ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍ការសំយោគលើកទី ២៧
ស្តីពី
លក្ខខណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា

ផ្សាយជាសាធារណៈ: : ៣0 ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២

រយៈពេលនៃរបាយការណ៍ : ១ ឧសភា ២០១១ - ៣១ តុលា ២០១១

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): 978-92-2-826017-5 (web pdf)

ការិយាល័យពលកម្មអន្តរជាតិ ប្រទេសកម្ពុជា

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

១៣.០៣.១

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា ដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តន៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការលើកយកមកបង្ហាញនូវសំភារៈនានា នៅក្នុងនោះមិនបានបង្ហាញអំពីទស្សនៈយោបល់របស់សារជីវកម្មអន្តរជាតិ ឬអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគតិ

យុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ វិស័យ ឬព្រំដែននៃសិទ្ធិអំណាចរបស់ប្រទេសនោះឡើយ ឬទាក់ទង នឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ។
ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សា អត្ថបទដែលមានចុះមាន ហត្ថលេខា និងអត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀតគឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ព ផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមពីសារជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឬអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពនោះទេ។

ការយោងទៅរកឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិន កំណត់អំពីការយល់ព្រមរបស់សារជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឬអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទេ ហើយ ការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរការណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវ ភៅធំៗ ឬដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ នៃការិយាល័យពលកម្ម អន្តរជាតិ ដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-១២១១ ហ្សឺណែវ ២២ ប្រទេសស្វីស។ សៀវភៅ និងបញ្ជី រាយនាមឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃ តាមរយៈអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉េល: pubvente@ilo.org។

សូមមើលគេហទំព័ររបស់យើងខ្ញុំ: www.ilo.org/publns

រោងចក្រ
កាន់តែប្រសើរ
នៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគ

01/05/2011-31/10/2011

169រោងចក្រដែលបានត្រួតពិនិត្យ

១. អំពីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) មានគោលបំណងកែលំអលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់នាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈការធ្វើការវាយតម្លៃដោយ ឯករាជ្យ ការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់សេវាប្រឹក្សាដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០១ មកបុគ្គលិករបស់ BFC បានធ្វើការវាយតម្លៃជាច្រើន ដូចជា សម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង សម្ភាសជាមួយ សហជីព និងកម្មករនិយោជិត ពិនិត្យឯកសារ និងសង្កេតមើលសកម្មភាពក្នុងរោងចក្រ។

ព័ត៌មានអំពីការវាយតម្លៃត្រូវបានប្រមូលដាក់ក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាន (IMS) របស់ BFC ដែលធ្វើឱ្យគេអាចបង្កើតរបាយការណ៍ជាភាសាខ្មែរ ភាសាអង់គ្លេស និងភាសាចិនបាន។ ដោយសារតែប្រព័ន្ធនេះ គឺជាប្រព័ន្ធប្រើប្រាស់គេហទំព័រ ការចូលមើលព័ត៌មានអាចធ្វើបានលឿន និងងាយស្រួល សម្រាប់រោងចក្រ និងអ្នកបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេ។

២. សង្ខេបរួម

របាយការណ៍នេះគ្របដណ្តប់លើរយៈពេលពីថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១១។ នៅក្នុងរយៈពេលនេះ មានរោងចក្រចំនួន ១៦៩ ត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយបុគ្គលិក របស់ BFC។ នៅក្នុងរយៈពេលដដែលនេះ មានករណី "សន្លប់" កើតឡើង នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា យ៉ាងហោចណាស់ ១១ រោងចក្រ។ ករណីសន្លប់របស់កម្មករនិយោជិត ជាធម្មតា កើតឡើងនៅម៉ោងធ្វើការ ដំបូងៗ ក្នុងថ្ងៃធ្វើការ។ ជាទូទៅ មានកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូចសន្លប់ ឬដួល ហើយមិត្តរួមការងាររបស់ ពួកគេជាច្រើននាក់ផ្សេងទៀតនឹងដួលតាម។ មានការសិក្សាជាច្រើន ត្រូវបានធ្វើឡើង[1] អំពីករណីនេះ ប៉ុន្តែ មិនមានកត្តាតែមួយណាមួយ ត្រូវបានរកឃើញថាជាមូលហេតុនៃឧប្បទ្ទវហេតុភាគច្រើន ឬឧប្បទ្ទវហេតុទាំងអស់ឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ មានមូលហេតុដែលអាចមានជាច្រើន ត្រូវបានរកឃើញ ដែលក្នុងនោះរួមមានបញ្ហាអាហារូបត្ថម្ភនៅខ្សោយរបស់កម្មករនិយោជិត ការអនុម័តអនាម័យមិនបានល្អ ការមិនបានញ៉ាំអាហារពេលព្រឹក កម្តៅក្តៅខ្លាំង ខ្យល់ចេញចូលមិនគ្រប់គ្រាន់ ម៉ោងធ្វើការច្រើនលើសការកំណត់ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅខ្សោយ និងឥរិយាបថផ្នែក ចិត្តសាស្រ្តក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ ដែលការសន្លប់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ជម្រុញឱ្យមានប្រតិកម្មផ្នែកចិត្តសាស្រ្ត ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតដួលដែរ។

ឧប្បទ្ទវហេតុសន្លប់ គឺកើតឡើងក្នុងពេលជាមួយគ្នា ដែលឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកំពុងមានកំណើន។ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបានលើកឡើងថា ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ពីប្រទេសកម្ពុជា បានកើនឡើងដល់ ៣,៤៧ ពាន់លានដុល្លារ នៅក្នុងរយៈពេល ១០ ខែដំបូងនៃឆ្នាំ ២០១១ ជាការកើនឡើង ៣៩% ធៀបជាមួយ នឹងរយៈពេលដដែលនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១០។[2]

របាយការណ៍នេះផ្តោតលើសូចនាករអំពីភាពអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ដែលអ្នកស្រាវជ្រាវនានាចាត់ ទុកថាជាកត្តាដែលអាចរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានឧប្បទ្ទវហេតុសន្លប់កើតមានឡើង។ ខណៈពេលដែលឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា បានបង្ហាញពីភាព

អនុលោមប្រកបដោយសង្គតភាពផ្នែកសូចនាករមួយចំនួន ដូចជា ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងបានត្រឹមត្រូវ និងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ គេអាចធ្វើការកែលំអផ្នែកផ្សេងទៀត ដែលជាកត្តារួមចំណែកចំពោះសុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃសម្រាប់រយៈពេលនៃរបាយការណ៍សំយោគនេះ បង្ហាញដូចខាងក្រោម ៖

- ស្របជាមួយនឹងរបាយការណ៍សំយោគមុនដែរ ផ្នែកមិនអនុលោមតាមច្បាប់តែងកើតមានញឹកញាប់ ជាងគេ នៅតែជាផ្នែកដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារបន្ថែមម៉ោង។ ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវបាន កម្រិតត្រឹម ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ១៦% ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ។ ការងារ នៅថ្ងៃអាទិត្យតែមានជាញឹកញាប់ បើទោះបីជានៅក្នុងករណីចំនួន ៧០% ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺជាការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងជាការងារម្តងម្កាលក៏ដោយ។

- បញ្ហា ដែលមានការថយចុះផ្នែកអនុលោមតាមច្បាប់ច្រើនជាងគេ នៅពេលប្រៀបធៀបជាមួយនឹង របាយការណ៍សំយោគមុន គឺល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវឱ្យមានបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលតែមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងដោយ សុក្រឹតពីប្រាក់ឈ្នួល ដែលបានផ្តល់ជាក់ស្តែងដល់កម្មករនិយោជិត។ មានភាពអនុលោមចំនួន ៥៨% សម្រាប់បញ្ហានេះ ដែលមានការថយចុះចំនួន ១៦% ពីរយៈពេលមុន។ ការខកខានមិនបានអនុលោម ទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌនេះអាចបង្ហាញពីការប៉ុនប៉ងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងការលាក់កំបាំងការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយមិនបានដាក់បញ្ចូលចំនួនម៉ោងធ្វើការទាំងអស់ នៅក្នុងបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលតែមួយ។ ភាពអនុលោមទៅតាមការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការបំពេញការងារធម្មតា និងការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ បើទោះបីជាឯកសារបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលអាចមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំនួនម៉ោងធ្វើការបន្ថែមទាំងអស់ក៏ដោយ។

- កម្រិតកម្តៅ គឺអាចទទួលយកបាន នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៣៨% ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ។

- បើទោះបីជាមានការកែលំអចំនួន ៦% ធៀបនឹងរយៈពេលមុនក៏ដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានផ្តល់ ពែង ឬមធ្យោបាយអនាម័យសម្រាប់ផឹកទឹកផ្សេងទៀត នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៥៣%។

- រោងចក្រមិនមានខ្យល់ចេញឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់មាន ១៣% ច្រើនជាងរោងចក្រនៅក្នុងរយៈពេលរបស់របាយការណ៍មុន។

- ពុំមានសាប៊ូ និងទឹកគ្រប់គ្រាន់ នៅជិតបង្គន់ ក្នុងរោងចក្រចំនួន ៥២% ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ហើយមានរោងចក្រ ១០% ទៀតមានបង្គន់ ដែលមិនអាចប្រើប្រាស់បាន បើធៀបជាមួយនឹងរយៈពេលនៃរបាយការណ៍មុន។

---

(1)សមាគមពលកម្មសមធម៌ "ការវាយតម្លៃលើសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់រោងចក្រ Huey Chuen (Cambodia) Co. Ltd " ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១១, https://www.fairlabor.org/fla/Public/pub/Images_XFile/R462/OHSA_report.pdf ; Sumerra, របាយការណ៍វាយតម្លៃអនាម័យការងារសម្រាប់រោងចក្រ for M&V International Manufacturing Ltd.និង Ghim Li (Cambodia) Pte Ltd., ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១, http://www.justmeans.com/reports/Occupational-Hygiene-Assessment-Report-----/801.html ; ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ១០៧០/១១ កប, របាយការណ៍ស្តីពីវិធានការដែលបានអនុវត្តសម្រាប់ករណី សន្លប់របស់កម្មករនិយោជិត, ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១, របាយការណ៍ដែលមិនត្រូវបានចេញផ្សាយរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ៖ "សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ និងអនុសាសន៍នានា ជាការឆ្លើយតបទៅនឹងឧប្បត្តិហេតុសន្លប់ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មស្បែកជើង និងសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា" ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១១។

(2) "ការនាំចេញរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកើនឡើង ៨៤%" កាសែតភ្នំពេញប៉ុស្ត៍ ចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១១ ទំព័រទី ៧។

- រោងចក្រចំនួន ៦៥% ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ បានសរសេរគោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការងារ (OSH) ជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិត នៅក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយនេះ នៅក្នុងរោងចក្រ ៥៦% ដែលបានវាយតម្លៃ ពោលគឺថយចុះ ៥% ពីរយៈពេលនៃរបាយការណ៍សំយោគមុន។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រង និងមេការអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ នៅក្នុងរោងចក្រតិចជាងមុន ៧%។

- មានភាពអនុលោមចំនួន ៦២% ទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់មិនឱ្យមានការកាត់ប្រាក់រង្វាន់ ការងារទៀងទាត់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានន័យថា នៅក្នុងរោងចក្រ ៣៨% ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល កម្មករនិយោជិតបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ ទាំងអស់ ឬខ្លះ នៅពេលដែលពួកគេអនុវត្តសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេ ដើម្បីឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។[3]

៣. បរិបទស្ថាប័ន

រដ្ឋាភិបាល និងដៃគូសង្គម នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កំពុងបន្តពង្រឹងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និង គោលនយោបាយរបស់ប្រទេស ដោយផ្តោតជាសំខាន់លើការចរចាជាសមូហភាពប្រាក់ឈ្នួល កិច្ចសន្យា និង ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយអាជ្ញាកណ្តាល។

- នៅក្នុងរយៈពេលនៃការវាយតម្លៃនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានប្រកាសផ្តល់ **ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថៃទាំសុខភាព ៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ** ដែលត្រូវផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ និងស្បែកជើងទាំងអស់ចាប់ពីខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២តទៅ។

- **អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ស្តីពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ**ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយសហភាពសហជីពចំនួន៦ និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) កាលពីខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ បានអស់សុពលភាព។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) សង្ឃឹមក្នុងការគាំទ្រដល់ដំណើរការនៃការចរចាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ថ្មី។

- ការកែសម្រួល **ច្បាប់សហជីព** របស់ប្រទេសកំពុងបន្តធ្វើ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានផ្តល់នូវ យោបល់នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីធានាឱ្យមានភាពអនុលោមទៅតាមស្តង់ដា និងការ អនុវត្តជាអន្តរជាតិនានា។ ច្បាប់ដែលត្រូវបានកែសម្រួលរួច នឹងត្រូវប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ នៅដើមឆ្នាំ ២០១២។

- **ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**[4] បានបើកសវនការលើករណីពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ៧៦ ករណីនៅក្នុងរយៈពេលនៃការវាយការណ៍នេះ ដោយ ១៥ ករណី ត្រូវបានដោះស្រាយតាម រយៈការផ្សះផ្សារមុនពេលមកដល់អាជ្ញាកណ្តាល និង ៥៨ ករណីទៀត ត្រូវបានដោះស្រាយ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងអាជ្ញាកណ្តាល។

---

[3]ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា, មាត្រទី១៦៨

[4]ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នជាតិឯករាជ្យ ដែលមានសមត្ថកិច្ចប្រៀបបីដូចជាស្ថាប័នយុត្តិធម៌ ផ្តល់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ ដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងការងារ និយោជក និងសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានផ្តល់អំណាចឱ្យជួយដល់ភាគីនានា នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ http://www.arbitrationcouncil.org/

- នៅក្នុងរយៈពេលនៃការរាយការណ៍នេះ រោងចក្រកាត់ដេរជួបប្រទះកូដកម្មចំនួន ១៤ លើក ពាក់ព័ន្ធ នឹងកម្មករនិយោជិត ១៦,៩៩៨ នាក់ ដែលធ្វើឱ្យមានការបាត់បង់ថ្ងៃធ្វើការចំនួន ៨១,៥៨៤ ថ្ងៃ។[5]

៣.១ ទិន្នន័យរោងចក្រ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ

ក្រាហ្វ និងឆាត (charts) ជាច្រើន នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើល បច្ចុប្បន្ន យកចេញពីរបាយការណ៍រោងចក្រ ដែលត្រូវបានបង្ហោះផ្សាយ នៅក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុង ក្រោយនេះ។ ប្រសិនបើរោងចក្រមួយមានរបាយការណ៍ពិនិត្យឃ្លាំមើលចំនួន ២ ត្រូវបានបង្ហោះ ផ្សាយ នៅក្នុងរយៈពេលនោះ នោះមានតែទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើលចុងក្រោយគេប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវ បានដាក់បញ្ចូល។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើរោងចក្រមួយពុំមានរបាយការណ៍ពិនិត្យឃ្លាំមើលត្រូវបាន បង្ហោះផ្សាយ នៅក្នុងរយៈពេល ៦ ខែចុងក្រោយនោះទេ នោះពុំមានទិន្នន័យណារបស់រោងចក្រនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះឡើយ។ ក្រាហ្វ និងឆាត ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើលនេះ ត្រូវបានដាក់ពាក្យសម្គាល់ថា "៦ ខែ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ"។

ក្រាហ្វ និងឆាតដទៃទៀត បង្ហាញនូវព័ត៌មានសម្រាប់ឧស្សាហកម្មទាំងមូល។ ក្រាហ្វ និងឆាតទាំង នេះយកទិន្នន័យចេញពីរបាយការណ៍ចុងក្រោយគេ សម្រាប់គ្រប់រោងចក្រដែលនៅមានសកម្មភាព (មិនបិទទ្វារ ឬផ្អាក) ទាំងអស់ រួមជាមួយនឹងទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើល នៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ព័ត៌មាន (IMS) របស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ក្រាហ្វ និងឆាត ដែលត្រូវបានរៀបចំ បែបនេះត្រូវបានសរសេរសម្គាល់ថា "ទូទាំងឧស្សាហកម្ម"។

គ្រប់តួលេខភាគរយទាំងអស់ ដែលបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានគិតទៅកៀកបំផុតទៅនឹងចំនួនគត់។

៤. ព័ត៌មានត្រួតពិនិត្យថ្មីៗនៃឧស្សាហកម្ម

៤.១ ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការ និង ចំនួនកម្មករនិយោជិត(ទិន្នន័យរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម)

	31-តុលា-2011	01-ឧសភា-2011
ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ	300	279
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	326,751	315,409

កំណត់សំគាល់: តួលេខទាំងនេះគឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យ ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មផ្តល់អោយ។ ចំនួនរោងចក្រនាំចេញដែលកំពុងដំណើរការពេញលេញ រួមមានគ្រប់រោងចក្រនាំចេញទាំងអស់ដែលក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបង្ហាញថាកំពុងមានប្រតិបត្តការ។

៤.២ ចំនួននៃការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ

ក្នុងកំឡុងពេល ៦ខែ មុននេះមានរោងចក្រចំនួន 169 ត្រូវបានចុះត្រួតពិនិត្យ។ ទិន្នន័យដែលទទួលបានពីការ

[5] ប្រភព ៖ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ចុះត្រួតពិនិត្យទាំងនោះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។ រោងចក្រកាន់ តែប្រសើរនៅកម្ពុជាចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រនានា ដែលចុះឈ្មោះជាមួយនឹងគំរោង។ រោងចក្រខ្លះបាន ចុះឈ្មោះអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និងមានការចុះពិនិត្យមើលជាច្រើនដង។ តារាងខាងក្រោមនេះ បង្ហាញពីចំនួនរោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមចំនួនលើកនៃការចុះពិនិត្យមើលដែលបានធ្វើឡើងកាលពី៦ខែមុន។

តារាងទី ១

រោងចក្របែងចែកជាក្រុមទៅតាមលើកនៃការចុះពិនិត្យមើល

(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លើកនៃការចុះពិនិត្យមើល	ចំនួនរោងចក្រ	%នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះពិនិត្យមើល
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 1	31	18%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 2	11	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 3	9	5%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 4	12	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 5	10	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 6	10	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 7	10	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 8	14	8%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 9	21	12%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 10	10	6%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 11	16	9%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 12	11	7%
ការចុះពិនិត្យមើលលើកទី 13	4	2%
សរុប	169	100%

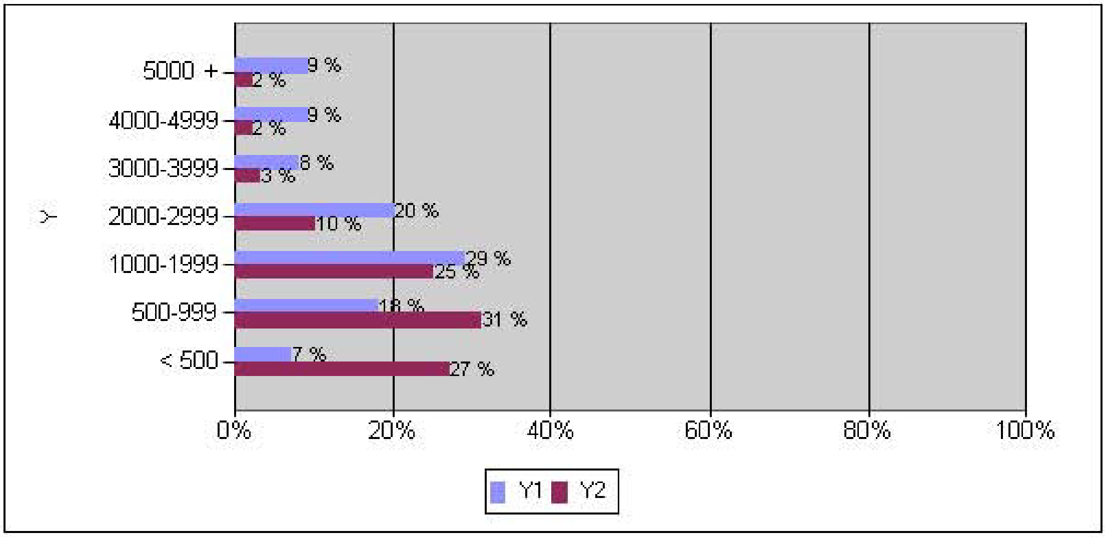
ជិតមួយភាគបួននៃរោងចក្រ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល នៅក្នុងរយៈពេលនេះ ត្រូវបានចុះទៅចាប់ពី ១០ ដងឡើងទៅ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំសម្រាប់រោងចក្រជាច្រើន នៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។

៤.៣ ទំហំរោងចក្រ

ក្រាហ្វិកទី១

ការប្រៀបធៀបភាគរយរបស់រោងចក្រ និងកំលាំងពលកម្មគិតតាមទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត)

(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



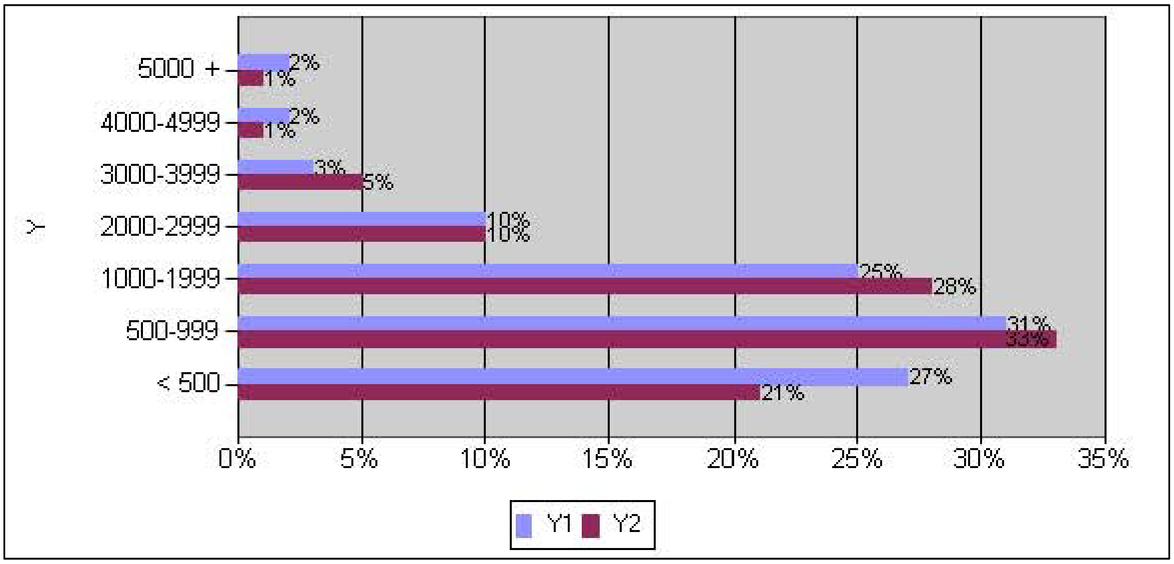
Y =ទំហំនៃរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត   Y1 =%នៃកំលាំងពលកម្ម   Y2=%នៃចំនួនរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន

តួលេខទាំងនេះស្របជាមួយនឹងតួលេខ ដែលឃើញនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគទី ២៦។

៤.៤ បំរែបំរួលនៃទំហំរោងចក្រទៅតាមពេលវេលា

ក្រាហ្វិកទី២

(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



Y =ទំហំរោងចក្រទៅតាមចំនួនកម្មការនិយោជិត   Y1 =%នៃរោងចក្រនាពេលបច្ចុប្បន្ន   Y2=%នៃរោងចក្រកាលពី១២ខែមុន

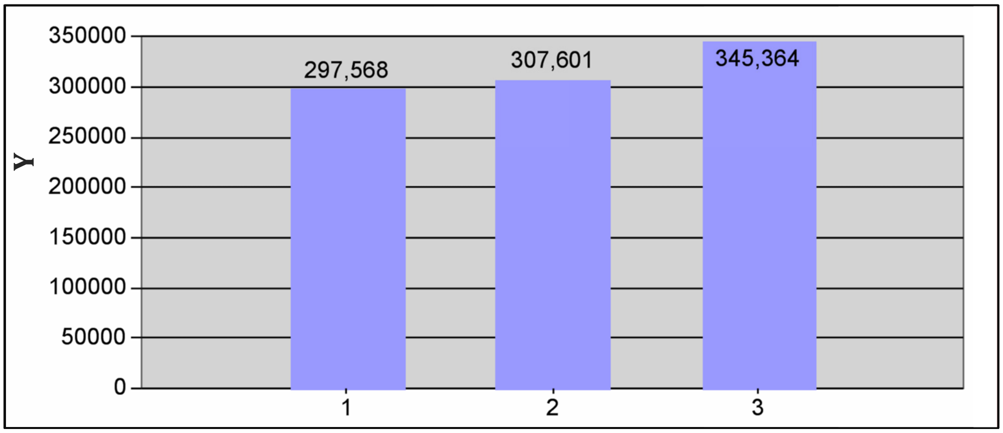
បើទោះបីជាទំហំនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានកើនឡើងជាទូទៅក៏ដោយ ក៏សមាមាត្រនៃរោងចក្រទៅតាមការប្រែប្រួលគួរអោយកត់សម្គាល់នោះដែល លើកលែងតែរោងចក្រតូចៗ(កម្មករនិយោជិតតិចជាង500នាក់) ដែលបានកើនឡើងចំនួន6%។

៤.៥ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រដែលបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយ *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានជួលអោយធ្វើការងារពេលបច្ចុប្បន្នកាលពី ១ឆ្នាំមុន និងកាលពី ២ឆ្នាំមុន នៅតាមរោងចក្រដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយ*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*ដោយផ្អែកទៅតាមព័ត៌មានដែលប្រមូលបាននៅក្នុងការចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល។

ក្រាហ្វិកទី៣

(ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)



1. កាលពី ២ឆ្នាំមុន
2. កាលពី ១ឆ្នាំមុន
3. នាពេលបច្ចុប្បន្ន

Y=ចំនួនកម្មករនិយោជិត

ភាគរយបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី នៅតាមរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយគំរោងនេះ គឺ 90.7%។

ការងារកើនឡើងដល់កម្រិតខ្ពស់បំផុត ចាប់តាំងពីគេឃើញនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគទី ២១ ចុះ ថ្ងៃទី ៣១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៨ ដែលពេលនោះមានកម្មករនិយោចិតចំនួន ៣៨៥,៨០១ នាក់ ត្រូវបាន ជួលឱ្យធ្វើការងារនៅតាមរោងចក្រ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជា។

៤.៦ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយ*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា*(ទូទាំងឧស្សាហកម្ម)

	31-តុលា-2011	01-ឧសភា-2011
ចំនួនរោងចក្រ	300	276
ចំនួនកម្មករនិយោជិត	345,364	323,161

កំណត់សំគាល់: ចំនួនរោងចក្រដែលបង្ហាញខាងលើរួមមានគ្រប់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការទាំង អស់(មិនបិទទ្វារ ឬ មិនព្យួរការងារ)ដែលត្រូវបានចុះឈ្មោះជាមួយ និងដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើល ដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ចំនួនការងារត្រូវបានដកចេញដែលកំពុងដំណើរការទាំង អស់ដែលមានទិន្នន័យពិនិត្យឃ្លាំមើលនៅក្នុងIMS តាមកាលបរិច្ឆេទដែលពាក់ព័ន្ធ។ទិន្នន័យឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងតារាងនេះត្រូវបានប្រមូលនៅក្នុងរយៈពេលជាច្រើនខែ។ការផ្លាស់ប្តូរទំហំរោងចក្រ (ចំនួនកម្មករនិយោជិត) ឬស្ថានភាពរបស់រោងចក្រ(ឧ.បិទទ្វារ)ដែលកើតឡើងក្រោយការចុះពិនិត្យមើលចុងក្រោយ មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងតារងានេះឡើយ។ តួលេខចំនួនកម្មករនិយោជិតរបស់គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចខុសគ្នានឹង

តួលេខចំនួនកម្មកររបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ពីព្រោះថា គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានចុះត្រួតពិនិត្យលក្ខ័ខណ្ឌការងារនូវរោងចក្រមួយចំនួនដែលដេរប៉ាក់ បោះពុម្ភ និងរោងចក្រម៉ៅការបន្ត ដែលមិនមានអាជ្ញាបណ្ណ័ក្នុងការនាំចេញ។

បញ្ជីលំអិតរបស់រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជា មាននៅក្នុងវិបសាយរបស់យើង:[http://www.betterfactories.org/monitoring.aspx?z=5&c1]

តួលេខខាងលើនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីកំណើនចំនួន ៩% នៃចំនួនរោងចក្រ និងកំណើន ៧% នៃទំហំកម្លាំង ពលកម្ម។

៥. ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់

៥.១ លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ) :

កម្រិតនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់មានទាបជាង ៥០% សម្រាប់ល័ក្ខខ័ណ្ឌជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ករណីកម្មករនិយោជិតសន្លប់ជាក្រុម (ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងម្តងម្កាល ការងារបន្ថែមម៉ោងកម្រិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ មានសាប៊ូ និងទឹកគ្រប់គ្រាន់នៅជិតបង្គន់ និងកម្រិតកម្តៅនៅក្នុងរោងចក្រ)។ កម្រិតនៃភាពអនុលោមទាប (ការកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ នៅពេលដែលកម្មករ និយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ) មានផលប៉ះពាល់លើប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដូច្នេះក៏អាច មានផលប៉ះពាល់មកលើសុខភាព និងអាហារូបត្ថម្ភរបស់ពួកគេផងដែរ។ លទ្ធផលរកឃើញទាំងគូសបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់ឱ្យឧស្សាហកម្មចាត់វិធានការបន្ថែមទៀត ដើម្បីធានាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់	%នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)
ការទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព[១]	65%
ការងារថែមម៉ោងម្តងម្កាល	5%
ការងារថែមម៉ោងកម្រិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	16%
មានបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលតែមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងដោយសុក្រឹតនូវប្រាក់ ឈ្នួល ដែលផ្តល់ជាក់ស្តែងដល់កម្មករនិយោជិត	58%
ការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងម្តងម្កាល នៅថ្ងៃអាទិត្យ[២]	70%
ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ នៅពេលដែល កម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	62%
មានសាប៊ូ និងទឹកគ្រប់គ្រាន់ នៅជិតបង្គន់	48%
មានគោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាពជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ	65%
ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត នៅពេលបង្កើត គោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាព	56%
កម្រិតកម្តៅអាចទទួលយកបាន នៅក្នុងរោងចក្រ	38%

(១) តួលេខនេះ គឺជាការបូកបញ្ចូលគ្នានូវសំណួរចំនួន ២ អំពីភាពអនុលោម ៖ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍នានាពាក់កណ្តាល និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែពាក់កណ្តាល ក្នុងពេលឈប់ សម្រាកលំហែមាតុភាព។ តួលេខនេះ ដាក់បញ្ចូលការទូទាត់ទាំងពីរប្រភេទសម្រាប់ការឈប់ លំហែមាតុភាព។

(២) រោងចក្រ ២២% ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ នៅក្នុងរយៈពេលនេះ បានធ្វើការ នៅថ្ងៃអាទិត្យ។

៥.២ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ

ពលកម្មកុមារ	រោងចក្រចំនួន 5 មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ(8.5%) កម្មករនិយោជិតចំនួន 7នាក់ មិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ
ការងារដោយបង្ខំ	រោងចក្រចំនួន0 បានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ(0%)
ការរើសអើង[១]	រោងចក្រចំនួន 30 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង(18%)
សហជីព[២]	រោងចក្រចំនួន 113 មានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់1 (66%) សហជីពចំនួន 201 មានវត្តមាន
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព	58% នេះបើយោងតាមរបាយការណ៍នៃការអង្កេតកំណត់ចំណុចដៅឆ្នាំ២០១០ ដែលធ្វើការសិក្សាតាមដានពីកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជាដែលបានរងផលប៉ះពាល់ខ្ញុំដោយវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកលដែល ត្រូវបានសិក្សាដោយចវិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍
សេរីភាពសមាគម	រោងចក្រចំនួន 8 បានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម(5%)
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព	រោងចក្រចំនួន 6 មានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព(4%)
កូដកម្ម[៣]	រោងចក្រចំនួន 14 មានកូដកម្ម[6] កូដកម្មចមនួន 14 បានកើតឡើង
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខនខានមិនបានអនុលោមតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌច្បាប់មួយឬច្រើន[៤]	រោងចក្រចំនួន 14 កូដកម្មចំនួន 14 (100%)[7]

(១) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងារ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យានៅពេលដែលគេមើលឃើញច្បាស់ថាពួកគេមានផ្ទៃពោះ) ឬ ការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរស(ដចជាការមិនជួលបុរសអោយ ធ្វើការដោយសារតែពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាទំនងជានឹងដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម)។

(២) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរ និងបានចុះឈ្មោះនៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល។

---

[6]ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)

[7]ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)

(៣) ខុសពីរបាយការណ៍មុនៗ ដែលពឹងផ្អែកលើព័ត៌មាន ដែលប្រមូលក្នុងពេលដែលរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាចុះវាយតម្លៃ តួលេខកូដកម្មសម្រាប់រយៈពេលរាយការណ៍នេះ គឺផ្អែកទៅតាម ព័ត៌មាន ដែលផ្តល់ដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)។ តួលេខ GMAC ត្រូវ បានយកមកប្រើប្រាស់ ដោយសារតែតួលេខនេះបង្ហាញពីចំនួនកូដកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូល នៅក្នុងរយៈពេលនៃការរាយការណ៍នេះ។ ដូច្នេះ យើងមិនបានដាក់បញ្ចូលភាគរយសម្រាប់ តួលេខនេះឡើយ។ (ទិន្នន័យរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឆ្លុះបញ្ចាំងពីកូដកម្ម ដែល ត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងរោងចក្រ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងរយៈពេលនៃការរាយការណ៍ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងកូដកម្មមួយចំនួន ដែលកើតឡើង មុនរយៈពេលនៃរបាយការណ៍សំយោគនេះ)។

(៤) សម្រាប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលត្រូវបានរាយការណ៍ បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតខកខានមិន បានអនុលោមទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់មួយ ឬច្រើន មុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌ តម្រូវផ្នែកច្បាប់ទាំងនេះ រួមមាន ការធ្វើកូដកម្មដោយសារមូលហេតុដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់, ការប៉ុនប៉ងដោះស្រាយវិវាទ ដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមុនសិន, ការឯកភាពពីសមាជិក សហជីពឱ្យធ្វើកូដកម្ម តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្ងាត់, និងការផ្តល់ការជូនដំណឹងមុន រយៈពេល ៧ ថ្ងៃធ្វើការដល់និយោជក និងក្រសួងការងារ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានអនុលោមទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយ (ឬច្រើន) ក្នុងចំណោមល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះទេ កូដកម្មនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងតួលេខខាងលើ។ ក្រោមច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា មានតែតុលាការតែ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសមត្ថកិច្ចប្រកាសថាកូដកម្មមួយ គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ៖

កង្វះខាតនៃប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកំណើតជាសកលនៅប្រទេសកម្ពុជា និងការបន្លំឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ធ្វើ អោយមានការរារាំងដ៏ធំមួយដល់ការស្វែងរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ។ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខណ្ឌការងារអនុវត្តការអង្កេតមើលជាក់ស្តែងលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ទំនងមានអាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ ។ មន្ត្រីឃ្លាំមើលល័ក្ខខណ្ឌការងារក៏ធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយចៃៗ និងដោយជ្រើសរើសផងដែរទៅលើកំនត់ត្រាការងារ ដើម្បីមើលថាតើកំនត់ត្រាទាំងនោះមានបង្ហាញថា រោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុអោយចូលធ្វើការដែរឬអត់។ ដំណើរការស្រដៀង គ្នានេះក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីស្វែងរកថាតើរោងចក្រមានជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ១៨ឆ្នាំ ដែរឬអត់ ពីព្រោះរោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ១៨ឆ្នាំ អោយចូលធ្វើការត្រូវបំពេញនូវតំរូវការបន្ថែមមួយ ចំនួនទៀត(ឧទហរណ៍រក្សាទុកកំនតើត្រារបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំទទួលការអនុញ្ញាតិពីអាណាព្យាបាលរបស់ពួកគេអោយចូលធ្វើការ និងការពារកម្មករនិយោជិតមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំ ពីទំរង់ធ្ងន់ ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ)។

មន្ត្រីពិនិត្យឃ្លាំមើលធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ព័ត៌មាន ដែលទទួលបានពីឯកសារ និងការសម្ភាសស៊ីជម្រៅជាមួយ កម្មករនិយោជិតដើម្បីធ្វើការវិនិច្ឆ័យបឋមថាតើកម្មករនិយោជិតរូបនោះអាយុមិនទាន់គ្រប់ ឬអត់។ ប្រសិនបើមានការកំណត់ឃើញថាព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិតមានភាពសុក្រឹត ហើយកម្មករនិយោជិតនោះមាន អាយុតិចបំផុត ១៨ ឆ្នាំ នោះពុំមានការស៊ើបអង្កេតបន្ថែមទៀតឡើយ។ ប្រសិនបើឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ ហាក់បីដូចជាមិនអាចជឿជាក់បាន និង/ឬមិនត្រូវគ្នានឹងព័ត៌មាន ដែលទទួលបាន តាមរយៈការសម្ភាស ជាមួយកម្មករនិយោជិត មន្ត្រីពិនិត្យឃ្លាំមើលអាចបន្តការស៊ើបអង្កេតរបស់ពួកគេដល់ស្រុកកំណើតរបស់ កម្មករនិយោជិត ដែលសង្ស័យថាមានអាយុមិនទាន់គ្រប់អាចធ្វើការបាន។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានការលំបាកយ៉ាងខ្លាំង នៅក្នុងការរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុ ដែលបានទទួលឯកសារផ្ទៀង ផ្ទាត់ អាយុដែលមានសុ

ពលភាព តាមរយៈការស្មុកប៉ាន់ ឬក្នុងការរកកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុ ដែល ក្លែងនរណាម្នាក់ដែលមានអាយុស្រប ច្បាប់ ដោយប្រើឯកសារដែលមានសុពលភាពរបស់ពួកគេ។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុត្រូវបានរកឃើញ សហគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានព្រមព្រៀងគ្នាលើដំណើរការមួយដើម្បីកម្មករនិយោជិតនោះចេញពីកន្លែងធ្វើការ និងទទួលបាននូវការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ រោងចក្របន្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអោយកម្មករនិយោជិតនោះ ហើយត្រូវរ៉ាប់រងការចំណាយលើការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនេះរហូតដល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានអាយុគ្រប់ ១៥ឆ្នាំ កម្មករនិយោជិតនោះមានជំរើស វិលត្រលប់មកធ្វើការនៅរោងចក្រនេះវិញ ។ ប្រសិនបើរោងចក្រណាមួយមិនអនុលោមទៅតាមដំណើរការនេះករណីនេះនឹងត្រូវបន្តទៅនាយកដ្ឋានពលកម្មកុមារនៃក្រសួងការងារ។

ព្រំដែនក្នុងការស្វែងរកឧប្បត្តិហេតុនៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សហការជាមួយអង្គការយែរអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា បានធ្វើការសិក្សាមួយលើកម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ១,០០០នាក់ និងប្រធានផ្នែករដ្ឋបាល និងធនធានមនុស្សចំនួន ៨០នាក់ ដើម្បីស្ទង់មើល ទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធទៅ នឹងបញ្ហាយេនឌ័រ និងទំនាក់ទំនងការងារនានា ដែលពិបាក នឹងឃ្លាំមើល និងដើម្បីពិនិត្យប្រៀបធៀបជាមួយ នឹងលទ្ធផលសំខាន់ៗពីការពិនិត្យឃ្លាំមើល (ការសិក្សាយេនឌ័រ)។

ការពិនិត្យឃ្លាំមើលនៃគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាធម្មតាស្វែងរកឃើញករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទមួយចំនួនតូចនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ។ មានកម្មករនិយោជិតស្ត្រីចំនួន 5% ដែលបានចូលរួមក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវយែនឌ័រ បានទទួលរងនូវការបៀតបៀនផ្លូវភេទក្នុងទំរងជាការប៉ះពាល់មិនសមរម្យ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវយែនឌ័រនេះ បានរកឃើញថាមានកម្មកនិយោជិតស្ត្រីបានទទួលរងនូវពាក្យសម្តីប្រមាថមិនសមរម្យពីសំណាក់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង(លើសពី25%) និងពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតធ្វើការជាមួយគ្នា(តិចជាង25%)។

ការពិនិត្យឃ្លាំមើលសេរីភាពសមាគម និង ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ៖

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដឹងអំពីការចោទប្រកាន់ស្តីពីអំពើពុករលួយរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងតំណាងសហជីពមួយចំនួន នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា។ បញ្ហានេះពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការបញ្ជាក់ដោយឯករាជ្យ។ អំពើពុករលួយជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់ដំណើរការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសេរីភាពសមាគម។

៥.៣ បញ្ហាសំខាន់ៗដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់

ក្រាហ្វនេះបង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញអំពីភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ចំនួន ១០ ក្នុងចំណោមភាពមិនអនុលោមចំនួន ២០ ដែលតែងកើតមានញឹកញាប់ នៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាមានឥទ្ធិពលលើករណីសន្លប់។ សម្រាប់លទ្ធផលរកឃើញអំពីភាពមិនអនុលោមធំៗ ១០ ផ្សេងទៀត សូមមើល កថាខ័ណ្ឌទី ៣។

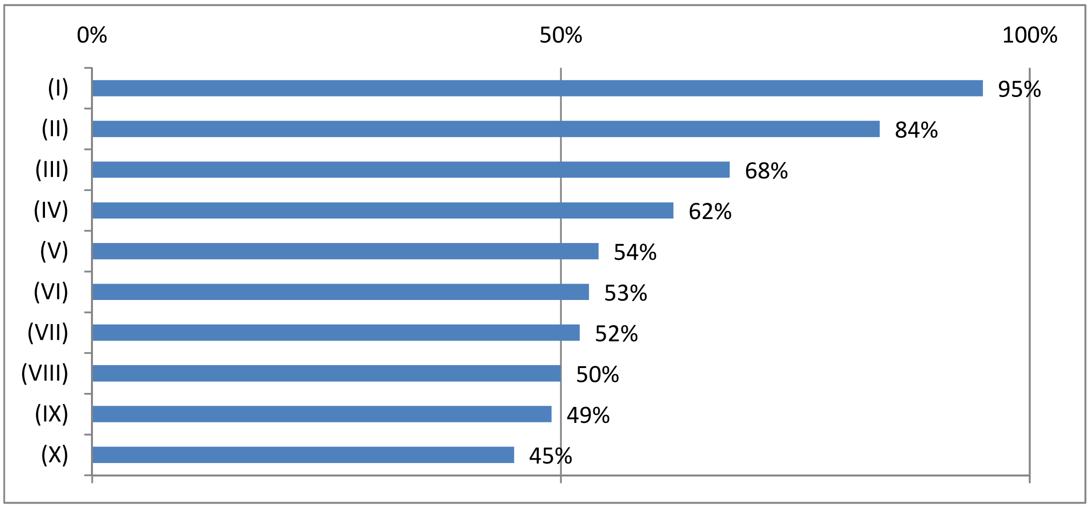
ដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ មានមូលហេតុដែលអាចមានជាច្រើន ដែលពន្យល់ពីការសន្លប់ជាក្រុម ដែលកើតឡើង នៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ដូចជា អាហារូបត្ថម្ភនៅមានកម្រិតខ្សោយរបស់ កម្មករនិយោជិត អនាម័យ

មិនបានល្អ ការមិនបានញុំាអាហារពេលព្រឹក កម្តៅ ខ្យល់ចេញចូលមិនល្អ ម៉ោងធ្វើការច្រើនហួសកម្រិត ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមិនបានល្អ និងឥរិយាបថផ្នែកចិត្តសាស្ត្រដែលកើត មានក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់។

មានបញ្ហានៃភាពមិនអនុលោមធំៗជាច្រើន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមូលហេតុទាំងនេះ ដូចជា ការធ្វើ ការងារថែមម៉ោងលើសកម្រិត (I, II, X), កម្រិតកម្តៅខ្ពស់ (IV), ការមានទឹកផឹកមិនគ្រប់គ្រាន់ (ដោយសារខ្វះពែង) (VI), ការមានសាប៊ូ និងទឹកមិនគ្រប់គ្រាន់ នៅជិតបង្គន់ (VII), និងការខកខាន មិនបានជូនដំណឹងដល់គណៈកម្មាធិការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលមានសមាសភាព ចម្រុះពីកម្មករនិយោជិតផង/អ្នកគ្រប់គ្រងផង (VIII)។ បញ្ហានៃភាពមិនអនុលោមធំៗ ២០ ផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី ៣ ក៏មានភាពពាក់ព័ន្ធផងដែរ ដូចជា ការខ្វះកៅអីសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការឈរបានសម្រាក ការខកខានមិនបានផ្តល់ម៉ាស និងការខកខានមិនបានធានាថាកម្មករនិយោជិតពិតជាបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព មុនពេលជួលឱ្យធ្វើការងារ។ ករណីសន្លប់ទាំងនេះបង្ហាញពីភាពចាំបាច់ឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហាទាំងនេះ។

ក្រាហ្វិកទី ៤

%នៃរោងចក្រដែលមិនបានអនុវត្តនតាមច្បាប់ (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



លទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃ ៖

(I) ការងារថែមម៉ោងមិនមែនជាការងារម្តងម្កាល

(II) ការងារថែមម៉ោងមិនមែនកម្រិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ

(III) គិលានដ្ឋានមិនមានបុគ្គលិកពេទ្យធ្វើការងារក្នុងចំនួនម៉ោង ដែលបានតម្រូវ (រួមទាំង ការងារបន្ថែមម៉ោង)

(IV) កម្រិតកម្តៅនៅក្នុងរោងចក្រ មិនអាចទទួលយកបាន

(V) រោងចក្រមិនមានបន្ទប់បំបៅដោះកូន ដែលអាចប្រើប្រាស់បាន

(VI) អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានផ្តល់ពែង ឬមធ្យោបាយអនាម័យសម្រាប់ផឹកទឹកផ្សេងទៀតដល់ កម្មករនិយោជិត

(VII) ពុំមានសាប៊ូ និងទឹកគ្រប់គ្រាន់ នៅជិតបង្គន់

(VIII) អ្នកគ្រប់គ្រងខកខានមិនបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលសមាសភាពរួមពីអ្នកគ្រប់គ្រង/កម្មករនិយោជិត

(IX) អ្នកគ្រប់គ្រងខកខានមិនបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវការសម្រាករយៈពេល ២ ម៉ោង ដើម្បីពិចារណាលើបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក មុនពេលបោះឆ្នោត

(X) អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលផ្អាកការសម្រាក ប្រចាំសប្តាហ៍

៦. វឌ្ឍនភាព

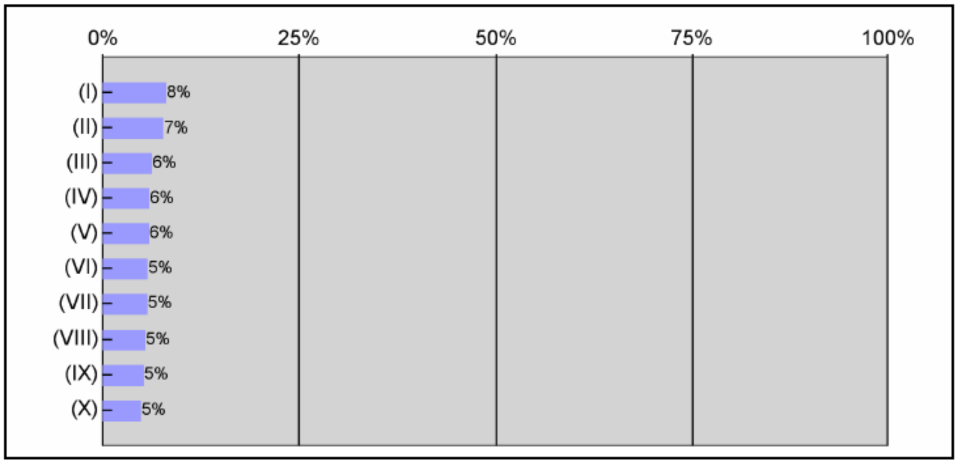
៦.១ ផ្នែកធំៗដែលមានការរីកចំរើន

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង១០ ដែលមានការរីកចំរើនច្រើនជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា។ ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី៦ខែមុន (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)។ កំរិតនៃការរីកចំរើនត្រូវបានវាស់វែងដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន(%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់កាលពី៦ខែមុន ទាក់ទងនឹងបញ្ហានីមួយៗ។ បញ្ហាចំនួនដប់ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានច្រើនជាងគេលើការអនុវត្តន៍ ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ។

ជាការល្អប្រសើរ ដែលឃើញមានវឌ្ឍនភាពលើចំនួនបញ្ហា ដែលអាចជួយកាត់បន្ថយលទ្ធភាពនៃការ សន្លប់ជាក្រុមនាពេលអនាគត ដូចជា ភាពស្អាតបាតនៅកន្លែងធ្វើការ ការផ្តល់ពែងសម្រាប់ផឹកទឹក និង ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពជាភាសាខ្មែរ (ឧ. ផ្ទាំងរូបភាព និងសញ្ញានានា) នៅកន្លែងធ្វើការ។

ក្រាហ្វិកទី ៥

(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



ផ្នែកធំៗដែលមានការរីកចំរើន :

(I) ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់មកធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៧ដុល្លាក្នុងមួយខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមផ្សេងៗទៀត។ សូមកត់សំគាល់ថាសំណួមពរនេះប្រហែលជាអាចធ្វើ អោយមានការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវលើប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ និង/ឬការទូទាត់មិនត្រឹមត្រូវ លើប្រាក់ឧបត្ថម្ភទ្រទ្រង់ជីវភាព។ សូមមើលលទ្ធផលរកឃើញសំរាប់ព័ត៌មានពិស្តារ។

(II) គប្បីរក្សាកន្លែងធ្វើការអោយមានសភាពស្អាត។

(III) គប្បីធានាអោយប្រាកដថាប្រអប់សង្គ្រោះបឋមនៅកន្លែងធ្វើការ - ត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវ

(IV) គប្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតតាមចំនួនសមស្របទាំងបុរសនិងស្ត្រីអោយចេះប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់ អគ្គីភ័យ។

(V) គប្បីផ្តល់ពែងទឹក ឬបធ្យោបាយមានអនាម័យល្អផ្សេងទៀតសំរាប់ហូបទឹក។

(VI) គប្បីចាត់ចែងអោយមានការហ្វឹកហ្វឺនស្តីពីការសង្គ្រោះបន្ទាន់។

(VII) គប្បីបិទផ្សាយនូវព័ត៌មានអំពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពជាភាសាខ្មែរ(ឧ.ជាផ្ទាំងរូបភាព និងផ្ទាំងរូបសញ្ញា) នៅកន្លែងធ្វើការ។

(VIII) រាប់បញ្ចូលនូវអតីតភាពការងារនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកលំហែលមាតុភាពប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ឬ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។

(IX) គប្បីធានាអោយប្រាកដថា គិលានដ្ឋានមានថ្នាំពេទ្យនិងបរិក្ខារគ្រប់គ្រាន់ (ដូចមានចែងក្នុងប្រកាសរួមលេខ 330/00)

(X) គប្បីចាត់ទុកកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានជួលអោយធ្វើការសរុបលើសពី ២ឆ្នាំ ថាជាអ្នកមានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ពេល។

(សំណូមពរនេះធ្វើការពិចារណាលើច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា លិខិតរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ 2540 និងលេខ 2640 សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាលណ្តាលលេខ10/03 និងអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ 166 (អនុសាសន៍ស្តីពីការបញ្ចប់ការងារ) ឆ្នាំ1982។ មានភាពខុសគ្នារវាងការបកស្រាយរវាងក្រសួងការងារ និង បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាលណ្តាល។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រកាន់ខ្ជាប់តាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាលណ្តាល ដែលអនុលោមទៅតាមអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ 166)។

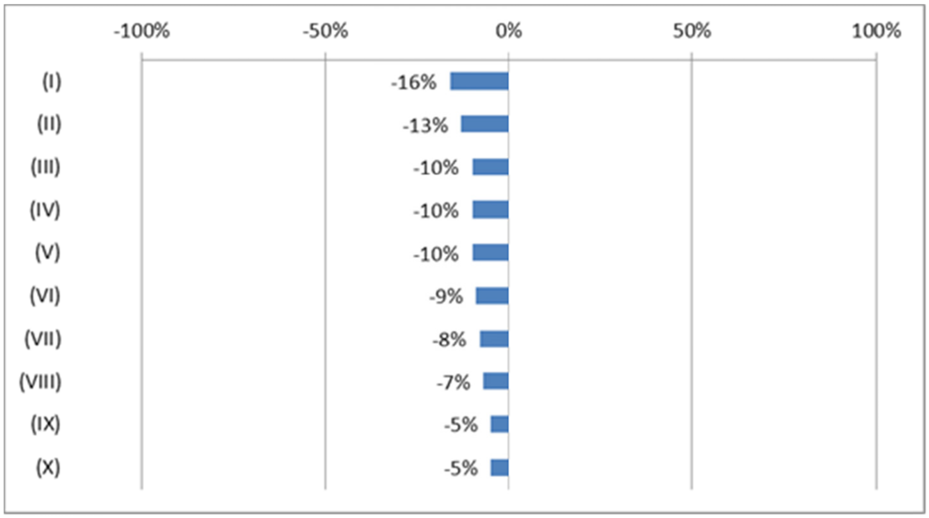
៦.២ ផ្នែកសំខាន់ៗដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ ឬមិនមានការប្រែល

ក្រាហ្វិកនេះ បង្ហាញពីផ្នែកទាំង២០ ដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ក្រាហ្វិកនេះប្រៀបធៀបព័ត៌មានបច្ចុប្បន្ន(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)ទៅនឹងព័ត៌មានកាលពី៦ខែមុន(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)។ កំរិតនៃការរីកចំរើនត្រូវបានវាស់វែងដោយប្រៀបធៀបកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់នាពេលបច្ចុប្បន្ន(%) ជាមួយនឹងកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់កាលពី៦ខែមុន ទាក់ទងនឹងសំណូមពរនីមួយៗ។ សំណូមពរចំនួនដប់ដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានច្រើនជាងគេលើការអនុវត្តន៍ ច្បាប់គិតជាភាគរយ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្រាហ្វិកនេះ។ សម្រាប់លទ្ធផលរកឃើញអំពីភាពមិនអនុលោមធំៗ ១០ ផ្សេងទៀត សូមមើលកថាខ័ណ្ឌទី ៤។

ជាការសំខាន់ ដែលនិន្នាការអវិជ្ជមាន ដែលបង្ហាញនៅក្នុងក្រាហ្វទី ៦ លេចចេញបញ្ច្រាសទៅវិញ ជាពិសេសនិន្នាការដែលមានផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់មកលើសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ និយោជិត រាប់បញ្ចូលទាំងការធ្វើការថែមម៉ោងលើសកម្រិតផងដែរ។

ក្រាហ្វិកទី ៦

(៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)



លទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃ ៖

(I) អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានរក្សានូវបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលតែមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងសុក្រឹតនូវប្រាក់ ឈ្នួល ដែលផ្តល់ជាក់ស្តែងដល់កម្មករនិយោជិត

(II) រោងចក្រមិនមានខ្យល់ចេញចូល និងចរន្តខ្យល់គ្រប់គ្រាន់

(III) កម្មករនិយោជិតមិនយល់ពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ

(IV) មិនមែនបង្គន់ទាំងអស់សុទ្ធតែអាចប្រើប្រាស់បាន

(V) ការងារថែមម៉ោងមិនមែនកម្រិតត្រឹម ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ

(VI) អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលផ្អាកការសម្រាកប្រចាំ សប្តាហ៍

(VII) រោងចក្រមិនមានកង្ហារបឺតខ្យល់ចេញឱ្យបានល្អគ្រប់គ្រាន់ នៅកន្លែងដែលមានប្រើប្រាស់ សារធាតុគីមី

(VIII) អ្នកគ្រប់គ្រងខកខានមិនបានបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រង និងមេការអំពីសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ

(IX) អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត នៅពេលបង្កើតគោល នយោបាយសុខភាព និង សុវត្ថិភាពអ្នកគ្រប់គ្រងខកខានមិនបានផ្តល់ពេល ២ ម៉ោងដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងមួយសប្តាហ៍ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន

តារាងឧបសម្ព័ន្ធទី ១

ប្រៀបធៀប លទ្ធផលដែលបានរកឃើញស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលបានជ្រើសរើស (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លក្ខខណ្ឌច្បាប់	%នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមច្បាប់		
	បច្ចុប្បន្ន (27th)	31/04/11 (26th)	31/10/10 (25th)
ការទូទាត់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព(9)	65%	73%	55%
ការងារថែមម៉ោងម្តងម្កាល	5%	7%	8%
ការងារថែមម៉ោងកម្រិតត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ	16%	25%	27%
មានបញ្ជីប្រាក់ឈ្នួលតែមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងសុក្រឹត នូវប្រាក់ឈ្នួលដែលផ្តល់ជាក់ស្តែងដល់កម្មករនិយោជិត	58%	72%	72%
ការងារស្ម័គ្រចិត្ត និងម្តងម្កាល នៅថ្ងៃអាទិត្យ	70%	64%	63%
ការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ នៅពេល ដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	62%	68%	63%
មានសាប៊ូ និងទឹកគ្រប់គ្រាន់ នៅជិតបង្គន់	48%	47%	48%
មានគោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ	65%	63%	68%
ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត នៅពេល បង្កើតគោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាព	56%	60%	62%
កម្រិតកម្តៅនៅក្នុងរោងចក្រអាចទទួលយកបាន	38%	42%	36%

(៩) លេខនេះ គឺជាការបូកសរុបសំណួរចំនួន ២ អំពីភាពអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ៖ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាពាក់កណ្តាល និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលតែពាក់កណ្តាល ក្នុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ តួលេខនេះដាក់បញ្ចូលការទូទាត់ទាំង ២ ប្រភេទ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព។

តថាខ័ណ្ឌទី ២

ប្រៀបធៀប លទ្ធផលដែលបានរកឃើញសំខាន់ៗ ស្តីពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

	បច្ចុប្បន្ន (27th)		31/04/11 (26th)		31/10/10 (25th)	
សិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន	#	%	#	%	#	%
ពលកម្មកុមារ (រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	5	8.5%	0	0%	0	0%
(កម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ)	7		0	-	0	-
ការងារដោយបង្ខំ (រោងចក្រដែលបានប្រើកម្មករនិយោជិតដោយបង្ខំ)	0	0%	0	0%	0	0%
ការរើសអើង[១] (រោងចក្រដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង)	30	18%	25	13%	10	8%
សហជីព[២] (រោងចក្រដែលមានសហជីពយ៉ាងហោចណាស់មួយ)	113	66%	142	76%	96	73%
(សហជីពសរុបដែលមានវត្តមាន)	201	-	259	-	192	-
អត្រានៃការចូលរួមសហជីព(យោងតាមការសិក្សស្រាវជ្រាវលើកម្មករកាត់ដេរ របស់វិទ្យាស្ថានកម្ពុជាដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍(CIDS)*	-	58%	-	58%	-	58%
សេរីភាពសហគម (រោងចក្រដែលបានរំខានដល់សេរីភាពសមាគម)	8	5%	4	2%	5	4%
ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព (រោងចក្រដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងប្រឆាំង សហជីព)	6	4%	5	3%	6	5%
កូដកម្ម[៣] (រោងចក្រដែលមានកូដកម្ម)	14	-	39	21%	17	13%
(រោងចក្រដែលបានកើតឡើង)	14	-	48	-	20	-
កូដកម្មដែលកម្មករនិយោជិតខកខានមិនបានអនុលោមតាម លក្ខខណ្ឌច្បាប់មួយ ឬ ច្រើន[៤] (រោងចក្រ)	14	100%	39	-	17	-
(កូដកម្ម)	14	100%	48	100%	20	100%

(១) ជាធម្មតា ការរើសអើងរួមមានការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ (ដូចជាបណ្តេញចេញពីការងារ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យានៅពេលដែលគេមើលឃើញច្បាស់ថាពួកគេមានផ្ទៃពោះ) ឬ ការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នាចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរស(ដចជាការមិនជួលបុរសអោយ ធ្វើការដោយសារតែពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាទំនងជានឹងដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម)។

(២) ចំនួនសហជីពដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងតារងាខាងលើនេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងតែសហជីពដែលកំពុងដំណើរ និងបានចុះឈ្មោះនៅពេលចុះពិនិត្យឃ្លាំមើល។

(៣) ខុសពីរបាយការណ៍មុនៗ ដែលពឹងផ្អែកលើព័ត៌មាន ដែលប្រមូលក្នុងពេលដែលរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាចុះវាយតម្លៃ តួលេខកូដកម្មសម្រាប់រយៈពេលរាយការណ៍នេះ គឺផ្អែកទៅតាម ព័ត៌មាន ដែលផ្តល់ដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)។ តួលេខ GMAC ត្រូវ បានយកមកប្រើប្រាស់ ដោយសារតែតួលេខនេះបង្ហាញពីចំនួនកូដកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូល នៅក្នុងរយៈពេលនៃការរាយការណ៍នេះ។ ដូច្នេះ យើងមិនបានដាក់បញ្ចូលភាគរយសម្រាប់ តួលេខនេះឡើយ។ (ទិន្នន័យរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឆ្លុះបញ្ចាំងពីកូដកម្ម ដែល ត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងរោងចក្រ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងរយៈពេលនៃការរាយការណ៍ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងកូដកម្មមួយចំនួន ដែលកើតឡើងមុនរយៈពេលនៃរបាយការណ៍សំយោគនេះ)។

(៤) សម្រាប់កូដកម្មទាំងអស់ដែលត្រូវបានរាយការណ៍ បានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតខកខានមិន បានអនុលោមទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវផ្អែកច្បាប់មួយ ឬច្រើន មុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ ល័ក្ខខ័ណ្ឌ តម្រូវផ្អែកច្បាប់ទាំងនេះ រួមមាន ការធ្វើកូដកម្ម

ដោយសារមូលហេតុដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់, ការប៉ុនប៉ងដោះស្រាយវិវាទ ដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមុនសិន, ការឯកភាពពី សមាជិក សហជីពឱ្យធ្វើកូដកម្ម តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្ងាត់, និងការផ្តល់ការជូនដំណឹងមុន រយៈពេល ៧ ថ្ងៃធ្វើការដល់និយោជក និងក្រសួងការងារ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតខកខាន មិនបានអនុលោមទៅតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌមួយ (ឬច្រើន) ក្នុងចំណោមល័ក្ខខ័ណ្ឌទាំងនេះទេ កូដកម្មនេះ ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងតួលេខខាងលើ។ ក្រោមច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា មានតែតុលាការតែ ប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសមត្ថកិច្ចប្រកាសថាកូដកម្មមួយ គឺជាកូដកម្មខុសច្បាប់។

* នៅក្នុងរបាយការណ៍មុនចំនួនសមាជិកភាពសហជីព ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយការអង្កេតមួយក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ ទៅលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ១០០០នាក់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង*រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងអនុវត្តដោយអង្គការឃ្លេអន្តរជាតិ ប្រចាំនៅប្រទេសកម្ពុជា។ នៅក្នុងរបាយការណ៍អង្កេតលើកនេះ ចំនួនសមាជិកភាពសហជីពត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* ទៅលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន២០០០នាក់ ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយគំរោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងអនុវត្តដោយវិទ្យាស្ថានកម្ពុជា ដើម្បីសិក្សាការអភិវឌ្ឍន៍។

កថាខ័ណ្ឌទី៣

បញ្ហាសំខាន់ៗដែលមិនត្រូវបានអនុវត្តន៍តាមច្បាប់ (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លទ្ធផលរកឃើញខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីបញ្ហានៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ធំៗដែលនៅសល់ ក្នុងចំណោមបញ្ហានៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ទាំង ២០ ដែលត្រូវបានរកឃើញ នៅក្នុងរយៈពេលនៃរបាយការណ៍សំយោគនេះ ហើយមិនត្រូវបានលើកឡើង នៅក្នុងផ្នែក ៥.៣។

លទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃ	%នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តន៍មិនតាមច្បាប់
កន្លែងធ្វើការពុំមានភ្លើងបំភ្លឺបានល្អ	97%
កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារអង្គុយ ពុំមានកៅអី ដែលមានបង្អែកខ្នង ហើយ អាចស៊ីវ៉េបាន	91%
កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារឈរ ពុំមានកៅអីនៅជិតកន្លែងការងារ ដើម្បី សម្រាក	71%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានទូទាត់ចំណាយសម្រាប់ការថែទាំកូនរបស់កម្មការនី	58%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងកំឡុង ៤៨ ម៉ោង ក្រោយពេល ដែលពួកគេឈប់ធ្វើការងារឱ្យរោងចក្រ	57%
កម្មករនិយោជិតសាកល្បងមិនបានទទួលប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ឬប្រាក់ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលដទៃទៀតដែលត្រូវតែផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត	55%
អ្នកគ្រប់គ្រងខកខានមិនបានផ្តល់ការិយាល័យដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក	52%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិត ស្មើនឹងយ៉ាងហោច ណាស់ ៥% នៃប្រាក់ឈ្នួលសរុប ដែលត្រូវបានបង់ក្រោមកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតផុតកំណត់ ឬត្រូវបានបញ្ចប់	49%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានផ្តល់ម៉ាសការពារធូលី ដល់កម្មករនិយោជិត	46%
កម្មករនិយោជិតមិនបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាព មុនពេលចូលបម្រើការងារ	45%

កថាខណ្ឌទី៤

ផ្នែកសំខាន់ៗដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេ (៦ខែចុងក្រោយមកទល់ថ្ងៃនេះ)

លទ្ធផលរកឃើញខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីផ្នែកធំៗដែលមានការរីកចំរើនតិចជាងគេដែលនៅសល់ក្នុងចំណោមបញ្ហានៃការរីកចំរើនតិចជាងគេទាំង ២០ ដែលត្រូវបានរកឃើញ នៅក្នុងរយៈពេលនៃរបាយការណ៍សំយោគនេះ ហើយមិនត្រូវបានលើកឡើង នៅក្នុងផ្នែក ៦.២។

លទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃ	%នៃរោងចក្រដែលអនុវត្តន៍តាមច្បាប់
ឧបករណ៍ការពារការស្តាប់ មិនត្រូវបានផ្តល់ដល់គ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលត្រូវការឧបករណ៍នេះ	-9%
កម្មករនិយោជិតមិនយល់ពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួល	-8%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានតែងតាំងមន្ត្រីសម្របសម្រួលណាម្នាក់	-7%
កម្មការនីមិនដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួនក្នុងការឈប់សម្រាកមួយម៉ោងដោយមានប្រាក់ ឈ្នួល ដើម្បីបំបៅដោះកូន	-7%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីគ្រោះថ្នាក់សុខភាព និង សុវត្ថិភាពដែលពួកគេអាចប្រឈម	-6%
ឧបករណ៍ផ្ទុកសារធាតុគីមី មិនមានដាក់ស្លាកសម្គាល់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាភាសាខ្មែរ	-6%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត នៅពេលបង្កើត គោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ	-5%
សារធាតុគីមីមិនត្រូវបានរក្សាទុកឱ្យបានត្រឹមត្រូវ នៅកន្លែងដោយឡែកណាមួយ ក្នុងកន្លែងធ្វើការ	-5%
ចុងសន្លឹកបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងដោយសុក្រឹតអំពីចំនួនម៉ោង ដែលបាន ធ្វើការជាក់ស្តែង និងប្រាក់ឈ្នួលដែលបានបើកជាក់ស្តែងឱ្យកម្មករនិយោជិត	-5%
កន្លែងធ្វើការពុំមានភ្លើងបំភ្លឺបានល្អ	-5%