HUMAN RIGHTS WATCH

“ធ្វើការកាន់តែលឿន ឬដើរចេញ”

ការរំលោភសិទ្ធិការងារ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

Copyright © 2015 Human Rights Watch
All rights reserved.
Printed in the United States of America
Cover design by Rafael Jimenez

Human Rights Watch defends the rights of people worldwide. We scrupulously investigate abuses, expose the facts widely, and pressure those with power to respect rights and secure justice. Human Rights Watch is an independent, international organization that works as part of a vibrant movement to uphold human dignity and advance the cause of human rights for all.

Human Rights Watch is an international organization with staff in more than 40 countries, and offices in Amsterdam, Beirut, Berlin, Brussels, Chicago, Geneva, Goma, Johannesburg, London, Los Angeles, Moscow, Nairobi, New York, Paris, San Francisco, Sydney, Tokyo, Toronto, Tunis, Washington DC, and Zurich.

For more information, please visit our website: http://www.hrw.org

HUMAN RIGHTS WATCH

“ធ្វើការកាន់តែលឿន ឬដើរចេញ”

ការរំលោភសិទ្ធិការងារ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

សេចក្តីសង្ខេប ... 1
- ការរំលោភសិទ្ធិការងារ ... 4
- ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយបង្ខំ ... 4
- សេចក្តីព្រួយបារម្ភជាគន្លឹះសម្រាប់កម្មការិនី ... 4
- ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព ... 7
- ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងតួនាទីរបស់ម៉ាក ... 8
- ករណីសិក្សាអំពី H&M ... 10
- ករណីសិក្សាអំពី Marks និង Spencer ... 11
- ករណីសិក្សាអំពី Joe Fresh ... 11
- ករណីសិក្សាអំពី Gap ... 11
- បរាជ័យនៃគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល ... 12
- ពង្រឹងគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ... 13

អនុសាសន៍ ... 15
- ជូនចំពោះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ... 15
  - ស្តីពីការអនុវត្តន៍ការជួល ... 15
  - ស្តីពីសហជីព ... 15
  - ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារ ... 16
- អំពីសេចក្តីព្រួយបារម្ភទាក់ទងនឹង ជេនឌ័រ ... 16
  - អំពីការងារកុមារ ... 17
- ជូនចំពោះក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ... 17
- ជូនចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ... 17
- ជូនចំពោះម៉ាកអន្តរជាតិ ... 18
  - អំពីតម្លាភាព និងដំណោះស្រាយ សម្រាប់រោងចក្រម៉ៅការ ... 18
- អំពីការអនុវត្តត្រឹមត្រូវក្នុងរឿងការងារ និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ... 19
- ជូនចំពោះគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(BFC) ... 20

ជូនចំពោះសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា 21

ជូនចំពោះសហជីព 22

ជូនចំពោះសហភាពអឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា ជប៉ុន និងប្រទេសដទៃទៀត ដែល ក្រុមហ៊ុន សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង មានប្រភពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា...22

ជូនចំពោះអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ ក្រុមធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងប្រទេសផ្តល់ជំនួយពហុភាគី និងទ្វេភាគី ដល់ប្រទេសកម្ពុជា ដទៃទៀត 23

សេចក្តីសង្ខេប

លី ស៊ីម បានប្រឡងជាប់តេសផលិតភាព និងត្រូវបានដំឡើងជាប្រធានក្រុម ក្នុងផ្នែក កាត់ដេរនៃរោងចក្រកាត់ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ រាជធានីនៃប្រទេសកម្ពុជា នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១២[1] ។

ប៉ុន្មានខែក្រោយមក ស៊ីម ដែលមានអាយុជិត ៣០ ឆ្នាំហើយ ត្រូវបានមើលឃើញថាមានផ្ទៃពោះ ។ រដ្ឋបាលរោងចក្របានបញ្ចុះតួនាទី និងបន្ថយប្រាក់ខែ របស់គាត់ ។ នៅពេលរូបគាត់ និង កម្មករដទៃទៀត តវ៉ាដោយមានជំនួយពីសហជីពរោងចក្រ ពួកគេត្រូវបានបណ្តេញចោល ភ្លាមមួយរំពេច ។

ដេវួម ជីវ៉ាន់ បានជួយបង្កើតសហជីពក្នុងរោងចក្រដែលគាត់ធ្វើការ និងត្រូវបានជាប់ ឆ្នោតធ្វើប្រធាននៅចុងឆ្នាំ ២០១៣ ។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងអំពី មានមេដឹកនាំសហជីពថ្មី អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្របានគាបសង្កត់ ជីវួម ឲ្យលាលែងពីសហជីព និងស្នើផ្តល់សំណូកឲ្យគាត់ តែគាត់បានបដិសេធ ។ បន្ទាប់មក រដ្ឋបាលបានទិតៀនអំពីលទ្ធផល ការងាររបស់មេដឹកនាំសហជីពទើបជាប់ឆ្នោតថ្មី និងបានបណ្តេញពួកគេចោល ។

ឈួក ថាវី អាយុប្រមាណ ២០ ឆ្នាំជាង ធ្វើការក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរមួយ តាមកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ៤ ខែ ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងបានបន្តឲ្យម្តងហើយម្តងទៀត ។ ថ្ងៃមួយក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ នាងចេញឈាមច្រមុះយ៉ាងខ្លាំង ហើយសុំការអនុញ្ញាតលើកលែងមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ទោះបីអ្នកគ្រប់គ្រងនាងបានប្រាប់នាងឲ្យបន្តធ្វើការតទៅទៀតក៏ដោយ ក៏នាងនៅតែបាន ទៅឲ្យពេទ្យពិនិត្យ ។ ថ្ងៃបន្ទាប់ នាងបានត្រឡប់មក វិញដោយមានសំបុត្រពេទ្យសុំឈប់ធ្វើការ ដោយមានជម្ងឺ ដើម្បីធ្វើការវះកាត់ច្រមុះ ។ នាងត្រូវបានដេញចោលភ្លាម ។

កម្មករក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលតែងតែផលិតសម្លៀកបំពាក់ម៉ាកល្បីៗ ភាគច្រើន សម្រាប់យកទៅលក់ជាសំខាន់នៅសហរដ្ឋអាមេរិក, សហភាពអឺរ៉ុប និងកាណាដា -បាន ទទួលការពិសោធជាញឹកញាប់ លក្ខ័ណ្ឌធ្វើការងាររើសអើង និង ជិះជាន់ ។ ការផ្គួបបញ្ចូលគ្នា រវាងកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ដែលធ្វើឲ្យងាយស្រួលក្នុងការបណ្តេញនិងគ្រួតត្រាកម្មករ, ភាពទន់ ខ្សោយនៃអធិការកិច្ចនិងការអនុវត្តលើការងាររបស់រដ្ឋាភិបាល, និងយុទ្ធវិធីប្រទូសរាយប្រឆាំង សហជីពឯករាជ្យ បានធ្វើឲ្យមានការលំបាកដល់កម្មករ ដែលភាគច្រើនលើសលប់ជាស្ត្រីក្មេងៗ នោះ មានការលំបាកក្នុងការប្រើប្រាសសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ។

ព្រឹត្តិការណ៍ថ្មីៗ កន្លងទៅដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយសិទ្ធិការងារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានទាក់ទាញ ការយកចិត្តទុកដាក់ពីអន្តរជាតិ ។ មានឧបកថាម្តងហើយម្តងទៀតនៃការសន្លប់កម្ម ករក្នុងពេលធ្វើការ ។ ក្នុងខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤ កងនគរបាល កងអាវុធហត្ថ និងទាហាន បាន វាយកំទេចការតវ៉ាទូទាំងរោងចក្រដ៏ធំមួយ ដើម្បីទាមទារដំឡើងប្រាក់ខែអប្បបរមា។ ម្យ៉ាងទៀត អាជ្ញាធរបានបញ្ចូលនីតិវិធីចុះបញ្ជីការសហជីពកាន់តែស្មុគ្រស្មាញធ្ងន់ធ្ងរ ។

ការខ្វះគណនេយ្យភាពសម្រាប់លក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារអាក្រក់អាក្រី ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ គឺជាស្នូលនៃទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មរំជើបរំជួល ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ របាយការណ៍នេះ ឈរ លើបទសម្ភាសន៍ជាមួយមនុស្សជាង ៣៤០ នាក់ រួមមានកម្មករកាត់ដេរ ២៧០ នាក់ ក្នុងរោង ចក្រ ៧៣ ក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ និងក្នុងខេត្តជិតៗ, ជាមួយមេដឹកនាំសហជីព, តំណាងរដ្ឋាភិបាល,

---

[1] ឈ្មោះកម្មករទាំងអស់ក្នុងរបាយការណ៍នេះ សុទ្ធតែជាឈ្មោះក្លែងក្លាយ ។

ពួកអ្នកតស៊ូមតិសិទ្ធិការងារ, សមាគមឧស្សាហករកាត់ដេរនៃកម្ពុជា, និងជាមួយតំណាងម៉ាកសំលៀកបំពាក់អន្តរជាតិ-ចងក្រងជាឯកសារលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារទាំងនោះ, បានរកឲ្យឃើញសេចក្តីបារម្ភអំពីសិទ្ធិការងារគន្លឹះ បន្លឺសម្លេងដោយកម្មករ និងពួកអ្នកការពារសិទ្ធិការងារ និងលំអិតអំពីការខកខានរបស់អធិការដ្ឋានការងារនៃកម្ពុជា ដើម្បីអនុវត្តការគោរពតាមច្បាប់ និងបទបញ្ជាការងារ ។

របាយការណ៍ក៏បានពិនិត្យមើលតួនាទីនៃគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (Better Factory of Cambodia-BFC) ដែលជាកម្មវិធីតាមដានរោងចក្រមួយ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដាក់ចេញនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ។

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ទទួលខុសត្រូវជាអាទិ៍ក្នុងការធានាឲ្យមានការអនុវត្តច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ រួមមានសិទ្ធិការងារផងដែរ ។ ក៏ប៉ុន្តែ ម៉ាកនៃសម្លៀកបំពាក់និងស្បែកជើងអន្តរជាតិមានការទទួលខុសត្រូវដើម្បីលើកតម្កើងការគោរពសិទ្ធិកម្មករពីដើមដល់ចប់នៃខ្សែរយៈផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ រួមមានរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ និងរោងចក្រម៉ៅការ ។ ដូចបានចងក្រងក្នុងរបាយការណ៍នេះ

> ម៉ាកជាច្រើនមិនបានធ្វើតាមដោយពេញលេញទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវទាំងនេះទេ បណ្តាលមកពីការខ្វះតម្លាភាពក្នុងខ្សែរយៈផ្គត់ផ្គង់របស់គេ, អវត្តមាននៃការការពារអ្នកផ្លុំកញ្ចែ និងការខកខានមិនបានជួយរោងចក្រកែបញ្ហាក្នុងស្ថានភាពដែល ទាំងមានលទ្ធភាព និងហេតុផលត្រូវកែផងដែរ ។ ម៉ាកខ្លះ នៅតែគ្មានតម្លាភាពអំពីនយោបាយ និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេ មិនព្រមផ្តល់ព័ត៌មានអំពីបញ្ហានៃការព្រួយបារម្ភទេ រីឯការដែលគួរឲ្យកត់សំគាល់នោះ គឺមានម៉ាកដទៃទៀតផ្តល់ព័ត៌មាន និងដាក់ខ្លួនដោយស្មគ្រចិត្តឲ្យមានការពិនិត្យជាសាធារណៈកាន់តែធំ និងបង្ហាញពីការសន្យាកែលំអគោលនយោបាយ របស់ខ្លួន ។

* * *

ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងវាយនភ័ណ្ឌ គឺសំខាន់ណាស់សម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចនៃប្រទេសកម្ពុជា ។ នៅឆ្នាំ ២០១៣ ការនាំចេញសរុបនៃកម្ពុជាបានកើនឡើងរហូតដល់ ៦,៤៨០ លានដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងនេះការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់និងវាយនភ័ណ្ឌមាន ៤,៩៦០ លានដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក, ការនាំចេញស្បែកជើង ៣៥០ លានដុល្លារផ្សេងទៀត ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ តាមសេចក្តីរាយការណ៍ថា មានចំនួនទឹកប្រាក់សរុប ៥,៧ 00 លានដុល្លារ។ ឧស្សា-ហកម្មនេះគឺជាប្រភពសំខាន់មួយនៃការងារមិនមែនកសិកម្ម ជាពិសេសសម្រាប់ស្រីៗ ។ ស្ត្រីលេចធ្លោជាងគេក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាមានប្រមាណជា ៩០ ទៅ ៩២% នៃកម្មករប្រមាណ ៧00,000 នាក់ ។ ចំនួនទាំងនេះ

មិនបញ្ចូលចំនួនស្ត្រីជាច្រើនដែលធ្វើការងារកាត់ដេរតាមផ្ទះតាមរដូវផង ។

ប្រទេសកម្ពុជាបានអនុម័តច្បាប់ការងារដ៏ខ្លាំងមួយនៅឆ្នាំ ១៩៩៧ ។ តែការអនុវត្តមានកម្រិតទាបជាទីបំផុតនៅឡើយ មួយផ្នែកធំបណ្តាលមកពីអធិការកិច្ចការងាររបស់រដ្ឋាភិបាលគ្មានប្រសិទ្ធិភាព។ គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដែល

ជាភាគីតាមដានទី៣ ផ្តោតជាបឋមទៅលើរោងចក្រដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញ ជួយបំពេញចន្លោះនៃការតាមដានរោងចក្រមានទិសដៅនាំចេញជាសំខាន់ និងរោងចក្រម៉ៅការ តែមិនអាចជំនួសអធិការកិច្ចការងារខ្លាំងមួយបានទេ ។ ប៉ុន្តែលក្ខខ័ណ្ឌខ្លះនៃការធ្វើការងារអាក្រក់បំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺនៅក្នុងរោងចក្រតូចៗ ដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងធ្វើការម៉ៅការសម្រាប់រោងចក្រធំៗមានទិសដៅនាំចេញ ជាសំខាន់ ។ ដោយសារគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) មានអាណត្តិតាមដានកម្រិតនៅតែតាមរោងចក្រមានទិសដៅនាំចេញប៉ុណ្ណោះ សេវាកម្មតាមដានពង្រីកដល់កន្លែងម៉ៅការបែបនេះលុះត្រាតែម៉ាកបានបញ្ជូញឲ្យឃើញពួកគេ និងបានបង់តម្លៃឲ្យគំរោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងរោងចក្រកម្ពុជាសម្រាប់សេវាកម្មនេះ ។

ការអនុវត្តការជួល ក៏មានឥទ្ធិពលលើការធ្វើតាមច្បាប់ការងារដែរ ។ ក្នុងរោងចក្រជាច្រើនអ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែប្រើកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី លើសពីរយៈពេល ២ ឆ្នាំ អនុញ្ញាតឲ្យដោយច្បាប់ជាផ្លូវការសម្រាប់ត្រួតត្រាលើកម្មករ មិនលើកទឹកចិត្តឲ្យបង្កើតសហជីព ឬការចូលរួមឬបញ្ចៀសមិនបាច់បង់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។ ការអនុវត្តនេះបានក្លាយជាចំណុចគន្លឹះនៃការវិវាទគ្នាដែលចាក់សាំងឲ្យមានភាពតឹងតែងក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ។

រោងចក្រខ្លះ ជាពិសេសពួកធ្វើការលើមូលដ្ឋានម៉ៅការសម្រាប់រោងចក្រធំៗ ក៏បានប្រើកម្មកររាប់ជាថ្ងៃ ឬម៉ោង ។ កម្មករទាំងនេះប្រឈមមុខនឹងរបាំងបន្ថែម សម្រាប់ការបង្កើតសហជីព និងដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពីលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារ ។ រោងចក្រខ្លះ ក៏បានប្រើប្រភពខាងក្រៅតាមរដូវជាកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះផងដែរ ដែលការងារទាំងនេះនៅតែខ្វះការអនុវត្តបទបញ្ញាត្រឹមត្រូវ និងមើលមិនឃើញក្នុងកិច្ចដំណើរការតាមដាន ។

ទោះបីជាកម្មករកម្ពុជារយៈពេលយូរ ក៏ដូចជាកម្មករមានរយៈពេលមានកំហិត ធ្វើការពេញម៉ោងសម្រាប់ពីររយៈពេលបន្តបន្ទាប់ ២១ ថ្ងៃ ឬច្រើនជាង មានសិទ្ធិតាមច្បាប់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ នៅកន្លែងធ្វើការលើមូលដ្ឋានដូចគ្នាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករធម្មតា និងពួកធ្វើការតាមកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី មានហានិភ័យពីការសងសឹកដោយស្រួលដោយប្រៀបធៀប ពីសំណាក់ការគ្រប់គ្រង តាមរយៈការបណ្តេញចោល ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យា ពួកគេគង់តែត្រូវបានបដិសេធមិនឲ្យទទួលបានប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឬប្រឈមមុខនឹងការរើសអើងដទៃទៀត តែទទួលបានយន្តការរាយការណ៍ និងការគាំទ្រសហជីព តិចជាង ។

ផ្ទុយនឹងការអះអាងរបស់សមាគមឧស្សាហករកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC) ដែលថារោងចក្រប្រើដដែលៗកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាខ្លី គឺ “មានតែមួយៗទេ” គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) បានរាយការណ៍អំពីរោងចក្រដែលគម្រោងការណ៍បានពិនិត្យ ថាចំនួនដែលគោរពតាមបទបញ្ញាពីរឆ្នាំ លើកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី (ដែលនៅកម្ពុជាហៅថា កិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់) បានធ្លាក់ចុះពី ៧៦ % ក្នុង ២០១១ ទៅ ៦៧ % ក្នុងឆ្នាំ ២០១៣-២០១៤ ។ តាំងពីឆ្នាំ ២០១១ មក គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) បានរកឃើញដោយជាប់លាប់ថា មួយភាគបី នៃរោងចក្រទាំងអស់បានប្រើកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមានកំណត់ FDC ដើម្បីគេចមិនបើកប្រាក់ខែឲ្យការឈប់លំហែមាតុភាព និងអតីតភាព ។

ការរំលោភសិទ្ធិការងារ

អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សបានចងក្រងជាឯកសារនូវការរំលោភសិទ្ធិការងារ ទាំងនៅក្នុងរោងចក្រមានទិសដៅនាំចេញជាសំខាន់ ទាំងក្នុងរោងចក្រម៉ៅការ។ ទាំងនេះ រួមមានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយបង្ខំ និងការសងសឹកប្រឆាំងពួកអ្នកសុំអនុញ្ញាតពិសេសមិនការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង កង្វះពេលសម្រាកចន្លោះម៉ោងធ្វើការ, ការបដិសេធមិនឲ្យឈប់សម្រាកពេលឈឺ, ការប្រើអនីតិជនឲ្យធ្វើការ, និងការប្រើយុទ្ធសាស្ត្របំបែកសហជីពដើម្បីទប់ទល់ជាមួយសហជីពឯករាជ្យ។ បន្ថែមលើនេះ កម្មការិនីប្រឈមមុខនឹងការរើសអើងដោយការមានផ្ទៃពោះ,ការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ, និងការបដិសេធអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ។

ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយបង្ខំ

អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស បានពិភាក្សាសេចក្តីព្រួយបារម្ភ អំពីការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាមួយកម្មករក្នុងរោងចក្រចំនួន ៤៨ ។ ច្បាប់ការងារកម្ពុជាកំណត់ប្រចាំអាទិត្យ (លើសពី ៤៨ ម៉ោង) ឲ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ១២ ម៉ោង (ពោលគឺ មួយថ្ងៃ ២ ម៉ោង) ។ ជាទូទៅកម្មករនិយមចូលចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោងខ្លះ ដើម្បីបង្កើនចំណូលពួកគេ តែត្អូញត្អែរថាអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្របានគម្រាមកំហែងពួកគេមិនបន្តកិច្ចសន្យា ឬបណ្តេញចោល បើពួកគេសុំអនុញ្ញាតពិសេសមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដែលគេទាមទារឲ្យធ្វើ ។ កម្មករភាគច្រើនដែលយើងបានសម្ភាសន៍ បានធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពី ១២ ម៉ោងយ៉ាងច្រើន ដែលបានកំណត់ឲ្យធ្វើតែ ១២ ម៉ោងនោះ ។

រោងចក្រយ៉ាងហោចចំនួន ១៤ ក្នុងចំណោមរោងចក្រ ៤៨ ដែលអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សបានចងក្រងជាឯកសារ ស្តីពីឧទាហរណ៍ថ្មីៗ នៃការសងសឹករបស់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រឆាំងកម្មករដែលមិនចង់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង រួមមានការបណ្តេញចោល ការកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួល និងការដាក់ទណ្ឌកម្មផ្ទេរកម្មករពីស៊ីប្រាក់អប្បបរមាប្រចាំខែ ទៅស៊ីប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាការងារដែលខ្លួនធ្វើបាន ដែលចំណូលអាស្រ័យលើចំនួនខោអាវដែលបុគ្គលម្នាក់ៗផលិតបាន ។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ រោងចក្រមួយបានបណ្តេញកម្មករ ៤០ នាក់ចោល ដោយសារបដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៩ យប់ ។ បន្ទាប់មក គេបានឲ្យចូលធ្វើការវិញតែពាក់បណ្តាល តែនៅក្រោយពីមានការតវ៉ា និងចរចាគ្នាជាមួយសហជីពកម្មករឯករាជ្យ ។

តាមធម្មតា រោងចក្រតម្រូវឲ្យកម្មកររោងចក្រកំណត់គោលដៅផលិតប្រចាំថ្ងៃ ។ កម្មករជាច្រើនពីរោងចក្រធំៗដែលផ្គត់ផ្គង់ម៉ាកអន្តរជាតិដោយផ្ទាល់ និងរោងចក្រតូចៗ គឺរោងចក្រម៉ៅការ បានត្អូញត្អែរថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានគាបសង្កត់ឲ្យពួកគេសំរេចគោលដៅផលិតឲ្យបានដែលប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពពួកគេឈប់សម្រាកចន្លោះម៉ោងធ្វើការ ដើម្បីទៅបន្ទប់ទឹក សម្រាក ឬផឹកទឹក ។ កម្មករខ្លះ ក៏បានរំលឹកផងដែរអំពីរបៀបដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រសន្យាឲ្យប្រាក់បន្តិចបន្តួច ពី ៥០០ ទៅ ៣០០០ រៀល (០.១២ ទៅ ០.៧៥ ដុល្លារ) ក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីឲ្យពួកគេមានកម្លាំងចិត្តសម្រេចបានគោលដៅនៃការផលិត
តែជួនកាលពួកគេមិនបានទទួលប្រាក់កម្រៃដែលបានសន្យានេះទេ ។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត ពួកគេបានកែប្រែគោលដៅឲ្យខ្ពស់ ដើម្បីប៉ះប៉ូវសម្រាប់ការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលផ្លូវការតាមច្បាប់ ។

សេចក្តីព្រួយបារម្ភជាគន្លឹះសម្រាប់កម្មការិនី

ការរើសអើងទាក់ទងនឹងការមានផ្ទៃពោះ និងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ ក្នុងកន្លែងធ្វើការ គឺជាសេចក្តីព្រួយបារម្ភគន្លឹះ ២ សម្រាប់កម្មការិនីក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

ការរើសអើងប្រឆាំងកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ មានរូបភាពផ្សេងៗពីគ្នា ក្នុងដំណាក់កាលផ្សេងៗនៃកិច្ចដំណើរការនៃការងារ រួមមាន ក្នុងពេលជួល,ពេលតម្លើងថ្នាក់, និងពេលបណ្តេញចោល, និងដោយរួមបញ្ចូលការខកខានមិនបានធ្វើឲ្យមានការរៀបចំកន្លែងធ្វើការសមរម្យដើម្បីដោះស្រាយសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ។ អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស បានចងក្រងជាឯកសារនូវបញ្ហាទាំងនេះចំនួន ១ ឬច្រើនជាង នៅក្នុងរោងចក្រយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ៣០ ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា និងច្បាប់ការងារ ហាមមិនឲ្យបណ្តេញចោលលើមូលដ្ឋាននៃការមានផ្ទៃពោះទេ ។ ច្បាប់ការងារ ក៏បានធានាផងដែរថា កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទាំងអស់ទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបីខែ ដោយមិនគិតដល់រយ:ពេលនៃសេវាកម្ម និងទទួលបានប្រាក់ខែមាតុភាពសម្រាប់កម្មការិនីណាដែលបានធ្វើការបានមួយឆ្នាំជាប់ដោយគ្មានអាក់ ។

កម្មករបាននិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្របានបដិសេធមិនជួលកម្មការិនីណាដែលមើលឃើញថាមានផ្ទៃពោះទេ បំពងសម្លេងពីការរកឃើញពីរបាយការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១២ ស្តីពីសមភាពយ៉ិនឌ័រ ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ។ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះដែលមានកិច្ចសន្យារយ:ពេលខ្លី មុខជាមិនត្រូវបានបន្តកិច្ចសន្យាឲ្យទេ ដែលជាការអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងគេចមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ។

អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ក៏តែងតែខកខានផងដែរ មិនផ្តល់ដំណោះស្រាយសមហេតុសមផលសម្រាប់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ដូចជាឲ្យអាចទៅបន្ទប់ទឹកញឹកញាប់ និងឲ្យធ្វើការងារស្រាលៗដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល ។ ការិនីមានផ្ទៃពោះជាច្រើន មើលឃើញថាមានការលំបាកក្នុងការធ្វើការយូរម៉ោង បូករួមទាំងការងារបន្ថែមម៉ោងផង ដោយគ្មានឱកាសគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឈប់សម្រាក ឬប្រើបន្ទប់ទឹក ។ ពួកអ្នកផ្តល់បទសម្ភាសន៍ជាច្រើន បាននិយាយថាកម្មការិនីតែងតែលាឈប់ធ្វើការ នៅពេលផ្ទៃពោះកាន់តែធំ ដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងធ្វើទុក្ខបុកម្នេញពួកគាត់ចំពោះការធ្វើការងារ “យឺត” និង “ផលិតមិនបានច្រើន” ។

ផ្ទុយនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាវេទិកាដោះស្រាយជម្លោះកម្មករមកពីរោងចក្រខ្លះឃើញថាមានការលំបាកក្នុងការឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺបញ្ជាក់ដោយពេទ្យ ហើយត្រូវបានបដិសេធមិនឲ្យរង្វាន់ពេញមួយខែ ១០ ដុល្លារ ចំពោះការខកខានមិនបានធ្វើការតែប៉ុន្មានម៉ោង ឬតែមួយថ្ងៃ ។ រង្វាន់វត្តមានគឺជាផ្នែកមួយសំខាន់នៃចំណូលរបស់កម្មករ ហើយកម្មករដែលអវត្តមានក្នុងការងារ ដូចបានបញ្ជាក់ដោយវេជ្ជបណ្ឌិតអាជីពហើយនោះ មានសិទ្ធទទួលបានចំណែកនៃរង្វាន់តាមចំនួន ។ ការនេះប៉ះពាល់ជាពិសេសទៅលើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ដែលមានអារម្មណ៍ថាគ្មាននលទ្ធភាពដើម្បីឈប់សម្រាកដោយជម្ងឺ។

បញ្ហាមួយទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់ស្ត្រី គឺការធ្វើទុកបុកម្នេញផ្លូវភេទក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។ កម្មការិនីតំណាងសហជីពឯករាជ្យ និង សកម្មជនសិទ្ធិការងារ បាននិយាយថាការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ គឺកើតមានជាទូទៅ ។ របាយការណ៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ឆ្នាំ ២០១២ រកឃើញថាស្ត្រីម្នាក់ក្នុងប្រាំនាក់ដែលបានស្ទង់មតិ បានរាយការណ៍ថាការធ្វើ ទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទនាំឲ្យមានការគម្រាមកំហែងដល់បរិស្ថានការងារ ។

រូបភាពនៃការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ ដែលស្ត្រីបានបរិយាយរួមមាន ការនិយាយនិងការជម្រុញទៅមុខខាងភេទ ការប៉ះពាល់មិនសមរម្យ ក្តិច និងការប៉ះពាល់លើខ្លួនប្រាណ ។ កម្មការិនី បានត្អូញត្អែរថាទាំងអ្នកគ្រប់គ្រង ទាំងកម្មករប្រុសធ្វើការជាមួយគ្នា ។

ច្បាប់ការងារកម្ពុជា ហាមមិនឲ្យមានការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ តែមិនបានផ្តល់និយមន័យទេ ។ ដូចជាការមិនផ្តល់និយមន័យនៃពាក្យការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទក្នុងកន្លែងធ្វើការ មិនផ្តល់នូវចំណុចសំខាន់ៗអំពីនីតិវិធីដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងមិនបង្កើតជាវិធីសម្រាប់កម្មការិនីដើម្បីធានាបរិស្ថានធ្វើការងារសុវត្ថិភាព ។

ខ្ញុំអង្គុយ ១១ ម៉ោង ហើយមានអារម្មណ៍ថាដូចជាគូថកំពុងអង្គុយលើភ្លើងអីចឹង ។ យើងមិនអាចទៅបន្ទប់ទឹកបានទេ ។
- គី ស្រីលក្ខណ៍ (ឈ្មោះក្លែង) កម្មកររោងចក្រ សម្ភាសន៍ជាក្រុមនៃរោងចក្រ ៦០ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៧ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ ។

មិនថាអ្នកមានផ្ទៃពោះឬអត់ មិនថាឈឺឬអត់ទេ អ្នកត្រូវតែអង្គុយនិងធ្វើការ ។ បើអ្នកសម្រាក ការងារកាន់តែគរនៅលើម៉ាស៊ីន ហើយអ្នកត្រួតពិនិត្យនឹងមក ហើយគំហកឲ្យ ។ ហើយបើសិនជាកម្មករមានផ្ទៃពោះម្នាក់ ត្រូវបានមើលឃើញថាធ្វើការ"យឺត" កិច្ចសន្យារបស់ អ្នកនឹងមិនត្រូវបានបន្តឲ្យទេ។
- អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សបានសម្ភាសន៍ ប៉ូ ពៅ (ឈ្មោះក្លែង) កម្មករ រោងចក្រលេខ ៣ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

កម្មការិនីម្នាក់ក្នុងក្រុមខ្ញុំចង់ចេញមុនម៉ោងបន្តិច ។ យើងត្រូវធ្វើការបន្ថែមម៉ោងរហូតដល់ម៉ោង ៩ យប់រៀងរាល់ថ្ងៃ ។ គាត់មករដូវ និងចុកពោះយ៉ាងខ្លាំង ហើយបានសុំគេធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រឹមម៉ោង ៦ ។ ពួកគេស្រែកគំហកឲ្យ ហើយនិយាយថា គេនឹងកាត់លុយ ៧ ដុល្លារ ពីប្រាក់ខែនាង និងមិនបន្តកិច្ចសន្យាឲ្យទៀតទេ ។ ដូច្នេះ នាងមិនបានចាកចេញទៅទេ និងបន្តធ្វើការតទៅទៀត។
- អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សបានសម្ភាសន៍ជាមួយ គង់ ចន្ថា (ឈ្មោះក្លែង) កម្មការិនីរោងចក្រលេខ ៩ ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៣០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

មានកម្មករប្រុសម្នាក់ដែលបានធ្វើទុក្ខបុកម្នេញខ្ញុំញឹកញាប់ណាស់ ។ មួយថ្ងៃៗ មានអ្វីថ្មែកជានិច្ច ។ ថ្ងៃមួយគេនិយាយថា "អូ ថ្ងៃនេះដោះអ្នកដូចជាធំជាងធម្មតា" ។ ថ្ងៃមួយទៀត គេ បាននិយាយថា "អ្នកស្អាតណាស់ ស្លៀកពាក់បែបនេះ អ្នកត្រូវស្លៀកពាក់ដូចនេះញឹកញាប់ទៅ ដើម្បីឲ្យខ្ញុំមើលអ្នក" ។ មានអ្នកផ្សេងទៀត ដើរប៉ះយើងដោយចេតនា ឬ ក្តិចគូថយើងពេលកំពុងដើរ ។ ពេលខ្លះ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថាចង់ប្តឹង ។ ខ្ញុំមិនចូលចិត្តរបៀបនេះសោះ ។ តែតើខ្ញុំទៅប្តឹងអ្នកណា?
- អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស បានសម្ភាសន៍ជាមួយ គី សោភាន់ (ឈ្មោះក្លែង) កម្មកា រិនី រោងចក្រលេខ ១៨, ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ ។

បើសិនយើងឈប់សម្រាក់ដោយជម្ងឺ ៣ ថ្ងៃ ពួកគេកាត់លុយខ្ញុំ ២០ ដុល្លារ ពីអ្វីដែលខ្ញុំ ទទួលបាន។ ពួកគេប្រាប់យើងថា "បើអ្នកឯងចង់បានលុយនោះទៅវិញ ត្រូវធ្វើការថែមទៀត"។

យើងគ្រាន់តែបានឲ្យសំបុត្រពេទ្យទៅឲ្យគេប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះយើងគិតថាពួកគេនឹងស្រែកដាក់យើងតិចជាង ។
- អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស បានសម្ភាសន៍ជាមួយ ឆូ សាន (ឈ្មោះក្លែង) កម្មការិនី រោងចក្រលេខ ១៥, ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៤ ។

ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព

ក្នុងការស្រាវជ្រាវសម្រាប់របាយការណ៍នេះ អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស បានរកឃើញភស្តុតាងនៃការធ្វើឲ្យសកម្មភាពរបស់សហជីពដួលរលំ នៅក្នុងរោងចក្រយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ៣៥ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១២ មក ។ ការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធ រួមមានទុកកម្មករមានកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង ឲ្យមានកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ដើម្បីឲ្យនឿយណាយនឹងចូលរួមសកម្មភាពរបស់សហជីព, បំព្រួញឲ្យខ្លីកិច្ចសន្យារបស់កម្មករប្រុស, ដេញចោល ឬធ្វើទុក្ខបុកម្នេញតំណាងសហជីពទើបជាប់ឆ្នោតថ្មី ដើម្បីទប់ទល់កុំឲ្យសហជីពឯករាជ្យបាន និងលើកទឹកចិត្តឲ្យបង្កើតសហជីពលំអៀងទៅខាងការគ្រប់គ្រង ។

សហជីពទាំងអស់ដែលបានសម្ភាសន៍សម្រាប់សរសេររបាយការណ៍នេះ មាន សហព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (CCAWDU), សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា (NIFTUC), សហព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ(CUMW), សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU), បាននិយាយថា ភ្លាមៗ បន្ទាប់ពីកម្មករផ្តើមគំនិតធ្វើនីតិវិធីបង្កើតសហជីព អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនឹងបណ្តេញអ្នកកាន់កាប់ការិយាល័យសហជីពចោល ឬគំរាមកំហែង ឬសូកគេឲ្យឈប់ ទប់ស្កាត់មិនឲ្យបង្កើតសហជីពបាន ។

កម្មករបានបង្កើតសហជីពមួយជាសាខារបស់ ស៊ីខាវឌូ និងបានជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ នៅចុងឆ្នាំ ២០១៣ ។ ភ្លាមៗបន្ទាប់ពីជូនដំណឹង អ្នកគ្រប់គ្រងបានហៅតំណាងជាប់ឆ្នោត និងបានដាក់បង្ហាញពួកគេជាមួយជម្រើស លាលែងពីតួនាទីក្នុងសហជីពពួកគេ ប្តូរនឹងការតម្លើងឋានៈនិងការតម្លើងប្រាក់ខែ ។ នៅពេលប្រធាន និងអនុប្រធាន បដិ-សេធមិនទទួលយកការផ្តល់អ្វីដែលផ្តល់ឲ្យ ហើយត្រូវបានបណ្តេញចេញ។ ស៊ីខាវឌូ បានគាំទ្រកម្មករពីរនាក់នេះ និងបានលើកជម្លោះនេះនៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាអង្គការដោះស្រាយជម្លោះ ដែលបានវិនិច្ឆ័យឲ្យប្រៀបទៅខាងកម្មករ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ ។ នៅពេលសរសេររបាយការណ៍នេះ រោងចក្រមិនទាន់គោរពតាមដំណោះស្រាយនេះទេ ។

មន្ត្រីកម្ពុជា រួមជាមួយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ក្រសួងការងារ) ក៏បានដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវឧបសគ្គដល់ការបង្កើតសហជីពនេះ ។ ពួកគេបានពន្យារពេលការផ្តល់អជ្ញាប័ណ្ណអស់ជាច្រើនខែ តាំងពីខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ មក ។ ឥឡូវពួកគេក៏បានតម្រូវឲ្យមេដឹក

នាំសហជីព សុំវិញ្ញាបនប័ត្រ មួយពីក្រសួងយុត្តិធ៌ម ថែងថាកម្មកររូបនេះ មិនដែលត្រូវបានផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទ័ណ្ឌណា មួយទេ ។ មេដឹកនាំសហជីពឯករាជ្យ បានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សថា ការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះនឹងពន្យារពេលកិច្ចដំណើរការចុះបញ្ជិការ ផ្តល់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនូវពេលវេលា ថែមទៀតដើម្បីចាត់វិធានការសងសឹក ប្រឆាំងកម្មករដឹកនាំបណ្តោះអាសន្ននៃសហជីព។

មេដឹកនាំមកពីសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យទាំងឡាយ បានចោទថាមន្ត្រីក្រសួងការងារថាបានបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនដោយមិនឈរលើច្បាប់ ប្រឆាំងសហព័ន្ធសហជីព ដោយបដិសេធការដាក់ពាក្យសុំរបស់ពួកគេ ដោយលើកឡើងថាមានកំហុសអក្ខរាវិរុទ្ធដែលមិនសំខាន់ ជាដើម។ ការប្រព្រឹត្តបែបនេះ រំលោភលើកាតព្វកិច្ចអន្តរជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងការគោរព និងការពារសេរីភាពនៃការធ្វើសមាគម និងសិទ្ធិរួបរួមគ្នាជាអង្គការ ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ក្រសួងការងារ ក៏បានធ្វើឲ្យរស់ឡើងវិញ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ពាណិជ្ជកម្មពីមុនលើកឡើងថា ចំនួនសហជីពច្រើន និងថាមាន “សហជីពក្លែងក្លាយ” ថាជាបញ្ហាដែលរដ្ឋាភិបាលត្រូវដោះស្រាយ ។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ទប់ទល់សេរីភាពរបស់កម្មករក្នុងការបង្កើតសហជីព ដោយដាក់បញ្ចូលនៅពេលចាប់ផ្តើម នូវចំនួនកម្មករអប្បបរមាខ្ពស់ចាំបាច់ ដើម្បីគាំទ្រការបង្កើតសហជីពកម្មករ និងផ្តល់អំណាចខ្ពស់ពេកដល់ក្រសួងការងារ ដើម្បីព្យួរការចុះបញ្ជិការសហជីព ដោយពុំមានការពិនិត្យឡើងវិញដោយតុលាការទេ ។

ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងតួនាទីរបស់ម៉ាក

សេចក្តីបារម្ភអំពីសិទ្ធិការងារ ការអនុវត្តការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រី និងសកម្មភាពធ្វើឲ្យសហជីពរលំរៀបរាប់ខាងក្រោមនេះឃើញមានជាពិសេស នៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការ ។ រោងចក្រជាច្រើនផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ដល់ម៉ាកអន្តរជាតិ បានម៉ៅការទៅឲ្យអ្នកដទៃទៀត ជាទូទៅតូចៗជាងដែលជារោងចក្រមានការតាមដាន និងពិនិត្យពិច័្ចយ តិចតួចឬអត់មានទាល់តែសោះ ។ យ៉ាងហោចណាស់មានរោងចក្រម៉ៅការចំនួនពី ១៤ ក្នុងចំនួន ២៥ ដែលអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សបានពិនិត្យ ហាក់បីដូចជាមិនត្រូវបានពិនិត្យដោយគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC)ទេ - ទោះបីជាកំពុងប្រតិបត្តិការ និងផលិតសម្រាប់ម៉ាកអន្តរជាតិ អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមកហើយក៏ដោយ មិនឃើញមាននៅក្នុងបញ្ជីតាមដានរោងចក្រខែមករា ឆ្នាំ ២០១៥ របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(BFC) ក្នុងបញ្ជីតាមដានរោងចក្រទេ ។

លក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រម៉ៅការ ដែលយើងបានស៊ើបអង្កេត ជម្មតាអាក្រក់ជាងនៅក្នុងរោងចក្រធំជាង ។ ពួកទី ១ មានលទ្ធភាពជួលដោយការសម្របសម្រួលជម្មតា និងផ្តល់នូវកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាខ្លីជាបន្តបន្ទាប់ ។ ដោយសាររោងចក្រទាំងនេះជាច្រើនមានទំហំតូចនិងគ្មានផ្លាកយីហោ-និងជាទូទៅមិនត្រូវបានតាមដានដោយប្រការណាមួយនោះ- មេដឹកនាំសហជីពឯករាជ្យ បាននិយាយថា មានការលំបាកកាន់តែខ្លាំងដើម្បីរៀបចំបង្កើតសហជីព ដោយសារភ័យខ្លាចរោងចក្រទាំងនោះអាចនឹងផ្អាកប្រតិបត្តិការមួយរយៈពេល ដោយបញ្ឈប់កម្មករទាំងអស់ក្នុងកិច្ចដំណើរការ ។ ស្ត្រីក្នុងរោងចក្រទាំងនេះ តែងតែនិយាយថាពួកគេត្រូវបានបដិសេធមិនឲ្យទទួលអត្ថប្រយោជន៍ រួមមានការឈប់លំហែមាតុភាព និងប្រាក់ឈ្នួលមាតុភាព ។

ម៉ាកសម្លៀកបំពាក់អន្តរជាតិតិចតួចបំផុត ប្រកាសឲ្យដឹងអំពីឈ្មោះ និងទីកន្លែង នៃអង្គភាពផលិតរបស់ពួកគេ -អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកម៉ៅការ- ទោះបីជាការប្រកាសឲ្យដឹងអាចជួយដល់កម្មករ និងពួកអ្នកតស៊ូមតិខាងការងារ ដើម្បីកន្ត្រាក់អារម្មណ៍ម៉ាកអំពីការរំលោភសិទ្ធិការងារក៏ដោយ។ ការប្រកាសឲ្យដឹងខ្សែរយៈផ្គត់ផ្គង់ គឺមិនមែនមិនអាចធ្វើបាន ឬថ្លៃហួសប្រមាណនោះទេ និងវាហាក់ដូចជាពុំមានហេតុផលត្រឹមត្រូវទេសម្រាប់ម៉ាកលាក់ក្នុងការព័ត៌មាននេះ ។ ឧទាហរណ៍ អាឌីដាស (Adidas) បានសរសេរទៅអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សថា ខ្លួនបានចាប់ផ្តើមលើកទី ១ ប្រកាសឲ្យដឹងជាឯកជន បញ្ជីឈ្មោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ឲ្យពួកអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ក្នុងឆ្នាំ ២០១១ ហើយបានផ្លាស់ទៅឲ្យប្រព័ន្ធប្រកាសឲ្យដឹងជាសាធារណៈនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៧ ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ អាឌីដាស បានផ្លាស់ទៅធ្វើការប្រកាសឲ្យដឹងរាល់ពីរឆ្នាំម្តង ។ H&M បានចាប់ផ្តើមប្រកាសឲ្យដឹងជាសាធា-រណៈ អំពីបញ្ជីអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួននៅឆ្នាំ ២០១៣ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពប្រចាំឆ្នាំ ។

ម៉ាកដទៃទៀត ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា រួមមាន Gap, Marks and Spencer, and Joe Fresh មិនបានប្រកាសឲ្យដឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ពួកគេជាសាធារណៈទេ ។ Marks and Spencer សរសេរទៅអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស ដោយប្រកាសថា ម៉ាកនឹងធ្វើបញ្ជីអ្នកផ្គត់ផ្គង់សកលជាសាធារណៈរបស់ខ្លួន នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ។ ក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៤ តំណាងរបស់ Gap ម្នាក់បានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សថា ម៉ាកនឹងពិនិត្យអំពីការប៉ះពាល់នៃការប្រកាសបែបនេះចំពោះការរកស៊ីរបស់ខ្លួន ។ ឡូបឡូវ (ថៅកែ Joe Fresh) និង អារម៉ានី មិនបានប្រកាសឲ្យដឹងអំពីបញ្ជីអ្នកផ្គត់ផ្គង់សកលរបស់ពួកគេ និងមិនឆ្លើយទៅនឹងសំណួររបស់អង្គឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងប្រធានបទនេះទេ ។

ពួកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ខ្លះ អាចបណ្តាក់ការងាររបស់ពួកគេឲ្យពួកអ្នកម៉ៅការធ្វើ ដោយពុំមានការអនុញ្ញាតពីម៉ាក ។ ទាក់ទងជាមួយអ្នកម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត គឺស្មុគស្មាញ ។ តែ ម៉ាកសម្លៀកបំពាក់អន្តរជាតិ អាចធ្វើបានច្រើនជាងឆ្ងាយណាស់ ដើម្បីជួយដោះស្រាយការរំលោភសិទ្ធិការងាររបស់អង្គភាពផលិតគ្មានការអនុញ្ញាត ដែលបាននាំមកឲ្យខ្លួនដឹង ។

សូម្បីតែម៉ាកពឹងផ្អែកលើកម្មករនិងលើសហជីពឯករាជ្យ ដើម្បីពញ្ញាក់ពួកគេឲ្យដឹងពីពួកអ្នកម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត នៅក្នុងខ្សែផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ពុំមានម៉ាកណាមួយ លើកលែងតែ អាឌីដាស ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានផ្តល់ដល់អង្គការឃ្លាមើលសិទ្ធិមនុស្សឲ្យដឹងនូវភស្តុតាងនៃកិច្ចដំណើរការមួយ ការពារអ្នកផ្លុំកញ្ចែ បន្ទរលទ្ធភាពនៃការសងសឹករបស់ការគ្រប់គ្រង ប្រឆាំងកម្មករដែលលើកអំពីសេចក្តីព្រួយបារម្ភរបស់ពួកគេ ។ នៅខែតុលា ឆ្នាំ ២០១៤ អាឌីដាស បានបញ្ចូលប្រយោគប្រឆាំងការសងសឹកជាលាយលក្ខអក្សរ ក្នុងប្រព័ន្ធរាយការណ៍អំពីការឈឺចាប់របស់ខ្លួនដែលកម្មករអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីរាយការណ៍ពីការសងសឹក ដើម្បីស្នើឲ្យមានការស៊ើបអង្កេត និងទទួលបានការដោះស្រាយ ។

មានតម្រូវការឲ្យមានការការពារមានប្រសិទ្ធិភាពថែមទៀតដល់អ្នកផ្លុំបញ្ចៃឲ្យកម្មករក្នុងរោងចក្រ ។ ឧទាហរណ៍ កម្មករបានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សថា ក្រោយពីពួកគេបានផ្តល់ព័ត៌មានស្តីអំពីអ្នកម៉ៅការដល់អ្នកតាមដានខាងក្រៅ នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០១២ មក អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បានដាក់ពាក្យប្តឹងមិនពិតអំពីចោរកម្មចោទប្រកាន់ទៅលើកម្មករម្នាក់ និងបង្ខំអ្នកដទៃឲ្យធ្វើសាក្សីប្រឆាំងកម្មករម្នាក់នោះ ដោយគម្រាមថានឹងដេញចោលបើពួកគេមិនគោរពទេនោះ - កម្មករមួយចំនួនត្រូវបានណ្តេញចោល ។

ពេលខ្លះ ម៉ាក ក៏បានចេញបញ្ជាឲ្យឈប់ផលិតភ្លាមៗ នៅពេលកិច្ចសន្យាម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាតត្រូវបានបញ្ជូនដល់ខ្លួន ទោះបីជានៅក្នុងស្ថានភាព ដែលការកែលំអបានភ្លាមៗដោយរោងចក្រម៉ៅការនៅអាចធ្វើបានក៏ដោយ ។ ការនេះធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់ចំណូលរបស់កម្មករក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដែលមានការប៉ះពាល់ បង្កើតជាការស្ទាក់ស្ទើរក្នុងចិត្តដល់កម្មករដើម្បីរាយការណ៍អំពីស្ថានភាពនៃការរំលោភ ។

ដូចបានកំណត់នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំអំពីការរកស៊ីនិងសិទ្ធិមនុស្ស ក្រុមហ៊ុនមានការទទួលខុសត្រូវធ្វើអប្បបរមាណភាពនៃការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងខ្សែផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេដោយមិនគិតដល់ថាតើពួកគេបានរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ក្នុងការរំលោភ ហើយនិងដើម្បីឲ្យមានដំណោះស្រាយគ្រប់គ្រាន់ចំពោះការរំលោភណាមួយដែលកើតឡើង។ ដើម្បីលើកទឹកចិត្ត កម្មករឲ្យរាយការណ៍អំពីស្ថានភាពនៃការរំលោភ និងដើម្បីជៀសវាងការប៉ះទង្គិចអវិជ្ជមានដល់ការងារនិងប្រាក់ខែរបស់កម្មករ អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធមនុស្សសូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា នៅពេលណាដែលអាចធ្វើបាននិងសមស្រប ម៉ាកអន្តរជាតិនានា គួរផ្តល់ដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់កម្ពុជានូវឱកាសគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាមុនបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងក្នុងការរកស៊ីរបស់ពួកគេ ។

ករណីសិក្សាអំពី H&M

រោងចក្រលេខ ១ ជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ឲ្យ H&M ម៉ៅការឲ្យរោងចក្រតូចៗជាច្រើន។ មានការចោទប្រកាន់ថាប្រធានក្រុមក្នុងរោងចក្រលេខ ១ បានប្រាប់កម្មករថាពួកគេគួរធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ដែលជាថ្ងៃឈប់សម្រាកនៅកន្លែងម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត ដើម្បីជួយសម្រេចទិសដៅផលិតកម្ម និងបន្ថែមចំណូលរបស់ពួកគេ ពីព្រោះរោងចក្រលេខ ១ នឹងមិនបានផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវឱកាសធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទេ ។ ការធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យនិងថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈរបស់ពួកគេ ជាមួយអ្នកម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត គឺពួកគេធ្វើការបន្ថែមម៉ោងឲ្យរោងចក្រ H&M តែដោយគ្មានប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។ ដោយបញ្ចេញការងារទៅឲ្យអ្នកម៉ៅការក្រៅធ្វើ រោងចក្រលេខ ១ មានលទ្ធភាពអាចបង្វែងផ្លូវពីបញ្ញត្តិច្បាប់ការងារគ្រប់គ្រងប្រាក់ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងបទបញ្ញត្តិដែលថាត្រូវបន្ថែមថ្ងៃឈប់មួយឲ្យកម្មករជាការការប៉ះប៉ូវ សម្រាប់កម្មករធ្វើការយប់ ឬថ្ងៃអាទិត្យ ។

អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សក៏បាននិយាយជាមួយ កម្មករ ៥ នាក់ មកពីរោងចក្រម៉ៅការផ្គត់ផ្គង់រោងចក្រលេខ ១ ។ ពួកគេបានដឹងថារោងចក្រពួកគេជា “អ្នករួមចំណែករកស៊ី” និងផលិតសម្រាប់ H&M ពីព្រោះពួកអ្នកគ្រប់គ្រងបានពិភាក្សាគ្នាអំពីឈ្មោះម៉ាក និងរចនាម៉ូតជាមួយពួកគេ ។ នៅពេលពួកគេទទួលបញ្ជាប្រញ៉ាប់ កម្មករបានរាយការណ៍ថា ពួកខ្លួនមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឲ្យបដិសេធការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនហួសហេតុទេ រួមទាំងថ្ងៃអាទិត្យនិងថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈផង និងមិនត្រូវបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងតាមអត្រាទេ ។

កម្មករក្នុងរោងចក្រម៉ៅការ បានពិចារណារៀបចំសហជីពមួយ តែខ្លាចការសងសឹក បើសិនជាពួកធ្វើដូច្នេះ ។ ពួកគេក៏បានរាយការណ៍ថា រោងចក្របានប្រើកូនក្មេងខ្លះក្រោមអាយុអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ ពោលគឺ ១៥ ឆ្នាំ និងថាកុមារទាំងនោះ ត្រូវបានប្រើឲ្យធ្វើការធ្ងន់ ដូចមនុស្សចាស់ដែរ ។

ករណីសិក្សាអំពី Marks និង Spencer

រោងចក្រលេខ ៥ គឺជារោងចក្រម៉ៅការតូចមួយ ដែលផលិតសម្រាប់ Marks និង Spencer និងបានទទួលបញ្ជាជាទៀងទាត់ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ១ ឬ ២ យ៉ាងហោចណាស់រហូតដល់ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ នៅពេលយើងបាននិយាយជាមួយកម្មករទីនោះ ។

កម្មករបានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស ថាពួកគេបានទទួលកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់បីខែ ដែលត្រូវបានបន្តលើសពីពីរឆ្នាំ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវបានចោទប្រកាន់ថាបានបណ្តេញកម្មករ ដែលបានលើកអំពីការបារម្ភអំពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារ ឬជ្រើសយកមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ ។ បញ្ហាបានលើកឡើងដោយកម្មករដែលយើងបានសម្ភាសន៍ក្នុងនេះរួមមានការរើសអើងចំពោះកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ គ្មានការឈប់សម្រាកដោយមានជម្ងឺ ការបង្ខំឲ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងគម្រាមប្រឆាំងការធ្វើសហជីពកម្មករ ។

ករណីសិក្សាអំពី Joe Fresh

ក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ រោងចក្រលេខ ៤ ផលិតសម្រាប់ Marks និង Spencer, Joe Fresh និងម៉ាកអន្តរជាតិដទៃទៀត និងយូរៗម្តងបានម៉ៅការការងារទៅឲ្យរោងចក្រដទៃទៀត ។

កម្មករមកពីរោងចក្រម៉ៅការពីរ ដែលផលិតសម្រាប់រោងចក្រលេខ ៤ បានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សថា ពួកគេត្រូវបានជួលតាមកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាខ្លី ៣ ខែ បន្តជាបន្តបន្ទាប់រហូតដល់លើសពីពីរឆ្នាំ ។ កម្មករបានរាយការណ៍អំពីការរំលោភច្បាប់ការងារមួយចំនួនរួមមាន ប្រាក់ខែតិចជាងអប្បបរមាតាមច្បាប់នាពេលនោះ គឺ ៨០ ដុល្លារ, ការបង្ខំឲ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ដោយគ្មានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង អវត្តមាននៃប្រាក់មាតុភាពសម្រាប់កម្មការិនីមានសិទ្ធិ និងវិសមមាត្រភាពនៃការកាត់បន្ថយនៃប្រាក់លើកទឹកចិត្តម៉ោងការងារប្រចាំខែរបស់ពួកគេ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺមួយថ្ងៃ ។ រោងចក្រពុំមានគិលានដ្ឋានកំណត់ដោយច្បាប់ទេ ទោះបីជាមានកម្មករលើសពី ៥០ នាក់ ក្នុងរោងចក្រនិមួយៗក៏ដោយ ។ កម្មករបាននិយាយថា រោងចក្រម៉ៅការ ក៏បានប្រើក្មេងផងដែរ និងបានលាក់ពួកគេពេលមានអ្នកមកធ្វើទស្សនកិច្ច ។

ករណីសិក្សាអំពី Gap

រោងចក្រលេខ ៦០ គឺជារោងចក្រម៉ៅការតូចមួយ ដែលម្តងម្កាលផលិតឲ្យម៉ាក ហ្គេប Gap រហូតដល់យ៉ាងហោចណាស់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ នៅពេលដែលអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សបាននិយាយជាមួយកម្មករនៅទីនោះ ។

កម្មកររោងចក្រភាគច្រើនដែលយើងបាននិយាយជាមួយ បានធ្វើការនៅទីនោះ លើសពីពីរឆ្នាំ និងទទួលបានកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាខ្លីម្តងហើយម្តងទៀត ។ ពួកគេមិនបាន ទទួលប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ដែលបានផ្តល់ឲ្យដល់កម្មកររយៈពេលវែងទេ ។ ពួកគេនិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បានចាត់យកគំនិតជាសត្រូវជាមួយសហជីព ហើយកម្មករមានការភ័យខ្លាច ក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬធ្វើសកម្មភាពសហជីពជាចំហនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ។

រោងចក្រត្រូវបានចោទប្រកាន់ថារើសអើងចំពោះកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ក្នុងការជួល ។ កម្មករបានរាយការណ៍ថា ស្ត្រីដែលបានសម្រាលកូន មិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលមាតុភាពទេ ទោះបីជាពួកគេបានធ្វើការជាងមួយឆ្នាំហើយក្តី ។ កម្មករបានរៀបរាប់ថាបានឃើញ កម្មករមាន

ឋានៈដូចគ្នាម្នាក់ត្រូវបានបណ្ដេញចោល ដោយសារបដិសេធមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ សូម្បី ចំពោះរោងចក្រប្រើកម្មករជាង ៣០០ នាក់ ក៏នៅតែមិនមានគិលានដ្ឋាន ឬគលានុបដ្ឋាយិកា នៅក្នុងរោងចក្រទេ ។

បរាជ័យនៃគណនេយ្យភាពរបស់រដ្ឋាភិបាល

រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា មានកាតព្វកិច្ចក្រោមច្បាប់អន្តរជាតិ ដើម្បីធានាថាសិទ្ធិរបស់កម្មករ ត្រូវបានគោរព និងថានៅពេលការរំលោភកើតឡើង ពួកគេត្រូវទទួលបានការកែតម្រូវវិញ ។ មិនថាតើរោងចក្រជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ឬជាអ្នកម៉ៅការឲ្យអ្នកទិញអន្តរជាតិ លក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារ គួរត្រូវបានតាមដានដោយអធិការដ្ឋាន ដែលត្រូវបានឲ្យធ្វើកិច្ចការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងមាន អំណាចផ្ដើមធ្វើសកម្មភាពអនុវត្តច្បាប់ ។ តែរហូតដល់ពេលនេះហើយ អធិការដ្ឋានការងារកម្ពុជានៅតែគ្មានប្រសិទ្ធភាព និងជាកម្មវត្ថុនៃការចោទប្រកាន់អំពីអំពើ ពុករលួយជាច្រើន ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ក្រសួងការងារ បានបង្កើតក្រុមអធិការកិច្ចការងារចម្រុះរួម ដើម្បីធ្វើឲ្យ អធិការកិច្ចរោងចក្រដំណើរការបានលឿននិងងាយស្រួល ។ ក្រសួងសន្យាថាខ្លួនផ្ដល់ដល់ ក្រុមទាំងនេះ នូវការហ្វឹកហ្វឺនល្អជាង (ដោយសហការជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ) ដើម្បី ស៊ើបអង្កេត និងរាយការណ៍អំពីលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ដោយទៀងទាត់ ។ ទោះបី ជាជំហានបឋមនេះជាការគួរឲ្យស្វាគមន៍ក៏ដោយ វាជាការច្បាស់ណាស់ថាវិធានការបន្ថែមជា ច្រើនតម្រូវឲ្យមានឡើង ដើម្បីកែលំអភាពហ្មឺងម៉ាត់របស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការតាមដានលក្ខខ័ណ្ឌ ធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ។

អំពើពុករលួយគឺជាបញ្ហាគន្លឹះ ដែលប៉ះពាល់ដល់ភាពគួរឲ្យជឿទុកចិត្តលើអធិការកិច្ច ការងារ ។ អតីតអធិការការងារពីរនាក់ បាននិយាយប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សដោយឯករាជ្យ អំពី “ប្រព័ន្ធស្រោមសំបុត្រ” ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រសឹកបញ្ចូលលុយក្នុងនោះឲ្យ អធិការពេលមកទស្សនកិច្ច ដើម្បីប្ដូរជាមួយរបាយការណ៍អនុគ្រោះដល់ពួកខ្លួន ។

ទិន្នន័យផ្ទាល់របស់ក្រសួងការងារ បង្ហាញអំពីការអនុវត្តការកត់ត្រា គឺខ្សោយ ។ ឧទា-ហរណ៍ ទិន្នន័យផ្លូវការផ្ដល់ឲ្យអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធមនុស្ស បង្ហាញថា ពីឆ្នាំ ២០០១ ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ អាជ្ញាធរការងារបានពិន័យទៅលើ រោងចក្រតែ ១០ ប៉ុណ្ណោះ និងបានផ្ដើមគំនិត ដំណើរការផ្លូវច្បាប់ប្រឆាំង រោងចក្រ ៧ ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ក្រសួងបានរកឃើញថាយ៉ាងហោច ណាស់រោងចក្រចំនួន ២៩៥ (មិនមែនរោងចក្រកាត់ដេរទាំងអស់ទេ) បានរំលោភច្បាប់ការងារ។ ក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៤ មន្ត្រីក្រសួងការងារបានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សថា ពួកគេបានផាករោងចក្រចំនួន ២៥ ក្នុងរយៈពេល ១១ ខែ តាំងពីដើមឆ្នាំ ២០១៤ មក ។ ក្នុង ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៥ សារព័ត៌មានជាភាសាខ្មែរបានរាយការណ៍ថា ក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ អធិការកិច្ចការ ងារបានចាត់វិធានការទៅលើរោងចក្រ ៥០ ដោយមិនបានបញ្ជាក់លំអិតល្អន់អំពីវិធានការនោះទេ ។ ម្យ៉ាងទៀត ទោះបីជាមន្ត្រីក្រសួងបានទទូចថាអ្នកស៊ើបអង្កេតរបស់ពួកគេរកឃើញថា ការរំលោភសិទ្ធិការងារក្នុងរោងចក្រដែលមានការគោរពច្បាប់កម្រិតទាប ដែលមានឈ្មោះនៅ ក្នុងទិន្នន័យតម្លាភាពនៃគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ពួកគេមិនអាចផ្ដល់ព័ត៌មានអំពីលទ្ធផលនៃការអនុវត្ត ស្របតាមសារាចរមួយក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ ចេញដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលផ្ដល់ឲ្យក្រសួងពាណិជ្ជកម្មអាចលប់ចោលអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញ ។

ពង្រឹងគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែករោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជា (BFC)

ជាពិសេសដោយភាពទន់ខ្សោយនៃអធិការកិច្ច គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង(BFC) ផ្នែករោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បំពេញតួនាទីតាមដានដ៏សំខាន់ស្លាប់រស់ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា ។ របាយការណ៍ត្រួតតពិនិត្យដោយភាគីទី ៣ ធ្វើនៅថ្នាក់រោងចក្ររបស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែករោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា អាចត្រូវទិញនិងប្រើប្រាស់ ដោយម៉ាកសម្លៀកបំពាក់អន្តរជាតិ សម្រាប់ធ្វើសវនកម្មរបស់ពួកគេ ។ របាយការណ៍ទាំងនេះ ក្រៅពីរោងចក្រមិនអាចអ្នកណារកបានទេបើមិនទិញវា ។ ក្រោយពីការទិតៀនអំពីការខ្វះនូវការបង្ហាញជាសាធារណៈនៃការរកឃើញ គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែករោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានបង្កើតឲ្យមានមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាពមួយក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៤ ទោះបីជាមានការប្រឆាំងក្នុងចំនួនមួយគួរឲ្យសំគាល់ ដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងឧស្សាហករដែលមាន ជីម៉ាក់ (GMAC) ជាតំណាង ។

សូម្បីតែរបាយការណ៍របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែករោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(BFC) ធ្វើឲ្យមានការជឿទុកចិត្តដ៏ទូលំទូលាយជាអន្តរជាតិ កម្មករកម្ពុជាជាច្រើនដែលយើងបាននិយាយជាមួយ បានសំដែងនូវការខ្វះការទុកចិត្តចំពោះការតាមដានរបស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែករោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) និងបាននិយាយថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានបង្វឹក ឬ គម្រាមពួកកម្មករមុនពេលមានទស្សនកិច្ចមកពីក្រៅ ។ កម្មករបានរំលឹកឡើងវិញអំពី របៀបដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រធ្វើការជូនដំណឹងដោយប្រើប្រព័ន្ធជូនដំណឹងជាធារណៈ តាមរយៈប្រធានក្រុម ឬហៅកម្មករមកព្រមានថាកុំឲ្យពួកគេត្អូញត្អែរអំពីលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារប្រាប់ភ្ញៀវ ។ ក្នុងករណីមួយ កម្មករម្នាក់បាននិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមួយនោះ បានឲ្យលុយកម្មករ ដែលផ្តល់ការរាយការណ៍វិជ្ជមាន ។

បន្ថែមលើការបង្វឹកនោះ គេបានប្រាប់កម្មករឲ្យត្រៀមខ្លួនដើម្បីទទួល “ភ្ញៀវ” ។ គេ បានប្រប់ពួកគេ ឲ្យយកគំនរខោអាវចេញពីលើម៉ាស៊ីនដេរលាក់ទុក និងឲ្យស្រោមដៃ និង ម៉ាស់ឲ្យពួកគេភ្លាមៗ មុនភ្ញៀវមកដល់ ។ ភ្លើង និងកង្ហារ ដែលជម្មតាបិទចោល ត្រូវបានបើក ធុងទឹកផឹកត្រូវបានបំពេញឡើងវិញ និងកម្មករកុមារអាយុតិចត្រូវបានយកទៅលាក់ ។

> មុនអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិមកឆែក រោងចក្របានរៀបចំអ្វីៗទាំងអស់ ។ ពួកគេបន្ថយ កូតាសម្រាប់យើងដើម្បីឲ្យឃើញបំណែកតិចនៅលើតុពួកយើង ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានមកនៅថ្ងៃរសៀល
> ហើយពួកយើងទាំងអស់គ្នាបានដឹងនៅពេលព្រឹកថាពួកគេមកនឹងមក។
> ពួកគេបានប្រាប់យើងឲ្យយកសម្ភារៈទាំងអស់ចេញនិងលាក់ក្នុងបន្ទប់ស្តុក ។
> គេបានប្រាប់ពួក
> យើងមិនឲ្យប្រាប់ពួកគេថារោងចក្រឲ្យយើងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងច្រើនទេ ។
> ពួកគេក៏បានប្រាប់ពួកយើងដែរថាបើ[ពួកយើង]និយាយអ្វី
> ពួកយើងនឹងបាត់បង់ការងារ ។
>
> -ក្រុមអង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស សម្ភាសន៍ជាមួយ នូវ រ៉ាន់នី (ឈ្មោះក្លែង) និង គី

សោភន (ឈ្មោះក្លែង) រោងចក្រលេខ ១៨, ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ ។
ឆ្នាំនេះ រោងចក្រយើងបានចាប់ផ្តើមប្រើពន្លឺ ។ ភ្លាមៗ
ពេលសន្តិសុខដឹងថាមានភ្ញៀវ និងប្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង
ជួរអំពូលភ្លើងដ៏វែងនៅក្រោមដំបូលនឹងឆេះ ... ហើយមេដឹកនាំ
ក្រុមនឹងចាប់ផ្តើមប្រាប់កម្មករទាំងអស់ឲ្យសំអាតតុពួកយើង ។
យើងត្រូវពាក់ម៉ាស់ ខ្ទាល់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណពួកយើង
និងមិនអាចនិយាយជាមួយភ្ញៀវទេ ។ ម្នាក់ៗ ដឹងថានេះគឺជាសញ្ញា ។
- អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស សម្ភាសន៍ជាមួយ ឡេង ឆាយ៉ា(ឈ្មោះក្លែង) រោងចក្រ
លេខ ៣២, ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៣ ។

គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ថាបានចាត់វិធានការមួយចំនួន ដើម្បីទប់ទល់នឹងការបង្វឹករបស់ការគ្រប់គ្រង ។ វិធីតាមដានរោងចក្ររបស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) រួមមានទស្សនកិច្ចដោយមិនប្រកាស រយៈពេលកំហិតត្រឹម ៣០ នាទី អាចត្រូវឲ្យពួកអ្នកតាមដាននៅរង់ចាំខាងក្រៅរោងចក្រពេលពួកគេមកដោយមិនប្រកាស, ឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ពួកអ្នកតាមដានដើម្បីកោះហៅក្រុមកម្មករថ្មីបើក្រុមទីមួយហាក់ដូចជាត្រូវបានបង្វឹក, និងសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករខ្លះនៅក្រៅបរិវេណ ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករបានប្រាប់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធមនុស្ស ថាពួកគេនៅតែត្រូវការឲ្យមានយន្តការរាយការណ៍អំពីការរំលោភសិទ្ធិការងារផ្ទាល់ទៅ គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(BFC) ។

គុណវិបត្តិគួរឲ្យកត់សំគាល់ គឺរបាយការណ៍របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) មិនអាចរកបានដោយកម្មករជាបុគ្គល ឬសូម្បីតែសហជីព ក្នុងការជាក់ស្តែង ធ្វើឲ្យកម្មករមិនអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ថាតើរបាយការណ៍របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ពីព័ណនាដោយត្រឹមត្រូវអំពីលក្ខខ័ណ្ឌការងារជាក់ស្តែងនៅរោងចក្រណាមួយដែរឬទេ ។

រោងចក្រកាត់ដេរ ដើរតួនាទីសំខាន់ស្លាប់រស់ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងនេះរួមមានការផ្តល់ការងារធ្វើឲ្យដល់ស្ត្រីកម្ពុជាយ៉ាងច្រើនផង ។ អនុសាសន៍លំអិតខាងក្រោមនេះចំពោះរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា, រោងចក្រកាត់ដេរ, ម៉ាកអន្តរជាតិ, គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(BFC), សហជីព, និងប្រទេសផ្តល់ជំនួយអន្តរជាតិ មានបំណងកែលំអការអនុវត្តការងារ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រទេសកម្ពុជាអាចជាគំរូនៃលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារល្អសម្រាប់កម្មករកាត់ដេរ ។

អនុសាសន៍

ការទទួលខុសត្រូវជាចំបងដើម្បីកែលំអលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា គឺស្ថិតជារបស់រដ្ឋាភិបាល ។ តែតួអង្គមួយចំនួនដទៃទៀត - ម៉ាក, គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC), សមាគមរោងចក្រវាយណភ័ណ្ឌកាត់ដេរ កម្ពុជា (GMAC), និងសហជីព - ដើរតួនាទីសំខាន់មួយក្នុងការធានាថា លក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ប្រកាន់ខ្ជាប់នូវច្បាប់ការងារ និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។ ទន្ទឹមនឹងការយកចិត្តទុកដាក់ទៅនឹងសេចក្តីព្រួយបារម្ភអំពីសិទ្ធិការងាររបស់បុគ្គល បញ្ហារចនាសម្ព័ន្ធដែលជាដើមចមនៃបញ្ហាសិទ្ធិការងារមួយជម្លាស - ការអនុវត្ត ការជួល យុទ្ធសាស្ត្ររំលំសហជីព និងការម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត - ក៏តម្រូវឲ្យយកចិត្តទុកដាក់ជាបន្ទាន់ផងដែរ ។ កម្មករភាគច្រើនលើសលប់ជាស្ត្រី ហើយបញ្ហាប៉ះពាល់ដល់កម្មករស្រី គឺត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស ។

ជូនចំពោះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ស្តីពីការអនុវត្តន៍ការជួល

- កែលំអបទបញ្ញា និងការតាមដានការអនុវត្តន៍ការជួលៈ
  - ចេញសេចក្តីប្រកាស តម្រូវឲ្យរោងចក្រដែលប្រើកម្មករមួយចំនួនគួរឲ្យកត់សម្គាល់ តាមកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាខ្លី (ហៅកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់ ឬFDCs នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា) ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីចំនួនកម្មករបម្រើការងារក្នុងមួយខែៗ ក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅ ដើម្បីបង្ហាញថា ចលនាចុះឡើងទាក់ទងនឹងការរកស៊ី នាំឲ្យមានការប្រើ FDCs ចំនួនច្រើន ។
  - ចេញសេចក្តីប្រកាសបំភ្លឺបញ្ជាក់ថា កម្មករកាត់ដេរធ្វើការនៅផ្ទះ មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករដទៃទៀត និងមានអាណត្តិតម្រូវឲ្យអ្នកម៉ៅការចេញភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា ពួកគេជាអ្នកធ្វើការងារផងដែរ ។
  - ចេញសេចក្តីប្រកាសតម្រូវឲ្យរោងចក្រ ផ្តល់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណការងារឲ្យកម្មករទាំងអស់ ចុះបញ្ជីកាលបរិច្ឆេតចាប់ផ្តើមពិតប្រាកដ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពទៀងទាត់ របស់វា ។

ស្តីពីសហជីព

- ពិនិត្យឡើងវិញ ដោយប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយសហជីពឯករាជ្យ និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) នូវនីតិវិធីចុះបញ្ជិការទាំងអស់ និងបំបាត់ការតម្រូវមិនចាំបាច់ធ្វើឲ្យស្មុគ្រស្មាញ (ដូចជា វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពី ការមិនដែលជាប់ទោសពីបទព្រហ្មទ័ណ្ឌ) ដែលរំលោភលើអនុសញ្ញា ILO លេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការធ្វើសមាគម។ ជាជំនួសយល់ព្រម និងផ្តល់ឲ្យយ៉ាងរហ័ស នូវអាជ្ញាប័ណ្ណសហជីព ដែលបានដាក់ពាក្យសុំហើយ ។

- បំបាត់ការតម្រូវឲ្យសហជីព ផ្តល់ព័ត៌មានឲ្យថៅកែ នូវអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកកាន់តំណែងទើបជាប់ឆ្នោតថ្មី ថាជាការតម្រូវឲ្យមានសម្រាប់ការចុះបញ្ជិការ ។ ប្រឹក្សាយោ-បល់ជាមួយអ្នកជំនាញការអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធការជូនដំណឹងជំនួសមួយ ដើម្បីធានាការការពារផ្លូវច្បាប់សម្រាប់សហជីព ។ ឧទាហរណ៍ ការជូនដំណឹងអាចត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យភាគីទីបីអព្យាក្រិតមួយ ដូចជាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិជាដើម ។

- រៀបចំ ដោយប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយសហជីពឯករាជ្យ និងគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) នូវប្រព័ន្ធនៃការចុះបញ្ជិការសហជីពដោយតម្លាភាព ដែលលក្ខន្តិកៈនៃពាក្យសុំនិមួយៗ អាចត្រូវធ្វើតាមអនឡាញបាន ។
- ធានាថា ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករអនុម័តដោយប្រទេសកម្ពុជា បានគោរពដោយពេញលេញទៅនឹងបទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងធានាថាកិច្ចដំណើរការធ្វើសេចក្តីព្រាងមានតម្លាភាព និងបញ្ចូលការប្រឹក្សាយោបល់ ជាមួយសហជីពកម្មករឯករាជ្យនិងអ្នកតស៊ូមតិសិទ្ធិការងារ ។

ស្តីពីអធិការកិច្ចការងារ

- កែលំអវិធីអធិការកិច្ចការងារ តាមរយៈការតាមដានរួមតាមកាលកំណត់ ជាមួយគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) និងយកចិត្តទុកដាក់ពិសេសចំពោះ៖
- ការប្រើម្តងហើយម្តងទៀតកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់,
    - ការបង្ខំឲ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង និងវិធានការសងសឹក ចំពោះការបដិសេធការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង,
    - ការត្អូញត្អែរអំពីលក្ខខ័ណ្ឌធ្វើការងារសម្រាប់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ រួមមានការរើសអើងក្នុងការជួល ការបន្តកិច្ចសន្យា ការដំឡើងថ្នាក់ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការរៀបចំកន្លែងសំណាក់សមរម្យសម្រាប់ធ្វើការ,
    - ការបដិសេធការឈប់សម្រាកពេលមានជម្ងឺ និងការកាត់បន្ថយដោយមិនសមមាត្រទៅលើរង្វាន់វត្តមាន, ការងារកុមារ, និង
    - ការត្អូញត្អែរអំពីការរើសអើងប្រឆាំងមេដឹកនាំសហជីព ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណ និងសហជីពទើបបង្កើតថ្មី ។
- ការដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈ និងទៀងទាត់ (ដូចជា ៤ ខែម្តង) ចំនួននៃរោងចក្រដែលបានធ្វើអធិការកិច្ច, ការរកឃើញនូវការរំលោភសិទ្ធការងារគន្លឹះ, និងវិធានការចាត់ឲ្យមានសម្រាប់ការអនុវត្ត ។ លក្ខខ័ណ្ឌនៃការដាក់បង្ហាញ គួរត្រូវបញ្ចប់ដោយការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយតួអង្គផ្សេងៗ រួមមានអ្នកតស៊ូមតិ, សហជីពឯករាជ្យ, និងគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ។
- ធានាឲ្យមានធនធានគ្រប់គ្រាន់ដល់អធិការការងារនៅភ្នំពេញ និងតាមខេត្តដទៃទៀត និងការដាក់បង្ហាញទៀតទាត់ នូវសេចក្តីប្រកាសអំពីការផ្តល់ឲ្យដោយឡែក និងការចំ-ណាយ រួមមានការសងការចាយវាយសម្រាប់អធិការរោងចក្រដែលបានចាយលុយផ្ទាល់របស់ខ្លួនជាមុន, ដើម្បីទប់ទល់ការសូកប៉ាន់ ។

អំពីសេចក្តីព្រួយបារម្ភទាក់ទងនឹង ជេនឌ័រ

- ចេញសេចក្តីប្រកាសមួយ ឬបទបញ្ជាក្រសួងសមរម្យដទៃទៀត រៀបចំការប្រឹក្សាយោ-បល់ជាមួយតួអង្គផ្សេងៗ រួមមានក្រសួងកិច្ចការនារី សហជីពឯករាជ្យ និងពួកអ្នកតស៊ូមតិសិទ្ធិការងារ ដែល៖
    - បង្កើតនិយមន័យរបស់ពាក្យ ការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ នៅកន្លែងធ្វើការ ចែងពីវិធានការទប់ស្កាត់ ដែលថៅកែគួរចាត់ឲ្យមាន, និងកំណត់នីតិវិធីជួសជុលសារទុក្ខ

ឯករាជ្យ ដែលថៅកែគួរបង្កើតឲ្យមាន ដើម្បីស៊ើបអង្កេត និងឆ្លើយតបទៅនឹងការប្តឹងអំពីការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញរបស់បុគ្គល ។

- បង្កើតការការពារប្រឆាំងការបណ្តេញកម្មករចោលមិនត្រឹមត្រូវ ស្របតាមអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លេខ ១៥៨ ស្តីពីការបញ្ឈប់ពីការងារតាមការផ្តួចផ្តើមរបស់ថៅកែ ឆ្នាំ ១៩៨២ ។
- រៀបចំធ្វើឲ្យមានវិធានការផ្តល់កន្លែងស្នាក់សម្រាប់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ ស្របតាមអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីការការពារមាតុភាព ឆ្នាំ ២០០០ ។

អំពីការងារកុមារ

- ធ្វើការជាមួយក្រសួងអប់រំ, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO), GMAC, អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល, និងអ្នកផ្សេងទៀត ដើម្បីលើកតម្កើងការអប់រំ និងដំណោះស្រាយដោយចិរ-ភាពចំពោះមូលហេតុជាមូលដ្ឋាន នៃការងារកុមារ រួមមានតាមរយៈកម្មវិធីគាំទ្រការធ្វើការងារ អភិវឌ្ឍន៍ ជំនាញ និងការបណ្តុះបណ្តាលឱកាសសម្រាប់កម្មករវ័យក្មេង ។

ជូនចំពោះក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

- ដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈ និងដោយទៀងទាត់ (ដូចជា ៦ ខែម្តង) ឈ្មោះ និងចំនួនកម្មករកាត់ដេរ និងធ្វើស្បែកជើង ដែលមានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដើម្បីឲ្យទាំងនេះអាចធ្វើការពិនិត្យឲ្យច្បាស់លាស់ ដោយក្រុមសិទ្ធិការងារ និងអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ ។
- ដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈ និងដោយទៀងទាត់ (ដូចជា ៤ ខែម្តង) អំពីសកម្មភាពផ្តួចផ្តើមណាមួយ ប្រឆាំងរោងចក្រកាត់ដេរនិងធ្វើស្បែកជើង ដែលមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា ជាពិសេសរោងចក្រដែលមានឈ្មោះក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាពនៃគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC)។
- ដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈ និងដោយទៀងទាត់ (ដូចជា ៦ ខែម្តង) ឈ្មោះម៉ាកសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង អន្តរជាតិទាំងអស់ មានប្រភពមកពីប្រទេសកម្ពុជា ។

ជូនចំពោះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

- តាមដាន និងចេញរបាយការណ៍អំពីការជឿនលឿនទៅមុខ ស្តីពីសកម្មភាពនៃការអនុវត្ត ផ្តួចផ្តើមគំនិតដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្រឆាំងរោងចក្រទាំងឡាយដែលមានឈ្មោះជារោងចក្រអនុវត្តកម្រិតទាបក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាព នៃគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC)។
- ពង្រីកអាណត្តិរបស់មូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាពនៃគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដោយដាក់បញ្ចូលរោងចក្រដែលគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញផង ។

- អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសេរីភាពនៃការទទួលបានព័ត៌មាន ដែលអនុលោមតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ, ប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយអង្គការសិទ្ធិមនុស្សជាតិ និងអន្តរជាតិ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ ។
- ដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈ និងដោយទៀងទាត់ (ដូចជា ៦ ខែម្តង) វិភាគទានទទួលបានទៅក្នុងមូលនិធិរដ្ឋាភិបាល និងចេញសេចក្តីណែនាំ តម្រូវឲ្យរដ្ឋមន្ត្រី និងអ្នករាជការជាន់ខ្ពស់ ប្រកាសអំពីប្រភពនៃចំណូល ផងដែរ ។
- បញ្ចប់ការហាមឃាត់ដោយមិនឈរលើច្បាប់ សេរីភាពក្នុងការធ្វើសមាគមនិងការជួបជុំគ្នាដោយសន្តិវិធី និងពិនិត្យឡើងវិញច្បាប់ស្តីពីបាតុកម្មដែលមានស្រាប់ ដើម្បីឲ្យការដាក់កំហិតណាមួយលើសេរីភាពទាំងនេះ គឺជាការចាំបាច់ដាច់ខាត សម្រាប់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងសមមាត្រទៅនឹងកាលៈទេសៈ ។
- ដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬផ្តន្ទាទោស សមស្រប លើសមាជិកនៃកម្លាំងសន្តិសុខទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រើកម្លាំងហួសហេតុ រួមមានការប្រើដោយគ្មានយុត្តិកម្មនូវកម្លាំងអាចធ្វើឲ្យស្លាប់ក្នុងរយៈពេលនៃការតវ៉ាកាលពីខែមករា ឆ្នាំ ២០១៤ ។
- បង្កើតយន្តការដោះស្រាយប្រាក់ខែអប្បបរមាត្រីភាគីមួយ ដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញតាមកាលកំណត់ និងផ្តល់អនុសាសន៍ដល់ការកែសម្រួលប្រាក់ខែអប្បបរមា ។ យន្តការដោះស្រាយប្រាក់ខែអប្បបរមា គួរបញ្ចូលឲ្យមានតំណាងកម្មករ យកចេញមកពីសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យ និងមានភាគីអ្នកសង្កេតការណ៍អព្យាក្រិតទី ៣ ដើម្បីរាយការណ៍អំពីនីតិវិធី ។
- ផ្តល់សច្ចាប័ណ្ណដល់ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១៥៨ ស្តីពីការបញ្ចប់ការងារតាមការផ្តើមគំនិតរបស់ថៅកែ លេខ ១៨៣ ស្តីពីការការពារមាតុភាព (ឆ្នាំ ២០០០) និងលេខ ១៣១ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ខែអប្បបរមា (ឆ្នាំ ១៩៨៣) ។

ជូនចំពោះម៉ាកអន្តរជាតិ

អំពីតម្លាភាព និងដំណោះស្រាយ សម្រាប់រោងចក្រម៉ៅការ

- ដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈអង្គភាពផលិតកម្មមានការអនុញ្ញាតទាំងអស់ លើមូលដ្ឋានទៀងទាត់ (ដូចជាកន្លះឆ្នាំម្តង) បង្ហាញអំពីកម្រិតផលិតកម្ម (ឧទាហរណ៍ តើអង្គភាពនោះ ជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់តូច មធ្យម ឬធំ) និងដាក់បង្ហាញ នៅពេលណាអង្គភាពត្រូវបានធ្វើអធិការកិច្ចថ្មីជាងគេបង្អស់ ដោយអ្នកតាមដានឯករាជ្យ ។
- បង្កើតប្រព័ន្ធការពារអ្នកផ្លុំកញ្ចែ សម្រាប់កម្មករ និងតំណាងសហជីព ដែលពញ្ញាក់ស្មារតីរបស់ម៉ាកចំពោះពួកអ្នកម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត ។ ប្រព័ន្ធគួរធានាថាកម្មករ និងតំណាងសហជីពទាំងអស់ ទទួលបានកិច្ចការពារសមរម្យ សម្រាប់រយៈពេលសមហេតុសមផល រួមមានតំណាងផ្លូវច្បាប់ ដើម្បីការពារប្រឆាំងការប្តឹងវាយប្រហារផ្ចេសផ្ចាស និងបណ្តឹងពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ដោយរោងចក្រ, ប្រាក់ខែរួមមានប្រាក់ខែអប្បបរមា, ការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសមហេតុសមផល និងការបង់ថ្លៃសម្រាប់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង, និងក្នុងករណីកម្មករត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារ បន្ទាប់ពីបានរាយការណ៍អំពីកិច្ចសន្យាម៉ៅការ ឲ្យគេមានលទ្ធភាពធ្វើការកន្លែងមួយផ្សេងនៅក្បែរៗទីនោះ ។
- ធានាថារោងចក្រម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត ដែលម៉ាកបានទទួលដំណឹង និងត្រូវរាយការណ៍ឲ្យសេវាកម្មតាមដាន និងផ្តល់យោបល់ របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែករាយន

ភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ។ ក្នុងករណីធ្វើបាន និងសមស្រប ម៉ាកគួររួមចំណែកក្នុងការតាមដាន និងដោះស្រាយកែលំអក្នុងរយៈពេលសមស្របណាមួយ មុននឹងបញ្ឈប់ផលិតកម្ម ឬបញ្ចប់ការទាក់ទងពាណិជ្ជកម្ម ។

- ធានាថារោងចក្រទាំងអស់ ដែលទទួលការងារម៉ៅការដែលគ្មានការអនុញ្ញាត សម្រាប់រយៈពេលជាក់លាក់ណាមួយ (ឧទាហរណ៍ ក្នុងមួយឆ្នាំកន្លងទៅ) ត្រូវបានរាយការណ៍ទៅសេវាកម្មតាមដាន និងផ្តល់យោបល់ របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) និងសេវាកម្មទីប្រឹក្សា មិនថាតើបច្ចុប្បន្នរោងចក្រទទួលផលិតម៉ៅការឲ្យម៉ាកឬទេ ។
- ធានាថារោងចក្រម៉ៅការគ្មានការអនុញ្ញាត ដែលម៉ាកបានដឹង ត្រូវបានរាយការណ៍ជាផ្លូវការទៅក្រសួងការងារ ដើម្បីតាមដាន និងចាត់វិធានការអនុវត្ត ។
- តស៊ូមតិជាមួយគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដើម្បីចុះបញ្ជីជាសាធារណៈនូវឈ្មោះម៉ាក ដែលមានប្រភពមកពីរោងចក្រដែលតាមដានដោយគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដើម្បីសម្រួលដល់តម្លាភាពកាន់តែប្រសើរ សម្រាប់ខ្សែផ្គត់ផ្គង់របស់ម៉ាក ។
- ធ្វើវិសោធកម្មក្រមសីលធម៌ សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីការពារកម្មករក្នុងរោងចក្រម៉ៅការ ។

អំពីការអនុវត្តត្រឹមត្រូវក្នុងរឿងការងារ និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម

- ចុះបញ្ជីអង្គភាពផលិតមានការអនុញ្ញាតទាំងអស់ជាមួយ គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) (រួមទាំងពួកគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញផង) និងកែលំអការទិញ និងការប្រើប្រាស នូវសេវាកម្មតាមដានរោងចក្រ និងផ្តល់យោបល់ នៃគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ។
- ធានាថាកិច្ចសន្យាអំពីតម្លៃ និងប្រភព ឆ្លុះបញ្ចាំងដោយគ្រប់គ្រាន់ និងបញ្ចូលតម្លៃដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ចាយសម្រាប់ការងារ និងការអនុវត្តត្រឹមត្រូវចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាព។ ទាំងនេះគួរតែរួមមាន តម្លៃនៃប្រាក់ខែអប្បបរមា, តម្លៃការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ ។ កិច្ចខិតខំទាំងនេះ គួរចាត់ឲ្យមានឡើង ដោយប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយក្រុមសិទ្ធិការងារ និងសហជីពឯករាជ្យ ។
- ពិនិត្យឡើងវិញក្រមសីលធម៌សម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និង, បើមិនទាន់ត្រូវបញ្ជាក់ក្នុងក្រមទេ, បូកបញ្ចូលបទបញ្ញត្តិដូចខាងក្រោម៖
  - អនុប្រយោគហាមឃាត់មិនឲ្យប្រើដោយខុសច្បាប់នូវកិច្ចសន្យាធ្វើការម្តងម្កាល និងមានថេរវេលាមានកំណត់ (FDCs) និងរួមដើម្បីជាវិធានការដើម្បីបង្វាងមិនឲ្យមានការការពារការងារ ។
  - ភាសាកំហិតការប្រើ FDCs ទៅនឹងការងារតាមរដូវ និងបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់កម្មករទាំងអស់ និងធ្វើឲ្យមានការលើកទឹកចិត្តឲ្យប្រើប្រាស់នូវកិច្ចសន្យាគ្មានកំណត់មានថេរវេលា ។ ទំនាក់ទំនងផ្តល់ដំណឹងដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងអស់ថា ការជួលកម្មករប្រុស ជាទូទៅតែតាមកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាមានកំណត់ គឺជាការរើសអើង ។

- អនុប្រយោគដែលគួរឲ្យមើលឃើញនូវ ភាពខុសគ្នារវាងគោលដៅផលិតកម្មសមហេតុផល និងមិនសមហេតុផល ដែលមិនខ្វល់នឹងសិទ្ធិកម្មករ ។

- ធានាថាអ្នកផ្គត់ផ្គង់កំណត់គោលដៅផលិតកម្មជាមុន ដែលឲ្យមានការសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ក្នុងថ្ងៃធ្វើការស្របតាមសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋាន និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ រួមមានការឈប់ដើម្បីសម្រាក, ផឹកទឹក, និងទៅបង្គន់ និងដែលបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយមិនផ្តល់ឲ្យមានការទាមទារឲ្យកម្មករធ្វើការប្រពលវប្បកម្ម និងមិនសមហេតុសមផល ។

- រៀបចំ ឬបង្កើន កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអ្នកមានពាក់ព័ន្ធក្នុងស្រុក ដើម្បីបំបាត់ការងារកុមារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ រួមមានធ្វើការជាមួយមន្រ្តីរដ្ឋាភិបាល, អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល, និងអ្នកផ្សេងទៀត ។ សេចក្តីផ្តើមគំនិតគួរផ្តោតទៅលើការទប់ស្កាត់ការងារកុមារ តាមរយៈការកែលំអការទទួលបានការអប់រំបឋមសិក្សា និងមធ្យមសិក្សា និងកម្មវិធីកសាងមុខជំនាញតាមការជ្រើសរើស ។

ជូនចំពោះគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(BFC)

- រៀបចំឲ្យមានគំរូនៃការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានជម្រើស និងផែនការចងពេលវេលា ដើម្បីចែកចាយរបាយការណ៍តាមដានរោងចក្ររបស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ជាមួយសហជីពរោងចក្រ ។ ក្នុងរយៈពេលចន្លោះ ផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ អំពីការរកឃើញ តាមដានរោងចក្រទៅដល់សហជីព និងយ៉ាងហោចណាស់ទៅដល់ពួកកម្មករ ដែលជាផ្នែកនៃការពិភាក្សាដែលគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) បានធ្វើក្នុងនិងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ។

- ផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានបានមកពីបញ្ជីរោងចក្រ ក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាព ស្តីពីបញ្ហាសំខាន់ស្លាប់រស់ ទៅដល់សហជីព និងកម្មករ ក្នុងទ្រង់ទ្រាយដែលអាចរកបាន និងសមស្រប ។

- រៀបចំគោលការណ៍ណែនាំ ដោយប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយកម្មករ តំណាងសហជីពឯករាជ្យ និងសកម្មជនសិទ្ធិការងារ ក្នុងបំណងពង្រឹងយន្តការសម្រាប់ធ្វើសម្ភាសន៍ក្រៅបរិវេណ ជាមួយកម្មករ ក្នុងពេលនៃការតាមដានថ្នាក់រោងចក្ររបស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ។

- ពន្យល់ និងអនុវត្ត ផែនការមានពេលវេលាកំណត់ ដើម្បីពង្រីកអាណត្តិតាមដាន ទៅកាន់រោងចក្រកាត់ដេរ និងស្បែកជើងទាំងអស់ មិនថាពួកគេមានឬគ្មានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញទេ ។

- ពង្រីកបញ្ជីរោងចក្រមានកម្រិតអនុវត្តទាប អំពីមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាព ដើម្បីបញ្ចូលកម្រិតទាប ២០% នៃរោងចក្រដែលកំពុងប្រព្រឹត្តមិនបានល្អ ។

- ពង្រីកព័ត៌មានតាមដាននៅក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលៈ
  - ឈ្មោះប្រភពដើមនៃម៉ាក ។
  - តើរោងចក្របានទិញសេវាកម្មផ្តល់យោបល់របស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ឬទេ ។

- តើគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) បានជូនដំណឹងដល់ម៉ាកមានពាក់ព័ន្ធ ពីការរំលោភសិទ្ធិការងារ និង, រហូតមកទល់ពេលនេះ, គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) បានទទួលចម្លើយណាមួយពីម៉ាកដែរឬទេ ។
- តើម៉ាកបានផ្តល់វិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុ ឲ្យរោងចក្រទិញសេវាកម្មផ្តល់យោបល់ និងថាប៉ុន្មានភាគរយនៃតម្លៃដែលពួកគេរ៉ាប់រង ។
- ការរីកចម្រើននៃការកែឲ្យល្អ និងវិភាគទានរបស់ម៉ាក ចំពោះការនេះ ។

- បញ្ចូលឈ្មោះម៉ាក ដែលមានប្រភពមកពីរោងចក្រ ដែលគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) តាមដាន ក្នុងបញ្ជីសាធារណៈ របស់រោងចក្រ ដែលគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) តាមដាន ។

- បង្កើតមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាពសម្រាប់ម៉ាក ដែលបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មានទៀងទាត់តាមកាលកំណត់ ដូចខាងក្រោមនេះ៖
  - ចំនួននៃរបាយការណ៍តាមដានដោយគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដែលម៉ាកបានទិញប្រចាំឆ្នាំ និងឈ្មោះរោងចក្រមានពាក់ព័ន្ធ ។
  - ចំនួនម៉ាកដែលបានរួមវិភាគទានទិញសេវាកម្មផ្តល់យោបល់ ដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬរោងចក្រម៉ៅការ និងចំនួនភាគរយនៃតម្លៃទាំងអស់ចំណាយដោយម៉ាកក្នុងករណីនិមួយៗ។
  - ឈ្មោះម៉ាកដែលមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងការអញ្ជើញរបស់គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ឲ្យទិញជាប្រចាំនូវសេវាកម្មតាមដានរបស់ គម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដែលខកខានមិនបានឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីព្រួយបារម្ភ ដែល BFC បានលើកឡើង អំពីរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ដោយឡែកនិមួយៗ ។

- ដឹកនាំឲ្យមានសិក្សាអំពីការបង្ខំឲ្យធ្វើការក្រៅម៉ោង ការប្រើកូតាផលិតកម្ម និងជំហានរបស់រោងចក្រឆ្ពោះទៅផ្តល់ឲ្យនូវអត្រាប្រាក់ឈ្នួល តាមទំហំការងារដែលបានធ្វើបន្ទាប់ពីការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

ជូនចំពោះសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា

- ដាក់បង្ហាញជាសាធារណៈ និងដោយទៀងទាត់ និងអាចរកបាន ពីគេហទំព័ររបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC) នូវបញ្ជីបច្ចុប្បន្នភាពនៃសមាជិក GMAC ទាំងអស់ រួមមានសមាជិកជារោងចក្រម៉ៅការផង ។

- អនុម័ត និងធ្វើគោលនយោបាយលាយលក្ខណ៍អក្សរជាសាធារណៈ ហាមមិនឲ្យប្រើ FDCs ខុសច្បាប់ និងសកម្មភាពរើសអើងប្រឆាំងកម្មករ ដូចជាដាក់វិន័យ ឬបណ្តេញកម្មករដោយឈរលើការមានផ្ទៃពោះ ឬជាសមាជិកសហជីព ។

- អនុម័ត និងធ្វើគោលនយោបាយលាយលក្ខណ៍អក្សរជាសាធារណៈ លំអិតអំពីទោសកម្មធ្វើដោយ GMAC ទៅលើសមាជិកមាននៅក្នុងបញ្ជីថាមានការអនុវត្តកម្រិតទាបក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាព ក្នុងគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) រួមមានការផាកពិន័យ ការបាត់បង់បុព្វសិទ្ធិ និងការព្យួរមន្ត្រីក្រុមហ៊ុនពីឋានៈជាមេដឹកនាំ GMAC និងក្រុមហ៊ុនមកពីសមាជិកភាពទូទៅ នៃ GMAC ។ ការព្យួរ

គួររក្សាឲ្យស្ថិតនៅនឹងកន្លែង រហូតដល់ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានដកចេញពីក្នុងបញ្ជីនៃការអនុវត្តកម្រិតទាប ។

- អនុម័ត និងធ្វើគោលនយោបាយលាយលក្ខណ៍អក្សរជាសាធារណៈ ដាក់ពិន័យលើក្រុមហ៊ុនសមាជិក GMAC ដែលមិនធ្វើតាមការរកឃើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្រុមហ៊ុនចូលរួមក្នុងការប្រព្រឹត្តប្រឆាំងសហជីព ។
- គាំទ្រកម្មវិធីការយល់ដឹងក្នុងរោងចក្រសមាជិក ប្រឆាំងការធ្វើទុកបុកម្នេញផ្លូវភេទ និងរូបភាពដទៃទៀតនៃការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ នៅកន្លែងធ្វើការ ។

ជូនចំពោះសហជីព

- លើកតម្កើង និងបង្កើតឱកាសសម្រាប់ការចូលរួមដោយស្មើភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការដឹកនាំសហជីព នៅថ្នាក់រោងចក្រ សហព័ន្ធ និងសម្ព័ន្ធ រួមមានតាមរយៈការអនុម័តគោលនយោបាយរបស់សហជីពថ្មី ។
- បង្កើតគណកម្មាធិការយ៉ិនឌ័រ នៅថ្នាក់រោងចក្រ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មការិនី អំពីសេចក្តីព្រួយបារម្ភទាក់ទងដោយជាក់លាក់នឹងយ៉ិនឌ័រក្នុងកន្លែងធ្វើការ រួមមានការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ នៅកន្លែងធ្វើការ ។
- រៀបចំឲ្យមានយុទ្ធវិធីដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករធ្វើការតាមផ្ទះ អាចចូលរួមក្នុងសហជីព និងមានតំណាងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងចេញពីការចរចាជាសមូហភាព ។

ជូនចំពោះសហភាពអឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា ជប៉ុន និងប្រទេសដទៃទៀត ដែល ក្រុមហ៊ុន សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង មានប្រភពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

- អនុម័តច្បាប់ ឬបទបញ្ជា ដើម្បីតម្រូវឲ្យអ្នកទិញសម្លៀកបំពាក់អន្តរជាតិរស់នៅក្នុងប្រទេស ដោយឲ្យដាក់បង្ហាញជាទៀងទាត់ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឈ្មោះនៃឈ្មោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកម៉ៅការ ជាសកលរបស់ពួកគេ និងស្ថានភាពនៃការធ្វើអធិការកិច្ចដោយអ្នកតាមដានឯករាជ្យ ក្នុងពេលនៃការដាក់បង្ហាញនោះ ។
- អនុម័តគោលនយោបាយស្តីពីប្រភពមួយ សម្រាប់ការទិញដោយរដ្ឋាភិបាល ដែលក្នុងចំណោមអ្វីៗ ទាំងអស់នោះ តម្រូវឲ្យក្រុមហ៊ុនបង្ហាញនិងធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព អំពីឈ្មោះនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងពួកអ្នកម៉ៅការ ជាសកលរបស់ពួកគេ និងស្ថានភាពនៃការធ្វើអធិការកិច្ចដោយអ្នកតាមដានឯករាជ្យ ក្នុងពេលនៃការដាក់បង្ហាញនោះ ។
- ប្រទេសនៃសហភាពអឺរ៉ុបទាំងអស់ គួរចាត់យកជំហានដើម្បីដាក់បញ្ចូលសេចក្តីណែនាំរបស់ EU ឆ្នាំ ២០១៤ ស្តីពីការដាក់បង្ហាញព័ត៌មានមិនហិរញ្ញវត្ថុ និងពហុគុណទៅក្នុងច្បាប់ជាតិជាប្រញាប់ ។
- គាំទ្រសេចក្តីស្នើនៅអង្គការគ្រប់គ្រងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឲ្យបង្កើតបទដ្ឋានស្តីពី "ហឹង្សាប្រឆាំងស្ត្រី និងបុរស ក្នុងពិភពការងារ" ដែលនិយមន័យនៃហឹង្សាមានមូលដ្ឋានពីយ៉ិនឌ័រ មានបញ្ចូលជាពិសេសការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញ ។

ជូនចំពោះអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទីភ្នាក់ងារអង្គការសហប្រជាជាតិ ក្រុមធនាគារពិភពលោក ធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងប្រទេសផ្តល់ជំនួយពហុភាគី និងទ្វេភាគី ដល់ប្រទេសកម្ពុជា ដទៃទៀត

- ពិភពលោក ធ្វើការជាមួយគម្រោងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (BFC) ដើម្បីអនុវត្តអនុសាសន៍ខាងលើ និងពិចារណាផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ការពង្រីកជាលំដាប់នៃ BFC ដើម្បីធានាថាកម្មវិធីតាមដានវា និងសេវាកម្មផ្តល់យោបល់ ពង្រីកទៅដល់រោងចក្រទាំងអស់ មិនថាតើវាមានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញឬអត់ទេ ។
- បង្កើតដោយប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយសកម្មជនសិទ្ធិការងារនិងកម្មករ កម្មវិធីនៃការយល់ដឹងពិសេស និងសេចក្តីណែនាំបច្ចេកទេសដើម្បីទប់ស្កាត់ និងស្វែងរកដំណោះស្រាយចំពោះ ការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទ និងទម្រង់ដទៃទៀតនៃការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញក្នុងកន្លែងធ្វើការ ។
- លើកទឹកចិត្តដោយសកម្មការចូលរួមរបស់ស្ត្រី ក្នុងការដឹកនាំសហជីព និងលើកទឹកចិត្តដល់ការបណ្តុះបណ្តាល ការបង្កើតការយល់ដឹង និងការរៀបចំយន្តការដាក់ពាក្យបណ្តឹងកម្រិតរោងចក្រប្រឆាំងការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ ។
- ជួយដល់ការខិតខំរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាព តម្លាភាព និង គណនេយ្យភាព របស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីអនុវត្តអនុសាសន៍ខាងលើ រួមមានការវាយតម្លៃការងារអធិការកិច្ច តាមរយៈអធិការកិច្ចរួម ជាមួយ BFC ។
- ចាត់តាំងតាមកាលកំណត់ឲ្យមានការសិក្សា ដើម្បីវិភាគនិន្នាការនៃតម្លៃសម្លៀកបំពាក់ ប្រាក់ខែ និង តម្លៃជីវភាព នៅក្នុងប្រទេសនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ធំៗ ដើម្បីសម្រួលដល់ការប្រៀបធៀបតម្លៃនៃម៉ាកសម្លៀកបំពាក់អន្តរជាតិ និងដើម្បីជម្រុញឲ្យមានការប្រព្រឹត្តល្អ ។
- គាំទ្រការស្ទង់មតិ កម្មករកម្ពុជាធ្វើការតាមផ្ទះ រួមមានកម្មករកាត់ដេរតាមផ្ទះ ដើម្បីធានាថាកម្មករប្រភេទនេះ ត្រូវបានរាប់ចំនួន និងសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានយកចិត្តទុកដាក់ ។
- ចាត់ឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ដោយត្រឹមត្រូវ ទៅលើគំរោងការរបស់រដ្ឋាភិបាល និងផ្នែកឯកជន ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីធានាថាគំរោងការ ឬការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន មិនត្រូវបានគាំទ្រដោយផ្ទាល់ ឬ ដោយប្រយោល ដល់ការរំលោភសិទ្ធិការងារ ។ ការនេះគួរបញ្ចូលការវាយតម្លៃហានិភ័យនៃសិទ្ធិការងារ ក្នុងសកម្មភាពនិមួយៗ មុនការអនុម័តគំរោងការ និងពេញមួយជីវិតនៃការអនុវត្តគំរោងការ រកឲ្យឃើញវិធានការ ដើម្បីជៀសវាង ឬសម្រាលហានិភ័យ និងត្រួតមើលដោយសព្វមុខគំរោងការ រួមមានតាមរយៈការរាយការណ៍របស់ភាគីទី ៣ ឯករាជ្យ នៅពេលហានិភ័យត្រូវបានរកឃើញ ៕