀងរាល់រសៀលថ្ងៃសៅរ៍។

ក្នុងការប្រកួតវគ្គផ្តាច់ព្រ័ត្រកាលពីថ្ងៃទី២២ ខែ ឧសភា ដែលជាការប្រកួតមួយមានភាពស្វិតស្វាញ បេក្ខជន-នារីទាំង៣រូបត្រូវឆ្លើយទៅនឹងករណីសិក្សាដោយប្រើចំណេះដឹងរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ កាលពីការប្រកួតវគ្គមុនៗពួកគេឆ្លើយនឹងសំណួរជាក់លាក់ដោយផ្តោតលើជំពូកផ្សេងៗនៃច្បាប់ស្តីពីការងារប្រទេសកម្ពុជា ដូចជា កិច្ចសន្យាការងារ ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ម៉ោងធ្វើការបន្ថែម និងការឈប់សម្រាកជាដើម។

កញ្ញា ណារិន បាននិយាយថា «ការប្រកួតនេះគឺពិតជាមានសារៈប្រយោជន៍ចំពោះខ្ញុំ និងអ្នកស្តាប់ដទៃទៀត ជាពិសេស កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ ពីព្រោះថាពួកគេឥឡូវនេះ អាចយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីការងារបានប្រសើរជាងមុន។»

បេក្ខជនពីររូបទៀតក៏បានបង្ហាញនូវភាពសប្បាយរីករាយដែលបានឈានចូលដល់ការប្រកួតវគ្គផ្តាច់ព្រ័ត្រ បើទោះបីជាពួកគេមិនបានទទួលជ័យលាភីក៏ដោយ។ ពួកគេទាំងពីរនាក់បង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍ថាតាមរយៈការប្រកួតនេះពួកគេបានយល់ដឹងច្រើនជាងមុននូវច្បាប់ស្តីពីការងារប្រទេសកម្ពុជា។

លោក ទ័រម៉ូ ប៉ូទីអែណិន ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបស់គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការ ILO បានមានប្រសាសន៍ថា «ការប្រកួតនេះបានផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីច្បាប់ការងារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រទេសកម្ពុជាទៅកាន់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងសាធារណជន ក៏ដូចជាបានបង្ហាញឱ្យឃើញនូវសារប្រយោជន៍មួយចំនួនចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដើម្បីការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា។»

លោក លី ពីង ជាសមាជិកគណៈមេធាវី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងជាគណៈវិនិច្ឆ័យមួយរូប ក្នុងការប្រកួតនេះបានបង្ហាញទស្សនៈរបស់ខ្លួនថា ការប្រកួតនេះបានផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើន ជាពិសេសការបង្កើនការយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីពីការងារទៅដល់សាធារណជន និងកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ។

លោក ចិន យ៉ាន់សូថា ជាអនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយក៏ជាគណៈវិនិច្ឆ័យផងដែរនោះ ក៏បានមានប្រសាសន៍ថា អ្នកស្តាប់នូវកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងនេះ នឹងទទួលបាននូវការយល់ដឹងច្រើនបន្ថែមទៀតនូវច្បាប់ស្តីពីការងារ ពីព្រោះថាការប្រកួតនេះគ្របដណ្តប់នូវគ្រប់ជំពូកទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារប្រទេសកម្ពុជា។

គណៈវិនិច្ឆ័យទាំងបីរូប ដែលរួមទាំងលោក លីវ សុវណ្ណា ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានទទួលស្គាល់ពីសមត្ថភាពរបស់បេក្ខជន-នារីផ្តាច់ព្រ័ត្រទាំងអស់នៅក្នុងការបកស្រាយច្បាប់ ដែលផ្អែកជាចំបងលើបទពិសោធន៍ការងាររបស់ពួកគេម្នាក់ៗ៕

ការសម្រេចគោលដៅ: ការប្រកួតបាល់ទាត់មិត្តភាពរវាងអង្គការ ILO និងក្រសួងការងារ

កីឡាករបាល់ទាត់ នៃអង្គការ ILO (អាវពណ៌ស លាយខៀវ) និងក្រសួងការងារ (អាវពណ៌ខៀវ)

ដើម្បីប្រារព្ធទិវាពិភពលោកប្រឆាំងពលកម្មកុមារកាលពីថ្ងៃទី ១២ ខែមិថុនា មានការប្រកួតបាល់ទាត់ជាលក្ខណៈមិត្តភាពរវាងក្រុមអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលមានកម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ និងគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ជាមួយនឹងនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ប្រធានបទគឺ «ឆ្ពោះទៅកាន់គោលដៅ: បញ្ឈប់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅត្រឹមឆ្នាំ២០១៦។»

គោលបំណងសំខាន់នៃការប្រកួតនេះគឺដើម្បីឱ្យបុគ្គលិកបានហាត់ប្រាណក៏ដូចជាដើម្បីពង្រឹងទំនាក់ទំនង ហើយជាពិសេសគឺដើម្បីប្រារព្ធទិវាពិភពលោកប្រឆាំងនឹងពលកម្មកុមារ។

ការប្រកួតនេះមានរយៈពេល៩០នាទី។ នៅតង់ទីមួយ ក្រុមបាល់ទាត់អង្គការ ILO បានទាត់បញ្ចូលទីចំនួន ៤គ្រាប់ ខណៈពេលដែលដៃគូរបស់ខ្លួនទាត់បញ្ចូលទីបានតែ ២គ្រាប់ ប៉ុន្តែលទ្ធផលនេះមានការផ្លាស់ប្តូរវិញនៅពេលចូលដល់តង់ទីពីរ។ ក្រុមបាល់ទាត់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារបានដាក់សម្ពាធមកលើគូប្រកួតរបស់ខ្លួន រហូតដល់បង្កើនគ្រាប់បាល់បញ្ចូលទីដល់ទៅ ៧គ្រាប់ ទល់នឹង ៦ ដោយយកឈ្នះក្រុមបាល់ទាត់អង្គការ ILO។ ក្រុមទាំងពីរបានចាប់ដៃគ្នាបន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការប្រកួត ហើយក៏បានអបអរសាទរដល់គ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងលក្ខណៈរាប់អានគ្នា៕

ព្រឹត្តិការណ៍នាពេលខាងមុខ

ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ

គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ដោយរួមសហការជាមួយអង្គការដៃគូដទៃទៀត នឹងរៀបចំសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលឱ្យទៅដល់គោលដៅជាច្រើន ដើម្បីណែនាំកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ២០០០នាក់អំពីមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានគ្រោងធ្វើឡើងនាខែមករា ឆ្នាំ២០១១ ខាងមុខនេះ។ សំភារៈក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលបំពេញនូវតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់ព្រឹត្តិការណ៍នេះនឹងត្រូវចែកចាយបន្តទៅដល់កម្មករនិយោជិតប្រមាណជា ១០.០០០ នាក់ ទៀត។ ព្រឹត្តិការណ៍ដែលមានរយៈពេលមួយថ្ងៃនេះនឹងឱ្យកម្មករនិយោជិតមកជួបគ្នាដែលពួកគេអាចទទួលបាននូវព័ត៌មានអំពីសិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការ និងដើម្បីយល់ដឹងថា តើមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមានភាពចាំបាច់យ៉ាងដូចម្តេចសម្រាប់កំណើនដ៏មាននិរន្តរភាពនៃឧស្សាហកម្មនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ព្រឹត្តិការណ៍នេះនឹងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបាននូវព័ត៌មានអំពីសេវាកម្មគាំពារសង្គម ដែលជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីជម្រុញឱ្យមាននូវសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ៕

ប្រវត្តិរបស់ជ័យលាភី

កញ្ញា ឈឹម ណារិន អាយុ ២៣ឆ្នាំ គឺជាកូនពៅក្នុងចំណោមបងប្អូនចំនួន៥នាក់។ ឪពុករបស់នាងគឺជាកម្មករសំណង់ ហើយម្តាយរបស់នាងជាមេផ្ទះ។

ណារិន បញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមកម្រិតបឋមសិក្សាប៉ុណ្ណោះ។ បន្ទាប់ពីនាងបានបោះការសិក្សារួចមក នាងបានចាប់ផ្តើមធ្វើការឱ្យរោងចក្រកាត់ដេរ LA បានរយៈពេលប្រហែល ១ឆ្នាំ។ បីបួនឆ្នាំក្រោយមកនាឆ្នាំ ២០០៧ នាងបានប្តូរមកធ្វើការនៅរោងចក្រ Lotus ខាងផ្នែកដេរ រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ។

ណារិន បានចំណាយពេលជាច្រើនម៉ោងនៅរោងចក្រ រួមទាំងការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដើម្បីរកប្រាក់កំរៃបន្ថែម។ កាលពីមុន នាងមិនខ្វល់ពីច្បាប់ ឬលក្ខខ័ណ្ឌការងារឡើយ។ ថ្ងៃមួយ នាងបានចាប់កាន់ក្រដាស់មួយសន្លឹក ហើយមានសំណួរមួយចោទសួរថា «តើច្បាប់ស្តីពីការងារមានសារប្រយោជន៍យ៉ាងដូចម្តេចចំពោះរូបអ្នក?»

ណារិនបានឱ្យដឹងថា «ខ្ញុំមិនចាប់អារម្មណ៍នឹងពាក្យសុំប្រលងនោះឡើយ។ ខ្ញុំបានទុកវាចោល។ នៅមួយថ្ងៃមុនថ្ងៃឈប់ទទួលពាក្យ ខ្ញុំស្រាប់តែយល់ថាប្រសិនបើច្បាប់ត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការ វានឹងមានសារប្រយោជន៍ច្រើនសម្រាប់រូបខ្ញុំ។ ខ្ញុំបានចំណាយពេលជាច្រើនម៉ោងរហូតដល់យប់ ដើម្បីបំពេញពាក្យសុំចូលរួមប្រកួត។»

ក្នុងចំណោមបេក្ខជន-នារីសរុបទាំង ១៥៤នាក់ ដែលមកពីរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ២១ មានតែបេក្ខជន-នារី ១២រូប ប៉ុណ្ណោះត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈការសរសេរ និងការសម្ភាសន៍តាមទូរស័ព្ទ។ បេក្ខជន-នារីទាំង ១២ រូបត្រូវបានផ្គូផ្គងជាគូដើម្បីប្រកួតគ្នាតាមរយៈការផ្សាយបន្តផ្ទាល់តាមវិទ្យុ។ កញ្ញា ណា រិន គឺជាបេក្ខនារីមួយរូបក្នុងចំណោម ១២រូប។

ណារិន បាននិយាយថា «ខ្ញុំមិនរំពឹងថានឹងអាចឈានចូលដល់វគ្គផ្តាច់ព្រ័ត្រឡើយ។ ខ្ញុំមិនមានសមត្ថភាពជាងអ្នកឯទៀតទេ។ ខ្ញុំព្យាយាមឆ្លើយទៅតាមអ្វីដែលខ្ញុំបានយល់តាមរយៈការអាននូវសៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីការងាររបស់គំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងតាមបទពិសោធន៍ធ្វើការរបស់ខ្ញុំ។»

ការដែលអាចក្លាយជាជ័យលាភីនេះ ណារិន បានឆ្លងកាត់ការប្រកួតចំនួន៣លើក។ នៅលើកទី ១ ណារិន បានយកឈ្នះដៃគូរបស់ខ្លួនលើប្រធានបទការឈប់សម្រាក ហើយក្រោយមកទៀតយកឈ្នះលើ ប្រធានបទវិវាទការងារ និងដំណោះស្រាយ។ នៅវគ្គផ្តាច់ព្រ័ត្រ ណារិនត្រូវប្រឈមមុខនឹងបេក្ខជនចំនួន ២រូប ហើយនាងទទួលបានពិន្ទុខ្ពស់ជាងគេពីគណៈវិនិច្ឆ័យទាំង៣រូបដោយការបកស្រាយទៅលើករណីសិក្សាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទ។

ណារិន បាននិយាយថា «តាមរយៈការប្រកួតនេះ ខ្ញុំបានយល់ច្បាស់ជាងមុននូវច្បាប់ ជាពិសេស លើប្រធានដែលខ្ញុំបានពិភាក្សា ដូចជាការឈប់សម្រាក និងការដោះស្រាយវិវាទ។»

«ខ្ញុំពិតជាមានចិត្តរំភើបដែលបានទទួលជ័យលាភី។ ខ្ញុំនឹងព្យាយាមបង្កើនចំណេះដឹងនូវច្បាប់ស្តីពីការងារហើយនិងចែករំលែកចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំដល់មិត្តភក្តិ អ្នករួមការងារ និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលចង់ដឹង។»

ណារិន យល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរគួរតែព្យាយាមយល់ដឹងឱ្យបានច្រើនពីច្បាប់ស្តីពីការងារតាមរយៈការស្តាប់ និងអាន។ នាងបានបញ្ចេញទស្សនៈថា វាគឺជាការល្អប្រសិនបើមានការប្រកួតនេះម្តងទៀត ហើយនាងបានផ្តល់យោបល់ឱ្យមានការបណ្តុះបណ្តាលលើច្បាប់ស្តីពីការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ ដែលជាវិធីមួយដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង៕

ធ្វើការប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពលើបញ្ហារួមៈ គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងសហជីព

លោកស្រី អាលីហ្សិនថេត ដែលមានបទពិសោធន៍ជាច្រើនឆ្នាំដោយធ្វើការជាមួយសហជីព ថ្មីៗនេះបានចំណាយពេលរបស់ខ្លួនធ្វើជាទីប្រឹក្សាផ្នែកកសាងសមត្ថភាពសហជីពសម្រាប់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ។ បច្ចុប្បន្ន លោកស្រីជាប្រធានផ្នែកទំនាក់ទំនងសាធារណៈនៃសហភាពសហជីពអន្តរជាតិ។

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ គឺជាកម្មវិធីភាពជាដៃគូពិសេសមួយរវាងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) ដែលមានគោលបំណងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងារ និងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងសកលលោក។ នៅក្នុងបទសម្ភាសន៍នេះ លោកស្រី អាលីហ្សិនថេត នឹងបង្ហាញនូវទស្សនៈរបស់ខ្លួន លើការចូលរួមរបស់គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ជាមួយនឹងសហជីពក៏ដូចជាសក្តានុពលនៃអង្គការទាំងនេះដោយពាក់ព័ន្ធនឹងអនាគតរបស់ឧស្សាហកម្មមួយនេះ។

១. តើលោកស្រីអាចជម្រាបបានទេថាតើអ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ចំពោះការងាររបស់គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ជាមួយនឹងសហជីព ?

អ្វីដែលធ្វើឱ្យគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*ខុសប្លែកពីកម្មវិធីដទៃនោះគឺថា គំរោងនេះគឺជាកម្មវិធីត្រីភាគីដែលរួមមានរដ្ឋាភិបាល និយោជក និងសហជីព។ សម្លេងរបស់កម្មករតាមរយៈ សហជីពគឺមានសារៈសំខាន់ណាស់ ទាំងក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ និងដំណើរការនៃកម្មវិធីនេះ។ គោលបំណងរយៈពេលវែងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងក្នុងឧស្សាហ-កម្មនេះ តម្រូវឱ្យមាននូវការផ្តល់គំនិតថ្មីៗពីភាគីទាំងបី។ សហជីព គឺជាតួអង្គមួយដ៏សំខាន់ ដែលមិនត្រឹមតែផ្តល់នូវមតិយោបល់ថាតើកម្មវិធីនេះគួរតែដំណើរការ និងអាចធ្វើឱ្យរឹតតែមានប្រសិទ្ធិភាពបានយ៉ាងដូចម្តេចនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងធានាថាអត្ថប្រយោជន៍នានាត្រូវបានទទួល។

ការគាំទ្ររបស់គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*ដល់តួនាទីរបស់សហជីពមានសារៈសំខាន់។ យើងមិនអាចធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងដ៏ពិតប្រាកដ និងមាននិរន្តរភាពនៅក្នុងរយៈពេលវែងបានទេ ប្រសិនបើយើងមិនបានទទួលមតិយោបល់ពីសហជីព ក៏ដូចជារដ្ឋាភិបាល និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រ។

២. ដូចដែលលោកស្រីបានជ្រាបហើយថា មានសហជីពផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន តើគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ត្រូវពិចារណាយ៉ាងដូចម្តេចនៅពេលធ្វើការជាមួយពួកគេទាំងអស់នោះ?

ជាការពិតណាស់ មានសហជីពផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន ប៉ុន្តែពួកគេទាំងនោះតំណាងឱ្យសម្លេងកម្មករនិយោជិត ដោយមិនគិតពីសាវតា និងកម្រិតសមត្ថភាពផ្សេងៗគ្នាឡើយ។ ហេតុដូចនេះ គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ត្រូវធ្វើការជាមួយដៃគូផ្សេងៗគ្នា។ វាត្រូវការពេលវេលា និងភាពអត់ធ្មត់។ យើងត្រូវជួយកសាងទំនុកចិត្តរបស់ពួកគេ ដូច្នេះពួកគេអាចមានសមត្ថភាពដើម្បីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ សហជីពប្រហែលមិនអាចយល់ដឹងស៊ីជម្រៅពីគំរូនៃការធ្វើជំនួញ ឬក៏ទស្សនៈវិស័យនៃការគ្រប់គ្រងទេ ប៉ុន្តែ ពួកគេដឹងពីតថភាពនៅកម្រិតរោងចក្រ។ ដើម្បីធានានូវការផ្លាស់ប្តូរដ៏ពិតប្រាកដ និងបង្កើនអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ យើងត្រូវឱ្យមានការជឿទុកចិត្តពីកម្មករនិយោជិត និងយល់ដឹងឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីទស្សនៈវិស័យរបស់ពួកគេ មានន័យថាយើងត្រូវធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសហជីពទាំងឡាយ។

៣. តើមានសារៈសំខាន់យ៉ាងដូចម្តេចក្នុងការដែលមានសហជីព?

ការដែលមានសហជីព គឺមានសារៈសំខាន់ណាស់។ ចំនួនដ៏ច្រើននៃសហជីពនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីប្រវត្តិសាស្ត្រនយោបាយរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងទំនាក់ទំនងទៅនឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យនៅកន្លែងធ្វើការ។ សហជីពដ៏ល្អគឺជាស្ថាប័នដែលប្រកាន់យកលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដែលសមាជិករបស់ខ្លួនបានផ្តល់គំនិតផ្សេងៗសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដើម្បីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដោយពិតប្រាកដនោះ មេដឹកនាំសហជីពត្រូវមានកម្រិតជំនាញច្បាស់លាស់ ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការលើកទឹកចិត្តដោយសារតែពួកគេត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

៤. តើសហជីពអាចធ្វើការប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពបានដោយរបៀបណា?

ដើម្បីអាចតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនោះ សហជីពត្រូវមានជំនាញខាងប្រាស្រ័យទាក់ទង និងឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលាទៅនឹងតម្រូវការរបស់សមាជិករបស់ខ្លួន។ លើសពីនេះទៅទៀត ពួកគេត្រូវចេះដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗ ដែលពេលខ្លះត្រូវធ្វើការជាមួយរដ្ឋាភិបាល ហើយពេលខ្លះទៀត ត្រូវធ្វើការជាមួយនិយោជក ហើយពេលខ្លះទៀតក៏ត្រូវធ្វើការជាមួយភាគីទាំងពីរផងដែរ។

សហជីពទាំងឡាយនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាហាក់ដូចជាមិនទាន់ចេះយល់ចិត្តគ្នា និងចុះសម្រុងគ្នានៅឡើយទេ។ ដូច្នេះ សហជីពត្រូវបង្កើតយន្តការមួយដើម្បីចែករំលែកបទពិសោធន៍ ព្យាយាមរៀនពីគ្នាទៅវិញទៅមក និងស្វែងរកវិធីដើម្បីធ្វើការរួមគ្នាប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពលើផលប្រយោជន៍រួម។ បញ្ហាប្រឈមមុខទាំងនេះគឺកើតឡើងដោយសារតែការដែលមានសហជីពជាច្រើនផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ការចូលរួម និងធ្វើការជាមួយនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាល មិនមែនមានន័យថា សហជីពត្រូវមានគំនិតយោបល់ដូចអ្នកទាំងនោះឡើយ តែផ្ទុយទៅវិញនេះជាដំណើរការមួយនៃកិច្ចពិភាក្សា និងការចរចាដើម្បីឈានទៅរកដំណោះស្រាយប្រកបដោយសន្តិភាព និងផ្អែកតាមច្បាប់។ នៅប្រទេសអូស្ត្រាលីដែលជាប្រទេសកំណើតរបស់ខ្ញុំនោះ សហជីពមានភាពសកម្មអស់រយៈពេល ១៥០ឆ្នាំមកហើយ ហើយពួកគេមានបទពិសោធន៍ និងមេរៀនជាច្រើនដើម្បីសិក្សា។ ចំណែកឯនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិញ ច្បាប់ស្តីពីការងារទើបតែចូលជាធរមាននៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយប្រជាពលរដ្ឋនៅកំពុងតែស្វែងយល់ពីរបៀបដើម្បីសម្របទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនានា។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅមានមេដឹកនាំសហជីពមួយចំនួនដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិល្អ និងពូកែផងដែរ។ ទាំងសមាជិក និងមេដឹកនាំសហជីពត្រូវយល់ដឹងឱ្យច្បាស់លាស់នូវតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ដូចនេះពួកគេអាចដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះដោយហ្មត់ចត់។

៥. តើគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងសហជីពត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះដើម្បីជួយដល់កម្មករនិយោជិតនៅពេលដែលមានបញ្ហាវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក?

វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលលោកជាញឹកញាប់ត្រូវបានគេសំដៅទៅលើអ្វីមួយដែលធុរជន និងរដ្ឋាភិបាលត្រូវធ្វើការឆ្លើយតប។ វាមានសារៈសំខាន់ដែលសម្លេងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេលឺ ពីព្រោះថា កង្វល់នៃពលកម្មគឺមានភាពចាំបាច់ចំពោះការងើបឡើងវិញនៃសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក។ ហើយវាក៏មានសារៈសំខាន់ដើម្បីធានាឱ្យបានថា ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង មិនមែនធ្លាក់ចុះនោះឡើយ។

នៅក្នុងភាពជាក់ស្តែង សហជីពត្រូវធានាថាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានរក្សាឱ្យនៅដដែល ហើយចំនួននៃប្រាក់ឈ្នួលទៀតសោតគឺគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីរស់នៅឱ្យបានសមរម្យ។ អ្វីផ្សេងទៀតដែលត្រូវទទួលបានដូចជា ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សម្រាកតំហែមាតុភាព ត្រូវអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមតែអាចធ្វើទៅបាន។ ការធានាបាននូវសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងទំនាក់ទំនងការងារឱ្យបានល្អ និងកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការគឺមានសារៈសំខាន់។

តួនាទីដ៏សំខាន់របស់គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* គឺធានាឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារសមរម្យបន្តទៀត ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងត្រូវបានគេគោរពដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់។ ហើយលើសពីនេះទៅទៀត គំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* អាចដើរតួនាទីនៅក្នុងការវិភាគពីផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងនៃវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក និងធ្វើការតាមដានទៅលើអ្វីដែលពិតជាកំពុងកើតមានឡើងនៅក្នុងរោងចក្រ ដូចជាៈ ថាតើពួកគេអាចរក្សានូវផលិតកម្មរបស់ពួកគេបានដែរឬទេ ថាតើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារត្រូវបានគេអនុលោមទៅតាមច្បាប់ដែរ ឬទេ ថាតើការរៀបចំការម៉ោការបន្តបានធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ មានភាពប្រសើរឡើង ឬធ្លាក់ចុះសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងថាតើលទ្ធភាពទទួលបានអ្វីផ្សេងទៀតដែលត្រូវទទួលបានដោយយោងតាមច្បាប់ត្រូវបានគេគោរពដែរឬក៏អត់៕

ខ្សែភាពយន្តឯកសារបង្ហាញពីស្ថានភាពអ្នកទទួលផលពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

កម្មករនិយោជិតរៀបរាប់ពីជីវិតការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងខ្សែភាពយន្តឯកសារក្នុងឈុតមួយ ដែលមានចំណងជើងថា "មួយថ្ងៃនៅរោងចក្រ"

ខ្សែភាពយន្តឯកសារជាស៊េរី ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរត្រូវបានផលិតក្នុងគោលបំណងដើម្បីអប់រំដល់សាធារណជនអំពីតថភាពនៃឧស្សាហកម្មនេះតាមរយៈរឿងរ៉ាវដ៏គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍របស់មនុស្សដោយបង្ហាញពីការផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់ និងប្រយោលពីវិស័យនេះ។ ខ្សែភាពយន្តឯកសារនេះគ្របដណ្តប់លើទស្សនៈវិស័យផ្សេងៗគ្នា រួមមាន កម្មករនិយោជិត ម្ចាស់រោងចក្រ តំណាងសហជីព អ្នកលក់អាហារផ្សេងៗ និងអ្នកគ្រប់គ្រងសហគ្រាស។

- មួយថ្ងៃនៅរោងចក្រ : ឈុតនេះបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពរួមក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយបង្ហាញពីកម្មការិនីកាត់ដេរមួយរូបដែលរៀបរាប់អំពីជីវិតការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងរោងចក្រ។ ហើយវាក៏បង្ហាញពីកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែលស្វែងរកព័ត៌មានពីតំណាងសហជីពអំពី ដំណើរការ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីការចូលជាសមាជិកសហជីព។

- មួយថ្ងៃជុំវិញរោងចក្រ : ឈុតនេះបង្ហាញពីសកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃរបស់ប្រជាជនដែលទទួលប្រយោជន៍ដោយប្រយោលពីឧស្សាហកម្មនេះ ដែលរួមមានអ្នកជួលផ្ទះឱ្យកម្មករនិយោជិត អ្នកលក់ដូរ និងអ្នករត់ម៉ូតូឌុប។

- មួយថ្ងៃសម្រាកពីការងារ : ឈុតនេះបង្ហាញពីកម្មការិនីមួយរូបធ្វើដំណើរទៅកាន់ស្រុកកំណើត ដើម្បីទៅលេងឪពុកម្តាយ និងយកលុយមួយចំនួនទៅឱ្យពួកគេ។ នាងមានភាពសប្បាយរីករាយដែលបានសម្រាក និងនៅជួបជុំគ្រួសារ។

- ចុងសប្តាហ៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង : ឈុតនេះបង្ហាញពីការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រីជាតិកម្ពុជា ហើយក៏បានបង្ហាញពីភាពសប្បាយរីករាយដោយបានជួបជុំជាមួយគ្រួសារ ជាពិសេសកូនៗជាទីស្រលាញ់។

ដើម្បីទស្សនាវីដេអូឈុតខ្លីនៃភាពយន្តឯកសារទាំងបួនឈុត សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ www.betterfactories.org៕

ការឆ្លើយតបដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពៈ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបានបង្កើត

នៅប្រទេសកម្ពុជា មេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ ប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើយុវវ័យ ជាក្រុម ដែលមានភាពសកម្មនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។ ដោយហេតុនេះហើយ មេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍គឺជាបញ្ហារបស់កន្លែងធ្វើការ ពីព្រោះថាវាប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីកម្រិតពីការរីករាលដាល និងលុបបំបាត់នូវស្លាកស្នាមនៃមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ និងការរើសអើង។ ការទប់ស្កាត់នូវមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ទាមទារការចូលរួមពីភាគីទាំងពីរ គឺភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនាពេលថ្មីៗនេះ នឹងជួយឱ្យនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតធ្វើការជាដៃគូជាមួយគ្នាប្រឆាំងនឹងការរីករាលដាលនៃមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍តាមរយៈការអប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន។

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី មេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការគឺជាឧបករណ៍នៃ «របៀបប្រើ» ដោយវាបានផ្តល់ឱ្យនូវគោលការណ៍ជាក់ស្តែងពីរបៀបដើម្បីបង្កើត និងអនុវត្តនូវកម្មវិធី និងគោលនយោបាយស្តីពី មេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការ។ គោលការណ៍នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយសហការជាមួយកម្មវិធីមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ហើយវាបានគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាជាច្រើន។

គោលការណ៍នេះគឺជាឧបករណ៍នៃមូលដ្ឋានគ្រឹះមួយ ដែលកន្លែងធ្វើការទាំងអស់អាចប្រើដើម្បីគ្រប់គ្រងបញ្ហាមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ និងក៏ដើម្បីពង្រីកនូវសកម្មភាព ដែលមានស្រាប់នៅកន្លែងធ្វើការ។ គោលការណ៍នេះជួយបង្កើតនូវវិធានការណ៍ទប់ស្កាត់ និងបង្កើតនូវវប្បធម៌សុវត្ថិភាពដែលមានស្រាប់នៅកន្លែងធ្វើការដែលអាចឱ្យកន្លែងធ្វើការនោះសម្របទៅតាមគោលការណ៍នៃបរិបទ និងស្ថានភាពរបស់ពួកគេ។

ការផ្សព្វផ្សាយការយល់ដឹង និងការបណ្តុះបណ្តាលលើ មេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ ដោយមានភាពជោគជ័យអាចត្រូវបានរៀបចំឡើងប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពបាន លុះកណាតែនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីដាក់ការទប់ស្កាត់បញ្ហាមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍ជាបញ្ហាសំខាន់នៅក្នុងរបៀបវារៈផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាព។ នៅក្នុងភាពជាដៃគូនេះ ពួកគេនឹងអាចអនុវត្តនូវកម្មវិធីមេរោគអេដស៍ និងជម្ងឺអេដស៍នៅកន្លែងធ្វើការដោយជោគជ័យ។

ព័ត៌មានពិស្តារនៃគោលការណ៍ណែនាំនេះអាចរកបាននៅលើគេហទំព័រៈ www.betterfactories.org៕

ព្រឹត្តិប័ត្រនេះ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយដោយគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។
ទស្សនៈទាំងឡាយនៅក្នុងព្រឹត្តិប័ត្រនេះ មិនជាចាំបាច់ឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈជាផ្លូវការរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឡើយ ។

ផ្ទះលេខ ៩ ផ្លូវលេខ ៣២២ សង្កាត់បឹងកេងកងទី ១ ភ្នំពេញ កម្ពុជា - ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២៦៤២
ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១២ ៨៤៧ លេខបន្ត ១០៦ - ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១២ ៩០៣
សម្រាប់ការទទួលយកព្រឹត្តិប័ត្រអេឡិចត្រូនិច សូមចុះឈ្មោះតាមរយៈវិបសាយ www.betterfactories.org/ilo
សម្រាប់ចម្ងល់ផ្សេងៗ សូមទាក់ទងមកកាន់មន្ត្រីទំនាក់ទំនង តាមរយៈអ៊ីម៉េល betterfactories@ilo.org

Cambodia