រោងចក្រ កាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជា

ព្រឹត្តិប័ត្រសហជីព

លេខ ២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១០

ព័ត៌មានថ្មីៗ

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង: ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ៥ដុល្លារ ដល់កម្មករនិយោជិត

កាលពីថ្ងៃទី ៨ ខែ កក្កដា គណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារប្រទេសកម្ពុជា បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំមួយដើម្បីពិភាក្សាពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។

ដោយមានការបោះឆ្នោតគាំទ្រចំនួន២០សម្លេង ទល់នឹង៥សម្លេងប្រឆាំង សមាជិកគណៈកម្មាការបានអនុម័តនូវអនុសាសន៍របស់រដ្ឋាភិបាលដើម្បីតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិចំនួន៥ដុល្លារ ពីប្រាក់ឈ្នួលបច្ចុប្បន្នចំនួន៥០ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ កម្មករនិយោជិតសាកល្បងក៏នឹងទទួលបាននូវការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងចំនួនដូចគ្នានេះដែរ ពីប្រាក់ឈ្នួលបច្ចុប្បន្នចំនួន ៤៥ដុល្លារ។

គណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារ ក៏បានសម្រេចចិត្តបញ្ចូលថវិកាទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន៦ដុល្លារដែលពីមុនមិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនោះទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិនឹងទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបចំនួន៦១ដុល្លារក្នុងមួយខែ ឯកម្មករនិយោជិតសាកល្បងនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសរុបចំនួន៥៦ដុល្លារ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមបរិមាណផលិតផលក៏នឹងទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីនេះផងដែរ ឬទទួលបានច្រើនជាងនេះ (ជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីផលិតភាពរបស់ពួកគេ)។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ថ្មីនេះនឹងចូលជាធរមានចាប់ពីថ្ងៃទី១ខែតុលាឆ្នាំ២០១០ហើយនឹងត្រូវពិនិត្យឡើងវិញនៅឆ្នាំ ២០១៤។ អ្វីដែលត្រូវទទួលបានផ្សេងទៀតដូចមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ នេះ នៅមិនមានការផ្លាស់ប្តូរទេ គឺតមកត្រឹមថ្ងៃចេញផ្សាយព្រឹត្តិប័ត្រសហជីពនេះ។

តម្រូវការនូវវិធានការណ៍បន្ថែមទៀតដើម្បីដោះស្រាយល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ

ប្រធាន អនុប្រធាន និងតំណាងសហជីពសហព័ន្ធ ដែលធ្វើការនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកត់សំគាល់នូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរនៅក្នុងរោងចក្រភាគច្រើន ប៉ុន្តែអំពាវនាវឱ្យមានវិធានការណ៍បន្ថែមទៀត នៅតាមរោងចក្រដែលមានទំហំតូច និងសេរីភាពបន្ថែមទៀតក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមជាមួយសហជីព។

កង្វល់ចំបង ដែលត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំកាលពីថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា គឺថាដៃគូពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដូចជា ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម *គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO *BFC*) ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដែលរោងចក្រមួយចំនួនកំពុងតែប្រើប្រាស់នូវកិច្ចសន្យាបែបនេះ។ វាត្រូវបានគេកត់សម្គាល់ឃើញថា កិច្ចសន្យាបែបនេះ (ការបន្តកិច្ចសន្យារៀងរាល់៣ខែម្តង) អាចនឹងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនហ៊ានបង្កើត ឬចូលរួមជាមួយសហជីពពីព្រោះនិយោជកអាចគំរាមកំហែងដើម្បីបញ្ឈប់ការងាររបស់ពួកគេ ប្រសិនបើពួកគេបង្កើត ឬចូលរួមជាមួយសហជីព។ លើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់នឹងមិនបានទទួលនូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូច្នេះពួកគេបាត់បង់នូវប្រយោជន៍មួយចំនួនដែលពួកគេត្រូវទទួលបាន។

រោងចក្រមួយចំនួនមិនសប្បាយចិត្តនឹងការបង្កើត និងកិច្ចដំណើរការរបស់សហជីពឡើយ ដោយយល់ថា សហជីពទាំងនោះកំពុងធ្វើការប្រឆាំងនឹងពួកគេ។

កិច្ចប្រជុំរវាងគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងតំណាងសហព័ន្ធសហជីព

អ្នកស្រី អាលីហ៊្សិនថេត (Alison Tate) ទីប្រឹក្សាផ្នែកកសាងសមត្ថភាពសហជីពរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ បានឱ្យដឹងថា បើយោងតាមច្បាប់មានបទប្បញ្ញត្តិមួយដែលបានចែងអំពីការគោរពនូវមតិយោបល់ និងសម្លេងរបស់សហជីព ប៉ុន្តែ ជាក់ស្តែង វាមិនមែនអញ្ចឹងនោះទេ។ អ្នកស្រីបន្តទៀតថា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ គណៈគ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រត្រូវតែអនុលោមតាមទាំងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងទាំងច្បាប់ការងារថ្នាក់ជាតិ។

បើយោងតាមមាត្រាទី ២៦៦ នៃច្បាប់ការងារប្រទេសកម្ពុជាបានចែងថា ដោយ

សូមអានតទៅទំព័រទី ២

បញ្ហាប្រឈមមុខរបស់សហជីព: តម្រូវការឱ្យមានការរួបរួមគ្នាកាន់តែខ្លាំង

សមាជិកសហជីពក្នុងរោងចក្របានចូលរួមកិច្ចប្រជុំដើម្បីពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមមុខនានា នៅការិយាល័យនៃគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ដោយបានធ្វើការជួបជុំគ្នាកាលពីថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា តំណាងសហជីពប្រមាណ៤០នាក់មកពីរោងចក្រចំនួន១២ បានលើកឡើងនូវបញ្ហាប្រឈមមុខនានាដែលពួកគេកំពុងជួបប្រទះនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ តំណាងសហជីព បានរាយការណ៍ថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមានកម្រិតអប់រំទាប ដូច្នេះវាមានភាពលំបាកដើម្បីពន្យល់នូវបញ្ហាទាំងនោះទៅដល់ពួកគេ។ នៅពេលដែលសហជីពពន្យល់សមាជិករបស់ខ្លួនដោយផ្អែកលើច្បាប់ ពួកគេមិនសូវជាយកចិត្តទុកដាក់ស្តាប់នោះឡើយ។ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនទាមទារផលប្រយោជន៍បន្ថែមដែលមិនមានចែងនៅក្នុងច្បាប់។ សមាជិកសហជីពមួយចំនួនមិនបានយល់ពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់សហជីពឡើយ។

ជួនកាលកម្មករនិយោជិតបាត់បង់ការជឿទុកចិត្តលើការដឹកនាំរបស់សហជីព ដោយសារតែអ្នកដឹកនាំសហជីពមុនដឹកនាំមិនបានត្រឹមត្រូវ។ រោងចក្រនីមួយៗមានសហជីពលើសពីមួយ ហើយវាមានការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានានានៅពេលដែលពួកគេមិនមានភាពចុះសម្រុងនឹងគ្នា។ នៅពេលដែលសហជីពទៅជួបនិយោជកដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានានាដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ភាគីទាំងពីរ កម្មករនិយោជិតចោទប្រកាន់សហជីពថា គាំទ្រខាងអ្នកគ្រប់គ្រង ឯនិយោជកចោទសហជីពថា ជាអ្នកបង្កបញ្ហា។

គំរោងអប់រំសហជីព

ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ពាក្យថា «ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ» មានអត្ថន័យទាំងទូលំទូលាយ និងចង្អៀត។ ជាអត្ថន័យដើម ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានគេឱ្យនិយមន័យយ៉ាងទូលាយដោយរាប់បញ្ចូលជាសរុបនូវការទំនាក់ទំនង និងការធ្វើអន្តរអំពើ (ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា) រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ តាមរយៈទស្សនៈវិស័យនេះ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈគ្របដណ្តប់លើផ្នែកទាំងអស់នៃទំនាក់ទំនងការងារ រួមមាន ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស (ឬបុគ្គលិក) ទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករនិយោជិត និងទំនាក់ទំនងជាមួយសហជីព និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង (ឬការងារ)។

វចនានុក្រម Oxford បានឱ្យនិយមន័យនូវពាក្យ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នេះថា «ជាអន្តរអំពើរវាងនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងរដ្ឋាភិបាល ហើយនិងរវាងស្ថាប័ន និងសមាគមដែលត្រូវបានចូលរួមតាមរយៈដំណើរការនៃការសម្រុះសម្រួលនៅក្នុងអន្តរអំពើនោះ។»

ដោយជួនកាល ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានគេចាត់ទុកស្មើទៅនឹងពាក្យថាទំនាក់ទំនងការងារនោះ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមានផលប៉ះពាល់នៃអន្តរអំពើ ទៅដល់មនុស្ស និងអង្គការ។ នៅក្នុងអត្ថន័យនេះ យើងផ្តល់នូវនិយមន័យនៃពាក្យ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈទស្សនៈវិស័យរបស់អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ រដ្ឋាភិបាល អ្នកគ្រប់គ្រងនិងកម្មករនិយោជិត។

អនុសញ្ញារួម គឺជាយន្តការមួយក្នុងចំណោមយន្តការជាច្រើនដែលមានប្រសិទ្ធិភាពបំផុតដើម្បីធ្វើឱ្យល្អប្រសើរនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយបង្កើតនូវភាពច្បាស់លាស់ និងការអាចព្យាករណ៍ទុកបានសម្រាប់ទិសដៅនាពេលអនាគតនៃសកម្មភាពមុខជំនួញ ហើយឆ្លុះបញ្ចាំងនូវចំណាប់អារម្មណ៍របស់ភាគីទាំងពីរ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ជម្រុញឱ្យនិយោជកនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ឬគ្រឹះស្ថាននានា និងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានតំណាងដោយសហជីព (ក្រុមសហជីព) បង្កើននូវដំណើរការនៃអនុសញ្ញារួមដើម្បីរៀបចំអនុសញ្ញារួម ក្នុងការធានាឱ្យកន្លែងធ្វើការមួយពោរពេញទៅដោយសន្តិភាព និងសុខដុមរមនា។

អត្ថបទបញ្ចេញមតិ

ការផ្តល់មតិយោបល់ទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីច្បាប់សហជីព

យោងតាមទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែង ដែលវិវាទការងារធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់ការនាំចេញនៃវិស័យកាត់ដេរនោះ ក្រុមនិយោជកបានស្នើដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដើម្បីបង្កើតច្បាប់សហជីពក្នុងគោលបំណងដើម្បីឱ្យមានស្តង់ដាប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ ជាដំបូង បញ្ហានេះត្រូវបានលើកមកពិភាក្សាអំឡុងពេលនៃកិច្ចប្រជុំវេទិការាជរដ្ឋាភិបាលវិស័យឯកជនលើកទី១៤ ដែលធ្វើឡើងកាលពីថ្ងៃទី ២១ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ នៅពេលនោះលោកនាយករដ្ឋមន្ត្រីបានលើកឡើងពីតម្រូវការក្នុងការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវច្បាប់ការងារ ដើម្បីធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកាន់តែប្រសើរ។ នៅថ្ងៃទី ២៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៨ ការិយាល័យនៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី បានចេញនូវសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦៩៥ ដែលបង្ហាញពីគោលបំណងដើម្បីរៀបចំនូវសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីច្បាប់សហជីព។

នៅថ្ងៃទី ២ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ ក្រុមការងារត្រីភាគីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលមានសមាសភាពនូវតំណាងជាន់ខ្ពស់របស់រដ្ឋាភិបាល តំណាងអង្គការនិយោជក និងតំណាងសហជីព បានបង្កើតនូវនិតិវិធី និងរយៈពេលកំណត់សម្រាប់ក្រុមពិគ្រោះយោបល់នីមួយៗ (ក្រុមនិយោជក និងក្រុមសហជីព)។ ក្រុមទាំងនេះនឹងមានរយៈពេលមួយខែកន្លះ ដើម្បីបញ្ចប់នូវការផ្តល់គំនិតយោបល់ទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីច្បាប់សហជីព និងដាក់សំណើរបស់ពួកគេទៅកាន់ក្រុមការងារត្រីភាគីដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិមួយ។ បច្ចុប្បន្ន សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះមាន ១៧ជំពូក និង ៩១មាត្រា ហើយក៏បានដាក់បញ្ចូលនូវប្រភេទនៃអង្គការនិយោជកផងដែរ។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវបានកំណត់ឱ្យសម្រេចរួចរាល់នៅពាក់កណ្តាល ឆ្នាំ ២០១១។

ដើម្បីធ្វើឱ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីច្បាប់សហជីពនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះឱ្យមានភាពល្អប្រសើរ សហជីពបានផ្តល់អនុសាសន៍ថា ដៃគូពាក់ព័ន្ធទាំងអស់គួរតែយកនូវចំនុចខាងក្រោមនេះទៅធ្វើការពិចារណា។

- ផ្លាស់ប្តូរ ឬក៏លុបចោលបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលកម្រិតនូវសេរីភាពសមាគម និងសិទ្ធិបង្កើតអនុសញ្ញារួមរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ និងលេខ ៩៨ របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងមានចែងក្នុងមាត្រាទី ១ នៃច្បាប់ការងារបច្ចុប្បន្ន។
- កំណត់នូវរចនាសម្ព័ន្ធឱ្យច្បាស់លាស់ និងលក្ខណៈសម្បត្តិឱ្យបានសមរម្យសម្រាប់អង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជក។
- បន្ថយនូវកម្រិតសិក្សាអប់រំទូទៅ សម្រាប់បេក្ខជនដឹកនាំសហជីពនៅក្នុងតំណែងគ្រប់គ្រង និងរដ្ឋបាល។
- ផ្តល់សិទ្ធិដើម្បីចងក្រងក្រុមដែលមានសមាជិកលើសពី ៥នាក់ មិនចាំបាច់ដល់ទៅ ២០នាក់ (ដូចមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់) នោះឡើយ។
- ផ្តល់ឱ្យសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនូវសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក និងសម្លេងសហជីពភាគតិចគួរត្រូវបានបញ្ចូលនៅក្នុងស្ថានភាពដ៏មានកម្រិតមួយ។
- ដាក់បញ្ចូល និងបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់នូវគោលការណ៍សុចរិតភាព និងភាពស្មោះត្រង់ ដែលជាផ្នែកមួយនៃការលើកកម្ពស់ និងធ្វើឱ្យប្រសើរនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។
- ត្រូវធានាថា តម្រូវការដើម្បីប្រកាសពីហិរញ្ញវត្ថុ និងអចលនៈទ្រព្យ សម្រាប់កម្រិតផ្សេងៗគ្នានៃអង្គការកម្មករនិយោជិតដោយរួមមានមេដឹកនាំរបស់ពួកគេម្នាក់ៗ ក៏ត្រូវបានអនុវត្តទៅលើអង្គការនិយោជកផងដែរ។
- ចាត់ទុកជាមោឃៈនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលចែងពីការមិនទទួលស្គាល់នូវសិទ្ធិរបស់អង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកក្នុងការប្រើប្រាស់នូវលក្ខន្តិកៈ ឬបញ្ញត្តិផ្ទៃក្នុងរបស់ពួកគេ។
- ដាក់បញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិ និងលក្ខណៈសម្បត្តិ ដែលចាំបាច់សម្រាប់សហជីពដើម្បីធ្វើឱ្យពួកគេទទួលបាននូវកៅអីក្នុងរដ្ឋសភាជាតិដើម្បអង្កេត ឬតំណាងឱ្យសម្លេងរបស់កម្មករនិយោជិត។
- ត្រូវបង្កើតសន្ទានុក្រមផ្នែកច្បាប់ ដើម្បីបញ្ចៀសការយល់ និងបកស្រាយខុសទៅលើពាក្យពេចន៍ផ្នែកច្បាប់ និងគោលបំណងជាក់លាក់នៃច្បាប់នេះ។

ដោយមានរយៈខ្លីដើម្បីពិភាក្សាគ្នាលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ សហជីពបានស្នើសុំរយៈពេលបន្ថែមទៅដល់ក្រុមការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធានាឱ្យមានការពិភាក្សាយ៉ាងល្អិតល្អន់មុននឹងការប្រព្រឹត្តឡើងនូវវេទិកាជាផ្លូវការ ដើម្បីពិនិត្យលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ព្រឹត្តិប័ត្រសហជីពនេះ ជាការបោះពុម្ពផ្សាយរួមគ្នាដោយគម្រោង *រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* និងគំរោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។
រាល់មតិយោបល់ដែលលើកឡើង មិនត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញជាផ្លូវការរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទេ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទំនាក់ទំនង

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
ផ្ទះលេខ ៩ ផ្លូវលេខ ៣២២
បឹងកេងកង ១ ចំការមន
ភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២៦៤២
ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២១២ ៨៤៧ / ២២០ ៣៦២
ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២១២ ៩០៣
អ៊ីម៉ែល: betterfactories@ilo.org
វ៉ិបសាយ: www.betterfactories.org/ilo

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
គំរោងអប់រំសហជីព
ភ្នំពេញសិនធើរ អគារ F ជាន់ទី២ កែង
មហាវិថីព្រះសីហនុ(២៧៤)និងសុធារស (៣)
ភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា

ប្រអប់សំបុត្រលេខ: ២៦៤២
ទូរស័ព្ទ: (៨៥៥-២៣) ២២០ ៨១៧
ទូរសារ: (៨៥៥-២៣) ២២១ ៥៣៦
អ៊ីម៉ែល: PHNOMPENH@ilo.org

លក្ខខ័ណ្ឌការងារ....

តមកពីទំព័រទី ១

គ្មានប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិជាមុន កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សា ការលើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសំភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនោះបានកំណត់។ បើផ្អែកតាមមាត្រាទី២៧១ បានចែងថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទោះមានភេទ អាយុ សញ្ជាតិ អ្វីក៏ដោយមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីពវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនដោយសេរី។

សហជីពគឺជាតួអង្គដ៏សំខាន់ដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មករនិយោជិតអំឡុងពេលមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល

កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការក្នុងពេលសម្រាកថ្ងៃត្រង់

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានធ្វើការអង្កេតតាមដានលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន២០០០ នាក់ (១២០០នាក់មានការងារធ្វើ និង ៨០០ នាក់ពុំមានការងារធ្វើ) រយៈពេល ៦ ខែ ដើម្បីសិក្សាពីការលំបាកដែលពួកគេជួបប្រទះ ដោយសារតែវិបត្តិភាពសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ក៏ដូចជាអំពីយុទ្ធសាស្ត្រដោះស្រាយការលំបាក និងស្វែងរកការងារធ្វើរបស់ពួកគេ។

ការសិក្សាកំណត់ចំណុចដៅដំបូងត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយកម្មករនិយោជិតមកពីរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ១៩៩ ដែលមានទីតាំងក្នុង និងជុំវិញទីក្រុងភ្នំពេញ ចាប់ពីខែ កញ្ញា ដល់ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៩។

ផ្អែកតាមការសិក្សានេះ កម្មករនិយោជិតដែលមានការងារធ្វើ ថយចុះប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួនជាមធ្យមចំនួន ១៧ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ ដែលមូលហេតុសំខាន់គឺដោយសារការកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការបន្ថែម (កម្មករនិយោជិត ៥៣%) និងការកាត់ចំនួនម៉ោងធ្វើការធម្មតា តាមរយៈការព្យួរការងារ និងការតម្រូវឱ្យឈប់សម្រាកពីការងារ។ កម្មករនិយោជិតមានការងារធ្វើជិតពាក់កណ្តាល (៤៨,៥%) បានស្វែងរកជំនួយពីសហជីព ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាលំបាកថ្មីៗ ដូចជាការថយចុះនូវលក្ខខ័ណ្ឌសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតយ៉ាវ និងការលំបាកក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់ប្រចាំឆ្នាំ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីព (៥៩% នៃកម្មករនិយោជិតមានការងារធ្វើ) ៨៦% បានទទួលដំបូន្មាន និងការប្រឹក្សាពីសហជីពរបស់ពួកគេ ហើយ ២% បានទទួលការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។

យោងតាមរបាយការណ៍ដដែលនេះ សមាជិកសហជីព (៣៩%) ទំនងជាទទួលបានប្រាក់សំណងសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងារ ជាងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព (២៨%)។ ជាងពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតគ្មានការងារធ្វើចំនួន ៨០០ នាក់ (៥៧%) គឺជាសមាជិករបស់សហជីពក្នុងរោងចក្រ។ សហជីពទាំងនេះផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ (ដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣%) និងចូលរួមធ្វើសកម្មភាពក្នុងរោងចក្រក្នុងនាមតំណាងឱ្យសមាជិកចំនួន ៦០% ក្នុងកិច្ចខិតប្រឹងប្រែងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ដែលពួកគេប្រឈមនៅក្នុងពេលដែលត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារ។

ផ្អែមតាមលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ និងការស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិបត្តិនេះ អង្គការ ILO បានស្នើឱ្យមានការពិគ្រោះយោបល់បន្តទៀតរវាងនិយោជក និងសហជីពនៅក្នុងអំឡុងពេលការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត និងការបិទទ្វាររោងចក្រ។ សហជីពគួរតែជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងការជូនដំណឹងជាមុន និងប្រាក់សំណងសម្រាប់ការបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយក៏គួរតែតាមដានការអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយនិយោជកដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារទទួលបានអ្វីដែលពួកគេត្រូវទទួលបាន។ របាយការណ៍ពិស្តារលើការអង្កេតតាមដានលើកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរអាចរកបានតាមរយៈគេហទំព័រ www.betterfactories.org។

ការងារសហជីពមានការលំបាក ប៉ុន្តែ សប្បាយចិត្ត

អ្នកស្រី អ៊ុំ ផល្លា គឺជាប្រធានសហជីពក្នុងរោងចក្រតាក់ហ្វាត ហើយក៏ជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា។ នៅពេលដែលអ្នកស្រីចាប់ផ្តើមធ្វើការដំបូងឱ្យរោងចក្រមួយក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ អ្នកស្រីយល់ថា អ្នកស្រីក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតត្រូវប្រឈមមុខនឹងលក្ខខ័ណ្ឌការងារដ៏លំបាក និងទំនាក់ទំនងមិនល្អជាមួយនិយោជក។ អ្នកស្រីមានការចាប់អារម្មណ៍ដើម្បីចូលរួមក្នុងការងាររបស់សហជីព ដូចនេះ អ្នកស្រីអាចជួយឱ្យស្ថានភាពការងារមានលក្ខណៈប្រសើរឡើងសម្រាប់រូបអ្នកស្រីផ្ទាល់ និងកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។

អ្នកស្រី អ៊ុំ ផល្លា មានអាយុ ៣៤ ឆ្នាំ។ អ្នកស្រីបានចាប់កំណើត និងធំធាត់ឡើងក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ អ្នកស្រីបានចាប់ផ្តើមធ្វើការឱ្យរោងចក្រកាត់ដេរស៊ូព្រីម ហើយបន្ទាប់មកផ្លាស់ទៅកាន់រោងចក្រតាក់ហ្វាត។ ដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរនោះ អ្នកស្រី ផល្លា ធ្វើការ ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ដោយមានរយៈពេល ៨ ម៉ោង ឬច្រើនជាងនេះក្នុងមួយថ្ងៃ។

«នៅពេលដែលខ្ញុំចាប់ផ្តើមធ្វើការដំបូង ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត គឺមានភាពលំបាកយ៉ាងខ្លាំង។ និយោជកបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់១១ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយនឹងបញ្ឈប់ការងារពួកគេ ប្រសិនបើពួកគេមិនព្រមធ្វើតាម។»

រយៈពេល២ឆ្នាំក្រោយមក សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា បានរៀបចំសហជីពក្នុងរោងចក្រ។ អ្នកស្រី ផល្លា ចង់ធ្វើអ្វីមួយដើម្បីផ្លាស់ប្តូរលក្ខខ័ណ្ឌការងារមិនល្អ ហើយចង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតមានឱកាសដើម្បីចរចាជាមួយនិយោជក។ កម្មករនិយោជិតជាច្រើនបានសុំឱ្យអ្នកស្រីឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត ហើយអ្នកស្រីក៏ត្រូវបានគេបោះឆ្នោតឱ្យធ្វើជាអនុប្រធានសហជីពរោងចក្ររបស់សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា។

អ្នកស្រីបានមានប្រសាសន៍ថា «សព្វថ្ងៃនេះ ទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងនិយោជកមានភាពប្រសើរឡើងច្រើនជាងមុន។»

នៅពេលដែលអ្នកស្រី អ៊ុំ ផល្លា ចាប់ផ្តើមធ្វើការដំបូងជាមួយសហជីព អ្នកស្រីមិនពូកែខាងចរចាឡើយ។ អ្នកស្រីបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនពី*គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា* នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលដទៃៗទៀត ដែលបានបង្រៀនអ្នកស្រីពីគន្លឹះល្អៗ និងពង្រឹងនូវជំនាញ។ ហើយអ្នកស្រីក៏មានការយល់ដឹងយ៉ាងច្រើនពីច្បាប់ស្តីពីការងារផងដែរ។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០១ អ្នកស្រី អ៊ុំ ផល្លា ត្រូវបានជ្រើសរើសជាប្រធានសហជីព។ អ្នកស្រីយល់ថា ការធ្វើជាអ្នកដឹកនាំសហជីព មានការលំបាក ប៉ុន្តែអ្នកស្រីមានចិត្តសប្បាយរីករាយដោយសារសមាជិករបស់អ្នកស្រីផ្តល់ការគាំទ្រដល់រូបគាត់។ អ្នកស្រីពិតជាចង់បន្តធ្វើការងារជាមួយសហជីព និងបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ទៅថ្ងៃអនាគត អ្នកស្រី អ៊ុំ ផល្លា ចង់ធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍តួនាទីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី។

អនុសញ្ញារួម

អ្វីទៅដែលហៅថាអនុសញ្ញារួម?

អនុសញ្ញារួម សំដៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងនឹងរយៈពេល និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ (ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ថ្ងៃឈប់សម្រាក (សាធារណៈ) ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ ការបណ្តុះបណ្តាល សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព សិទ្ធិចូលរួមក្នុងកិច្ចការក្រុមហ៊ុន នីតិវិធីដោះស្រាយបញ្ហាសាទុក្ខ និងអំពីសិទ្ធិ និងទំនួលខុសត្រូវរបស់សហជីព) ឬបញ្ហាផ្សេងទៀតនៃផលប្រយោជន៍រួម ដែលបានរៀបចំដោយសហជីព (ក្រុមសហជីព) និងក្រុមហ៊ុន។

តើអនុសញ្ញារួមធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងអ្វី?

អនុសញ្ញារួមធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងដើម្បីកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការនីមួយៗរបស់ពួកគេ។ អនុសញ្ញារួម ក៏អាចធ្វើឱ្យល្អប្រសើរដល់ការធានានូវការការពារកម្មករនិយោជិតទល់នឹងហានិភ័យសង្គមផងដែរ។

តើអនុសញ្ញារួមមានផលប្រយោជន៍អ្វីខ្លះ?

អនុសញ្ញារួមដែលមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ គឺបានចែងបញ្ចូលនូវផ្នែកផ្សេងៗទៀត ដូចជា ការដោះស្រាយបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងចិរវេលាធ្វើការ ក៏ដូចជាការមិនទាមទារបន្ថែម (ការមិនទាមទារបន្ថែមដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចិរវេលា និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ឱ្យហួសពីអ្វីដែលគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់ ឬដែលមាននៅក្នុងអនុសញ្ញារួមក្នុងរយៈពេលនៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម) គ្មានកូដកម្មនិងឡុកអៅ និងមានការចែងច្បាស់លាស់អំពីនីតិវិធីដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសាទុក្ខ និងវិវាទផ្សេងៗ (ឧទាហរណ៍: ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងគោរពតាមសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាសេចក្តីសំរេចជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលដោះស្រាយវិវាទការងារអំពីសិទ្ធិ ឬក៏យន្តការដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពផ្សេងទៀត។ អនុសញ្ញារួមប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់នឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ទៅដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដូចជា:

- កម្មករនិយោជិត អាចពេញចិត្តនឹងប្រាក់ឈ្នួល ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និងចិរវេលាការងារដែលមានភាពល្អប្រសើរ។
- និយោជក មិនមានការបារម្ភពីកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬការទាមទារបន្ថែមនៅក្នុងរយៈពេលនៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម និងត្រៀមរួចជាស្រេចដើម្បីឆ្លើយតបបានទាន់ពេលចំពោះតម្រូវការរួមរបស់សហជីព នៅពេលដែលការចរចាឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួមបានឈានមកដល់។
- ដៃគូពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រួមមានអ្នកបញ្ជាទិញ និងដៃគូរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាសង្គមទាំងមូល ក៏ទទួលបានផលប្រយោជន៍ដោយប្រយោលពីអនុសញ្ញារួមដែលមានគុណភាពខ្ពស់នេះផងដែរ។ អ្នកបញ្ជាទិញ ជាពិសេសអ្នកដែលធ្វើការបញ្ជាទិញពីរោងចក្រកាត់ដេរ អាចមានទំនុកចិត្តច្រើនជាងមុនចំពោះរោងចក្រដែលជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន មានការនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួមដែលមានគុណភាពខ្ពស់នេះ នោះការបញ្ជាទិញរិតតែមានសុវត្ថិភាព ហើយទំនួលខុសត្រូវចំពោះសង្គមត្រូវបានពង្រឹង និងធ្វើឱ្យពួកគេរក្សាបាននូវកិត្យានុភាពផ្នែកជំនួញរបស់ពួកគេដ៏ល្អផងដែរ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ រដ្ឋាភិបាលមិនចាំបាច់ចំណាយធនធានជាច្រើនក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអស្ថិរភាពការងារនោះឡើយ។ នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមកាន់តែរីករាលដាលនៅគ្រប់ទីកន្លែងតាមសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននានានោះ វាធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេសក៏កាន់តែមានស្ថិរភាព ហើយធ្វើឱ្យបរិយាកាសវិនិយោគទុនរិតតែប្រសើរផងដែរ។

តើនរណាខ្លះជាភាគីនៃអនុសញ្ញារួម?

បើយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារប្រទេសកម្ពុជា អនុសញ្ញារួមត្រូវបានចុះហត្ថលេខារវាង:

- ភាគីម្ខាងគឺ និយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬអង្គការច្រើនតំណាងឱ្យនិយោជក។
- ភាគីម្ខាងទៀតគឺ អង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត។ អំឡុងពេលនៃអន្តរកាល នៅពេលដែលគ្មានអង្គការសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ អនុសញ្ញារួមអាចត្រូវបានធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយត្រឹមត្រូវ។

តើអនុសញ្ញារួមមានរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនៅក្នុងអាណត្តិនីមួយៗ?

បើផ្អែកតាមច្បាប់ការងារប្រទេសកម្ពុជា អនុសញ្ញារួមមួយអាចត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលច្បាស់លាស់ ឬមិនច្បាស់លាស់។ ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់រយៈពេលមួយច្បាស់លាស់ អាណត្តិនៃអនុសញ្ញានោះមិនគួរលើសពីបីឆ្នាំឡើយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវបានធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងប្រតិភូបុគ្គលិក អាណត្តិនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវកំណត់ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពីមួយឆ្នាំឡើយ។

តើអនុសញ្ញារួមនៅមានប្រសិទ្ធិភាពដែរឬទេ បន្ទាប់ពីការផុតសុពលភាពរបស់វា?

នៅពេលដែលអនុសញ្ញារួមផុតសុពលភាព អនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាព អនុវត្តន៍ដូចដើមប្រសិនបើអនុសញ្ញារួមនោះមិនត្រូវបានគេប្តឹងសើរើឡើងវិញដោយភាគីណាមួយនោះ។ អនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយច្បាស់លាស់ អស់សុពលភាពក្នុងរយៈពេលបីខែបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹងបដិសេធដោយភាគីណាមួយ។ អនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលមួយមិនច្បាស់លាស់នៅមានសុពលភាពរយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ការជូនដំណឹងបដិសេធដោយភាគីណាមួយ។ ប្រសិនបើគ្មានភាគីណាមួយផ្តល់ការជូនដំណឹងបដិសេធនោះទេ អនុសញ្ញារួមនោះនៅតែមានសុពលភាពដោយគ្មានកាលកំណត់។

ហេតុអ្វីបានជាអនុសញ្ញារួមមិនអាចអនុវត្តន៍បាន?

បទប្បញ្ញត្តិរបស់អនុសញ្ញារួមណាមួយ ដែលផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ ហើយត្រូវជំនួសមកវិញជាស្វ័យប្រវត្តិដោយបទប្បញ្ញត្តិថ្មីនៃច្បាប់ដែលផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងនេះ។