ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

អោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ២៥

ស្តីពី

លក្ខខណ្ឌការងារ

ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា

ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១០

រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសារជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០១១
បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី១ ឆ្នាំ២០១១

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទទួលបានការរក្សាសិទ្ធិ ដោយអនុលោមតាមពិធីសារទីពីរនៃអនុសញ្ញា ស្តីពីសិទ្ធិលើកម្មសិទ្ធិបញ្ញាជាសកល។ តែទោះជាយ៉ាងណាក្តី ដំណកស្រង់ខ្លីៗពីការបោះពុម្ពទាំងនេះ អាចត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយពុំចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតឡើយ ក្រោមលក្ខខណ្ឌដែលប្រភពនៃការដកស្រង់នោះ ត្រូវបានគូសបញ្ជាក់។ ចំពោះសិទ្ធិនៃការផលិតឡើងវិញឬការបកប្រែ គួរតែដាក់ពាក្យសុំទៅកាន់ផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយ(សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត) នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលដើរតួនាទីក្នុងនាមអង្គការទាំងពីរនេះ តាមរយៈអាសយដ្ឋានCH-1២១១ ហ្សឺណែវ ២២ ប្រទេសស្វីស ឬតាមរយៈអ៊ីម៉េល pubdroit@ilo.org.។ សារជីវកម្មអន្តរជាតិ និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ សូមស្វាគមន៍ការដាក់ពាក្យសុំទាំងអស់។

បណ្ណាល័យ ស្ថាប័ន និងអ្នកប្រើប្រាស់ផ្សេងទៀត ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយនឹងអង្គការនៃសិទ្ធិលើការផលិតឡើងវិញ អាចធ្វើការថតចម្លងបាន ដោយអនុលោមតាមអាជ្ញាប័ណ្ណ ដែលផ្តល់ឲ្យពួកគេដើម្បីគោលបំណងនេះ។ សូមចូលទៅកាន់គេហទំព័រ www.ifrro.org ដើម្បីស្វែងរកអង្គការនៃសិទ្ធិលើការផលិតឡើងវិញនៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបង្ហាញនៅក្នុងទិន្នន័យបោះពុម្ពផ្សាយ

របាយការណ៍សំយោគទី២៥ លើលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរប្រទេសកម្ពុជា នៃគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា របស់ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ហ្សឺណែវៈ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០១១
១ v

លេខសៀវភៅស្តង់ដារអន្តរជាតិ (ISBN): ៩៧៨-៩២-២-៨២៥៩៣៩-២ (web pdf)

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ប្រទេសកម្ពុជា

លក្ខខណ្ឌការងារ/ ឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់/ ស្តង់ដារការងារ/ សិទ្ធិកម្មករនិយោជិត/ ការគ្រប់គ្រង/ តួនាទីរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ/ ប្រទេសកម្ពុជា

១៣.០៣.១

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា ដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការលើកយកមកបង្ហាញនូវសំភារៈនានា នៅក្នុងនោះមិនបានបង្ហាញអំពីទស្សនៈយោបល់របស់សារជីវកម្មអន្តរជាតិ ឬអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគតិ

យុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ វិស័យ ឬព្រំដែននៃសិទ្ធិអំណាចរបស់ប្រទេសនោះឡើយ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ។
ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សា អត្ថបទដែលមានចុះមានហត្ថលេខា និងអត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀតគឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមពីសារជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឬអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពនោះទេ។

ការយោងទៅរកឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិនកំណត់អំពីការយល់ព្រមរបស់សារជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឬអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទេ ហើយការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរការណាមួយមិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវភៅធំៗ ឬដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ នៃការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-១២១១ ហ្សឺណែវ ២២ ប្រទេសស្វីស។ សៀវភៅ និងបញ្ជីរាយនាមឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃ តាមរយៈអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉េល: pubvente@ilo.org។

សូមមើលគេហទំព័ររបស់យើងខ្ញុំ: www.ilo.org/publns

របាយការណ៍សំយោគ

01-05-2010 - 31-10-2010

131 រោងចក្រដែលបានត្រួតពិនិត្យ

១. អំពីគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានគោលបំណងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកម្ពុជាដែលនាំចេញសំលៀកបំពាក់ ។ គំរោង រួមបញ្ចូលនូវការត្រួតពិនិត្យឯករាជ្យ និងការស្វែងរកដំណោះស្រាយផ្សេងៗដោយការលើកជាសំណូមពរដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការណែនាំ និងព័ត៌មាន ។

២. ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន (Information Management System - IMS) លើកដំបូងបង្អស់មួយលើពិភពលោក ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យនិងរាយការណ៍ពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ IMS គឺជាប្រព័ន្ធដើរដោយកុំព្យូទ័រទាំងស្រុង សំរាប់ប្រមូល រក្សាទុក និងវិភាគទិន្នន័យ ។ ប្រព័ន្ធព័ត៌មាននេះ អនុញ្ញាតអោយមានការបង្កើតរបាយការណ៍ដែលត្រូវបានសំរិតសំរាំងអោយសមស្របទៅតាមតំរូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ និងផ្តល់នូវការធានាសន្តិសុខល្អប្រសើរ ការងាយស្រួលបើកមើលព័ត៌មាន និងតម្លាភាពប្រសើរជាងមុន ។

IMS ធ្វើអោយមានប្រសិទ្ធិភាព និងរួមបញ្ចូលគ្នានូវទិន្នន័យដែលប្រមូលបានក្នុងកំឡុងពេលចុះត្រួតពិនិត្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារតាមរោងចក្រ ។ ដោយធ្វើការចងក្រងព័ត៌មានតាមប្រព័ន្ធអេឡិចត្រូនិកនេះ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឥឡូវនេះបង្កើតរបាយការណ៍ដោយស្វ័យប្រវត្តិសំរាប់រោងចក្រនីមួយៗ ដែលបង្ហាញពីការអនុវត្តន៍តាមច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់រោងចក្រទាំងនោះ ក៏ដូចជាសំណូមពរនានាសំរាប់ការកែលំអ ។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធទិន្នន័យអេឡិចត្រូនិករបស់វា IMS ក៏អាចផ្តល់ជូននូវរបាយការណ៍អំពីរោងចក្រជាក្រុមៗ ឬអំពីឧស្សាហកម្មទាំងមូលផងដែរ ។ ប្រព័ន្ធនេះ អាចប្រៀបធៀបការប្រតិបត្តិរបស់រោងចក្រប្រភេទផ្សេងគ្នា រៀបលំដាប់ថ្នាក់បញ្ហាសំខាន់ៗ និង លំអិតព័ត៌មានផ្សេងៗបញ្ចូលគ្នា ដែលចាំបាច់សំរាប់ការវិភាគ ។

IMS បង្កលក្ខណ:អោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចបង្កើតរបាយការណ៍បានជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និងចិន ។ របាយការណ៍ទាំងនេះ កាន់តែមានភាពងាយស្រួលសំរាប់អ្នកប្រើប្រាស់ ។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធនេះមានមូលដ្ឋានលើអ៊ីនធឺណិត ការរកមើលព័ត៌មាន មានភាពឆាប់រហ័សនិងងាយស្រួល ។

រោងចក្រទាំងឡាយអាចអនុញ្ញាតអោយ អ្នកបញ្ជាទិញ អ្នកលក់ និងអ្នកប្រើប្រាស់ដទៃទៀត មើលរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យរបស់ពួកគេបាន ដោយបំពេញលើ " បែបបទផ្តល់ការប្រើប្រាស់ដល់ភាគីទីបី "រួចបញ្ជូនមកកាន់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ ភាគីទីបីដែលត្រូវបានផ្តល់ការអនុញ្ញាត អាចទទួលបាននូវសិទ្ធិប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ IMS ដោយបញ្ជូន ពាក្យសំរាប់ជាវការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ ដែលបំពេញរួច មកកាន់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយបង់ថ្លៃការប្រើប្រាស់ ។ នៅពេលដែលបែបបទទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជូនមកដល់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងចេញ ឈ្មោះអ្នកប្រើប្រាស់ និង លេខសំងាត់ ដល់អ្នកដែលត្រូវបានអនុញ្ញាត អោយមើលរបាយការណ៍ព័ត៌មានរបស់រោងចក្រតាមអ៊ីនធឺណិតបាន ។

៣. អំពីរបាយការណ៍នេះ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា កំពុងឈានទៅប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធថ្មីមួយសំរាប់ប្រមូល វិភាគ និង រាយការណ៍ទិន្នន័យស្តីពីការពិនិត្យឃ្លាំមើលរោងចក្រ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រព័ន្ធថ្មីនេះ (ដែលមានឈ្មោះថា STAR) កំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៅក្នុងគំរោងមួយដែលមានឈ្មោះថា ការងារកាន់តែប្រសើរ (សូមមើល www.betterwork.org)។ STAR នឹងធ្វើអោយកាន់តែប្រសើរនូវរបៀបវាស់វែង និង រាយការណ៍ពីតំលៃសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ហើយ នឹងអនុញ្ញាតអោយមានការប្រៀបធៀបទិន្នន័យសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់នេះ រវាងប្រទេសមួយនិងប្រទេសមួយទៀត។ ឧទាហរណ៍ STAR នឹងដាក់បញ្ចូលទិន្នន័យស្តីពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលរងផលប៉ះពាល់ នៅក្នុងការគណនាកំរិតអនុលោមតាមច្បាប់សរុប។ (នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រភេទ «សន្ទស្សន៍នៃភាពធ្ងន់ធ្ងរ» នេះ មិនត្រូវបានយកមកគិតឡើយ នៅពេលគណនាតំលៃសរុបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយប្រើប្រព័ន្ធ IMS)។ នៅក្នុងការរំពឹងអន្តរកាលឈានទៅប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធ STAR នេះ រោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា បានបញ្ច្រាបរបាយការណ៍សំយោគ ដើម្បីផ្តោតលើព័ត៌មាន ដែលទំនងជានៅស្របគ្នាបំផុតជាមួយនឹងទិន្នន័យ ដែលនឹងបង្កើតឡើងតាមរយៈ STAR ។

៣.១ ព័ត៌មានរោងចក្រដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ

ក្រាហ្វិកនិងតារាងភាគច្រើននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ បង្ហាញពីព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យថ្មីៗដកស្រង់ពីរបាយការណ៍រោងចក្រដែលបានចេញផ្សាយក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះ ។ ប្រសិនបើក្នុងកំឡុងពេលនេះរោងចក្រមានរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យ ២ លើក នោះមានតែព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍ នេះ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើរោងចក្រមិនទាន់មានរបាយការណ៍ត្រួតពិនិត្យទាល់តែសោះនៅក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែចុងក្រោយនេះទេ នោះពុំមានព័ត៌មានរបស់រោងចក្រនោះបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ ។ ក្រាហ្វិកនិងតារាងដែលបង្ហាញពីបណ្តុំព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលនេះ មានចំនងជើងថា " ៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ " ។

ក្រាហ្វិកនិងតារាងផ្សេងទៀត បង្ហាញព័ត៌មានអំពីឧស្សាហកម្មទាំងមូល ។ វាបង្ហាញព័ត៌មានដែលបានពីរបាយការណ៍ថ្មីបំផុតសំរាប់រោងចក្រកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនបិទទ្វារឬផ្អាកដំណើរការ) ព្រមជាមួយនិងព័ត៌មាននៃការចុះត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលដែលមាននៅក្នុងប្រព័ន្ធ IMS ។ ក្រាហ្វិកនិងតារាងដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងលក្ខណៈរបៀបនេះ មានចំនងជើងថា " ឧស្សាហកម្មទាំងមូល " ។

តួលេខភាគរយទាំងអស់ដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានសំរួលទៅជាតួលេខគត់ដែលប្រហាក់ប្រហែលបំផុត ។

៤. ព័ត៌មានត្រួតពិនិត្យថ្មីៗនៃឧស្សាហកម្ម

៤.១ ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការ និង ចំនួនកម្មករនិយោជិត (ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)

	31-10-2010	01-05-2010
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ	257	243
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	312,279	280,443

កំណត់សំគាល់: តួលេខទាំងនេះគឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មផ្តល់អោយ។ ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការពេញលេញ រួមមានគ្រប់រោងចក្រនាំចេញទាំងអស់ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបង្ហាញថាកំពុងមានប្រតិបត្តិការ។

៤.២ ចំនួននៃការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ

ក្នុងកំឡុងពេល ៦ ខែមុននេះ មានរោងចក្រចំនួន 131 ត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រនានា ដែលចុះឈ្មោះជាមួយនឹងគំរោង ។ រោងចក្រខ្លះបានចុះឈ្មោះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និង មានការចុះពិនិត្យមើលជាច្រើនដង ។ តារាងខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីចំនួនរោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមចំនួនលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល ដែលបានធ្វើឡើងកាលពី ៦ ខែមុន ។

តារាងទី ១

រោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល

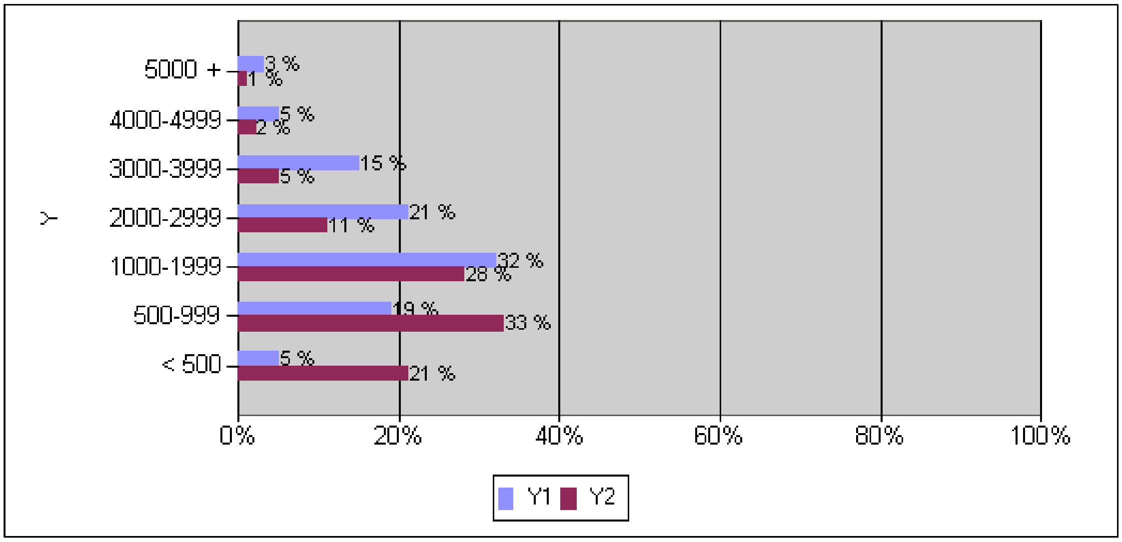
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លើកនៃការចុះពិនិត្យមើល	ចំនួនរោងចក្រ	% នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះពិនិត្យមើល
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 1	8	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 2	5	4%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 3	17	13%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 4	11	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 5	10	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 6	10	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 7	19	15%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 8	12	9%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 9	15	11%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 10	10	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 11	12	9%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 12	2	2%
សរុប	131	100%

៤.៣ ទំហំរោងចក្រ

ក្រាហ្វិកទី ១

ការប្រៀបធៀបភាគរយរបស់រោងចក្រ និង កំលាំងពលកម្មគិតតាមទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត)
(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = នៃចំនួនរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

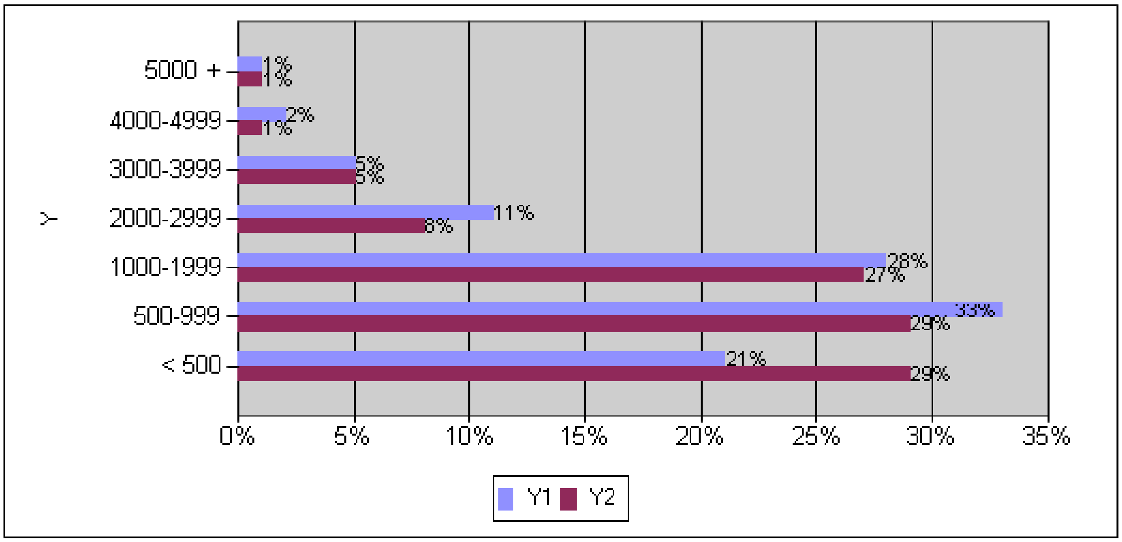
Y1 = % នៃកំលាំងពលកម្ម

មានកម្មករនិយោជិក3ភាគ4កំពុងធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រដែលមាននិយោជិកចាប់1000នាក់ឡើងទៅបើទោះបីជាកម្មករភាគច្រើនជួលកម្មករនិយោជិកតិចជាង1000នាក់ក៏ដោយ។

៤.៤ បំរែបំរួលនៃទំហំរោងចក្រទៅតាមពេលវេលា

ក្រាហ្វិកទី ២

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y = ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត

Y1 = % នៃរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y2 = % នៃរោងចក្រកាលពី ១២ ខែមុន

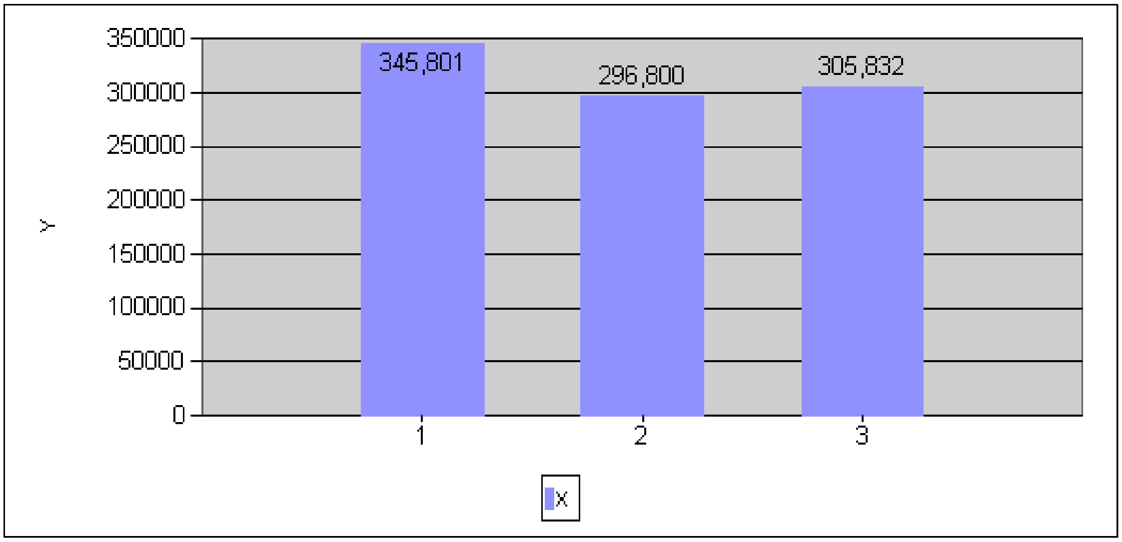
ចាប់តាំងពីខែតុលា ឆ្នាំ 2007 មកនេះជារបាយការណ៍លើកទីមួយហើយដែលបង្ហាញពីការថយចុះនូវភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិកតិចជាង 500នាក់។ នេះទំនងជាកើតឡើងដោយសារការលំបាកដែលរោងចក្រតូចៗជាពិសេសរោងចក្រដែលពឹងផ្អែកលើការងារម៉ៅការបន្តពីរោងចក្រធំៗនៅក្នុងកំឡុងពេលវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច។

៤.៥ កម្មករនិយោជិត ដែលជួលអោយធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដែលត្រួតពិនិត្យដោយគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានជួលអោយធ្វើការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន កាលពី ១ឆ្នាំមុន និង កាលពី ២ឆ្នាំមុន នៅតាមរោងចក្រ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយផ្អែកទៅតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបាន នៅក្នុងការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល។

ក្រាហ្វិកទី ៣

(ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)



១ កាលពី ២ ឆ្នាំមុន
២ កាលពី ១ ឆ្នាំមុន
៣ នាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y = ចំនួនកម្មករនិយោជិត

ភាគរយបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី នៅតាមរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយគំរោងនេះ គឺ 92 %

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

ចំនួនការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរបានកើនឡើងក្នុងកំរិតមធ្យមជាលើកទី1 ចាប់តាំងពីវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចបានប៉ះ ពាល់ដល់ឧស្សាហកម្មនេះកាលពីចុងឆ្នាំ2008មក។ កំរិតចំនួនការងារនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺកើនឡើង3ភាគរយ បើប្រៀបធៀបជាមួយឆ្នាំមុន។ ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មក៏បង្ហាញផងដែរអំពីការងើបឡើងវិញនៅក្នុង វិស័យនេះ ដោយចំនួនការងារបានកើនឡើងលើស 300000ការងារជាលើកទី១ នៅក្នុងខែសីហាកន្លងទៅនេះចាប់តាំងពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ2009មក។

៤.៦ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)

	31-10-2010	01-05-2010
ចំនួនរោងចក្រ	262	267
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	305,832	297,470

កំណត់សំគាល់:ឡ ចំនួនរោងចក្រ ដែលបង្ហាញខាងលើ រួមមានគ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ (មិនបិទទ្វា ឬ មិនព្យួរការងារ) ដែលត្រូវបានចុះឈ្មោះជាមួយនឹង និង ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។
ចំនួនការងារត្រូវបានដកចេញពីរបាយការណ៍ពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយបំផុត សំរាប់គ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំងអស់ ដែលមានទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើល នៅក្នុង IMS តាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ ទិន្នន័យ ឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះ ត្រូវបានប្រមូលនៅក្នុងរយ:ពេលជាច្រើនខែ។ ការផ្លាស់ប្តូរទំហំរោងចក្រ(ចំនួនកម្មករនិយោជិត) ឬ ស្ថានភាពរបស់រោងចក្រ (ឧ.បិទទ្វា) ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារាងនេះឡើយ។

បញ្ជីលំអិតរបស់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មាននៅក្នុងវិបសាយរបស់យើង:
[http://www.betterfactories.org/monitoring.aspx?z=5&c=1]

បើទោះបីជាមានចំនួនរោងចក្រមានការថយចុះតិចតួចក៏ដោយក៏ចំនួនកំលាំងពលកម្មមានការកើនឡើងនៅក្នុងរយះពេល 6ខែចុងក្រោយនេះ។ នេះអាចដោយសារតែភាគរយនៃរោងចក្រតូចៗ(រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិកជាង 500នាក់) មានការថយចុះខណៈពេលភាគរយនៃរោងចក្រធំៗបានកើនឡើងរីនៅដដែល នៅក្នុងឆ្នាំចុងក្រោយនេះ(សូមមើលក្រាហ្វិកទី2)។

៥. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់

៥.១លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	99%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(១)	89%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង(១)	98%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់(២)	99%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល(១,២)	97%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីបុង(១,២)	88%
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ(៣)	97%
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	55%
ក- ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលកំឡុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	3%
ខ- ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតកំឡុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	52%
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	79%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	90%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	8%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	27%
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន(៤)	56%
គំទ្បើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ(៥)	73%

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

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម

ម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

(៣) តួរលេខនេះបងាញអពការគោរពច្បាបការងារ
ដែលតំរូវអោយផ្តល់ថ្ងៃឈប់សំរាកចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងទំរង់នៃការផ្តល់ជាថ្ងៃឈប់សំរាក រឺក៏គិតជាសាច់ប្រាក់។ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏បានត្រួតពិនិត្យទៅលើល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង តំរូវការផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទិនទៅនឹង ច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានរាប់បញ្ចូលនៅក្នុងទូរលេខខាងលើ ពោលគឺថាតើប្រាក់រង្វាន់ត្រូវបានកាត់ចេញក្នុងកំឡុងពេលឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ និង ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានកំហិតអោយឈប់សំរាកដោយមិនសមហេតុផលឬទេ
ថាតើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានផ្តល់ចំនួនថ្ងៃឈប់សំរាកបន្ថែមទៀត រឺទេ រៀងរាល់៣ឆ្នាំម្តង និង ថាតើអ្នកគ្រប់គ្រង បានទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលធ្វើការបង់ប្រាក់ឈ្នួលជាជំនួសសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

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

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

ការអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិកពេញសិទ្ធនៅតែមានកំរិតខ្ពស់។ ប៉ុន្តែការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងមានការកើនឡើងដែលទំនងជាដោយសារការងើបឡើងវិញនៃសេដ្ឋកិច្ចក្នុងវិស័យនេះ
ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបតួលេខបង្ហាញពីអនុលោមទាំងនេះជាមួយនឹងតួលេខនៅក្នុងរបាយការណ៍2មុន សូមមើលឧបសម្ពន្ធ័ទី1។

៥.២ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ

លទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

ពលកម្មកុមារ	រោងចក្រចំនួន 0 មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ (0%) កម្មករនិយោជិតចំនួន 0 នាក់មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ
ការងារដោយបង្ខំ	រោងចក្រចំនួន 0 បានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ (0%)
ការរើសអើង (១)	រោងចក្រចំនួន 10 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង (8%)
សហជីព (២)	រោងចក្រចំនួន 96 មានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 (73%) សហជីពចំនួន 192 មានវត្តមាន
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព	៥៨% នេះបើយោងតាមរបាយការណ៍នៃការអង្កេតកំណត់ចំណុចដៅ ឆ្នាំ ២០១០ ដែលធ្វើការសិក្សាតាមដានពីកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលបានរងផលប៉ះពាល់ខ្ញុំដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ដែលត្រូវបានសិក្សាដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការ អភិវឌ្ឍន៍
សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ	រោងចក្រចំនួន 5 បានរំខានដល់សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ(4%)
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព	រោងចក្រចំនួន 6 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (5%)
កូដកម្ម (៣)	រោងចក្រចំនួន 17 មានកូដកម្ម (13%) មានកូដកម្មចំនួន 20 បានកើតឡើង
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់ មួយ ឬ ច្រើន (៤)	រោងចក្រចំនួន 17 កូដកម្មចំនួន 20 (100% នៃកូដកម្មសរុប)

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

(2) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

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

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

ការជ្រៀតជ្រែកជាមួយសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិក និងករណីរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីពមានការកើនឡើងតិចតួចចាប់តាំងពីរបាយការណ៍ចុងក្រោយមកខណៈពេលដែលភាគរយនៃរោងចក្រសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 បានថយចុះចំនួន6%។ ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបតួលេខទាំងនេះជាមួយនឹងតួលេខនៅក្នុងរបាយការណ៍2មុន។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ៖

កង្វះខាតនៃប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកំណើតជាសកលនៅប្រទេសកម្ពុជា និង ការបន្លំឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ធ្វើអោយមានការរារាំងដ៏ធំមួយដល់ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ។ ក្នុងការពិនិត្យមើលរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអនុវត្តការអង្កេតមើលជាក់ស្តែងលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលទំនងមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ។ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ក៏ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយចោះៗនិងដោយជ្រើសរើសផងដែរទៅលើកំនត់ត្រាការងារ ដើម្បីមើលថាតើកំនត់ត្រាទាំងនោះមានបង្ហាញថារោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុអោយចូលធ្វើការដែរឬអត់ ។ ដំណើរការស្រដៀងគ្នានេះក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីស្វែងរកថាតើរោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំដែរឬអត់ ពីព្រោះរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំអោយចូលធ្វើការ ត្រូវបំពេញនូវតំរូវការបន្ថែមមួយចំនួនទៀត (ឧទាហរណ៍ រក្សាទុកកំនត់ត្រា របស់កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ទទួលការអនុញ្ញាតិពីអាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេអោយចូលធ្វើការ និងការពារកម្មករនិយោជិតមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ពីទំរង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ) ។

ប្រសិនបើកំនត់ត្រាការងារមានលក្ខណៈជឿទុកចិត្តបាន (មានន័យថា ឯកសារមិនត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរ ហើយវាស្ថិតនៅក្នុងបញ្ជីនៃឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ដែលបានចែងនៅក្នុង ប្រកាស ១១/០៣) នោះមិនមានការស្រាវជ្រាវបន្តត្រូវបានធ្វើឡើងនោះទេ ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនមានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តបានទេនោះ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនឹងស្នើសុំឯកសារទាំងនោះពីកម្មករនិយោជិត ។ ប្រសិនបើឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុដែលគួរអោយជឿទុកចិត្តមិនអាចរកបានចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលទំនងមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការទេនោះ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអាចពិនិត្យមើលឯកសារដែលអាចរកបាននៅទីកន្លែងកំណើតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលសង្ស័យ ។ វាមានការលំបាកខ្លាំងណាស់សំរាប់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលទទួលបានឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុស្របច្បាប់តាមរយៈការបង់ប្រាក់ខុសច្បាប់ ឬក៏ស្វែងរកកម្មករនិយោជិត មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការដែលបានប្រើឯកសារអ្នកដ៏ទៃដែលមានអាយុស្របច្បាប់ជាឯកសាររបស់ខ្លួន ។

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

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សហការជាមួយអង្គការឃែរអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា បានធ្វើការសិក្សាមួយលើកម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ១០០០ នាក់ និង ប្រធានផ្នែករដ្ឋបាលនិងធនធានមនុស្សចំនួន ៨០ នាក់ ដើម្បីស្វង់មើល ទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងការងារនានា ដែលពិបាកនឹងឃ្លាំមើល និងដើម្បីពិនិត្យប្រៀបធៀបជាមួយនឹងលទ្ធផលសំខាន់ៗពីការពិនិត្យឃ្លាំមើល (ការសិក្សាយេនឌ័រ) ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ។អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទិសេរីភាពសមាគម ។

ការពិនិត្យឃ្លាំមើលសេរីភាពសមាគម និង ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ ។ អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពសមាគម ។

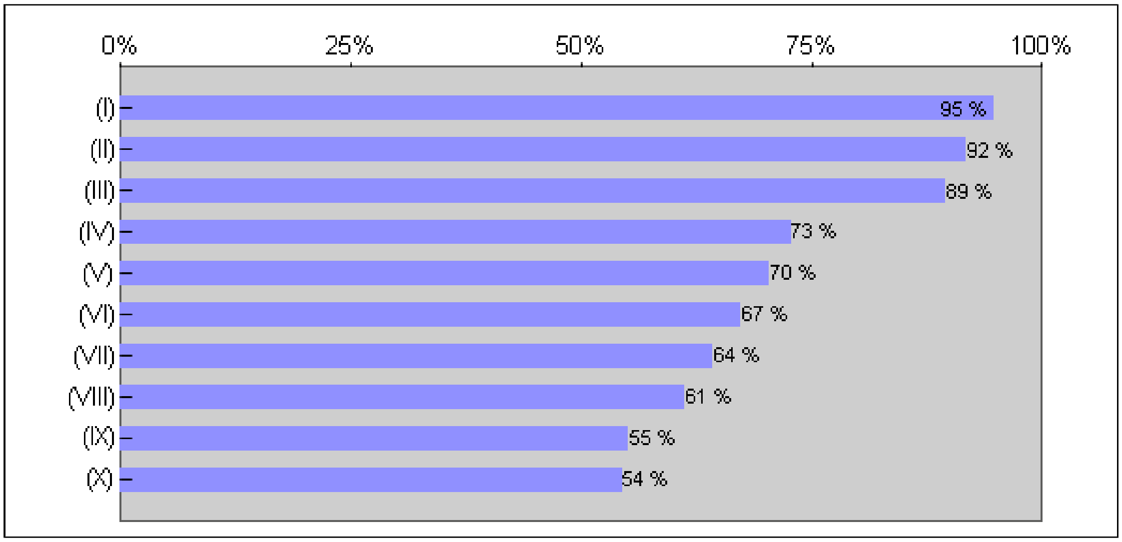
៥.៣ បញ្ហាធំៗទាំង ១០ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់

ក្រាហ្វិកនេះបង្ហាញពីសំណូមពរចំនួនដប់ ដែលតែងលើកឡើងញឹកញាប់ជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ សំណូមពរទាំងនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាធំៗទាំងដប់ ដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ ។

បញ្ហាការងារបន្ថែមម៉ោង និងបញ្ហាសុខភាពដែលលើកឡើងខាងក្រោមនេះនៅបន្តមានលើបញ្ជីនេះ ទៀតដែលនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីបញ្ហាលំបាកជាបន្តបន្ទាប់ដែលនិយោជិកប្រឈមនៅក្នុងការដោះស្រាយ បញ្ហាទាំងនេះ។

ក្រាហ្វិកទី ៤

% នៃរោងចក្រដែលមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ
នូវកៅអីដែលមានបង្អែកខ្នងនិងអាចរំកិលចុះឡើងបាន។

(II) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- ម្តងម្កាល

(III) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការមានការបំភ្លឺល្អ។

(IV) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(V) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថឈរ
នូវកៅអីដែលដាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីសំរាក។

(VI) គប្បីបង្កើនចំនួនបុគ្គលិករបស់គិលានដ្ឋានដោយ
- ធានាឱ្យប្រាកដថា មានបុគ្គលិកពេទ្យប្រចាំការក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការដែលត្រូវបានតំរូវ (រួមទាំងម៉ោងបន្ថែម)

(VII) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

(VIII) គប្បីផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ស្មើនឹង ៥%
នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុបក្នុងកិច្ចសន្យា
នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់របស់កម្មករផុតកំណត់ឬត្រូវបានបញ្ចប់។

(IX) គប្បីរៀបចំអោយមានទារកដ្ឋាននៅក្នុងឬក្បែរកន្លែងធ្វើការ ឬ
ចេញថ្លៃថែទាំកុមារអោយកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី។

(X) គប្បីផ្តល់ពែងទឹក ឬមធ្យោបាយមានអនាម័យល្អផ្សេងទៀតសំរាប់ហូបទឹក។

៦ វឌ្ឍនភាព

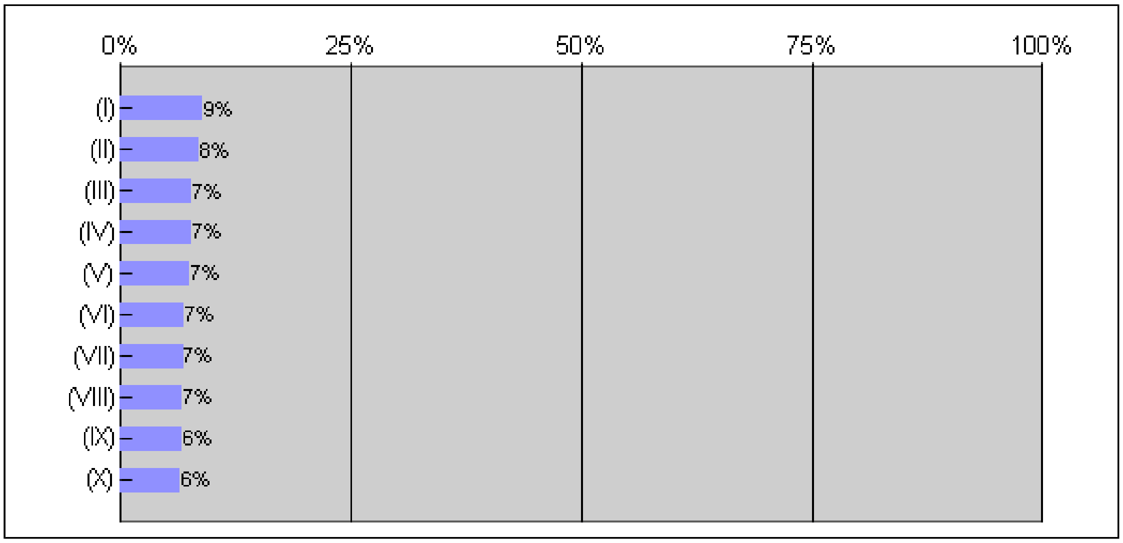
៦.១ ផ្នែកធំៗទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ

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

ចំនុចល្អប្រសើរដែលគួរអោយកត់សំគាល់នោះគឺថា
បញ្ហាដែលត្រូវបានកែលអរភាគច្រើនគឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ(II, V, VII, & X) ។ ប្រសិនបើប្រព័ន្ធទាំងនេះអាចរក្សាបាននិង ត្រូវបានគេអនុវត្តន៍តាមក្នុងរយះពេលវែងនោះនឹងមានសក្តានុពលយ៉ាងធំធេងមួយសំរាប់វឌ្ឍនភាពលើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដទៃទៀត។

ក្រាហ្វិកទី ៥

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីបំពាក់ប្រដាប់ការពារម្ជុលដែលអាចដំណើរការបាន នៅលើម៉ាស៊ីនដេរ

(II) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ធានាឱ្យប្រាកដថា នាយកនិងអ្នកគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក
ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលអំពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ។

(III) គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការសំរាកបំបៅកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដោយមានប្រាក់ឈ្នួល
នៅក្នុងកំឡុងពេល ១ ឆ្នាំ ក្រោយពេលសំរាលកូន។

(IV) គប្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតបានទទួលការត្រួតពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលបំរើការងារ។

(V) គប្បីបង្កើតគោលការណ៍សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព។

(VI) គប្បីផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលតាមកាលកំណត់ ស្តីអំពីការសង្គ្រោះបឋមដល់កម្មករនិយោជិត។

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

(VIII) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ
ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖
- បង្កើតច្បាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរច្បាស់លាស់ស្តីអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ
ហើយផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ទាំងនោះទៅដល់កម្មករនិយោជិត។

(IX) គប្បីកាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់
តែចំពោះថ្ងៃណាដែលគេឈប់ដោយសារជំងឺដែលបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យ។

(X) គប្បីប្រកាន់យកនូវជំហានដូចតទៅ ដើម្បីធានាដល់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត៖
- ពិចារណាបង្កើតគណៈកម្មការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងាររួម រវាងអ្នកគ្រប់គ្រងនិងកម្មករនិយោជិត។

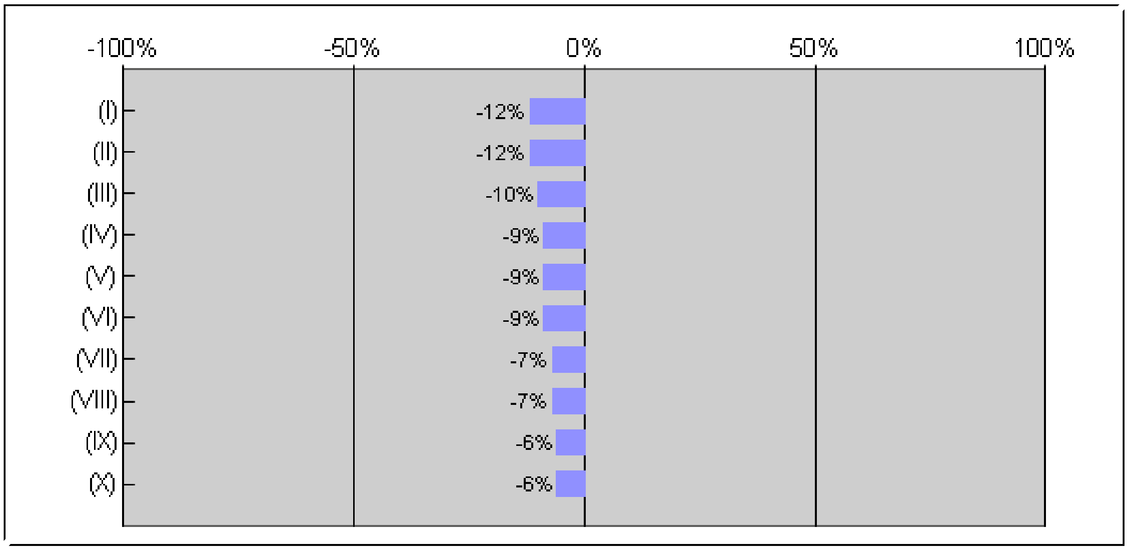
៦.២ បញ្ហាធំៗទាំង១០ដែលមានការកែលំអតិចតួចបំផុតរឺការផ្លាស់ប្តូរអវិជ្ជមាន

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង ១០ ដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី ៦ ខែមុន (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) ។ កំរិតនៃការរីកចំរើន (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរ អវិជ្ជមាន) ត្រូវបានវាស់វែង ដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន (%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍តាមច្បាប់កាល ពី ៦ ខែមុន ទាក់ទងនឹងសំណួមពរនីមួយៗ ។ សំណួមពរចំនួនដប់ ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរអវិជ្ជមានច្រើនជាងគេ (ឬ ការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានបានតិចជាងគេ) លើការអនុវត្តន៍ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ ។

ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករត្រូវបានគេបើកគិតជាដុល្លា ប៉ុន្តែប្រាក់រៀលត្រូវបានគេប្រើសំរាប់តែចំនួននៃភាគលុយតិចជាងមួយដុល្លាប៉ុណ្ណោះ។ រោងចក្រចំនួន 18 ក្នុងចំណោម131រោងចក្រដែលរបាយការណ៍គ្របដណ្តប់ក្នុងអំឡុងពេលនៃការចុះត្រួតពិនិត្យ មិនបានប្រើអត្រាដូរប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវទេនៅពេលគេផ្តល់ភាគលុយតិចជាងមួយដុល្លាដោយគិតជារៀលអោយកម្មករ។ រោងចក្រចំនួនពីរប្តូរប្រាក់ក្នុងអត្រាតែ 1ដុល្លា ស្មើនឹង 3800រៀល និង រោងចក្រ16ទៀតប្រើប្រាស់អត្រាប្តូរប្រាក់ 1ដុល្លា ស្មើនឹង 4000រៀល។ អត្រាប្តូរប្រាក់នៅទីផ្សារក្នុងកំឡុងពេលនោះ 1ដុល្លា ស្មើនឹង 4200រៀល ឬ 4260រៀល។ ការពិនិត្យឡើងវិញលើរបាយការណ៍ចុះឃ្លាំមើលបង្ហាញថាបញ្ហានៃអត្រាប្តូរប្រាក់កើតមានឡើងក្នុងរវាងខែមេសា និង កក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ នៅពេលដែលអត្រាប្តូរប្រាក់នៅទីផ្សារមានការផ្លាស់ប្តូរគួរអោយកត់សំគាល់។ ដូច្នេះហើយរោងចក្រមិនមានបំណងបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករមិនគ្រប់ នោះទេ។ លើសពីនេះទៀត ការស៊ើបសួរសំរាប់កម្មករម្នាក់ៗចំនួនទឹកលុយក្រោយក្បៀសមិនលើសពី 0,05ដុល្លាអាមេរិកឡើយ។

ក្រាហ្វិកទី ៦

(៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



អ្នកគ្រប់គ្រង៖

(I) គប្បីសុំការអនុញ្ញាតពីមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ មុនពេលព្យួរការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍។

(II) គប្បីប្រើប្រាស់អត្រាប្តូរប្រាក់អោយបានត្រឹមត្រូវ ពេលប្តូរប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតពីដុល្លារទៅរៀល ។

(III) គប្បីផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថឈរ
នូវកៅអីដែលដាក់នៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីសំរាក។

(IV) គប្បីចាត់វិធានការកាត់បន្ថយកំដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។

(V) គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើឡើង
- មិនលើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(VI) គប្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតអំពីរបៀបប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

(VII) (សំរាប់ការបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយ)៖
- គប្បីអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ២ ម៉ោង ដើម្បីពិចារណាលើបេក្ខជន

(VIII) គប្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតយល់ច្បាស់ពី របៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល។

(IX) គប្បីធានាអោយប្រាកដថាប្រអប់សង្គ្រោះបឋមនៅកន្លែងធ្វើការ
- ត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ

(X) គប្បីបំពាក់ប្រព័ន្ធសំរាប់អោយខ្យល់-
ផ្សេងចេញនៅកន្លែងដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីក្នុងរោងចក្រ។

កថាខ័ណ្ឌទី១

ប្រៀបធៀប លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)៖

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	% នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់		
	បច្ចុប្បន្ន	30/04/10	31/10/09
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់	99%	99%	100%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១)	89%	93%	89%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង (១)	98%	96%	94%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ (២)	99%	100%	100%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល (១, ២)	97%	100%	98%
អត្រាប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវនៃការងារបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតដេរស៊ីប៉ុង (១, ២)	88%	94%	89%
ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃ (៣)	97%	98%	97%
ប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	55%	65%	72%
ក- ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលកំឡុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	3%	3%	3%
ខ- ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល និង ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតកំឡុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព	52%	62%	69%
ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	79%	78%	75%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត	90%	93%	90%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល	8%	12%	15%
ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងកំរិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	27%	35%	38%
ផ្តល់សំភារៈការពារខ្លួន (៤)	56%	59%	58%
តំឡើងរបាំងការពារម្ជុលតាមម៉ាស៊ីនដេរ (៥)	73%	65%	59%

(១) តួលេខនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងសំរាប់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល និង កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុង គឺផ្អែកតែលើរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ឬ កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុងអោយធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ (មិនមែនលើគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ) ។

(២) អត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សំដៅលើប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ១៥០% ។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងមិនត្រឹមត្រូវដែលកើតឡើងតែដោយសារការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលគោលមិនត្រឹមត្រូវ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតួលេខទាំងនេះឡើយ ។

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

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

(៥) នៅពេលពិនិត្យឃ្លាំមើលក្បាំងម្ហូល តាមម៉ាស៊ីនដេរ អ្នកពិនិត្យឃ្លាំមើលក៏ពិនិត្យមើលផងដែរថាតើក្បាំងទាំងនេះមានដំណើរការល្អដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតធ្វើអោយក្បាំងម្ហូលលែងដំណើរការបានល្អ។ ដើម្បីរកអោយឃើញថារោងចក្រអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ត្រូវមានការតំឡើងក្បាំង ហើយក្បាំងត្រូវមានដំណើរការល្អ។

កថាខ័ណ្ឌទី២

ប្រៀបធៀបលទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

	បច្ចុប្បន្ន		30/04/10		31/10/09	
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	#	%	#	%	#	%
ពលកម្មកុមារ (រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	0	0%	0	0%	1	1%
(កម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	0	-	0	-	1	-
ការងារដោយបង្ខំ (រោងចក្រដែលបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ)	0	0%	0	0%	0	0%
ការរើសអើង[១] (រោងចក្រដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង)	10	8%	20	13%	18	10%
សហជីព[២] (រោងចក្រដែលមានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់មួយ)	96	73%	125	79%	131	76%
(សហជីពសរុបដែលមានវត្តមាន)	192		204	-	237	-
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព (យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកម្មករកាត់ដេររបស់វិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍ (CIDS))*	-	58%	-	58%	-	43%
សេរីភាពសមាគម (រោងចក្រដែលបានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម)	5	4%	3	2%	5	3%
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (រោងចក្រដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព)	6	5%	3	2%	2	1%
កូដកម្ម[៣] (រោងចក្រដែលមានកូដកម្ម)	17	13%	14	9%	24	14%
(កូដកម្មដែលបានកើតឡើង)	20	-	17	-	25	-
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់មួយ ឬ ច្រើន[៤] (រោងចក្រ)	17	-	14	-	24	-
(កូដកម្ម)	20	100%	17	100%	25	100%

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

(២) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរការ និង បានចុះឈ្មោះ នៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល ។

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

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

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