

柬埔寨王国  
国际劳工组织  
柬埔寨更佳工厂

# 柬埔寨制衣业工作条件 第 25 期综合报告



2010年 10月 31日

版权所有©国际劳工组织（ILO）和国际金融公司（IFC）（2011）  
首次出版

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向代表两个组织的国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：国际劳工局，CH-1211 日内瓦 22，瑞士，或发邮件至：[pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org)。国际金融公司和国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站[www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) 得到本国复制权组织相关信息。

---

国际劳工局出版数据的目录

柬埔寨制衣业工作条件第 25 期综合报告/国际劳工局；柬埔寨更佳工厂；柬埔寨王国-日内瓦：国际劳工组织，2011

1 v.

ISBN: 978-92-2-524939-5 (web pdf)

国际劳工局，柬埔寨

工作条件/制衣业/劳工标准/工人权利/管理/国际劳工组织/柬埔寨的角色

13.03.1

---

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际金融公司（IFC）或国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际金融公司（IFC）或国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际金融公司（IFC）或国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，或直接联系国际劳工局出版部门，地址：出版局，国际劳工局，CH-1211 日内瓦 22，瑞士。新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：[pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)  
欢迎访问我们的网站：[www.ilo.org/publins](http://www.ilo.org/publins)

---



# 综合报告

01/05/2010 - 31/10/2010

131家监督的工厂

## 1. 关于柬埔寨更佳工厂

柬埔寨更佳工厂项目的目标在于改善柬埔寨出口成衣工厂的工作条件。通过向资方提议、提供培训、意见和信息，把独立监督和寻找解决方案结合起来。

## 2. 信息管理系统

柬埔寨更佳工厂项目现已开发出一个世界领先的针对工作条件的监督和报告的信息管理系统（IMS）。这是个能收集、储存、分析数据的完整的计算机化的系统。它能提供适合使用者所需的报告，为其提供更可靠的安全保障、便捷的信息渠道以及更大的透明度。

IMS 系统能简化和整合在对工作条件进行监督访问期间所收集的数据。柬埔寨更佳工厂项目通过对电子信息的汇编，现已能为个体工厂自动地作出它们目前的履约以及改善建议的报告。因为有了这一数据库，IMS同样可提供关于工厂团体或者整个成衣行业的报告。它可对贯穿于所有不同类型的工厂中的执行情况作比较、将主要问题分类、对作分析时所要求的不同信息的合并进行详细的描述。

IMS 使柬埔寨更佳工厂项目能用柬、英、中三种文字制作报告。报告使用户更便于使用。缘于该系统网站形式，故信息沟通更快捷、便利。

经提交一份“第三方使用表格”，各家工厂可准许买家、卖家或者其它用户使用他们工厂的监察探访报告。经审定的第三方在向国际劳工组织提交一份完整的“订阅申请”并缴交费用后，才可使用这一信息管理系统（IMS）。一旦这些表格被提呈，柬埔寨更佳工厂将发给经审定的用户一个用户名和密码以便他们能在线查阅有关工厂的数据。

## 3. 关于此报告

该报告是对向柬埔寨更佳工厂登记的柬埔寨制衣厂的工作条件和劳工标准的信息总结。电子版可以在网址 <http://www.betterfactories.org/ilo/> 上查阅。

柬埔寨更佳工厂正在向收集、分析和报告工厂监督数据的新系统过渡。该新系统（称为STAR）目前正在由国际劳工组织通过Better Work（更佳工作）（请浏览[www.betterwork.org](http://www.betterwork.org)）项目来制定。STAR将改进合计的履约值被测量和报告的方法。例如，STAR将纳入在计算合计的履约水平所影响的工人数目的数据。（该类型的“严重程度指数”目前在使用IMS计算合计的履约值时没有被使用）。在向STAR系统的过渡准备中，柬埔寨更佳工厂已经精简了综合报告来聚焦于最可能通过STAR系统制作出的信息。

### 3.1 该报告中反映出的工厂数据

该报告中的大多数图形和图表反映在过去6个月期间所张贴的工厂报告中的最近监督数据。如果工厂在该期间有两个监督报告被张贴，仅包括最近的监督数据。相反地，如果一家工厂在过去6个月期间没有监督报告被张贴，那么该报告将没有包括该厂的数据。反映该批监督数据的图形和图表被标注为“6个月迄今”。

其他的图形和图表显示全行业的信息。它们用IMS（信息管理系统）中的监督数据从每一个营运工厂（没有关闭或暂时关闭）的最近的报告中提取数据。该图形和图表被标注为“全行业的”。

显示在该报告中的所有的百分比数字是以最接近的整数四舍五入的。

#### 4. 工业的新监督数据

##### 4.1 运营的出口工厂和工人数目(商业部数据)

	31-10-2010	01-05-2010
运营工厂数目	257	243
工厂人数	321, 279	280, 443

注释:这些数字是根据商业部所提供的数据。运营的出口工厂数目包括商业部所指出的所有实际上完全运营的出口工厂。

##### 4.2 对工厂查访的次数

在前6个月期间, 查访的总的工厂数目为131。本次报告反映了这些监督检查访的数据。柬埔寨更佳工厂查访工厂, 因为他们向该项目登记。一些工厂已经登记了很多年了, 且经历了很多查访。下面的表格显示在最近的6个月中, 根据查访数目所给工厂的分组。

**列表 1**  
**根据查访次数给工厂的分组**

(6个月迄今)

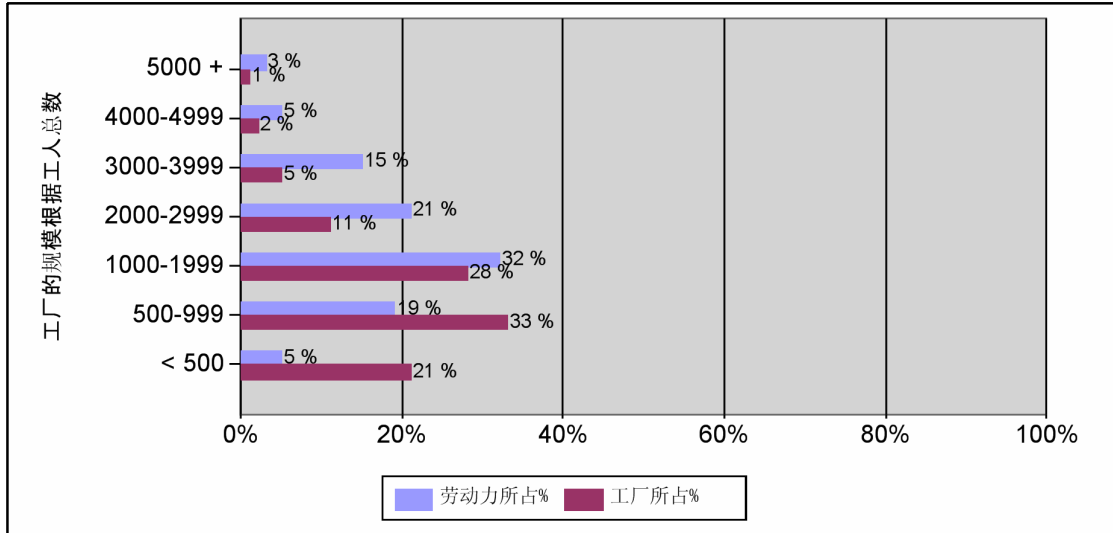
查访次数	工厂数目	经查访的工厂的%
第1次查访	8	6%
第2次查访	5	4%
第3次查访	17	13%
第4次查访	11	8%
第5次查访	10	8%
第6次查访	10	8%
第7次查访	19	15%
第8次查访	12	9%
第9次查访	15	11%
第10次查访	10	8%
第11次查访	12	9%
第12次查访	2	2%
<b>总计</b>	<b>131</b>	<b>100%</b>



### 4.3 工厂规模

图表 1

根据工厂规模对工厂数目和劳动力数目的百分比进行比较（雇员数目）  
(6个月迄今)

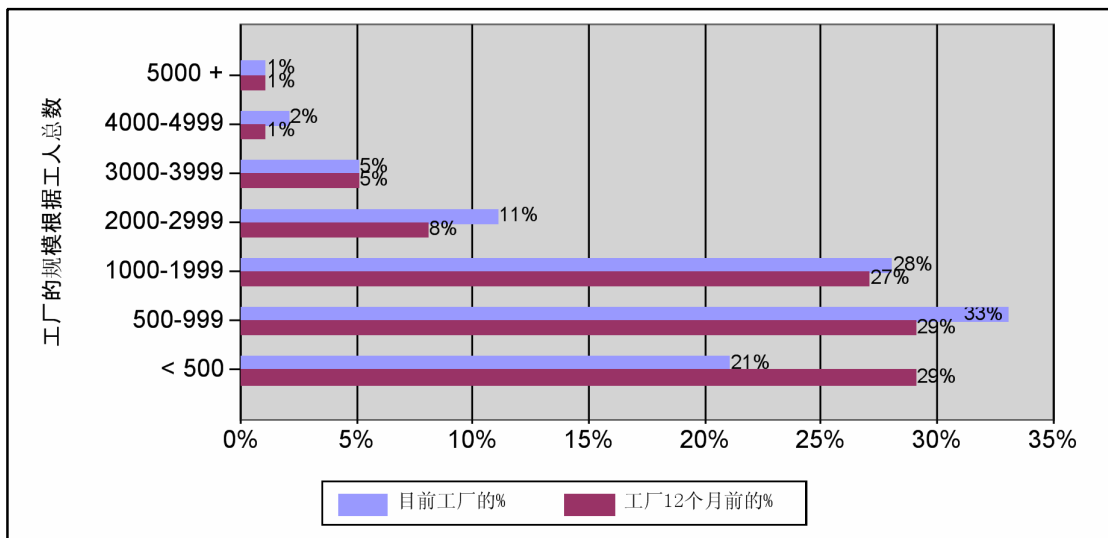


超过3/4的工人目前工作在工人人数在1000人或以上的工厂里。尽管大多数工厂工人人数少于1000人。

#### 4.4 在一定时期内工厂规模的变化

图表 2

(6个月迄今)

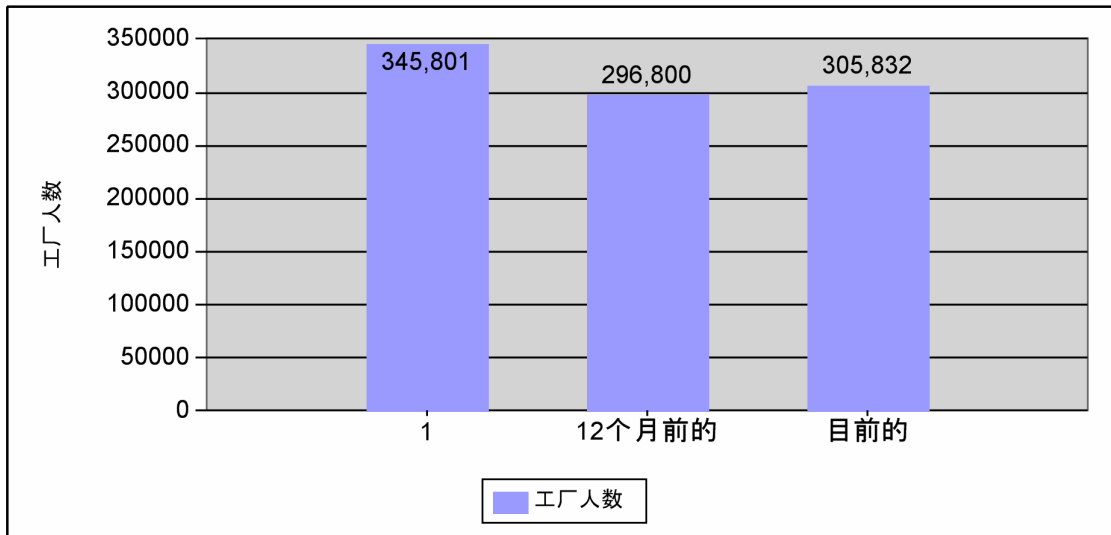


这是自从2007年10月以来，小工厂（<500名工人）数目的百分比首次明显下降。这可能是由于较小的工厂，尤其是那些依靠较大工厂外发的小工厂在经济危机中所遇到的困难所致。

#### 4.5 被柬埔寨更佳工厂所监督的工厂所雇用的工人

该图表是根据在查访期间所收集到的信息显示在柬埔寨更佳工厂监督项目中的工厂目前的，一年前和两年前的工人就业人数

图表3  
(全行业的)



- 1 - 2年前
- 2 - 1年前
- 3 - 目前

在本项目中所监督的运营工厂前的女工所占比例是 92 %

注释：上面所显示的工人数目包括所有由柬埔寨更佳工厂所监督的营运工厂（没有关闭或暂时关闭）的工人。数据是用IMS（信息管理系统）中于相关日期的监督数据从每一个营运工厂的最近监督报告中提取的。该数据是在几个月的时期中被收集的。在最近的监督查访之后所发生的工厂工人数量或状态（例如，关闭）的变化没有在该图表中反映。

自从2008年后半年经济危机重创该行业以来，制衣行业方面的就业首次获得稳健的增加。目前的就业水平比一年前上升了3%。商业部的数据也表明制衣业在复苏，今年8月的就业人口超过300,000，是自从2009年2月以来的首次。



#### 4.6 在柬埔寨更佳工厂项目中所监督的运营工厂的数目（全行业的）

	31-10-2010	01-05-2010
工厂数目	262	267
工人人数	305,832	297,470

注：上面所示的工厂数目包括所有运营的工厂（没有关闭或暂停）在柬埔寨更佳工厂有注册，且被柬埔寨更佳工厂所监督。就业数字是取自在相关日期内有IMS监督数据的每个运营工厂最近的监督报告。在本表中所反映的数据是在数月的时间段中收集的。在最近的监督查访之后的工厂规模（工人数目）或状态（例如，关闭）的变化不在本表中反映。

可浏览我们的网站 [<http://www.betterfactories.org/monitoring.aspx?z=5&c=1>] 获取柬埔寨更佳工厂所监督的运营工厂的名单列表

尽管工厂数目有轻微的下降，但工人人数的规模在过去6个月以来获得增加。这种情况表明过去一年来，小工厂（<500名工人）数目的百分比已经下降，而较大工厂的百分比已经增加或维持稳定。（参见图2）

## 5 履约情况

### 5.1 对挑选的工作条件的检查所见（6个月迄今）

法律要求	履约工厂的%
正式工的最低工资	99 %
临时工的最低工资? (1)	89 %
计件工的最低工资 (1)	98 %
对正式工正确的加班工资率? (2)	99 %
对临时工正确的加班工资率 (1, 2)	97 %
对计件工正确的加班工资率 (1, 2)	88 %
18天的年假 (3)	97 %
产假所支付的薪资	55%
a- 产假所支付的一半薪资	3%
b- 产假所支付的一半薪资加上津贴	52%
有薪病假	79 %
自愿加班	90 %
额外加班	8 %
每天限于2小时的加班	27 %
提供劳动保护用品 (4)	56 %
在缝纫机上安装车针的防护装置 (5)	73 %

(1) 临时工和件工的最低薪资和加班费率履约数字是根据所雇佣临时工人或件工工人的那些工厂(不是根据该报告所包括的所有工厂)。

(2) 正确的加班费率指的是150%的费率支付加班费。不正确的加班工资的产生仅仅是因为不正确的基本薪资的支付在这些数字中没有反映出来。

(3) 该数字显示了无论在休假还是现金补偿形式对提供18天有薪年假要求的遵守。柬埔寨更佳工厂也监督没有包括在上面数字中的关于年假的其他要求, 即是否在年假中全勤奖被扣减, 工人们是否被不合理地限制休假, 工人们是否每三年的年资被提供额外一天的休假, 及管理层把休假时间转换成现金前是否得到工人同意。

(4) 柬埔寨更佳工厂监督管理层是否提供了护目镜、口罩、护罩、鞋类、耳塞、头盔、手套、工作服和其他必要的设备。如果工厂没有提供工人需要的任何防护设备(由于所从事的工作或工作条件所需), 该工厂被认为是没有履约。对那些同有害物质接触的工人, 而需要提供个人防护装备的监督将被分开, 并没有在上面的数据中反映。工人使用防护设备和管理层对如何使用它们的培训也没有在上面的数据中反映。

(5) 当监督缝纫机上的护针器时, 监督员也检查护针器运作是否正常。在某些情况下, 工人使已经安装的护针器不能正常运作。为了让工厂可以遵守这一要求, 护针器必须安装且运行正常。

在正式工工资要求方面, 依然维持较高的履约。超量加班有轻微的增加, 大多数是由于行业经济复苏。有关这些履约数据同前两期报告的对比, 请参阅附录1。



## 5.2 在工作中对基本权利的履约

在基本权利中关键的检查所见（6个月迄今）：

童工	0 家工厂有未成年工人 (0%) 0 名未成年工人得到证实
强迫劳动	0 家工厂使用强迫劳动 (0%)
歧视 (1)	10 家工厂存在歧视 (8%)
工会 (2)	96 家工厂至少有一个工会 (73%) 现在总的工会数量 192
加入工会的比率	58%，根据柬埔寨发展研究学院于2010年的全球经济危机对柬埔寨制衣业工人影响的跟踪研究报告。
结社自由	5 家工厂妨碍结社自由 (4%)
反对工会歧视	6 家工厂存在反对工会歧视 (5%)
罢工 (3)	17 家工厂有罢工 (13%) 20 罢工发生
工人没有遵守一条或多条法律要求的罢工 (4)	17 家工厂 20 罢工 (占总罢工数的100%)

(1) 歧视典型地包括对怀孕工人的不公平的对待（例如，当他们看起来是怀孕时，就解雇他们或不对合同续期），或对男工的不公平的对待（例如，不雇佣男工，因为感到男工更可能的引导工人罢工）。

(2) 工会的数目只反映那些是在监督检查访时活动的和注册的。

(3) 显示的罢工的数目包括在监督检查访中所有由管理层和工人所透露的罢工，反映在过去6个月有签署的报告中。罢工可能在上次监督检查访后的任何时间发生。因此，该数字不只反映该报告之前的6个月内的所发生的罢工。

(4) 当检查工人在开始罢工前是否没有遵守一个或更多的法律规定时，监督员考虑的是工人罢工的原因是否被法律允许；他们是否首先尝试使用其他和平的方法来解决争端；工会成员是否通过无记名投票来批准罢工；和工会是否给雇主及劳工部提供了7个工作日的事先通知。如果工人没有遵守这些要求中的任何一个（或更多），上面的数字就包括了这种类型的罢工。依据柬埔寨法律，只有法院有权力来宣布一罢工是非法的。

自从上次报告以来，干涉工人结社自由的权利和反工会歧视都有轻微的增加，工厂有至少一家工会的百分比下降了6%。同前两期报告的数据对比，请参阅附录2。



### **查明未成年工人的局限性：**

在柬埔寨由于缺乏通用的出生登记系统和年龄证明文件的伪造，明显地阻碍了对未成年工人的查明。对未成年工人的检查，监督员在工厂中对那些看来15岁之下的工人进行目视检查。监督员也对雇用记录进行目标群检查和随意抽查，来了解这些记录是否表明工厂雇用了未成年工人。对工厂是否雇用未满18岁的工人的测定采取类似的步骤，因为工厂雇用未满18岁的工人需受附加的必备条件的约束（举例来说，需拥有未满18岁工人的名册登记簿、得到他们监护人允许他们工作的同意、和保护未满18岁工人反对最恶劣的童工形式）。

如果雇用记录看起来是可靠的（例如，文件没有被更改，且符合11/03所宣布的年龄证明文件的一种类型），不需要进行进一步的调查。如果雇主没有可靠的年龄证明文件，监督员需要从工人那里要求文件。如果看起来是未成年工人没有可靠的年龄证明文件，监督员可到嫌疑的未成年工人的出生地去查看文件。对柬埔寨更佳工厂非常困难的是：发现那些通过行贿获取有效的年龄证明文件的未成年工人或通过假扮其他人的合法的年龄来使用他们的有效文件的未成年工人。

如果发现未成年工人，柬埔寨制衣厂商会（GMAC）和国际劳工组织已经同意使用一个程序来让该未成年工人离开工作场所去参加职业培训。工厂继续支付该工人的工资及承担职业培训费用直至该工人年满15岁。年满15岁后，工人可选择返回到该工厂上班。如果工厂不遵照此程序，该案将被提交给劳工部的童工局。

### **对查明性骚扰事故的局限性：**

柬埔寨更佳工厂委托驻柬埔寨 CARE International 对1000名制衣厂的工人和80位人力资源部经理进行关于工人对性别和工作场所关系问题的观点探究调查—这些问题对监督员来说是非常困难地监督和相互检验关键的监督结果（性别调查）。

柬埔寨更佳工厂的监督对在制衣厂中任何形式的性骚扰方面典型地确定非常少的个别例子。参加性别调查中，5%的女工经历了讨厌的触摸形式的性骚扰。性别调查发现相当大数量的女工常遭受管理层贬损的语言（正好超过25%）和同事贬损的语言（正好是25%以下）。

### **对结社自由和反对工会歧视的监督：**

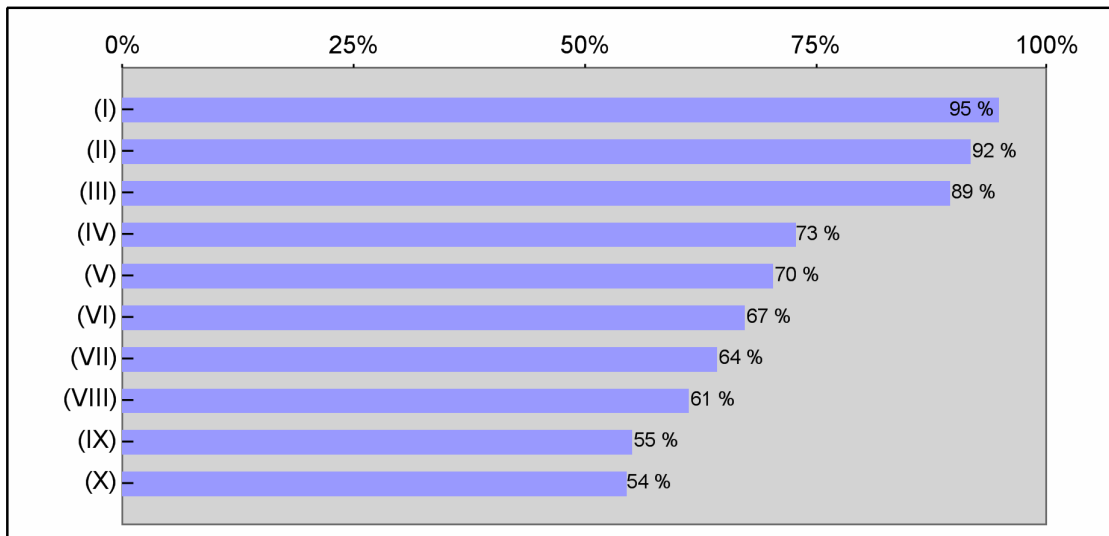
柬埔寨更佳工厂知道在柬埔寨工厂中一些经理和工会代表之间存在一些可靠断言的腐败。这是非常困难来独立验证的。该腐败有害地影响了结社自由的运用。

### 5.3 十大最不履约的问题

该图表显示在柬埔寨制衣厂中十大最常使用的建议。这些建议反映出十大最不履约的问题。

下面引述的职业安全与健康问题和加班重复的出现在这份列表中，反映了雇主在处理这些问题时面对的持续挑战。

图表 4  
不具符合性工厂的% (6个月迄今)



管理层应该：

- (I) 为需要坐着工作的工人提供带靠背的可调节座椅。
- (II) 确保加班
  - 是例外的
- (III) 确保工作场所照明良好。
- (IV) 确保加班
  - 每天不超过2小时
- (V) 在工作区附近为站着工作的工人配备座椅，便于其休息。
- (VI) 通过以下方式增加医务人员
  - 确保医务人员在需要的时间上班（包括加班）。
- (VII) 采取措施降低工作场所温度。
- (VIII) 当工人合同到期或终止时，按照合同向工人支付至少相当于其全部工资5%的解雇费。
- (IX) 在工作场所内或者附近建立一个托儿所，或者向女工支付照看儿童的费用。
- (X) 提供杯子或其他卫生的饮水方式。



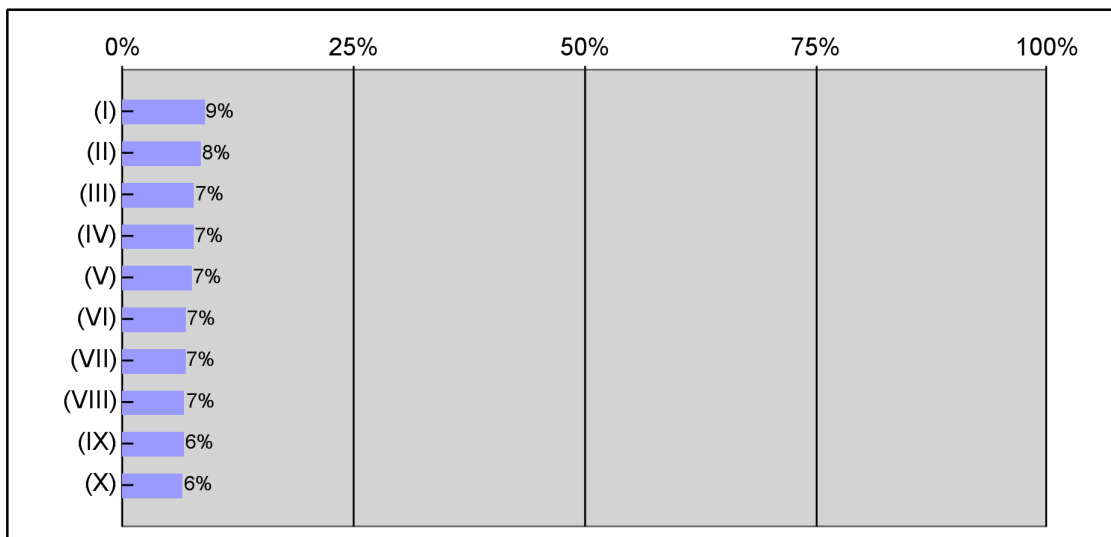
## 6. 进度

### 6.1 十大最有改进的区域

该图表显示柬埔寨制衣厂的十大改进的区域。该图表比较目前的数据（6个月迄今）和6个月前的数据（6个月迄今）。通过比较每个单独建议的目前的履约水平(%)和6个月前的履约水平来衡量改进的水平。该图表中将反映在履约的百分比中最积极的改变的十大建议。

非常欣慰的是注意到涉及职业安全与健康管理体系 (II, V, VIII, 和 X) 发展的这些问题中的4个已经得到最大的改进。如果这些体系获得维持及长期坚持，那么在职业安全与健康的其他问题方面，有巨大的改进的潜力。

**图表 5**  
(6个月迄今)



管理层应该：

- (I) 给缝纫机装备有运作的针头保护装置。
- (II) 采取以下步骤以保证工人的职业健康和安全的：
  - 确保经理和主管接受OSH知识培训
- (III) 在婴儿出生的第一年，向女工提供每天1小时的哺乳时段。
- (IV) 确保工人在受雇前先进行体检。
- (V) 制定一项健康和安全的政策。
- (VI) 定期向工人提供急救培训。
- (VII) 对于按规定正常出勤的工人，每月向其支付5美元出勤奖金和其他应得的工资补贴，特别是 试用工 请注意改建议可能是与出勤奖金的不正确支付和/或生活费补贴的不正确支付有关。请参阅详情报告中的调查结果。
- (VIII) 采取以下步骤以保证工人的职业健康和安全的：
  - 书面形式制定明确的安全和健康规则，并且传达给工人
- (IX) 只有当有资格的医生出具的证明中的病假天数与当月实际缺勤天数超过比例时，才扣除工人的出勤奖金。
- (X) 采取以下步骤以保证工人的职业健康和安全的：
  - 考虑建立一个资方/工人OSH联合委员会

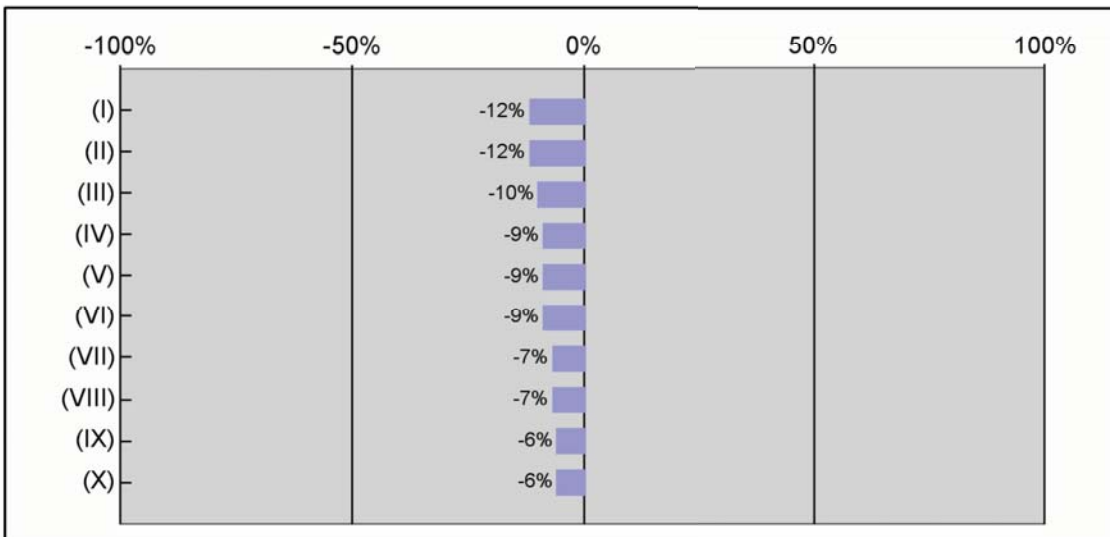


### 6.2 十大有最小改进的区域或消极改变

该图表显示柬埔寨制衣厂的十大有最小改进的区域。该图表比较目前的数据（6个月迄今）和6个月前的数据（6个月迄今）。通过比较每个单独建议的目前的履约水平(%)和6个月前的履约水平来衡量改进的水平（或消极的改变）。该图表中将反映在履约的百分比中最消极的改变（或最小的积极改变）的十大建议。

工人的工资以美元支付，但柬币用于支付不到一美元数额的零金额。本报告期内所涵盖的 131 家工厂中的 18 家，向工人支付这些零金额时，没有使用正确的汇率。两家工厂使用的是 1 \$ = 3800 柬币及 16 家工厂使用的汇率为 1 \$ = 4000 柬币的汇率。在该时期的市场汇率为 1 \$ = 4200 柬币或 4260 柬币。对工厂监督报告的审查发现，汇率问题发生在 2010 年 4 月至 7 月之间，当时有相当大的货币汇率波动发生。因此，工厂可能不是有意少付工人。此外，对个别有问题的工人数额一般不超过 0.05 美元。

图表 6  
(6个月迄今)



管理层应该：

- (I) 在取消每周休息日之前，先取得劳工监察员的许可。
- (II) 在将工人工资从美元换算成瑞尔时，采用正确的汇率。
- (III) 在工作区附近为站着工作的工人配备座椅，便于其休息。
- (IV) 采取措施降低工作场所温度。
- (V) 确保加班
  - 每天不超过2小时
- (VI) 培训工人安全地使用化学物品。
- (VII) （对于下一次工人代表选举）：
  - 给工人两个小时以考虑选择哪名候选人
- (VIII) 确保工人理解工资的计算方式。
- (IX) 确保工作场所的急救箱
  - 储备得当
- (X) 在工厂使用化学品的区域安装排气通风设施。

## 对选定的工作条件的比较检查所见(6个月迄今)

法律要求	履约工厂的%		
	目前	30/4/10	31/10/09
正式工的最低工资	99%	99%	100%
临时工的最低工资 <sup>1</sup>	89%	93%	89%
计件工的最低工资 <sup>1</sup>	98%	96%	94%
对正式工正确的加班工资率 <sup>2</sup>	99%	100%	100%
对临时工正确的加班工资率 <sup>1, 2</sup>	97%	100%	98%
对计件工正确的加班工资率 <sup>1, 2</sup>	88%	94%	89%
18天的年假 <sup>3</sup>	97%	98%	97%
产假所支付的薪资	55%	65%	72%
a-产假所支付的一半薪资	3%	3%	3%
b-产假所支付的一半薪资加上津贴	52%	62%	69%
有薪病假	79%	78%	75%
自愿加班	90%	93%	90%
额外加班	8%	12%	15%
每天限于2小时的加班	27%	35%	38%
提供劳动保护用品 <sup>4</sup>	56%	59%	58%
在缝纫机上安装车针的防护装置 <sup>5</sup>	73%	65%	59%

(1) 临时工和件工的最低薪资和加班费率履约数字是根据所雇佣临时工人或件工工人的那些工厂（不是根据该报告所包括的所有工厂）。

(2) 正确的加班费率指的是150%的费率支付加班费。不正确的加班工资的产生仅仅是因为不正确的基本薪资的支付在这些数字中没有反映出来。

(3) 该数字显示了无论在休假还是现金补偿形式对提供18天有薪年假要求的遵守。*柬埔寨更佳工厂*也监督没有包括在上面数字中的关于年假的其他要求，即是否在年假中全勤奖被扣减，工人们是否被不合理地限制休假，工人们是否每三年的年资被提供额外一天的休假，及管理层把休假时间转换成现金前是否得到工人同意。

(4) *柬埔寨更佳工厂*监督管理层是否提供了护目镜、口罩、护罩、鞋类、耳塞、头盔、手套、工作服和其他必要的设备。如果工厂没有提供工人需要的任何防护设备（由于所从事的工作或工作条件所需），该工厂被认为是没有履约。对那些同有害物质接触的工人，而需要提供个人防护装备的监督将被分开，并没有在上面的数据中反映。工人使用防护设备和管理层对如何使用它们的培训也没有在上面的数据中反映。

(5) 当监督缝纫机上的护针器时，监督员也检查护针器运作是否正常。在某些情况下，工人使已经安装的护针器不能正常运作。为了让工厂可以遵守这一要求，护针器必须安装且运行正常。



## 在基本权利中关键的比较检查所见（6 个月迄今）

	目前		30/4/10		31/10/09	
	#	%	#	%	#	%
<b>基本权利</b>						
<b>童工</b> (有未成年工人的工厂)	0	0%	0	0%	1	1%
(未成年工人得到证实)	0	-	0	-	1	-
<b>强迫劳动</b> (使用强迫劳动的工厂)	0	0%	0	0%	0	0%
<b>歧视</b> <sup>1</sup> (存有歧视的工厂)	10	8%	20	13%	18	10%
<b>工会</b> <sup>2</sup> (至少有一个工会的工厂)	96	73%	125	79%	131	76%
(现在总的工会数量)	192		204	-	237	-
<b>加入工会的比率</b> *	-	58%	-	58%	-	43%
<b>结社自由</b> (妨碍结社自由的工厂)	5	4%	3	2%	5	3%
<b>反对工会歧视</b> (存有反对工会歧视的工厂)	6	5%	3	2%	2	1%
<b>罢工</b> <sup>3</sup> (有罢工的工厂)	17	13%	14	9%	24	14%
(所发生的罢工)	20	-	17	-	25	-
<b>工人没有遵守一条或多条法律要求的罢工</b> <sup>4</sup> (工厂)	17	-	14	-	24	-
(罢工)	20	100%	17	100%	25	100%

(1) 歧视典型地包括对怀孕工人的不公平的对待（例如，当他们看起来是怀孕时，就解雇他们），或对男工的不公平的对待（例如，不雇佣男工，因为感到男工更可能的引导工人罢工）。

(2) 工会的数目只反映那些是在监督查访时活动的和注册的。

(3) 显示的罢工的数目包括在监督查访中所有由管理层和工人所透露的罢工，反映在过去 6 个月有签署的报告中。罢工可能在上次监督查访后的任何时间发生。因此，该数字不只反映该报告之前的 6 个月内的所发生的罢工。

(4) 当检查工人在开始罢工前是否没有遵守一个或更多的法律规定时，监督员考虑的是工人罢工的原因是否被法律允许；他们是否首先尝试使用其他和平的方法来解决争端；工会成员是否通过无记名投票来批准罢工；和工会是否给雇主及劳工部提供了 7 个工作日的事先通知。如果工人没有遵守这些要求中的任何一个（或更多），上面的数字就包括了这种类型的罢工。依据柬埔寨法律，只有法院有权力来宣布一罢工是非法的。

\* 此前，工会化率来自 2006 年柬埔寨更佳工厂委托由在柬埔寨的国际援外合作署 (CARE International) 对 1000 名制衣厂工人进行的调查。在本报告中，工会化率取自自 2009-2010 年柬埔寨更佳工厂委托由发展研究柬埔寨学院对 2000 名制衣厂工人进行的调查。