



**BetterFactories**

Cambodia

**របាយការណ៍ឆ្នាំ ២០១៧ ៖  
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ  
ប្រសើរនៅកម្ពុជា**

---



International  
Labour  
Organization



**International  
Finance  
Corporation**  
WORLD BANK GROUP

**ILO CATALOGUING IN PUBLICATION DATA**

Better Factories Cambodia: an industry and compliance review / International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO, 2017

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

International Labour Office; International Finance Corporation

clothing industry / textile industry / working conditions / workers' rights / labour legislation / ILO Convention / international labour standards / comment / application / Cambodia

08.09.3

រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១៧ បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ (២០១៧)

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទទួលបានការរក្សាសិទ្ធិ ដោយអនុលោមតាមពិធីសារទីពីរនៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិលើកម្មសិទ្ធិបញ្ជាជាសកល ។ តែទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី ដំណកស្រង់ខ្លីៗពីការបោះពុម្ពទាំងនេះអាចត្រូវបានផលិតឡើងវិញ ដោយពុំចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតឡើយ ក្រោមលក្ខខណ្ឌដែលប្រភពនៃការដកស្រង់នោះ ត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ ។ ចំពោះការផលិតឡើងវិញ ឬការបកប្រែត្រូវដាក់ពាក្យសុំទៅកាន់ផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយ (សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត) នៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ CH-1211 Geneva 22 ប្រទេសស្វីស ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org) ។ សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សូមស្វាគមន៍ការដាក់ពាក្យសុំទាំងអស់ ។

បណ្តាល័យ ស្ថាប័ន និងអ្នកប្រើប្រាស់ផ្សេងៗទៀត ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយនឹងអង្គការនៃសិទ្ធិលើការផលិតឡើងវិញ អាចធ្វើការចែកចម្លងបានដោយអនុលោមតាមអាជ្ញាប័ណ្ណដែលផ្តល់ឱ្យពួកគេដើម្បីគោលបំណងនេះ ។ សូមចូលទៅកាន់ [www.ifro.org](http://www.ifro.org) ដើម្បីស្វែងរកអង្គការនៃសិទ្ធិលើការផលិតឡើងវិញក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក ។

កាតាឡុករបស់ ILO ក្នុងទិន្នន័យសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ៖ ការពិនិត្យឡើងវិញលើភាពអនុលោម និងឧស្សាហកម្ម/ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ - Geneva: ILO, 2017

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់/ឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌ/លក្ខខណ្ឌការងារ/សិទ្ធិកម្មករនិយោជិត/ច្បាប់ស្តីពីការងារ/អនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ/បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ/មតិយោបល់/ការដាក់ពាក្យសុំ/ប្រទេសកម្ពុជា

08.09.3

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការលើកមកបង្ហាញនូវសម្ភារៈនានានៅក្នុងនោះ មិនបង្ហាញអំពីទស្សនៈយោបល់របស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ រឺស័យ ឬប្រាំដែននៃសិទ្ធិអំណាចរបស់ប្រទេសនោះឡើយ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ត្រៃដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ ។

ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សាអត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខា និងអត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀត គឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិលើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពនោះទេ ។ ការយោងទៅរកឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្មហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិនកំណត់អំពីការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិទេ ហើយការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរការណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវភៅធំៗ ឬការិយាល័យប្រចាំប្រទេសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-1211 Geneva 22 ប្រទេសស្វីស ។ សៀវភៅ និងបញ្ជីរាយឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃនៅអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ។

សូមមើលវិបសាយរបស់យើងខ្ញុំ ៖ [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)  
រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១៧ បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ (២០១៧)

# សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទទួលបានមូលនិធិពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដូចជា (តាមលំដាប់អក្សរ) ៖

- ◆ ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម អូស្ត្រាលី
- ◆ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- ◆ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា
- ◆ ក្រសួងសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ សេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ អាជីវកម្ម
- ◆ ក្រសួងការបរទេស ហូឡង់
- ◆ ក្រសួងការងាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរជាសកល គឺត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈ អង្គការអន្តរជាតិ

ខាងការងារ និង សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុ (IFC) ដោយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម (នៅលំដាប់អក្សរ)៖

- ◆ ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម អូស្ត្រាលី
- ◆ ក្រសួងការបរទេស ហូឡង់
- ◆ រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច (SECO) ប្រទេសស្វីស
- ◆ ក្រសួងការងាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក

**មាតិកា**

**តារាង ក្រាហ្វ និងតួលេខ** ..... ៣

**សង្ខេបលទ្ធផលការងារ** ..... ៤

    ទិដ្ឋភាពរួមនៃកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ..... ៦

**ផ្នែកទី ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម** ..... ៧

    បរិបទស្ថាប័ន ..... ៨

    និន្នាការឧស្សាហកម្ម ..... ៨

    ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ..... ៩

    ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ..... ១០

    ច្បាប់ នីតិវិធី និងយុត្តិសាស្ត្រស្តីពីវិវាទការងារ ..... ១០

    ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ..... ១១

    ការធ្វើដំណើរ ..... ១១

    កិច្ចគាំពារសង្គម ..... ១២

    ការគូសបញ្ជាក់ពីកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ..... ១២

    បទដ្ឋានបទដ្ឋានគុណភាព និងគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ BFC ..... ១២

    ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មី ..... ១២

    ការធានាគុណភាព និងការពង្រឹងជំនាញ ..... ១២

    ការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ..... ១៣

    វិសាលភាពឧស្សាហកម្ម ..... ១៤

**វឌ្ឍនភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ BFC** ..... ១៥

    គោលបំណងទី ១ ៖ ការពង្រីកផលប៉ះពាល់តាមរយៈការងារកម្រិតរោងចក្រ ..... ១៥

    គោលបំណងទី ២ ៖ ការពង្រឹងនិរន្តរភាពស្ថាប័នរបស់កម្មវិធី ..... ១៦

    គោលបំណងទី ៣ ៖ ការបង្កើតភាពជាដៃគូសម្រាប់ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងអនាគតរបស់វិស័យនេះ ..... ១៦

    គោលបំណងទី ៤ ៖ ការបង្កើនមូលដ្ឋានចំណេះដឹង និងការចេញផ្សាយ ..... ១៧

**ការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម** ..... ១៨

    រោងចក្រក្នុងភាគសំណាក់ ..... ១៨

    រោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធីវាយតម្លៃរបស់ BFC (តាមខេត្ត) ..... ១៩

**ផ្នែកទី ២ ៖ ខ្លឹមសារសេចក្តីស្តីពីភាពអនុលោម** ..... ១៩

    វិធីសាស្ត្រ ..... ១៩

    ការគណនាភាពមិនអនុលោម ..... ២១

    ដែនកំណត់នៃដំណើរការវាយតម្លៃ ..... ២១

**ផ្នែកទី ៣ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន** ..... ២៥

**លទ្ធផលការងារ** ..... ២៦

    ពលកម្មកុមារ ..... ២៦

    ការរើសអើង ..... ២៧

    ពលកម្មដោយបង្ខំ ..... ២៨

    សេរីភាពបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព ..... ២៩

    ការឈប់សម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ..... ៣០

    សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ..... ៣១

    ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលការងារគិតតាមបុរេ ..... ៣៣

    កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស ..... ៣៣

    នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា ..... ៣៣

    កិច្ចសន្យា វិន័យ និងវិវាទ ..... ៣៤

    កិច្ចសន្យាការងារ ..... ៣៥

    ការបញ្ឈប់ពីការងារ ..... ៣៦

    សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ..... ៣៦

    ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន ..... ៣៧

    សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ..... ៣៨

    ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ..... ៣៨

    បរិក្ខារសុខុមាលភាព ..... ៣៨

    បរិយាកាសការងារ ..... ៣៩

    ម៉ោងធ្វើការ ..... ៤០

    ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ..... ៤១

    ការងារបន្ថែមម៉ោង ..... ៤១

**ផ្នែកទី ៤ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន** ..... ៤២

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ក ៖ តារាងលម្អិត** ..... ៤៤

    ឧបសម្ព័ន្ធទី ១ ..... ៤៦

    ឧបសម្ព័ន្ធទី ២ ..... ៤៧

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ខ ៖ ពេលវេលាដែលកំពុងដំណើរការ និងបានចុះឈ្មោះជាមួយពេលវេលាប្រកាន់តែប្រសើរនៃកម្ពុជា** ..... ៤៨

**ឧបសម្ព័ន្ធទី គ ៖ តារាងអ្នកបញ្ជាទិញដែលបានចូលរួម** ..... ៥៨

**តារាង ក្រាហ្វ និងតួលេខ**

**តារាងទី ១ ៖** ការមិនអនុលោមទៅនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ២០១២-២០១៦

**តារាងទី ២ ៖** កំណើនក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ)

**តារាងទី ៣ ៖** សកម្មភាពធ្វើកូដកម្មដែលរាយការណ៍ដោយសមាជិកសមាគមរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ)

**តារាងទី ៤ ៖** ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

**តារាងទី ៥ ៖** ស្ថានភាពផ្តល់សេវាសំខាន់ៗរបស់ BFC សម្រាប់របាយការណ៍សំយោគទី ៣៣ និង ៣៤

**តារាងទី ៦ ៖** ផ្នែកដែលស្ថិតក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ BFC (របាយការណ៍សំយោគទី ៣៣ និង ៣៤)

**តារាងទី ៧ ៖** ការប្រែប្រួលភាគរយគិតជាភាគរយនូវរាយការណ៍ជាសាធារណៈចាប់តាំងពីការអនុវត្តនៅ ឆ្នាំ ២០១៤

**តារាងទី ៨ ៖** បញ្ហាធំៗនៃភាពមិនអនុលោម

**តារាងទី ៩ ៖** ខ្លឹមសារសង្ខេបផ្នែកដែលភាពមិនអនុលោមមានកម្រិតទាប

**តារាងទី ១០ ៖** ផ្នែកដែលមានការប្រែប្រួលភាពអនុលោម

**តារាងទី ១១ ៖** ខ្លឹមសារលម្អិតស្តីពីលទ្ធផលការងារ ៖ ករណីបញ្ជាក់ពីពលកម្មកុមារ

**ក្រាហ្វទី ១ ៖** ចំនួនកម្មករនិយោជិត និងរោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធី BFC

**ក្រាហ្វទី ២ ៖** ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងមួយរោងចក្រ

**ក្រាហ្វទី ៣ ៖** អត្រានៃភាពមិនអនុលោម តាមចំណុចនៃភាពអនុលោម

**ក្រាហ្វទី ៤ និងទី ៥ ៖** ការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព

**ក្រាហ្វទី ៦ ៖** ភាគរយរោងចក្រដែលភាពអនុលោម មានកម្រិតទាប

**រូបលេខ ១ ៖** កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយសង្ខេប (BFC)

**រូបលេខ ២ ៖** រោងចក្រដែលស្ថិតក្រោមកម្មវិធីវាយតម្លៃរបស់ BFC (តាមខេត្ត)

### សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺជាភាពជាដៃគូរវាងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងសាធារណៈវិទ្យាស្ថានជាតិ។ គម្រោងនេះបានចាប់ផ្តើមធ្វើការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យលើលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ។ ការចុះវាយតម្លៃទាំងនេះមានគោលបំណងបង្កើនភាពអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារក្នុងវិស័យនេះ និងបង្កើតឱ្យមានឧស្សាហកម្មកាន់តែល្អប្រសើរមានសុវត្ថិភាព និងប្រាក់ចំណេញកាន់តែច្រើន។ គម្រោងនេះផ្តល់ការគាំទ្រដល់រោងចក្រដែលខិតខំធ្វើការកែលម្អតាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលធ្វើឡើងតែម្តង ឬការគាំទ្ររយៈពេលវែងតាមរយៈសេវាផ្តល់ប្រឹក្សារបស់ខ្លួន។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរផ្សេងទៀត បានរៀបចំរបាយការណ៍សំយោគដែលចេញផ្សាយជាសាធារណៈជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ របាយការណ៍ទាំងនេះ មានគោលដៅបង្ហាញនូវព័ត៌មានតម្លាភាព ដល់គ្រប់អ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់កម្មវិធីទាំងអស់អំពីស្តង់ដារការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រដែលចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនេះ។ ការស្រាវជ្រាវឯករាជ្យដែលរៀបចំឡើងដោយកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ បង្ហាញថាការរាយការណ៍ជាសាធារណៈបែបនេះ រួមចំណែកឱ្យមានការកែលម្អជាប្រចាំគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវកម្រិតនៃភាពអនុលោមតាមរោងចក្រ។

របាយការណ៍សំយោគទី ៣៤ នេះលើកឡើងពីការវាយតម្លៃ ដែលបានធ្វើឡើងក្នុងរោងចក្រចំនួន ៣៩៥ សម្រាប់រយៈពេលពីខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ រហូតដល់ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ និងបង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗពីការវាយតម្លៃទាំងនេះនៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម។

ក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ BFC បានវិនិយោគយ៉ាងច្រើនលើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ជាពិសេសការសើបអង្កេតលើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងជំនាញសម្ភាសន៍ បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការងារ ផលិតភាព និងសមភាពយេនឌ័រ និងការរើសអើង។ គេរំពឹងថា ផ្នែកមួយចំនួនខាងលើដែលបង្ហាញពីកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមកាន់តែច្រើន ដូចជា សេរីភាពបង្កើតសមាគម ពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុង និងការបង្កើនជំនាញរបស់អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសរបស់ BFC ដើម្បីកំណត់ការបំពានលើច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកត់ត្រាលទ្ធផលរកឃើញស្តីពីភាពមិនអនុលោម។

ខាងក្រោមនេះគឺជាលទ្ធផលសង្ខេបដែលរកឃើញសំខាន់ៗ បង្ហាញក្នុងរបាយការណ៍នេះ៖

ទិន្នន័យថ្មីបំផុតពី មូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាព បង្ហាញថា នៅតែមានការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់។ ចំនួនរោងចក្រដែលអនុលោមតាមប្រការសំខាន់ៗទាំងអស់ បានកើនឡើងប្រមាណ ៣០%-៤៦% ចាប់តាំងពីមានការចេញផ្សាយរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ ហើយចំនួនករណីបំពានលើបញ្ហាសំខាន់ៗទាំង ២១ ចំណុច បានថយចុះពី ២៨១ មកត្រឹម ១៩៧ ករណីក្នុងអំឡុងពេលដូចគ្នានេះ។ របាយការណ៍នេះគូសបញ្ជាក់ផងដែរថា មិនមែនមានភាពប្រសើរឡើងលើគ្រប់ប្រការសំខាន់ៗនោះទេ ប៉ុន្តែគឺប្រការសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងទឹកស្អាតសម្រាប់បរិភោគ។ ភាគរយរោងចក្រ ដែលមិនសូវមានភាពអនុលោមក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ពោលគឺរោងចក្រដែលមានពិន្ទុតម្លាតបំផុត ២ ក្រោមមធ្យមភាពនៃបញ្ហាសំខាន់ៗ ទាំង៥២ ចំណុច បានថយចុះពីជិត ១០% មុន

ពេលមានការចេញផ្សាយរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ មកត្រឹម ៤,៣% នៅខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧។ គួរកត់សម្គាល់ថា តួលេខនេះជាកំណើនតិចតួចធៀបនឹងចន្លោះអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ពីមុន និងការចេញផ្សាយរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្ន។ BFC និងដៃគូរបស់ខ្លួនគួរពិនិត្យតាមដានលម្អិតលើលទ្ធផលនៃអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍បន្ទាប់ និងបន្តកិច្ចសហការស្និតស្នាលដើម្បីធានាថា រោងចក្រដែលមិនសូវមានភាពអនុលោមទាំងនោះ កែលម្អការអនុវត្តការងាររបស់ខ្លួន។

ពលកម្មកុមារ ជាប្រការដែលមិនអាចអត់អោនឱ្យបានដែល BFC កំពុងពិនិត្យតាមដានក្នុងរោងចក្រ ហើយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះនៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម BFC និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីរបៀបសើបអង្កេត និងផ្តល់សំណងដល់ករណីពលកម្មកុមារ (កម្មករនិយោជិតអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ដែលជារឿយៗ ប្រើប្រាស់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណក្លែងក្លាយដើម្បីទទួលបានការងារធ្វើ)។ ចាប់តាំងពីមានកិច្ចសហការនេះ នៅឆ្នាំ ២០១៤ ចំនួនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុដែលគេរកឃើញតាមរយៈដំណើរការវាយតម្លៃរបស់ BFC បានថយចុះយ៉ាងច្រើនពី ៧៤ ករណីក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍កាលពីអំឡុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣-ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៤ មកត្រឹម ៤ ករណីក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយចេញផ្សាយរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្ន ការរើសអើង កើតមានក្នុងរោងចក្រប្រមាណ ៩% ។ ដូចអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍កន្លងមក (ភាពមិនអនុលោម ១០%) ករណីទាំងអស់សុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងយេនឌ័រ។

ការងារដោយបង្ខំ កើតមានក្នុងរោងចក្រ ៦ ក្នុងចំណោមរោងចក្រ ៣៩៥ (១,៥%) និងភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារបន្ថែមម៉ោងដោយបង្ខំ។ អត្រានេះគឺប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងអត្រាកាលពីឆ្នាំមុនដែរ (១,៣%) ។

កម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមក្នុងបណ្តុំស្តីពី សេរីភាពបង្កើតសមាគម បានកើនឡើងបន្តិច ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព និងការជ្រៀតជ្រែកនិងការរើសអើងសហជីព។ ដូចការគូសបញ្ជាក់ក្នុងរបាយការណ៍សំយោគមុនដែរ ពេលខ្លះ វាមានការលំបាកនឹងបញ្ជាក់ពីការបំពានលើសេរីភាពបង្កើតសមាគមណាស់ដោយសារតែលក្ខណៈរើសបន្ថែមនេះ។ ក្នុងផ្នែកមួយនៃដំណាក់កាលជាយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន BFC បានវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឱ្យសើបអង្កេតពីការបំពានទាំងនេះ ហើយគេអាចសន្មតបានថា ការកើនឡើងនៃ ភាពមិន អនុលោមកើតចេញពីសមត្ថភាពល្អប្រសើរជាងមុនរបស់បុគ្គលិក BFC ក្នុងការសើបអង្កេត និងរាយការណ៍ពីការបំពានលើសេរីភាពបង្កើតសមាគម។

គួរកត់សម្គាល់ថា ក្នុងបណ្តុំស្តីពីសំណងជំងឺចិត្ត ភាពមិនអនុលោមតាមការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅតែមានកម្មវិធីទាប (១,៥២%) ហើយគេអាចសន្និដ្ឋានបានថា កំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានអនុវត្តនៅកម្រិតរោងចក្រ។ ចំណុចនៃភាពអនុលោមមួយចំនួនវិញតែយ៉ាប់យឺតជាងនេះទៅទៀត។ នេះគឺដោយសារតែមានលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់បន្ថែមឱ្យ BFC ចាប់ផ្តើមធ្វើការវាយតម្លៃ ចាប់តាំងពី BFC បានកែតម្រូវការវាយតម្លៃរបស់ខ្លួននៅឆ្នាំ ២០១៥ ដូចជា ការទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ BFC ទុករយៈពេល ១ ឆ្នាំឱ្យរោងចក្រធ្វើការកែតម្រូវបញ្ហាទាំងនេះ ប៉ុន្តែរោងចក្រទាំងនេះមិនបានកែសម្រួលការអនុវត្តរបស់ខ្លួនឡើយ។ ចំណុចនេះបានធ្វើឱ្យភាពមិនអនុលោមកាន់តែខ្លាំងឡើង ប៉ុន្តែវាមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីភាពយ៉ាប់យឺតក្នុងឧស្សាហកម្មនេះឡើយ។

បណ្តុំដែលគ្របដណ្តប់លើលក្ខខណ្ឌតម្រូវ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ គឺជាបណ្តុំធំជាងគេដែលមានចំណុចនៃភាពអនុលោម ៨ ចំណុចផ្សេងៗគ្នា និងមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងភាពអនុលោមសរុបចំនួន ៨២ សំណួរ។ កម្រិតនៃភាពមិន



អនុលោមក្នុងបណ្តុំស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការងារ មានកម្រិតខ្ពស់ (ចំណុចនៃភាពអនុលោម ៥ ក្នុងចំណោម ៨ ចំណុច មានអត្រានៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ជាង ៨០%) ហើយជាទូទៅកើនឡើងបន្តិចក្នុងចំណុចនៃភាពអនុលោម ភាគច្រើន ។ ខណៈដែលចំណុចនេះអាចបណ្តាលមកពីការ បង្កើនសមត្ថភាពអ្នកវាយតម្លៃរបស់ BFC ក្នុងការកំណត់រក បញ្ហា វាអាចបញ្ជាក់ពីការដាក់សម្ពាធកាន់តែច្រើនលើឧស្សាហកម្មនេះដោយសារចន្លោះពេលខ្លី និងប្រាក់ចំណេញទាប ។ កត្តានេះអាចផ្លាស់ប្តូរការផ្តោតលើបញ្ហាផលិតកម្មដោយ មិនគិតពីវិស្វកម្មការងារដែលកាន់តែមានអនាម័យ និង សុវត្ថិភាព ។

ក្នុងបណ្តុំពាក់ព័ន្ធនឹង ម៉ោងធ្វើការ ដូចជា ការឈប់ សម្រាក ម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងការងារបន្ថែមម៉ោង ការងារបន្ថែមម៉ោងមានកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ ជាងគេ (៧៧% ធៀបនឹងកម្រិតកាលពីឆ្នាំមុន៧៦%) ។ មូលហេតុចម្បងនោះគឺ រោងចក្រអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែម ម៉ោងលើសពី ២ ម៉ោង ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ភាពមិន អនុលោមតាមការងារបន្ថែមម៉ោង មិនមានន័យថាកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ តែងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងលើសពី ២ ម៉ោងនោះទេ ។ ក្នុងពេលវាយតម្លៃ បុគ្គលិករបស់ BFC សង្កេតឃើញថា ការងារបន្ថែមម៉ោងហួសហេតុកើតមាន ក្នុងអំឡុងពេលណាមួយដែលមានផលិតកម្មមារញឹក ខ្លាំង និងមិនសុទ្ធតែពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នោះទេ ។ វាអាចកម្រិតត្រឹមក្រុម ឬផ្នែកមួយចំនួន ដូចជា ផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកគ្រប់គ្រងគុណភាព ។ ទន្ទឹមនឹងនេះគួរ កត់សម្គាល់ថា ការងារបន្ថែមម៉ោងជាបញ្ហាជាសកលក្នុង ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលបានការផ្គត់ផ្គង់ ពីខាងក្រៅដោយក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក (ដូចជាការប្រែប្រួល ចុងក្រោយលើការបញ្ជាទិញ និងការបញ្ជាទិញដោយប្រញាប់ ប្រញាល់) និងកង្វះការរៀបចំផែនការផលិតកម្មសមស្រប ។

ទិដ្ឋភាពរួមនៃកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា



៥៥៨ រោងចក្រ



៥៦៩.៣២៤ នាក់ កម្មករនិយោជិត



៤៣៩ ដង ការចុះវាយតម្លៃ



៨៩ រោងចក្រទទួលបានការ ផ្តល់ការប្រឹក្សា



រោងចក្រ ១៦៥ ចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល

ផ្នែកទី ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺជាភាពជា ដៃគូរវាងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងសាធារណៈ ហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ។ កម្មវិធីគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនេះកំពុង កៀរគរអ្នកពាក់ព័ន្ធមកពីគ្រប់កម្រិតនៃវិស័យកាត់ដេរដើម្បី កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងគោរពសិទ្ធិការងារ និងជំរុញ ការប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ។ រោងចក្រដែលចូល រួមក្នុងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរត្រូវបានពិនិត្យតាមដាន និងផ្តល់ប្រឹក្សាតាមរយៈការវាយតម្លៃរោងចក្រការចុះផ្តល់ ប្រឹក្សា និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។

ដើម្បីបង្កើនតម្លាភាពស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់រោង ចក្រដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងកម្មវិធី និងសាធារណៈជន ទាំងមូល BFC និងបណ្តាប្រទេសរបស់ការងារកាន់តែប្រសើរផ្សេង ទៀត បានចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគប្រចាំឆ្នាំ ដែល បង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃទាំងនោះ ។ អត្រា នៃភាពមិនអនុលោមក្នុងរបាយការណ៍នេះ ផ្តោតលើមធ្យម ភាគរោងចក្រដែលចូលរួម ។

BFC បានចាប់ផ្តើមធ្វើប្រតិបត្តិការនៅកម្ពុជានៅឆ្នាំ ២០០១ ដោយផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម រវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ។ កិច្ចព្រម ព្រៀងវាយនភណ្ឌទ្វេភាគីរវាងសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្ពុជា ដែលដំបូងឡើយមានសុពលភាពត្រឹមឆ្នាំ ២០០០ និង ២០០១ បានពង្រីកដល់ឆ្នាំ ២០០៤ បានផ្តល់ការលើកទឹក ចិត្តដល់ការបង្កើនគុណភាពសម្រាប់ការនាំចេញផលិតផលកាត់ ដេររបស់កម្ពុជាទៅសហរដ្ឋអាមេរិក ដោយសារការកែលម្អ លក្ខខណ្ឌការងារជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ។

BFC មានកាតព្វកិច្ចវាយតម្លៃភាពអនុលោមតាមបទដ្ឋាន ការងារក្នុងរោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។ កម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមធ្វើការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យ

លើលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាក្នុង ឆ្នាំ ២០០១ ។ ការវាយតម្លៃនីមួយៗ មានការចុះដល់រោង ចក្រដែលមានក្រុមការងារចំនួន ៤ នាក់ក្នុងមួយថ្ងៃ និង មានការសម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង សហជីព និងកម្មករ ការពិនិត្យមើលឯកសារ និងការសង្កេតមើលរោងចក្រ ។ ការចុះវាយតម្លៃទាំងនេះ មានគោលបំណងកំណត់ពីទិន្នន័យ ដើមគ្រា ពីការបំពេញការងារ ដែលរោងចក្រចូលរួមក្នុង កម្មវិធីនេះ អាចធ្វើការងារជាមួយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាដើម្បីបន្តធ្វើការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ របស់ខ្លួន ។

ផ្នែកលើការវាយតម្លៃទាំងនេះ BFC បានផ្តល់ការគាំទ្រ ដល់រោងចក្រ ដែលខិតខំធ្វើការកែលម្អ ។ ដំបូងឡើយកម្ម វិធីនេះបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់រោងចក្រស្តីពីបញ្ហា មួយចំនួននៅកន្លែងការងារ ដូចជា ការគ្រប់គ្រងធនធាន មនុស្ស សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារផលិតភាព និងការ បណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត និងប្រធានគ្រប់គ្រងឱ្យរួម គ្នាកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិតជំនាញចរចា សម្រាប់ប្រធានគ្រប់គ្រងនិងកម្មករនិយោជិត និងកិច្ច សហប្រតិបត្តិការនៅកន្លែងការងារ ។ យោងតាមលទ្ធផលនៃ សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល កម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមផ្តល់សេវា ប្រឹក្សាមួយចំនួនដល់រោងចក្រដែលចង់បានការគាំទ្ររយៈ ពេលវែងដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ។ ក្នុងរោងចក្រដែលទទួល បានសេវាប្រឹក្សា BFC បានជួយបង្កើតគណៈកម្មាធិការទ្វេ ភាគី និងជួយដល់គណៈកម្មាធិការទាំងនេះក្នុងការចាប់ផ្តើម ដោះស្រាយបុស្សគល់នៃភាពមិនអនុលោម ។ វគ្គបណ្តុះ បណ្តាល និងសេវាប្រឹក្សាសុទ្ធតែជាសេវាបំពេញបន្ថែម សំខាន់ៗសម្រាប់ការវាយតម្លៃរបស់ BFC និងបានជួយជំរុញ

ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដែលកាន់តែមាននិរន្តរភាពនៅកម្រិត រោងចក្រ ។

នេះជារបាយការណ៍សំយោគទី ៣៤ របស់គម្រោងរោង ចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលបានធ្វើឡើងចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ។ ក្នុងអំឡុងពេលនេះកម្មវិធីបានចុះធ្វើការ វាយតម្លៃ ៤៣៩ ដង និងបានរៀបចំ ៣៩៥ របាយការណ៍ ។ របាយការណ៍សំយោគនេះ សំដៅផ្តល់ខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពី លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែក ជើងរបស់កម្ពុជា ។

ដើម្បីផ្តោតបរិបទមួយចំនួនដល់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ របស់កម្ពុជា និងការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់វិស័យនេះ របាយការណ៍នេះនឹងបង្ហាញខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីឧស្សា ហកម្មនេះ និងបរិបទអន្តរជាតិ និងវឌ្ឍនភាពរបស់កម្មវិធី BFC ក្នុងផ្នែកទី ១ ។ ផ្នែកទី ២ នឹងបង្ហាញការវិភាគពីលទ្ធ ផលរកឃើញសំខាន់ៗបំផុតក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ BFC នៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម ។

**បរិបទស្ថាប័ន**

**និន្នាការឧស្សាហកម្ម**

ដើម្បីផ្តោតបរិបទមួយចំនួនដល់ឧស្សាហកម្មយោងតាមអគ្គ នាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករកម្ពុជាការនាំចេញរបស់វិស័យ សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងកម្ពុជានៅតែបន្តកើនឡើង ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ប៉ុន្តែមានសន្ទុះយឺតជាងឆ្នាំ ២០១៥ ។ ការនាំចេញក្នុងវិស័យនេះបានកើនឡើង ៧,២% ឬប្រមាណ ៧,៣ ពាន់លានដុល្លារនៅឆ្នាំ ២០១៦ (កើនឡើងពីប្រមាណ ៦,៨ ពាន់លានដុល្លារនៅឆ្នាំ ២០១៥) ។ វិស័យនេះនៅតែ ជាសមាសធាតុដ៏សំខាន់បំផុតនៃការនាំចេញរបស់កម្ពុជា ព្រោះការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងមានអត្រា ៧៨% នៃការនាំចេញសរុបរបស់កម្ពុជានៅឆ្នាំ ២០១៦ ។ វិស័យស្បែកជើងមានកំណើនខ្ពស់បំផុតនៅឆ្នាំ ២០១៦

ព្រោះការនាំចេញបានកើនឡើង ១៥,៦% ឬប្រមាណ ៧៦៣ លានដុល្លារ ខណៈដែលការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ កើនឡើង ៦,៣% ឬប្រមាណ ៦,៥៥៩ លានដុល្លារ ។ យោង តាមទិន្នន័យរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករកម្ពុជា វិស័យនេះនៅតែមានកំណើនក្នុងត្រីមាសទីមួយនៃឆ្នាំ ២០១៧ ដែលមានអត្រាសរុប ៤,៧% សម្រាប់វិស័យនេះ និងភាគច្រើនកើតចេញពីវិស័យស្បែកជើង (២៤,៦%) ធៀបនឹងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ (២,៦%) ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ កំណត់ត្រាចំនួនរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងបានថយចុះពី ៦៩៩ នៅចុងឆ្នាំ ២០១៥ មក ត្រឹម ៦២៦ រោងចក្រនៅឆ្នាំ ២០១៦ (សម្លៀកបំពាក់ ៖ ៥៥៦ រោងចក្រ, ស្បែកជើង ៧០ រោងចក្រ) ។ កត្តានេះ បណ្តាលមកពីការបែងចែកទិន្នន័យស្ថិតិឡើងវិញដោយ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មនូវរោងចក្រដែលបានបិទទ្វារ ប៉ុន្តែមិន បានជូនដំណឹងដល់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មត្រូវបានដកចេញពី បញ្ជីរោងចក្រ ។

**តារាងទី ២ ៖ កំណើនក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែក ជើងរបស់កម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ)**

	២០១២	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦*
ការនាំចេញ (ពាន់លាន ដុល្លារ)	៤.៥៧	៥.៣៨	៥.៩៦	៦.៨២	៧.៣២
កំណើន	៧.៣%	១៧.៨%	១០.៦%	១៤.៥%	៧.២%
រោងចក្រ	៤៣៦	៥២៨	៦២៦	៦៩៩	៦២៦
កម្មករ និយោជិត	៤៤៧,៨៥២	៥៣៣,៤៨៦	៥៨០,៦៩២	៦៤៦,៨៦៩	៦០៥,១២៩

គោលដៅនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែក ជើងនៅតែបន្តផ្លាស់ប្តូរពីសហរដ្ឋអាមេរិកទៅសហភាពអឺរ៉ុប និងទីផ្សារផ្សេងទៀត ដូចជា ជប៉ុន កូរ៉េ និងកាណាដា ។ នៅ ឆ្នាំ ២០១៥ មានការនាំចេញ ៣០% ទៅសហរដ្ឋអាមេរិក ប៉ុន្តែការនាំចេញបានថយចុះមកត្រឹម ២៥% នៅឆ្នាំ ២០១៦ ។ សហភាពអឺរ៉ុបនៅតែជាទីផ្សារធំជាងគេសម្រាប់វិស័យ សម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា (ការនាំចេញ

៤០%) តែគេគួរកត់សម្គាល់ថាអត្រានេះបានធ្លាក់ចុះពីអត្រា ៤៦% នៅឆ្នាំ ២០១៥ ។ មានកំណើននៃការនាំចេញយ៉ាង ច្រើនទៅកាន់ទីផ្សារផ្សេងទៀត ពីប្រមាណ ២៥% នៅឆ្នាំ ២០១៥ រហូតដល់ ៣៥% នៅឆ្នាំ ២០១៦ (ភាគច្រើនត្រូវ បាននាំចេញទៅជប៉ុន និងកាណាដា) ។ ឧស្សាហកម្មសម្លៀក បំពាក់ និងស្បែកជើងនៅតែជាសមរម្យនៃការនាំចេញ របស់កម្ពុជា ។

**បរិបទស្ថាប័ន**

យោងតាមទិន្នន័យរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅ កម្ពុជា ចំនួនកូដកម្មបានថយចុះយ៉ាងច្រើនក្នុងអំឡុងពេល ចេញផ្សាយរបាយការណ៍ ប្រមាណ ៦០% នៅឆ្នាំ ២០១៦ (ថយចុះពី ១១៨ លើកនៅឆ្នាំ ២០១៥ មកត្រឹម ៤៧ លើកនៅឆ្នាំ ២០១៦) ហើយចំនួនថ្ងៃធ្វើការដែលបាត់បង់ បានថយចុះប្រមាណ ៥៥% (៤៥២,៣៦៤ ថ្ងៃនៅឆ្នាំ ២០១៥ មកត្រឹម ២០៣,៧៨៣ ថ្ងៃ នៅឆ្នាំ ២០១៦) ។ នៅ ឆមាសទីមួយនៃឆ្នាំ ២០១៧ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជាបានរាយការណ៍ពីការធ្វើកូដកម្ម ៣១ ករណី (ធ្វើឱ្យបាត់បង់ថ្ងៃធ្វើការ ១៣០,២៣២ ថ្ងៃ) ។

**តារាងទី ៣ ៖ សកម្មភាពធ្វើកូដកម្មដែលរាយការណ៍ដោយ សមាជិកសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ)**

	២០១២	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦*
កូដកម្ម	១២១	១៤៧	១០៨	១១៨	៤៧
ចំនួនថ្ងៃ ធ្វើការ ដែល បាត់បង់	៥៤២,៨២៧	៨៨៨,៥២៧	៥១៣,៤៤៤	៤៥២,៣៦៤	២០៣,៧៨៣

ក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ (ថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចុះបញ្ជី ១៦៦ ករណី ដែលក្នុងនោះ ១៣៧ ករណីពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រ សម្លៀកបំពាក់ ឬស្បែកជើង ។ នេះជាអត្រាថយចុះខ្លាំង ពីប្រមាណ ២៦០ ករណីពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់

និងស្បែកជើងដែលត្រូវបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំមុន ។ លទ្ធផលនៃការថយចុះនេះអាច ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពថ្មី ដែលស្នើឱ្យមាន ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយតំណាងភាគច្រើនរបស់ សហជីពក្នុងរោងចក្រ ខណៈដែលកន្លងមក វិវាទការងារ អាចតំណាងដោយសហជីព ។ បញ្ហាទូទៅបំផុតដែលបានដាក់

- ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលនេះរួមមាន ៖

  ១. ការដាក់កម្មករនិយោជិតឱ្យចូលបម្រើការងារវិញ
  ២. ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារ
  ៣. ប្រាក់រង្វាន់ឡើងទាត់
  ៤. ការរើសអើងសហជីព និង
  ៥. បញ្ហាផ្សេងទៀតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ការស្នាក់នៅ និងការធ្វើដំណើរ ការដាក់វិន័យ និងការព្យួរការងារ និងការទូទាត់សម្រាប់ការធ្វើ កូដកម្ម ។

**ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**

នៅអំឡុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៤ អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារបានរៀបចំសិក្ខាសាលាជាមួយដៃគូរបស់ខ្លួននៅ កម្ពុជា ។ ក្នុងសិក្ខាសាលានេះ អ្នកចូលរួមបានស្នើឱ្យមាន កម្រងគោលការណ៍ដែលគួរប្រើប្រាស់ដោយគណៈកម្មាធិការ ការងារត្រីភាគី នៅពេលពិនិត្យឡើងវិញលើប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមារបស់កម្ពុជា ។ នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ គណៈ កម្មាធិការប្រឹក្សាការងារបានអនុម័ត និងទទួលយក អនុសាសន៍ទាំងនេះ ។

ក្របខណ្ឌនេះអនុញ្ញាតឱ្យមានការពិនិត្យឡើងវិញលើ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំ ដែលគណៈកម្មាធិការ ប្រឹក្សាការងារបានចរចា និងព្រមព្រៀងលើអនុសាសន៍ស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងដាក់អនុសាសន៍ទាំងនោះទៅ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។



ចំណុចនេះបានធ្វើឱ្យមានការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំតាំងពីខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៤ ។ នៅខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៦ ក្រោយការចរចាត្រីភាគីដែលរៀបចំឡើងដោយគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ រដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ប្រមាណ ១៣ ដុល្លារ ពោលគឺកើនឡើងដល់ ១៥៣ ដុល្លារ/ខែ ។

**តារាងទី ៤ ៖ ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ២០១៤ ២០១៥ ២០១៦ ២០១៧**

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់	US\$១០០	US\$១២៨	US\$១៤០	US\$១៥៣
កំណើន	--	២៨%	៩,៤%	៩,៣%

ក្រោយការចរចាត្រីភាគីប្រាក់ឈ្នួលឆ្នាំ ២០១៨ ជាលើកទីមួយ ដែលគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារឈានដល់ការមូលមតិគ្នាអំពីការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលហើយក្រោយពីការចរចាទាំងនេះរួចមក គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចចិត្តបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ១៧ ដុល្លារ រហូតដល់ ១៧០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៨ តទៅ ។

**ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា**

បន្ទាប់ពីដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់វិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង រដ្ឋាភិបាលបានចាប់ផ្តើមតាក់តែងច្បាប់ជាតិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្តីព្រាងច្បាប់នៅខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៦ ប៉ុន្តែសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍ពីចលនាសហជីពអន្តរជាតិ និងអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស ដែលព្រួយបារម្ភពីការវិវត្តិលើសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន ដូចជា សេរីភាពបង្កើតសមាគម

សេរីភាពនៃការសិក្សា និងតម្លាភាពរបស់ដំណើរការនេះ និងការចូលរួមដោយស្មើភាពរបស់សហជីព ។ ជាលទ្ធផលក្នុងខែតុលា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកែសម្រួលសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យមានការស្រាវជ្រាវឯករាជ្យ និងការពិភាក្សាត្រីភាគី ។ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ បានផ្តល់មតិយោបល់ផ្នែកបច្ចេកទេសស្តីពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់នោះដល់ក្រសួង និងត្រូវមុខនូវស្រេចក្នុងការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់សេចក្តីព្រាងច្បាប់ប្រសិនបើមានសំណើពីដៃគូ ។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនឹងសម្រេចបញ្ចប់ច្បាប់នេះនៅចុងឆ្នាំ ២០១៧ ។

**ច្បាប់ នីតិវិធី និងយុត្តិសាស្ត្រស្តីពីវិវាទការងារ**

ផ្នែកដ៏សំខាន់មួយទៀតនៃច្បាប់ដែលក្រសួងចង់សម្រេចបញ្ចប់នៅឆ្នាំ២០១៧ គឺច្បាប់នីតិវិធីជម្រះក្តី វិវាទការងារ ។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់បឋមនេះស្នើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនីតិវិធីមានស្រាប់ និងស្ថាប័នដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចជាការពង្រីកតួនាទី និងអាណត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតម្រូវឱ្យមាននីតិវិធីថ្មីៗសម្រាប់វិវាទដែលត្រូវធ្វើសវនាការនៅចំពោះមុខតុលាការការងារ ។ ក្រោយពីមានសំណើរបស់រដ្ឋាភិបាល អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងផ្តល់មតិយោបល់ផ្នែកបច្ចេកទេស និងការណែនាំដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ។ បន្ទាប់ពីតួអង្គត្រីភាគីនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតបានលើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភទាំងនេះ កាលពីខែ តុលា ឆ្នាំ២០១៧ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានលុបចោលច្បាប់នេះ ។

**ច្បាប់ស្តីពីសហជីព**

ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ១៧ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ។ ស្ថាប័នអន្តរជាតិដែលទទួលខុសត្រូវផ្លូវការ ចំពោះការពិនិត្យឡើងវិញលើច្បាប់ជាតិដោយផ្អែកតាមបទដ្ឋានបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធតែងតែជាស្ថាប័នត្រួតពិនិត្យរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងរួមបញ្ចូលគណៈកម្មាធិការអនុវត្តន៍បទដ្ឋានបទដ្ឋាន (CAS) គណៈកម្មាធិការជំនាញផ្នែកការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ និងគណៈកម្មាធិការសេរីភាពបង្កើតសមាគម ដែលរៀបចំកិច្ចប្រជុំជាប្រចាំនៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ។ ក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់ខ្លួនកាលពីខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៦ (CAS) បានពិភាក្សាពីច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងជំរុញឱ្យរដ្ឋាភិបាលធានាថា ច្បាប់នេះអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុញ្ញាតលេខ ៨៧ និងស្នើឱ្យរដ្ឋាភិបាលទទួលយកបេសកកម្មចុះផ្ទាល់ទៅកាន់ប្រទេសកម្ពុជា មុនការរៀបចំសន្និសីទការងារអន្តរជាតិឆ្នាំ ២០១៧ ដើម្បីវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការអនុលោមតាមសេចក្តីសន្និដ្ឋានរបស់ (CAS) ។ នៅខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៦ គណៈកម្មាធិការជំនាញបានពិនិត្យច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់កម្ពុជាដើម្បីវាយតម្លៃការអនុលោមតាមអនុសញ្ញាដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នផ្តល់មតិយោបល់លម្អិតស្តីពីច្បាប់នេះ និងស្នើឱ្យរដ្ឋាភិបាលធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់នេះដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន ។ រដ្ឋាភិបាលបានទទួលយកសំណើចុះបេសកកម្មផ្ទាល់របស់ CAS ហើយបេសកកម្មនោះបានធ្វើឡើងនៅខែ មីនា ឆ្នាំ២០១៧ ។ សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃបេសកកម្មចុះផ្ទាល់នេះត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាក្នុងសន្និសីទការងារអន្តរជាតិ កាលពីខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៧ ។ បន្ទាប់ពីការពិភាក្សានេះ រួមជាមួយនឹងសំណើផ្សេងទៀត គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកអនុវត្តស្តង់ដារ បានស្នើឱ្យរដ្ឋាភិបាលធានាយ៉ាងណាឱ្យច្បាប់សហជីពនេះអនុលោមឱ្យបានពេញលេញតាមអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ និងធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករ

និយោជិតអាចចុះឈ្មោះជាមួយនឹងសហជីពដោយប្រើប្រាស់ដំណើរការដែលមានលក្ខណៈសាមញ្ញ សត្យានុម័ត និងមានតម្លាភាព ។

**ការធ្វើដំណើរ**

ការធ្វើដំណើរទៅមករបស់កម្មកររោងចក្រ នៅតែប្រឈមនឹងហានិភ័យខ្ពស់ជារៀងរាល់ថ្ងៃសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាច្រើន ។ ផ្អែកតាមនិន្នាការកាលពីឆ្នាំកន្លងមក ឆ្នាំ២០១៦ គឺជាឆ្នាំមួយដែលកើតមានករណីគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ជាច្រើនលើកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើដំណើរទៅរោងចក្រ ។ គ្រោះថ្នាក់ទាំងនេះបានឆក់យកអាយុជីវិត និងបង្កជាបូសធ្ងន់ធ្ងរ ។ យោងតាមរបាយការណ៍របស់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (បសស) កម្មករនិយោជិតទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ៧៥៩២ ករណីនៅឆ្នាំ ២០១៦ ។ កម្មករនិយោជិត ១០៣ នាក់បានស្លាប់ និង ៩៣០៩ នាក់ទៀតបានរងរបួស (១២៩៨ រងរបួសធ្ងន់ធ្ងរ) ។ សម្រាប់វិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង កម្មករនិយោជិតបានទទួលរងគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ ៤៤៩១ ករណី (ស្លាប់ ៤៣ នាក់) ។

BFC កំពុងសម្របសម្រួល និងជួយដល់ក្រុមការងារសុវត្ថិភាពធ្វើដំណើរដែលបង្កើតឡើងដោយអ្នកបញ្ជាទិញ ។ ក្រុមការងារនេះប្រមូលផ្តុំអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពរួម ដូចជាការស្រាវជ្រាវលើការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នស្តីពីការធ្វើដំណើរ និងគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ក្នុងរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ។ ផែនការសកម្មភាពជាក់លាក់ ដែលមានកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយក្រុមដឹកជញ្ជូន ដើម្បីអនុវត្តសាកល្បងនៅតាមរោងចក្រ និងជម្រុញឱ្យមានការចូលរួមពីតួអង្គពាក់ព័ន្ធ នឹងដៃគូនានា នៅកម្រិតគោលនយោបាយ

**កិច្ចគាំពារសង្គម**

គម្រោងធានារ៉ាប់រងរបស់រដ្ឋាភិបាល បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលគ្របដណ្តប់លើការរងរបួសការកើតមានជំងឺដោយសារការងារ និងគ្រោះថ្នាក់ក្នុងពេលធ្វើដំណើររបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានបង្កើតឡើងជាស្រេចតាំងពីពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០០៨ និងកំពុងពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួនឱ្យរួមបញ្ចូលសេវាថែទាំសុខភាព។ គម្រោងសេវាថែទាំសុខភាពត្រូវបានអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ដោយចាប់ផ្តើមពីទីក្រុងភ្នំពេញ ខេត្តកណ្តាល និងកំពង់ស្ពឺ និងកំពុងបន្តការអនុវត្តទៅខេត្តផ្សេងទៀត។

**ការគូសបញ្ជាក់ពីកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC)**

ផ្នែកនេះផ្តល់ខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីធាតុចេញ និងសមិទ្ធផលសំខាន់របស់ BFC ក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ដែលត្រូវបានបង្ហាញទៅតាមគោលបំណង និងគោលដៅក្នុងដំណាក់កាលយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នរបស់ BFC ។ មុនពេលបង្ហាញព័ត៌មានលម្អិតទាំងនេះ ផ្នែកនេះនឹងបង្ហាញពីគោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ BFC ស្តីពីការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងការផ្តល់សេវាដែលមានបទដ្ឋានបទដ្ឋានខ្ពស់បំផុត។ យើងបានរៀបចំប័ណ្ណផ្សាយពាណិជ្ជកម្មដោយឡែកមួយសម្រាប់ចែកជូនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូស្តីពីបញ្ហាដ៏សំខាន់នេះ ដែលគូសបញ្ជាក់ពីភាពអាចជឿជាក់បាន និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ BFC ។

**បទដ្ឋានបទដ្ឋានគុណភាព និងគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ BFC**

ក្នុងផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ BFC ខិតខំសម្រេចបានឧត្តមភាពលើគ្រប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងអនុលោមតាមគុណតម្លៃសំខាន់ៗសម្រាប់ផលប៉ះពាល់ និង

កេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់កម្មវិធី ។

- ◆ គុណភាព
- ◆ សុចរិតភាព
- ◆ អព្យាក្រឹតភាព
- ◆ តម្លាភាព
- ◆ ការគោរព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ
- ◆ ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន ។

កម្រងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការអនុវត្តសំខាន់ៗគាំទ្រគុណតម្លៃទាំងនេះ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្មវិធីក្នុងការផ្តល់បទដ្ឋានខ្ពស់បំផុត។ គុណភាពរបស់បុគ្គលិករបស់យើងគឺជាចំណុចស្នូល។ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរប្តេជ្ញាជ្រើសរើស និងរក្សាទុកបុគ្គលិកមានជំនាញខ្ពស់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ខ្លួន។ ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើលទ្ធផលការងារដែលយោងតាមដំណើរការមានតម្លាភាព និងអាចជឿជាក់បាន គឺជាគន្លឹះនៃភាពជោគជ័យ។ ប្រធានកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនឹងប្រកាន់ខ្ជាប់បទដ្ឋានបទដ្ឋានខ្ពស់បំផុតក្នុងដំណើរការជ្រើសរើស។

**ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកថ្មី**

ដោយមិនគិតពីសារវតារ និងចំណេះដឹងរបស់ខ្លួន បុគ្គលិកថ្មីទាំងអស់ដែលធ្វើការក្នុងផ្នែកផ្តល់សេវារបស់ BFC ត្រូវឆ្លងកាត់កម្មវិធីណែនាំហ្មត់ចត់ ដែលមានរយៈពេល ៣-៤ ខែដើម្បីឱ្យពួកគេអាចផ្តល់សេវាកម្រិតរោងចក្របានដោយឯករាជ្យ។ ក្រៅពីកម្មវិធីណែនាំស៊ីជម្រៅ បុគ្គលិកទាំងអស់ទទួលបានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមរយៈពេល ១០-១៥ ថ្ងៃជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដើម្បីបន្តពង្រឹង និងបង្កើនជំនាញ និងចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ។

**ការធានាគុណភាព និងការពង្រឹងជំនាញ BFC ប្តេជ្ញាផ្តល់លើសេវាមានគុណភាពខ្ពស់ ដើម្បី**

បង្កើនផលប៉ះពាល់នៃការងាររបស់ខ្លួនជាអតិបរមា។ ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ កម្មវិធីបានបង្កើតពិធីសារវិវឌ្ឍម៉ាក្នុងការធានាគុណភាព ដែលរួមមានវិធានការផ្សេងៗដូចខាងក្រោម ៖

- ◆ ការចុះពិនិត្យបន្តជាប្រចាំរបស់បុគ្គលិក BFC ដែលផ្តល់សេវាសំខាន់ៗក្នុងរោងចក្រ។ សមាជិកក្រុម BFC ម្នាក់ៗត្រូវបានសង្កេតតាមដានដោយប្រធានក្រុមរបស់ខ្លួនយ៉ាងតិច ២ ដង/ឆ្នាំ លើសេវាសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលគាត់កំពុងផ្តល់ឱ្យ។ លទ្ធផលនៃការចុះពិនិត្យបន្តមានការឯកសារគំរូនៃការសង្កេត QAQC ដែលត្រូវបានពិភាក្សាជាមួយប្រធានក្រុម និងតាមដានបន្តក្នុងវដ្តគ្រប់គ្រងការអនុវត្តការងារជាប្រចាំ។
- ◆ របាយការណ៍វាយតម្លៃនិមួយៗត្រូវបានពិនិត្យដោយប្រធានក្រុម បុគ្គលិកអន្តរជាតិ ឬទីប្រឹក្សាអន្តរជាតិដែលធ្វើការក្នុងកម្មវិធីនេះ។ ផ្នែកក្នុងរបាយការណ៍ដែលត្រូវបានពិនិត្យ រួមមានភាពត្រឹមត្រូវនៃលទ្ធផលរកឃើញ ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃរបាយការណ៍ និងវេយ្យាករណ៍។ មន្ត្រីផ្នែកច្បាប់ជាសកលរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ធ្វើការត្រួតពិនិត្យរបាយការណ៍ដោយអន្លើៗ និងផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់។
- ◆ រាល់របាយការណ៍វឌ្ឍនភាពដែល BFC រៀបរៀងឡើងសម្រាប់រោងចក្រក្នុងសេវាប្រឹក្សាត្រូវបានពិនិត្យដោយប្រធានក្រុម ឬបុគ្គលិកអន្តរជាតិរបស់គម្រោង។ ផ្នែកក្នុងរបាយការណ៍ដែលត្រូវត្រួតពិនិត្យ រួមមានភាពត្រឹមត្រូវ ភាពស៊ីសង្វាក់គ្នា និងវេយ្យាករណ៍ និងវឌ្ឍនភាពរបស់រោងចក្រ។
- ◆ ប្រព័ន្ធតាមដានដែលធានានូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាព មានក្នុងចំណុចដៅសម្រាប់ការផ្តល់សេវាសំខាន់ៗ។

**ការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ**

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរប្តេជ្ញាទប់ស្កាត់អំពើពុករលួយ ការបោកប្រាស់ ភាពមិនស្មោះត្រង់ និងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់វប្បធម៌ប្រឆាំងអំពើពុករលួយ។ កម្មវិធីនេះមិនអត់ឱនជាដាច់ខាតចំពោះអំពើពុករលួយ និងខិតខំសម្រេចបានបទដ្ឋានបទដ្ឋានក្រុមសីលធម៌ខ្ពស់បំផុត។

ក្នុងក្របខណ្ឌនេះ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរបានរៀបចំគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយដោយអនុលោមតាមក្រមប្រតិបត្តិរបស់កម្មវិធីផ្ទាល់ និងអនុសញ្ញាសហប្រជាជាតិប្រឆាំងអំពើពុករលួយ (២០០៣) និងគោលនយោបាយប្រឆាំងការបោកប្រាស់របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (២០១៥)។ ក្របខណ្ឌនេះដើរតួនាទីជាឯកសារគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុងសម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរក្នុងការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ ហើយគោលនយោបាយនេះអនុវត្តចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ក្នុងកម្មវិធី និងពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយ ការបោកប្រាស់ និងភាពមិនស្មោះត្រង់ដោយ ឬចំពោះបុគ្គលិកក្នុងកម្មវិធី សហការីខាងក្រៅ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ និងសេវា។ ផ្នែកផ្សេងៗក្នុងគោលនយោបាយនេះរួមមាន ១) និយមន័យនៃអំពើពុករលួយ ២) ការទប់ស្កាត់ ៣) ការរាយការណ៍ ៤) នីតិវិធីសើបអង្កេត ៥) ផលវិបាកនៃភាពមិនអនុលោម និង ៦) សិទ្ធិមានការការពារ។

*ក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន បុគ្គលិករបស់កម្មវិធីត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់ក្រមប្រតិបត្តិរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ និងគោលនយោបាយប្រឆាំងការបោកប្រាស់របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារឱ្យបានម៉ឺងម៉ាត់។*

*ក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន BFC បានបង្កើតកម្រងវិធានទប់ស្កាត់ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ ដូចខាងក្រោម ៖*



- ◆ គ្មានការប្រកាសឱ្យដឹងពីការចុះវាយតម្លៃទាំងអស់ ។ អ្នកវាយតម្លៃទទួលបានតែព័ត៌មានស្តីពីកាលវិភាគចុះវាយតម្លៃរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។ ពួកគេទទួលបានកាលវិភាគជារៀងរាល់សប្តាហ៍ក្នុងអំឡុងពេលជូនដំណឹងខ្លីបំផុត ។
- ◆ អ្នកបើកបរមិនទទួលបានដំណឹងពីកាលវិភាគនេះឡើយរហូតដល់វេលាព្រឹកដែលត្រូវចុះត្រួតពិនិត្យ ។
- ◆ ការវាយតម្លៃធ្វើឡើងជាពីរក្រុមដែលត្រូវប្តូរវេនគ្នារាល់ ៤ ខែម្តង ។
- ◆ អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសមិនអាចទទួលយកការអញ្ជើញញឹកញាប់របស់អំណោយផ្សេងទៀត (លុយកាក់) ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រឡើយ ។
- ◆ នៅពេលចាប់ផ្តើមការចុះវាយតម្លៃនីមួយៗ អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសជូនដំណឹងដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រពីគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ BFC ហើយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវអាន និងចុះហត្ថលេខាលើគោលនយោបាយនោះ ។
- ◆ ត្រូវវាយការណ៍ពី និងកត់ត្រាទុករាល់ការប៉ុនប៉ងស៊ីសំណួរ ។
- ◆ ប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តការងារផ្ទៃក្នុង ត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់កំណត់រកកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោម ។

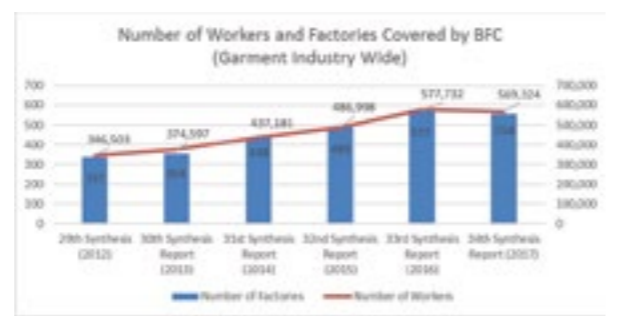
ចាប់តាំងពីខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១២ មក បុគ្គលិកបានរាយការណ៍ថា មាន ៤៤ ករណីដែលប្រធានគ្រប់គ្រងរោងចក្រប៉ុនប៉ង មិនអនុលោមតាមគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ BFC ដែលពួកគេបានចុះហត្ថលេខានៅពេលមានការចុះម្តងៗ ។ សម្រាប់ ២៩ ករណីក្នុងចំណោមករណីទាំងនេះ មានការផ្តល់ស្រោមសំបុត្រដល់អ្នកវាយតម្លៃរបស់ BFC (មិនដឹងថាមានអ្វីក្នុងនោះ) ឬលុយកាក់ជាថ្លៃនឹងការសរសេររបាយការណ៍ “អនុគ្រោះ” ។ សម្រាប់ករណី ១០ ទៀត មានការផ្តល់អំណោយ

ការចំណាយថ្លៃអាហារថ្ងៃត្រង់ ឬការហ្វេដល់អ្នកវិភាគ ។ ក្នុងករណី ៥ ចុងក្រោយ បុគ្គលិកត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមញឹកញាប់ថ្ងៃត្រង់ក្រៅផ្លូវការដើម្បីពិភាក្សាពីលទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍ ។

BFC នឹងបន្តអនុវត្តគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ខ្លួនយ៉ាងតឹងរ៉ឹង និងបន្តពង្រឹងគោលនយោបាយនេះទៅតាមភាពចាំបាច់ ។

**វិសាលភាពឧស្សាហកម្ម**

ក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិត និងរោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ។



ចំនួនរោងចក្រខាងលើរួមបញ្ចូលរោងចក្រទាំងអស់ដែលកំពុងដំណើរការ (មិនបិទទ្វារ ឬផ្អាកប្រតិបត្តិការ) ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC ។ តួលេខការងារត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីបញ្ជីរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC នៅអំឡុងថ្ងៃទី ៣០ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ។ កម្មការិនីមានប្រមាណ ៨៥,២% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុបក្នុងកម្មវិធីនេះ (៥៦៩,៣២៤ នាក់) ខណៈដែលកម្មករជាបុរសមានប្រមាណ ១៤,៨% ។ ៣៦% នៃរោងចក្រទាំង ៥៥៨ ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC គ្រប់គ្រងដោយវិនិយោគិនចិន តៃវ៉ាន់ (២០%) ហុងកុង (១៣%) និងកូរ៉េ (១២%) ។ មានរោងចក្រតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះដែលគ្រប់គ្រងដោយជនជាតិខ្មែរ ។ ម្ចាស់រោងចក្រ

ផ្សេងទៀតមកពីប្រទេសសិង្ហបុរី ជប៉ុន ម៉ាឡេស៊ី ថៃ ចក្រភពអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា បារាំង អូស្ត្រាលី ហូឡង់ អេស្ប៉ាញ បែលហ្ស៊ិក ឥណ្ឌា និងកោះ Cayman ។ ចំនួនរោងចក្រចុះបញ្ជីជាមួយ BFC រួមមានទាំងរោងចក្រផលិតកាបូបពីរ រោងចក្រផលិតតង់មួយ និងរោងចក្រផលិតស្រោមដៃកីឡាមួយ ។

**វឌ្ឍនភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ BFC**

**គោលបំណងទី ១ ៖ ការពង្រីកផលប៉ះពាល់តាមរយៈការងារកម្រិតរោងចក្រ**

ផ្នែកការងារទីមួយនៃដំណាក់កាលយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ BFC ផ្តោតលើការបង្កើនផលប៉ះពាល់នៃការងារក្នុងរោងចក្រ ។ ក្រៅពីការពង្រឹងនីតិវិធី និងដំណើរការរបស់យើងក្នុងការបង្កើនគុណភាព និងភាពស៊ីសង្វាក់គ្នានៃការវាយតម្លៃសេវាប្រឹក្សា និងបណ្តុះបណ្តាលរបស់យើង ក្រុមនឹងផ្តោតលើការពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការវិភាគការបំពានលើសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងរបៀបដោះស្រាយបញ្ហានេះតាមរយៈសេវាប្រឹក្សា និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ។ ក្រុមបានឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយអ្នកជំនាញផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈស្តីពីបច្ចេកទេសសម្ភាសន៍ និងការរៀបចំចំនួននិយបែបត្រីកោណវិធី និងផ្តោតលើគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់របៀបដោះស្រាយល្អបំផុតចំពោះការបំពាន តាមរយៈសេវាប្រឹក្សា ដូចជា ការដោះស្រាយបញ្ហាទំនាក់ទំនងសុគតស្នាព្យវាងសហជីពក្នុងរោងចក្រមួយ ឬសហជីពនានា និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ។ ការកែសម្រួលវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ជួយឱ្យរោងចក្រ និងគ្រូបង្គោលរបស់ BFC ផ្តោតចំបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់នៅក្នុងរោងចក្រ ។

តារាងខាងក្រោមផ្តល់ខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីសូចនាករមួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារក្នុងរោងចក្ររបស់ BFC ។ សូចនាករកម្រិតរោងចក្រភាគច្រើនបង្ហាញពីកំណើន និងភាពពាក់ព័ន្ធ

នៃកម្មវិធីសម្រាប់វិស័យនេះ និងប្រទេសកម្ពុជាទាំងមូល ។

**តារាងទី ៥ ៖ សូចនាករអំពីការផ្តល់សេវាសំខាន់ៗរបស់ BFC សម្រាប់របាយការណ៍សំយោគទី ៣៣ និង ៣៤**

	SR 33	SR 34	% CHANGE
រោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ (រួមទាំងការវាយតម្លៃរោងចក្រស្បែកជើង)	៤២២	៤៤២	៥%
ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្នុងការវាយតម្លៃរោងចក្រដែលទទួលបានសេវាប្រឹក្សា	៤៥៦,២៨៥	៤៨៤,៣៩៦	៦%
រោងចក្រដែលទទួលបានសេវាប្រឹក្សារួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល	១៥៧	១៦៥	៥%
ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល	១៩៧៤	១៨៨២	-៥%
ចំនួនរបាយការណ៍ដែលទិញដោយអ្នកបញ្ជាទិញ	២៥០	៤៧៨	៦%
ចំនួនរោងចក្រដែលអ្នកបញ្ជាទិញទិញរបាយការណ៍	២៦៧	២៧០	១%
ចំនួនក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកដែលទិញរបាយការណ៍	៤៨	៤៩	២%

**គោលបំណងទី ២ ៖ ការពង្រឹងនិរន្តរភាពស្ថាប័នរបស់ គម្រោង**

ផ្នែកការងារដ៏សំខាន់មួយនៃដំណាក់កាលយុទ្ធសាស្ត្រ បច្ចុប្បន្ន ពាក់ព័ន្ធនឹងកំណើនការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ថ្នាក់ជាតិ ជាពិសេសរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការធានាថា លក្ខខណ្ឌ ការងារនៅកម្ពុជាបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌ ច្បាប់ ដូចជា ការបង្កើត និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរវាង BFC និង ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីពង្រឹង សមត្ថភាពរបស់ក្រសួងជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការទប់ស្កាត់ និង ចាត់វិធានការចំពោះភាពមិនអនុលោម និងពង្រឹងច្បាប់ ស្តីពីការងារ ។ ក្រសួងបានបញ្ជាក់ថា ក្រសួងមានគោល បំណងសម្រេចអោយបាននូវគុណភាព ភាពអាចជឿជាក់ តម្លាភាព និងជំនឿចិត្តដូចគ្នានឹង BFC និងស្នើឱ្យគម្រោង សហការជាមួយក្រសួងបន្តទៀត ។

នៅពេលកត់សម្គាល់ពីតួនាទីខុសគ្នា និងបំពេញឱ្យគ្នា ពេលគឺសេវាអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងមានអំណាចរបស់ រដ្ឋាភិបាលក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ចនៅកន្លែងការងារទាំងអស់ និងអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងករណីចាំបាច់ និង BFC ក្នុង នាមជាកម្មវិធីអព្យាក្រឹត្យនិងឯករាជ្យ មានអាណត្តិវាយ តម្លៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងគ្រប់រោងចក្រ នាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទាំងអស់ BFC បានរៀបចំសំណើ អាទិភាពកិច្ចសហការដែលបានដាក់ជូនក្រសួងនៅខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៦ ហើយបានបញ្ចប់រួចរាល់ កាលពីពេលថ្មីៗនេះ ។ ក្រសួង និង BFC បានសហការគ្នាកែសម្រួលបញ្ជីត្រួតពិនិត្យ សម្រាប់ក្រុមអធិការកិច្ចចម្រុះរបស់ក្រសួង ។ បញ្ជីត្រួតពិនិត្យ នេះត្រូវបានបញ្ចប់រួចរាល់ ហើយក្រុមអធិការកិច្ចនឹងប្រើ ប្រាស់បញ្ជីនេះនៅឆ្នាំក្រោយនេះ ។

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងអង្គការ អន្តរជាតិខាងការងារ បានបន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អ លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងចុះហត្ថលេខាលើ

អនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា ដែលបន្តការអនុវត្តគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើររយៈពេល ៣ ឆ្នាំទៀត (រហូត ដល់ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩) ។ ក្នុងអំឡុងពេលនេះ គ្រប់ដៃគូទាំង អស់បានប្តេជ្ញាបង្កើនកិច្ចសហការគ្នាកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងពង្រឹងការប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យកាត់ដេរដើម្បីបង្កើត និរន្តរភាពស្ថាប័នរបស់គម្រោង ។

**គោលបំណងទី ៣ ៖ ការបង្កើតភាពជាដៃគូសម្រាប់ការកែ លម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងអនាគតកាលរបស់វិស័យនេះ**

ដោយមានការព្រួយបារម្ភក្នុងទីផ្សារ ស្តីពីភាពទាក់ទាញ នៃវិស័យកាត់ដេររបស់កម្ពុជា BFC បានធ្វើការស្រាវជ្រាវ ស្តីពីភាពប្រកួតប្រជែង និងស្ថានភាពឧស្សាហកម្មនេះនៅឆ្នាំ ២០១៦ ។ ការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានលើកកម្ពស់ក្នុង វិស័យនេះ និង បានកំណត់រកឱកាសក្នុងការពង្រឹងមូលដ្ឋាននៃការប្រកួត ប្រជែង ។

ការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបង្ហាញដល់ដៃគូឧស្សាហកម្ម រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សហជីព និងអ្នកដែលបានចូលរួមក្នុងការ ស្រាវជ្រាវនេះ ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមករដ្ឋាភិបាលបាន ទទួលស្គាល់ភាពចាំបាច់ក្នុងការបង្កើតកម្មវិស័យយុទ្ធ សាស្ត្រសម្រាប់ឧស្សាហកម្មនេះ ដោយផ្តោតលើការដោះ ស្រាយចំណុចខ្សោយ និងទាញយកប្រយោជន៍ពីឱកាស ទាំងនោះ ។ សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីបានផ្តល់អនុសាសន៍ ដល់ ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ (SNEC) ក្នុងការបង្កើតកម្ម វិស័យយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

តាំងពីដើមឆ្នាំនេះមក ក្រុមបច្ចេកទេសដែលកំពុងជំរុញ ការបង្កើតកម្មវិស័យយុទ្ធសាស្ត្រ កំពុងធ្វើការវិភាគ សេដ្ឋកិច្ចបន្ថែមទៀតស្តីពីវិស័យកាត់ដេរ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធ នឹងប្រភេទផលិតផល បរិមាណ និងតម្លៃបន្ថែម និងកំពុង ស្វែងរកទិន្នន័យ ថែមទៀតតាមរយៈបទសម្ភាសន៍ និងការ

ស្ទាបស្ទង់មតិជាមួយសមាជិកសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅ កម្ពុជា និងសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិនិងឈ្មួញ និងកិច្ចប្រជុំជាមួយក្រុមសហជីព ។ ដំណើរការបង្កើតកម្មវិស័ យនេះរួមមាន ការពិគ្រោះយោបល់ជាប្រចាំជាមួយអង្គ សំខាន់ៗក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដូចជា សហជីព ក្រសួង សាមី (ឧ. ក្រសួងការងារ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម) និយោជក និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ។

ក្នុងនាមជាសមាជិកក្រុមបច្ចេកទេស BFC មានតួនាទី សហការជាមួយក្រុមបច្ចេកទេសដើម្បីផ្តល់មតិឆ្លុះបញ្ចាំង ស្តីពីការវិភាគដំបូងរបស់ខ្លួន សម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះ យោបល់ជាមួយដៃគូផ្សេងទៀត ដូចជា សហជីព ដោយរៀប ចំសិក្ខាសាលាស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្រកំណត់ការផ្គត់ផ្គង់ពីខាងក្រៅ និងករណីសិក្សាថ្នាក់ប្រទេស និងសម្របសម្រួលកិច្ចប្រជុំជា មួយអ្នកបញ្ជាទិញ ឈ្មួញ អន្តរការី និងសភាពាណិជ្ជកម្ម អាមេរិក-ហុងកុង ។ ក្រោយការស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចពិគ្រោះ យោបល់បន្ថែម ត្រូវបានរំពឹងថា សេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្ត្រ នឹងអាចរួចរាល់នៅត្រីមាសទី ១ ឆ្នាំ ២០១៨ ។

ក្រៅពីនេះកិច្ចការដ៏សំខាន់នេះ BFC បានចូលរួមយ៉ាង សកម្មជាមួយចលនាសហជីព ដោយផ្អែកលើមតិឆ្លុះបញ្ចាំង ក្នុងអំឡុងពេលពិគ្រោះយោបល់ និងវាយតម្លៃ ។ BFC បានស្នើឱ្យចលនាសហជីពជ្រើសរើសសមាជិក ២០នាក់ ពី សហព័ន្ធ ចំនួន ២០ ដែលមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងវិស័យកាត់ ដេរ ដើម្បីធ្វើជាសមាជិកក្រុមទំនាក់ទំនងសហជីព ។ ក្រុម នេះមានលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ និងមានតួនាទីបង្កើនការយល់ ដឹងកាន់តែច្រើនពីគោលបំណងនៃ គម្រោងនេះក្នុងចំណោម សហជីព ដោយពិគ្រោះយោបល់ និងស្នើសុំមតិឆ្លុះបញ្ចាំងពី សហជីពទាំងអស់ស្តីពីសហកម្មភាពទូទៅរបស់ BFC និង សកម្មភាពដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិត ។ លទ្ធផល សម្រេចមួយនៃការងារនេះគឺ BFC បានបង្កើតទំព័រ Facebook សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលអាចចែករំលែក ព័ត៌មានសំខាន់ៗស្តីពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវ និងបញ្ហា

ពាក់ព័ន្ធចំពោះអនាម័យនិងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករ និយោជិត ។

**គោលបំណងទី ៤ ៖ ការបង្កើនមូលដ្ឋានចំណេះដឹង និងការផ្សព្វផ្សាយ**

ព័ត៌មានចេញផ្សាយដ៏សំខាន់មួយក្នុងផ្នែកការងារនេះ គឺការបង្កើតមូលដ្ឋានសម្រាប់ការសិក្សាពីផលប៉ះពាល់គ្រប់ ជ្រុងជ្រោយដែលវាស់វែងថាតើ BFC អាចធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រដែលខ្លួនធ្វើ ប្រតិបត្តិការ ចំពោះសុខុមាលភាពកម្មករនិយោជិត និង លទ្ធផលអាជីវកម្មដោយរបៀបណា ។ ការសិក្សាផលប៉ះពាល់ នេះដែលគ្រប់គ្រង ដោយសាកលវិទ្យាល័យ Tuft និងធ្វើ ឡើងដោយក្រុមហ៊ុនឥណ្ឌូចិន នៅភ្នំពេញនឹងត្រូវបញ្ចប់ នៅចុងឆ្នាំ ២០១៨ ។ ការស្ទាបស្ទង់បឋមដែលមានរោង ចក្រចំនួន ៧៣ តាមការជ្រើសរើសដោយចៃដន្យត្រូវបាន ធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ២០១៦ ដោយមានមតិស្ទាបស្ទង់ពីកម្មករ និយោជិតចំនួន ១៥០០ នាក់ និងបទសម្ភាសន៍ជាមួយ ប្រធានគ្រប់គ្រងចំនួន ៥០ នាក់ ។ លទ្ធផលរកឃើញត្រូវបាន បោះពុម្ពផ្សាយនៅខែ មីនាដោយបង្ហាញនូវការរកឃើញដ៏ គួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍មួយចំនួន ដូចជា ៖

- ◆ ប្រធានគ្រប់គ្រង ៤០% បានរាយការណ៍ថាការចុះ ឈ្មោះជាមួយBFC បានជួយដល់រោងចក្រឱ្យទទួលបាន ការបញ្ជាទិញបន្ថែម ឬលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាល្អប្រសើរ ។
- ◆ ប្រធានគ្រប់គ្រង ៥០% បានយល់ថា បញ្ហាប្រឈម ចម្បងក្នុងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនរួមមាន កង្វះប្រសិទ្ធភាព ក្នុងដំណើរការផលិតកម្ម កង្វះជំនាញរបស់កម្មករ និយោជិតបច្ចុប្បន្ន និងសកម្មភាពរបស់សហជីព ។ កម្មករនិយោជិត ២៩% បាននិយាយថា ពួកគេអាច នឹងត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ ឬមិនត្រូវបានបន្ត កិច្ចសន្យាប្រសិនបើពួកគេចូលរួមឬគាំទ្រសហជីព ។
- ◆ កម្មករនិយោជិត ២៦% មានអារម្មណ៍មិនមានទំនុក



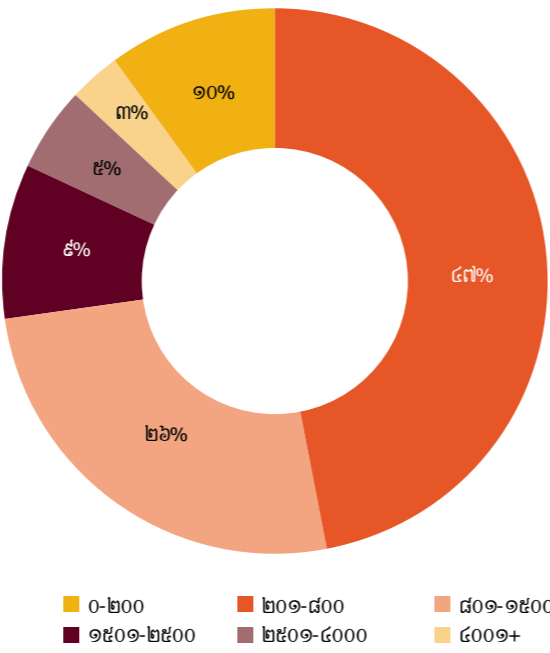
- ចិត្តក្នុងការស្នើសុំជំនួយពីសហជីព ប្រសិនបើពួកគេមានបញ្ហាដោះស្រាយមិនចេញ ។
- ◆ កម្មករនិយោជិត ២៦% មានអារម្មណ៍មិនមានទំនុកចិត្តក្នុងការស្នើសុំជំនួយពីសហជីព ប្រសិនបើពួកគេមានបញ្ហាដោះស្រាយមិនចេញ ។
- ◆ កម្មករនិយោជិត ២៣% បានបញ្ជាក់ថា ពួកគេតែងពាក់ឧបករណ៍ការពារសុវត្ថិភាពដែលផ្តល់ឱ្យ ខណៈដែលកម្មករនិយោជិត ២១% បានបញ្ជាក់ថា ពួកគេមិនដែលពាក់ឧបករណ៍សុវត្ថិភាពទេ ។
- ◆ កម្មករនិយោជិត ៩% ដែលបានសម្ភាសន៍បាននិយាយថា ពួកគេតែងមានអារម្មណ៍មិនល្អដោយសារតែតវិយាបទមិនសមស្រប ។

BFC បានធ្វើការស្រាវជ្រាវបន្ថែមទៀតស្តីពីរោងចក្រម៉ៅការបន្ត ។ ខណៈដែលមានការលំបាកទទួលបាន នូវព័ត៌មានបែបសត្យានុម័តលើបញ្ហានេះ BFC អាចវិភាគ និងប្រៀបធៀបបញ្ហាឈ្មោះរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយទីភ្នាក់ងារផ្សេងៗ ដូចជាសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និង BFC ។ ការវិភាគនេះត្រូវបានលើកមកពិភាក្សាជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ និងគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាគម្រោង រួមមានតំណាងមកពីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ចលនាសហជីព ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។ ផ្អែកតាមការវិភាគរបស់ BFC អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារទើបតែបានបញ្ជប់ការស្រាវជ្រាវនេះបន្ថែម ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយក្នុងព្រឹត្តិបត្រថ្មីៗរបស់ខ្លួនស្តីពីវិស័យកាត់ដេរ ។

**ការអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហកម្ម**

**រោងចក្រក្នុងភាគសំណាក់**

របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញពីរោងចក្រចំនួន ៣៩៥ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ក្រុមចំណោម៥៥៨រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី ក្នុងគម្រោងនេះ ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងទំហំ រោងចក្រភាគច្រើន (៧៣%) នៅក្នុងគម្រោងនេះមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ២០០-១៥០០ នាក់ ។ ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបគឺ ៥៦៩,៣២៤ នាក់ ដែលក្នុងនោះកម្មការិនីមាន ៤៨៧,៤៤២ នាក់ (៨៥%) ។ មានរោងចក្រចំនួន ៥៧ ក្នុងគម្រោងនេះបានបញ្ចប់វដ្តទីមួយ ហើយវដ្តមធ្យមក្នុងអំឡុងពេលផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍នេះគឺវដ្តទី ៦ ។ រោងចក្រភាគច្រើន (៥៦%) បានបញ្ចប់វដ្តទី ៤ ឡើងទៅ ។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ពីភាពចាស់ទុំរបស់រោងចក្រក្នុងគម្រោងនេះនេះ ។



**ផ្នែកទី ២ ៖ ខ្លឹមសារសេចក្តីស្តីពីភាពអនុលោមវិធីសាស្ត្រ**

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ រួមទាំង BFC បានធ្វើការវាយតម្លៃតាមរោងចក្រដើម្បីពិនិត្យតាមដានការអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ ។ ក្នុងរបាយការណ៍កម្រិតរោងចក្រ និងឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួនកម្មវិធីនេះគូសបញ្ជាក់ពីលទ្ធផលរកឃើញនៃភាពមិនអនុលោម និងរាយការណ៍ពីតួលេខទាំងនេះដើម្បីជួយឱ្យរោងចក្រធ្វើការកំណត់នូវផ្នែកដែលត្រូវកែលម្អដោយងាយស្រួល ។ ការប្រមូល និងរាយការណ៍ទិន្នន័យទាំងនេះជារៀងរាល់ពេលនឹងជួយឱ្យរោងចក្របង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកែលម្អអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ។

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបានរៀបចំរបាយការណ៍ជា ៨ ផ្នែកឬបណ្តុំ ពាក់ព័ន្ធនឹងបទដ្ឋានការងារ ។ បណ្តុំ ៤ គ្របដណ្តប់លើសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារចំណែក

បណ្តុំ ៤ ផ្សេងទៀតផ្តោតលើលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងធ្វើការងារ ។ បណ្តុំនីមួយៗត្រូវបានបែងចែកជាសមាសធាតុសំខាន់ៗ ដែលហៅថា “ចំណុចនៃភាពអនុលោម” ដែលមានករណីលើកលែងតិចបំផុត ប៉ុន្តែមានលក្ខណៈជាបទដ្ឋាននៅតាមបណ្តាប្រទេសទាំងអស់ដែលមានគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ។

នៅឆ្នាំ ១៩៩៨ រដ្ឋសមាជិក កម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជកនៅអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានកំណត់គោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារដោយផ្អែកលើអនុសញ្ញាទាំង ៨ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័ន (អនុសញ្ញាលេខ ២៩, ៨៧, ៩៨, ១០៥, ១០០, ១១១, ១៣៨ និង ១៨២) ។ អនុសញ្ញាទាំងនេះបានផ្តល់ក្របខណ្ឌសម្រាប់ការវាយតម្លៃភាពមិនអនុលោមតាមបណ្តុំសិទ្ធិ ពលកម្មកុមារ ការរើសអើងការងារដោយបង្ខំ និងសេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគមនិងការចរចា



ជាសមូហភាពក្នុងកម្មវិធីថ្នាក់ប្រទេសទាំងអស់របស់គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ។

បណ្តុំ ៤ ផ្សេងទៀតវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌនៅកន្លែងការងារដូចជា ប្រាក់បំណាច់ កិច្ចសន្យានិងធនធានមនុស្ស សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងម៉ោងការងារ ។ ចំណុចនៃភាពអនុលោមក្នុងបណ្តុំនេះមានលក្ខណៈស៊ីសង្វាក់គ្នាតាមបណ្តាប្រទេសនានា ប៉ុន្តែចំណុចនៃភាពអនុលោមនីមួយៗមានសំណួរជាក់លាក់ ដែលអាចប្រែប្រួលតាមប្រទេសនីមួយៗដោយសារភាពខុសគ្នានៃច្បាប់ជាតិ ។ ច្បាប់ជាតិនីមួយៗត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាចំណុចមូលដ្ឋាន (ដោយមិនគិតថាតើច្បាប់នោះស៊ីសង្វាក់គ្នានឹងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេសនោះ ឬយ៉ាងណានោះទេ) ។ ក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលច្បាប់ជាតិមិនបានលើកឡើង ឬមានភាពមិនច្បាស់លាស់លើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបានបង្កើតចំណុចរួមដោយផ្នែកលើបទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងការអនុវត្តដែលល្អប្រសើរ ។ តារាងលម្អិតស្តីពីចំណុចនៃភាពអនុលោមក្នុងបណ្តុំនីមួយៗមានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម បូករួមនឹងអត្រានៃភាពមិនអនុលោមសម្រាប់រោងចក្រចំនួន ៣៩៥ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍នេះ ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមត្រូវបានរាយការណ៍សម្រាប់ចំណុចបណ្តុំនីមួយៗក្រោមបណ្តុំស្តីពីបទដ្ឋានការងារសំខាន់ៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារទាំង ៨ ។ កិច្ចពិភាក្សានីមួយៗនឹងត្រូវបានបង្ហាញក្នុងផ្នែកខាងក្រោម ។

តារាងទី ៦ ៖ ផ្នែកដែលស្ថិតក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ BFC (របាយការណ៍សំយោគទី ៣៣ និង ៣៤)

		SR33	SR34		
បទដ្ឋានការងារសំខាន់ៗ	ពលកម្មកម្រាម	កម្មករជាកុមារ	២%	១%	-១%
		ការចងក្រងឯកសារ និងការការពារកម្មករនិយោជិតក្មេង	៣%	៣%	-
		ការងារគ្រោះថ្នាក់ និងទម្រង់ការងារអាក្រក់បំផុតផ្សេងទៀត	២%	២%	-
	ការរើសអើង	យេនឌ័រ	០%	៩%	៩%
		មូលដ្ឋានផ្សេងទៀត	១០%	០%	-១០%
		ជាតិសាសន៍ និងជើងកំណើត	០%	០%	-
	ការងារដោយបង្ខំ	សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ	០%	០%	-
		ពលកម្មជាប់ចំណង (ជាប់កាតព្វកិច្ចអ្វីមួយ)	០%	០%	-
		ការបង្ខិតបង្ខំ	០%	១%	១%
		ការងារដោយបង្ខំ និងការងារបន្ថែមម៉ោង	១%	១%	-
សេរីភាពបង្កើតសមាគម និងការប្រែប្រួលជាសមូហភាព	ការងារក្នុងពន្ធនាគារ	០%	០%	-	
	ការចរាចរជាសមូហភាព	៣%	៣%	-	
	សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម	៧%	៨%	១%	
	ការរៀនច្រើន និងការរើសអើង	៨%	១២%	៤%	
	កូដកម្ម	១%	១%	-	
	ប្រតិបត្តិការសហជីព	៤%	៤%	៧%	
ប្រាក់បញ្ចាំ	មធ្យោបាយទូទាត់	៧%	៧%	-	
	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា / ប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបុង	៣១%	២៨%	-៣%	
	ប្រាក់ឈ្នួលការងារបន្ថែមម៉ោង	២៨%	៣៦%	៨%	
	ការឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល	៥២%	៦៤%	១២%	
	សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត	៥២%	៦៣%	១១%	
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	ការប្រើប្រាស់ ការកាត់ និងព័ត៌មានស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល	៥០%	៥៥%	៥%	
	នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា	៣៤%	៤១%	៧%	
	កិច្ចសន្យា វិន័យ និងវិវាទ	៥៤%	៨៩%	-៥%	
	កិច្ចសន្យាការងារ	៥៤%	៦០%	៦%	
	ការបញ្ឈប់ការងារ	៦៤%	៧៩%	១៥%	
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់	៥៧%	៦២%	៥%	
	ការរៀនចំនួនក្នុងគ្រាអាសន្ន	៥៩%	៦៥%	៦%	
	សេវាសុខភាព និងការសង្គ្រោះបឋម	៥៦%	៥៦%	-	
	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការងារ	៧៥%	៨២%	៧%	
	បរិក្ខារសុខុមាលភាព	៥១%	៥៤%	៣%	
យ៉ាងម៉្លោះ	កន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិត	៤%	១៤%	១០%	
	ការការពារកម្មករនិយោជិត	៨៩%	៩១%	២%	
	បរិស្ថានសម្រាប់កម្មករនិយោជិត	៩៦%	៩៧%	១%	
	ការឈប់សម្រាក	៣៣%	៤៤%	១១%	
	ការងារបន្ថែមម៉ោង	៧៦%	៧៧%	១%	
យ៉ាងម៉្លោះ	ម៉ោងធ្វើការចម្ងត់	១០%	១៩%	៩%	

ការគណនាភាពមិនអនុលោម

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបានគណនាអត្រានៃការមិនអនុលោមសម្រាប់រោងចក្រនីមួយៗ និងបង្ហាញពីអត្រាទាំងនេះក្នុងរបាយការណ៍របស់រោងចក្រនីមួយៗ ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមត្រូវបានរាយការណ៍ នៅក្នុងសំណួរប្រភេទរងនីមួយៗ ឬចំណុចនៃភាពអនុលោមក្នុងបណ្តុំមួយ ។ ចំណុចនៃភាពអនុលោមត្រូវបានរាយការណ៍ជាភាពមិនអនុលោម ប្រសិនបើចម្លើយសម្រាប់សំណួរណាមួយបង្ហាញពីភាពមិនអនុលោម ។ ដូច្នេះ ការដាក់ពិន្ទុលើភាពមិនអនុលោមត្រង់ចំណុចអនុលោមអ្វីមួយនោះ មិនមែនមានន័យថាគ្រប់សំណួរទាំងអស់ក្រោមចំណុចអនុលោមនេះ សុទ្ធតែត្រូវបានរកឃើញថាពុំមានភាពអនុលោមនោះទេ ។ ក្នុងរបាយការណ៍សំយោគប្រចាំឆ្នាំដែលចេញផ្សាយជាសាធារណៈ គម្រោងការងារល្អប្រសើរនឹងគណនាមធ្យមភាគអត្រានៃភាពមិនអនុលោមសម្រាប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ ក្នុងសំណួរប្រភេទរងនីមួយៗដូចគ្នា ។ ឧ. មធ្យមភាគអត្រានៃភាពមិនអនុលោម ១០០% មានន័យថា គេរកឃើញថា រោងចក្រដែលបានចូលរួមទាំងអស់បានបំពានលើផ្នែកនោះ ។

ខណៈដែលវាជាសូចនាករដ៏តឹងរ៉ឹង អត្រានៃភាពមិនអនុលោមជួយដល់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរក្នុងការប្រមូល និងប្រៀបធៀបទិន្នន័យតាមបណ្តាប្រទេសនានា ។ ប៉ុន្តែតួលេខនេះមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបរិយាយលម្អិតពីបញ្ហាជាក់លាក់ ដែលសង្កេតឃើញដោយមន្ត្រីឃ្នាំមើលលក្ខណៈការងារ (Enterprise Assessor) ក្នុងពេលវាយតម្លៃឡើយ ។ ដូច្នេះ តារាងដែលរៀបរាប់ពីលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងភាពមិនអនុលោមនៅកម្រិតសំណួរ ក៏ត្រូវបានបង្ហាញក្នុងផ្នែកទី ២ ផងដែរ (ចំណងជើង៖ តារាងចំណុចផ្តោតសំខាន់ៗ) ។ តារាងទាំងនេះដែលបង្ហាញពីចំនួនរោងចក្រដែលគេរកឃើញថា មាន

ភាពមិនអនុលោមដោយផ្អែកតាមសំណួរនីមួយៗ ជួយឱ្យអ្នកអានមើលឃើញច្បាស់ពីបញ្ហាប្រឈមដែលគេរកឃើញក្នុងការវាយតម្លៃរោងចក្រ ក្រោមចំណុចនៃភាពអនុលោមជាក់លាក់ ។

ដែនកំណត់នៃដំណើរការវាយតម្លៃ

ការវាយតម្លៃកម្រិតរោងចក្រដែលធ្វើឡើងដោយ BFC ប្រើប្រាស់តារាងផ្ទៀងផ្ទាត់លម្អិតដែលមាន ២៥០សំណួរស្តីពីបទដ្ឋានការងារខាងលើ ។ ព័ត៌មានត្រូវបានប្រមូលពីប្រភពជាច្រើន និងប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសផ្សេងៗ ដូចជា ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារមានស្រាប់ការចុះពិនិត្យក្នុងរោងចក្រ និងសម្ភាសន៍ជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រង កម្មករនិយោជិត និងតំណាងសហជីពរបស់រោងចក្រ ។

របាយការណ៍វាយតម្លៃរោងចក្រលម្អិតលើការពិនិត្យសង្កេត ការស្រាវជ្រាវការវិភាគក្នុងពេលធ្វើការវាយតម្លៃជាក់ស្តែង និងការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារដែលប្រមូលបានក្នុងពេលចុះវាយតម្លៃ ។ មុនពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ជាផ្លូវការ រោងចក្រមានរយៈពេល ៧ ថ្ងៃក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ និងបញ្ជាក់ពីលទ្ធផលរកឃើញ ។

ប្រការមួយចំនួនដែលស្ថិតក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ BFC អាចនឹងលំបាកសំរាប់ការវាយតម្លៃ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយឯករាជ្យ ។ បញ្ហាទាំងនេះរួមមាន ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងសេរីភាពបង្កើតសមាគម ។ ជាការងារដ៏លំបាកក្នុងការទទួលបានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់សំរាប់បញ្ហាទាំងនេះ ដើម្បីកំណត់រកឱ្យឃើញនូវការបំពានដោយសារមូលហេតុជាច្រើនដូចជា លក្ខណៈរសើរបស់បញ្ហា និងភាពស្ទាក់ស្ទើររបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនហ៊ានរាយការណ៍ ។

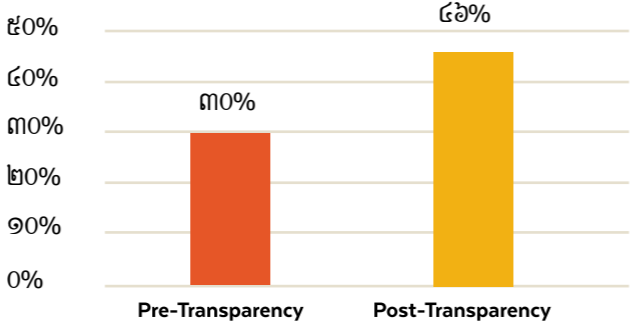
ការវាយតម្លៃការអនុលោម បានផ្តល់ឱកាសដល់ការកំណត់ចម្លើយបែបសត្យានុម័តចំពោះការអនុលោមតាមប្រការពាក់ព័ន្ធ ។ រចនាសម្ព័ន្ធនេះវិវត្តន៍តាមសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជាក់ពីការកាត់បន្ថយភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃភាពមិនអនុលោម

ដែលនៅសេសសល់ ។ ឧ. រោងចក្រអាចនឹងខិតខំកែប្រែបញ្ហាអោយប្រសើរឡើង ប៉ុន្តែអាចនៅតែមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិថាមានភាពអនុលោមជាពិសេសនៅពេលច្បាប់ស្តីពីការងារមានលក្ខណៈតឹងរ៉ឹង (ឧ. ចំនួនបន្ទប់ទឹកខ្ពស់សម្រាប់កម្មករិនី) ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលកំពុងទទួលសេវាប្រឹក្សាការកែលម្អត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងរបាយការណ៍ស្តីពីការរីកចម្រើន និងថែករំលែកជាមួយរោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកពាក់ព័ន្ធ ។

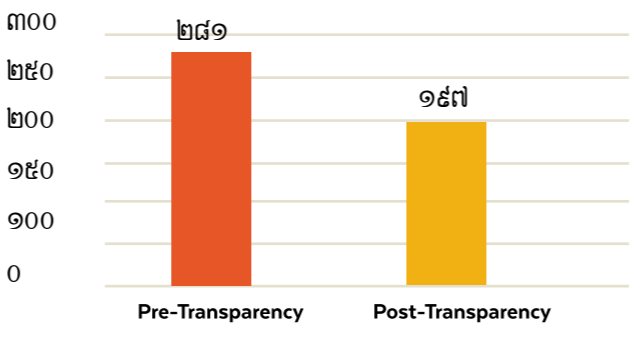
**វឌ្ឍនភាពស្តីពីការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព**

BFC បានអនុវត្តឡើងវិញនូវការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាពនៅឆ្នាំ២០១៤ សម្រាប់ជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រពន្លឿនវឌ្ឍនភាពឧស្សហកម្មតាមរយៈការចេញផ្សាយរបាយការណ៍ជាសាធារណៈស្តីពីភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់សំខាន់ៗ ។ មូលដ្ឋានទិន្នន័យនៃការផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍របស់ BFC គ្របដណ្តប់លើរោងចក្រ ៤៨០ (រោងចក្រកាត់ដេរច្រើនជាង ៨៥% នៅកម្ពុជាដែលមានលិខិតអនុញ្ញាតនាំចេញ) ។

របាយការណ៍តម្លាភាពថ្មីបំផុត ដែលត្រូវបានចេញផ្សាយនៅខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧នៅតែបង្ហាញពីការកែលម្អសំខាន់ៗ រវាងការអនុវត្តការងាររបស់រោងចក្រនៅមុន និងក្រោយការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព ។ យោងតាមការបង្ហាញក្នុងក្រាហ្វខាងក្រោម រោងចក្រ ៣០% អនុលោមតាមប្រកាសសំខាន់ៗទាំងអស់ខណៈដែលចំនួននេះបានកើនឡើងដល់ ៤៦%ក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយរបស់យើងរីឯចំនួននៃការបំពានលើការប្រកាសសំខាន់ៗបានថយចុះពី ២៨១ ករណីនៅមុនពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាពមកត្រឹម ១៩៧ ករណីនៅខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧ ។



**VIOLATIONS ON 21 CRITICAL ISSUES**



តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីការប្រែប្រួលភាពអនុលោមចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព ។ ជាការគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ដែលមានកំណើនជាច្រើននៃភាពអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងហ្វិកហាត់សមជ្ជៈសេចក្តីក្នុងក្រាហ្វសន្ទ (១៧%) និងច្រកទ្វារចេញក្នុងក្រាហ្វសន្ទពុំមានចាក់សោរ (១៣%) ចំណែកការបំពានលើប្រកាសស្តីពីការរើសអើងបានថយចុះ ១០% ។ ខណៈដែលមានការកែលម្អលើប្រកាសសំខាន់ៗជាច្រើន គេគួរកត់សម្គាល់ថា ប្រកាសជាច្រើននៅមិនទាន់ប្រសើរឡើងនោះទេ ។ ប្រកាសមួយចំនួនរួមមានផ្នែកដែលមានកម្រិតនៃភាពអនុលោមទាបបំផុត (ដូចជាការងារដោយបង្ខំ និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ) ប៉ុន្តែប្រកាសផ្សេងទៀតមានកម្រិតនៃភាពអនុលោមថយចុះ ដូចជាប្រកាសដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសេវិភាពបង្កើតសមាគម ។ កម្រិតនៃការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីទឹកពិសារស្អាតមានការថយចុះយ៉ាងខ្លាំងរហូតដល់ ១០% ។ យោងតាមទិន្នន័យថ្មីបំផុត យើងឃើញមានការកែលម្អសំខាន់ៗ លើប្រកាសជា

ច្រើន ដែលត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាពប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវមានការវាស់វែងជាបន្តបន្ទាប់លើកម្រិតនៃភាពអនុលោម និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ដើម្បីធានាថានិយោជកនៅតែគោរពតាមច្បាប់នៅកន្លែងការងារ ។

**តារាងទី៧ ៖ ការប្រែប្រួលគិតជាភាគរយនៅក្នុងរបាយការណ៍ជាសាធារណៈចាប់តាំងពីការអនុវត្តនៅ ឆ្នាំ ២០១៤មក**

ចំនុចរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ	ការប្រែប្រួល % នៃភាពអនុលោម
ការហ្វឹកហាត់ សមជ្ជៈសេចក្តីក្នុងក្រាហ្វសន្ទជាប្រចាំ (រៀងរាល់ ៦ខែម្តង)	១៧%
ច្រកទ្វារចេញក្នុងក្រាហ្វសន្ទពុំមានចាក់សោរក្នុង ក្នុងម៉ោងការងារ	១៣%
គ្មានការរើសអើងកម្មករនិយោជិត	១០%
ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងការឈប់សម្រាករាប់បញ្ចូលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការទាំងមូល	៥%
គ្មានពលកម្មកុមារដែលមិនទទួលបានសំណងជីវិត	៥%
ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានត្រឹមត្រូវ	៣%
គ្មានការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព	៣%
គ្មានការរើសអើងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព	៣%
ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងបានត្រឹមត្រូវ	២%
មានទ្វារច្រកចេញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងក្រាហ្វសន្ទ	១%
គ្មានការងារដោយបង្ខំ	០%
គ្មានការបណ្តេញចេញកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព	០%
គ្មានការបៀតបៀនផ្លូវភេទ	០%
បុរស និងស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា	០%
ការងារមិនអាស្រ័យលើសមាជិកភាពសហជីព	០%
ផ្នែកគ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់មានរបាំងសុវត្ថិភាព (ពុំមានរបាំងការពារមូល)	០%

ថ្នាក់គ្រប់គ្រងមិនរំខានដល់សហជីព	-១%
កម្មករនិយោជិតអាចចូលរួមនិងបង្កើតសហជីពដោយសេរី	-១%
កម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពមិនចូលរួមក្នុងសហជីព	-១%
និយោជកមិនគ្រប់គ្រងលើសហជីព	-២%
មានទឹកពិសារស្អាតគ្រប់គ្រាន់	-១០%

សម្រាប់ជាផ្នែកមួយនៃគោលបំណងជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងឧស្សាហកម្ម BFCបានរួមបញ្ចូលរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាបទៅក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាពរបស់ខ្លួន ។ រោងចក្រដែលមានការវាយតម្លៃដោយ BFC ចាប់ពី ៣ ដងឡើងទៅ ត្រូវបានវាស់វែងធៀបនឹងលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ ៥២ ចំណុច ។ រោងចក្រដែលមានកម្រិតនៃភាពអនុលោមទាប (រោងចក្រដែលមានគម្លាតបទដ្ឋាន ២ ក្រោមមធ្យមភាគនៃភាពអនុលោម) ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព ។ រោងចក្រទាំងនោះជាទូទៅគឺជារោងចក្រដែលគ្មានអ្នកបញ្ជាទិញដែលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អ និងមិនមានសម្ពាធដែលមិនចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកែលម្អ ។ នៅពេលរោងចក្រទាំងនេះស្ថិតក្នុងប្រភេទរោងចក្រមានភាពអនុលោមទាប ក្រុមចម្រុះរបស់ BFC រួមមានមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម នឹងចុះទៅរោងចក្រនោះដើម្បីពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងពីរបៀបកែលម្អ ។ BFC មិនជូនដំណឹងពីការចុះតាមដានដើម្បីវាស់វែងពីការវឌ្ឍនភាពឡើយ ។

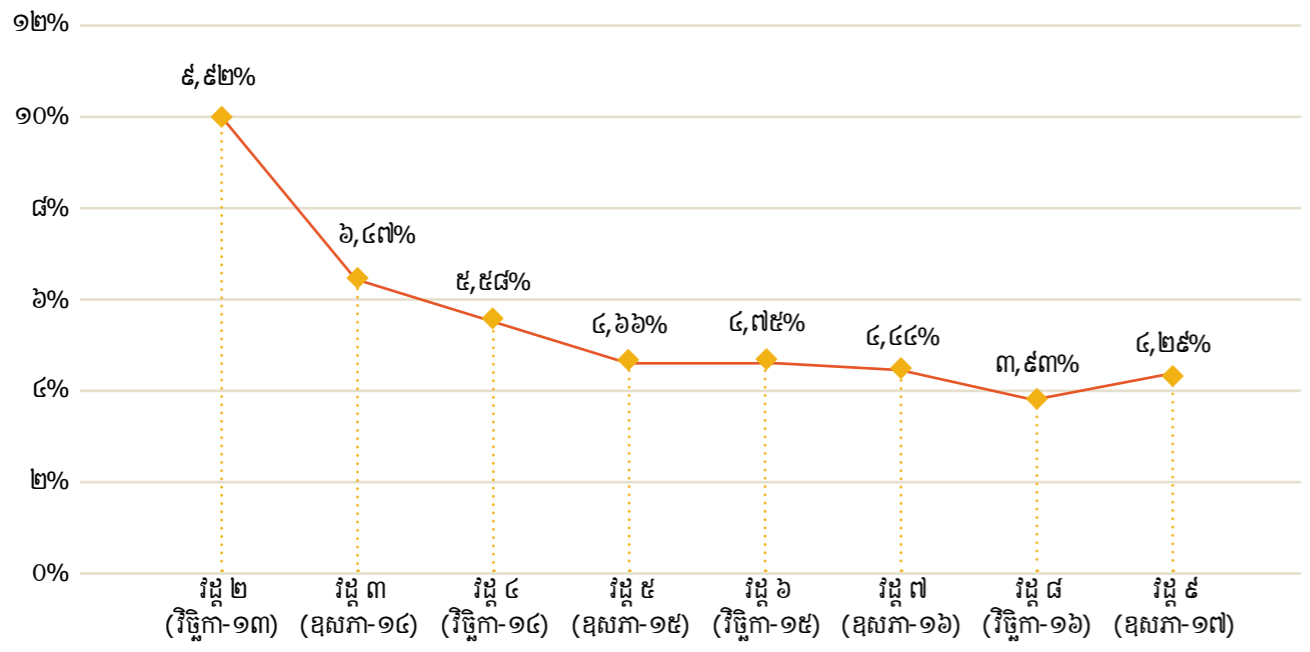
ចំនួនរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាប បានថយចុះយ៉ាងច្រើនចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមអនុវត្តការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព ដូចមានបង្ហាញក្នុងក្រាហ្វខាងក្រោម ។ ក្រោយការវិភាគកាន់តែលម្អិត BFC បានកត់សម្គាល់ថារោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាបប្រមាណ ៣០% បានបិទប្រតិបត្តិការ ហើយរោងចក្រប្រមាណ ៣០% បាន

កែលម្អកម្រិតនៃភាពអនុលោមដើម្បីដកខ្លួនចេញពីប្រភេទ រោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាប ចំណែករោងចក្រនៅ សេសសល់ផ្សេងទៀតមិនបានធ្វើការកែលម្អដាក់កូនឡើយ ដោយនៅតែបន្តរាប់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាព។ ទិន្ន ន័យថ្មីបំផុតបានបង្ហាញពីកំណើនបន្តិចនៃចំនួនរោងចក្រដែល ស្ថិតក្នុងប្រភេទរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាប។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា BFC ក្រសួងការងារ និងក្រសួងពាណិ ជ្ជកម្មត្រូវបន្តសហការគ្នាបំពេញតួនាទីរួមក្នុងការវាយតម្លៃ និងរាយការណ៍ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់។

ពាក់ព័ន្ធនឹងទិន្នន័យស្តីពីកូដកម្ម ១០០% នៃកូដកម្ម ទាមទារនោះមិនអនុលោមតាមតម្រូវការផ្លូវច្បាប់យ៉ាងតិច ១ប្រការ ប៉ុន្តែគួរកត់សម្គាល់ថា កូដកម្មទាំងអស់សុទ្ធតែមាន

ហេតុផលដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់។ មានកូដកម្មតែ១១% ប៉ុណ្ណោះដែលកម្មករនិយោជិតបានប៉ុនប៉ងដោះស្រាយវិវាទ ដោយប្រើប្រាស់សន្តិវិធីជាមុនសិន។ កូដកម្ម ១៣% បាន អនុម័តលើការធ្វើកូដកម្មតាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយ សម្ងាត់ ហើយកូដកម្ម ៨% បានផ្តល់ការជូនដំណឹងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃទៅថ្នាក់គ្រប់គ្រងមុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ កូដកម្ម ៨% បានផ្តល់ការជូនដំណឹងរយៈពេល ៧ ថ្ងៃទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ តួលេខ ទាំងនេះបង្ហាញថា ត្រូវមានការកែលម្អជាច្រើនទៀតដើម្បី ធានាថាជាការចាំបាច់ដែលត្រូវតែមានលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ពាក់ ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្ម។

PERCENTAGE OF LOW-COMPLIANCE FACTORIES



**ផ្នែកទី ៣ ៖ ការប្រែប្រួលភាពអនុលោម**

តារាងទី ១០ ៖ ផ្នែកដែលមានការប្រែប្រួលភាពអនុលោម

លក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់	ភាគរយរោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់					
	SR34	SR33	SR32	SR31	SR30	SR29
ការទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព	១៥%	១៧%	១៨%	២៤%	២៥%	២៣%
ការងារបន្ថែមម៉ោងកំណត់ត្រឹម ២ ម៉ោង/ថ្ងៃ	៧០%	៦៦%	៧៦%	៨២%	៨៥%	៨៨%
មានសៀវភៅបញ្ជីបើកប្រាក់ខែតែមួយដែលផ្តល់បញ្ជីយ៉ាងត្រឹមត្រូវពីការបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត	៣២%	៣៣%	៣៣%	៤០%	៤៨%	៤៥%
ការទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់វត្តមាន ១០ ដុល្លារនៅពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	១១%	១៤%	២៥%	៣៤%	៣៧%	៤២%
មានសាក្សី និងទឹកគ្រប់គ្រាន់នៅក្បែរបង្គន់កម្រិតក្នុងរោងចក្រ	៣៣%	៣៩%	៤៧%	៥៤%	៥៣%	៥២%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់	៧១%	៦៩%	៦៩%	៦៥%	៧៣%	៦៨%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករសាកល្បង និងកម្មករម្តងម្កាល	២%	១%	៣%	២%	៣%	៣%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការងារគិតតាមបុរេ	២%	៣%	២%	២%	៨%	៨%
អត្រាការងារបន្ថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទៀងទាត់ និងកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារគិតតាមបុរេ	០%	១%	២%	៨%	៩%	៥%
ការឈប់សម្រាក ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ថ្ងៃ/ឆ្នាំ	៨%	៨%	១%	៣%	៣%	៣%
ការឈប់សម្រាកឈឺដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល	១១%	៩%	៥%	៥%	៤%	៥%
ការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត	៣១%	២៧%	១៤%	១៧%	១៤%	៣២%
ការផ្តល់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន	៧%	៨%	១៣%	១៤%	១៤%	១១%
របាំងការពារ ត្រូវបានបំពាក់ និងត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ នៅម៉ាស៊ីនដេរ និងផ្នែកដែលមានល្បឿន ព្រមទាំងឧបករណ៍ ដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់	៧៤%	៥៨%	៤៧%	៥១%	៥៩%	៥២%
ម៉ោងសម្រាកជាបន្តបន្ទាប់យ៉ាងតិច ២៤ ម៉ោង/សប្តាហ៍	២៥%	២៦%	១៥%	៣៨%	៣៦%	៤២%
ម៉ោងឈប់សម្រាកនៅថ្ងៃអាទិត្យ	៤%	១%	១%	១%	០%	៥%
រោងចក្រធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ	៤%	២%	២%	៣%	៦%	១%
គោលនយោបាយ សុខភាព និងសុវត្ថិភាព សរសេរជាភាសាខ្មែរ	៨៥%	៨០%	៨៧%	៨៦%	៨៩%	៨០%
បិទផ្សាយព័ត៌មាន សុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែលសរសេរជាភាសាខ្មែរនៅកន្លែងការងារ	៤៦%	២៨%	៣១%	៣២%	៣៦%	៣៨%
ប្រអប់សង្គ្រោះរបស់នៅកន្លែងការងារ	៥%	៣%	៨%	៨%	៨%	៥%
គ្មានការបង់ប្រាក់ដើម្បីទទួលបានការងារ	២៩%	២៦%	៤៣%	៣៩%	៤១%	២៨%
	១%	១%	១%	១%	២%	១%



### លទ្ធផលកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អិត

#### ពលកម្មកុមារ

ពលកម្មកុមារគឺជាបញ្ហាមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាដែលមិនអាចលើកលែងបានដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាតាមដានឃ្នាំមើលនៅតាមរោងចក្រ ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជាធ្វើការ ពិនិត្យជាសំណាកនៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ ដើម្បីវាយតម្លៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីពលកម្មកុមារ ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការស៊ើបអង្កេតលើករណីសង្ស័យដែលទទួលបានពីសំណាកនេះ ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពីទិដ្ឋភាពទូទៅអំពីចំនួនករណីពលកម្មកុមារក្នុងរោងចក្រ ដែលបានបញ្ជាក់ សម្រាប់អំឡុងពេលរាយការណ៍បច្ចុប្បន្ន និងពីមុន ។ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញអំពីការធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំងនៃចំនួនកម្មករមិនទាន់គ្រប់អាយុធ្វើការ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលបង្ហាញអំពីលទ្ធផល វិជ្ជមាននៃការសហការរវាងសមាគមរោងចក្រ កាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាពលកម្មកុមារ នៅក្នុងវិស័យនេះ ។

តារាងទី ១១៖ ករណីពលកម្មកុមារ ដែលត្រូវបានកំណត់

អំឡុងពេលរាយការណ៍	ឧសភា ២០១៣ - មេសា ២០១៤ (SR 31)	ឧសភា ២០១៤ - មេសា ២០១៥ (SR 32)	ឧសភា ២០១៥ - មេសា ២០១៦ (SR 33)	ឧសភា ២០១៦ - មេសា ២០១៧ (SR 34)
	# នៃករណីពលកម្ម កុមារ ដែលត្រូវបាន កំណត់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្ម កុមារ ដែលត្រូវបាន កំណត់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្ម កុមារ ដែលត្រូវបានកំណត់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្ម កុមារ ដែលត្រូវបានកំណត់ (< ១៥ ឆ្នាំ)
ស្បែកជើង	៩	២	០	០
កាត់ដេរ	៦៥	២៨	១៦	៤
សរុប	៧៤	៣០	១៦	៤

មាន ១ ករណី ក្នុងចំណោម ៤ ករណី រោងចក្របានបដិសេធក្នុងការចូលរួមជាមួយកម្មវិធីដោះស្រាយពលកម្មកុមារ ហើយជាលទ្ធផល រោងចក្រនេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុង ទិន្ន

ន័យតម្លាភាពថាជា រោងចក្រពុំបានដោះស្រាយពលកម្មកុមារ ។ BFC បានជូនដំណឹងដល់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម អំពីករណីនេះដើម្បីចាត់

វិធានការដោះស្រាយបន្ត ។ ចំណែកក្នុងចំណោមករណី ៣ ទៀត ក្មេងស្រី ៣ នាក់ដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ត្រូវបានរកឃើញថា បានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលជាអំពើបំពានច្បាប់ការងារ ។ ក្នុងកិច្ចសហការជាមួយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា កុមាររងគ្រោះទាំង ៣ ត្រូវបានផ្តល់ការដោះស្រាយក្រោមកម្មវិធីដោះស្រាយ ពលកម្មកុមាររបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចំណែករោងចក្រដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីពលកម្មកុមារ ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ BFC ក៏បាន ជូនដំណឹង ទៅដល់ក្រសួង

ការងារនិងបណ្តុះវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មអំពីការដោះស្រាយករណីនេះដោយជោគជ័យ ។

ការរកឃើញទាក់ទងទៅនឹងការផ្ទៀងផ្ទាត់អំពីអាយុនៃកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនទាក់ទងនឹងការផ្ទៀងផ្ទាត់មិនពេញលេញ (ឧទាហរណ៍នៅលើមូលដ្ឋាននៃអត្តសញ្ញាណតែមួយប៉ុណ្ណោះ) ឬពុំមាន អត្តសញ្ញាណទាល់តែសោះ ។ ការរកឃើញលើកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុក្រោម១៨ឆ្នាំមិនត្រូវ ធ្វើការងារថែមម៉ោងឬធ្វើការពេលយប់ គឺវាជាការព្រួយបារម្ភទៅលើកម្មករ ក្មេងដែលធ្វើការលើសម៉ោង ។

សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមអំពីលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ សូមមើលតារាង “លម្អិត” ខាងក្រោម ។

តារាងលម្អិតទី ១៖ ការកត់ត្រាទុកជាឯកសារ និងការការពារកម្មករនិយោជិតវ័យក្មេង3	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជករក្សាទុកបញ្ជីឈ្មោះ និងទទួលបានការឯកភាពពីអាណាព្យាបាលរបស់កម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុ ១៨ ឆ្នាំដែរឬទេ?	១.៣០%	២.០៣%	០.៧%
តើនិយោជកផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវ ទេ មុននឹងជួល?	២.៦០%	២.២៨%	០.០%

តារាងលម្អិតទី ២៖ ការងារគ្រោះថ្នាក់និងទម្រង់មិនល្អផ្សេងទៀតនៃការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើមានកម្មករនិយោជិតណា ដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំធ្វើការនៅពេលយប់ទេ ឬធ្វើការលើស ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (រួមទាំងការងារថែមម៉ោង)ទេ?	១.៨០%	១.៧៧%	០.០%
តើនិយោជកបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតណាមួយ ដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំរងនូវទម្រង់នៃពលកម្មកុមារដ៏អាក្រក់ឥតលក្ខខណ្ឌដែរឬទេ?	០.០០%	០.០០%	០.០%

#### ការរើសអើង

ទាក់ទងនឹងការរើសអើង កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាតាមដានឃ្នាំមើលការអនុវត្តទាំងឡាយ ដែលមានការរើសអើងលើកម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការ ឬបញ្ឈប់ពីការងារដោយសារជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ឬទស្សនៈនយោបាយរបស់ពួកគាត់ ។ កម្មវិធីនេះក៏ពិនិត្យមើលថាតើថ្នាក់គ្រប់គ្រងបណ្តេញ ឬផ្លាស់ប្តូរស្ថានការណ៍

ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយសារការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ការមានផ្ទៃពោះ ឬប្រាក់បៀវត្សរ៍ខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីដែរឬទេ ។ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ខ្ពស់បំផុតសម្រាប់បណ្តុំការរើសអើងគឺ ៩% នៃរោងចក្រត្រូវបានរកឃើញថា បានធ្វើការរើសអើងដោយសារភេទ ចូរមើលតារាង “លម្អិត” ទី ៣៖ ការរើសអើងខាងក្រោម ។ ការរកឃើញក្នុងផ្នែកនេះ ទាក់ទងនឹងនិយោជក មិនជួល

កម្មករនិយោជិត ដែលមានផ្ទៃពោះឬមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់អ្នកមានផ្ទៃពោះក៏ដូចជាការរើសអើងចំពោះកម្មករប្រសភាគច្រើនក្នុងកំឡុងពេលជួលឬប្រភេទកិច្ចសន្យា ។

តារាងលម្អិតទី ៣៖ ការរើសអើង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % ប្រែប្រួល		
	% SR 33	% SR 34	%
តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬបង្ខំឱ្យពួកគាត់សុំឈប់ពីការងារដែរឬទេ?	៣៩០%	០.៥១%	-៣.៤%
តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផ្ទៃពោះ ឬបង្ខំឱ្យពួកគាត់សុំឈប់ពីការងារដែរឬទេ?	១.៣០%	១.០១%	-០.៣%
តើភេទរបស់អ្នកដាក់ពាក្យជាភ្នាក់ងារក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	៤.៩០%	៦.៥៨%	១.៧%
តើភេទជាភ្នាក់ងារនៅក្នុងការសម្រេចចិត្ត ដោយមិនគិតពីស្ថានភាពនៃការងារដែរឬទេ?	០.២០%	០.២៥%	០.១%

**ពលកម្មដោយបង្ខំ**

ពលកម្មដោយបង្ខំ គឺកើតឡើងនៅមានកម្រិតក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាយការណ៍ មានរោងចក្រចំនួនប្រាំមួយ (១,១៥% ពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មដោយបង្ខំកំឡុងពេលធ្វើការ៖ មានករណីចំនួនបី ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង កម្មករនិយោជិតត្រូវបានគំរាមកំហែងដោយមិនបន្តកិច្ចសន្យា លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការស្វែងរកការអនុញ្ញាតពីមេការដើម្បីមិនបំពេញការងារថែមម៉ោង និងក្នុងករណីខ្លះទៀត ការបញ្ឈប់ពីការងារកើតឡើងបន្ទាប់ពីបដិសេធការងារថែមម៉ោង ។

ក្នុងករណីមួយ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើកូដកម្មត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារជាការពិន័យសម្រាប់ការធ្វើកូដកម្ម ភ្លាមៗបន្ទាប់ពីកូដកម្មបានបញ្ចប់ ។ នៅក្នុងករណីមួយទៀត មានការកាត់ទុកប្រាក់បៀវត្សរ៍ពីកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតមិន “បោះបង” ការងាររបស់ខ្លួន ភ្លាមៗបន្ទាប់ពីថ្ងៃទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ ។ នៅក្នុងករណីចុងក្រោយ និយោជកឃុំឃាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចាកចេញពីកន្លែងការងារដើម្បីធានាថា ពួកគាត់បញ្ឈប់ការបញ្ជាទិញសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង ។

តារាងលម្អិតទី ៤៖ ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការងារថែមម៉ោង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % ប្រែប្រួល		
	% SR 33	% SR 34	%
តើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង ក្រោមការគំរាមកំហែងដាក់ពិន័យ?	១.៣០%	០.៧៦%	-០.៥%
តើនិយោជកមានពន្យារ ឬកាត់ទុកប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការទេ?	០.០០%	០.២៥%	០.២៥%
តើនិយោជកមានបង្ខំកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការ ដើម្បីដាក់ពិន័យពួកគាត់ ឬជាការពិន័យសម្រាប់ការចូលរួមក្នុងការធ្វើកូដកម្មទេ?	០.០០%	០.២៥%	០.២៥%
តើនិយោជកមានឃុំឃាំងកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យចាកចេញពីកន្លែងការងារដែរឬទេ?	០.០០%	០.២៥%	០.២៥%

**សេរីភាពបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព**

ក្រោមចំណុចអនុលោមតាមច្បាប់នៃគោលការណ៍សេរីភាពក្នុងការចូលរួម/បង្កើតសមាគម ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ត្រូវបានកត់ត្រានៅរោងចក្រចំនួន ៣១ កន្លែងក្នុងចំណោមរោងចក្រសរុប ៣៩៥ កន្លែង ឬ ៨% ។ នេះជាការកើនឡើងនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ១,៨% ធៀបនឹងរបាយការណ៍មុន (របាយការណ៍សំយោគលេខ ៣៣) និងអាចជាកត្តាបណ្តាលឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែខ្លាំងលើការបណ្តុះបណ្តាល ដែលបុគ្គលិករោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវកំណត់ និងទទួលបានទិន្នន័យ ក្នុងចំណុចដែលជាធម្មតាមានការលំបាក និងមានភាពចម្រងចម្រាសក្នុងការវាយតម្លៃ ។

ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង និងប្រតិបត្តិការសហជីពគឺជាប្រភពចម្បងនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងបណ្តុំនេះ ដោយអត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់មាន ១២% និង ១១% តាមលំដាប់ ។ បញ្ហានានាទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិតមិនអាចបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីពមួយដោយសេរីបាន និយោជកដែលគ្រប់គ្រងសហជីព និងការបោះឆ្នោតសហជីពតំណាងរបស់ខ្លួន និងនិយោជកបញ្ឈប់មន្ត្រីសហជីពដែលទទួលស្គាល់ដោយច្បាប់ ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏ជាកត្តាគួសបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់អំពីការមិនអនុលោម តាមច្បាប់ដែរ ។

ក្នុងការសួរថាតើកម្មករនិយោជិតអាចបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីពដោយសេរីដែរឬទេ រោងចក្រចំនួន ២២ ឬ ៥,៥៧% មិនអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយរោងចក្រចំនួន ៣ គ្មានសហជីពក្នុងរោងចក្រ ១៥ ករណីនៃការវិវត្តន៍របស់និយោជកការបង្ខំ និងការបញ្ឈប់ពីការងារ និងបញ្ហាដោយឡែកចំនួន ១៥ទាក់ទងនឹងការទទួលបានការឯកភាពពីកម្មករនិយោជិតដើម្បីចូលរួមក្នុងសហជីពមួយ ។

តារាងលម្អិតទី ៥៖ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត/ចូលរួមក្នុងសមាគម	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % ប្រែប្រួល		
	% SR 33	% SR 34	%
តើសហជីពអាចបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីព និងសហភាពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ដោយសេរីដែរឬទេ?	០.០០%	០.២៥%	០.៣%
តើកម្មករនិយោជិតអាចបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីពមួយដោយសេរីដែរឬទេ?	៥.២០%	៥.៥៧%	០.៤%
តើនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងសហជីពមួយដែរឬទេ?	២.៤០%	២.៧៨%	០.៤%

តារាងលម្អិតទី ៦៖ ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % ប្រែប្រួល		
	% SR 33	% SR 34	%
តើនិយោជកជ្រៀតជ្រែកនឹងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពនៅពេលពួកគេរៀបចំធម្មនុញ្ញ និងវិធានរបស់ខ្លួន រៀបចំការបោះឆ្នោត ឬរៀបចំសកម្មភាពរដ្ឋបាល ឬហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?	២.៩០%	៤.០៥%	១.២%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការ ដើម្បីធ្វើឱ្យសហជីពស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?	២.៩០%	៤.៣០%	១.៤%
តើនិយោជកបានបញ្ឈប់មន្ត្រីសហជីព ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងដែរឬទេ?	១.៦០%	៤.៣០%	២.៧%
តើនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករណាមួយ ឬមិនបានបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ ដោយសារសមាជិកភាព ឬសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករទាំងនោះដែរឬទេ?	១.៦០%	១.០១%	-០.៦%

**ការឈប់សម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល**

ស្រដៀងគ្នានឹងឆ្នាំមុនដែរ ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកដែលទទួលបានសំណងត្រូវបានអះអាងថា មានអត្រាខ្ពស់ ដោយសារនិយោជកមិនផ្តល់ការឈប់សម្រាកពេលឈឺដែលទទួលបានសំណងបានត្រឹមត្រូវតាមការតម្រូវ ឬក្នុងករណីផ្សេងទៀត បដិសេធមិនទទួលយកលិខិតបញ្ជាក់ពីគ្លីនិកឯកជន នៅពេលកម្មករនិយោជិតមិនបានមកធ្វើការមួយថ្ងៃ ដោយសារតែឈឺ ។ លើសពីនេះ កម្មករនិយោជិតជាញឹកញាប់មិនជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតស្ត្រីអំពីម៉ោងសម្រាកដែលទទួលបានសំណងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការបំបៅដោះបើមាន ។

ទាក់ទងនឹងសំណួរជាក់លាក់អំពីនិយោជកផ្តល់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ មានករណីដោយឡែក ៩៦ (២២,៥៣%) ករណីដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនទទួលបានសំណងបានត្រឹមត្រូវ ។ ក្នុងចំណោម ៩៦ ករណីនេះមានករណីដែលចំនួនថ្ងៃបន្ថែមនៃការទទួលបានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬនិយោជកបើកប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅចុងបញ្ចប់នៃការបម្រើការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ជាជាងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំប៉ុន្តែហេតុផលធំបំផុត (៩២ ករណី) ដែលការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនទទួលបានការទូទាត់ត្រឹមត្រូវ គឺថា វិធីសាស្ត្រគណនាប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមិនត្រូវបានគណនាបានត្រឹមត្រូវដោយការប្រើប្រាស់ប្រាក់ឈ្នួលគោល ។ អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ រោងចក្រនានាគួរតែទូទាត់សំណងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ នូវប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃផ្អែកលើចំណូលមធ្យមប្រចាំខែរបស់ពួកគាត់ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយមុននឹងការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។ ការកើនឡើងដ៏ច្រើននៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់

ត្រង់ចំណុចអនុលោមតាមច្បាប់នេះអាចមួយផ្នែកបណ្តាលមកពីហេតុថា ឆ្នាំមុន រោងចក្រត្រូវបានផ្តល់រយៈពេលអនុគ្រោះ ដើម្បីចូលរួមក្នុងការអនុលោមតាមច្បាប់ចំពោះវិធីសាស្ត្រគណនារបស់ពួកគេ ។ រោងចក្រទាំងឡាយ ដែលមិនកែលម្អវិធីសាស្ត្រគណនារបស់ពួកគេ (៤៨ រោងចក្រ) ទេ ត្រូវបានវាយតម្លៃថា មិនអនុលោមតាមច្បាប់ ។ ទាក់ទងនឹងការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពបានត្រឹមត្រូវច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលបានធ្វើការរយៈពេលមួយឆ្នាំនិងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៥០% នៃចំណូលមធ្យមប្រចាំខែរបស់ពួកគេក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ មុននឹងលំហែមាតុភាព (រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ថែមម៉ោង និងប្រាក់បន្ថែម) ។ បញ្ហាជុំវិញការបើកប្រាក់លំហែមាតុភាពបានត្រឹមត្រូវរួមមានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការគណនាចំនួនត្រឹមត្រូវ (ដោយមិនផ្អែកលើមធ្យមភាពនៃប្រាក់ចំណូលមធ្យមប្រចាំខែ ឬមិនយកមធ្យមភាពនៃរយៈពេល ១២ ចុងក្រោយទេ) ឬការកំណត់ម៉ោងជាក់ស្តែងនៃការទូទាត់ប្រាក់ដែលនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យ បន្ទាប់ពីត្រឡប់ពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ជាជាងមុន ឬក្នុងអំឡុងពេលដូចបានតម្រូវដោយច្បាប់ ។

តារាងលម្អិតទី ៧៖ ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវទេ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់សម្រាកពិសេស?	៧.១០%	១០.៦៣%	៣.៥%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវទេ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យាបាលការងារ?	៣.២០%	២០.១៣%	៦.៩%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ?	៧.៣០%	២២.៥៣%	១៥.២%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់លំហែមាតុភាពទេ?	១៧.១០%	១៤.៩៤%	-២.២%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ?	០.៨០%	១.២៧%	០.៥%
តើនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយសារឈឺមានប្រាក់ឈ្នួល តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រទេ ឬបើគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង តើការអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់ក្រសួងទេ?	២៦.៥០%	៣១.១៤%	៤.៦%
តើនិយោជកផ្តល់កម្មករនិយោជិតមួយម៉ោងដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការបំបៅដោះទេ?	២៥.៩០%	២១.២៧%	-៤.៦%

**សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត**

អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ខ្ពស់បំផុត និងកំណើនខ្ពស់បំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ធៀបនឹងរបាយការណ៍ឆ្នាំមុន គឺពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់បានត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិតៗទាំងអស់ ដែលចាប់ផ្តើម បន្ទាប់ពីខែដំបូង និងដល់បុគ្គលទូទៅ ដែលធ្វើការទៀងទាត់ ។ បញ្ហានេះមាន ១៧៤ (៤២,៥៣% ករណីនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ។ យោងតាមច្បាប់ការងារ កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារបន្ថែម ប្រសិនបើពួកគាត់ចូលធ្វើការនៅថ្ងៃធ្វើការដែលគ្របដណ្តប់ ។ គួរកត់សម្គាល់ថានៅពេលកម្មករនិយោជិតបានចាប់ផ្តើម បន្ទាប់ពីថ្ងៃដំបូងនៃខែ ជាញឹកញាប់និយោជកមិនបើកប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់តាមសមាមាត្រដែលត្រូវបើកទេ ។ លើសពីនេះ ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវបានលុបចោល នៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ។

យោងតាមច្បាប់ការងារ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិក្នុងប្រើសិទ្ធិឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ឡើយ ។ នៅពេលកម្មករនិយោជិតប្រើការឈប់សម្រាកច្រើនប្រភេទ (ការឈប់សម្រាកដោយសារឈឺ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំការឈប់សម្រាកពិសេស ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ដែលគណនាបានត្រឹមត្រូវ គឺជាកត្តាសំខាន់បំផុតនៅក្នុងការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ (១២,៩១% ១៦,៩៦% និង ៨,៣៥% តាមលំដាប់) ហើយការទទួលបានសំណងប្រាក់បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ១០,៨៩% បានកើនឡើងនៅឆ្នាំនេះ ។

ជារួម មានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ខ្លាំងពីអ្នកវាយតម្លៃរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាដើម្បីវាយតម្លៃការអនុវត្ត ទាក់ទងនឹងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍ត្រឹមត្រូវ ហើយដូច្នេះវាបានបណ្តាលឱ្យមានកំណើននៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែលបានកត់ត្រាធៀបនឹងលទ្ធផលរបាយការណ៍ពីមុន ។



តារាងលម្អិតទី ៨៖ សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវប្រាក់បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលដែលតម្រូវដោយច្បាប់ត្រឹមត្រូវ (រួមទាំងថ្លៃធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ)ដែរឬទេ?	៧.៣០%	១០.៨៩%	៣.៦%
តើនិយោជកទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការទៀងទាត់នូវប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់បានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ នៅពេលកម្មករប្រើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ?	១៣.៩០%	១៦.៩៦%	៣.១%
តើនិយោជកទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការទៀងទាត់នូវប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់បានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ នៅពេលកម្មករប្រើការឈប់សម្រាកពេលឈឺ?	១៥.៨០%	១២.៩១%	-២.៩%
តើនិយោជកទូទាត់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលធ្វើការទៀងទាត់នូវប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់បានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ នៅពេលកម្មករប្រើការឈប់សម្រាកពិសេស?	១៣.៩០%	៨.៣៥%	-៥.៥%
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករនិយោជិតថ្មីៗទាំងអស់ ដែលចាប់ផ្តើម បន្ទាប់ពីខែដំបូង និងដល់កម្មករនិយោជិតធម្មតា ដែលធ្វើការទៀងទាត់?	៣២.០០%	៤២.៥៣%	១០.៥%
តើនិយោជកបង់វិភាគទាននិយោជកចាំបាច់ ដល់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមដែរឬទេ?	១.៦០%	១.៥២%	-០.១%
តើនិយោជកបង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់សម្រាប់ថ្ងៃដំបូង ដែលពួកគាត់មិនបានមកធ្វើការងារ ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ឬជំងឺដែរឬទេ?	៣.៧០%	៣.៨០%	០.១%

តារាងលម្អិតទី ៩៖ ព័ត៌មាន ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការបើកប្រាក់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបានត្រឹមត្រូវទេ?	១២.១០%	១៧.២២%	៥.១%
តើនិយោជកបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយគ្មានការអនុញ្ញាតទេ?	២០.២០%	២៤.៨១%	៤.៦%
តើនិយោជករក្សាកំណត់ត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍តែមួយមែនទេ?	៣៣.៦០%	៣១.៩០%	-១.៧%

**ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលការងារគិតតាមប្រមាណ**

នៅក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលការងារគិតតាមប្រមាណនៅតែមិនមានអ្វីប្រែប្រួល ដោយសារគ្មានការប្រែប្រួលស្ថិតិខ្លាំងក្លាទេ ។ គួរកត់សម្គាល់ថា មានតែរោងចក្រ ១,៥% តែប៉ុណ្ណោះ ដែលបានវាយតម្លៃមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ហើយដូច្នេះរោងចក្រភាគច្រើនបន្តអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

តារាងលម្អិតទី ១០៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការស៊ីប្រមាណ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងហោចដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាជាងកម្មករនិយោជិតធម្មតាដែរឬទេ?	២.៦០%	១.៥២%	-១.១%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងហោចដល់កម្មករនិយោជិតធម្មតាសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតាដែរឬទេ?	១.១០%	១.៥២%	០.៤%
តើការធ្វើការស៊ីប្រមាណត្រូវបានកំណត់នៅត្រឹមតម្រូវ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការធម្មតា ធ្វើការនៅម៉ោងធម្មតាដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានដែរឬទេ?	២៨.៦០%	២៦.០៨%	-២.៥%

**កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស**

បណ្តុំទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្សវាស់ស្ទង់ភាពអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាតិស្តីពីនីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យាកិច្ចសន្យា វិន័យ និងវិវាទ កិច្ចសន្យាការងារនិងការបញ្ឈប់ពីការងារ ។

**នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា**

ស្រដៀងគ្នានឹងរយៈពេលរាយការណ៍ពីមុនដែរ អត្រាខ្ពស់បំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ត្រូវបានរកឃើញនៅលើការកំណត់រយៈពេលត្រឹមពីរឆ្នាំក្នុងការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ (FDCs) ។ ខណៈដែលរោងចក្រ

ជិត ២៨% មិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងអំឡុងពេលរាយការណ៍មុន អត្រានេះបានកើនដល់ជិត ៣៥% នៅក្នុងអំឡុងពេលរាយការណ៍បច្ចុប្បន្ន ។ កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការយូរជាងរយៈពេលពីរឆ្នាំ នៅក្នុងរោងចក្រទាំងនោះមិនត្រូវបានប្តូរទៅជាកិច្ចសន្យាគ្មានរយៈពេលកំណត់នោះទេ (UDCs) ។

ក្រៅពីរោងចក្រចំនួន ១៣៨ មិនអនុលោមតាមច្បាប់ អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសបានរកឃើញថានៅក្នុងចំណោមរោងចក្រ ១២០ ទៀត កិច្ចសន្យារវាងនិយោជក និងតំណាងនិយោជិត (តំណាងសហជីព និងតំណាងកម្មករត្រូវបានធ្វើឡើង ដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជិតបន្តផ្តល់កិច្ចសន្យាមានរយៈ

ពេលកំណត់ (ជាទូទៅមានរយៈពេលពីបីទៅប្រាំមួយខែ) បន្ទាប់ពីពីរឆ្នាំ ។ កិច្ចសន្យាទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ ជាកិច្ចសន្យាធរមានមូលភាព (CBAs ឬជាកិច្ចសន្យាផ្លូវការ ឬក្រៅផ្លូវការផ្សេងទៀតរវាងថ្នាក់គ្រប់គ្រងនិងតំណាង និយោជិត (រួមមានអ្នកដឹកនាំសហជីព និងតំណាងកម្មករ) ។ ក៏មានករណីចំនួន ៤៨ ករណីនៅក្នុងរោងចក្រដែលកម្មករ ខ្លួនបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេចង់បន្តធ្វើកិច្ចសន្យាមានរយៈ ពេលកំណត់ផងដែរ ។ ផ្អែកលើការវាយតម្លៃរបស់រោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅពេលមានកិច្ចសន្យាសម្រាប់ ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់បន្តក្រោយពីរ យៈពេលពីរឆ្នាំជាធម្មតានិយោជកគណនាប្រាក់អតីតភាព ការងារចាប់ពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមនៃកិច្ចសន្យាដំបូង ។

ទិន្នន័យនេះក៏បង្ហាញថា នៅក្នុង ១៦៦ ករណី និយោជក មិនផ្តល់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ជាជម្រើសទេ ហើយ នៅក្នុងករណីខ្លះទៀត និយោជកបានប្តូរកម្មករនិយោជិតពី

**តារាងលម្អិតទី ១១៖ នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា**

	% SR 33	% SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកអនុលោមតាមការកំណត់រយៈពេលពីរឆ្នាំលើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ដែរឬទេ?	២៧.៨០%	៣៤.៦៨%	៦.៩%
តើនិយោជករួមបញ្ចូលរយៈពេលទាំងមូលនៃការបម្រើការងារជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលកំណត់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានលំហែមាតុភាពប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?	១២.៩០%	១០.១៣%	-២.៧៧%

**កិច្ចសន្យា រ៉ឺនីយ និងវិវាទ**

ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគនៅឆ្នាំមុន “តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងតំណាងកម្មករទេ?” គឺនៅតែជាអត្រាមួយក្នុងចំណោមអត្រាខ្ពស់បំផុតគឺ ៨៨,១% (រោងចក្រចំនួន ៣៥៧ ក្នុងចំណោមរោងចក្រសរុប ៣៩៥ ត្រូវបានស្ទង់មតិ) ដោយធ្លាក់ចុះត្រឹម ៥,១% នៅក្នុងអំឡុងពេលរាយការណ៍នេះ ។

កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ទៅជាកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ ដោយមិនពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ឬតំណាងកម្មករនិយោជិតឡើយ ។ យោងតាមសេចក្តីសម្រេចប្រកបដោយសង្គតិភាពជាច្រើនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្តីពីបញ្ហានេះ និងបន្ទាប់ពីការត្រួតពិនិត្យដោយកិច្ចសន្យាដាក់លើបញ្ហានេះដោយមន្ត្រីជំនាញផ្នែកច្បាប់របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) មានការសម្រេចថា នឹងរាយការណ៍អំពីការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ចំពោះរោងចក្រដែលមានកិច្ចសន្យាទាំងនេះ ដោយសារកិច្ចសន្យាទាំងនេះមិនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវអប្បបរមានៃច្បាប់ ។ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានផ្តល់ឱ្យនិយោជកនូវរយៈពេលអនុគ្រោះមួយឆ្នាំ ដើម្បីសម្របខ្លួនតាមការអនុវត្តទាំងនេះ ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកំពុងស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃការបញ្ជាក់ពីច្បាប់ស្តីពីច្បាប់កិច្ចសន្យា ។

**តារាងលម្អិតទី ១២៖ កិច្ចសន្យា រ៉ឺនីយ និងវិវាទ**

	% SR 33	% SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកអនុលោមតាមច្បាប់ការកំណត់រយៈពេលពីរឆ្នាំលើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ដែរឬទេ?	២៧.៨០%	៣៤.៦៨%	៦.៩%
តើនិយោជករួមបញ្ចូលរយៈពេលទាំងមូលនៃការបម្រើការងារជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលកំណត់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានលំហែមាតុភាពប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?	១២.៩០%	១០.១៣%	-២.៧៧%

ដើម្បីអនុលោមតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក រោងចក្រត្រូវតែអនុវត្តតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ទាំងអស់ ដែលបានបញ្ចូលនៅក្នុងច្បាប់សម្រាប់ការបោះឆ្នោតស្របច្បាប់៖ ១) បោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ឱ្យបានត្រឹមត្រូវដោយប្រអប់ឆ្នោតសម្ងាត់ ២) ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាង មុនរៀបចំការបោះឆ្នោត និងសហជីពតំណាង (បើមាន) គួរតែអាចជ្រើសតាំងបេក្ខជនបាន ៣) បិទផ្សាយគោលការណ៍បោះឆ្នោតនិងបេក្ខជនរយៈពេល ៣ ថ្ងៃមុន ៤) បែងចែកស្ថាប័នបោះឆ្នោតសម្រាប់កម្ម

ករប្រើកម្លាំង និងកម្មករជំនាញ ៥) រៀបចំការបោះឆ្នោតក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការ ៦) រៀបចំការបោះឆ្នោតថ្មីមួយយ៉ាងហោចណាស់ ១៥ ថ្ងៃ មុនផុតអាណត្តិ ៧) ដាក់បញ្ជូនកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតទៅក្រសួងការងារ

**តារាងលម្អិតទី ១២៖ កិច្ចសន្យា រ៉ឺនីយ និងវិវាទ**

	% SR 33	% SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងតំណាងកម្មករដែរឬទេ?	៩៣.២០%	៨៨.១០%	-៥.១%
តើនិយោជកអនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់មជ្ឈត្តករដែរឬទេ?	៣.៤០%	៣.០៤%	-០.៤%
តើនិយោជកអនុលោមតាមកិច្ចសន្យាផ្សះផ្សាចុងក្រោយដែរឬទេ?	៤.២០%	៥.៣២%	១.១%

**កិច្ចសន្យាការងារ**

នៅក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំនេះ អត្រានិយោជក ដែលមិនមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅនឹងកន្លែងដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតបានយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ខ្លួនមានមានកំណើន ៩,៩% ។ មូលហេតុចម្បងនៃការកើនឡើងនៅក្នុងលទ្ធផលរកឃើញធ្វើបន្តិចបន្តួចរបាយការណ៍ឆ្នាំមុនអាចបណ្តាលមកពីការផ្តោតកាន់តែខ្លាំងលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងដំណើរការក្នុងការកំណត់ថាតើមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនៅក្នុងរោងចក្រដែរឬទេ ហើយតើវាមិនប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ ។ នេះក៏ជាភស្តុតាងបង្ហាញពីកំណើន ៩,៨% នៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់សំណួរ “តើកិច្ចសន្យាការងារ

**តារាងលម្អិតទី ១៣៖ កិច្ចសន្យាការងារ**

	% SR 33	% SR 34	% ប្រែប្រួល
តើកិច្ចសន្យាការងារអនុលោមតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រដែរឬទេ?	២៣.០០%	១៨.៧៣%	-៤.២៧%
តើកិច្ចសន្យាការងារបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	១.៦០%	១២.៤១%	៩.៨%
តើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ដែរឬទេ?	២០.២០%	១៦.២០%	-៤.០%
តើថ្នាក់គ្រប់គ្រងមានប្រព័ន្ធមួយដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	៣៣.១០%	៤៣.០០%	៩.៩%

៨) ផ្តល់ឱ្យតំណាងកម្មករនូវរយៈពេលពីរម៉ោងដែលទទួលបានសំណងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីធ្វើកិច្ចការរបស់ខ្លួនបន្ទប់ប្រជុំ ការផ្គត់ផ្គង់ការិយាល័យ កន្លែងបង្ហាញព័ត៌មាន និងច្បាប់ចម្លងនៃច្បាប់ការងារ បើមានការស្នើសុំ ។

**តារាងលម្អិតទី ១៣៖ កិច្ចសន្យាការងារ**

	% SR 33	% SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងតំណាងកម្មករដែរឬទេ?	៩៣.២០%	៨៨.១០%	-៥.១%
តើនិយោជកអនុលោមតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់មជ្ឈត្តករដែរឬទេ?	៣.៤០%	៣.០៤%	-០.៤%
តើនិយោជកអនុលោមតាមកិច្ចសន្យាផ្សះផ្សាចុងក្រោយដែរឬទេ?	៤.២០%	៥.៣២%	១.១%

បញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?” ដោយសារវាបង្ហាញថា ទោះបីជាមានកិច្ចសន្យាការងារក៏ដោយ ក៏កិច្ចសន្យាទាំងនេះមិនមានព័ត៌មានច្បាស់លាស់ដែលកម្មករនិយោជិតអាចយល់បាន ឬតាមការតម្រូវដោយច្បាប់ ដែលមានលក្ខណៈជាក់លាក់ទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារជាក់ស្តែង ។ ទាក់ទងទៅនឹងសំណួរថាតើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងស្របតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ដែរឬទេ ពីព្រោះក្នុងករណីភាគច្រើន គឺ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវបានអនុម័តដោយក្រសួងការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ គឺជាការសរសេរ ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្ននេះ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទាំងនោះ លែងមានបច្ចុប្បន្នភាពទៀតហើយ ដោយសារតែមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ។

**តារាងលម្អិតទី ១៣៖ កិច្ចសន្យាការងារ**

	% SR 33	% SR 34	% ប្រែប្រួល
តើកិច្ចសន្យាការងារអនុលោមតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រដែរឬទេ?	២៣.០០%	១៨.៧៣%	-៤.២៧%
តើកិច្ចសន្យាការងារបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	១.៦០%	១២.៤១%	៩.៨%
តើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ដែរឬទេ?	២០.២០%	១៦.២០%	-៤.០%
តើថ្នាក់គ្រប់គ្រងមានប្រព័ន្ធមួយដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	៣៣.១០%	៤៣.០០%	៩.៩%

**ការបញ្ឈប់ពីការងារ**

អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ៦០% សម្រាប់សំណួរ “តើនិយោជកទូទាត់សំណងដល់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានសំនងដែលមិនបានប្រើដែរឬទេ នៅពេលពួកគាត់ណាឈប់ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់?” គឺភាគច្រើនដោយសារ និយោជកមិនបានគិតបញ្ចូលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជាសមាមាត្រ សំរាប់ខែចុងក្រោយដែលកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការ ។ លើសពីនេះ មានការពន្យាក្នុងការបើកប្រាក់ឈប់ពីការងារក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ដូចបានតម្រូវដោយច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតស្នើរតែស្មើនឹងពាក់កណ្តាល (៤៧,៨៥%) ដោយសារដំណើរការ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបញ្ជីបៀវត្សរ៍ជាទូទៅមិនត្រូវបានរៀបចំបានល្អ ដើម្បីផ្តល់ការបើកប្រាក់ពេលឈប់ពីការងារម្តងម្កាល ឬមិនទៀងទាត់ ។

តារាងលម្អិតទី ១៤៖ ការឈប់ពីការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % ប្រែប្រួល		
	% SR 33	% SR 34	
តើនិយោជកទូទាត់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានសំនងដែលមិនបានប្រើដែរឬទេ នៅពេលពួកគាត់ណាឈប់ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់?	៤១.៥០%	៦០.០០%	១៨.៥%
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់មុននឹងព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ឬកាត់បន្ថយកម្លាំងការងារ ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរប្រតិបត្តិការដែរឬទេ?	១០.៥០%	៧.៥៥%	-២.៥%
តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារតែនៅពេលមានហេតុផលត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	៦.០០%	៧.៨៥%	១.៨%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងសំណងដែលមិនទាន់បើកទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោងបន្ទាប់ពីការឈប់ពីការងារដែរឬទេ?	៤៤.៦០%	៤៧.៨៥%	៣.២%
តើនិយោជកផ្តល់សំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការខូចខាតតាមការតម្រូវដែរឬទេ?	១០.២០%	១២.៤១%	២.២%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	២៧.៨០%	២៦.៨៤%	-១.០%

**សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ**

នៅផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារមានកម្រងសំនួរជាច្រើនដែលរួមបញ្ចូលនូវចំណុចនៃភាពអនុលោមដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ១) សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ ២) ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន ៣) សេវាសុខភាព និងការសង្គ្រោះបឋម ៤) ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ៥) បរិក្ខារសុខុមាលភាព ៦) ការការពារកម្មករនិយោជិត និង៧) បរិយាកាសការងារ ។ ដូចគ្នានឹងលទ្ធផលរកឃើញកាលពីឆ្នាំមុនដែរ ផ្នែកជាច្រើនដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាពនិង សុវត្ថិភាពការងារនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមដដែលសម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរ និងតែងតែកើតចេញមកពីកង្វះ

ខាតគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការបែងចែកតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវអោយច្បាស់លាស់ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ ក្នុងក្រាហ្វិកទី ២ (ទំព័រទី២៣ ក្នុងរបាយការណ៍នេះ) ៖ “អត្រាមធ្យមនៃភាពមិនអនុលោម” ចំណុចនៃភាពអនុលោមមួយចំនួនស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ មានអត្រានៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ ដែលកើតមានក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរជាច្រើនក្នុងពិភពលោក ។ ក្នុងរបាយការណ៍កាលពីឆ្នាំមុន មូលហេតុផ្សេងៗដែលបង្កជាចំណុចនៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ រួមមាន ៖

- ◆ លក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ដែលពិបាកអនុលោមតាម ដូចជា លក្ខខណ្ឌពាក់ព័ន្ធនឹងការពិនិត្យសុខភាពដែលច្បាប់បានកំណត់តម្រូវការខ្ពស់ពេក ដែលជាក់ស្តែងមិនអាចអនុលោមតាមបាន ។
- ◆ ការតម្រូវអោយមានការវិនិយោគយ៉ាងច្រើនដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហា ។ ឧ. រោងចក្រជាច្រើនមានសីតុណ្ហភាពអតិបរមាលើសពី ៣២ អង្សា ជាពិសេសនៅរដូវក្តៅ ។ ការធានារ៉ាប់រងសុខភាពសុខនិងកន្លែងការងារត្រជាក់ តែងតែទាមទារនូវការវិនិយោគយ៉ាងច្រើនដែលនិយោជកមិនអាច ឬមិនបានត្រៀមខ្លួនក្នុងការសម្រេចឱ្យបាន ។
- ◆ វិធីសាស្ត្រក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីភាពមិនអនុលោម ៖ ក្រាហ្វិកទី២ បង្ហាញពីភាពមិនអនុលោមយោងទៅតាមចំណុចនៃភាពអនុលោម ។ ចំណុចនីមួយៗមានសំណួរជាច្រើន ហើយប្រសិនបើរោងចក្រមានពិន្ទុភាពមិនអនុលោមត្រង់សំណួរណាមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនៃភាពអនុលោមមួយនោះរបាយការណ៍នឹងរាយការថា គ្មានភាពអនុលោមលើចំណុចនៃភាពអនុលោមនោះទាំងមូលតែម្តង ។
- ◆ BFCកំពុងបន្តពិនិត្យមើលលើភាពខ្វះចន្លោះនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសមស្របក្នុងរោងចក្រដើម្បីធានានូវចរន្តនៃកន្លែងការងារដែលប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ ។ BFCពិនិត្យលើការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារក្នុងពេលចុះវាយតម្លៃ ដូចជា ភាពត្រូវនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន នីតិវិធីគ្រប់គ្រងហានិភ័យ និងប្រភពគ្រោះថ្នាក់ នីតិវិធីសើបអង្កេតគ្រោះថ្នាក់គោលនយោបាយស្តីពីការផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងក្របខណ្ឌគណនេយ្យភាពសម្រាប់ការទទួលខុសត្រូវស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។

ក្នុងពេលចុះវាយតម្លៃ BFCសង្កេតឃើញថារោងចក្រតែងតែគ្មានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសមស្របស្តីពីប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារមួយឬច្រើន ។ ចំណុចនេះធ្វើឱ្យរោងចក្រកាន់តែលំបាកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងអាចធ្វើឱ្យកន្លែងការងារលែងសូវមានផលិតភាព និងជះឥទ្ធិពលលើលទ្ធផលអាជីវកម្ម ។ សេវាប្រឹក្សាយោបល់ភាគច្រើនរបស់ BFC ផ្តោតលើការគាំទ្ររោងចក្រដែលទទួលបានការប្រឹក្សាយោបល់ឱ្យពិនិត្យមើលទៅលើបុសគល់នៃបញ្ហា និងរៀបចំតាក់តែងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដើម្បីដោះស្រាយភាពមិនអនុលោមតាមបែបជាប្រព័ន្ធ ។

*ខាងក្រោមនេះមានការពណ៌នាលម្អិតស្តីពីចំណុចនៃភាពអនុលោមនីមួយៗ ។*

**ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន**

ការអនុលោមតាមបទដ្ឋានច្បាប់ស្តីពីការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន ជាកត្តាពិបាកដ៏សំខាន់ក្នុងការធានាថា កម្មករនិយោជិតអាចចាកចេញពីរោងចក្រក្នុងគ្រាអាសន្ន និងដឹងពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើនៅពេលមានគ្រោះអាសន្នកើតឡើង ។ គ្រោះមហន្តរាយឧស្សាហកម្មក្នុងប្រទេសផ្សេងគ្នាគឺជាកំរិតមិនល្អនៃអ្វីដែលអាចកើតឡើងនៅពេលគេមិនបានយកចិត្តទុកដាក់លើបញ្ហានេះ ។ ដូចនេះរោងចក្រទាំងឡាយនៅកម្ពុជាត្រូវខិតខំបន្ថែមទៀតដើម្បីត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន ។ ចំនួនរោងចក្រជិតពាក់កណ្តាលមានច្រករត់ជិលស្របចេញសុទ្ធតែមានឧបសគ្គ និងធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតកាន់តែលំបាកចាកចេញក្នុងពេលចាំបាច់ជាពិសេសនៅពេលគ្មានការប្រឹក្សាហាត់សម្រាប់ស្ថានភាពអាសន្ន (ជាប្រចាំ) ក្នុងនោះមានរោងចក្រចំនួន២៥%ដែលមានករណីនេះ ក្នុងចំណោមរោងចក្រសរុបក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។ ជាងនេះទៀតមានរោងចក្រប្រមាណ ៦០ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ គ្មានប្រព័ន្ធរាំបាំងអគ្គិភ័យ



និងកណ្តឹងប្រកាសអាសន្នឡើយ ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យរោងចក្រមិនបានដឹងនៅពេលមានអគ្គិភ័យដែលបានឆាប់រនះអស់ពេលជាយូរហើយនោះ ។ ក្នុងឧស្សាហកម្មដែលមានគ្រោះអគ្គិភ័យកើតមានឡើងវាជាហានិភ័យដែលអាចបង្កផលប៉ះពាល់ដ៏ធំធេងលើអាយុជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត និងឧស្សាហកម្មទាំងមូល ។

តារាងលម្អិតទី ១៥ ៖ ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រោះអាសន្ន	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើច្រកចេញសម្រាប់គ្រោះអាសន្នមានអ្វីប៉ាំង មែនទេ?	៤៣.៥០%	៤៧.៣៤%	៣.៨%
តើនិយោជកបានធ្វើការហ្វឹកហាត់រត់ជំរុញសេចក្តីក្នុងគ្រោះអាសន្នទៅតាមកាលកំណត់ដែរឬទេ?	២៨.៦០%	២៤.៨១%	-៣.៨%
តើនៅកន្លែងធ្វើការនេះមានប្រព័ន្ធ សម្រាប់រារាំងអគ្គិភ័យ និងកណ្តឹងប្រកាសអាសន្នដែរឬទេ?	៣.៦០%	១៤.៩៤%	១៨.៥%
តើកន្លែងធ្វើការមានឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យគ្រប់គ្រាន់ និងឱ្យកម្មករងាយស្រួលប្រើប្រាស់ដែរឬទេ?	៨.៦០%	១៥.៤៤%	៦.៨%
តើនិយោជកបានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករក្នុងចំនួនមួយសមស្របឱ្យចេះប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យដែរឬទេ?	៩.៤០%	៩.៣៧%	០.០%

**សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់**

ដូចរបាយការណ៍កាលពីឆ្នាំមុនដែរ ប្រការនៃភាពមិនអនុលោមជាច្រើនស្តីពីសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រឈមនឹងសារធាតុគីមីដូចជា កង្វះឯកសារទិន្នន័យសុវត្ថិភាព និងបញ្ជីសារពើភ័ណ្ណសារធាតុគីមី និងកង្វះកន្លែងលាងសម្អាតគ្រប់គ្រាន់ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្រឈមនឹងការប៉ះពាល់ពីសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ។ សូមមើល ឧបសម្ព័ន្ធ ក តារាងលម្អិតទី ២១ ។

**ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ**

ដូចការគូសបញ្ជាក់កន្លងមកក្នុងរបាយការណ៍នេះ ប្រព័ន្ធសមស្របសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ជួយធានាថា រោងចក្រជាកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាព ផ្តល់សុខភាពល្អ និងប្រកបដោយផលិតភាព ។ លក្ខខណ្ឌច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព

និងសុខភាពការងារមានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក តារាងលម្អិតទី ២៣ ។ ក្នុងតារាងនេះ កម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមមានខ្ពស់បំផុត នៅពេលគ្មានគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (៤៥%) ការគ្មានគណៈកម្មាធិការផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត (៦២%) និងរោងចក្រដែលមិនបានវាយតម្លៃពីបញ្ហាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារនៅរោងចក្ររបស់ខ្លួន (៥៦%) ។ គួរកត់សម្គាល់ថាភាគច្រើននៃបញ្ហាទាំងនេះក្នុងចំណុចនៃភាពអនុលោមកាន់តែអស់ជាងរបាយការណ៍ឆ្នាំមុនទៅទៀត ។

**បរិក្ខារសុខុមាលភាព**

លក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ស្តីពីបរិក្ខារសុខុមាលភាពពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានានា ដូចជា បង្គន់ កន្លែងលាងសម្អាតដៃ និងការទទួលបានទឹកបរិភោគស្អាត ។ មានការកត់សម្គាល់ថាគ្មានភាព

ខុសគ្នាច្រើនឡើយរវាងរបាយការណ៍ចុងក្រោយនៅឆ្នាំនេះ ។ ភាពមិនអនុលោមភាគច្រើនមានកម្រិតខ្ពស់ (៦០%-៧៧%) លើកលែងតែការផ្តល់ទឹកទឹកបរិភោគសុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់ (១៥%) ខណៈដែលភាពមិនអនុលោមភាគច្រើន គឺពាក់ព័ន្ធនឹងទៅនឹងកង្វះខាតទឹក លិខិតបញ្ជាក់ទឹកស្អាតហួសសុពលភាពកំណត់ ឬមានច្រែះនៅក្នុងទឹកទឹកបរិភោគ ។ គួរកត់សម្គាល់ថាមានកំណើនយ៉ាងច្រើននៃភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងភាពងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់បង្គន់ (៣៦%-៧៧%) ។ ទាំងនេះវាបង្ហាញពីការឆ្លុះបញ្ចាំងអោយឃើញពីការផ្លាស់ប្តូរ

**តារាងលម្អិតទី ១៦ ៖ បរិក្ខារសុខុមាលភាព**

តារាងលម្អិតទី ១៦ ៖ បរិក្ខារសុខុមាលភាព	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកផ្តល់ពេង ឬមធ្យោបាយអនាម័យផ្សេងទៀតសម្រាប់ដាក់ទឹកបរិភោគដែរឬទេ?	៥៨.៨០%	៦០.៧៦%	២.០%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវទឹកស្អាត សម្រាប់បរិភោគដោយមិនគិតថ្លៃក្នុងបរិមាណគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	១១.០០%	១៤.៩៤%	៣.៩%
តើកន្លែងធ្វើការមានបន្ទប់បំបៅកូន ដែលមានដំណើរការ និងងាយស្រួលប្រើប្រាស់ និងមានទារកដ្ឋានដែលមានដំណើរការ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការធ្វើការ ដែរឬទេ?	៧២.៩០%	៧១.៦៥%	-១.៣%
តើកន្លែងធ្វើការមានបង្គន់ងាយស្រួលប្រើប្រាស់ក្នុងចំនួនគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	៣៥.៧០%	៧៧.២២%	៤១.៥%
តើកន្លែងធ្វើការមានបរិក្ខារសម្រាប់លាងសំអាតដៃ និងសាប៊ូគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	៣៨.៨០%	៣១.៦៦%	-៦.១%

**បរិយាកាសការងារ**

ដូចគ្នានឹងបញ្ហា សុខភាពនិង សុវត្ថិភាពការងារ ដ៏ទៃទៀតដែរការបំពេញតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសការងារនេះមិនត្រឹមតែធានាអោយកន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុខភាពទេ តែត្រូវធានាអោយកន្លែងការងារប្រកបដោយផលិតភាពផងដែរ ។ ក្នុងរោងចក្រ ៦៣% កម្រិតសំឡេងរំខាននៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ក្នុងដំណើរការផលិតកម្ម ។ រោងចក្រចំនួន ២៩% មានកម្រិតសីតុណ្ហភាពលើសពី ៣២អង្សាក្នុងផ្នែកមួយចំនួន ឬទាំងអស់ ។ ដើម្បីកែលំអបញ្ហាទាំងពីរនេះ គេត្រូវមានការវិនិយោគហិរញ្ញវត្ថុ ។ ដូច្នេះ

វិធីសាស្ត្ររបស់BFC ហើយនេះវាមិនមែនបង្ហាញថាបញ្ហានេះមានភាពកាន់តែអាក្រក់ទៅនៅក្នុងឧស្សាហកម្មឡើយ ។ សំខាន់ជាងនេះទៅទៀត គេគួរកត់សម្គាល់ថា ភាគច្រើននៃលទ្ធផលរកឃើញក្នុងភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តាដែលរោងចក្រមិនបានផ្តល់បង្គន់ខ្ពស់សម្រាប់កម្មករវិនិ ។ រោងចក្រភាគច្រើនមានបង្គន់គ្រប់គ្រាន់ រួមទាំងបង្គន់ខ្ពស់មួយចំនួន ប៉ុន្តែមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវឱ្យមានបង្គន់ខ្ពស់មួយសម្រាប់កម្មករវិនិ ៥០នាក់ឡើយ ។

ហើយទើបនិយោជកមិនសូវជាចង់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ។ កន្លែងធ្វើការភាគច្រើនមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ ។ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ក ក្នុងតារាងលម្អិតទី ២៤ ។

**ម៉ោងធ្វើការ**

បណ្តុំនៃម៉ោងធ្វើការបង្ហាញពីភាពអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាក ម៉ោងធ្វើការធម្មតានិងការងារបន្ថែម ម៉ោង ។

អត្រាខ្ពស់បំផុតនៃភាពមិនអនុលោមគឺដូចគ្នានឹងរបាយការណ៍មុន ដែលរោងចក្រ ៣៨,២៣% ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ មិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបំបៅកូនក្នុងម៉ោងធ្វើការទៅតាមការតម្រូវដោយច្បាប់ ។ បញ្ហានេះបណ្តាលមកពីមូលហេតុពីរ ។ ទីមួយ និយោជកមិនបានប្រាប់ស្ត្រីដែលត្រូវបំបៅកូនថា ពួកគាត់មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នេះ ។ ទីពីរ ពួកគាត់សុំច្បាប់ឈប់ដើម្បីបំបៅកូន ប៉ុន្តែមិនបានបំបៅកូនឡើយ ព្រោះគ្មានទឹកន្លែងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់គោលបំណងនេះ ។

ពាក់ព័ន្ធនឹងភាពអនុលោមលើការឈប់សម្រាក អត្រាភាពអនុលោមបានកើនឡើង ឬថយចុះក្នុងកម្រិតទាប ប៉ុន្តែការផ្តល់ការឈប់សម្រាក ១៨ ថ្ងៃ/ឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាក

បន្ថែម ១ ថ្ងៃ/ឆ្នាំសម្រាប់ការបំពេញការងារបាន ៣ ឆ្នាំ បានកើនឡើងបន្តិចដល់ ១១,៣៩% ។ នេះគឺដោយសារតែកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន និងត្រូវបានបង្ខំឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដោយមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនទទួលបានការឈប់សម្រាកបន្ថែម ១ ថ្ងៃសម្រាប់ការបំពេញការងារបាន ៣ ឆ្នាំ គឺអាចដោយសារតែពួកគេទទួលបានកិច្ចសន្យាមានទិរវេលាកំណត់ ដែលមិនអនុញ្ញាតឱ្យមានថ្ងៃឈប់សម្រាកបន្ថែម ឬក៏និយោជក ឬប្រធានត្រួតពិនិត្យរារាំងលើសំណើសុំការឈប់សម្រាកដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករនិយោជិតព្រួយបារម្ភពីការបណ្តេញចេញពីការងារនៅពេលស្មើស្មុំ ។ ករណីនេះ គឺតែងតែកើតមានឡើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែជារឿយៗ បើតាមការសង្កេតទូទៅនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ គឺវាក៏មានកើតឡើងនៅទូទាំងពិភពលោកដែរ ។

**តារាងលម្អិតទី ១៧ ៖ ការឈប់សម្រាក**

	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំយ៉ាងហោចណាស់ ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ និងមួយថ្ងៃបន្ថែម សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ សម្រាប់ការធ្វើការងាររៀងរាល់ ៣ ឆ្នាំម្តងដែរឬទេ?	៨.៩០%	១១.៣៩%	២.៥%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកពិសេស រហូតដល់ ៧ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែរឬទេ?	៦.៣០%	៥.៨២%	-០.៥%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃ ដែរឬទេ?	២.១០%	០.៥១%	-១.៦%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកលើរហូតដល់ ៦ ខែ សម្រាប់ជំងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិតដែលមានសមត្ថភាព ដែរឬទេ?	១.៨០%	៣.៥៤%	១.៧%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវពេលសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការបំបៅកូន ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដូចដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ដែរឬទេ?	២៦.២០%	៣៨.២៣%	១២.០%

**ម៉ោងធ្វើការធម្មតា**

ក្នុងសំណួរ “តើកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំនួនម៉ោងធ្វើការជាក់ស្តែង ដែរឬទេ?” មានការកើនឡើងនៃភាពមិនអនុលោមពី ៦% រហូតដល់ ១៤,៩៤% ដោយសារតែការកត់ត្រាក្នុងសៀវភៅបញ្ជីលើសពីមួយ ។ ក្នុងករណីមិនអនុលោមភាគច្រើន ចំណុចនេះមានន័យថា និយោជកមានសៀវភៅបញ្ជីមួយក្បាលផ្សេងទៀត សម្រាប់កត់ត្រាការងារបន្ថែមម៉ោងនៅថ្ងៃចុងសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ និងការងារបន្ថែមម៉ោងផ្សេងទៀត ដូចជាការងារបន្ថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ។ ចំណុចនេះគឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា ត្រូវមានសៀវភៅបញ្ជីតែមួយប៉ុណ្ណោះសម្រាប់កត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិត ។

តារាងលម្អិតទី ១៨ ៖ ម៉ោងការងារធម្មតា	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើម៉ោងធ្វើការធម្មតាប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំសប្តាហ៍ លើសពីចំនួនម៉ោងដែលកំណត់ដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	០.៨០%	២.៧៨%	២.០%
តើកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំនួនម៉ោងធ្វើការជាក់ស្តែង ដែរឬទេ?	៨.៩០%	១៤.៩៤%	៦.០%

**ការងារបន្ថែមម៉ោង**

ការងារបន្ថែមម៉ោងនៅតែជាចំណុចនៃភាពអនុលោមដែលលំបាកសម្រេចបាន នៅពេលគេពិចារណាពីសម្ពាធនៃផ្ទៃក្នុង និងខាងក្រៅរោងចក្រក្នុងស្ថានភាពភាគច្រើនដែលតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ដំណើរការទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការអនុវត្តតាមដំណើរការត្រឹមត្រូវ នៅតែបង្កជាភាពមិនអនុលោមក្នុងចំណោមរោងចក្រនានា ។ ចំណុចនេះគឺដោយសារតែសម្ពាធនៃការផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញនៅទីផ្សារក្រោយដែលធ្វើឱ្យការងារបន្ថែមម៉ោងបំពានលើគោលការណ៍ ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ជាក់ស្តែង ៧០% ឬ ២៩៣ រោងចក្រមានបញ្ហានេះក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍នេះ ។

**តារាងលម្អិតទី ១៩ ៖ ការងារបន្ថែមម៉ោង**

	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលព្យួរថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	៣៧.៨០%	៣៥.៧០%	-២.១%
តើនិយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលឱ្យកម្មករធ្វើការងារថែមម៉ោងដែរឬទេ?	១៥.២០%	១៣.៦៧%	-១.៥%
តើការងារថែមម៉ោងធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដែរឬទេ?	៨.៤០%	៦.៨៤%	-១.៦%
តើការងារថែមម៉ោងត្រូវបានកំហិតត្រឹមតែ ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃឬ?	៦៦.១០%	៦៩.៨៧%	៣.៨%

**ផ្នែកទី ៤ ៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន**

ទិន្នន័យស្តីពីការវាយតម្លៃដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគទី ៣៤ បង្ហាញថា ភាពអនុលោមតាមច្បាប់មិនមានការប្រែប្រួលខ្លាំងទេ ។ ទោះជាយ៉ាងណា ចំណុចមួយចំនួន ដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ មានការកើនឡើងនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ធៀបនឹងឆ្នាំមុន ដូចជាសេរីភាពក្នុងការបង្កើត/ចូលរួមក្នុងសមាគមនិងបញ្ហានានាកំទេងនឹងអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ នេះមិនមែនជាការបង្ហាញអំពីនិន្នាការធ្លាក់ចុះនោះទេ ។ វាអាចបណ្តាលមកពីកំណើនជំនាញរបស់បុគ្គលិករោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយសារកម្មវិធីនេះបានវិនិយោគយ៉ាងច្រើនលើការបណ្តុះបណ្តាលនៅឆ្នាំមុន ជាពិសេសស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើត/ចូលរួមក្នុងសមាគម ។ ទោះជាយ៉ាងណា ហេតុផលច្រើនទៀតអាចមានដូចជា ឧស្សាហកម្មនេះកំពុងស្ថិតនៅក្រោមសម្ពាធដែលអាចប៉ះពាល់ដល់បញ្ហាអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារជាពិសេស ។ នេះក៏អាចជាហេតុផលមួយដែលភាគរយនៃរោងចក្រអនុលោមតាមច្បាប់មានទាបនៅក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យតម្លាភាព បានកើនឡើងបន្តិចបន្តួច ក្នុងអំឡុងពេលរាយការណ៍លើកមុន ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត បញ្ហាអនុលោមតាមច្បាប់ជាច្រើន ដែលរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារាយការណ៍បន្តមានការកែលម្អជាសាធារណៈ ហើយនិន្នាការថយចុះនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុ (< ១៥ ឆ្នាំ) ដែលបានរកឃើញនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះបន្តកើតមាន ។ ឧទាហរណ៍ចុងក្រោយទាំងពីរនេះគឺជាការបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ត្រូវការមានការសហការរឹងមាំរវាងភាគីទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ (និយោជក សហជីព ម៉ាកផលិតផល) រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថនិងវប្បធម៌នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរទាំងមូល ។

កិច្ចសហការបែបនេះស្ថិតនៅក្នុងបេះដូងនៃជំហានយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយ

ទោះបីជាគំនិតផ្តួចផ្តើមសំខាន់ៗកំពុងតែកើតឡើងដូចជា ការសហការជាមួយម៉ាកផលិតផលក្នុងការដឹកជញ្ជូន ការអនុវត្តកម្មវិធីតម្លាភាពជាបន្តបន្ទាប់ និងការចាប់ផ្តើមផែនការសកម្មភាពជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក៏ដោយក៏មានរឿងជាច្រើនទៀត ដែលអាច និងគួរតែធ្វើ ។ កំណើននៃភាពជាដៃគូដើម្បីជំរុញវប្បធម៌អនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ (និងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗទៀត) មានភាពចាំបាច់ដើម្បីជំរុញការផ្លាស់ប្តូរទូទាំងវិស័យ ។ វានឹងមិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ជីវិតកម្មករនិយោជិតកម្ពុជារាប់សែននាក់ និងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេជាច្រើនទៀតភ្លាមៗនោះទេ ។ វាក៏នឹងជំរុញឱ្យមានលទ្ធភាពចំណេញរបស់រោងចក្រនីមួយៗ ដូចបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ដោយការសិក្សាលើផលប៉ះពាល់ដែលដឹកនាំដោយសាកលវិទ្យាល័យ Tuft និងអ្វីដែលសំខាន់ដូចគ្នានោះ គឺកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងភាពប្រកួតប្រជែងនៃវិស័យនេះទាំងមូល ។

ដៃគូជាច្រើនរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឯកភាពជាមួយការពណ៌នានេះ ហើយឥឡូវនេះជាពេល ដែលត្រូវជំរុញការសហការ ដើម្បីធ្វើឱ្យការពណ៌នានេះក្លាយជាការពិត ។ ដូចបានលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគពីមុន អ្នកដើរតួម្នាក់ៗក្នុងឧស្សាហកម្មនេះមានការទទួលខុសត្រូវច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យការកែលម្អទូទាំងវិស័យឱ្យកើតឡើងនិងការកើនឡើងនៃកិច្ចសហការ ផ្នែកលើការទទួលខុសត្រូវខុសៗគ្នាទាំងនេះមានភាពចាំបាច់ និងអាចរួមមាន៖

- ◆ ការរួមបញ្ចូលយ៉ាងច្បាស់លាស់នូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ ទាក់ទងនឹងច្បាប់ការងារ និងថែមទាំងការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅក្នុងគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលរួមមានបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងការវិនិយោគ និងចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម ដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងត្រូវបានរៀបចំដោយឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ
- ◆ ការពង្រីកកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីពលកម្មកុមាររវាងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានិងសមាគមរោងចក្រកាត់

ដេរនៅកម្ពុជា ដើម្បីបញ្ចូលបញ្ហាស្តង់ដារការងារស្នូលសំខាន់ៗផ្សេងទៀតដូចជាការធ្វើការថែមម៉ោងដោយបង្ខំ ឬការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

- ◆ កិច្ចសហការកាន់តែរឹងមាំរវាងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារាជរដ្ឋាភិបាលនិងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា លើរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ទាប និងការប្រើប្រាស់លិខិតបករណ៍អនុវត្តច្បាប់ខ្លាំងក្លា (ដូចជា ការផ្អាក ឬព្យួរអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញ) ដែលរាជរដ្ឋាភិបាលមាន នៅពេលមិនមានការកែលម្អ ។
- ◆ ការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរ និងការប្តេជ្ញាពីសហជីពចំពោះការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេជាសហជីព និងជាតំណាងកម្មករ រួមមានបញ្ហានានា ដូចជា ច្បាប់កិច្ចសន្យា និងតួនាទីដែលពួកគាត់មាន ដើម្បីធានាបាននូវឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែងចម្រុះ សុវត្ថិភាព និងការគោរព ។
- ◆ ការរំពឹងច្បាស់លាស់ពីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មកលើសមាជិករបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងការប្រកាន់ខ្ជាប់នូវច្បាប់ការងារនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួននិងគាំទ្ររោងចក្រទាំងនោះជាមួយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បើអាច ដែលមានការលំបាកក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានេះ ។
- ◆ អ្នកទិញអន្តរជាតិមានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើនិយោគិនដែលមានរោងចក្រនៅកម្ពុជា ។ ពួកគាត់ជាច្រើននាក់ជាពិសេសម៉ាកមកពីអឺរ៉ុប និងអាមេរិកខាងជើង កំពុងតែប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលនេះស្រាប់ ។ តាមរយៈការពង្រឹងការចូលរួមរយៈពេលវែងរបស់ពួកគាត់ជាមួយដៃគូឧស្សាហកម្ម និងវិនិយោគិន រោងចក្រនានាអាចនឹងវិនិយោគលើប្រព័ន្ធល្អៗ កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ ។ មានឧទាហរណ៍ជាច្រើននៅកម្ពុជាដែលចំណុចនេះត្រូវបានបង្ហាញ ។ រោងចក្រជាតំរូវទាំងនេះគួរតែក្លាយជា

បទដ្ឋាន ហើយវាអាចទៅរួចតាមរយៈការសហការជាមួយក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងវិនិយោគិនដែលគាំទ្រដោយស្ថាប័នជាតិដ៏រឹងមាំ និងចក្ខុវិស័យច្បាស់លាស់សម្រាប់ឧស្សាហកម្មនេះ ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានដាក់នៅលើទីតាំងពិសេស ដើម្បីគាំទ្រដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមខាងលើដោយសារតួនាទីរបស់ខ្លួនជាអ្នកតំណាងសមាគមអ្នកសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនា និងមជ្ឈមណ្ឌលចំណេះដឹងទាក់ទងនឹងច្បាប់ការងារ និងផលប៉ះពាល់នៃលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរមកលើកម្មករនិយោជិត រោងចក្រ និងវិស័យនានា ។ កម្មវិធីនេះរំពឹងថា នឹងពង្រឹងការចូលរួមរបស់ខ្លួនជាមួយដៃគូសំខាន់ៗរបស់ខ្លួន រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ចលនាសហជីពកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងអ្នកទិញ ដើម្បីបន្តផ្លាស់ប្តូរឧស្សាហកម្មនេះទៅជាឧស្សាហកម្មមួយ ដែលគេស្គាល់ដោយសារការគោរពស្តង់ដារការងារ និងភាពប្រកួតប្រជែងដ៏រឹងមាំរបស់វា ។



**ឧបសម្ព័ន្ធ ក៖ ភាពខ្វះខាត**

តារាងលម្អិតទី ២០៖ ប្រាក់ថែមម៉ោង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃ ឈប់សម្រាកសាធារណៈបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	៣.៩០%	៦.៥៨%	២.៧%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវប្រាក់ឧត្តមអាហារ បានត្រឹមត្រូវ ឬផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវអាហារឥតគិតថ្លៃបានសមរម្យទេ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការថែមម៉ោង?	១៩.៤០%	៣១.៣៩%	១២.០%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល ១៥០% នៃប្រាក់ ឈ្នួលធម្មតាសម្រាប់ម៉ោងថែមធម្មតា ដែលបានចំណាយធ្វើការដែរឬទេ?	៨.៦០%	៨.១០%	-០.៥%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទ្វេដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ ពួកគាត់សម្រាប់ម៉ោងការងារទាំងអស់ ដែលបានចំណាយធ្វើការនៅថ្ងៃសម្អាត ក្នុងសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	៨.៦០%	៩.១១%	០.៥%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទ្វេដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ ពួកគាត់សម្រាប់ការងារថែមម៉ោងទាំងអស់ ដែលធ្វើនៅពេលយប់ដែរឬទេ?	២.៨០%	១.៧៧%	-១.០%

តារាងលម្អិតទី ២១៖ សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានដាក់ស្លាកបានសមរម្យដែរ ឬទេ?	៤៨.៣០%	៥៣.១៦%	៤.៩%
តើនិយោជកមានការវិនិច្ឆ័យសុវត្ថិភាពគីមីសម្រាប់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ដែលប្រើនៅកន្លែងការងារដែរឬទេ?	៣៧.០០%	៤២.២៨%	៥.៣%
តើនិយោជករក្សាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ណនៃសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ដែលប្រើនៅកន្លែងការងារដែរឬទេ?	៣០.៤០%	៣៨.៤៨%	៨.១%
តើនិយោជកផ្តល់កន្លែងសម្អាត និងសម្ភារសម្អាតគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងករណីប៉ះពាល់ នឹងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ?	៣៣.១០%	៣៦.២០%	៣.១%
តើនិយោជកបានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត ដែល ធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែរឬទេ?	៤០.១០%	៤៥.៣២%	៥.២%
តើនិយោជកបានត្រៀមខ្លួន ដើម្បីឆ្លើយតប គ្រប់គ្រង និងសម្អាតការកំពប់ សារធាតុគីមីដែរឬទេ?	១២.៦០%	១៨.៤៨%	៥.៩%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការ ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងដាក់កំហិតលើការប៉ះពាល់ របស់កម្មករនិយោជិតទៅនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ?	៤២.៧០%	៤៥.៥៧%	២.៩%

តារាងលម្អិតទី ២២៖ សេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើកន្លែងការងារមានគណៈកម្មាធិការអេដស៍/ ជំងឺអេដស៍ដែលមានតំណើរការដែរឬទេ?	៨៣.២០%	៨១.២៧%	-១.៩%
តើកន្លែងការងារមានបន្ទប់ព្យាបាល ដែលមានសម្ភារ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	៧៨.៧០%	៨២.៥៣%	៣.៨%
តើនិយោជក មានចំនួនប្រអប់/សម្ភារសង្គ្រោះបឋមគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចប្រើ ប្រាស់បាននៅកន្លែងការងារដែរឬទេ?	២៤.៩០%	២៨.៦១%	៣.៧%
តើនិយោជកមានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការសង្គ្រោះបឋមដល់កម្មករនិយោជិត ដែរឬទេ?	២០.៩០%	២០.០០%	-០.៩%
តើនិយោជកបានគិតគូរពីហានិភ័យដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផ្ទៃពោះ ឬកំពុងបំបៅកូនដែរឬទេ?	០.០០%	១.០១%	១.០%

តារាងលម្អិតទី ២៣៖ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកមានលិខិតអនុញ្ញាតសាងសង់អាគារ ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	១៧.០០%	៣៣.៩២%	៦.៩%
តើនិយោជកកត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺទាក់ទងនឹងការងារ និងរាយការណ៍ទៅក្រសួងដែរឬទេ?	២៩.៦០%	២៥.៣២%	-៤.៣%
តើរោងចក្រមានគោលនយោបាយស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជាលាយ យលក្នុងអក្សរដែរឬទេ?	២៣.៦០%	៤៥.៥៧%	២២.០%
តើនិយោជកបានរៀបចំយន្តការ ដើម្បីធានាកិច្ចសហការរវាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងអំពីបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែរឬទេ?	៥៤.១០%	៦២.៥៣%	៨.៤%
តើនិយោជកបានធ្វើការវាយតម្លៃលើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជា ទូទៅនៅក្នុងរោងចក្រដែរឬទេ?	៤៧.២០%	៥៦.២០%	៩.០%

តារាងលម្អិតទី ២៤៖ បរិយាកាសការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	% ប្រែប្រួល
តើកម្រិតសំឡេងអាចទទួលយកបានទេ?	៤៧.០០%	៦៣.០៤%	១៦.០%
តើសីតុណ្ហភាព និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលអាចទទួលយកបានដែរឬទេ?	៣១.០០%	២៩.១១%	-១.៩%
តើកន្លែងការងារមានភ្លើងភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ទេ?	៨៧%	៩២%	៥.០%

តារាងលម្អិតទី ២៥ ៖ ការការពារកម្មករនិយោជិត	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % ប្រែប្រួល	
	% SR 33	% SR 34
តើមានការដំឡើង និងថែទាំក្បែរម៉ាស៊ីនបានត្រឹមត្រូវ សម្រាប់គ្រប់ផ្នែកនៃម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍ ដែលមានចលនា និងអាចមានគ្រោះថ្នាក់ ដែរឬទេ?	២៥.៧០%	២៤.៥៦% -១.១%
តើនិយោជកអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំកន្លែងការងារ (ergonomic requirements) ដែរឬទេ?	៥៩.១០%	៦១.០១% ១.៩%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវគ្រប់សម្លៀកបំពាក់ និងឧបករណ៍ការពារខ្លួន ដែលចាំបាច់ទាំងអស់ ដែរឬទេ?	៥៨.៨០%	៧៣.៩២% ១៥.១%
តើរោងចក្របានធ្វើការវាយតម្លៃលើគ្រោះថ្នាក់ ដែលអាចកើតមាន ឡើងនៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	៤៦.៤០%	៥៦.៩៦% ១០.៦%

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ១**

ចង្កោម	សំណួរផ្នែកយេនឌ័រ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់តាមវិស័យ
ពលកម្មកុមារ	-
ការរើសអើង	<ol style="list-style-type: none"> <li>តើការប្រកាសជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ មានលើកឡើងអំពីភេទរបស់អ្នកដាក់ពាក្យ ឬទេ?</li> <li>តើភេទរបស់អ្នកដាក់ពាក្យគឺជាកត្តាមួយសម្រាប់កំណត់ការសម្រេចចិត្តក្នុងការជួលឱ្យធ្វើការងារឬទេ?</li> <li>តើយេនឌ័រគឺជាកត្តាមួយ ក្នុងការសម្រេចចិត្ត ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើការងារឬទេ?</li> <li>តើយេនឌ័រគឺជាកត្តាមួយ ក្នុងការសម្រេចចិត្ត ពាក់ព័ន្ធជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ឬទេ?</li> <li>តើយេនឌ័រគឺជាកត្តាមួយ ក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធជាមួយឱកាសសម្រាប់ការតម្លើងឋានៈ ឬលទ្ធភាពទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែរ ឬទេ?</li> <li>តើយេនឌ័រគឺជាកត្តាមួយក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជកទាក់ទងជាមួយការបញ្ឈប់ ឬការចូលនិវត្តន៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬទេ?</li> <li>តើមានការប្រៀបធៀបផ្លូវភេទលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករដែលមានផ្ទៃពោះ ឬបង្ខំឱ្យពួកគេលាលែងពីការងារ ឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកផ្តល់ប្តូរស្ថានភាពការងារ មុខតំណែង ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ឬអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករដែលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬបង្ខំពួកគេឱ្យលាលែងពីការងារ ឬទេ?</li> <li>តើរយៈពេលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រូវបានដកចេញពីអំឡុងរយៈពេលនៃការបំពេញសេវាបន្តបន្ទាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកតម្រូវឱ្យមានការធ្វើតេស្តពិនិត្យការមានផ្ទៃពោះ ឬការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយពន្យារកំណើតជាលក្ខខណ្ឌទទួលបានការងារ ឬទេ?</li> </ol>

ពលកម្មដោយបង្ខំ	-
សេរីភាពសហជីព និងអនុសញ្ញារួម	-
ការផ្តល់សំណង	<ol style="list-style-type: none"> <li>តើនិយោជកបង់ប្រាក់ឈ្នួលការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រឹមត្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការបំបៅដោះកូនឬទេ?</li> </ol>
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	<ol style="list-style-type: none"> <li>តើនិយោជកបានដាក់បញ្ចូលរយៈពេលនៃការងារបន្តបន្ទាប់ទាំងមូល នៅពេលធ្វើការកំណត់ពីអត្ថប្រយោជន៍ដល់ពលកម្មករត្រូវទទួលបាន សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ប្រាក់រង្វាន់ការងារឡើងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និង/ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ?</li> </ol>
សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH)	<ol style="list-style-type: none"> <li>តើកន្លែងធ្វើការមានបន្ទប់បំបៅកូនដែលដំណើរការ និងអាចប្រើប្រាស់បាន ព្រមទាំងមានទារកដ្ឋានដែលដំណើរការនៅក្នុងសុវត្ថិភាពការងារកន្លែងធ្វើការងារដែរ ឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកបានគិតគូរពីហានិភ័យដល់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ឬកំពុងបំបៅកូនដែរឬទេ?</li> </ol>
ម៉ោងធ្វើការ	<ol style="list-style-type: none"> <li>តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃដែរឬទេ?</li> <li>តើនិយោជកផ្តល់ពេលសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងម៉ោងធ្វើការដល់កម្មករសម្រាប់ការបំបៅកូនតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ ដែរឬទេ?</li> </ol>

**ឧបសម្ព័ន្ធទី ២**

តើកន្លែងធ្វើការមានបន្ទប់បំបៅកូនដែលដំណើរការ និងអាចប្រើប្រាស់បាន ព្រមទាំងមានទារកដ្ឋានដែលដំណើរការនៅក្នុង ឬនៅក្បែរកន្លែងធ្វើការ ដែរឬទេ?	
ការរកឃើញពីការវាយតម្លៃជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ (ភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់)	% នៃរោងចក្រ
បន្ទប់បំបៅកូន និង បរិក្ខារទារកដ្ឋាន មានដំណើរការ	៥%
បន្ទប់បំបៅកូន និង ប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្នែកមើលថែទាំកុមារ មានដំណើរការ	៧១%
ពុំមានការរកឃើញជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅក្នុងរបាយការណ៍វាយតម្លៃ	៣៤%

**ឧបសម្ព័ន្ធ ខ ៖ រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ និងបានចុះឈ្មោះជាមួយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា**

**ល.រ ឈ្មោះរោងចក្រ**

១	8 Star Sportswear Ltd.
២	A.K.M Garment Co., Ltd (formerly K.A.M. Garment Co., Ltd.)
៣	ACCASETTE Garment Co., Ltd
៤	Acro Garment Ind Corp
៥	Agile Sweater (Cambodia) Co., Ltd
៦	Akeentex Pte. Ltd. - Branch No.1 (formerly owned by Kinma)
៧	Alim (Cambodia) Co., Ltd.
៨	All Wintex Garment Manufacturing Corp Ltd
៩	Alpha-FR International Co., Ltd
១០	AMM Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
១១	Anful Garments Factory (Cambodia) Ltd.
១២	Anxing (Cambo) Garment Factory Limited
១៣	Apple Apparel (Cambodia) Co., Ltd
១៤	Apsara Garment Co., Ltd.
១៥	Asia Dong Run Import Export Co., Ltd
១៦	Aurora Apparel (Cambodia) Co.,Ltd.
១៧	B.D (Cambodia) Sport Co., Ltd
១៨	Bayon Garment Factory Co., Ltd.
១៩	Beauty Silk Screen Limited
២០	Benoh Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
២១	Berry Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
២២	Best Asia Fashion Garment Manufacturing Co., Ltd
២៣	Bless Full Fashion (Cambodia) Ltd
២៤	Bodykids Fashion Wear Co., Ltd.

២៥	Bowker Garment Factory (Cambodia) Company Limited.
២៦	Broadland Cambodia Garment Industries Co., Ltd. Branch 1
២៧	C Square Garment Finishing Co., Ltd.
២៨	Caitac & Wanlin Apparel Co., Ltd
២៩	Calacam Investment Co., Ltd.
៣០	Callisto Apparel (Cambodia) Co., Ltd
៣១	CAM A P I Medical Co., Ltd
៣២	Cam Forever Co., Ltd.
៣៣	Cam Verna Fashion Co., Ltd.
៣៤	Cambo C-L Upper Garment Co., Ltd
៣៥	Cambo Handsome Ltd.
៣៦	Cambo Handsome Ltd. #1
៣៧	Cambo Handsome Ltd. #2
៣៨	Cambo Handsome Ltd. #3
៣៩	Cambo Hong Xing International Knitting Co., Ltd.
៤០	Cambo Kotop Ltd # 1
៤១	Daeseung-Cambo Co., Ltd (formerly Mir Apparel World Co., Ltd)
៤២	Dai Young Cambodia Co., Ltd.
៤៣	Dali Garment International (Cambodia) Limited
៤៤	Daqian Textile (Cambodia) Co., Ltd.
៤៥	Dayup Global Co., Ltd.
៤៦	Denim Concept Co., Ltd
៤៧	Dequan International (Cambodia) Co., Ltd.
៤៨	Deuck Woo (Cambodia) Co., Ltd.

៤៩	Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.
៥០	Diamond Tower enterprise Limited
៥១	Dignity Knitter Limited (formerly River Rich Textile Ltd.)
៥២	Din Han Enterprise Co.,Ltd.
៥៣	Dishang Huawei (Cambodia) Garments Co., Ltd
៥៤	DK Inc
៥៥	Dongbu Summit (Cambodia) Co., Ltd.
៥៦	Dongdu Textile (Cambodia) Co., Ltd.
៥៧	Dynasty Apparel (Cambodia) Company Limited.
៥៨	E Garment Co., Ltd.
៥៩	E Garment II Co.,Ltd.
៦០	Eastern Industrial Enterprise Inc.
៦១	Eastex Garment Co., Ltd.
៦២	Eclat Highter International Garment (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Highter)
៦៣	Eclat Textile (Cambodia) Co., Ltd
៦៤	ECO Base Factory Ltd.
៦៥	EINS (Cambodia) Co., Ltd.
៦៦	Elite (Cambodia) Co., Ltd
៦៧	Eminent Garment (Cambodia) Limited
៦៨	Ever Rising Garment Process Finishing Pte., Ltd. (formerly T & W Garment , Yung Wah Branch 3)
៦៩	Ever Well Knitting Co., Ltd
៧០	Everay Textile Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៧១	Ever-Glory (Cambodia) Garment Manufacturing Co., Ltd
៧២	Evergreen Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
៧៣	Evergreen Garment Co., Ltd.
៧៤	E-Z International Garment Factory Co., Ltd.

៧៥	F.T.E.O Garments Co., Ltd
៧៦	F.U.G Garment (Cambodia) Co., Ltd
៧៧	F.Y. Cambodia Fashions Ltd.
៧៨	Fairdon (Cambodia) Limited
៧៩	Felicity Garment (Cambodia) Corporation Ltd
៨០	Feng Yi (Cambodia) Co., Ltd
៨១	First Gawon Apparel (Cambodia) Co., Ltd
៨២	Five Stars Cotton Garment (Cambodia) Limited
៨៣	Five Stars Cotton Garment (Cambodia) Limited (Branch 1)
៨៤	Flextime (Cambodia) Apparel Limited.
៨៥	Foot Forward (Cambodia) Socks Co., Ltd
៨៦	Footmark (Cambodia) Corporation
៨៧	Ford Glory (Cambodia) Manufacturing Limited.
៨៨	Foremart (Cambodia) Co., Ltd (formerly D & L Ultimate (Cambodia) Co., Ltd)
៨៩	Fortune Fashions Limited
៩០	Fortune Teo Garment Factory Limited
៩១	Hand Seven Apparel Co., Ltd.
៩២	HC Heng Printing Co., Ltd
៩៣	He Li Tuo Knitting Co., Ltd
៩៤	Heart Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
៩៥	Heng Shing (Cambodia) Garment Manufacturing
៩៦	Heng Storia Textile Co., Ltd
៩៧	Hirota (Cambodia) Garment Co., Ltd
៩៨	Hi-Synergy International Garments Co., Ltd
៩៩	Hi-Tech Apparel (Cambodia) Co., Ltd
១០០	HK Luck Company Limited
១០១	Hong Kong Winfair Garment (Cambodia) Ltd.
១០២	Hong Sen Textile (Cambodia) Co., Ltd.



១០៣	Hongdou International Garment Co., Ltd.
១០៤	Hongs One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
១០៥	Horizon Outdoor (Cambodia) Co., Ltd
១០៦	Hoyear (Cambodia) Garment Ltd.
១០៧	Hui Mei Silk Screen Print Co., Ltd
១០៨	Hui Yuan Garment Co., Ltd
១០៩	Hulu Garment Co., Ltd.
១១០	Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 1)
១១១	Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 2)
១១២	Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 3)
១១៣	Hyunwoocam Co., Ltd
១១៤	I Apparel Ltd.
១១៥	Iberasia Co., Ltd.
១១៦	IK Apparel Co., Ltd
១១៧	In Fong Garment Co., Ltd.
១១៨	In Jae Garment Co., Ltd.
១១៩	In Kyung Cambodia Co., Ltd.
១២០	Indochine Apparel (Cambodia) Ltd. (formerly Indochine Gawon (Cambodia) Ltd)
១២១	Inter Hopewell Garment Co., Ltd.
១២២	International Fashion Royal Co., Ltd.
១២៣	J S D Textile (Cambodia) Co.,Ltd.
១២៤	Jacqsintex Industries Cambodia Co., Ltd.
១២៥	Janda(Cambodia) Garment MFG Co., Ltd
១២៦	Japan Rocks.S.E.A (Phnom Penh) Co.,Ltd
១២៧	Japana (Cambodia) Co., Ltd
១២៨	JD & Toyoshima Co., Ltd

១២៩	JD & Toyoshima Co., Ltd II
១៣០	Jechiarng Industrial Co., Ltd
១៣១	Jej Jom Enterprise Co., Ltd
១៣២	Jie Wei (Cambodia) Garment Factory Ltd.
១៣៣	Jifa S. Ok Garment (Cambodia) Co., Ltd
១៣៤	Jin Yi Hua ( Cambodia) Garment Company Limited
១៣៥	Jinmyung Garment Development Corp.
១៣៦	M & V International Manufacturing Ltd. (Kampong Chhnang)
១៣៧	M & V International Manufacturing Ltd. (No. 1623)
១៣៨	M & V International Manufacturing Ltd. (No.754)
១៣៩	M.I.D.O.31 (Cambodia) Garment Co., Ltd
១៤០	Macox Manufacturing Co., Ltd
១៤១	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd.
១៤២	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 1)
១៤៣	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 2)
១៤៤	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 3)
១៤៥	Man Ou Garment Co., Ltd
១៤៦	Mars Brothers Garment Manufacturing Co., Ltd
១៤៧	Mastex Incam (Cambodia) Co., Ltd. (formerly In Kyung 2 Cambodia Co., Ltd.)
១៤៨	Maurea Garment Corporation.
១៤៩	Max View Textiles (Cambodia) Co., Ltd.
១៥០	Medtecs (Cambodia) Corp. Ltd.
១៥១	Meng Ieng Garment Factory Ltd.
១៥២	Meng Tong Garment Manufactory Ltd.
១៥៣	Meng Yan Garment Manufacturing & Wet Processing Ltd.
១៥៤	Meridian Fashion (Cambodia) Limited

១៥៥	Meridian Industries Garment (Cambodia) Limited.
១៥៦	MEROSON (Cambodia) Co., Ltd.
១៥៧	Min Kuan Textile Co., Ltd.
១៥៨	Minmax Cambodia Co., Ltd
១៥៩	Mirae Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
១៦០	ML Intimate Apparel (Cambodia) Ltd.
១៦១	Moha Garments Co., Ltd. (Makalot branch 5)
១៦២	Moon Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
១៦៣	Moon Tai KJ (Cambodia) Co.,Ltd.
១៦៤	Morica Industry Co., Ltd
១៦៥	Morning Glory Garment Enterprise Co., Ltd (formerly South Bay Enterprise Co., Ltd.)
១៦៦	Morodok Cheeat Khmer Apparel Limited
១៦៧	MT. Yeh's Garment (Cambodia) Co., Ltd
១៦៨	Naga Peace Corporation Limited
១៦៩	Nagapeace Corporation Limited. (Laundry)
១៧០	Nakayama (Cambodia) Co., Ltd
១៧១	Nan Kuang Garment (Cambodia) Co., Ltd.
១៧២	Nantai Garment Factory Cambodia Ltd. (formerly Moon Star)
១៧៣	Nasmi Industry Co., Ltd
១៧៤	Neo-Concept Fashion (Cambodia) Company Limited
១៧៥	New Archid Garment Factory Ltd.
១៧៦	New Ascent International Garments Limited
១៧៧	New Best Global Textile Co., Ltd
១៧៨	New Focus Apparel (Cambodia) Co., Ltd
១៧៩	New Huamei Knitting & Clothing (Cambodia) Co., Ltd
១៨០	New Mingda (Cambodia) Co., Ltd.

១៨១	New Orient Cambodia Co., Ltd.
១៨២	New Rainbow (Cambodia) Co., Ltd.
១៨៣	New Sky Printing
១៨៤	Samil Cambo Co., Ltd. ((formerly Direct Int'l (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly ACE Apparel))
១៨៥	San Fong International Co., Ltd.
១៨៦	Sangwoo (Cambodia) Co., Ltd.
១៨៧	Sanyuan (Overseas) Co., Ltd
១៨៨	Seduno Cambo Knitting Co., Ltd
១៨៩	Seduno Investment Cambo Fashion Co., Ltd.
១៩០	SEED 153 (Cambodia) Co., Ltd.
១៩១	Seeds Garment (Cambodia) Co., Ltd.
១៩២	Sees Global KH Co., Ltd (formerly Cam Taekang Sportech Co., Ltd.)
១៩៣	Seil (Cambodia) Co., Ltd.
១៩៤	Seo Rim (Cambodia)Co., Ltd
១៩៥	Sepia (Cambodia) Garment Co., Ltd
១៩៦	Seratex Co., Ltd.
១៩៧	Shanghai Ch Garment (Cambodia) Co., Ltd
១៩៨	Sheico (Cambodia) Co., Ltd.
១៩៩	Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd
២០០	Shen Zhou (Cambodia) Co., Ltd.
២០១	Sheng Huang Industries Co., Ltd
២០២	Shingchang Tech, Inc.
២០៣	Shining Textile Corp. (Formerly Blooming Textile Corporation)
២០៤	Shuang Li (Cambodia) Garment Co., Ltd
២០៥	Shude Garment Co., Ltd
២០៦	Sieh Strong Garment Co., Ltd.
២០៧	Sigil (Cambodia) Garment Manufacturing Co., Ltd

២០៨	Sigma Textiles (Cambodia) Co., Ltd
២០៩	Silverasia Manufacturing Co., Ltd
២១០	Sino Garment Industry
២១១	Sinoproud (Cambodia) Garments Co., Ltd
២១២	Sinosky Hejun Garment (Cambodia) Co., Ltd
២១៣	Siu Quinh Garment Ltd.
២១៤	Six Plus Industry Co., Ltd.
២១៥	Sky High (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Wonrex)
២១៦	Sky Hill Apparel (Cambodia) Co., Ltd
២១៧	Skyline Apparel Co., Ltd
២១៨	Skytex Silk Screen Co., Ltd
២១៩	SL (2) Garment Processing (Cambodia) Ltd
២២០	SL Garment Processing (Cambodia) Ltd.
២២១	Smart Pea Garment Ltd 1 (formerly Nyan Kids (Cambodia) Ltd. 1)
២២២	Smart Pea Garment Ltd.
២២៣	Smart Shirts Enterprise (Cambodia) Limited
២២៤	Smart Shirts Garments Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd (formerly Sunn Lung Garment Co., Ltd.)
២២៥	Soho Sheng He (Cambodia) Garment Co., Ltd (formerly Fong Yean (Cambodia) Garment Co., Ltd.)
២២៦	Solamoda (Cambodia) Garments Co., Ltd
២២៧	Son Keng Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
២២៨	Soo Apparel (Cambodia) Co., Ltd
២២៩	Southland (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Universal Apparel)
២៣០	Top Silver Limited (Branch 1)
២៣១	Top Summit Garment Inc.

២៣១	Top World Garment Ltd.
២៣៣	Trax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
២៣៤	Tseng Hongyuan Garment (Cambodia) Co., Ltd
២៣៥	Tung Chao Enterprise (Cambodia) Ltd.
២៣៦	Tung Choi Fashion Technology Co., Ltd
២៣៧	TY Fashion (Cambodia) PLC. (No.4) (formerly Tai Yar Garment Industry Co., Ltd. (Branch 3)
២៣៨	TY Fashion (Cambodia) PLC. (No.5) (formerly T Y Fashion (Cambodia) Co., Ltd.)
២៣៩	TY Fashion (Cambodia) PLC. (No.6) (formerly T Y Fashion (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 2)
២៤០	U.I.C Apparel Manufacturing Co., Ltd
២៤១	UFI Tailor Corporation
២៤២	U-Knits (Cambodia) Co., Ltd
២៤៣	Unicorn (Cambodia) Recreation Products Co., Ltd
២៤៤	Union Mill Boda (Cambodia) Garment Co., Ltd.
២៤៥	Unison Garments Co., Ltd.
២៤៦	Unity Fashion Cambo Co., Ltd
២៤៧	Vanco Industrial Co., Ltd.
២៤៨	Vast Apparel (Cambodia) Ltd.
២៤៩	VFI Processing (Cambodia) Co., Ltd
២៥០	VG2 Knitting (Cambodia) Co., Ltd
២៥១	Violet Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
២៥២	Vision Glory Knitting (Cambodia) Co., Ltd.
២៥៣	Volumeccocomo Apparel (Cambodia) Inc.
២៥៤	Vonammy (Cambodia) Garment Co., Ltd
២៥៥	W & D Cambodia Co., Ltd.
២៥៦	W Dexing Garment (Cambodia) Co., Ltd
២៥៧	W. Lingerie & Underwear Factory Co., Ltd.

២៥៨	Wah Fung Garment (Cambodia) Co., Ltd.
២៥៩	Wai Full Garments (Cambodia) Ltd.
២៦០	Wan Hao Apparel Corp.
២៦១	Wanlin-Zongheng (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd
២៦២	Wanshen Clothing (Cambodia) Co., Ltd
២៦៣	Whitex Garments (Cambodia) Co., Ltd.
២៦៤	Willpower Garment Co., Ltd
២៦៥	Winblem Inc
២៦៦	Wincam Corporation
២៦៧	Windeson Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd.
២៦៨	Wing Ying Garment Factory Ltd.
២៦៩	Winnie Fashion Co., Ltd
២៧០	Winsand Garment & Woolen Knitting Factory Co., Ltd.
២៧១	Cambo T.D.G Co., Ltd
២៧២	Cambo Unisoll Ltd
២៧៣	Cambodian Gateway Underwear Co., Ltd.
២៧៤	Cambodian Pacific Home Fashion Co., Ltd
២៧៥	Cambodian Red Sun Clothing Co., Ltd
២៧៦	Cambodian Textiles Worldwide Phnom Penh Works Co., Ltd.
២៧៧	Camitex II (Cambodia) Mfg. Co., Ltd.
២៧៨	Camli Luck Enterprise Co., Ltd.
២៧៩	Canfull Apparel Industry Ltd (formerly Fullway (Cambodia) Garment Ltd. (formerly Cambodia Apparel))
២៨០	Canteran Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
២៨១	Capital Island (Cambodia) Co., Ltd
២៨២	Cerie (Cambodia) Garment Co., Ltd

២៨៣	Chea Sinat Garment Co., Ltd.
២៨៤	Cheng Hao (Cambodia) Fashion Co., Ltd
២៨៥	Chia Ho (Cambodia) Garment Industrial Co., Ltd
២៨៦	Choung Hao Garment Co., Ltd
២៨៧	Chu Hsing Garment Co., Ltd.
២៨៨	Chuan Mei Sporting Goods (Cambodia) Co., Ltd.
២៨៩	Chun Chao (Cambodia) Garment Co., Ltd
២៩០	Chun Hing Knitting International Co., Ltd.
២៩១	Chun Xue (Cambodia) Cashmere Textile Co., Ltd
២៩២	Chung Yick Textile Factory Limited (formerly Full Fortune Knitting Ltd.)
២៩៣	CIK Cambo Co., Ltd.
២៩៤	Cinkamp Apparel Corporation Co., Ltd.
២៩៥	Cipel (Cambodia) Co., Ltd
២៩៦	CMCW Cambodia Co., Ltd.
២៩៧	Cocovol Apparel (Cambodia) Inc
២៩៨	Cocovol Apparel (Cambodia) Inc. (Branch 2)
២៩៩	Cocovol Apparel (Cambodia) Inc. (Branch 3)
៣០០	Colour Apparel Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៣០១	Columbus Apparel (Cambodia) Inc.
៣០២	Copious (Cambodia) International Inc
៣០៣	Cosmo Textile Co., Ltd.
៣០៤	CPCG International Co., Ltd
៣០៥	Crystal Martin (Cambodia) Limited (7NG)
៣០៦	Crystal Martin (Cambodia) Limited.
៣០៧	CS Goldway Textile (Cambodia) Co., Ltd
៣០៨	Cu (Cambodia) International Co., Ltd
៣០៩	CWKH Garment (Cambodia) Limited
៣១០	Dae Kwang Garment Co., Ltd.

៣១១	Fuling Computer Embroidery Co., Ltd
៣១២	Full Reach International Co., Ltd.
៣១៣	Fuma Costume (Cambodia) Co., Limited.
៣១៤	Fusuny Garment Co., Ltd
៣១៥	FWKK (CAMBODIA) LIMITED
៣១៦	G.T.A.M Garment M.F.G Co., Ltd
៣១៧	Gang Glory (Cambodia) Garment Co., Ltd
៣១៨	Gartha International Co., Ltd.
៣១៩	Gawon Apparel Co., Ltd. (formerly Bumin)
៣២០	GDM Enterprise Branch No.1
៣២១	GDM Enterprise Co., Ltd.
៣២២	Gemini Garment (Cambodia) Industries Co., Ltd
៣២៣	G-Evergreen (Cambodia) Knitting Co., Ltd
៣២៤	Ghim Li (Cambodia) Pte, Ltd.
៣២៥	Gin-Sovann Fashion (Cambodia) Limited
៣២៦	Ginwin Industry (Cambodia) Co., Ltd (Branch 2)
៣២៧	Ginwin Industry (Cambodia) Co., Ltd.
៣២៨	Gladpeer Garments Factory (Cambodia) Ltd.
៣២៩	Global Apparel Textile (Cambodia) Manufacturing Pte., Ltd
៣៣០	Glory Knitwear Ltd.
៣៣១	Golden Apparel (Cambodia) Ltd.
៣៣២	Golden Best (Cambodia) Factory Ltd (formerly Best Sources (Cambodia) Factory Ltd.)
៣៣៣	Golden Harbor Garment (Cambodia) Limited
៣៣៤	Golden Hing (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd
៣៣៥	Golden Plus Textile & Garment Co., Ltd

៣៣៦	Golden Star Corporate Development (Cambodia) Co., Ltd
៣៣៧	Goldfame Enterprises Knitters Ltd.
៣៣៨	Goldfame Manufacturing Knitter Ltd.
៣៣៩	Goldfame Star Enterprises (Cambodia) Limited
៣៤០	Good People (Cambodia) Ltd.
៣៤១	Grace Glory (Cambodia) Garment LTD
៣៤២	Graceful (Cambodia) Textiles Co., Ltd
៣៤៣	Gracy Wise Textile Co., Ltd
៣៤៤	Grand Textiles (Cambodias) Co., Ltd. (formerly Grandtex International Co., Ltd.)
៣៤៥	Grand Twins International (Cambodia) Plc.
៣៤៦	Great Union (Cambodia) Garment Co., Ltd
៣៤៧	Great Weltro Laundry Co., Ltd
៣៤៨	Greentree Cam Garment Co., Ltd
៣៤៩	Guang Hua.G.H Garment Co., Ltd
៣៥០	Guo Tai Hua Sheng Xin Feng Jing (Cambodia) Garment Co., Ltd
៣៥១	Guo Xing Garments and Knitting Factory Co., Ltd.
៣៥២	Guowoo (Cambodia) Co., Ltd.
៣៥៣	H & L Apparel (Cambodia) Corp.
៣៥៤	H.R Grand Garment (Cambodia) Co., Ltd
៣៥៥	H2 Garment Co., Ltd.
៣៥៦	Hai Long Far East Development (Cambodia) Co., Ltd
៣៥៧	Haitan Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៣៥៨	Hamon Grand International Co., Ltd.
៣៥៩	Hana (Cambodia) I. Inc
៣៦០	Hana Cambodia Inc.
៣៦១	Jit Textiles Limited

៣៦២	Jiun Ye Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៣៦៣	JOC-J & W Garment (Cambodia) Co., Ltd
៣៦៤	Juan Shi Garment Co., Ltd (formerly Chean Ping Garment)
៣៦៥	Judy Mao Garment ind. Ltd.
៣៦៦	JVYT Sports Co., Ltd
៣៦៧	K-22 Knits Co., Ltd.
៣៦៨	Kada Apparel Corp.
៣៦៩	Kai Yue (Cambodia) Co., Ltd
៣៧០	Kairun Printing Co., Ltd
៣៧១	Kaneju (Cambodia) Co., Ltd
៣៧២	Kang Da Garment Co., Ltd
៣៧៣	Kaotex Garment Co., Ltd
៣៧៤	Kar Tat Computer Embroidery Sequin Fty
៣៧៥	Kbal Koah Garment Co., Ltd.
៣៧៦	Keme Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៣៧៧	Kennetex International Co., Ltd.
៣៧៨	Kie & Kie World Co., Ltd.
៣៧៩	Kimna Dry Process
៣៨០	King Fashion Garment Co., Ltd.
៣៨១	King First Industrial Co., Ltd. (Merged King First Industrial I & II)
៣៨២	King Way Enterprises (Cambodia) Co., Ltd
៣៨៣	KJPT Best (Cambodia) (formerly Kavotex Cambodia)
៣៨៤	KKN Apparel Co., Ltd.
៣៨៥	K-Som Textile Co., Ltd.
៣៨៦	Kwei Yang (Cambodia) Co., Ltd.
៣៨៧	Leader's Industrial Co., Ltd.
៣៨៨	Lean Global Textile (Cambodia) Co., Ltd.

៣៨៩	Lecien (Cambodia) Corporation
៣៩០	Leedar Knitting (Cambodia) Co., Ltd
៣៩១	Li Chang Sheng (Cambodia) Garment Co., Ltd
៣៩២	Li Qiang Corp
៣៩៣	Lian Hao Garment (Cambodia) Co., Ltd
៣៩៤	Lianfa (Cambodia) Garment Co., Ltd (formerly Kim Sheng Garment Co., Ltd.)
៣៩៥	Lianfa Hengyu (Cambodia) Garment Co., Ltd
៣៩៦	Lim Line International (Cambodia) Garment Co., Ltd.
៣៩៧	Lin Wen Chih Sunstone Garment Enterprises Co., Ltd
៣៩៨	Lin's Textile Co., Ltd.
៣៩៩	Liu Tan International (Cambodia) Co.,Ltd
៤០០	Lixing Knitting Factory Limited
៤០១	Long Victory International (Cambodia)
៤០២	Lu Thai (Cambodia) Co., Ltd
៤០៣	Lucida (Cambodia) Enterprise Co., Ltd
៤០៤	Lucky Ly Sunn Long Garment Co., Ltd
៤០៥	Lucky Sapphire Co., Ltd
៤០៦	New Wide (Cambodia) Garment Co., Ltd.
៤០៧	New Wish Industrial Co., Ltd.
៤០៨	Nex-T Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
៤០៩	Nextou Co., Ltd.
៤១០	Nice Wear International Co., Ltd. (formerly P.Y. International Co., Ltd.)
៤១១	Nissin Lotus Garment Co., Ltd.
៤១២	Now Corp.
៤១៣	Nyan Kids (Cambodia) Ltd.
៤១៤	Olive Apparel (Cambodia) Co., Ltd



៤១៥	Optimum Fashion Manufacturing Co., Ltd (formerly United Apparel (Cambodia) Inc.)
៤១៦	Orange Manufacturing (Khmer) Co., Ltd
៤១៧	Orient International Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd
៤១៨	Orient Spring (Cambodia) Garment Co., Ltd.
៤១៩	Pacific Apparel Co., Ltd
៤២០	Pak Shun knitting Factory Ltd.
៤២១	Pantessa Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៤២២	Papillion Textile (Cambodia) Co., Ltd.
៤២៣	Pattern International (Cambodia) Company Limited
៤២៤	Peace Glory (Cambodia) Manufacturing Co., Ltd
៤២៥	Pemir (Cambodia) Garment Co., Ltd.
៤២៦	Peninsula Apparel International Limited
៤២៧	Perfect Growth Private Co., Ltd
៤២៨	Perfecta (Cambodia) Garment Co., Ltd
៤២៩	Perform Well Holdings (Cambodia) Limited
៤៣០	Piang Shing Hong Enterprise Co., Ltd (formerly Sum Enterprise Co., Ltd.)
៤៣១	Pilot Knit Sport Wear (Cambodia) Co., Ltd
៤៣២	Plory-Cam Knitting Limited
៤៣៣	Propitious (Cambodia) Garment Ltd
៤៣៤	Quality Textiles Co., Ltd.
៤៣៥	Quantum Apparel (Cambodia) Limited
៤៣៦	Quantum Clothing (Cambodia) Ltd. (formerly New Island Clothing, Ltd.)
៤៣៧	Quint Major Industrial Co., Ltd.
៤៣៨	Qun Ding Printing Co., Ltd
៤៣៩	R.K.T (Cambodia) Co., Ltd.

៤៤០	Reliable Source Industrial (Cambodia) Co., Ltd
៤៤១	Ricotex Industrial Co., Ltd
៤៤២	Ronchester Inc.
៤៤៣	Roo Hsing Garment Co., Ltd (Branch No.1)
៤៤៤	Roo Hsing Garment Co., Ltd.
៤៤៥	Ruita Garment (Cambodia) Co., Ltd
៤៤៦	S.A.C. Co., Ltd.
៤៤៧	S.L.J (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd
៤៤៨	S.P. Brother (Sisophon) Co., Ltd
៤៤៩	S.R.E Garment (Cambodia) Co., Ltd
៤៥០	S.Y Embroidery Co., Ltd
៤៥១	Sabrina Garment Mfg Corp.
៤៥២	Sae Han International (Cambodia) Co., Ltd.
៤៥៣	Sam IL International Co., Ltd.
៤៥៤	Splendid Chance International Ltd.
៤៥៥	Splendor Industry Co., Ltd.
៤៥៦	Sportex Industry Co., Ltd.
៤៥៧	Star Fuyu Garment Company Limited
៤៥៨	Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd.
៤៥៩	Steps Footsocks Asia Co., Ltd
៤៦០	Success Index Group (Cambodia) Limited.
៤៦១	Sun Best Garment Co., Ltd.
៤៦២	Sun Hsu Garment Co., Ltd
៤៦៣	Sun World Garment Co., Ltd.
៤៦៤	Sungin Textile (Cambodia) Co., Ltd
៤៦៥	Sunjoy Fur Processing (Cambodia) Ltd
៤៦៦	Suntex Pte., Ltd.
៤៦៧	Super Link Fashions (Cambodia) Co., Ltd
៤៦៨	Supreme Choice (Cambodia) Garment Ltd.

៤៦៩	Swany (Cambodia) Corporation
៤៧០	S-Wonlabel Co., Ltd.
៤៧១	S-Yuan (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd
៤៧២	T & K Garment Industry Co., Ltd.
៤៧៣	T & K Garment Industry Co., Ltd. (Branch II)
៤៧៤	T.K. Garment Sisophon Co., Ltd
៤៧៥	T.R.C.A Garment Co., Ltd (formerly Winsol Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
៤៧៦	T.U.W Textile (Cambodia) Co., Ltd
៤៧៧	Tae Young (Cambodia) Co., Ltd.
៤៧៨	Tai Yar Garment Industry Co., Ltd. (No.1&2) (formerly Tai Yar Garment Industry Co., Ltd. & Tai Yar Branch 1 and Vinstar Garment)
៤៧៩	Taieasy International Co., Ltd
៤៨០	Tainan Enterprises (Cambodia) Co., Ltd.
៤៨១	Tai-Rainbow Co., Ltd
៤៨២	Tak Fook (Cambodia) Garment Ltd.
៤៨៣	Tak Son (Cambodia) Laundry Ltd.
៤៨៤	Tak Sun Enterprise (Cambodia) Co., Ltd (Branch 1)
៤៨៥	Te Fu Umbrella Co., Ltd
៤៨៦	Team Best (Cambodia) Textile Co., Ltd
៤៨៧	Terratex Knitting & Garment Fty., Ltd.
៤៨៨	TGMB&N Garment (Cambodia) Co.,Ltd (formerly B & N Garment (Cambodia) Co.,Ltd)
៤៨៩	Thai-Pore Garment Co., Ltd.
៤៩០	The Willbes (Cambodia) Co., Ltd.
៤៩១	Three Plus Development (MFG) Limited
៤៩២	Tianyan International (Cambodia) Fashion Co., Ltd

៤៩៣	Tien Sung Garment (Cambodia) Co., Ltd (formerly Ming Jian (Cambodia) Co., Ltd)
៤៩៤	Timeless Fashion Clothing Co., Ltd (formerly Magic Square (formerly Soyeah))
៤៩៥	Tiner Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
៤៩៦	TLCCB Garment (Cambodia) Co., Ltd
៤៩៧	Top Centre Manufacturing Ltd.
៤៩៨	Top Fame (Cambodia) Garments Co., Ltd (Merged with Top Fame Garments Limited and Magacorp)
៤៩៩	Top Form
៥០០	Top Silver Limited (Head)
៥០១	Winson Int'l Garment (Cambodia) Ltd.
៥០២	Wintai Sock Manufacture Ltd (formerly Blossom Century (Cambodia) Ltd.)
៥០៣	Woorie Garments Co., Ltd.
៥០៤	Xin Fang (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd.
៥០៥	Xin Lan (Cambodia) Garment Company Limited
៥០៦	Xing Nan Ya Garment Co., Ltd
៥០៧	Xing Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៥០៨	Xiong Fong International (Cambodia) Co., Ltd
៥០៩	Xu Sheng Cam Co., Ltd
៥១០	Xue Da (Cambodia) Dongsheng Textile Garments Co., Ltd
៥១១	Y & W Garment Co., Ltd.
៥១២	Y.D.L Factory (Cambodia) Co., Ltd
៥១៣	Yakjin (Cambodia) Inc.
៥១៤	Yao Hua Print Work
៥១៥	Yi Da Manufacturer Co., Ltd
៥១៦	Yi Ren Garments (Cambodia) Limited
៥១៧	Ying He (Cambodia) Garment Co., Ltd

៥១៨	YMG Garment Accessories Co., Ltd.
៥១៩	Yong De Wei Garment PTY LTD
៥២០	Yorkmars (Cambodia) Garment MFG Co., Ltd.
៥២១	Yorks (Cambodia) Co., Ltd.
៥២២	You Li International (Cambodia) Garment Co., Ltd
៥២៣	Young Dong 1 Co., Ltd
៥២៤	Young Inner (Cambodia) Co., Ltd
៥២៥	YTC Corporation.
៥២៦	Yu Da Garment Industry (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Maxpearl Garment)
៥២៧	Yu Fa Garment Industry (Cambodia) Co., Ltd.
៥២៨	Yu Jie Computer Embroidery Co., Ltd.
៥២៩	Yuan Da & Rong Fong (Cambodia) Textile Co., Ltd.
៥៣០	Yubin Service Co., Ltd.
៥៣១	YVP Trading Co.,Ltd (formerly Y & P Garment)
៥៣២	Zhen Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
៥៣៣	Zheng Yong Garment Factory (Branch 1)
៥៣៤	Zheng Yong Garment Factory Co., Ltd (Branch 3)
៥៣៥	Zhenyun Hua Co., Ltd
៥៣៦	Zhong Guo Yun Jin (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd
៥៣៧	Zhong Hua Printing Company Ltd.
៥៣៨	Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltd
៥៣៩	Zhong Yin (Cambodia) Textile Co., Ltd. (formerly Gold Flower Knitting Co., Ltd)
៥៤០	Zhong Yov Co., Ltd. (former Kun Mao Hsing Co., Ltd)

**ឧបសម្ព័ន្ធ គ៖ ភាពឧបត្ថម្ភព្យាទិញដែលបានចូលរួម**

**ល.រ អ្នកទិញ**

១	Abercrombie & Fitch
២	American Eagle Outfitters, Inc.
៣	Ann Inc
៤	Asics
៥	The Children's Place
៦	Coles Supermarkets Ltd Australia
៧	Debenhams
៨	Esprit
៩	Fast Retailing Co., Ltd
១០	Gap Inc.
១១	Global Brands Group
១២	H&M Hennes & Mauritz AB
១៣	Inditex
១៤	John Lewis PLC
១៥	Levi Strauss & Co.
១៦	Li & Fung
១៧	New Balance Athletic Shoe, Inc. (NBAS)
១៨	Nike, Inc.
១៩	Pentland Brands Ltd.
២០	Primark Stores Ltd.
២១	Puma SE
២២	PVH / Phillips Van Heusen Corporation
២៣	Target
២៤	The William Carter Company



International  
Labour  
Organization



**International  
Finance  
Corporation**  
WORLD BANK GROUP