Clean
Clothes
Campaign
International Secretariat
CLEC
១០ ឆ្នាំ
នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
ការវាយតម្លៃយ៉ាងម៉ត់ចត់បំផុត
មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
និងបណ្ដាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ

Clean Clothes Campaign
International Secretariat

១០ ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ការវិភាគវាយតម្លៃយ៉ាងម៉ត់ចត់បំផុត

និពន្ធដោយ
Jeroen Merk

សហការណ៍សម្របសម្រួល
មឿន តុលា

Jeroen Merk

ពិនិត្យកែសម្រួលដោយ
Bart Plantenga

រចនាដោយ
Studio Annelies Vlasblom,
Amsterdam

រូបថតក្របមុខក្រោយ
Will Baxter

បោះពុម្ពដោយ
មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
និងបណ្តាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍នេះបានកើតចេញជារូបរាងឡើង ក្រោមកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ និងបណ្តាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ។

យើងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសចំពោះអ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសទាំងអស់ដែលបានចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងទស្សនៈល្អៗជាច្រើន។ លោក អាត់ ធន់ លោក គង់ អាទិត្យ, Bob Jeffcott, David John Welsh, Dominque Muller, Jill Tucker, Kevin Thomas, Ly Phearak, Lynda Yanz, លោកស្រី ម៉ម ញឹម លោក រ៉ុង ឈុន លោក ស៊ីវ សុជា លោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ, Tuomo Poutiainen, និង Ineke Zeldenrust បានចូលរួមផ្តល់គំនិតដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់របាយការណ៍លើកមុន។ យើងខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះអ្នកចូលរួមទាំងអស់ ដែលបានចូលរួមផ្តល់គំនិតប្រកបដោយអត្ថន័យស្ថាបនានៅឯកិច្ចប្រជុំតុមូលនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដើម្បីពិភាក្សាលើលទ្ធផលនៃរបាយការណ៍នេះ។ យើងខ្ញុំក៏សូម ថ្លែងអំណរគុណអង្គការចលនាកម្មករសាមគ្គីពិភពលោក និងសម្ព័ន្ធសហជីព ACV អន្តរជាតិបែលហ្ស៊ិកដែលបានសហការនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។

១០ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ការវាយតម្លៃយ៉ាងល្អិតល្អន់

មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

និងបណ្តាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ

ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២

មាតិកា

សេចក្តីផ្តើម ៥
វិធីសាស្ត្រ ៥

១ ប្រវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ៧
ការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រ ៧
ការធ្វើរបាយការណ៍ ៨

២ ការឆ្លុះបញ្ចាំងជាវិជ្ជមាន និងបទពិសោធន៍ ១១
ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ១១
លើសពីការពិនិត្យតាមដាន និងសវនកម្ម ១២

៣ ចំណុចសម្រាប់កែលម្អ ១៥
សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមស្ថិតក្រោមការគំរាមកំហែង ១៦
រោងចក្រម៉ៅការបន្តដែលគេចពីការពិនិត្យតាមដាន ១៩
កែលម្អលើការពិនិត្យតាមដាន ១៩
មានតម្លាភាពតិចតួច ២០
ក្រុមហ៊ុនទិញសម្លៀកបំពាក់លើពិភពលោកមានតួនាទីតិចតួច ២០

៤ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ២៧
ការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះរោងចក្រដែលរំលោភច្បាប់ស្តីពីការងារ ២៧
ការបង្កើនឥទ្ធិពលសហជីព ២៨
ពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួនទៅរោងចក្រម៉ៅការ ២៨
ការកែលម្អដំណើរការពិនិត្យតាមដាន ២៨
កែលម្អតម្លាភាព ២៩
ការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងម៉ត់ចត់របស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ញាទិញសម្លៀកបំពាក់ ២៩

កំណត់សម្គាល់ ៣០

អត្ថបទក្នុងប្រអប់

សារសំខាន់នៃឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា	៩
ការងារកាន់តែប្រសើរ	១៣
ការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ	១៧
ការចាប់ខ្លួន និងសងសឹកសហជីព	១៨
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល	១៨
កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា	២១
ការធ្វើរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្នរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖ ការបោះជំហានថយក្រោយគួរឲ្យអស់សង្ឃឹម	២២
ការដោះស្រាយបញ្ហាសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំកាន់តែមានតម្លាភាព	២៤
ក្រុមហ៊ុន H&M	២៤
ធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើន និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅ	២៥

ពាក្យបំព្រួញ

AC	ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
BFC	រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
C.CAWDU	សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា
CCC	យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ
CLC	សហភាពការងារកម្ពុជា
CLEC	មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍
FDC	កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថេរវេលា
FoA	សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម
GMAC	សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា
ILO	អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
MFA	កិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីស្ដីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់
MoU	អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា
TATA	កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា-សហរដ្ឋអាមេរិក
UDC	កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់

រូបថតដោយ៖ Will Baxter

សេចក្តីផ្តើម

ឆ្នាំ២០១១ជាខួបលើកទី១០នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ គោលបំណងរួមរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគឺលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រនានានៅកម្ពុជា ជាបណ្តើរៗ ហើយនៅទីបំផុត បង្កើនការផលិតទំនិញដោយគ្មានការកេងប្រវ័ញ្ចញើសឈាមកម្មករ[១]។

គោលបំណងរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺធ្វើយ៉ាងណាធានាថា រោងចក្រកាន់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា គោរពច្បាប់ស្តីពីការងារទាំងច្បាប់អន្តរជាតិ និងច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានហេតុផលយ៉ាងច្បាស់ថា ការគោរពច្បាប់កាន់តែល្អប្រសើរ អាចជួយដល់ "កម្មករ និយោជក និងក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងអ្នកប្រើប្រាស់សម្លៀកបំពាក់នៅបស្ចិមប្រទេស (ប្រទេសលោកខាងលិច) និងជួយកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រនៅក្នុងប្រទេសមួយដែលក្រីក្របំផុតក្នុងចំណោមប្រទេសក្រីក្រនានា ក្នុងពិភពលោក[២]។ គម្រោងនេះជំរុញការគោរពច្បាប់តាមរយៈ "ការវាយតម្លៃ និងធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ នៅតាមរោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់នានានៅកម្ពុជា ដោយយោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាំងច្បាប់ជាតិនិងអន្តរជាតិ ដោយរោងចក្រទាំងនោះក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងផលិតភាព និងតាមរយៈធ្វើការជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិនានាដែលទិញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ពីកម្ពុជា ដើម្បីធានាការកែលម្អ ជាប្រចាំប្រកបដោយភាពម៉ឺងម៉ាត់ និងមានតម្លាភាព"។[៣]

របាយការណ៍ដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ និងបណ្តាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំនេះ បានវាយតម្លៃលើកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយផ្អែកលើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមសហជីពកម្ពុជា អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អ្នកជំនាញខាងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ អំពីចំណុចខ្លាំង (គុណសម្បត្តិ) និងចំណុចខ្សោយ (គុណវិបត្តិ) របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះត្រូវបានចែកចេញជា៤ផ្នែកធំៗគឺ៖ ផ្នែកទី១ ការពិភាក្សាអំពីប្រវត្តិរបស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ផ្នែកទី២ ការកំណត់ចំណុចខ្លាំងរបស់កម្មវិធីនេះ ផ្នែកទី៣ ការពិភាក្សាប្រាំមួយចំណុច ដែលកម្មវិធីអាចធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង និងផ្នែកទី៤ ដែលជាផ្នែកចុងក្រោយគឺសេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងការផ្តល់អនុសាសន៍មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកដែលត្រូវកែលម្អ។ យើងជឿថា ការដោះស្រាយចំណុចទាំងនោះបានអាចជួយធ្វើឲ្យបេសកកម្មរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទទួលបានជោគជ័យ ក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា។

វិធីសាស្ត្រ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់យើងបានផ្តោតលើកម្មករម្នាក់ៗ និងសហជីពរបស់កម្មករដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន និងលក្ខខណ្ឌការងារ។ អ្នកដឹកនាំសហព័ន្ធសហជីព៤រូប[៤] អ្នកជំនាញការចលនាកម្មករ៥រូប[៥] កម្មករកំពុងធ្វើការតាមរោងចក្រចំនួន៣១នាក់ អតីតកម្មកររោងចក្រ៦រូប[៦] ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស និងអ្នកឯកទេសផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏បានចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសនេះដែរ ដើម្បីធានាថា មានគំនិតកាន់ប្រសើរពាក់ព័ន្ធរោងចក្រនានា និងសម្រាប់ការវិភាគយ៉ាងល្អិតល្អន់អំពីឥទ្ធិពលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរលើលក្ខខណ្ឌការងារ[៧]។ អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសទាំងអស់ បានយល់ព្រមឲ្យយើងប្រើឈ្មោះរបស់ពួកគាត់ លើកលែងតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះដែលសុំមិនឲ្យបញ្ចេញឈ្មោះ។

គោលបំណងនៃកិច្ចសម្ភាសជាមួយអ្នកដឹកនាំសហជីពគឺ ដើម្បីចង់ដឹងអំពីបទពិសោធន៍ និងមតិរបស់ពួកគាត់ពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ក្រោយពីបានបញ្ចប់កិច្ចសម្ភាសជាមួយពួកគាត់ យើងបានសរសេរជាអត្ថបទ ហើយបានផ្ញើទៅអ្នកដែលបានផ្តល់កិច្ចសម្ភាសម្នាក់ៗ និងបានសុំការអនុញ្ញាតដើម្បីប្រើឈ្មោះ និងព័ត៌មានរបស់ពួកគាត់នៅក្នុងរបាយការណ៍សិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ ក្រោយពីសមីខ្លួនបានកែតម្រូវរួចហើយ ពេលនោះទិន្នន័យនោះត្រូវបានយកមកវិភាគ និងចែកជាផ្នែកដោយផ្អែកលើ ស្នាដៃ និងចំណុចខ្វះខាតរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយក្រោយទៀត ផ្នែកគម្រោងការងារនៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍យកទៅប្រើប្រាស់ ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដើម្បីរៀបចំជាអនុសាសន៍មួយចំនួនសម្រាប់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

របាយការណ៍លើកមុននៃរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានលើកទៅពិភាក្សាជាមួយតំណាងនានា មកពីអង្គការសិទ្ធិការងារអន្តរជាតិ និងការងារកាន់តែប្រសើរនៅក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន (ថ្ងៃទី២៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១)។ យើងក៏បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំតុមូលមួយដែលមានអ្នកចូលរួមចំនួន៧០នាក់ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីលទ្ធផល និងដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាននិងគំនិតបន្ថែមទៀត។ នៅឯកិច្ចប្រជុំតុមូលនេះ ប្រធានថ្មីនៃទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា កញ្ញា Jill Tucker ក៏ដូចជាតំណាងសហជីពសំខាន់ៗដែរ បានផ្តល់យោបល់ និងមតិត្រឡប់មកវិញយ៉ាងមានប្រយោជន៍ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ចេញរបាយការណ៍ស្ថាពរនេះ។ ចុងក្រោយ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើ ស្នាដៃសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

កម្មករកំពុងធ្វើដំណើរទៅរោងចក្រ។ រូបថត៖ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ (CLEC)

១ ប្រវត្តិគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវបានប្រកាសបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០១១ ដែលនៅពេលនោះប្រព័ន្ធចំនួនកំណត់ទំនិញនាំចេញ នៅកំពុងអនុវត្តជាធរមាននៅឡើយ ហើយបានបង្កលក្ខណៈក្នុងការភ្ជាប់កំណើនលទ្ធភាពចូលទីផ្សារពិភពលោក ទៅនឹងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិការងារ។[៨] តាមទស្សនៈនេះ គឺ កាលណាលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរ ពេលនោះលទ្ធភាពនាំទំនិញទៅកាន់ទីផ្សារអាមេរិកក៏មានទំហំកាន់តែធំដែរ។

រោងចក្រនានាត្រូវតែចូលរួមជាមួយគម្រោងនេះដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញ។ អាជ្ញាប័ណ្ណនេះជួយបង្កើតបានកម្រិតនៃការប្រកួតប្រជែងរវាងរោងចក្រនិងរោងចក្រ។ ជាពិសេស កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា-សហរដ្ឋអាមេរិក ដែលជាមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានោះ បានបង្កើតឲ្យមានការលើកទឹកចិត្ត (ចំនួនកំណត់នាំទំនិញនាំចេញកាន់តែច្រើន) ដើម្បីជំរុញលើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិការងារ។ ប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួននាំទំនិញចេញនេះ បានលើកទឹកចិត្តឲ្យមានវិធី "លើកទឹកចិត្តនិងដាក់ទណ្ឌកម្ម" ដើម្បីជំរុញឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិកម្មករ[៩]។ វិធីលើកទឹកចិត្តដើម្បីជំរុញពាណិជ្ជកម្មទាំងនេះ ទីបំផុតត្រូវបានលុបចោលទៅវិញ ក្រោយពីកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីស្តីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់ដកចេញជាបណ្តើរៗនៅឆ្នាំ២០០៥។ ឥឡូវនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តោតកាន់តែខ្លាំងលើ ការងារពង្រឹងសមត្ថភាព កិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ និងដំណោះស្រាយជម្លោះ ប៉ុន្តែការពិនិត្យតាមដាននៅតែបន្តដំណើរការ ជាសកម្មភាពចម្បងដដែល។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ព្យាយាមធ្វើយ៉ាងណាឲ្យប្រាកដថា រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាប្រតិបត្តិតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាំងច្បាប់ដែលទទួលស្គាល់ដោយអន្តរជាតិ និងច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ហើយគោលដៅរួមរបស់គម្រោងនេះគឺដើម្បីកែលម្អ លក្ខខណ្ឌការងារជាបណ្តើរៗ នៅតាមរោងចក្រនានានៅកម្ពុជា ព្រមទាំងបង្កើនការផលិតសម្លៀកបំពាក់ដោយគ្មានការកេងប្រវ័ញ្ចកេងប្រវ័ញ្ចញើសឈាមកម្មករ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គ្រប់គ្រងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ប៉ុន្តែធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា និងសហភាពសហជីពកម្មករ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏ធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធដែរជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដូចជា ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិដែលនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ពីកម្ពុជា មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ដើម្បីផលិត និងនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ទាំងនោះ។

ការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រ

ការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រគឺជាផ្នែកយ៉ាងសំខាន់នៃកម្មវិធីនេះ។ ដើម្បីចូលរួមបាន រោងចក្រត្រូវតែចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា ដោយរោងចក្រត្រូវយល់ព្រមអនុញ្ញាតសិទ្ធិយ៉ាងពេញលេញជូន ក្រុមពិនិត្យតាមដានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ជូនដំណឹង ឬគ្មានជូនដំណឹងមុន) ដើម្បីចូលទៅពិនិត្យរោងចក្រ និងឯកសារនានា ថែមទាំងត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានសេរីភាពក្នុងការទំនាក់ទំនងជាមួយតំណាងកម្មករ តំណាងសហជីព និងកម្មកររោងចក្រ ទាំងនៅក្នុង និងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ។ ក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដានត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យចូលបម្រើការងារដោយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងលម្អិតអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាំងច្បាប់ជាតិនិងអន្តរជាតិ និងបច្ចេកទេសក្នុងការពិនិត្យតាមដាន។ ជាធម្មតា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បញ្ជូនក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដានដែលមានសមាជិកពីរនាក់ ចុះទៅពិនិត្យតាមដានរោងចក្រនីមួយៗ។

គោលដៅរួមរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគឺដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារជាបណ្តើរៗ នៅតាមរោងចក្រនានានៅកម្ពុជា ព្រមទាំងបង្កើនការផលិតសម្លៀកបំពាក់ដោយគ្មានការកេងប្រវ័ញ្ចញើសឈាមកម្មករ។

សន្ទស្សន៍នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចំពោះសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម និងចំពោះការចរចាអនុសញ្ញារួម យកចិត្តទុកដាក់ ជាពិសេសលើ ដំណើរការនៃការប្រើសិទ្ធិទាំងនេះរបស់កម្មករនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដាន អាចធ្វើជាសាក្សីក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងសហជីព តំណាងកម្មករ និងក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម។ ក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដាននេះ ក៏អាចនឹងពិចារណាលើបណ្តឹងរបស់កម្មករអំពីការជ្រៀតជ្រែកការងាររបស់សហជីព ឬសកម្មភាពប្រឆាំងសហជីព ដែលជាការរំលោភច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា។ ព័ត៌មានទាំងនេះត្រូវលើកទៅឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រ[១០]។ ដំណើរការនៃការពិនិត្យតាមដានរួមមាន ការជួបសម្ភាសជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង កម្មករ តំណាងកម្មករ និងអ្នកដឹកនាំសហជីព ការសង្កេតលក្ខខណ្ឌរោងចក្រ (ឬការដើរពិនិត្យមើលរោងចក្រ) និងការវិភាគលើឯកសារ (ដូចជា តារាងបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងតារាងម៉ោងចេញចូលធ្វើការជាដើម)។ អំឡុងពេលចុះពិនិត្យតាមដាន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ប្រើបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ធំមួយដោយផ្អែកលើច្បាប់ការងារ ទាំងច្បាប់ជាតិនិងអន្តរជាតិ ដែលមានជាង ៥០០មាត្រា។ នេះរួមមានច្បាប់អន្តរជាតិដែលមានបទបញ្ញត្តិស្តីពី ការងារ

ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញទាំងនោះត្រូវយល់ព្រមនិងគាំទ្រកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនេះ ត្រូវប្តេជ្ញាចិត្តប្រតិបត្តិកម្មវិធីនេះ និងចូលរួមវេទិកាស្តីពីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំ២០១១ វេទិកានេះ មានក្រុមហ៊ុនចំនួន៣២ ចូលរួម ដែលក្នុងនោះមាន៦០ភាគរយជាក្រុមហ៊ុននាំសម្លៀកបំពាក់ចេញពីប្រទេសកម្ពុជា។

ដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ ភាពរើសអើង សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក៏អនុវត្តការពិនិត្យតាមដានលើ លក្ខខណ្ឌច្បាប់របស់កម្ពុជាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ កិច្ចសន្យាការងារ ថ្ងៃឈប់សម្រាក សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ សុខុមាលភាព និងទំនាក់ទំនងការងារដែរ។ កម្រិតនៃកិច្ចសហការរបស់គណៈគ្រប់គ្រង ក៏ត្រូវកត់ត្រាទុកនៅពេលចុះពិនិត្យតាមដាននេះដែរ។ យោងតាមអនុស្សរណៈនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវចុះពិនិត្យតាមដានរោងចក្រដែលជាសមាជិកយ៉ាងតិចបំផុតពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ[១១]។ ម្យ៉ាងទៀត រោងចក្រទាំងនោះអាចសម្រេចចិត្តចូលរួមជាមួយ *កម្មវិធីសេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់*របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ តាមរយៈសេវាកម្មនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តល់ ការណែនាំស្តីពីកិច្ចប្រឹងប្រែងសម្របសម្រួលដោះស្រាយបញ្ហាមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ ដែលត្រូវបានរកឃើញនៅពេលចុះពិនិត្យតាមដាន[១២]។ ទីប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានឹងធ្វើការរយៈពេលមួយឆ្នាំជាមួយសហគ្រាស ដើម្បីរៀបចំផែនការកែលម្អនានាសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ដូចជា ***បង្កើត គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់រួមទទួលបន្ទុកកែលម្អបំពេញការងារ*** ជាមួយគណៈគ្រប់គ្រងនិងតំណាងសហជីព ឬកម្មករ ដើម្បីគ្រប់គ្រងដំណើរការ។ ជាផ្នែកនៃការងាររបស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចនឹងបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងបង្ហាត់បង្រៀន ពាក់ព័ន្ធនឹងការកែលម្អរោងចក្រ ឧទាហរណ៍ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីជំនាញប្រធានគ្រប់គ្រងតាមផ្នែក កិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ បញ្ហាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្ស និងវគ្គស្តីពីការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រជាដើម[១៣]។

ការធ្វើរបាយការណ៍

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សរសេររបាយការណ៍ស្តីពីរោងចក្រនីមួយៗផង និងរបាយការណ៍សំយោគផង។ របាយការណ៍ស្តីពីរោងចក្រនីមួយៗ អាចប្រើប្រាស់បានតែរោងចក្រសាមីតែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែរោងចក្រសាមីអាចនឹងសម្រេចចិត្តឲ្យភាគីទី៣ (ភាគច្រើនគឺក្រុមហ៊ុនចុះកិច្ចសន្យានាំសម្លៀកបំពាក់ចេញ និងក្រុមហ៊ុនលក់សម្លៀកបំពាក់) ប្រើប្រាស់របាយការណ៍នេះ ហេតុដូច្នេះហើយត្រូវធ្វើឲ្យព័ត៌មានអំពីការប្រតិបត្តិរបស់រោងចក្រមានតម្លាភាពចំពោះក្រុមហ៊ុនធំៗ នៅលើពិភពដែលនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញ ក្រុមហុនទាំងនោះមានដូចជាក្រុមហ៊ុន Nike, Gap និង H&M ជាដើម។

ភាគីទី៣ ត្រូវបង់ប្រាក់ដើម្បីមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ របាយការណ៍នេះ។ តម្លៃដែលត្រូវបង់គឺត្រូវបានកំណត់កាលពីឆ្នាំ២០១១ ក្នុងតម្លៃ៧៥០ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់របាយការណ៍រោងចក្រមួយ[១៤]។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានហេតុផលថា ប្រព័ន្ធនេះកាត់បន្ថយចំនួននៃសវនកម្មដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវតែធ្វើខានមិនបាននោះ។ ជាជាងត្រូវស្ថិតក្រោមការធ្វើសវនកម្ម និងអធិការកិច្ចជាច្រើនដោយក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ ឥឡូវនេះរោងចក្រគ្រាន់តែបង្ហាញរបាយការណ៍ស្តីពីការពិនិត្យតាមដាន ដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទៅក្រុមហ៊ុនទាំងនោះជាការស្រេច។ តាមគំនិតនេះ ក្រុមហ៊ុនធំៗលើពិភពលោកដែលនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញពីកម្ពុជា នឹងប្រើរបាយការណ៍ទាំងនេះដើម្បីកំណត់ថា តើក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ប្រតិបត្តិច្បាប់ស្តីពីសិទ្ធិការងារដែរឬយ៉ាងណា ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់នោះមិនប្រតិបត្តិទេ ត្រូវជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តឲ្យកែលម្អលក្ខខណ្ឌទាំងនោះ។ ប្រសិនបើ ការកែលម្អមិនទទួលបានលទ្ធផលជាទីពេញចិត្តទេ ពេលនោះក្រុមហ៊ុននាំចេញសម្លៀកបំពាក់ អាចសម្រេចចិត្តផ្តាច់ទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មជាមួយក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់នោះដើម្បីការពារកិត្តិនាមរបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនធំៗមួយចំនួនដែលឥឡូវនេះមិនដឹងថា មានចំនួនប៉ុន្មានឲ្យពិតប្រាកដនោះ ពិតជាបានបញ្ឈប់កម្មវិធីពិនិត្យតាមដានរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ហើយ ហើយបែរមកពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើ របាយការណ៍របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាវិញ។

ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញទាំងនោះត្រូវយល់ព្រម និងគាំទ្រកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ត្រូវប្តេជ្ញាចិត្តប្រតិបត្តិកម្មវិធីនេះ និងចូលរួមវេទិកាក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅឆ្នាំ២០១១ វេទិកានេះ មានក្រុមហ៊ុនចំនួន៣២ ចូលរួម ក្នុងនោះមាន៦០ភាគរយជាក្រុមហ៊ុននាំសម្លៀកបំពាក់ចេញពីកម្ពុជា។

ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ របាយការណ៍សំយោគ ដែលជារបាយការណ៍សង្ខេបអំពីលក្ខខណ្ឌការងារទូទៅនោះ ត្រូវដាក់ឲ្យប្រើប្រាស់ ឬអានជាសាធារណៈ ហើយត្រូវបានចេញផ្សាយពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប៉ុន្តែ អ្នកអានមិនអាចតាមរកព័ត៌មាននោះពីរោងចក្រណាមួយ (ដើម្បីរិះគន់បានទេ។ សូមអានទំព័រ២០ ស្តីពី **តម្លាភាពនៅមានកម្រិត**)។

របាយការណ៍សំយោគគឺជា ស្នាដៃសំខាន់បំផុតរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះសំខាន់ណាស់ ព្រោះវាជា "នាមប័ណ្ណសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា" ក្នុងការបង្ហាញពិភពលោកថា តើលក្ខខណ្ឌការងារមានដំណើរការរីកចម្រើន និងថយក្រោយដល់កម្រិតណា[១៥]។ កាលពីដំបូងរបាយការណ៍សំយោគ មានមុខងារជាយន្តការឃ្លាំមើលរបស់រដ្ឋាភិបាលអាមេរិក ក្នុងការពិនិត្យតាមដានលើការរីកចម្រើនរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ហើយដាក់ចេញចំនួនកំណត់ផលិតផលនាំចូលសហរដ្ឋអាមេរិក។ បច្ចុប្បន្ននេះរបាយការណ៍នេះមានមុខងារ ជាយន្តការមួយដែលផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងដំណើរការវិវឌ្ឍនៃលក្ខខណ្ឌការងារ ប៉ុន្តែលែងមានពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនកំណត់ផលិតផលនាំចេញទៅសហរដ្ឋអាមេរិកទៀតហើយ[១៦]។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នានា នៅតែត្រូវការចូលជាសមាជិករបស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាដដែល ដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ចេញ។

សារសំខាន់នៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា

វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់គឺជាវិស័យឧស្សាហកម្មធំបំផុតតែមួយគត់របស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ជាការពិត នៅក្នុងឆមាសទី១ នៃឆ្នាំ២០១០ ផលិតផលនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ពីវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បានកើនឡើងរហូតដល់៧០ភាគរយ រីឯក្នុងពេលថ្មីៗនេះ បរិមាណនាំចេញបានកើនឡើងរហូតដល់៩០ភាគរយ[១៧]។

ក្នុងរយៈពេល១០ខែដំបូងនៃឆ្នាំ២០១១ តំម្លៃផលិតផលនាំចេញសរុបបានកើនឡើងជាង ៣,២ ពាន់លានដុល្លារ។ តួលេខនេះ បង្ហាញការកើនឡើង៣២ភាគរយ ប្រៀបធៀបនឹងរយៈពេលដូចគ្នាក្នុងឆ្នាំ២០១០ ដោយក្នុងរយៈពេលនេះ ទំនិញនាំចេញទៅអឺរ៉ុបកើតឡើង៦០ភាគរយ គឺជាង៨៨៦លានដុល្លារ[១៨]។ រោងចក្រមួយចំនួនមកពីកោះតៃវ៉ាន់ ប្រទេសចិន និងហុងកុង នៅតែមានចំនួនច្រើនលើសលុបក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ តាមការប៉ាន់ស្មានបានឲ្យដឹងថា ប្រហែល៩០ភាគរយនៃឧស្សាហកម្មនេះជាក្រុមហ៊ុនបរទេស[១៩]។ ភាគច្រើនបំផុតនៃរោងចក្រទាំងនោះជារោងចក្រដំឡើង មានន័យថា ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះផ្តោតតែលើដំណាក់កាលនៃដំណើរការផលិតកម្មគឺ កាត់ ដេរ និងវេចខ្ចប់តែប៉ុណ្ណោះ ហើយមានសមត្ថភាពតិចតួចណាស់ក្នុងការទទួលដំណើរការផលិតកម្ម (តម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ជាង) ច្រើនជាងនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ធនធានស្ទើរតែទាំងអស់ មានចាប់ពីក្រណាត់ រហូតដល់ម៉ាស៊ីន សុទ្ធតែត្រូវនាំចូលពីបរទេសទាំងអស់ ដែលនេះបង្ហាញភាពអូសបន្លាយយ៉ាងវែងទាំងក្នុងដំណាក់កាលផលិតកម្ម និងការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារ"[២០]។ ដំណើរការបែបនេះក៏បណ្តាលឲ្យប្រទេសកម្ពុជាប្រឈមនឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច និងការសម្រេចចិត្តរបស់បរទេស។

អ្នកវិភាគផ្នែកឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ លោក ដេវីដ បើនប៊ូម (David Birnbaum) បានកត់សម្គាល់ថា "នៅពេលស្ថានភាពមិនល្អគឺនៅពេលដែលកម្រនឹងមានបញ្ជាទិញ ឱកាសជាយុទ្ធសាស្ត្រល្អបំផុតគឺ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់នឹងសម្រេចថា គ្មានការបញ្ជាទិញណាដែលថោកពេកធ្វើមិនបាននោះឡើយ។ ហើយឥឡូវនេះក្រុមហ៊ុនទាំងនោះបញ្ជូនបញ្ជាទិញទាំងអស់ដែលគេទទួលបានទៅប្រទេសចិន ជាហេតុបណ្តាលឲ្យសាខារោងចក្រនៅប្រទេសកម្ពុជាមានការងារតិចតួច ឬគ្មានការងារធ្វើតែម្តង"[២១]។

ក្រោយវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០០៨ "ផលិតផលសម្លៀកបំពាក់នាំចេញបានធ្លាក់ចុះ២៦ភាគរយ ហើយមានរោងចក្រចំនួន៥០បានបិទទ្វារ បណ្តាលឲ្យកម្មករចំនួន ៦០.០០០ នាក់ត្រូវផ្អាកការងារ"[២២]។ តាមការស្រាវជ្រាវអំពីផលប៉ះពាល់ដោយសារវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុលើកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បានបង្ហាញឲ្យឃើញអំពីការបន្ថយប្រាក់ឈ្នួល ការផ្ញើប្រាក់ទៅក្រុមគ្រួសារក៏ដូច្នោះដែរ ដែលនេះមួយផ្នែកគឺដោយសារម៉ោងធ្វើការបន្ថែមថយចុះ កាន់តែមានការលំបាកក្នុងការស្នើសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក និងកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវឈប់សម្រាក ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺត សុខភាព និងលក្ខខណ្ឌនៅកន្លែងធ្វើការកាន់តែមិនល្អ[២៣]។ ទោះបីជាឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បានងើបឡើងវិញនៅឆ្នាំ២០១០ក៏ដោយ ក៏ឧស្សាហកម្មនេះបង្ហាញឲ្យឃើញការពឹងផ្អែកប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់លើ "វិនិយោគិនមួយចំនួនដែលមិនទទួលខុសត្រូវ"។ នេះជាហេតុផលមួយដែល Arnold និង Toh បានជំទាស់ចំពោះទស្សនៈថា ប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេស "មានជោគជ័យក្រោយបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរភាគីស្តីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់" ដែលកំពុងដើរលើ "ផ្លូវខ្ពស់" ឆ្ពោះទៅរកការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។

រូបថតដោយ៖ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

ហ៊ាត គីមហួរ កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ បង្ហាញសក្ខីកម្មនៅវេទិកាមហាជនស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅ
(ភ្នំពេញ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២)។ រូបថតដោយ Michel Cermak

២ ការឆ្លុះបញ្ចាំងជាវិជ្ជមាន និងបទពិសោធន៍នានា

ការពិនិត្យតាមដានរោងចក្ររយៈពេល១០ឆ្នាំដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបាននាំមកនូវសមិទ្ធផលជាច្រើនសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ អ្នកដែលបានចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាសន៍បានពិចារណាលើចំណុចមួយចំនួន ដែលជាសមិទ្ធផលពីកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាសម្រេចបាន។

ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ

ប្រធានសហជីពទាំងបីរូបដែលបានចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍ បានបញ្ជាក់ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានសារសំខាន់ណាស់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា និងសម្រាប់ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិការងារ។ ប្រធានសហជីពមួយរូបបានលើកឡើងថា "លក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាន់តែប្រសើរឡើងៗហើយ"[២៤]។ ប្រធានសហជីពម្នាក់ទៀតមានជំនឿថា ជាទូទៅ បណ្តារោងចក្រដែលស្ថិតក្រោមការពិនិត្យតាមដានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ "មានលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរ" ជាងបណ្តារោងចក្រដែលមិនចូលរួមកម្មវិធីនេះ[២៥]។ រីឯប្រធានសហជីពមួយរូបទៀតបានបញ្ចេញយោបល់ដូច្នេះ៖

ជាទូទៅ វាជោគជ័យ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ជំរុញនិយោជក ឲ្យគោរពច្បាប់ការងារ តាមរយៈការពិនិត្យតាមដានលក្ខខណ្ឌរោងចក្រ។ ម្យ៉ាងទៀត ទោះបីជា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មិនអាចបង្ខំឲ្យរោងចក្រគោរពច្បាប់ នៅពេលដែលអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានរកឃើញថា មានការរំលោភច្បាប់ណាមួយនៅពេលចុះពិនិត្យតាមដានក៏ដោយ ក៏អង្គការនេះអាចផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍នោះនៅលើវិបសាយរបស់ខ្លួនដែរ។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនទិញនានា ឃើញការរំលោភបំពានច្បាប់ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុនអាចសម្រេចចិត្តមិនរកស៊ីជាមួយរោងចក្រនោះ[២៦]។

កម្មករភាគច្រើនដែលបានចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាស មិនបានដឹងអំពីវត្តមានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទេ។ ទោះបីជាមានកម្មករច្រើន បានឃើញមានសកម្មភាពចុះពិនិត្យតាមដានក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់មិនដឹងថា ក្រុមអ្នកចុះពិនិត្យតាមដាននោះជានរណាឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករខ្លះបានកត់សម្គាល់ឃើញថា មានការកែលម្អច្រើនក្រោយពីក្រុមពិនិត្យតាមដាន បានចុះទៅពិនិត្យរោងចក្រ។ ការកែលម្អទាំងនោះមានដូចជា៖ មានប្រអប់ថ្នាំពេទ្យសង្គ្រោះបឋម រោងចក្របើកទ្វារមានខ្យល់ចេញចូល និងបង្គន់មានអនាម័យជាដើម។ នារីកម្មករម្នាក់បានកត់សម្គាល់ឃើញ មានការកែលម្អមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់គ្រប់គ្រងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្រោយពីកម្មករនោះបានរអ៊ូរប្រាប់ក្រុមពិនិត្យតាមដានមកពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាថា គណៈគ្រប់គ្រងតែងតែរំលោភច្បាប់នេះ[២៧]។ ប៉ុន្តែ ទោះបីជា មានការកែលម្អយ៉ាងនេះក្តី ក៏នៅក្នុងផ្នែក៣នៃរបាយការណ៍នេះ យើងនឹងឃើញមានចំណុចជាច្រើនទៀតដែលត្រូវកែលម្អ។

ការចូលរួមនិងកិត្តិនាមរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាជាភ្នាក់ងារឯករាជ្យមួយ ដែលមានកិត្តិនាម និងកិត្យានុភាពខ្ពស់ ដែលខ្លួនបានរក្សាដោយមិនឲ្យក្លាយខ្លួនជាជនរងគ្រោះប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ ឬក្លែងបន្លំទេ។ ចំណុចនេះសំខាន់ណាស់នៅក្នុងប្រទេសដែលពោរពេញទៅដោយអំពើពុករលួយ។ "ជាការពិត" ដូចអ្នកចូលរួមសម្ភាសម្នាក់បានលើកឡើងថា "គុណសម្បត្តិមួយ ក្នុងចំណោមគុណសម្បត្តិនានាគឺ គម្រោងនេះមិនមែនជាស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល"[២៨]។ រីឯម្នាក់ទៀតបានឯកភាពដូច្នេះថា "យើងត្រូវការឲ្យមានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅជាមួយយើង។ ប្រសិនបើ យើងពឹងផ្អែកលើរដ្ឋាភិបាល នោះរដ្ឋាភិបាលមិនរាយការណ៍គ្រប់យ៉ាង ឬគ្រប់លក្ខខណ្ឌនោះទេ"។ កិត្តិនាមរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានន័យថា របាយការណ៍និងខ្លឹមសាររបស់គម្រោងនេះត្រូវបានគោរពនៅទូទាំងសហគមន៍អន្តរជាតិ។ ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិដែលជាអ្នកបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ពីកម្ពុជា ចង់បានរោងចក្រមួយដែលត្រូវបានពិនិត្យតាមដានដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលមានការឯកភាពយល់ព្រមដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ វាក៏សំខាន់ណាស់ដែរថា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រតិបត្តិជាអង្គការត្រីភាគី ដែលមានតួនាទីស្មើគ្នាគឺ តួនាទីជា រដ្ឋាភិបាល កម្មករ និងនិយោជក។ មិនដូច កម្មវិធីត្រួតពិនិត្យមិនមែនរដ្ឋភាគច្រើនដែលច្រើនតែមិនបញ្ចូលព័ត៌មាន អំពីសហជីពនិងកម្មករនោះទេ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈពិសេសត្រង់ថា គម្រោងនេះបញ្ចូលចំណុចទាំងនោះទៅគ្រប់ផ្នែកនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ព្រោះ "សហជីព និងកម្មករតែងតែផ្តល់ដំណឹងប្រាប់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ អំពីបញ្ហានានា និងស្នើសុំព័ត៌មាន និងយោបល់ពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារ"[២៩]។

កម្មវិធីវិស័យធំទូលាយ

ចំណុចខ្លាំងមួយទៀតរបស់កម្មវិធីនេះគឺ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រតិបត្តិការដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានវិស័យធំទូលាយ។ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ត្រូវចូលជាសមាជិកកម្មវិធីនេះ ដើម្បីទទួលបានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំទំនិញចេញ។ រហូតមកថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១១ មានរោងចក្រចំនួន ២៨៤ រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ[៣០]។

យើងត្រូវការឲ្យមាន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅជាមួយយើង។ ប្រសិនបើ យើងពឹងផ្អែកលើរដ្ឋា-ភិបាល នោះរដ្ឋាភិបាលមិនរាយការណ៍គ្រប់យ៉ាង ឬគ្រប់លក្ខខណ្ឌនោះទេ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ជំរុញនិយោជកឲ្យគោរពច្បាប់ការងារតាមរយៈការចុះពិនិត្យតាមដានលក្ខខណ្ឌនានានៅរោងចក្រ។

នេះមានន័យថា ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិពេញលេញចំពោះនិន្នាការពិនិត្យតាមដានជាប្រព័ន្ធក្នុងរយៈពេលវែង ជាហេតុធ្វើឲ្យវាអាចមានលទ្ធភាពកំណត់និងសិក្សាចំណុចខ្សោយ ឬបញ្ហានានា ហើយរៀបចំកម្មវិធីនានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ ជាឧទាហរណ៍ តាមរយៈរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការកាត់ដេរដែលផ្តោតលើសម្លៀកបំពាក់ជាក់លាក់។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានវិធីអនុវត្តវិស័យធំទូលាយ និងស៊ីសង្វាក់គ្នា។ អ្នកចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាសបានទទួលស្គាល់សារសំខាន់នៃវិធីអនុវត្តវិស័យធំទូលាយនេះ ដោយនិយាយថា៖

គ្មាននរណាម្នាក់ អាចគេចពីការពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានទេ។ ចំពោះអ្នកដែលរំលោភច្បាប់ ហើយមិនព្រមកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារទេនឹងមានឈ្មោះនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគលម្អិត (ដែលខុសពីរបាយការណ៍សង្ខេប)[៣១]។

ប៉ុន្តែគួរឲ្យស្តាយ ប្រព័ន្ធនេះមិនអាចធានាទាំងស្រុងនោះទេ ព្រោះរោងចក្រមួយចំនួននៅតែបន្តប្រើកិច្ចសន្យាបន្តឬម៉ៅការ (ដោយខុសច្បាប់) រីឯរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ខ្លះទៀតដែលនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញ មិនចូលរួមជាមួយកម្មវិធីនេះទេ។

លើសពីការពិនិត្យតាមដាន និងសវនកម្ម

ខណៈដែលការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រទៅតាមកាលទេសៈត្រឹមត្រូវ អាចនាំទៅរកការកែលម្អពាក់ព័ន្ធបញ្ហារូបវន្ត ឬបញ្ហាដែលគេអាចឃើញកាន់តែច្បាស់នោះ ក៏មានបញ្ហាសិទ្ធិការងារជាច្រើនទៀត ដែលក្រុមសវនករមិនបានដឹង។ ចំណុចដែលក្រុមសវនករមិនបានដឹងនេះមានដូចជា នាយក ឬប្រធានក្រុមហ៊ុន រារាំងការអនុវត្តសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម និងសេរីភាពនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ប្រធានគ្រប់គ្រងកម្មករមានចរិតរំលោភបំពានលើកម្មករ ការផ្តល់សេវាកម្មថែទាំសុខភាព និងការឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺមិនគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងមានភាពរើសអើងក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា យ៉ាងហោចណាស់បានទទួលស្គាល់ថា កម្មវិធីរបស់ខ្លួនមានឥទ្ធិពលគួរចាប់អារម្មណ៍លើពលកម្មកុមារ ពលកម្មដោយបង្ខំ និងបញ្ហាសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ខណៈដែល ឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនលើការរំលោភបំពានផ្នែកផ្សេងៗទៀតនៅមានកម្រិត និងមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់ក៏ដោយ។ ក្នុងនាមជាអតីតទីប្រឹក្សាផ្នែកបច្ចេកទេសនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា លោក Tuomo Poutiainen បានលើកហេតុផលមកពន្យល់ថា៖

ប្រសិនបើ គេមើលរបាយការណ៍សំយោគ នោះគេនឹងឃើញថា ឥឡូវនេះមានចលនាតិចតួចក្នុងការប្រតិបត្តិច្បាប់តិ ជាងកាលពី១០ឆ្នាំមុន ព្រោះអ្វីដែលហៅថា ជារឿងកំប៉ិកកំប៉ុកដែលងាយស្រួលក្នុងការដោះស្រាយនោះលែងត្រូវបានលើកមកនិយាយច្រើនដូចមុនទៀតឡើយ[៣៣]។

តាមរយៈនៃការទទួលស្គាល់បញ្ហាទាំងនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏បានព្យាយាមដោះស្រាយចំណុចខ្សោយមួយចំនួនដែរ។ ឧទាហរណ៍ ដើម្បីរកឲ្យឃើញថា តើបញ្ហានៃការយាយីបំពានផ្លូវភេទមិនទាន់បានរាយការណ៍ មានកម្រិតណានោះ គម្រោងនេះបានជួលភ្នាក់ងារធ្វើការសិក្សាអំពីបញ្ហាយែនឌ័រលើកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួនមួយពាន់នាក់ ហើយបានរកឃើញថា កម្មការិនីចំនួន៥ភាគរយធ្លាប់ត្រូវគេយាយីរំខានផ្លូវភេទ ក្នុងរូបភាពដូចជា ការលួចស្ទាបជាដើម ចំណែកឯកម្មការិនី២៥ភាគរយទៀតធ្លាប់ទទួលរងពាក្យសម្តីប្រមាថមើលងាយពីសំណាក់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង។ តាមរយៈការចុះស៊ើបអង្កេតជាក់ស្តែងលើបញ្ហាទាំងនេះ និងតាមរយៈការព្យាយាមចង់ស្វែងយល់ថា តើហេតុអ្វីបានជាបញ្ហាបែបនេះកើតមាននោះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានធ្វើកិច្ចការច្រើនជាងកិច្ចប្រឹងប្រែងក្នុងការពិនិត្យតាមដានផ្តួចផ្តើមភាគច្រើន ដែលច្រើនតែខកខានមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីមូលហេតុនៃបញ្ហាសិទ្ធិចម្បងៗរបស់កម្មករ ដែលតែងតែបានឆ្លងផុតពីការពិនិត្យតាមដានរបស់សវនករ ដោយមិនបានដឹងជាក់ស្តែង។ ជាច្រើនឆ្នាំកន្លងទៅនេះ សកម្មជនសិទ្ធិការងារមួយចំនួន បានរិះគន់លើការជឿជាក់ជ្រុលពេកលើសវនកម្មសង្គម ក្នុងការពិនិត្យតាមដានលក្ខខណ្ឌការងារ[៣៤]។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏មានឈ្មោះល្បីល្បាញខុសពីអង្គការពិនិត្យតាមដាននានាដែរ ដោយសារតែកិច្ចប្រឹងប្រែងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលនិងការបង្រឹងសមត្ថភាព និងកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនដើម្បីបង្កើននិងសម្របសម្រួលកិច្ចចរចាសង្គម ទាំងនៅកម្រិតរោងចក្រ និងឧស្សាហកម្មធំទូលំទូលាយ។ ការបណ្តុះបណ្តាល និងអប់រំគឺជាលក្ខខណ្ឌជំហានដំបូងដែលត្រូវតែមានសម្រាប់ការបង្កើតបរិយាកាសមួយដែលកម្មករ កម្មការិនីតែងតែដឹងជាប្រចាំអំពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងអាចបង្ហាញក្តីកង្វល់របស់ខ្លួនដោយងាយស្រួលនិងមានប្រសិទ្ធភាព។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលបានផ្តល់ឱកាស ឬបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនដល់កម្មករ កម្មការិនី និងអ្នកដឹកនាំជាច្រើននៅតាមរោងចក្រនានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមួយរយៈមកហើយនោះ បានអប់រំកម្មករ ប្រធានសហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលជាកិច្ចប្រឹងប្រែងក្នុងការបង្កឲ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារ និងបរិស្ថានការងារកាន់តែប្រសើរ។ នៅឆ្នាំ២០១១ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានរៀបចំកាលវិភាគសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលច្រើនថ្ងៃ ដែលមានប្រធានបទនានាជាច្រើន។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះមានគោលបំណង ជាពិសេស ក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ បង្កើនផលិតភាព និងបង្កើតឲ្យមានកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ។ កន្លងទៅនេះ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទទួលបានជោគជ័យណាស់ ជាហេតុនាំឲ្យអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវខ្លះចាត់ទុកការបណ្តុះបណ្តាលថា ពិតជាសំខាន់ជាងសកម្មភាពពិនិត្យតាមដានទៅទៀត[៣៥]។ លើសពីនេះទៅទៀត គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានបង្កើត "ឯកសារស្តីពីការអនុវត្តល្អ" និងសៀវភៅរឿងកំប្លែងដែលមានប្រធានបទជាច្រើន ដូចជា សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ថ្ងៃឈប់សម្រាប់ពេលមានជំងឺជាដើម ដែលឯកសារទាំងអស់នេះត្រូវបានផលិតឡើងក្នុងគោលបំណងអប់រំកម្មករ អំពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។

ការងារកាន់តែប្រសើរ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាកម្មវិធីពិនិត្យតាមដានរោងចក្រដំបូងបំផុតរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ កម្មវិធីស្រដៀងគ្នានេះបានចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅប្រទេសវៀតណាម ហ្ស៊កដានី និងហៃទី នៅឆ្នាំ២០០៨ ក្រោមគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាកម្មវិធីពិនិត្យតាមដានរោងចក្រដំបូងបំផុតរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ កម្មវិធីស្រដៀងគ្នានេះ បានចាប់ផ្តើមដំណើរការនៅប្រទេសវៀតណាម ហ្ស៊កដានី និងហៃទី នៅឆ្នាំ ២០០៨ ក្រោមគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ។ កម្មវិធីនេះបានបន្តពង្រីកទៅកាន់ប្រទេសនានា ដូចជា ប្រទេសឡេសូតូ ឥណ្ឌូណេស៊ី និងប្រទេស នីការ៉ាហ្គា។ អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសន៍ក្នុងរបាយការណ៍នេះសុទ្ធតែជឿថា នេះជាការរីកចម្រើនមួយគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ពីព្រោះ វាជួយកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារទូទាំងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងអាចជួយទប់ស្កាត់ក្រុមហ៊ុននានាកុំឲ្យបោះបង់រោងចក្រនៅកម្ពុជា ទៅគាំទ្ររោងចក្រនានាស្ថិតនៅក្នុងតំបន់ដែលគ្មានប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានជាធរមាន។ ក្រុមនិយោជកបានសម្តែងក្តីព្រួយបារម្ភអំពីការប្រកួតប្រជែងថ្នាក់តំបន់ក្នុងវិស័យនេះ ហើយបានប្រើហេតុផលនេះសម្រាប់ការគាបសង្កត់សិទ្ធិរបស់កម្មករ កម្មការិនីជាប្រចាំ។ តំណាងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជាបានលើកឡើងថា៖

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីត្រូវពង្រីកទៅប្រទេសផ្សេងៗទៀត និងថា ប្រសិនបើ គម្រោងនេះត្រូវបានពង្រីក ដូច្នេះគម្រោងនេះគប្បីត្រូវមានអំណាចក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្មរោងចក្រនានាដែលមិនគោរពច្បាប់ ដោយផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ដោយមានឈ្មោះរោងចក្រដែលរំលោភច្បាប់នោះផង (ក្រោយពីគ្រោះយោបល់ពីរឬបីដងមិនបានជោគជ័យ)[៣៦]។

ម្យ៉ាងទៀត ការពង្រីកកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កាត់បន្ថយការលើកទឹកចិត្តចំពោះក្រុមហ៊ុននាំសម្លៀកបំពាក់និងរោងចក្រនានា ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទីតាំង ដោយស្វែងរកប្រទេសដែលមានបទដ្ឋានចាប់ទាបបំផុត។ ព័ត៌មានបន្ថែមសូមចូលមើល៖
www.betterwork.org/EN/Pages/newhome.aspx

កម្មករកម្មការិនីចេញពីរោងចក្រ។
រូបថតដោយ៖ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

សន រាប កម្មការិនី អាយុ២៣ឆ្នាំឈរនៅផ្នែកខាងក្រោយរថយន្តដឹកកម្មករ នៅក្បែរឧទ្យានឧស្សាហកម្មវឌ្ឍនៈ មុនពេលចេញដំណើរទៅផ្ទះនៅខេត្តកណ្តាល ក្រោយពីបញ្ចប់ការងាររយៈ១១ម៉ោង។

រូបថតដោយ៖ Will Baxter

៣ ចំណុចសម្រាប់កែលម្អ

ទោះបីជា អ្នកចូលរួមផ្ដល់បទសម្ភាសន៍ជាច្រើនបានទទួលស្គាល់អំពី ផលប្រយោជន៍នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់បានបញ្ចេញមតិរិះគន់យ៉ាងមានប្រយោជន៍មួយចំនួន។ លក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រនៅតែមិនទាន់ល្អប្រសើរនៅឡើយ។

ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានគេកត់សម្គាល់ឃើញថា មិនឆ្លើយតបតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃជាមូលដ្ឋាននោះទេ រីឯរយៈពេលធ្វើការនៅតែច្រើនម៉ោង ឬយូរដដែល។ សហជីពតែងតែប្រឈមការលំបាកជាច្រើន ក្នុងការបំពេញការងារដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍កម្មករ នៅតាមរោងចក្រ។ សហជីពតែងតែប្រឈមមុខចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ ការយាយី និងអំពើហិង្សា។ សហជីពបានបង្ហាញថា និយោជកនានា ប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាកាន់តែច្រើនទៅៗ ដើម្បីគេចពីការផ្ដល់ប្រាក់មាតុភាពជូនកម្មការិនីភាគច្រើនបំផុត នោះឬបំបាក់ស្មារតីឬរារាំងកម្មករមិនឲ្យចូលរួមជាមួយសហជីព[៣៧]។ ក្រសួងការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានរកឃើញថា គ្រាន់តែឆ្នាំ២០១១ មានកម្មករ១.៩០០នាក់ បានសន្លប់នៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងស្បែកជើងចំនួន១២រោងចក្រ[៣៨]។

និយាយជារួម ទោះបីជាអង្គការសិទ្ធិការងារ ចាត់ទុកជាទូទៅថា រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានការរីកចម្រើនក៏ដោយ ក៏ជាការពិតគួរឲ្យសោកស្ដាយដែលលក្ខខណ្ឌការងារនៅកម្ពុជា នៅតែមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។ នៅក្នុងផ្នែកនេះ យើងនឹងលើកមកពិភាក្សាអំពី៦ចំណុចដែលយើងយល់ថាត្រូវកែលម្អគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី គោលបំណងរបស់យើង គឺដូចលោក អាត់ ធន់ ប្រធានសម្ពន្ធសហភាពការងារកម្ពុជាបានលើកឡើង មិនមែន "ដើម្បីបំផ្លាញគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនោះទេ" ប៉ុន្តែ "ដើម្បីជាការផ្ដល់អនុសាសន៍ក្នុងន័យស្ថាបនាជូន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីបង្កលទ្ធភាពឲ្យគម្រោងនេះដំណើរការកានតែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។ យើងបានធ្វើការជាមួយកម្មវិធីនេះយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ហើយមានសេចក្ដីរីករាយចូលរួមសហការបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្ហាញស្ថានភាព និងបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្ដែងនៅក្នុងវិស័យនេះ"។ នៅក្នុងសេចក្ដីសន្និដ្ឋាននៃរបាយការណ៍នេះ យើងនឹងដាក់ចេញអនុសាសន៍មួយចំនួនសម្រាប់ការកែលម្អគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

គ្មានអំណាចបង្ខិតបង្ខំឲ្យអនុវត្តច្បាប់

ក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដាននៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនដូចក្រុមអធិការកិច្ចការងាររបស់ក្រសួងការងារទេ។ ក្រុមពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងនេះគ្មានអំណាចបង្ខិតបង្ខំឲ្យអនុវត្តច្បាប់ទេ។ ការងាររបស់ក្រុមនេះ គឺដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់លក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រនានាដែលជាសមាជិករបស់គម្រោងនេះ ធ្វើរបាយការណ៍អំពីលក្ខខណ្ឌទាំងនោះ និងផ្ដល់ព័ត៌មាន និងអនុសាសន៍ស្ដីពីការបង្កើនការប្រតិបត្តិច្បាប់។ នេះមានន័យថា "ដោះស្រាយវិវាទ ឬការបង្ខិតបង្ខំឲ្យអនុវត្តច្បាប់ការងារមិនមែនជាអំណាចរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នោះទេ"[៤០]។ ការខ្វះអំណាចបង្ខំការអនុវត្តច្បាប់នេះ មានពេលខ្លះអាចធ្វើឲ្យសហជីព និងកម្មករដែលបានរាយការណ៍អំពីបញ្ហារំលោភសិទ្ធិកម្មករ ទៅក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានការខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង។ ជាការពិត អង្គការសិទ្ធិការងារខ្លះបានសម្ដែងការខកចិត្តរបស់ខ្លួនចំពោះការខ្វះចំណាត់ការទូទៅបែបនេះ។ មានអង្គការសិទ្ធិការងារមួយ បានរាយការណ៍ប្រាប់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិផង និងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផង អំពីការបញ្ឈប់កម្មកររោងចក្រ ហើយនៅទីបំផុតបានខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារគ្មានចំណាត់ការ។ យើងលែង "រាយការណ៍ទៅគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានេះទៀតហើយ ពីព្រោះគម្រោងនេះ មិនអាចធ្វើអ្វីបានទេ"[៤១]។ អ្នកចូលរួមផ្ដល់កិច្ចសម្ភាសម្នាក់ទៀតបានសម្ដែងអារម្មណ៍ថា រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនបានដោះស្រាយបណ្ដឹងនីមួយៗរបស់កម្មករ និងសហជីពបានលទ្ធផលគួរជាទីគាប់ចិត្តទេ។ កម្មករម្នាក់បានប្រាប់យើងថា នាងមានការខកចិត្តនៅពេលដែលបានដឹងថា គ្មានដំណោះស្រាយអ្វីឡើយ ក្រោយពីនាងបានប្ដឹងអំពីនិយោជកដែលបានរំលោភបទបញ្ញត្តិស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលជាមូលដ្ឋាន[៤២]។

ការបង្ខំឲ្យអនុវត្តច្បាប់ការងារគឺជា ភារកិច្ចរបស់ក្រុមអធិការកិច្ចក្រសួងការងារ។ ប៉ុន្តែ មានអ្នកចូលរួមផ្ដល់កិច្ចសម្ភាសខ្លះបានលើកឡើងអំពីការមន្ទិលសង្ស័យយ៉ាងខ្លាំងចំពោះក្រសួងនេះ ជាពិសេសគឺដោយសារពួកគាត់បារម្ភថា ក្រុមអធិការកិច្ចការងារ មិនប្រើអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងការបំពេញភារកិច្ចនេះទេ ដែលជារឿយៗ ដោយសារក្រុមអធិការកិច្ចការងារទាំងននោះ ប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ ត្រូវរោងចក្រសូកប៉ាន់យ៉ាងងាយ។

> **គោលបំណងរបស់យើង គឺមិនមែន "ដើម្បីបំផ្លាញគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនោះទេ" ប៉ុន្តែ "ដើម្បីផ្ដល់អនុសាសន៍ក្នុងន័យស្ថាបនាជូនគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីបង្កលទ្ធភាពឲ្យគម្រោងនេះដំណើរការកាន់តែ មានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។ យើងបានធ្វើការជាមួយកម្មវិធីនេះយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ហើយមានសេចក្ដីរីករាយចូលរួមសហការបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្ហាញស្ថានភាព និងបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្ដែងនៅក្នុងវិស័យនេះ"។**

ការសងសឹកបានក្លាយជាលក្ខណៈសម្គាល់ ពិសេសនៃទំនាក់ទំនងរវាងគណៈគ្រប់គ្រងនិងកម្មករ នៅកម្ពុជា រួមទាំងការធ្វើឃាតប្រធានសហជីព ការចោទប្រកាន់រឿងព្រហ្មទណ្ឌលើសកម្មជន សហជីព ការគំរាមកំហែង និងការបញ្ឈប់ការងារប្រធានសហជីព និងអ្នកគាំទ្រសហជីពដោយអយុត្តិធម៌ផង។

អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសម្នាក់បានកត់សម្គាល់ថា វាមានហេតុផលតិចតួចណាស់សម្រាប់អង្គការការងារដែលតម្រូវឲ្យរដ្ឋាភិបាលចូលពាក់ព័ន្ធ ព្រោះសហជីពគ្មានឥទ្ធិពលទៅលើរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទេ”[៩៣]។ អ្នកផ្តល់កិច្ចសម្ភាសនេះ និយាយបន្តទៀតថា ប្រសិនបើ “ក្រសួងការងារបញ្ជូនក្រុមអធិការរបស់ខ្លួនទៅស៊ើបអង្កេតលក្ខខណ្ឌរោងចក្រ ក៏ក្រុមអធិការទាំងនោះ មិនរាយការណ៍អំពីអំពើរំលោភច្បាប់ឡើយ”[៩៤]។ សកម្មជនសហជីពម្នាក់ទៀតបាននិយាយបន្ថែមទៀតថា សូម្បីតែនៅពេលដែលក្រសួងការងារពិតជាចាប់បង្ខំការអនុវត្តច្បាប់ក៏ដោយ ក៏ជាទូទៅ “ការផាកពិន័យមានកម្រិតតិចតួច ដែលពួកគេ (រោងចក្រទាំងនោះ) អាចបង់ប្រាក់ពិន័យនោះដោយគ្មានការផ្លាស់ប្តូរ ឬលែងរំលោភច្បាប់ឡើយ"[៩៥]។ កញ្ញា Jill Tucker ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានទទួលស្គាល់ថា រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គ្មានអំណាចបង្ខំការអនុវត្តច្បាប់ទេ ប៉ុន្តែគម្រោងនេះ នៅតែបន្តស្វែងរកការគាំទ្រមតិធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ[៩៦]។

អាចនិយាយបានថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ផ្តល់ឱកាសឲ្យកម្មករ និយាយរឿងរ៉ាវប្រាប់ដោយគ្មានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាចការគំរាមពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រង ឬដោយគ្មានការភ័យខ្លាចការសងសឹកពីសំណាក់រដ្ឋាភិបាល ក៏ប៉ុន្តែប្រសិនបើ ការដោះស្រាយបញ្ហានោះមួយភាគធំទុកឲ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬរោងចក្រជាអ្នកដោះស្រាយ ពេលនោះមានសង្ឃឹមតិចតួចណាស់ថានឹងមានការផ្លាស់ប្តូរ។ ប្រធានសហជីពខ្លះនិយាយថា ប្រធានរោងចក្រនានាបានរៀបរយរោងចក្រជាស្រេចហើយ នៅពេលដែលក្រុមពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចុះទៅរោងចក្រ ប៉ុន្តែថា ការធ្វើរបៀបនោះរបស់រោងចក្រមិនទទួលផលយូរអង្វែងទេ[៩៧]។ ពាក់ព័ន្ធនឹងរឿងដែលថា ទាំងក្រសួងការងារ ទាំងនិយោជកមិនញញើតអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ យកល្អអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិគប្បីត្រូវកែលម្អទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយក្រុមហ៊ុនទិញសម្លៀកបំពាក់ និងសហជីពឲ្យបានល្អ។ សកម្មជនសហជីពម្នាក់បាននិយាយបញ្ជាក់ថា៖

និយោជកទាំងនោះ ខ្លាចក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់បំផុត ព្រោះក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ អាចសម្រេចចិត្តមិនទិញ ឬឈប់បញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ពីរោងចក្រ។ និយោជកទាំងនោះ ក៏ខ្លាចសហជីពដែរ ព្រោះសហជីពអាចធ្វើបាតុកម្ម។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក៏គប្បីត្រូវបណ្តុះបណ្តាលកម្មករអំពីច្បាប់ការងារដែរ។ រីឯគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីពង្រីកទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងក្រុមហ៊ុននានាឲ្យបានកាន់តែច្រើន ដើម្បីខ្លួនអាចមានឥទ្ធិពលលើការបង្ខំការអនុវត្តច្បាប់ ទោះបីជាខ្លួនមិនមែនជាភ្នាក់ងារពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ក៏ដោយ។ ម្យ៉ាងទៀត គម្រោងនេះគប្បីត្រូវលើកឡើងអំពីឈ្មោះរោងចក្រនៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ខ្លួន[៩៨]។

សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមស្ថិតក្រោមការគំរាមកំហែង

ប្រធានសហជីពស្ថិតក្នុងស្ថានភាពមួយខុសប្លែកពីគេ ព្រោះប្រធានសហជីពអាចមានលទ្ធភាពជួបទាំងរោងចក្រ ទាំងកម្មករដែលបានផ្តល់គំនិតជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌជាក់ស្តែងរបស់រោងចក្រ។ សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមមានសារសំខាន់ណាស់ចំពោះការចរចាអនុសញ្ញារួម ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងសិទ្ធិរបស់កម្មករយ៉ាងពិតប្រាកដ។ តាមសកម្មជនសហជីពម្នាក់បានលើកឡើងថា “សហជីពជាបេះដូងរបស់កម្មករ។ យើងត្រូវការសហជីពល្អដើម្បីលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ” [៥២]។ ក្រុមអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលបានចូលរួមការងារក្នុងគម្រោងនេះ ជឿជាក់ថា កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានផ្តល់ប្រយោជន៍ច្រើនទៅសហជីពនៅកម្ពុជា។ ទោះយ៉ាងនេះក្តី ក៏នៅមានបញ្ហាធំៗជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមនេះដែរ។ កម្មករនៅតែត្រូវគេដាក់ទណ្ឌកម្មយ៉ាងអយុត្តិធម៌ សកម្មភាពសហជីពក្នុងការការពារកម្មករ នៅតែត្រូវរារាំងជាប្រចាំ ហើយសហជីពតែងតែទទួលរងការគំរាមកំហែង។ នៅកម្ពុជា មានសហជីពគាំទ្រក្រុមហ៊ុន ឬប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយច្រើន ដែលតែងតែប្រជែង ឬធ្វើសកម្មភាពប្រឆាំងសហជីពឯករាជ្យនានា[៥៣]។ ប្រធានសហជីពម្នាក់បានលើកហេតុផលមកពន្យល់ថា នៅពេលដែល *រោងចក្រជាសមាជិកនៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា មានលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អ នោះគឺដោយសារសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រនោះ ត្រូវបានរៀបចំបង្កើតឡើងដោយនិយោជក ដែលជាហេតុនាំឲ្យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មិនអាចដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌជាក់ស្តែងនៅក្នុងរោងចក្រនោះទេ*[៥៤]។

ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា (រយៈពេលខ្លី) មិនមែនគ្រាន់តែនាំឲ្យអសន្តិសុខ និងអស្ថិរភាពការងារប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងត្រូវប្រើប្រាស់ដើម្បីរារាំងកម្មករមិនឲ្យចូលរួមជាមួយសហជីព ឬចូលជាសមាជិកថែមទៀតផង (សូមមើល៖ **កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា**, ទំព័រ ២១)[៥៥]។ មានការកត់សម្គាល់ឃើញថា ជួនកាល កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា មានការលំបាកណាស់ក្នុងការចូលរួមជាមួយសហជីពឯករាជ្យ ដូចជា សម្ពន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ជាដើម ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករទាំងនោះ ច្រើនតែមិនត្រូវបានបន្ត ឬធ្វើសាជាថ្មីទេ។ បញ្ហាមួយយ៉ាងសំខាន់គឺសហជីពកម្មករគ្មានអំណាចទូទៅ និងគ្មានឥទ្ធិពលក្នុងការការពារសិទ្ធិកម្មករទេ។ ទោះបីជាសហជីពមានអត្រាខ្ពស់ក៏ដោយ ក៏សហជីពនៅតែមិនទាន់ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការចរចាអនុញ្ញារួម ដើម្បីសុំដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលឲ្យប្រសើរជាងប្រាក់ខែអប្បបរមាដូចច្បាប់កំណត់នៅឡើយ។ កិច្ចចរចាអនុញ្ញារួមទាំងអស់ សុទ្ធតែចម្លងទាំងដុលពីច្បាប់ការងារជាធរមាន។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ការបញ្ឈប់ការងាររបស់ប្រធានសហជីព និងសកម្មជនយ៉ាងច្រើនរាប់រយនាក់ ក្រោយការធ្វើបាតុកម្មកាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ជាសញ្ញាបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថានៅមានចំណុចខ្វះខាតច្រើនត្រូវកែលម្អ។ (សូមមើល៖ **ការចាប់ខ្លួន និងការសងសឹកសហជីព**, ទំព័រ១៨)។

ស្ថានភាពនៃការគំរាមកំហែង និងការយាយីនេះ ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីរារាំងបន្ថែមទៀតចំពោះចលនាកម្មករដែរ។

កម្មករសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ

កម្មករសន្លប់ ទ្រង់ទ្រាយធំបានកើតឡើងជាទូទៅនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង នៅកម្ពុជា។ ក្នុងព្រឹត្តិការណ៍បែបនេះ មានកម្មករសន្លប់ចាប់ពីរាប់សិបនាក់ រហូតដល់រាប់រយនាក់ ដូចបានលើកឡើងពីខាងដើមរួចហើយថា គ្រាន់តែនៅឆ្នាំ២០១១ មានកម្មករសន្លប់រហូតដល់ ២.៤០០ នាក់។

តាមការបង្ហាញនៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់សម្ពន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាបានឲ្យដឹងថា ការដួលសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំបែបនេះមិនមែនគ្រាន់តែបង្ហាញថា លក្ខខណ្ឌការងារនៅមិនទាន់ប្រសើរតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបង្ហាញថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក៏នៅ "មិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពលើផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារនៅឡើយ"[៣៩]។ ការស្រាវជ្រាវដែលធ្វើឡើងដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអង្គការនានា នៅមិនទាន់រកឃើញមូលហេតុចម្បងដែលបណ្តាលឲ្យមានបាតុភូតដួលសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំនេះនៅឡើយ។ តាមការស្រាវជ្រាវ និងសេចក្តីថ្លែងការណ៍នានាដោយក្រុមហ៊ុនបានបង្ហាញការសន្និដ្ឋានជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាដែលនាំឲ្យកម្មករដួលសន្លប់បែបនោះ។ គេបានលើកឡើងកត្តាជាច្រើនដែលមានដូចជា៖

- ខ្យល់ចេញចូលមិនគ្រប់គ្រាន់
- សារធាតុគីមីមានជាតិពុល
- កម្រិតជាតិស្ករនៅក្នុងឈាមទាប
- កង្វះអាហារូបត្ថម្ភ
- កង្វះជាតិទឹក
- មានជាតិពុលនៅក្នុងចំណីអាហារ
- ធ្វើការយូរ
- និងការរំជួលចិត្តទ្រង់ទ្រាយធំ។

ទោះបីជាពេលថ្មីៗនេះ គ្មានកម្មករណាម្នាក់មានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ដោយសារការដួលសន្លប់នេះក៏ដោយ ក៏វាជានិន្នាការមួយគួរឲ្យព្រួយបារម្ភ ដែលជាស្ថានភាពមិនល្អចំពោះ មុខមាត់សាធារណៈផង និងប្រសិទ្ធភាពរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមមានតួនាទីកាន់តែសកម្មនៅក្នុងបញ្ហានេះ។ កាលពីថ្ងៃទី៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ គម្រោងនេះបានប្រកាសថា នឹងធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិចំនួន២៤ក្រុមហ៊ុន និងចុះស៊ើបអង្កេតយ៉ាងល្អិតល្អន់ ដើម្បីរកមូលហេតុជាក់លាក់ដែលបណ្តាលឲ្យកម្មកររោងចក្រទាំងនោះដួលសន្លប់។ លោក Tuomo Poutiainen មកពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានលើកឡើងដូចខាងក្រោម៖

"ចាំបាច់ត្រូវមានការស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀតជាបន្ទាន់ដើម្បីរកឲ្យឃើញមូលហេតុថ្មីៗដើម្បីពន្យល់អំពីបាតុភូតនៃការសន្លប់នោះ ក៏ដូចជាដើម្បីបំបាត់អ្វីៗដែលយើងបានដឹង ដូចជានៅក្នុងផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ និងអាហារូបត្ថម្ភជាដើម។ រោងចក្រកាន់ប្រសើរ នឹងធ្វើយ៉ាងណាឲ្យប្រាកដថា ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវចូលរួម ហើយត្រូវបង្កើនចំណាត់ការដែលចាំបាច់"។

នៅថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូឆ្នាំ២០១១ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ បានធ្វើសន្និសីទកាសែតមួយ ដើម្បីប្រកាសអំពីលទ្ធផលដែលខ្លួនបានរកឃើញ។ គម្រោងនេះបានលើកឡើងជាថ្មីទៀតថា គ្មានសញ្ញាណាមួយដែលបង្ហាញអំពីមូលហេតុដែលបណ្តាលឲ្យមានការដួលសន្លប់នេះទេ ហើយបានចាប់ផ្តើមយុទ្ធនាការមួយស្តីពីសុខភាព និងអនាម័យ ជាមធ្យោបាយដើម្បីកាត់បន្ថយបញ្ហាប្រឈមនានា។ គម្រោងនេះបានស្នើឡើងនូវវិធីជាច្រើនថា

រូបថត៖ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

បញ្ហាអាហារូបត្ថម្ភរបស់កម្មកររោងចក្រអាចកែលម្អបាន ដូចជា បង្កើតឲ្យមានអាហារដ្ឋាននៅតាមរោងចក្រ និងផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់រោងចក្រដែលចូលរួមកម្មវិធីនេះ។ វាមានសារសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែល គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាធ្វើយ៉ាងណាធានាថា ការស៊ើបអង្កេតនៅពេលអនាគតត្រូវធ្វើឡើងដោយឯករាជ្យ និងមានជំនាញច្បាស់លាស់ដើម្បីធានាបាននូវភាពឥតលម្អៀង។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរក៏គប្បីបញ្ចៀសកុំឲ្យគេធ្វើការសន្និដ្ឋានថា កត្តាចិត្តសាស្ត្រ ដូចជាថា "ជំងឺចិត្តសាស្ត្រទ្រង់ទ្រាយធំ" ខ្លះជាហេតុបណ្តាលឲ្យកើតមានបាតុភូតបែបនោះ។

ការសន្និដ្ឋានបែបនេះ ជាទូទៅច្រើនតែធ្វើឡើងដោយមនុស្សដែលគ្មានជំនាញខាងសុខភាពផ្លូវចិត្ត ហើយជាមនុស្សដែលមិនអាច ឬគ្មានឆន្ទៈទទួលស្គាល់ថា អាចមានមូលហេតុរូបវន្ត ឬចិត្តសាស្ត្រដែលបណ្តាលឲ្យកើតមានបាតុភូតនោះឡើង ដូចជា ខ្យល់ចេញចូលមិនល្អជាដើម។ម្យ៉ាងទៀត នៅក្នុងសេចក្តីរាយការណ៍របស់ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយពាក់ព័ន្ធនឹងការស៊ើបអង្កេតទាំងនេះ ហាក់ដូចជា មាននិន្នាការប្រើពាក្យខុសកាលទេសៈ ដូចជាពាក្យ "រំជួលចិត្តទ្រង់ទ្រាយធំ" ក្នុងការពណ៌នាអំពីបាតុភូតនោះ ដែលការពិតជាពាក្យមានន័យបង្អាប់ ហើយអាចបង្វែរក្រុមអធិការកិច្ច និងអ្នកយកព័ត៌មានមិនឲ្យបន្តស៊ើបអង្កេតរកកត្តាដែលជាហេតុបណ្តាលឲ្យមានភាពតានតឹង កម្តៅ កង្វះអារូបត្ថម្ភ និងម៉ោងធ្វើការខុសច្បាប់ ដែលជាប្រភេទនៃកត្តាដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ និងផ្តល់ការកែលម្អស្ថានភាពទាំងនោះ។

ការចាប់ខ្លួនសហជីពនិងការសងសឹក

សហជីពនៅកម្ពុជាមានចំនួនច្រើន ប៉ុន្តែនៅទីនេះនៅពេលដែលសហជីពទាំងនោះព្យាយាមប្រើសមត្ថភាពរួមដើម្បីជំរុញឲ្យមានការចរចាអនុសញ្ញារួម សហជីពទាំងនោះតែងតែប្រឈមនឹងការជំទាស់គួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ពីសំណាក់និយោជក។

រឿងនេះពិតជាកើតមាន។ ជាឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលកម្មករនៅរោងចក្រ Goldfame Enterprises International Knitters ជារោងចក្ររបស់ក្រុមហ៊ុនហុងកុង ដែលជួលកម្មករជិត៧.០០០នាក់ បានធ្វើបាតុកម្មថ្នាក់ជាតិយ៉ាងធំមួយរយៈពេលបីថ្ងៃ ដើម្បីទាមទារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០។ ក្រោយពីរដ្ឋាភិបាលបានយល់ព្រមបើកការចរចាឡើងវិញ និងក្រោយពីអ្នករៀបចំសហជីព សម្រេចចិត្តចូលធ្វើការវិញ គណៈគ្រប់គ្រងបានសងសឹកលើក្រុមកម្មករ និងសហជីពទាំងនោះដោយផ្អាកការងារកម្មករដែលជាសកម្មជននិងសមាជិកសហជីពចំនួន១៦៨នាក់។ ជាការឆ្លើយតបចំពោះការផ្អាកការងារនោះ កម្មករបាននាំគ្នាធ្វើបាតុកម្មម្តងទៀត ដែលលើកនេះមានរយៈពេលពីរថ្ងៃ ដើម្បីទាមទារឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករទាំងនោះចូលធ្វើការវិញ។ ការធ្វើបាតុកម្មលើកនេះបានឈានទៅរកការប៉ះទង្គិចគ្នារវាងកម្មករនិងនគរបាលប្រឆាំងបាតុកម្ម ហើយបានបណ្តាលឲ្យកម្មករមានរបួសជាច្រើននាក់។ ហេតុការណ៍នេះ បានបណ្តាលឲ្យប្រើរយៈពេលជាច្រើនខែដើម្បីចរចា រវាងសហជីព និងគណៈគ្រប់គ្រង រួមទាំងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញលើពិភពលោកជាច្រើន (ដូចជា ក្រុមហ៊ុន H&M ជាដើម) មុននឹងរោងចក្រអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករចាប់ផ្តើមធ្វើការវិញ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក៏តំណាងសហជីពជាច្រើននាក់បានអះអាងថា ទំនាក់ទំនងកម្មករនិងគណៈគ្រប់គ្រងនៅតែបន្តរាំងមុខតំណែងរបស់ប្រធានសហជីពដដែល។ នេះមិនមែនជាព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតឡើងតែឯងនោះទេ។

ការសងសឹកបានក្លាយជាលក្ខណៈសម្គាល់ពិសេស នៃទំនាក់ទំនងរវាងគណៈគ្រប់គ្រង និងកម្មករនៅកម្ពុជា រួមទាំងការធ្វើឃាតប្រធានសហជីព ការចោទប្រកាន់រឿងព្រហ្មទណ្ឌលើសកម្មជនសហជីព ការគំរាមកំហែង និងការបញ្ឈប់ការងារប្រធានសហជីព និងអ្នកគាំទ្រសហជីពដោយអយុត្តិធម៌ផង។ ស្ថានភាពនៃការគំរាមកំហែង និងការឃាយីនេះ ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីរារាំងបន្ថែមទៀតចំពោះចលនាកម្មករដែរ។ ការភ័យខ្លាចពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារថ្នាក់តំបន់ ត្រូវបានប្រើជាលេសសម្រាប់ការគាបសង្កត់សិទ្ធិកម្មករដែរ។ ទន្ទឹមគ្នានោះ ការចំណាយខ្ពស់លើអំពើពុករលួយ ធ្វើឲ្យម្ចាស់រោងចក្រមានអំណះអំណាងថា រោងចក្រមិនអាចដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលបានទេ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងការងារ និយោជក និងសហជីព។ ក្រុមប្រឹក្សានេះមានមុខងារជាស្ថាប័នឯករាជ្យ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនានា តាមរយៈការផ្សះផ្សារ និងសម្រុះសម្រួល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់វេទិកាសម្រាប់កម្មករ និងនិយោជកដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌ចំពោះវិវាទការងារ។ ដោយសារនៅកម្ពុជា គ្មានតុលាការការងារ ដូច្នេះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើរតួជំនួសយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយវិវាទទាំងនេះទាន់ពេលនិងមានតម្លាភាព ដោយជំនុំជម្រះវិវាទនិងចេញសេចក្តីសម្រេចដោយគ្មានលម្អៀង មានហេតុផលនិងត្រឹមត្រូវ ដោយផ្អែកលើច្បាប់។ ទោះបីជា ក្រុមប្រឹក្សានេះ ទទួលបានការគោរពយ៉ាងច្រើនក៏ដោយ ក៏ការសម្រេចរបស់ខ្លួន មិនមែនជាកាតព្វកិច្ចឡើយ។ នេះមានន័យថា និយោជកនានាដែលមានកំហុសពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងចំពោះសហជីព តែងតែបន្តប្តឹងទៅសាលាដំបូងខេត្ត[៤៩]។ ដោយសារតែ ច្បាប់ និងតុលាការតែងតែត្រូវគេប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍ប្រឆាំងសកម្មជនសហជីព និងកម្មករខ្មែរ[៥០] ហេតុដូច្នេះហើយ វាហាក់ដូចជាមានលទ្ធភាពក្នុងការស្វែងរកយុត្តិធម៌ចំពោះការរំលោភបំពាននោះតិចតួចបំផុត។ លើសពីនេះទៅទៀត ដោយសារតែ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល តែងតែមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនិយោជក ឬក្រុមហ៊ុន[៥១] ដូច្នេះផលវិបាកចំពោះក្រុមហ៊ុន ឬនិយោជកដែលរំលោភច្បាប់មានតិចតួចណាស់។

រោងចក្រម៉ៅការបន្តដែលគេចពីការពិនិត្យតាមដាន

វិសាលភាពនៃការពិនិត្យតាមដានរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគឺធ្វើបានតែចំពោះបណ្ដារោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៅសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា និងនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។ រោងចក្រនានាដែលចង់ចូលរួមសកម្មភាពនាំផលិតផលចេញត្រូវតែ ចុះបញ្ជី។ ទោះបីជា ការចុះបញ្ជីគ្របដណ្ដប់លើវិស័យទាំងមូលក៏ដោយ ក៏អ្នកដែលបានចូលរួមផ្ដល់កិច្ចសម្ភាសបានចង្អុលបង្ហាញចំណុចខ្សោយពីរដូចតទៅ៖ ទី១ រោងចក្រច្រើនតែប្រើ រោងចក្រម៉ៅការបន្តដើម្បីគេចពីការពិនិត្យតាមដាន។ ខណៈដែលនៅតាមរោងចក្រទាំងនោះគ្មានសហជីព ជាទូទៅលក្ខខណ្ឌការងារច្រើនតែអាក្រក់ជាងនៅតាមរោងចក្រដែលចុះបញ្ជី។ ទោះបីជា រោងចក្រទទួលម៉ៅការ ផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលរោងចក្រដែលត្រូវនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញក៏ដោយ តាមលក្ខណៈបច្ចេកទេស "មិនស្ថិតក្រោមការពិនិត្យតាមដានរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទេ"[៥៦] នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា "មិនពិនិត្យលើការរំលោភច្បាប់ដែលកើតឡើងនៅតាមរោងចក្រតូចៗ ដែលទទួលម៉ៅការបន្តពីរោងចក្រធំៗនោះទេ"[៥៧]។ ការប្រើប្រាស់រោងចក្រម៉ៅការបន្ត មានបញ្ហាកាន់តែច្រើនឡើងៗ ទោះបីជាការប៉ាន់ស្មានអំពីចំនួនពិតប្រាកដខុសគ្នា (ពី៣០០ ទៅ ៣.០០០ រោងចក្រ) ក៏ដោយ ក៏គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាជឿថា ចំនួននោះមានរហូតដល់រាប់រយ ទោះបីជា មើលទៅហាក់ដូចជាតូចជាងបណ្ដារោងចក្រដែលចុះបញ្ជីក៏ដោយ។ រោងចក្រខ្លះ មានរោងចក្រម៉ៅការបន្តរហូតដល់១២រោងចក្រ។ ទី២ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនគ្របដណ្ដប់លើរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលផ្គត់ផ្គង់ទីផ្សារក្នុងស្រុក និងមិនពាក់ព័ន្ធសកម្មភាពនាំផលិតផលចេញទេ។ គម្រោងនេះ ទទួលស្គាល់បញ្ហាទាំងនេះ ហើយបានប្ដេជ្ញាចិត្តដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ ទោះបីជាគម្រោងនៅមិនទាន់ច្បាស់ថា ត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានោះដោយរបៀបណាក៏ដោយ[៥៨]។

ការកែលម្អលើការពិនិត្យតាមដាន

ការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចសម្ភាស យើងអាចសន្និដ្ឋានបានបីផ្នែកសម្រាប់ការកែលម្អគឺ៖ ក) ការចុះពិនិត្យតាមដានដោយជូនដំណឹងឬមិនជូនដំណឹងមុន, ខ) ចំនួននៃការចុះពិនិត្យតាមដាន, និង គ) របៀបជួបសម្ភាសជាមួយកម្មករ។

ក) ការចុះពិនិត្យតាមដានដោយជូនដំណឹងឬមិនជូនដំណឹងមុន

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចចុះពិនិត្យតាមដានដោយជូនដំណឹង ឬមិនជូនដំណឹងមុន។ អ្នកដឹកនាំសហជីព និងកម្មករបានរាយការណ៍ថា គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រតែងតែ "ដឹងមុនអំពីការចុះពិនិត្យតាមដានរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ"[៥៩]។ ចំណុចនេះមានបញ្ហាដោយហេតុផលបីយ៉ាងគឺ ទី១ នាំឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងមានឱកាសរៀបរយរោងចក្រ និងលាក់បាំងអំពើរំលោភច្បាប់មួយចំនួន។ ឧទាហរណ៍ សហជីពមួយបានលើកឡើងថា ដោយសារតែនិយោជកដឹង អំពីពេលវេលា ដែលក្រុមពិនិត្យតាមដានត្រូវចុះទៅពិនិត្យរោងចក្រ ដូច្នេះ គណៈគ្រប់គ្រងអាច "លាក់កម្មករមិនគ្រប់អាយុ និងស្ត្រីដែលត្រូវឈប់សម្រាកមាតុភាព"[៦០]។ ឧទាហរណ៍ ប្រធានសហជីព បានធ្វើការកត់សម្គាល់ថា រោងចក្រលាក់កម្មករមិនគ្រប់អាយុនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកពេលក្រុមពិនិត្យតាមដានចុះទៅពិនិត្យរោងចក្រ[៦១]។ ទី២ នាំឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងមានឱកាសណែនាំ និងបង្ហាត់កម្មករ ឲ្យនិយាយអ្វីដែលត្រូវនិយាយប្រាប់ក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដាន។ ចុងក្រោយ នាំឲ្យមានភាពខុសគ្នារវាងអ្វីដែលបានលើកឡើងនៅក្នុង របាយការណ៍របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងលក្ខខណ្ឌជាក់ស្តែងនៅរោងចក្រនីមួយៗ។ អ្នកចូលរួមផ្ដល់កិច្ចសម្ភាសសុទ្ធតែជឿថា ការចុះធ្វើអធិការកិច្ចដោយមិនជូនដំណឹងមុន មានប្រសិទ្ធភាពជាង ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគប្បីត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់ការអនុវត្តបែបនេះ ហើយមានតែវិធីនេះទេ[៦២]។

ដោយសារកម្មករមានវត្តមាន ជាប្រចាំនៅកន្លែងផលិតកម្ម ដូច្នេះពួកគេមានបទពិសោធផ្ទាល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។

ខ) ចំនួនចុះធ្វើអធិការកិច្ច

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានគោលបំណងពិនិត្យតាមដានរោងចក្រនីមួយៗពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ចាប់តាំងពីចេញរបាយការណ៍ចុងក្រោយ គម្រោងនេះបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចប្រហែលជា៥៤ភាគរយលើរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងរយៈពេល៦ខែ[៦៣]។

នៅក្នុងដំណាក់កាលនោះ គម្រោងនេះទីបំផុតបានចុះពិនិត្យតាមដានរោងចក្រនីមួយៗតែម្តងប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប្រសិនបើ គម្រោងនេះចង់ស្វែងយល់ឲ្យបានល្អិតល្អន់ អំពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រទាំងនោះ គម្រោងគប្បីត្រូវចុះពិនិត្យតាមដានឲ្យបានកាន់តែច្រើន។ ការរំលោភបំពានជាច្រើនដែលគម្រោងនេះចង់ពិនិត្យតាមដាន ពិបាកនឹងរកឃើញណាស់។ ការបង្កើនចំនួនចុះពិនិត្យតាមដាន អាចអនុញ្ញាតឲ្យគម្រោងជួបសម្ភាសបានកាន់តែច្រើន សង្កេតលើការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា និងទទួលបានទស្សនៈទូទៅអំពីរោងចក្រនីមួយៗកាន់តែប្រសើរ។ វាពិតជាលំបាកណាស់ ប្រសិនបើមិនអាចមានការយល់ដឹងល្អិតល្អន់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធស្មុគស្មាញនៃ រោងចក្រដែលមានកម្មកររាប់រយនាក់ ឬអាចរាប់ពាន់នាក់ ដោយការចុះពិនិត្យតាមដានតែម្តង ឬពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំបែបនេះ។ ហេតុដូច្នេះហើយ អ្នកដែលបានចូលរួមផ្ដល់កិច្ចសម្ភាសបានស្នើថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគប្បីបង្កើនចំនួនចុះពិនិត្យតាមដាន។

គ) ការសម្ភាសកម្មករ

ដោយសារកម្មករមានវត្តមានជាប្រចាំនៅកន្លែងធ្វើការ ដូច្នេះពួកគាត់មានបទពិសោធផ្ទាល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ការជួបសម្ភាសកម្មករជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងដំណើរការពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងនេះ។ ការសម្ភាសកម្មករ ត្រូវតែអនុវត្តដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ព្រោះថា នាយកឬប្រធានរោងចក្រអាចបោកប្រាស់សវនករសង្គម ដោយបង្ហាត់កម្មករមុនពេលសម្ភាស ដើម្បីប្រាប់ព័ត៌មានមិនពិត ឬមិនគ្រប់គ្រាន់ ឬព្រោះកម្មករបារម្ភខ្លាចបាត់បង់ការងារ ប្រសិនបើពួកគេនិយាយការពិតអំពីលក្ខខណ្ឌការងារជាក់ស្តែងដែលពួកគាត់បានឃើញ ឬដឹង។ ហេតុដូច្នេះហើយ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលអ្នកចូលរួមផ្ដល់កិច្ចសម្ភាសនោះមានអារម្មណ៍ថា មានសុវត្ថិភាពតាមតែអាចធ្វើបានដោយធានាអំពីភាពអនាមិករបស់ពួកគាត់។

តាមរយៈកិច្ចសម្ភាសរបស់យើងជាមួយកម្មករ យើងបានដឹងថា កម្មករភាគច្រើនមិនដឹងថា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជានរណាឬជាអ្វីឡើយ រីឯកម្មករផ្សេងទៀតអាចពន្យល់អំពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងគម្រោងនេះតិចតួចណាស់។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ក៏មានកម្មករពីរបីនាក់បានប្រាប់យើងថា ពួកគាត់ត្រូវបានជួបសម្ភាសដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឬបានចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីច្បាប់

របាយការណ៍ទាំងនោះមានលក្ខណៈទូទៅពេក មិនបាននិយាយជាក់លាក់ចំពោះរោងចក្រណាមួយទេ។ គណៈគ្រប់គ្រងមិនបារម្ភទេ។

ការងារដែលរៀបចំឡើងដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ពួកគាត់ក៏បានប្រាប់យើងដែរថា ការសម្ភាសជាមួយកម្មករ ច្រើនតែប្រព្រឹត្តទៅនៅកន្លែងធ្វើការ។ ពួកគាត់បាននិយាយថា ម្ចាស់រោងចក្របានឲ្យបញ្ជីកម្មករទៅអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយបន្ទាប់មកអង្គការនេះបានចុចឈ្មោះកម្មករចេញពីបញ្ជីនោះដើម្បីសម្ភាស។ គេបានសម្ភាសកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រ នៅពេល និងក្នុងបន្ទប់តែមួយ។ ថ្វីត្បិតថា កម្មករដែលបានផ្តល់កិច្ចសម្ភាសនិយាយថា ពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា មានសេរីភាពក្នុងការនិយាយជាមួយក្រុមពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់ជឿថា កម្មករផ្សេងៗទៀត មានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាចបាត់បង់ការងារ ប្រសិនបើពួកគាត់និយាយការពិត។

"កម្មករខ្លះនិយាយអ្វីដែលនិយោជកប្រាប់ឲ្យនិយាយ។ កម្មករទាំងអស់នេះ មិនដែលចូលជា សមាជិកសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាទេ។ សមាជិកសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និយាយអ្វីដែលគេចង់និយាយ"។

ចំណុចខាងលើនេះ ត្រូវបានប្រធានសហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាបញ្ជាក់អះអាងថា ចំពោះ "សហជីព និងសមាជិកសហជីពមិនខ្លាចក្នុងការនិយាយទេ ប៉ុន្តែកម្មករដែលមិនមែនជាសមាជិកមិនហ៊ានធ្វើដូច្នេះទេ"។ ដោយសារតែកម្មករច្រើនមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីព ហេតុដូច្នេះហើយ វាជាប្រការល្អប្រសិនបើ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាខិតខំបន្ថែមទៀតក្នុងការបង្កស្ថានភាពឲ្យកាន់តែសមស្រប សម្រាប់កម្មករនៅពេលធ្វើកិច្ចសម្ភាស ឧទាហរណ៍ រៀបចំសម្ភាសជាមួយកម្មករនៅខាងក្រៅកន្លែងធ្វើការ។

មានតម្លាភាពតិចតួច

នៅពេលបញ្ចប់ការពិនិត្យតាមដានមួយលើក ក្រុមពិនិត្យតាមដានត្រូវចងក្រងព័ត៌មាន និងសរសេររបាយការណ៍ ហើយក្រោយមកផ្ញើរបាយការណ៍នោះទៅនាយក ឬប្រធានរោងចក្រដែលជាគោលដៅ ដែលក្នុងរបាយការណ៍នោះមានសំណើមួយចំនួនសុំឲ្យរោងចក្រធ្វើការកែលម្អ។ ដូចយើងបានឃើញស្រាប់ហើយថា នៅក្នុងផ្នែកស្តីពី**ការសរសេររបាយការណ៍** ទំព័រទី៨ *របាយការណ៍អំពីរោងចក្រនីមួយៗមិន*ត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈទេ ប៉ុន្តែរោងចក្រសមីអាចឲ្យភាគីទី៣ប្រើប្រាស់ ឬមើលរបាយការណ៍នេះបាន (ភាគច្រើនទំនងជា ក្រុមហ៊ុនឬអ្នកបញ្ជាទិញ)។ ផ្ទុយទៅវិញ របាយការណ៍សំយោគប្រចាំឆមាសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលអាចផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនោះ មានបញ្ចូលនិន្នាការនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់ទូទៅ តួលេខការងារ និងវឌ្ឍនភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោយបានលើកឈ្មោះរោងចក្រជាក់លាក់។[៦៩] ហេតុដូច្នេះហើយ ថ្វីបើរបាយការណ៍ស្តីពីរោងចក្រនោះត្រូវផ្ញើជូនតែសមីរោងចក្រ និងចំពោះភាគីដែលរោងចក្រអនុញ្ញាតឲ្យមើល ឬប្រើប្រាស់ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងរក្សាការសម្ងាត់ក៏ដោយ ក៏របាយការណ៍សំយោគ ជាទូទៅ "គ្មានព័ត៌មានលម្អិតច្រើនទេ"[៧០]។ ប្រធានសហជីពមួយទៀតបាននិយាយថា៖ "របាយការណ៍ទាំងនោះមានលក្ខណៈទូទៅពេក មិនបាននិយាយជាក់លាក់ចំពោះរោងចក្រណាមួយទេ ដូច្នេះគណៈគ្រប់គ្រងមិនបារម្ភទេ[៧១]"។ អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសភាគច្រើនជឿថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចាំបាច់ត្រូវមានតម្លាភាពជាងនេះ។

តម្លាភាពអាចជាកត្តាជំរុញពីខាងក្រៅមួយយ៉ាងសំខាន់ ដែលលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារដែលមានស្រាប់ឲ្យកាន់តែច្រើនឡើង (សូមមើលចំណុចស្តីពី៖ **ការធ្វើរបាយការណ៍ បច្ចុប្បន្នរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖ ការបោះជំហានថយក្រោយគួរឲ្យអស់សង្ឃឹម**, ទំព័រ២២) ប៉ុន្តែ វាក៏អាចជា*កត្តាជំរុញខាងក្នុង* មួយដែរ ក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ។ ដើម្បីសម្រេចបាននូវទស្សនៈដែលថា អ្វីកំពុងកើតមានចំពោះកម្មកររោងចក្រ ដូច្នេះ ក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដានពឹងផ្អែកលើព័ត៌មានពីការសម្ភាសជាមួយកម្មករ និងតំណាងសហជីពដែលធ្វើការនៅតាមរោងចក្រដែលកំពុងពិនិត្យតាមដាន ដោយកម្មករនិងតំណាងទាំងនោះអាចផ្តល់នូវបទពិសោធអំពីអ្វីដែលកើតឡើងជាក់ស្តែងចំពោះកម្មកររោងចក្រ។ ថ្វីត្បិតថា ការសម្ភាសជាមួយកម្មករ និងតំណាងសហជីពជាកត្តាសំខាន់បំផុតចំពោះការវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌការងារយ៉ាងត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ក៏មានតែគណៈគ្រប់គ្រងតែប៉ុណ្ណោះដែលអាចអានរបាយការណ៍ស្តីពីរោងចក្រ ដែលសរសេរដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

នេះមិនមែនអយុត្តិធម៌ដោយសារតែវាមានការលំបាកចំពោះសហជីពក្នុងការតាមដានអ្វីដែលកើតឡើងចំពោះគំនិតដែលសហជីពបានផ្តល់ជូនតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាថែមទាំងរារាំងដល់ ការសម្រុះសម្រួលដោយជោគជ័យចំពោះបញ្ហាមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ថែមទៀតផង។ ខណៈពេល ក្រុមពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងនេះអាចចុះទៅពិនិត្យតាមដានរោងចក្រតែម្តង ឬពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ រីឯកម្មករវិញធ្វើការនៅទីនោះគ្រប់ពេល។ កម្មករទាំងនោះអាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាថា គណៈគ្រប់គ្រងដោះស្រាយរាល់អនុសាសន៍ដែលផ្តល់ជូនដោយគម្រោង។ ពិតណាស់កម្មករគប្បីជាកត្តាយ៉ាងសំខាន់នៃដំណើរការ ដែលតម្រូវឲ្យមានសិទ្ធិយ៉ាងពេញលេញក្នុងការប្រើប្រាស់លទ្ធផលនៃការពិនិត្យតាមដាន។ ជាលទ្ធផល ការធ្វើបែបនេះ នឹងបង្កើនការគ្រប់គ្រងដោយកម្មករលើកម្មវិធីដែលផ្តោតលើការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។

ប្រព័ន្ធរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្នមានភាពលម្អៀងទៅរកម្ចាស់រោងចក្រ និងអតិថិជនរបស់ម្ចាស់ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ ខណៈដែលជនរងគ្រោះដោយសារការរំលោភសិទ្ធិការងារត្រូវគេបំភ្លេច។ នេះជាបញ្ហាដែលទោះជាតាមរូបភាពណាក៏ដោយ មិនត្រូវបង្ខាំងទុកនៅគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានោះទេ។ វាជាបញ្ហាត្រាំត្រែងពិបាកដោះស្រាយចំពោះស្ទើរតែគ្រប់គំនិតផ្តួចផ្តើមការពិនិត្យតាមដាន ដែលមូលនិធិទាំងនោះអាស្រ័យមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងលើហិរញ្ញប្បទានរបស់តួអង្គក្រុមហ៊ុន ដែលមានការពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការរឹតត្បិតសិទ្ធិទទួលបានព័ត៌មានជាសាធារណៈ។

ចំពោះកិត្តិនាមគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាក់ស្តែងបានខិតខំលើកកម្ពស់ការចូលរួមរបស់កម្មករឲ្យកាន់តែប្រសើរតាមរយៈការជំរុញឲ្យមាន *គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់រួមក្នុងការកែលម្អការបំពេញការងារ*[៧៥]។ នៅក្នុងគណៈកម្មាធិការរួមកម្មករ-គណៈគ្រប់គ្រងនេះ លទ្ធផលពីដំណើរការពិនិត្យតាមដានត្រូវបានចែករំលែកទៅតំណាងកម្មករ ហើយផែនការត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមិនប្រតិបត្តិច្បាប់។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការចូលរួមក្នុងកម្មវិធីពិគ្រោះយោបល់របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាការចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយអាចប្រព្រឹត្តទៅបានតែក្នុងករណីដែល គណៈគ្រប់គ្រងយល់ព្រមបង្កើតកម្មវិធីមួយនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួន។ ចំណុចនេះអាចមានបញ្ហាព្រោះការរំលោភបំពានធ្ងន់ច្រើនតែអាចរកឃើញនៅក្នុងបណ្តារោងចក្រដែលមិនព្រមចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ។

ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់លើពិភពលោកមានតួនាទីតិចតួច

ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោ និងក្រុមហ៊ុនលក់រាយសំខាន់ណាស់ចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា។ ពួកគេបានបញ្ជាទិញផលិតផលដែលមានបរិមាណជិត៩០ភាគរយនៃប្រាក់ចំណូលពីការនាំផលិតផលសរុបពីប្រទេសកម្ពុជា។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ ដើរតួនាទីតិចតួចណាស់ក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា។ អ្នកបញ្ជាទិញ ជាទូទៅមានពាក់ព័ន្ធតែពីរសកម្មភាពប៉ុណ្ណោះ។ ទី១ ក្នុងការបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ គេរំពឹងថា អ្នកទិញមើលរបាយការណ៍របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្តារោងចក្រដែលជាបេក្ខជន (ផលិតសម្លៀកបំពាក់) ដើម្បីធានាថា រោងចក្រនោះគោរពច្បាប់ការងារអន្តរជាតិ។ ថ្លៃ៧៥០ដុល្លារដែលអ្នកបញ្ជាទិញបង់សម្រាប់ ......

កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា

ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាចែកកិច្ចសន្យាការងារជាពីរប្រភេទសំខាន់ៗគឺ៖ កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ និងកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា។ កិច្ចសន្យាទី១ សំដៅកិច្ចសន្យាការងារអចិន្ត្រៃយ៍ រីឯកិច្ចសន្យាទី២ សំដៅកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី (ដែលមានរយៈពេលចន្លោះពី៣ទៅ៦ខែ)។

ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាអាចបន្តជាថ្មីម្តង ឬច្រើនដងក៏ដោយ ក៏រយៈពេលសរុបមិនអាចលើស២ឆ្នាំឡើយ។ ប៉ុន្តែ តាមរបាយការណ៍របស់សហជីព ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង និយោជកចង់ប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាជាង។

ឧទាហរណ៍ រោងចក្រ កាត់ដេរ M&V International Manufacturing Ltd បានបើកដំណើរការនៅឆ្នាំ២០០២ នៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង ដែលមានចម្ងាយ ៧០គីឡូម៉ែត្រពីក្រុងភ្នំពេញ។ រោងចក្រនេះឈ្នួលកម្មករចំនួន៤.៦៥២ នាក់ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រីវ័យក្មេងមានអាយុពី១៨ ដល់៣០ឆ្នាំ។ ក្នុងចំណោមនោះ មានកម្មករ៥០ភាគរយមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលារយៈពេលតិចជាង៣ខែ រីឯកម្មករជិត៤០ភាគរយទៀត មានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលារយៈពេល៦ខែ។ កម្មករតែ១០ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់[៦៤]។ ការប្រើកិច្ចសន្យាការងារបែបនេះមានផលប៉ះពាល់ពីព្រោះ៖ ក) កម្មករភ័យខ្លាចថា រោងចក្រមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួនជាថ្មី នៅពេលដែលកម្មករទាំងនោះចូលរួមសកម្មភាពសហជីព ឬចូលជាសមាជិកសហជីព, ខ) កម្មករទាំងនោះបារម្ភថា រោងចក្រមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន ប្រសិនបើ ពួកគាត់បដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬប្រសិនបើពួកគាត់ឈប់សម្រាកពេលមានជំងឺ ឬក៏ប្រសិនបើ ពួកគាត់ធ្វើអ្វីមួយដែលបណ្តាលឲ្យប្រធានគ្រប់គ្រងមិនសប្បាយចិត្ត, គ) កម្មករទាំងនោះស្ទាក់ស្ទើរមិនហ៊ានចូលរួមតស៊ូតវ៉ាទាមទារសិទ្ធិ ឬផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ពីព្រោះពួកគាត់បារម្ភថា និយោជកមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន។ ការមិនបន្តកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថេរវេលារបស់អ្នកដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនសហជីពគឺបណ្តាលមកពីវិវាទ និងការធ្វើបាតុកម្ម[៦៥]។

ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា ត្រូវបានបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយរបាយការណ៍សំយោគដែលរាយការណ៍ថា ការរំលោភច្បាប់ក្នុងវិស័យនេះមានកម្រិតខ្ពស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរអវិជ្ជមាន (និយាយម្យ៉ាងទៀតថា កម្រិតនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់បច្ចុប្បន្នបានធ្លាក់ចុះ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងកម្រិតនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់កាលពី៦ខែមុន)។ ការធ្លាក់ចុះបែបនេះ នាំឲ្យឈានទៅរកការប្រើកម្មករបណ្តោះអាសន្ននៅកន្លែងធ្វើការជំនួសការងារកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង ដែលមានរោងចក្រខ្លះជួលកម្មករដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានរយៈពេលខ្លីទាំងស្រុង។ និយោជកចូលចិត្តប្រើកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ជាង "... ពីព្រោះ និយោជកទាំងនោះជឿថា វាងាយស្រួលក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករ"។ ជាពិសេស ចំណុចនេះ ពិតណាស់ចំពោះកម្មករដែលជាសមាជិកសហជីព[៦៦]។ អ្នកដែលបានចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសម្នាក់បានលើកឡើងដោយជឿថា កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ត្រូវប្រើប្រាស់ជាទូទៅនៅរោងចក្រដែល "មិនអាចដោះស្រាយជាមួយសហជីព"។ រោងចក្រទាំងនេះឆ្លងកាត់អត្រានៃកម្មករចេញនិងជ្រើសកម្មករថ្មីខ្ពស់ណាស់ ជាហេតុបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់កម្រិតនៃផលិតភាព។ កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ ក៏ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដែរដើម្បីច្រានចោលសិទ្ធិស្របច្បាប់ចំពោះការឈប់សម្រាកមាតុភាពរបស់កម្មការិនី (ភាគច្រើនបំផុតនៃកម្លាំងកម្មករ)។

រូបថត៖ Michel Cermak

កម្មការិនីម្នាក់និយាយថា៖

ប្រសិនបើនិយោជកដឹងថា កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ នោះនិយោជកនឹង "បញ្ឈប់" កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីរបស់កម្មការិនីនោះ។ គេមិននិយាយថា នេះជាការបញ្ឈប់ការងារ ដែលជាពាក្យមួយធ្ងន់ និងអាចបណ្តាលឲ្យកម្មករប្រតិកម្មតបតនោះទេ។ ចុះតើអត្ថន័យនៃពាក្យទាំងនោះខុសគ្នា ឬដូចគ្នា[៦៧] ?

ម្យ៉ាងទៀត កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ ច្រើនតែត្រូវនិយោជកបដិសេធសំណើសុំឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយតែងតែមានការលំបាកក្នុងការសុំប្រាក់បន្ថែមអតីតភាពការងារ (ស្ទើរតែមិនអាចសុំបាន) ហេតុដូច្នេះហើយ កម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករបានត្រឹមតែប្រាក់ឈ្នួលគោលអប្បបរមាតែប៉ុណ្ណោះ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចកែលម្អដំណើរការនៃការពិនិត្យតាមដានរបស់ខ្លួន តាមរយៈតម្រូវឲ្យរោងចក្រនានាធ្វើរបាយការណ៍ដែលរៀបរាប់លម្អិតអំពីសមាសភាពជាក់ស្តែងនៃកម្លាំងការងារ និងធានាឲ្យមានកម្មករធម្មតា (គឺ កម្មករទាំងអស់ដែលមិនមែនជាកម្មករតាមរដូវកាល កម្មករអណ្តែត ឬបណ្តោះអាសន្ន) មានកិច្ចសន្យាការងារមិនកំណត់ថេរវេលា[៦៨]។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏ត្រូវពិនិត្យតាមដានឲ្យបានម៉ត់ចត់ដែរលើដំណើរការនៃការប្តូរពីកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា ទៅកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ និងធានាថា កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាមិនត្រូវបានបន្តលើសពីរយៈពេលស្របច្បាប់២ឆ្នាំឡើយ។ ម្យ៉ាងទៀត គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីត្រូវធានាថា កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលាទទួលបានផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់ (ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យ ផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវច្បាប់នានា...)។

ការធ្វើរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្នរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖ ការបោះជំហានថយក្រោយគួរឲ្យអស់សង្ឃឹម

ការធ្វើរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្នរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់ត្រប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាការបោះជំហានថយក្រោយយ៉ាងច្បាស់ខុសពីកម្រិតនៃតម្លាភាពដែលគម្រោងនេះបានចាប់ផ្ដើម។ ចន្លោះពីឆ្នាំ២០០១ ដល់ឆ្នាំ២០០៦ គម្រោងពិតជាបានផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ រាយការណ៍ឈ្មោះរោងចក្រ និងកម្រិតនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់។

អំឡុងរយៈពេលនោះ គេអាចវិភាគអំពីលទ្ធផលពីការពិនិត្យតាមដានដែលធ្វើឲ្យគម្រោងនេះជាគំរូល្បីល្បាញផ្នែកតម្លាភាព។ តម្លាភាពនេះជាការលើកទឹកចិត្តយ៉ាងសំខាន់ដើម្បីឲ្យរោងចក្រកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនល្អ។ ហេតុផលដែលនាំឲ្យគម្រោងនេះទៅជាលែងមានតម្លាភាពគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការដកខ្លួនចេញជាបណ្ដើរៗនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីស្ដីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់នៅឆ្នាំ២០០៥ និងការលុបចោលចំនួនកំណត់បរិមាណនាំផលិតផលចេញ។ នៅក្នុងសម័យក្រោយកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីស្ដីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់ ប្រទេសកម្ពុជាលែងទទួលបានផលចំណេញដោយផ្ទាល់ពីប្រព័ន្ធកំណត់ចំនួនបរិមាណនាំចេញតាមរយៈការពិនិត្យតាមដានការងារនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទៀតហើយ។ ការស្រាវជ្រាវដែលរាយការណ៍ដោយគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបញ្ជាក់ថា ការមិនបង្ហាញជាសាធារណៈ "ធ្វើឲ្យលទ្ធភាពនៃការមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ធ្លាក់ចុះ"[៧២]។ ចំពោះរោងចក្រនានាដែលត្រូវបានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាចុះពិនិត្យតាមដានជាលើកដំបូង "ការប្រើប្រាស់ព័ត៌មានជាសាធារណៈ មានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងធំធេងគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍លើការសម្រេចចិត្តដែលក្លាយជាការប្រតិបត្តិច្បាប់"។ ផ្ទុយទៅវិញ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៦ រហូតដល់បច្ចុប្បន្ន ក្រោយពី គម្រោងលែងផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ "អត្រានៃការកែលម្អបានធ្លាក់ចុះគ្រប់រោងចក្រ រួមទាំងបណ្ដារោងចក្រដែលមានអ្នកទិញប្រកបដោយកិត្តិនាមផង"[៧៣]។ កញ្ញា Jill Tucker ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានប្រកាសថា កម្មវិធីនេះមានផែនការកែលម្អតម្លាភាពរបស់ខ្លួន ដោយ "ភ្ជាប់ឈ្មោះរោងចក្រទៅនឹងការប្រតិបត្តិច្បាប់របស់រោងចក្រទាំងនោះ នៅក្នុងផ្នែកមួយចំនួន។ យើងសង្ឃឹមថា ធ្វើបែបនេះ នឹងលើកទឹកចិត្តបណ្ដារោងចក្រនានា ដើម្បីពន្លឿនការផ្លាស់ប្ដូរនានាពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារទាំងនេះ" [៧៤]។ ការធ្វើបែបនេះអាចជាជំហានមួយគួរឲ្យស្វាគមន៍។

រូបថត៖ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

របាយការណ៍ទាំងនេះ មានកម្រិតទាប បើប្រៀបធៀបទៅនឹងតម្លៃដែលពួកគេចំណាយលើការចុះពិនិត្យតាមដានដោយខ្លួនឯង ឬលើការជួល ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មពីខាងក្រៅ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញភាគច្រើនតែងតែ "ពិនិត្យបញ្ជាក់អំពីកម្រិតនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារ មុនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ពីរោងចក្រ"[៧៨]។ ប៉ុន្តែ ការស្រាវជ្រាវដដែលនេះបង្ហាញថា នៅពេលដែលបានបង្កើតទំនាក់ទំនងផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលហើយ បញ្ហាមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ "កម្រប៉ះពាល់សេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញណាស់"។ អ្វីដែលមិនធម្មតានៅទីនេះគឺ ពលកម្មកុមារ និងពលកម្មដោយបង្ខំ។ គេដឹងថា ទំនាក់ទំនងជាមួយបញ្ហានេះនឹងមានផលប៉ះពាល់ដល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ខ្លួន។ ទោះបីជា ក្រុមអ្នកតស៊ូមតិផ្នែកសិទ្ធិការងារ ជាទូទៅមិនគាំទ្រវិធីមួយដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ ផ្តាច់ទំនាក់ទំនងជំនួញនៅពេលមានការរំលោភសិទ្ធិការងារដែលមានន័យថា មិនអើពើនឹងរបាយការណ៍ស្តីពីការរំលោភសិទ្ធិរបស់កម្មករ តួយ៉ាងដូចជា បញ្ហានៃការមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ដែលធ្វើឲ្យប្រឈមបញ្ហាតិចតួចចំពោះទំនាក់ទំនងសាធារណៈរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ ក៏ផ្ទុយទៅវិញមិនមែនជាលទ្ធផលគាប់ប្រសើរទាល់តែសោះ ។

ទី២ គេរំពឹងថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញនឹងចូលរួមជាមួយវេទិកាក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញប្រចាំឆ្នាំ ដែលនៅក្នុងវេទិកានោះពួកគេជួបបុគ្គលិកគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងតំណាងសហជីពកម្មករ។ ទោះបីជាវេទិកានេះអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធ និងពិភាក្សាអំពីផ្នែកនៃការមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ក៏ដោយ ក៏អ្នកចូលរួមផ្តល់បទសម្ភាសខ្លះបានលើកឡើងថា លទ្ធផលពីវេទិកានោះច្រើនតែគួរឲ្យខកចិត្ត ព្រោះថា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលកើតចេញពីវេទិកានេះមិនមែនជាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវឲ្យតាមដានការអនុវត្តនោះទេ។ ថ្វីបើ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញធំៗមួយចំនួនធ្វើការយ៉ាងសកម្មជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរក្នុងការដោះស្រាយលក្ខខណ្ឌការងារក៏ដោយ ក៏នៅមានបញ្ហាដែលថា មានរោងចក្រច្រើនណាស់គ្មានក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសកម្មណាមួយដាក់សម្ពាធលើរោងចក្រទាំងនោះ ឲ្យកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារឡើយ។ មានក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញជាច្រើនមិនបានចូលរួមគោលការណ៍នេះទេ។ មានន័យថា គម្រោងនេះ "គ្មានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ថា តើក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញណាកំពុងទទួលការផ្គត់ផ្គង់ពីរោងចក្រណា"[៧៩]។

ក្រៅពីសកម្មភាពជាមូលដ្ឋានទាំងពីរខាងលើនេះ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ មានទំនាក់ទំនង ឬកាតព្វកិច្ចតិចតួចណាស់។ កម្មវិធីនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ផ្តោតគោលដៅចម្បងលើរោងចក្រនានាដែលជានិយោជកផ្ទាល់មានចំណែកយ៉ាងធំបំផុត ក្នុងការទទួលខុសត្រូវចំពោះការគោរពសិទ្ធិការងារ។ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញលើពិភពលោកក៏ត្រូវមានចំណែកក្នុងការទទួលខុសត្រូវដែរ ព្រោះរបៀបបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះអាចរារាំងយ៉ាងខ្លាំងចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ។ ឧទាហរណ៍ការប្រគល់ទំនិញ ការបញ្ជាទិញ និងបញ្ឈប់ការបញ្ជាទិញភ្លាមៗ និងការបញ្ជាទិញជាចំណែកតិចតួចជាដើម ច្រើនតែធ្វើឲ្យមានការងារបន្ថែមម៉ោងច្រើនសម្រាប់កម្មករ។ លើសពីនេះទៅទៀត សម្ពាធជាប្រចាំក្នុងការកាត់បន្ថយចំណាយអាចធ្វើឲ្យមានការរំលោភបទដ្ឋាន ប្រាក់ឈ្នួលកាន់តែខ្លាំង បង្កើនការប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា និងនាំឲ្យមានការរំលោភបំពានដោយគណៈគ្រប់គ្រង។ វិធីអនុវត្តបញ្ជាទិញគ្មាននិរន្តរភាពដែលផ្អែកលើយុទ្ធសាស្ត្រនៃការផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញភ្លាមៗ ធ្វើឲ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់មានអារម្មណ៍ថា គ្មានការលើកទឹកចិត្ត សម្រាប់ការកែលម្អនោះទេ។ នេះមិនមែនជាបាតុភូតខុសធម្មតានោះទេ។ តាមការពិនិត្យដោយក្រុមហ៊ុនណៃខ៍ (Nike) បានរកឃើញថា "បញ្ហាមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាពីរនៃការមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ អាចត្រូវរកឃើញមានពាក់ព័ន្ធក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ"[៨០]។

អ្វីដែលសំខាន់ទាក់ទងនឹងបញ្ហាទាំងនេះគឺ តម្លៃធ្លាក់ចុះធ្វើឲ្យផលប៉ះពាល់លើលក្ខខណ្ឌការងារ[៨១]។ តម្លៃធ្លាក់ចុះមាននិន្នាការរួមក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញព្យាយាមដាក់បន្ទុកហានិភ័យទីផ្សារទៅលើរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់។ ពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ឆ្នាំ២០០៨ តម្លៃមធ្យមនៃការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ពីប្រទេសកម្ពុជា ទៅសហរដ្ឋអាមេរិកធ្លាក់ចុះដល់២៥ភាគរយ គឺធ្លាក់ចុះពី៥២ដុល្លារ ទៅ៣៩ដុល្លារ ក្នុងមួយឡូ រីឯតម្លៃជាមធ្យមនៃសម្លៀកបំពាក់នាំចេញទៅ១៥ប្រទេសនៅអឺរ៉ុប បានធ្លាក់ចុះ៧ភាគរយ គឺធ្លាក់ចុះពី១៣,៤អឺរ៉ូ ទៅ១២,៥អឺរ៉ូក្នុងមួយគីឡូក្រាម រវាងពីឆ្នាំ២០០៤ ដល់ឆ្នាំ២០០៨" នេះបើតាមការបញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍របស់ធនាគារពិភពលោក[៨២]។

វាហាក់ដូចជាមិនចម្លែកពេកទេ ដែលរោងចក្រជាច្រើនខកចិត្តចំពោះនិន្នាការនេះ។ តាម លោក Ken Loo មកពីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា បានលើកហេតុផលមកពន្យល់ថា "បើពិចារណាឲ្យល្អិតល្អន់ទៅ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញមិនចាយច្រើនជាងនោះសម្រាប់ការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារទេ។ វាជាប្រព័ន្ធជោគជ័យឬបរាជ័យ ហើយជាចំណាយដែលក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែស៊ូទ្រាំ។ និយាយម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញអាចតម្រូវឲ្យមានការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែចំណាយលើការអនុវត្តជាទូទៅត្រូវធ្លាក់លើក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ ឬរោងចក្រ"[៨៣]។

តម្លៃធ្លាក់ចុះបែបនេះ ធ្វើឲ្យកាន់តែមានការលំបាកក្នុងការទាមទារ និងសម្របសម្រួលដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល សូម្បីតែនៅតាមរោងចក្រដែលមានសហជីពរួចហើយក្តី។ និយោជកនឹងលើកហេតុផលមកពន្យល់ចំពោះការមិនដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ទៅតាមការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ ព្រោះការដំឡើងចំណាយលើពលកម្ម ទីបំផុតធ្វើឲ្យការប្រកួតប្រជែងទីផ្សារអន្តរជាតិធ្លាក់ចុះខ្សោយ។ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោ ជាភ្នាក់ងារកណ្តាលយ៉ាងសំខាន់ និងមានអំណាចក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់នៅលើពិភពលោក ហើយជាជំហរក្នុងការដោះស្រាយការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅ ព្រោះទីបំផុត គេនឹងរកបានប្រាក់ចំណេញច្រើនសន្ធឹក ហើយគប្បីត្រូវជានាឧស្សាហកម្មមួយមាននិរន្តរភាព។

នេះជាហេតុផល ដែលមិនមែនតែរោងចក្រទេដែលត្រូវផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថរបស់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញលើពិភពលោកក៏ត្រូវតែមានចំណែកត្រូវចូលរួមកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារជាមូលដ្ឋានដែរ។ យ៉ាងហោចណាស់ វិធីបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះ គប្បីបង្កភាពងាយស្រួលឲ្យនិយោជកគោរពច្បាប់ ជាជាងរារាំងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់មិនឲ្យក្លាយជាក្រុមហ៊ុនមានរបៀបរៀបរយ។

ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ មិនចាយច្រើនជាងនោះសម្រាប់ការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារទេ។ វាជាប្រព័ន្ធជោគជ័យឬបរាជ័យ ហើយជាចំណាយដែលក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ត្រូវតែស៊ូទ្រាំ។ និយាយម្យ៉ាងទៀត ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញអាចតម្រូវឲ្យមានការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារ ប៉ុន្តែចំណាយលើការអនុវត្តជាទូទៅត្រូវធ្លាក់លើក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់។

ការដោះស្រាយបញ្ហាសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំកាន់តែមានតម្លាភាព

ការបង្ហាញឈ្មោះរោងចក្រនិងកម្រិតនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់ជាសាធារណៈ គួរជាគោលដៅនៃការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រគ្រប់ភេទ រួមទាំងការពិនិត្យតាមដានដែលផ្តួចផ្តើមដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផង។

បើមិន "បង្ហាញឈ្មោះ និងធ្វើឲ្យបាក់មុខ" ទេ នោះមានលទ្ធភាពតិចតួចណាស់ក្នុងការបង្ខំរោងចក្រដែលរំលោភច្បាប់ការងារ ឬអតិថិជនដែលបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ពីរោងចក្រ ឲ្យប្រតិបត្តិច្បាប់។ រោងចក្រទាំងនេះត្រូវបានពិនិត្យតាមដាន ហើយគំរូនៃការមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ត្រូវបានរៀបចំជាឯកសារ ប៉ុន្តែគណៈគ្រប់គ្រងគ្មានចិត្តក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហារំលោភច្បាប់នោះទេ ដែលនេះជាទង្វើដែលមិនអាចលើកលែងបានទេ ព្រោះលក្ខខណ្ឌទាំងនោះបណ្តាលឲ្យកម្មករប្រឈមហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពខ្លាំងណាស់។

ត្រង់នេះ ប្រហែលជា បង្ហាញឲ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ណាស់នៅពេលដែលយើងពិនិត្យលើបញ្ហានៃការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ (សូមមើល *ការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ*, ទំព័រ១៧)។ របាយការណ៍សំយោគទី២៥របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានរៀបរាប់បញ្ហាមិនប្រតិបត្តិច្បាប់ជាច្រើន ដែលគម្រោងជឿថា អាចជាដើមហេតុនាំឲ្យមានព្រឹត្តិការណ៍សន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំនេះ[៧៦] ដូចជា៖

- ការងារបន្ថែមច្រើនហួសហេតុ (៩៥%)
- សីតុណ្ហភាពក្តៅខ្លាំងពេក (៦២%)
- ប្រើប្រាស់ទឹកផឹកមិនគ្រប់គ្រាន់ (ដោយសារខ្វះពែង) (៥៣%)
- សាប៊ូ និងទឹកនៅជិតបង្គន់មិនគ្រប់គ្រាន់ (៥២%)
- ខកខានមិនបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការរួមកម្មករ-គណៈគ្រប់គ្រងស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (គ្មានតួលេខជា%)
- ខ្វះកៅអីសម្រាប់ឲ្យកម្មករដែលឈរអាចអង្គុយសម្រាកម្តងម្កាល (គ្មានតួលេខជា%)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ម៉ាសការពារ (គ្មានតួលេខជា%) និង
- ខកខានមិនបានធ្វើឲ្យប្រាកដថា កម្មករបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលជួលឲ្យធ្វើការ (គ្មានតួលេខជា%)[៧៧]។

ការបង្ហាញជាសាធារណៈទំនងជាអាចបន្ថយកម្រិតនៃការមិនប្រតិបត្តិច្បាប់នៅក្នុងផ្នែកទាំងនេះ ហើយអាចបន្ថយហានិភ័យនៃការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំបាន។ យើងសូមស្នើថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ចាប់ផ្តើមផ្សព្វផ្សាយអំពីសន្ទស្សន៍របស់ខ្លួនស្តីពីការប្រតិបត្តិច្បាប់ នៅតាមរោងចក្រ រួមទាំងការបង្ហាញឈ្មោះអតិថិជន ដែលអាចមានពាក់ព័ន្ធនឹងការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំនេះ។ នេះជាវិធីតែមួយគត់ក្នុងការបង្ខំរោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញដែលគ្មានឆន្ទៈឲ្យដោះស្រាយបញ្ហារំលោភបំពាននានាដែលគំរាមសុខភាពកម្មករ។ ត្រង់នេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចយកគំរូតាមកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ នៅប្រទេសហៃទី ដែលកំពុងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានលម្អិតរបស់រោងចក្រនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគរបស់ខ្លួន។

ក្រុមហ៊ុន H&M

ក្រុមហ៊ុនមួយក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនធំបំផុតដែលនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញពីប្រទេសកម្ពុជាគឺ ក្រុមហ៊ុន H&M។ នៅឆ្នាំ ២០១០ ផលរបរក្រុមហ៊ុន H&M គឺប្រហែល ១៤ពាន់លានអឺរ៉ូ ដែលជិតស្មើពាក់កណ្តាលនៃផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបរបស់ប្រទេសកម្ពុជា (ប្រហែល៣២ពាន់លានដុល្លារ)។ ដោយក្រុមហ៊ុននេះទទួលបានប្រាក់ចំណេញសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១០ រហូតដល់២ពាន់លានអឺរ៉ូ ដូច្នេះក្រុមហ៊ុននេះបានពង្រីកប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនយ៉ាងរហ័ស ក្នុងរយៈពេលពីរបីឆ្នាំកន្លងទៅនេះ។ នៅឆ្នាំ២០១១ ក្រុមហ៊ុន H&M បានកើនឡើងប្រមាណ១២ភាគរយ ដោយបើកហាងថ្មីនៅតាមប្រទេសចំនួនប្រាំ ដោយក្រុមហ៊ុននេះមានហាងសរុបចំនួន២៦៦ហាងនៅទូទាំងពិភពលោក។ ក្រុមហ៊ុន H&M មានក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់លំដាប់ទី១ចំនួន៦៧៥ក្រុមហ៊ុននៅតាមប្រទេសចំនួន៣០ប្រទេស។ ថ្វីត្បិតតែ ក្រុមហ៊ុន H&M ស្ថិតក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនមួយក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសកម្មជាច្រើននៅក្នុងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក៏ដោយ ក៏ក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនដែលផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ទៅក្រុមហ៊ុននេះ គ្មានក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រណាមួយអនុវត្តគោលនយោបាយប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅឡើយ។

ដំណើរការពិនិត្យតាមដានបច្ចុប្បន្នរបស់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចត្រូវបានកែលម្អគួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍ ដោយពិចារណាលើតួនាទីដែលក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញមាន ក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារជាមូលដ្ឋាន។ ឧទាហរណ៍គម្រោងនេះគប្បីត្រូវស្រាវជ្រាវអំពីទំនងទំនងរវាងម៉ោងធ្វើការបន្ថែមច្រើនលើសលុប និងម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ឧទាហរណ៍អង្គការ Fair Wear Foundation ដែលជាអង្គការពហុភាគី ហុលឡង់ដែលមានគំនិតផ្តួចផ្តើមខាងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ តម្រូវឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនធានា "ថាលក្ខខណ្ឌពាណិជ្ជកម្មអនុញ្ញាតឲ្យរោងចក្រអនុវត្តក្រមប្រតិបត្តិការងារ" [៨៤]។ គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ អនុវត្ត "សវនកម្មប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង" របស់ក្រុមហ៊ុនដែលជាសមាជិកគឺក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ការធ្វើសវនកម្មនេះ មានគោលបំណងវាយតម្លៃថា តើសមាជិករបស់អង្គការ Fair Wear Foundation បានកែសម្រួលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែរឬយ៉ាងណា រួមទាំងវិធីអនុវត្តក្នុងការបញ្ជាទិញ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្ត បទដ្ឋានការងារសមរម្យប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពឈានទៅរកការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងសំខាន់។ នេះជាអ្វីដែលយើងសូមជំរុញឲ្យគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ស្វែងយល់ដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត គម្រោងនេះ គប្បីត្រូវពិចារណាលើការបង្កើតយន្តការមួយ "ដែលតាមរយៈយន្តការនេះ សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ និងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យអាចត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីលក្ខខណ្ឌដែលមានអំណាចសេដ្ឋកិច្ចផ្តល់ជូន"[៨៥]។

ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនហួសហេតុ និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅ

ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនហួសហេតុនៅតែជាបញ្ហាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៅកម្ពុជា។ មានរោងចក្រតែប្រាំភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលមិនអនុវត្តគោលការណ៍ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រីឯរោងចក្រចំនួន១៦ភាគរយទៀតអនុវត្តការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលមានរយៈតិចជាងពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ[៨៦]។

នេះមានន័យថា ការធ្វើការលើសម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍៧០ម៉ោង ឬច្រើនជាងនេះ នៅតែត្រូវបានអនុវត្តជាទូទៅនៅឡើយ។ ការធ្វើការលើសម៉ោងច្រើនក្នុងមួយសប្តាហ៍ៗបែបនេះផ្ទុយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ ព្រោះវារំខានដល់ជីវភាពរស់នៅក្នុងគ្រួសារ មានផលប៉ះពាល់លើសុខភាព និងប៉ះពាល់ដល់ការពេញចិត្តការងារ។ តាមការលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ការធ្វើការលើសម៉ោងច្រើនហួសហេតុភាគច្រើនជាការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែកម្មករទទួលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងគឺ ដោយសារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ពួកគាត់មិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការទ្រទ្រង់ក្រុមគ្រួសារ។ និយាយឲ្យងាយយល់ ប្រាក់ឈ្នួលគោល គឺមិនមែនជាប្រាក់សម្រាប់រស់ទេ។ នេះបង្ហាញថា មានបញ្ហាជាមូលដ្ឋានកាន់តែច្រើន ដែលគម្រោងខកខានមិនបានដោះស្រាយ ជាឧទាហរណ៍ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវិត។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះគឺ៦១ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដែលមិនអាចធានាបានជីវភាពរស់នៅសមរម្យសម្រាប់កម្មករបានឡើយ។ ជាលទ្ធផល សូម្បីតែកម្មករធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក៏ដោយ ក៏ពួកគាត់មិនអាចមានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានដែរ ដែលទីបំផុតភាគច្រើននៃកម្មករទាំងនោះជំពាក់បំណុលម្ចាស់ផ្ទះ ឬអ្នកចងការប្រាក់យ៉ាងច្រើន។

កម្មការិនី ហ៊ាត គីមហួរ បានបង្ហាញសក្ខីកម្មនៅឯវេទិកាមហាជន ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវិតដែលបានប្រព្រឹត្តទៅកាលពីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ដោយធ្វើការកត់សម្គាល់ថា៖ *ប្រសិនបើខ្ញុំឈឺ ខ្ញុំគ្មានប្រាក់សម្រាប់មើលជំងឺទេ។ ខ្ញុំក៏បារម្ភដែរថា ខ្ញុំគ្មានប្រាក់សម្រាប់ឲ្យកូនខ្ញុំទៅរៀនទេ ព្រោះខ្ញុំគ្មានប្រាក់សល់សន្សំបានច្រើនទេ ហើយចំពោះប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្ញុំ ខ្ញុំមិនអាចចាយវាយសម្រាប់តម្រូវការប្រចាំថ្ងៃបានឡើយ។*

បញ្ហានេះ មិនមែនមានតែអ្នកស្រីតែម្នាក់ឯងឡើយ។ ការពិត ប្រាក់ឈ្នួលពិតប្រាកដ ដែលកម្មករទទួលបាន ពិតជាធ្លាក់ចុះ១៤ភាគរយ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០០ ដោយសារតែអត្រាអតិផរណា[៨៧]។ ម្យ៉ាងទៀត កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ បានធ្លាក់កាន់តែក្រទៅៗ ចាប់តាំងពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរចាប់ផ្តើមដំណើរ។ អ្នកជំនាញ ម្នាក់ជឿថា ប្រាក់ឈ្នួលតិចតួច ដែលនាំឲ្យខ្វះអាហារូបត្ថម្ភ គឺជាដើមហេតុយ៉ាងសំខាន់ដែលបណ្តាលឲ្យមានកម្មករសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ (សូមមើល៖ *ការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ*, ទំព័រ១៧) [៨៨]។ ទោះបីជាសហជីពតែងតែលើកឡើងអំពីបញ្ហានេះក៏ដោយ ក៏សហជីពទាំងនោះគ្មានអំណាចគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅតាមរោងចក្របានឡើយ។ និយាយឲ្យខ្លីគឺ គម្រោងនេះ នៅមិនទាន់ "ទទួលបានជោគជ័យក្នុងការផ្តល់សុខុមាលភាព និងជោគជ័យលើវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់" នៅឡើយ[៨៩]។

នៅម៉ោង ៦និង៥៥នាទីព្រឹក កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរ
សម្លៀកបំពាក់ Shen Zhou ដើរតាមចក្រផ្លូវតូចក្នុងទៅធ្វើការ។
រូបថតដោយ៖ Will Baxter

៤ ការសន្និដ្ឋាន និង អនុសាសន៍

ជាទូទៅគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជួយធ្វើឲ្យមានការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រ គួរឲ្យចាប់អារម្មណ៍។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បានបង្កើនការងារយ៉ាងច្រើននៅតាមរោងចក្រ បង្កើនប្រាក់ចំណូលបរទេស និងជាផ្នែកយ៉ាងសំខាន់នៃការអភិវឌ្ឍនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន។

អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសពាក់ព័ន្ធនឹងរបាយការណ៍នេះ សុទ្ធតែបានទទួលស្គាល់សារសំខាន់នៃកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលមិនគ្រាន់តែបានរៀបចំឲ្យមានបទដ្ឋានខ្ពស់ សម្រាប់ការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែមិនដូចគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ SCR ជាច្រើនផ្សេងទៀតនោះទេ គម្រោងនេះថែមទាំងធ្វើការលើសពីការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រទៅទៀត។ គម្រោងបានធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសហជីព ចូលរួមបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារជាក់ស្តែងនៅតាមរោងចក្រ។ ទោះបីជាគម្រោងនេះមានចំណុចខ្វះខាតយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ជាទូទៅគម្រោងនេះត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាផ្នែកមួយយ៉ាងសំខាន់បំផុតសម្រាប់ទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សូមបញ្ជាក់ដែរថា កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក៏ត្រូវតែមានការកែលម្អដែរ ប្រសិនបើកម្មវិធីនេះចង់ឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពយូរអង្វែង។ តាមការលើកឡើងមួយចំនួនថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅមិនទាន់បានប្រែក្លាយកម្ពុជាឲ្យទៅជា "ជម្រើសនៃការផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ប្រកបដោយគុណធម៌" សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកប្រើប្រាស់ជាច្រើននៅក្នុងពិភពលោកនៅឡើយ[៩០]។ គួរឲ្យសោកស្តាយ សហជីពនានានៅតែបន្តប្រឈមការលំបាកក្នុងកិច្ចប្រឹងប្រែងចរចាអនុសញ្ញារួមនៅឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនត្រឹមតែមានកម្រិតទាបជាងអត្រាអតិផរណាបច្ចុប្បន្ននោះទេ ហើយថែមទាំងមិនបានឆ្លើយតបសេចក្តីត្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករ និងគ្រួសាររបស់ពួកគាត់ថែមទៀតផង។ កម្មករត្រូវបង្ខំឲ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងយ៉ាងច្រើនហួសហេតុ ពួកគាត់ប្រឈមបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ដែលអាចលើកឡើង ជាឧទាហរណ៍យ៉ាងច្បាស់គឺ បាតុភូតសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ មាននិយោជកជាច្រើនកំពុងតែប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលា កាន់តែច្រើនទៅៗ ដើម្បីគេចពីការចំណាយលើការឈប់សម្រាកមាតុភាពរបស់កម្មការិនី (ដែលភាគច្រើនលើសលុប) ឬដើម្បីបំបាក់ទឹកចិត្តកម្មករមិនឲ្យចូលរួមជាមួយសហជីព[៩១]។ សកម្មជនសហជីពតែងតែប្រឈមការបញ្ឈប់ពីការងារ ការឃាយីរំខាន និងជួនកាលរហូតដល់ប្រឈមអំពើហិង្សាក៏មាន។

តាមការលើកឡើងមួយចំនួនថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅមិនទាន់បានប្រែក្លាយកម្ពុជាឲ្យទៅជា "ជម្រើសនៃការផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ប្រកបដោយគុណធម៌" សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកប្រើប្រាស់ជាច្រើននៅក្នុងពិភពលោកនៅឡើយ។

យើងបានលើកឡើង៦ចំណុចដែលយើងជឿថា កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចជំរុញឲ្យមានការកែលម្អ។ យើងផ្តល់ជូនអនុសាសន៍មួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចទាំង៦នេះដូចមានខាងក្រោម។ យើងជឿថា ការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះនឹងជួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សម្រេចបានគោលបំណងរបស់ខ្លួន ក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា។

ការដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះរោងចក្រទាំងឡាយណាដែលរំលោភច្បាប់ការងារ

ក្រុមពិនិត្យតាមដាននៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនដូចក្រុមអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងការងារទេ។ គម្រោងនេះមិនមែនជាភ្នាក់ងារត្រួតពិនិត្យច្បាប់ ហើយក្រុមអ្នកពិនិត្យតាមដានគ្មានអំណាចបង្ខំឲ្យអនុវត្តច្បាប់ទេ។ គម្រោងនេះ គ្រាន់តែអាចរាយការណ៍អំពីបទល្មើស និងស្នើឲ្យរោងចក្រអនុវត្តតាមបទដ្ឋានច្បាប់ការងារដែលមានស្រាប់តែប៉ុណ្ណោះ។ គម្រោងមិនអាចបង្ខំឲ្យប្រតិបត្តិច្បាប់ ដែលជាភារកិច្ចរបស់រដ្ឋាភិបាលនោះទេ។ ទង្វើបែបនេះអាចធ្វើឲ្យសហជីពដែលបានរាយការណ៍ប្រាប់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអំពីការរំលោភច្បាប់ ប៉ុន្តែមិនឃើញមានការកែលម្អជាដុំកំភួននោះ មានការខកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគប្បីត្រូវៈ

- អនុវត្តគោលជំហររបស់ខ្លួនដែលជា អង្គការអន្តរជាតិមានកិត្តិនាមដើម្បីដាក់សម្ពាធលើរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឲ្យបង្កើនការដាក់ទណ្ឌកម្មរោងចក្រទាំងឡាយណាដែលរំលោភច្បាប់ការងារ ជាពិសេសច្បាប់នានាដែលមានគោលបំណងដាក់បញ្ញត្តិហាមប្រាមការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ព្រោះសហជីពសំខាន់ណាស់មិនអាចខ្វះបានទេចំពោះសមត្ថភាពរបស់កម្មករ ក្នុងការការពារខ្លួន។ ប្រសិនបើ រដ្ឋាភិបាលដាក់ទណ្ឌកម្មកាន់តែតឹងរ៉ឹងចំពោះរោងចក្រដែលរំលោភច្បាប់នោះ អាចជាកត្តាជំរុញរោងចក្រទាំងនោះឲ្យកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែច្រើន។

ការធ្វើរបាយការណ៍មិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាដែលថា រដ្ឋាភិបាល (ក្រសួងការងារ) និងនិយោជកមិនខ្លាចអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ពេលនោះយកល្អអង្គការនេះ ត្រូវបង្កើតទំនាក់ទំនងកាន់តែល្អជាមួយក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងសហជីព ...

- ប្រើរបាយការណ៍សំយោគរបស់ខ្លួន និងមធ្យោបាយសាធារណៈផ្សេងៗ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយបណ្តឹងនីមួយៗដែលទទួលបាននៅពេលចុះពិនិត្យតាមដាន មិនថា ពីតំណាងសហជីព ឬមិនថា ពីកម្មករឡើយ។ ធ្វើបែបនេះអនុញ្ញាតឲ្យគម្រោងតាមដានរកឃើញបញ្ហាដែលនាំឲ្យមានការរំលោភបំពានដែលមិនងាយរកឃើញ នៅពេលចុះទៅធ្វើអធិការកិច្ចតាមកាលវិភាគកំណត់ និងចាប់ផ្តើមជជែកគ្នាអំពីរបៀបដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ។ គម្រោងគប្បីត្រូវប្រើទាំងបណ្តឹងពីអ្នកដឹកនាំសហជីព ទាំងបណ្តឹងពីកម្មករម្នាក់ៗឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ដើម្បីទទួលគំនិតកាន់តែច្រើនពីការអនុវត្តរបស់រោងចក្រមួយចំនួន ហើយជាលទ្ធផលមានឥទ្ធិពលកាន់តែខ្លាំងក្នុងការចរចា។
- ទីបំផុត គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីត្រូវពិនិត្យតាមដានលើ ការប្រតិបត្តិសេចក្តីសម្រេចរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយបញ្ចូលរោងចក្រដែលរំលោភសេចក្តីសម្រេចនេះទៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគរបស់ខ្លួន។ ការធ្វើបែបនេះ អាចជួយបង្កើនអំណាចក្នុងការបង្ខំការអនុវត្តច្បាប់។

បង្កើនឥទ្ធិពលរបស់សហជីព

គោលបំណងមួយក្នុងចំណោមគោលបំណងនានារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគឺ បង្កើនឥទ្ធិពល ឬអំណាចសហជីពកម្មករ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករដែលចង់រៀបចំបង្កើតសហជីពតែងតែប្រឈមវិធានការប្រឆាំងសហជីពពីសំណាក់រោងចក្រ ដូចជា ការរើសអើង ការទម្លាក់មុខតំណែង ឬការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករជាដើម។ គម្រោងពិតជាត្រូវការតាមដានអនុសាសន៍មួយចំនួនរបស់ខ្លួនដែលបានដាក់ចេញ ដោយផ្តោតលើការការពារនិងផ្តល់ភាពជឿជាក់និងភាពអង់អាចទៅសហជីព និងសមាជិកសហជីព ប្រសិនបើ គម្រោងពិតជាចង់ដោះស្រាយបញ្ហាជាច្រើន ដែលសហជីពនៅតែប្រឈមជាប្រចាំនោះ។ តាមរយៈនៃគំនិតនេះ គម្រោងគប្បីត្រូវ៖

- ចាប់ផ្តើមបណ្តុះបណ្តាលអ្នកដឹកនាំសហជីពដែល មានសមត្ថភាពឲ្យបានល្អិតល្អន់ ដើម្បីឲ្យអ្នកដឹកនាំទាំងនោះអាចធ្វើជាតំណាងកម្មករបានកាន់តែប្រសើរ។ កែលម្អ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធការងារសម្រាប់កម្មករ។
- ដាក់សម្ពាធលើរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឲ្យបង្កើនការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរោងចក្រនានាដែល មានពាក់ព័ន្ធក្នុងការប្រព្រឹត្តអំពើប្រឆាំងសហជីព ហើយលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារជាធរមានដែលពាក់ព័ន្ធសិទ្ធិសហជីព។
- ជំរុញនិងលើកទឹកចិត្តឲ្យមាន ការចូលរួមផ្តល់គំនិតកាន់តែច្រើនពីអ្នកដឹកនាំសហជីពនៅតាមរោងចក្រ ដែលគម្រោងអាចប្រើប្រាស់ក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។

ពង្រីកវិសាលភាពការងាររបស់ខ្លួនទៅរោងចក្រម៉ៅការបន្ត

ការពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានវិសាលភាពត្រឹមតែរោងចក្រដែល បានចុះបញ្ជីនៅសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។ ការពិនិត្យតាមដានមានកម្រិតបែបនេះជាបញ្ហា ព្រោះរោងចក្រនានាមាននិន្នាការប្រើរោងចក្រម៉ៅការបន្ត ដើម្បីគេចពីដំណើរការនៃការពិនិត្យតាមដាន។ ច្បាស់ណាស់រោងចក្រទាំងនេះ ស្ថិតនៅក្រៅវង្វង់នៃការពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោង ហេតុដូច្នេះហើយ វាជាយុទ្ធវិធីយ៉ាងងាយសម្រាប់រោងចក្រគេចពីប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោង។ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងាររបស់ខ្លួនគម្រោងចាំបាច់ត្រូវ៖

- ពង្រីកប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនទៅដល់បណ្តារោងចក្រដែលមិនចុះបញ្ជីនៅសមាគមរោងចក្រកម្ពុជា។
- ខិតខំប្រឹងប្រែងឲ្យបានម៉ត់ចត់ ដើម្បីបំបាត់សកម្មភាពម៉ៅការបន្តដោយខុសច្បាប់ ដោយត្រូវស្វែងយល់អំពីសមត្ថភាពផលិតកម្មរបស់រោងចក្រ[៩២]។ នេះមានន័យថា ក្រុមពិនិត្យតាមដានគប្បីស៊ើបអង្កេតថា តើរោងចក្រណាមួយមានប្រើកិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្តដែរឬទេ ដោយប្រៀបធៀបទិន្នផលផលិតកម្មទៅនឹង សមត្ថភាពផលិតកម្មរបស់រោងចក្រនោះ[៩៣]។
- ធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍អំពីរោងចក្រដែលប្រើ កិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្ត។ ឧទាហរណ៍ គម្រោងអាច "សហការជាមួយក្រសួងការងារ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មដើម្បីសុំឈ្មោះបណ្តារោងចក្រ (ម៉ៅការបន្ត) ផ្សេងៗទៀត"[៩៤]។

កែលម្អដំណើរការពិនិត្យតាមដាន

ទោះបីជា វិធីសាស្ត្រនៃការពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងគោលការណ៍មួយចំនួនរបស់ក្រុមហ៊ុនឯកជន ឬក្រុមហ៊ុនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិការងារក្តី ក៏គម្រោងនេះនៅមានផ្នែកជាច្រើនត្រូវកែលម្អដែរ។ ដើម្បីស្វែងយល់អំពីលក្ខខណ្ឌរោងចក្រឲ្យបានកាន់តែពិតប្រាកដ និងកាន់តែប្រសើរ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីត្រូវ៖

- អនុវត្តគោលការណ៍ចុះពិនិត្យតាមដាន ដោយមិនជូនដំណឹងមុនដើម្បីធានាថា គណៈគ្រប់គ្រងមិនអាចរៀបរយរោងចក្ររបស់ខ្លួន ឬលាក់បាំងការរំលោភច្បាប់របស់ខ្លួនមួយគ្រា។
- បង្កើនចំនួនចុះពិនិត្យតាមដាន។ ការចុះពិនិត្យតាមដានបន្ថែមមួយលើកៗដែល បម្រើឲ្យការបង្កើនទស្សនៈយល់ដឹងរបស់គម្រោងទៅលើរោងចក្រ ហើយបម្រើផលប្រយោជន៍កម្មករកាន់តែប្រសើរ។
- បង្កបរិយាកាសកាន់តែងាយស្រួលសម្រាប់កម្មករ នៅពេលជួបសម្ភាស។ កិច្ចសម្ភាសជាច្រើនរបស់គម្រោងជាមួយកម្មករ ច្រើនតែប្រព្រឹត្តទៅដោយមានការរៀបចំសម្ភាសជាក្រុម នៅកន្លែងធ្វើការ។ អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាស សម្រាប់របាយការណ៍នេះសុទ្ធតែជឿថា ធ្វើបែបនេះ ជាការរារាំងមិនឲ្យកម្មករអាចមានលទ្ធភាពនិយាយចេញពីបេះដូងបានទេ។ ម្យ៉ាងទៀត កិច្ចសម្ភាសគប្បីត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ ឲ្យបានកាន់តែច្រើនកាន់តែល្អ។

កែលម្អតម្លាភាព

របាយការណ៍សំយោគប្រចាំឆមាសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានបញ្ចូលនិន្នាការនៃការប្រតិបត្តិច្បាប់ទូទៅ និងវឌ្ឍនភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ អំឡុងពេលត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ ហើយមានបញ្ចូលទស្សនៈទូទៅនៃលក្ខខណ្ឌការងារនៅកម្ពុជា ដោយមិនបានលើកឡើងឈ្មោះរោងចក្រនីមួយៗនោះឡើយ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបណ្ដារោងចក្រទាំងនោះចាំបាច់ត្រូវមានតម្លាភាពកាន់តែច្រើន រីឯរដ្ឋាភិបាលនិងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញអន្តរជាតិក៏ដូច្នោះដែរ។ តម្លាភាពនឹងជួយលើកកម្ពស់កិត្តិនាមរបស់កម្មវិធី និងឈានទៅរកការប្រតិបត្តិច្បាប់កាន់តែកើនឡើង។ ម្យ៉ាងទៀត ក្នុងនាមជាស្ថាប័នត្រីភាគី គម្រោងនេះត្រូវតែមានតម្លាភាពចំពោះភាគីទាំងបីដែលចូលរួម ហើយត្រូវថ្លឹងថ្លែងដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះផលប្រយោជន៍នានា។ នេះមានន័យថា គម្រោងគប្បីត្រូវ៖

- ចែករំលែក ឬផ្សព្វផ្សាយរបាយការរបស់ខ្លួន រួមមានផែនការកែលម្អ ដោយមានសហជីពចូលរួម នៅតាមរោងចក្រគោលដៅនានា។ ធ្វើបែបនេះអនុញ្ញាតឲ្យសហជីពមានលទ្ធភាពកាន់តែធំធេងដើម្បីធ្វើការពិនិត្យតាមដានដោយផ្ទាល់លើ ការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពកែលម្អ ហើយវាក៏ឈានទៅរកការផ្តល់ទំនុកចិត្តនិងភាពអង់អាចដល់សហជីពនៅក្នុង ដំណើរការដាក់ស្តែងនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។
- ផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលរកឃើញរបស់គម្រោងនេះ ឲ្យបានកាន់តែច្រើន ដោយរួមបញ្ចូលឈ្មោះរោងចក្រនានាដែលបានរំលោភច្បាប់ការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អមដោយព័ត៌មានលម្អិតអំពីការរំលោភច្បាប់ជាក់លាក់។ ការធ្វើបែបនេះជាផែនការដំបូងរបស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយការធ្វើឲ្យកម្រិតនៃតម្លាភាពវិលទៅរកស្ថានភាពដូចមុន នឹងជួយដល់កិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការប្រយុទ្ធនឹងការរំលោភច្បាប់ការងារ។ របាយការណ៍កាន់តែលម្អិត ក៏នឹងបង្កើនសម្ពាធលើរដ្ឋាភិបាល ដែលមិនចង់លើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារដែលពុំទាន់ល្អ ឬដែលប្រឈមហានិភ័យនៃការបាត់បង់ក្រុមហ៊ុនឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់សំខាន់ៗ ដែលជាហេតុបង្កហានិភ័យដល់ស្ថិរភាពសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

...និយោជកបារម្ភចំពោះក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញព្រោះភាគច្រើនក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញអាចសម្រេចចិត្តមិនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ពីរោងចក្រ។ និយោជកក៏បារម្ភចំពោះសហជីពដែរ ព្រោះសហជីពអាចធ្វើបាតុកម្ម[៩៥]។

- ដើម្បីធានាប្រសិទ្ធភាពនៃរបាយការណ៍ គម្រោងក៏គប្បីផ្សព្វផ្សាយបញ្ជីឈ្មោះក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ ដែលស្ថិតក្រោមការពិនិត្យតាមដានដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាសាធារណៈដែរ។ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោ ជាផ្នែកយ៉ាងធំអាស្រ័យលើមុខមាត់ ដែលក្រុមហ៊ុនទទួលបានតាមរយៈការឃោសនា ឬការផ្សព្វផ្សាយ និងទស្សនៈរបស់សាធារណជនចំពោះក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោនោះ។ នេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោជាកត្តារសើបពិសេសចំពោះ ការបង្ហាញភាពខ្មាសអៀនពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រ "ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់"។ ជាលទ្ធផល ការធ្វើបែបនេះ នឹងបង្កើនសម្ពាធលើរោងចក្រនានាឲ្យកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារដែលប្រឈមការបាត់បង់ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញធំៗដែលបារម្ភចំពោះការបាក់មុខមាត់ចំពោះសាធារណជន។ ទីបំផុត រដ្ឋាភិបាលគប្បី ត្រូវអនុវត្តអនុសាសន៍របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយម៉ត់ចត់ ហើយរដ្ឋាភិបាលក៏គប្បីត្រូវប្រកាសអំពីរបៀប ឬមធ្យោបាយដែលខ្លួនត្រូវអនុវត្តអនុសាសន៍ទាំងនេះដែរ។

ការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងម៉ត់ចត់របស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់

គោលដៅយ៉ាងចម្បងរបស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺរោងចក្រ។ ទោះបីជា ការចូលរួមរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ ក៏ចំណាយលើការប្រតិបត្តិភាគច្រើនបំផុតត្រូវអនុវត្តដោយរោងចក្រ។ ការធ្វើរបៀបនេះ មានបញ្ហាច្រើន ព្រោះការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុន និងវិធីដែលខ្លួនបញ្ជាទិញ អាចបណ្តាលឲ្យមានផលប៉ះពាល់លក្ខខណ្ឌការងារដោយក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ បញ្ហានៃការធ្វើការលើសម៉ោង មានទំនាក់ទំនងយ៉ាងខ្លាំងនឹងអត្រានៃការទូទាត់ (មិនគ្រប់គ្រាន់) ដែលជាលទ្ធផល នាំឲ្យមានការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយ ប្រសិនបើ តម្លៃដែលក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោនិងក្រុមហ៊ុនលក់រាយចំណាយលើផលិតផលសម្លៀកបំពាក់បន្តធ្លាក់ចុះ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញត្រូវតែចាប់ផ្តើមដើរតួនាទីកាន់តែធំក្នុងកម្មវិធីរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

- ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញត្រូវតែប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងការចូលរួមវិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុកាន់តែធំធេងនៅក្នុងកម្មវិធីនៃគម្រោងនេះ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនោះក៏គប្បីត្រូវគាំទ្រសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតរបស់គម្រោង ដូចជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលនៅតាមរោងចក្រជាដើម។
- ជាលទ្ធផល គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីបែងចែកឲ្យដាច់ពីគ្នាដោយចំហ រវាងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញដែលកំពុងចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងបណ្តាក្រុមហ៊ុនដែលមានគំនិតផ្តួចផ្តើមតិចតួចបំផុត ឬមិនធ្វើអ្វីសោះ (ជិះសេះលែងដៃ)។
- ម្យ៉ាងទៀត កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គប្បីត្រូវវាយតម្លៃអំពីផលប៉ះពាល់ដោយសារ របៀបបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់យីហោ និងក្រុមហ៊ុនលក់រាយលើលក្ខខណ្ឌការងារ រួមទាំងលទ្ធភាពនៃការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជាក់ស្តែង សម្រាប់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យផង។ ចំណុចនេះគប្បីត្រូវធានាថា របៀបនៃការបញ្ជាទិញនោះលើកទឹកចិត្តជាជាងបំបាក់ទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ មិនឲ្យក្លាយជានិយោជកមានលក្ខណៈសម្បត្តិសមរម្យ។
- ទីបំផុត គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគប្បីត្រូវធានាថា ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញចាត់ការដោះស្រាយបញ្ហា ដែលបានបង្ហាញនៅឯវេទិកាមហាជនដោយយកចិត្តទុកដាក់បំផុត។

កំណត់សម្គាល់

១ សូមមើលព័ត៌មានខាងលើ៖ http://www.betterfactories.org/

២ សម្រង់ពីវិបសាយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា: http://www.betterfactories. org/ILO/aboutBFC.aspx?z=2&c=1 [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២]

៣ ដូចខាងលើ

៤ ប្រធានសហជីពទាំង៣មាន លោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ (CCTU), លោកស្រី ម៉ម ញឹម (NIFTUC), និង លោក អាត់ ធន់ (C.CAWDU) ត្រូវជួបសម្ភាសទាំងនៅការិយាល័យរបស់គាត់ ទាំងនៅក្រៅកន្លែងធ្វើការ។

៥ កិច្ចសម្ភាសជាមួយអ្នកជំនាញចលនាកម្មករបីនាក់ក្នុងចំណោមបួននាក់ លោក កែវ គឿន(LO-FTF), លី ភារៈ (WIC), លោក David Welsh (Solidarity Group) ត្រូវបានសម្ភាសនៅការិយាល័យរបស់គាត់ រីឯ ជំនាញទី៤ សុជា ស៊ីវ (BWI) ត្រូវបានសម្ភាសនៅការិយាល័យរបស់យើង។

៦ កម្មករមកពីរោងចក្រនានាចំនួន៨។ កម្មករទាំងអស់ត្រូវបានសម្ភាសនៅពេលសម្រាកបាយថ្ងៃត្រង់ ឬក្រោយបញ្ចប់ការងារ នៅអាហារដ្ឋានក្បែរកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគាត់។

៧ កិច្ចសម្ភាសចុងក្រោយជាមួយបុគ្គលិកគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ Tuomo Poutiainen និង Catherine Vaillancourt-Laflamme ទាំងពីរនាក់ត្រូវបានសម្ភាសនៅការិយាល័យនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

៨ កិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីស្តីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់ ដែលកំណត់កូតាបរិមាណសម្លៀកបំពាក់រោងចក្រនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ អាចនាំចេញទៅប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍។

៩ អត្ថបទរបស់ Wells, Don (ឆ្នាំ២០០៧) "ការអនុវត្តល្អបំផុត នៅក្នុងការគ្រប់គ្រងច្បាប់ការងារអន្តរជាតិ៖ មេរៀនពី កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសហរដ្ឋអាមេរិក-កម្ពុជា", *Comparative Labour Law and Policy Journal*, 28, 1, pp. 357-76.

១០ ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ ដំណើរការនៃការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មាននៅលើ វិបសាយ http://www.betterfactories.org/content/documents/BFCMoU(en).pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១១]

១១ ឧបសម្ព័ន្ធ១៖ ដំណើរការនៃការពិនិត្យតាមដានរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មាននៅលើ វិបសាយ http://www.betterfactories.org/content/documents/BFCMoU(en).pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០១១]

១២ សេវាពិគ្រោះយោបល់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (គ្មានកាលបរិច្ឆេទ), ឯកសារមាននៅលើវិបសាយ: http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20 Overview%20(En).pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២]

១៣ សេវាពិគ្រោះយោបល់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (គ្មានកាលបរិច្ឆេទ), ឯកសារមាននៅលើវិបសាយ: http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20 Overview%20(En).pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២]

១៤ សំណួរញឹកញាប់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា: http://www.betterfactories.org/ILO/faq.aspx?z=9&c=1 [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២]

១៥ កិច្ចសម្ភាស Tuomo Poutiainen, ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

១៦ ដូចខាងលើ

១៧ អត្ថបទកាសែតភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ដោយ O'Toole, James ក្រោមចំណងជើង "Cambodian Wages Battle for Competitiveness", ចុះផ្សាយថ្ងៃទី១៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រ១០

១៨ សំណួរញឹកញាប់ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា http://www.betterfactories.org/ILO/faq.aspx?z=9&c=1 [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី៤ ខែមករាឆ្នាំ២០១២]

១៩ **វិទ្យាស្ថានសិក្សាស្រាវជ្រាវនិងអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា (ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧)**, "Post-ATC Trends in the Textile and Clothing Sector: Policy Response and Options", អាចបើកមើលបានលើវិបសាយ៖ http://cids-cambodia.org/Documents/Publication/FES_Report_Draft%20 (07.15.2007).pdf [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០], ទំព័រ៤

២០ Dasgupta Sukti និង David Williams (ឆ្នាំ 2010) "ស្ត្រីប្រឈមមុខវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច-វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា", ក្នុងអត្ថបទរបស់ Armin Bauer និង Myo Thant (eds.) ក្រោមចំណងជើងថា *ភាពក្រីក្រ និងការអភិវឌ្ឍមាននិរន្តរភាព ក្នុងផលប៉ះពាល់ នៅអាស៊ី និងវិធានការចំពោះវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក* ក្រុងម៉ានីល ធនាគារពិភពលោក ទំព័រ ១៥៣ មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.environmentportal.in/files/ poverty-sustainable-development-asia.pdf#page=160. [ចូលមើលចុងក្រោង ថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១]

២១ អត្ថបទរបស់ Birnbaum, David, (ថ្ងៃទី២១ ខែសីហា ឆ្នាំ២០០៩) ចំណងជើងថា "Marginal suppliers need a radical re-think strategy", លើវិបសាយរបស់ just-style.com។ [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៩]

២២ Arnold, Dennis and Han Shih, Toh (2010) "Fair Model of Globalisation? Labour and Global Production in Cambodia", *Journal of Contemporary Asia*, 40: 3, p. 404.

២៣ Cuq, E., Fitzgibbon, W. and Tinga, J. (2010) *Cambodia: Freedoms of Expression, Association and Assembly: A Shrinking Space*, International Fact-Finding Mission Report, The Observatory for the Protection of Human Rights Defenders, September 2010, p.7.

២៤ សម្ភាសជាមួយ លោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

២៥ សម្ភាសជាមួយ លោកស្រី ម៉ម ញឹមថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

២៦ សម្ភាសជាមួយ លោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

២៧ សម្ភាសជាមួយ កម្មករ ដែលជាសមាជិក C.CAWDU នៅរោងចក្រ មីន ឈាន, Preeya Saikia ថ្ងៃទី១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១។

២៨ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ កៅ គឿន ថ្ងៃទី១២ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

២៩ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ Tuomo Poutiainen ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

៣០ បញ្ជីរោងចក្រដែលចុះបញ្ជីអាចទាញយកពីទីនេះ៖ http://www.betterfactories.org/content/documents/List%20of%20all%20factories%20monitored%20by%20BFC%20to%20be%20posted%20on%20website.pdf. [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១]

៣១ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោក អាត់ ធន់ ថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៣២ សម្រាប់ការរិះគន់យ៉ាងខ្លាំងលើការពិនិត្យបទដ្ឋានសង្គម ដែលខកខានមិនបានកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។ សូមមើលរបាយការណ៍ស្តីពី យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ៖ ស្វែងរកការកែតម្រូវជាបន្ទាន់: តើហេតុដូចម្តេចបានជា ការពិនិត្យតាមដាន ទុកកម្មករនៅស្ថានភាពកេងប្រវ័ញ្ចបែបនេះ។ មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.cleanclothes.org/documents/05-quick_fix.pdf.

៣៣ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ Tuomo Poutiainen ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

៣៤ ជាឧទាហរណ៍ សូមមើល របាយការណ៍ស្តីពី សម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អ, (ឆ្នាំ២០០៥)៖ ស្វែងរកការកែតម្រូវជាបន្ទាន់: តើហេតុដូចម្តេចបានជា ការពិនិត្យតាមដាន ទុកកម្មករនៅស្ថានភាពកេងប្រវ័ញ្ចបែបនេះ។ យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ, មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.clean- clothes.org/ftp/05-quick_fix.pdf [ចូលមើលថ្ងៃទី១៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨]

៣៥ Brown, Michelle, Stephen Frost, Jolly Cheng, (ឆ្នាំ២០០៨) "ការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ? រៀនពីប្រទេសកម្ពុជា" អុកស្វាម ហុងកុង, ខែកញ្ញា

៣៦ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោកស្រី ម៉ម ញឹម ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៣៧ សាមគ្គិពិភពលោក (ឆ្នាំ២០០៩), "កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់អាស៊ី",របាយការណ៍ខ្លីពីអាស៊ី ទី១ មាននៅលើ វិបសាយ៖ http://www.wddw.org/IMG/pdf/110411_ WSM-brochure-STC-2.pdf [ចូលមើលថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២]

៣៨ មានការប៉ាន់ស្មានខុសៗគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនពិតប្រាកដរបស់កម្មករដែលសន្លប់។ តួលេខនេះត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ថ្ងៃទី៩ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២) "ភាគីពាក់ព័ន្ធប្រជុំពិភាក្សាចំណាត់ការទប់ស្កាក់ការសន្លប់", មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.betterfactories.org/content/documents/events/Fainting%20meeting.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី៣១

៣៩ C.CAWDU ថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ "សេចក្តីប្រកាសអំពីការបារម្ភចំពោះការសន្លប់កម្មកររាប់ពាន់នាក់នៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់"។ ចាប់តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០មក មានឧបទ្ទវហេតុសន្លប់កម្មករទ្រង់ទ្រាយធំ ដោយឡែកៗពីគ្នាចំនួន៣៤លើក នៅតាមរោងចក្រចំនួន១៦រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ សរុបកម្មករជិត២៤០០នាក់សន្លប់។

៤០ រោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា, អង្គការ ILO, សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធ ១ រោងចក្រនៅកម្ពុជា មាននៅលើវិបសាយ៖ http:// www.betterfactories.org/content/documents/BFCMoU(en). pdf. [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២]

៤១ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លី ភារៈ ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៤២ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ កម្មករ ដែលជាសមាជិក C.CAWDU រោងចក្រ Beiien Fong, Preeya Saikia, ថ្ងៃទី២ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១១

៤៣ សម្ភាសជនអនាមិក, ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៤៤ ដូចខាងលើ

៤៥ កិច្ចសម្ភាសជាមួយលោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៤៦ កញ្ញា Jill Tucker លើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា ថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភ្នំពេញ

៤៧ លោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ, លើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា ថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភ្នំពេញ

៤៨ កិច្ចសម្ភាសជាមួយលោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ ថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១។

៤៩ សម្ព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ២០០៩ អំពីការរំលោភសិទ្ធិសហជីពនៅកម្ពុជា, ថ្ងៃទី១១ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៩។ មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.unhcr.org/refworld/ docid/4c52cafa28.html [ចូលមើល ថ្ងៃទី៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១០]ទំព័រ៥

៥០ Cuq, E., et al., *កម្ពុជា។ សេរីភាពនៃការបញ្ចេញមតិ,* ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០, ទំព័រ២៦

៥១ ដូចខាងលើ

៥២ លោក អាត់ ធន់លើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា ថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភ្នំពេញ

៥៣ Arnold និង Shih, op cit., ទំព័រ ៤១៦

៥៤ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោកស្រី ម៉ម ញឹម ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៥៥ Arnold និង Shih, op cit., ទំព័រ ៤០២

៥៦ កិច្ចសម្ភាស Tuomo Poutiainen, ថ្ងៃទី៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១

៥៧ កិច្ចសម្ភាស លោក អាត់ ធន់ ថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៥៨ កញ្ញា Jill Tucker, លើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា ថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ ភ្នំពេញ

៥៩ សម្ភាសជាមួយកម្មករដែលជាសមាជិក C.CAWDU នៅរោងចក្រ មិន ឈាន Preeya Saikia, ថ្ងៃទី១ មីនា ឆ្នាំ២០១១។

៦០ កិច្ចសម្ភាសជាមួយលោក អាត់ ធន់ ថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៦១ វាគ្មិនជាច្រើននាក់នៅឯ "កម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា" លើកឡើងអំពីរបៀបអនុវត្តនេះ, ថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ **ភ្នំពេញ**

៦២ បុគ្គលិកពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនឯកភាពចំពោះលទ្ធផលនេះទេ។ ពួកគាត់បានបញ្ជាក់ប្រាប់យើងថា គោលការណ៍ចុះពិនិត្យតាមដានដោយមិនជូនដំណឹងមុនត្រូវបានអនុវត្ត ហើយអ្វីដែលអាចធ្វើបានត្រូវបានអនុវត្តដើម្បីធានាថា ការចុះពិនិត្យតាមដានទាំងនោះ មិនត្រូវប្រកាសឲ្យរោងគណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រដឹងឡើយ។

៦៣ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ឆ្នាំ២០១១), របាយការណ៍សំយោគទី២៥ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា និងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មាធិការពិគ្រោះយោបល់គម្រោង", ថ្ងៃទី៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១១, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ, ក្រុងហ្សឺណែវ។

៦៤ ទទួលបានពីការបង្ហាញសក្ខីកម្មរបស់សកម្មជនសហជីពមួយរូបនៅឯវេទិកាមហាជនៈប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅជាសិទ្ធិមួយយ៉ាងសំខាន់របស់កម្មករកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា ភ្នំពេញ, មណ្ឌលសហប្រតិបត្តិការកម្ពុជា-ជប៉ុននៅភ្នំពេញពីថ្ងៃទី៥ដល់ថ្ងៃទី៨ខែកុម្ភៈឆ្នាំ២០១២។ មាននៅលើវិបសាយ៖http://afwcam.wordpress. com/2012/02/05/case-2-short-term-contracts/#more-163 [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០១២]

៦៥ សហព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិ, *ការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រចាំឆ្នាំ២០១០ ស្តីពីការរំលោភសិទ្ធិសហជីពកម្ពុជា*, ថ្ងៃទី៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១០, មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.unhcr.org/refworld/ docid/4c4fec89c.html [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី ២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០]

៦៦ សម្រាប់ការពិភាក្សាយូរជាង៖ សាមគ្គីពិភពលោក (ឆ្នាំ២០០៩), កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅអាស៊ី", របាយការណ៍ខ្លីពីអាស៊ី ច្បាប់ទី១, មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.wdd w. org/IMG/pdf/110411_WSM-brochure-STC-2.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២]

៦៧ បានលើកឡើងនៅក្នុង Lieberma Trustlaw, ថ្ងៃទី២៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១, "តើរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅនេះ មានអ្វីផ្លាស់ប្តូរសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា?"

៦៨ សម្រាប់ការពិភាក្សាលម្អិតស្តីពីការប្រើប្រាស់ កិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថេរវេលានៅកម្ពុជា សូមមើល៖ របាយការណ៍ ដោយ Lowenstein, Allard K. (ឆ្នាំ២០១១) ក្រោមចំណងជើងថា "Tearing Apart at the Seams How Widespread Use of Fixed-Duration Contracts Threatens Cambodian Workers and the Cambodian Garment Industry", International Human Rights Clinic, Yale Law School, April. មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.law.yale.edu/documents/pdf/Intellectual_Life/ Cambodia_Tearing Apartatthe Seams.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២] ទំព័រ៥

៦៩ គម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមុន ធ្លាប់បានចេញផ្សាយព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសេចក្តីរាយការណ៍អំពីឈ្មោះរោងចក្រដែរ ប៉ុន្តែ គម្រោងឈប់អនុវត្តបែបនោះហើយ។ អ្នកចូលរួមផ្តល់កិច្ចសម្ភាសមិនបានដឹងថា មកពីមូលហេតុអ្វីទេ។

៧០ អនាមិក, ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៧១ លោក អាត់ ធន់ លើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជាថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ **ភ្នំពេញ**

៧២ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ឆ្នាំ២០១២) "តើអ្វីជាហេតុបណ្តាលឲ្យមានបណ្តឹង? លទ្ធផលរកឃើញពីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា", *សេចក្តីសង្ខេបការសិក្សាស្រាវជ្រាវការងារកាន់តែប្រសើរ ច្បាប់ទី១,* អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ, ឆ្នាំ២០១២, ឯកសារនេះមាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.betterwork.org/EN/Publications/Documents/ Research%20Brief%201%20-%20What%20Drives%20Compliance.pdf

៧៣ ដូចខាងលើ

៧៤ កញ្ញា Jill Tucker, លើកឡើងនៅក្នុងកម្មវិធីជជែកតុមូលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់ប្រសើរនៅកម្ពុជា ថ្ងៃទី១ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២ **ភ្នំពេញ**

៧៥ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (គ្មានកាលបរិច្ឆេទ) "សេវាពិគ្រោះយោបល់", ឯកសារនេះមាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.betterfactories.org/content/documents/AS%20 Overview%20(En).pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២]

៧៦ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ឆ្នាំ២០១១), "របាយការណ៍សំយោគទី២៥ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា", អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ, ក្រុងហ្សឺណែវ, ទំព័រ៩-១០ [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២]

៧៧ **ដូចខាងលើ។**

៧៨ ឯកសារដោយ Oka, Chikako (ឆ្នាំ២០១១) "តើការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារកាន់តែល្អប្រសើរជាដំណោះស្រាយទេ? ទំនាក់ទំនងការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារ និងការប្រកួតប្រជែងអ្នកផ្គត់ផ្គង់", ឯកសារបង្ហាញ៖ កម្មករ អាជីវកម្ម និងរដ្ឋាភិបាល, ស្វែងយល់អំពីការប្រតិបត្តិច្បាប់ការងារនៅក្នុងបណ្តាញផ្គត់ផ្គង់លើពិភពលោក ថ្ងៃទី២៦-២៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១១, សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ, ក្រុងវ៉ាស៊ីនតោន, ទំព័រ១៥, ឯកសារនេះមាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.betterwork.org/EN/events/ research2011/Documents/Session%207%20Does%20 better%20labor%20standard%20compliance%20pay.pdf [ចូលមើលថ្ងៃទី១៥ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២]

៧៩ ដូចខាងលើ, ទំព័រ១០

៨០ លើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍ដោយ Casey, Roseann (ឆ្នាំ២០០៦) មានចំណងជើងថា "Raising the Bar in Supply Chain Workplace Standards", ត្រូវ បា ន រៀ ប ចំ ស ម្រា ប់ John Ruggie, តំណាងពិសេសនៃអគ្គលេខាធិការ, សម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ស្តីពី ជំនួញនិងសិទ្ធិមនុស្ស, បាងកក, ប្រទេសថៃ ពីថ្ងៃទី២៤ ដល់២៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ២៤។.

៨១ Miller និងប្រភពផ្សេងៗ, (ឆ្នាំ២០០៧) "ជំនួញ-ជាធម្មតា? ការគ្រប់គ្រងបណ្តាញផ្គត់ផ្គង់ក្រោយដំណាក់កាលដកខ្លួនពីគម្រោងកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់។ ករណីនៃប្រទេសកម្ពុជា", ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្រុងហ្សឺណែវ, 20-1។ ឯកសារមាននៅលើវិបសាយ៖ http://library.fes.de/pdf-files/ gurn/00268.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២]។

៨២ ធនាគារពិភពលោក (ឆ្នាំ២០១២), "ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រីនៅតាមឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ក្រោយការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីស្តីពីវាយនភ័ណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់៖ ករណីនៅកម្ពុជា និងស្រីលង្ការ", ដោយ Yevgeniya Savchenko & Gladys Lopez Acevedo, ឯកសារការងារគោលនយោបាយ ៦០៦១, មាននៅលើវិបសាយ៖http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContent-Server/WDSP/IB/2012/05/07/000158349_20120507121436/Rendered/PDF/WPS6061.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២]

៨៣ លោក Ken Loo បានលើកឡើងនៅក្នុង៖ Arnold និង Shih, ការលើកឡើងដូចខាងលើ, ៤២០

៨៤ អង្គការ Fair Wear Foundation (ឆ្នាំ២០០៩), ធម្មនុញ្ញអង្គការ Fair Wear Foundation, ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៩, អាំស្ទើដាំ

៨៥ វេទិកាមហាជន៖ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា, ភ្នំពេញ, មជ្ឈមណ្ឌលកម្ពុជា-ជប៉ុន, ពីថ្ងៃទី៥-៨ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។ មាលនៅលើវិបសាយ៖ http://afwcam.files.wordpress.com/2012/03/verdictcambodialastversion-28_ febbraio1.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយ ថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១២]

៨៦ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា, ឆ្នាំ២០១១, "របាយការណ៍សំយោគទី២៥ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា", ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, ក្រុងហ្សឺណែវ៖ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, ឆ្នាំ២០១១

៨៧ តួលេខនេះផ្អែកលើតួលេខរបស់មូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ, សូមមើលឯកសាររបស់ Gehrt, Bent (ឆ្នាំ២០១២) "ការសន្លប់ទ្រង់ទ្រាយធំ និងដំណើរវិវត្តន៍នៃប្រាក់ឈ្នួលនៅកម្ពុជា", បទបង្ហាញនៅឯវេទិកាមហាជន៖ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ជីវភាពរស់នៅសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា, ភ្នំពេញ, មជ្ឈមណ្ឌលកម្ពុជា-ជប៉ុន, ពីថ្ងៃទី៥-៨ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។

៨៨ ដូចខាងលើ

៨៩ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោក លី ភារៈ, ថ្ងៃទី១៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៩០ សូមមើលឯកសាររបស់ Polaski, Sandra (ឆ្នាំ២០០៤), "បញ្ចូលកម្លាំងពិភពលោកនិងមូលដ្ឋាន៖ ករណីសិទ្ធិមនុស្សនៅកម្ពុជា", អភិវឌ្ឍន៍ពិភពលោក, ក្បាលទី៣៤, លេខ៥

៩១ *សាមគ្គីពិភពលោក* (ឆ្នាំ២០០៩), កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លីក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា", របាយការណ៍ខ្លីពីអាស៊ីលេខ១។ មាននៅលើវិបសាយ៖ http://www.wddw.org/IMG/pdf/110411_ WSM-brochure-STC-2.pdf [ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២]

៩២ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោក អាត់ ធន់, ថ្ងៃទី២៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៩៣ ដូចខាងលើ

៩៤ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោកស្រី ម៉ម ញឹម ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

៩៥ កិច្ចសម្ភាសជាមួយ លោកបណ្ឌិត វង្ស សុវណ្ណ ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១

សន្តិសុខយាមរោងចក្រ។ រូបថតដោយ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

www.cleanclothes.org

មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

អាសយដ្ឋាន៖ អគារលេខ២៣៧ ផ្លូវលំ ភូមិថ្មី
សង្កាត់/ខណ្ឌដង្កោ ភ្នំពេញ, កម្ពុជា
ប្រអប់សំបុត្រលេខ៖ P.O. Box 1120 Phnom Penh
ទូរស័ព្ទ៖ +៨៥៥-២៣-២១៥ ៥៩០
ទូរសារ៖ +៨៥៥-២៣-២១១ ៧២៣
អ៊ីម៉ែល៖ admin@clec.org.kh
វិបសាយ៖ www.clec.org.kh

Clean Clothes Campaign
International Secretariat

លេខាធិការដ្ឋាន អន្តរជាតិ

Postbus 11584
1001 GN Amsterdam
the Netherlands
T: +31 20 412 27 85
F: +31 20 412 27 86
info@cleanclothes.org
www.cleanclothes.org

Clean Clothes Campaign

International Secretariat