Better Factories Cambodia

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២៤:

ទិដ្ឋភាពរួមនៃឧស្សាហកម្ម និងអនុលោមភាព

Better Factories Cambodia

International Labour Organization

IFC International Finance Corporation WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities

មាតិកា

បញ្ជីអក្សរកាត់ ... 3

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ ... 4

សេចក្តីផ្តើម ... 5

ទិដ្ឋភាពរួមនៃឧស្សាហកម្ម ... 5

- គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ជាតួរលេខ ... 9
- សកម្មភាពសំខាន់ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ... 10

សង្ខេបការវាយតម្លៃលើអនុលោមភាព ឆ្នាំ ២០២៤ ... 14

សង្ខេបរបកគំហើញ ... 14

- ស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ ... 15
- ទិដ្ឋភាពរួមនៃរបកគំហើញពីការវាយតម្លៃអនុលោមភាព ... 20
- របកគំហើញលម្អិត ... 25

ផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ... 47

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងជំហានបន្ទាប់ ... 50

ឧបសម្ព័ន្ធ ... 54

- ក) សហគ្រាសកាត់ដេររួមបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ... 54
- ខ) សហគ្រាសសម្ភារៈធ្វើដំណើរ និងកាបូបរួមបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះ ... 60
- គ) វិធីសាស្រ្ត និងដែនកំណត់ ... 61

បញ្ជីអក្សរកាត់

BFC	គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
CAT	ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព
CBA	អនុសញ្ញារួម
EAs	មន្ត្រីទីប្រឹក្សាសហគ្រាស
GBVH	អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន
GEAR	សមភាពយេនឌ័រក្នុងការដឹកនាំ
GFT	សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ
HRDD	គោលការណ៍វិរិយភាពសិទ្ធិមនុស្ស
IFC	សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ
ILO	អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
LDC	ប្រទេសដែលមានការអភិវឌ្ឍតិចបំផុត
MLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
OSH	សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ
PPE	ឧបករណ៍ការពារខ្លួន
TAFTAC	សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវបានគាំទ្រដោយដៃគូទាំងឡាយដូចខាងក្រោម ៖

- Royal Government of Cambodia
- Textile, Apparel, Footwear and Travel Goods Association in Cambodia (TAFTAC)
- Canada (Ministry of Employment and Social Development)
- Australia (Department of Foreign Affairs and Trade)
- Germany (Federal Ministry for Economic Cooperation and Development and GIZ, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
- United States (Department of Labor)

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរសកល ត្រូវបានគាំទ្រដោយម្ចាស់ជំនួយសំខាន់ៗទាំងឡាយដូចខាងក្រោម (តាមលំដាប់តួអក្សរ)

- អូស្ត្រាលី (ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម)
- កាណាដា ESDC
- សហភាពអឺរ៉ុប (NDICI – Global Europe) អាល្លឺម៉ង់ (ក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ចនិងអភិវឌ្ឍន៍សហព័ន្ធ និង GIZ, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
- ប្រទេសហូឡង់ដ៏ (ក្រសួងការបរទេស)
- ប្រទេសស្វីស (រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច)
- សហរដ្ឋអាមេរិក (ក្រសួងការងារ)

ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មិនសុទ្ធតែឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈ ឬគោលនយោបាយរបស់អង្គការ/ស្ថាប័ន ឬទីភ្នាក់ងារទាំងឡាយដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនោះទេ ហើយក៏មិនបានលើកឡើងពីឈ្មោះពាណិជ្ជកម្ម ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការ/ស្ថាប័ននានា ដែលបញ្ជាក់ពីការគាំទ្ររបស់ស្ថាប័នទាំងនេះនោះដែរ ។

សេចក្តីផ្តើម

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) គឺជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ក្រោមកិច្ចសហការជាដៃគូរវាងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) ។ ក្នុងនាមជាគម្រោងលេចធ្លោរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ប្រមូលផ្តុំភាគីពាក់ព័ន្ធមកពីគ្រប់កម្រិតថ្នាក់នៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់សកលលោក ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ពង្រឹងការគោរពសិទ្ធិការងារ និងជំរុញការប្រកួតប្រជែង ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ហើយជាគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរដែលមានដំណើរការយូរអង្វែងជាងគេ ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា រៀបចំរបាយការណ៍សាធារណៈជាទៀងទាត់ ដូចជារបាយការណ៍ក្នុងពេលនេះជាដើម ដើម្បីសង្ខេបបច្ចុប្បន្នភាពនៃឧស្សាហកម្ម និងបង្ហាញពីការរកឃើញចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជារួមពីការវាយតម្លៃទៅលើរោងចក្ររបស់គម្រោងនេះ ។ សេចក្តីសង្ខេបនៃការអនុលោមតាមច្បាប់នៃរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ BFC នេះ គឺផ្តែកជាចម្បងលើទិន្នន័យស្តីពីអនុលោមភាពដែលប្រមូលបានពីការវាយតម្លៃចំនួន ៣៨១ លើក នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ដែលបានធ្វើឡើងដោយគម្រោងនេះនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ ផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពរួមនៃលទ្ធផលពីការវាយតម្លៃចំនួន ៧៥ លើក នៅក្នុងវិស័យផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូបផងដែរ ។ ដើម្បីផ្តល់ជាបរិបទ របាយការណ៍នេះចាប់ផ្តើមឡើងដោយបង្ហាញពីទិដ្ឋភាពរួមសង្ខេបនៃបរិបទឧស្សាហកម្ម និងសកម្មភាពរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅក្នុងផ្នែកប្រធានបទសំខាន់ៗ ។ បន្ទាប់មក របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីការវិភាគលើរបកគំហើញពីការវាយតម្លៃ ហើយបញ្ចប់ដោយរំលេចពីផ្នែកសំខាន់ៗនៃការងារសម្រាប់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងដៃគូរបស់គម្រោងនេះ ដោយសំឡឹងឆ្ពោះទៅមុខ ។

ទិដ្ឋភាពរួមនៃឧស្សាហកម្ម

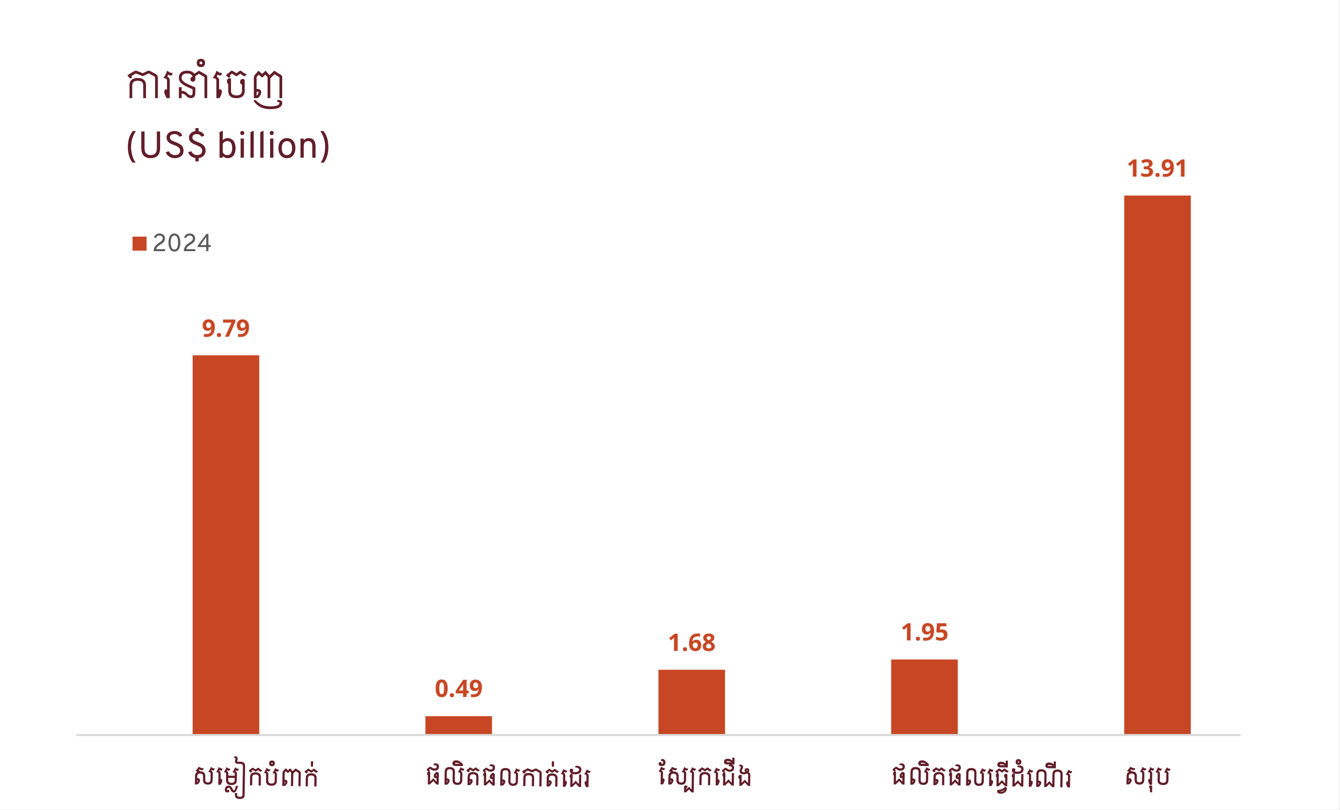
វិស័យកាត់ដេរសកលលោកកំពុងប្រឈមមុខនឹងភាពមិនប្រាកដប្រជាយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារតែការប្រែប្រួលផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ភូមិសាស្ត្រនយោបាយ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលប៉ះពាល់ដល់ពាណិជ្ជកម្ម និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលបានកើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ ។ ក្នុងនាមជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទំនិញសម្លៀកបំពាក់ដ៏សំខាន់មួយទៅកាន់ទីផ្សារពិភពលោក កម្ពុជាបានរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ពីនិន្នាការទាំងនេះ ។

វិស័យកាត់ដេរ គឺជាស្នូលនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជាអស់រយៈពេលជាច្រើនទសវត្សរ៍មកហើយ ។ វិស័យនេះគាំទ្រដល់ភាពប្រកួតប្រជែងនៃធុរកិច្ចក្នុងស្រុក និងផ្តល់កាលានុវត្តភាពការងារយ៉ាងច្រើន ។ ទិន្នន័យពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បង្ហាញថា វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ(GFT) ទទួលបានការរីកលូតលាស់ជាលំដាប់ពីឆ្នាំ ២០២០-២០២៤ ដោយក្នុងនោះ ចំនួនក្រុមហ៊ុនបានកើនឡើងចំនួន ៣០ ភាគរយក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ រហូតដល់ចំនួនសរុប ១.៥៥៥ ក្រុមហ៊ុន ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ ក្រុមហ៊ុនទាំងនេះ ផ្តល់ការងារដល់កម្មករជាង ៩១៨.០០០ នាក់ ដែលក្នុងនោះស្ត្រីមានពី ៧៥ ទៅ ៨០ ភាគរយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែដែលកម្មករទាំងនេះទទួលបាន ត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ២០៤ ដុល្លារអាមេរិក ជាតួលេខមួយដែលបានកើនឡើងជាលំដាប់ក្នុងទសវត្សរ៍កន្លងមក ហើយបានកើនឡើងដល់ ២០៨ ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ ។ ការពង្រីកឧស្សាហកម្មនៅក្នុងរ

យៈពេលនេះ រួមមានកំណើនទាំងរោងចក្រ និងសហគ្រាសដែលផ្តល់សេវាកម្មបំពេញបន្ថែមឯកទេសនានា ដូចជា បោកអ៊ុត ដេរប៉ាក់ ការជ្រលក់ពណ៌ និងការវេចខ្ចប់ជាដើម ។[1]

រួមជាមួយទំនិញស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរការនាំចេញទំនិញសម្លៀកបំពាក់ តំណាងឱ្យភាគរយធំជាងគេបំផុតនៃការនាំចេញពីប្រទេសនេះ ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ការនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ មានតម្លៃចំនួនសរុប ១៣,៦ ពាន់លានដុល្លារអាមេរិក ជាមួយសម្លៀកបំពាក់ដែលផលិតរួចស្រេច តំណាងឱ្យជាង ៧០ ភាគរយនៃតម្លៃសរុប ។ បន្ទាប់ពីបានជួបប្រទះការធ្លាក់ចុះជារួមនៅឆ្នាំ ២០២៣ មកនេះគឺជាកំណើនដ៏ធំសម្រាប់ការនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងជាកម្រិតមួយដែលខ្ពស់ជាងពេលណាទាំងអស់សម្រាប់វិស័យនេះ ទាក់ទងនឹងតម្លៃនាំចេញ[2] (រូបភាពទី ១)។

តារាង 1. ការនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ(២០២៤) គិតជាពាន់លានដុល្លារអាមេរិក



ការថែរក្សាកំណើននៅក្នុងវិស័យនេះ អាចមានការលំបាកនៅក្នុងបរិយាកាសពាណិជ្ជកម្មសកលដែលមានការប្រែប្រួលយ៉ាងរហ័ស ។ ការនាំចេញក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជា ពឹងផ្អែកជា

[1] Cambodia Garment, Footwear and Travel Goods Sector Brief: Issue 4 (March 2025). TAFTAC, Eurocham Cambodia, Responsible Business Hub

[2] ទិន្នន័យពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ចម្បងលើការចូលទីផ្សារអនុគ្រោះដែលផ្តល់ដោយសហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុប ដែលជាគោលដៅនាំចេញធំបំផុតទីមួយ និងទីពីររបស់កម្ពុជា ។ ការដកចេញអត្ថប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្ម ការដាក់ពន្ធនាំចូលពីសំណាក់ដៃគូពាណិជ្ជកម្មធំៗ ឬវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលលោក អាចជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់កំណើនដ៏សំខាន់ ដែលវិស័យនេះបានទទួលក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។

និយាយដោយឡែក ប្រព័ន្ធពាណិជ្ជកម្មសកលប្រឈមមុខនឹងភាពមិនច្បាស់លាស់យ៉ាងខ្លាំង ។ ក្នុងនាមជាឧស្សាហកម្មរួមបញ្ចូលគ្នាជាសាកល វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរទទួលរងការប្រែប្រួលចំពោះថ្លៃដើមពាណិជ្ជកម្មដោយសារតែការអនុវត្តពន្ធនាំចូលថ្មី ។ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានស្នើឡើង និងអនុវត្តផ្នែកខ្លះនៃពន្ធនាំចូលលើទំនិញនាំចូលទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ប៉ុន្តែភាពមិនប្រាកដប្រជាជាច្រើននៅតែមាន ទាក់ទងទៅនឹងថាតើវិស័យជាក់លាក់ និងប្រទេសនាំចេញណាខ្លះ នឹងត្រូវរងផលប៉ះពាល់ក្នុងរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងរយៈពេលវែង ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ សហរដ្ឋអាមេរិកគឺជាទីផ្សារនាំចេញដ៏ធំបំផុតសម្រាប់ផលិតផលសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា ដែលស្មើនឹងជិត ៣៩ ភាគរយនៃចំណូលនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរសរុបរបស់ប្រទេសនេះ ។ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកចំនួន ២៥ ក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិចំនួន ៤៥ ដែលធ្វើការជាដៃគូជាមួយគម្រោង BFC មានមូលដ្ឋាននៅសហរដ្ឋអាមេរិក។

និន្នាការបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងច្បាប់នៃគោលការណ៍វិរិយភាពសិទ្ធិមនុស្ស នៅតែមានភាពពាក់ព័ន្ធពេញមួយឆ្នាំ ២០២៤ ដោយបង្ហាញពីកាលានុវត្តភាពសំខាន់ៗសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផលិតផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ ទីផ្សារនាំចេញធំៗសម្រាប់វិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា - ជាពិសេសសហភាពអឺរ៉ុប - កំពុងឈានមុខគេក្នុងការអនុម័ត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តដំណើរការច្បាប់វិរិយភាព ដែលអាចមានឥទ្ធិពលលើយុទ្ធសាស្ត្រផ្គត់ផ្គង់ទំនិញរបស់អ្នកទិញអន្តរជាតិដែលទទួលការផ្គត់ផ្គង់ពីប្រទេសនេះ ។ សហភាពអឺរ៉ុបបានដើរតួនាទីឈានមុខគេក្នុងការលើកកម្ពស់យុទ្ធវិធីបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ ហើយខណៈដែលសេចក្តីណែនាំអំពីគោលការណ៍វិរិយភាពនៃនិរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSDDD) របស់ខ្លួនបានចូលជាធរមានកាលពីខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២៤ វិសាលភាព និងគម្រោងពេលវេលានៃការអនុវត្តសេចក្តីណែនាំនេះគឺជាកម្មវត្ថុនៃការពិចារណាជាបន្តក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ដែលបានអនុម័តនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបជាច្រើន ។ នៅអាមេរិកខាងជើង ប្រទេសកាណាដាបានអនុម័តច្បាប់នាពេលថ្មីៗនេះ ដែលតម្រូវឱ្យរាយការណ៍អំពីវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់ការងារដោយបង្ខំ និងពលកម្មកុមារ ហើយសហរដ្ឋអាមេរិកបានផ្តោតគោលដៅលើបទប្បញ្ញត្តិតាមវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួន ។ លើសពីនេះទៀត ពីរឆ្នាំបន្ទាប់ពីរដ្ឋាភិបាលជប៉ុនបានអនុម័តគោលការណ៍ណែនាំមិនជាប់កាតព្វកិច្ចស្តីពីគោលការណ៍វិរិយភាពសិទ្ធិមនុស្ស

របស់សាជីវកម្មមក របាយការណ៍រួមមួយជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលបានចេញផ្សាយក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ បានពិនិត្យឡើងវិញលើស្ថានភាពនៃការអនុវត្ត និងការអនុវត្តល្អៗនាពេលបច្ចុប្បន្ន ។[3]

ច្បាប់គោលការណ៍វិរិយភាព ណែនាំឱ្យសហគ្រាសអន្តរជាតិ ដាក់បញ្ចូលយុទ្ធវិធីជាប្រព័ន្ធផ្អែកលើហានិភ័យដើម្បីគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានខាងក្រៅដែលអាចកើតមាននៃប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មរបស់ពួកគេ ដើម្បីកំណត់ និងត្រួតពិនិត្យតាមដានហានិភ័យសង្គម និងបរិស្ថាននៅទូទាំងខ្សែប្រវាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ និងដើម្បីផ្តល់ ឬសហការក្នុងការដោះស្រាយនៅពេលសមស្រប ។ បទប្បញ្ញត្តិបែបនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីសម្របតាម និងពង្រឹងស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិ និងសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការរាយការណ៍ប្រកបដោយតម្លាភាព ។ ដោយមានបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនក្នុងការលើកកម្ពស់ការគោរពស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិ តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យតាមដានផ្អែកលើហានិភ័យ និងការខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ គម្រោង BFC និងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលចូលរួមក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ មានមូលដ្ឋានល្អក្នុងការធ្វើជាគំរូល្អពីរបៀបអនុវត្តគោលការណ៍វិរិយភាពក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ។ គម្រោងនេះបានលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដ៏រឹងមាំនៅកម្រិតអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយបានសង្កត់ធ្ងន់លើមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏សំខាន់បំផុតនៃការបង្កើតកិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យទាំងនេះ និងជំរុញការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ។

[3] Kobayashi, Y. and Tanaka, S. (2024) “Responsible Business Conduct and Human Rights Due Diligence: Good Practices of Japanese Companies Operating in Bangladesh, Cambodia and Viet Nam.” International Labour Office for Japan, and Japan External Trade Organization, Tokyo.

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ជាតួរលេខ

Figure 2. ទីតាំងរបស់រោងចក្រដែលចូលរួមទាំង ៧៣២

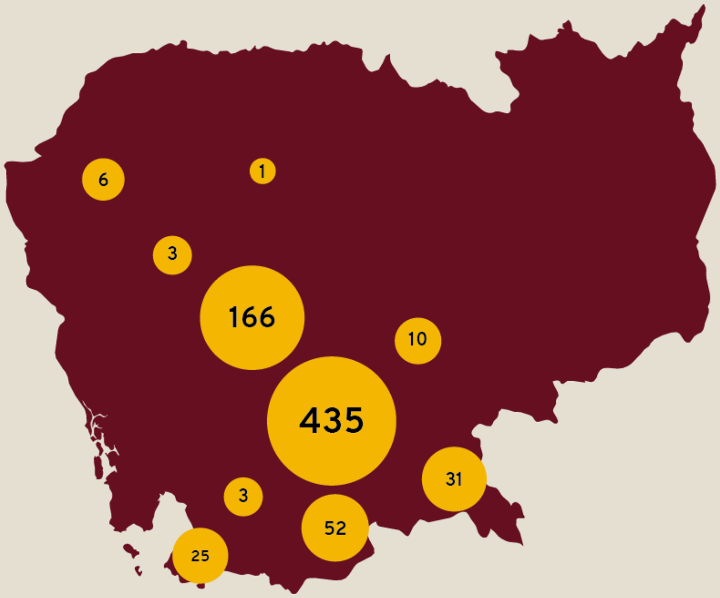


Figure 3. គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទិន្នន័យសង្ខេប (ទិន្នន័យពីឆ្នាំ ២០២៤)

2024

732
រោងចក្រ

713,826
កម្មករនិយោជិត
(80% ស្ត្រី)

475
របាយការណ៍វាយតម្លៃ

263
រោងចក្រនៅក្នុងសេវាប្រឹក្សាយោបល់

1,504
ការប្រជុំប្រឹក្សា
(525 អនឡាញ)

3,828
អ្នកចូលរួមបណ្តុះបណ្តាល
(52% ស្ត្រី)

93
អ្នកបញ្ជាទិញ
(42 អ្នកបញ្ជាទិញដៃគូ)

សកម្មភាពសំខាន់ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អនុវត្តការងាររបស់ខ្លួនជាមួយសហគ្រាសនីមួយៗក្នុងបរិបទនៃការអន្តរាគមន៍តាមប្រធានបទទូទាំងវិស័យ ។ គម្រោងនេះក៏ផ្តល់អាទិភាពដល់ការចែករំលែកចំណេះដឹង និងការផ្ទេរសមត្ថភាពបច្ចេកទេសដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់ផលជះយូរអង្វែង និងនិរន្តរភាព និងភាពជាម្ចាស់ថ្នាក់ជាតិ ។ ផ្នែកនេះបង្ហាញពីសេចក្តីសង្ខេបនៃសកម្មភាពតាមប្រធានបទសំខាន់ៗមួយចំនួន និងការធ្វើការជាមួយដៃគូក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ក្នុងការជំរុញទស្សនវិស័យរយៈពេលវែងរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។

ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធតាមវិស័យ

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ទាំងមូល គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានចូលរួមជាមួយស្ថាប័នជាតិពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ គម្រោងនេះបានគាំទ្រដល់ការអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យនៃផែនការសកម្មភាពរួមឆ្នាំ ២០២៣-២៤ ជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ជាផ្នែកមួយនៃផែនការសកម្មភាពរួមនេះ អធិការការងារជាច្រើនរូបនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ខេត្ត បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងទូលំទូលាយអំពីវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ ការសរសេររបាយការណ៍ និងស្តង់ដាសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារដែលទាក់ទងនឹងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ គំនិតផ្តួចផ្តើមកសាងសមត្ថភាពទាំងនេះ ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមដោយការវាយតម្លៃភាពជាក់ស្តែងរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលក្នុងនោះ មន្ត្រីទទួលបានបទពិសោធន៍ផ្ទាល់ជាមួយនីតិវិធីរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ គម្រោងតភ្ជាប់ - ដែលជាគម្រោងសិក្សាសហការគ្នា ដែលប្រមូលផ្តុំតំណាងមកពីរដ្ឋាភិបាល សហជីព សមាគមនិយោជក និងរោងចក្រនីមួយៗ - គឺជាទិដ្ឋភាពសំខាន់មួយទៀតនៃការចែករំលែកចំណេះដឹង និងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាព ។

ក្នុងកម្រិតយុទ្ធសាស្ត្រ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានរួមចំណែកចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើររបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០២២-២៧ និងជាសមាជិកផ្លូវការមួយនៃក្រុមការងារប្រឹក្សាវិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងសម្របសម្រួលការប្រជុំតាមវិស័យនៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំ ២០២៤ ដើម្បីជំរុញការពិភាក្សាទាក់ទងនឹងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ផលិតភាព និងការលើកស្ទួយសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ ដៃគូសន្ទនាសំខាន់ៗ រួមមានក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម សមាគមនិយោជក (TAFTAC) វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា (CGTI) សហជីព និងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិ ។

គម្រោងនេះ បានប្រមូលផ្តុំភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះជាច្រើន - ដែលរួមមានមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល តំណាងឧស្សាហកម្ម និងសហជីព - ដើម្បីជំរុញកិច្ចសហការ និងកសាងជំនាញបច្ចេកទេសក្នុងប្រទេស ។ ដោយសហការជាមួយទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)) សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) និងសភាពាណិជ្ជកម្មអឺរ៉ុប (EuroCham) គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរបានរៀបចំវេទិកាធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៤ ។ វេទិកានេះ បានជំរុញការពិភាក្សាអំពីការអនុវត្តធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាព, លើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាក្នុងចំណោមអ្នកដឹកនាំឧស្សាហកម្ម ។ វេទិកានេះ ក៏ផ្តោតផងដែរទៅលើយន្តការសាទុក្ខដែលទាក់ទងនឹងគោលការណ៍វិរិយភាពសិទ្ធិមនុស្ស និងរំលេចពីតម្រូវការឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងធនធានសម្រាប់សហគ្រាសនាពេលខាងមុខ ។

ការលើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាសង្គម

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា លើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈល្អនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងនៅថ្នាក់វិស័យ ជាកត្តាជំរុញគន្លឹះដើម្បីសម្រេចបានការងារសមរម្យ ។ សកម្មភាពក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ បានឆ្លុះបញ្ចាំងពីយុទ្ធវិធីពហុកម្រិតដែលគម្រោងនេះជំរុញសម្រាប់ប្រធានបទនេះ ។ នៅក្នុងរោងចក្រដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងសេវាកម្មប្រឹក្សា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានផ្តល់ការគាំទ្រក្នុងការបង្កើតគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគីដែលមានដំណើរការ ដោយនាំឱ្យមានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវចំនួនរោងចក្រដែលមានគណៈកម្មាធិការមានដំណើរការ និងមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ អ្វីដែលកាន់តែទូលំទូលាយថែមទៀត គឺគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានធ្វើការជាទៀងទាត់ជាមួយសហជីពតាមរយៈកិច្ចប្រជុំក្រុមទំនាក់ទំនងសហជីពប្រចាំត្រីមាស ។ កិច្ចប្រជុំទាំងនេះបានផ្តល់ជាវេទិកាមួយសម្រាប់ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព និងការពិភាក្សាអំពីការអភិវឌ្ឍវិស័យសំខាន់ៗ ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាមួយសហជីព បានជួយលើកកម្ពស់ការទទួលបាន និងការប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងរបាយការណ៍ដែលមានស្រាប់របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងផ្តោតលើប្រធានបទសំខាន់ៗ ដូចជាការគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ និងអនុសញ្ញារួម ។

ការកែលម្អការដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមឆ្នាំនេះដោយចូលរួមក្នុងព្រឹត្តិការណ៍ពហុភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលពិភាក្សាអំពីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ។ គម្រោងនេះបានអនុវត្តគម្រោងយន្តការបណ្តឹងសាទុក្ខស៊ីជម្រៅមួយនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៤១ ដោយមានការចូលរួមពីសំណាក់តំណាងនិយោជក និង

តំណាងកម្មករជាច្រើននាក់ ។ គម្រោងនេះ បានអនុវត្តយុទ្ធកវិធីទូលំទូលាយមួយចំពោះការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ ដែលផ្តល់ជូនភាគីពាក់ព័ន្ធនៅកម្រិតរោងចក្រ ក៏ដូចជាមន្ត្រីវិស័យការងារនៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់ខេត្ត ។ ជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានរៀបចំសេចក្តីសង្ខេបការស្រាវជ្រាវមួយដែលនិយាយអំពីស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននៃសមត្ថភាពដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខនៅក្នុងវិស័យនេះ និងអនុសាសន៍ដើម្បីលើកកម្ពស់ឧត្តមានុវត្តន៍ ។[4] លើសពីនេះទៀត គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់អធិការការងារ ទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងខេត្ត ជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងកសាងសមត្ថភាព ។ ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រោងចក្រ បាននាំមកនូវភាពប្រសើរយ៉ាងច្រើននៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខនៅកម្រិតរោងចក្រ ពោលគឺ ប្រមាណជា ៣០ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានជ្រើសរើសចំនួន ៤១ បានបង្ហាញពីភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងច្បាស់ក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ហើយបានរាយការណ៍ឱ្យដឹងថា ពួកគេស្ថិតនៅលើផ្លូវត្រឹមត្រូវឆ្ពោះទៅរកការបំពេញតាមស្តង់ដាដែលបានរំពឹងទុក ។

ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ

ដោយសារស្ត្រីតំណាងឱ្យកម្លាំងពលកម្មភាគច្រើនបំផុតនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជា ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅតែជាចំណុចផ្តោតនៃសកម្មភាពរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ គម្រោងនេះ បានអនុវត្តយុទ្ធវិធីជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយ ដោយធ្វើការជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបង្កើតផែនការសកម្មភាពយេនឌ័រគ្រប់ជ្រុងជ្រោយមួយ ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសអំពីអនុសញ្ញា ILO លេខ ១៩០ ស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការដល់ក្រុមអធិការកិច្ចការងាររបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ទិវាសិទ្ធិនារីអន្តរជាតិនៅខែមីនា ឆ្នាំ ២០២៤ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាវេទិកាមួយសម្រាប់ការចូលរួមកាន់តែទូលំទូលាយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានរៀបចំព្រឹត្តិការណ៍ "ការដើរដង្ហែក្បួនដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិស្ត្រី និងជំរុញបរិយាបន្ននៅកន្លែងធ្វើការ" ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួនបីដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងសេវាកម្មប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយមានការចូលរួមដោយផ្ទាល់ពីកម្មករប្រមាណជិត ៣.០០០ នាក់ និងឱ្យមានការចាប់អារម្មណ៍ពីបណ្តាញសង្គម ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ គម្រោងនេះក៏បានផ្តោតផងដែរលើគម្រោងអភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំដែលផ្តោតគោលដៅជាក់លាក់សម្រាប់ទាំងបុរស និងស្ត្រីនៅតាមរោងចក្រជា

---

[4] Advancing Effective Grievance Mechanisms in Cambodia's Garment Footwear and Travel Goods Sector: The Way Forward (2024) ILO-IFC Better Work programme research brief

ច្រើន ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលភាពជាអ្នកដឹកនាំរយៈពេលពីរថ្ងៃស្របគ្នានេះដែរសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី ផ្តោតលើភាពលំអៀងយេនឌ័រ លើកកម្ពស់សមភាព និងមានគោលដៅកសាងទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួម ។ វគ្គតាមដានបន្តដែលធ្វើឡើងជាមួយគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគីនៅកន្លែងធ្វើការ ក្រោមការគាំទ្រពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយបន្តពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ។

ការលើកកម្ពស់ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ

រួមគ្នាជាមួយដៃគូក្នុងវិស័យ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងមជ្ឈមណ្ឌលសកលរបស់អង្គការ ILO ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលសម្រាប់ការងារសមរម្យ បានចាប់ផ្តើមដាក់ឱ្យអនុវត្តការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ តាមរយៈកិច្ចសហការជាយុទ្ធសាស្ត្រជាមួយ TAFTAC, ៧៥ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា - ដែលតំណាងឱ្យ ៨៥ ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្ម - បានប្តូរទៅជាប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមឌីជីថល ។ ដោយទទួលស្គាល់ថា ដំណោះស្រាយឌីជីថលតែមួយគឺមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងដៃគូរបស់ខ្លួន បានបើកយុទ្ធនាការផ្សព្វផ្សាយអំពីចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដ៏ទូលំទូលាយ ដល់កម្មករជាង ២០០.០០០ នាក់ ។ គម្រោងនេះបានអភិវឌ្ឍដំណោះស្រាយប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ រួមទាំងគម្រោង chatbot ស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដែលមានការចូលរួមរៀនសូត្រពីសំណាក់កម្មករប្រហែល ២.០០០ នាក់ និងលើកកម្ពស់ចំណេះដឹងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់ពួកគេ តាមរយៈថ្នាលនានាដូចជា Facebook និង Telegram ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគោលដៅជាក់លាក់អំពីការអប់រំផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ បានគាំទ្រដល់បរិវត្តកម្មនេះបន្ថែមទៀតនៅក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។

ភាពជាអ្នកដឹកនាំពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅក្នុងផ្នែកនេះ ត្រូវបានពង្រីកដល់ការចែករំលែកចំណេះដឹងថ្នាក់អន្តរជាតិ តាមរយៈបទបង្ហាញនៅឯវេទិកា OECD ស្តីពីគោលការណ៍វិរិយភាពនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២៤ និងបានជួយសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាជាមួយតំណាងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ ។ គម្រោងនេះមានសារៈសំខាន់ក្នុងកិច្ចសហការបង្កើតជាមួយ GIZ និងដៃគូតាមវិស័យផ្សេងទៀត នូវឯកសារដែលមានអនុសាសន៍ស្តីពីការអនុវត្តប្រព័ន្ធឌីជីថលប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដែលជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវមួយដើម្បីធានានិរន្តរភាពជាបន្ត ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងបង្កើតឱកាស ។[5]

[5] “ទំនួលខុសត្រូវប្រាក់ឈ្នួលឌីជីថលក្នុងវិស័យ GFT ។ សៀវភៅណែនាំអំពីនិរន្តរភាព។” (2024) Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, RISE, ILO, Better Factories Cambodia, TAFTAC, EuroCham. https://digitalwages.org/insights/responsible-wage-digitalization-in-the-garment-footwear-and-travel-good-sector/

សង្ខេបការវាយតម្លៃលើអនុលោមភាព ឆ្នាំ ២០២៤

ការវាយតម្លៃអនុលោមភាពដែលធ្វើឡើងនៅសហគ្រាសគឺជាសសរស្តម្ភគន្លឹះមួយនៃការចូលរួមរបស់រោងចក្រជាមួយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូបដែលផលិតសម្រាប់ការនាំចេញទាំងអស់ត្រូវបានចុះឈ្មោះនៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយសារតែកាតព្វកិច្ចរបស់គម្រោងនេះសម្រាប់រោងចក្រទាំងនេះ ប៉ុន្តែមានតែរោងចក្រមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ ត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំប្រតិទិននីមួយៗ ។ សេចក្តីសង្ខេបអំពីអនុលោមភាពដែលផ្តល់ដោយរបាយការណ៍នេះ គឺផ្អែកលើការវាយតម្លៃការអនុលោមតាមចំនួន ៣៨១ លើក ដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០២៤ ដោយមានការពិភាក្សាបន្ថែមអំពីលទ្ធផលពីការវាយតម្លៃចំនួន ៧៥ លើក ដែលធ្វើឡើងដោយប្រើវិធីសាស្រ្តស្រដៀងគ្នានៅក្នុងរោងចក្រ ផលិតផលធ្វើដំណើរ។ សម្រាប់រោងចក្រមួយចំនួនក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងគម្រោង គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តល់សេវាកម្មប្រឹក្សា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្ហឹកតាមតម្រូវការ ដើម្បីឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកម្មករចូលរួមដោះស្រាយចំណុចមិនលោមតាមរយៈកិច្ចសន្ទនា និងការដោះស្រាយបញ្ហារួមគ្នា ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ពាក់កណ្តាលនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលបានវាយតម្លៃ (១៩១ ក្នុងចំណោម ៣៨១) បានសម្រេចចិត្តទទួលយកសេវាកម្មប្រឹក្សានេះ។ នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះទាំងមូល របកគំហើញនៃអនុលោមភាពមួយចំនួនត្រូវបានបែងចែកដោយផ្អែកទៅលើថាតើរោងចក្រនោះបានចុះឈ្មោះនៅក្នុងគម្រោងសេវាកម្មប្រឹក្សាឬទេ ។ ចំពោះរោងចក្រកាត់ដេរស្បែកជើងវិញ ដោយសារតែទំហំសំណាកគំរូតូច គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានធ្វើការវាយតម្លៃតែមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ ហើយលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃទាំងនេះមិនត្រូវបានពិភាក្សានោះទេ ។[6]

សង្ខេបរបកគំហើញ

របកគំហើញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ផ្តល់សេចក្តីសង្ខេបជារួមនៃស្ថានភាពនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងកាបូបផលិតផលធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ ដោយលើកកម្ពស់បរិយាកាសតម្លាភាព ការរៀនសូត្រជាបន្តបន្ទាប់ និងកិច្ចសហការ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានគោលដៅរួមចំណែកដល់ការកសាងឧស្សាហកម្មមួយដែលមានការរីកលូតលាស់ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងអាចប្រកួតប្រជែងជាសកល ។

[6] Footwear factories are not required to participate in BFC to export, but they can voluntarily enroll to engage in the advisory and assessment process.

ក្នុងរយៈពេលនៃការវាយតម្លៃឆ្នាំ ២០២៤ រោងចក្រកាត់ដេរដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងសេវាកម្មប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានដំណើរការល្អប្រសើរជាងរោងចក្រទាំងឡាយដែលទទួលបានតែការវាយតម្លៃអនុលោមភាព ។ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់រោងចក្រចំនួន ១៩១ ដែលបានទទួលការវាយតម្លៃ និងសេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់ ត្រូវបានរកឃើញថាមានការធ្លាក់ចុះចំនួន ២៦ ចំណុច ក្នុងចំណោម ៣០ ចំណុចនៃអនុលោមភាព ទាក់ទងទៅនឹងចំណុចមិនអនុលោម។ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់រោងចក្រដែលទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សាតាមជម្រើស ទាបជាងរោងចក្រដែលមិនបានទទួលសេវាកម្មនេះ បង្ហាញពីទំនាក់ទំនងជាវិជ្ជមានរវាងការទទួលបានសេវាកម្មប្រឹក្សាពី BFC និងភាពប្រសើរនៃលក្ខខណ្ឌការងារ ប៉ុន្តែមិនមែនសុទ្ធតែជាទំនាក់ទំនងនៃមូលហេតុទាំងអស់នោះទេ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលឆ្លើយតបទៅនឹងការអង្កេតវាយតម្លៃការប្រឹក្សាក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ជាញឹកញាប់បំផុត បានលើកឡើងថា "ការបង្កើតផែនការកែលម្អ" គឺជាជំនាញដ៏មានតម្លៃជាងគេបំផុតដែលពួកគេទទួលបានតាមរយៈការចូលរួមនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការរួមដែលបង្កើតឡើងដោយមានការជួយជ្រោមជ្រែងពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។ មតិត្រឡប់នេះ បង្ហាញថា ការលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ដោយផ្អែកលើកិច្ចសន្ទនាសង្គមដ៏រឹងមាំគឺមានភាពស្របគ្នាជាមួយលទ្ធផលអនុលោមភាពកាន់តែប្រសើរឡើង ។

ស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ

- ក្នុងចំណោមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ទាំងអស់ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ កម្មករវ័យក្មេងអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងរោងចក្រចំនួនពីរ ដែលនេះជាចំណុចនៃការមិនអនុលោមច្បាប់ទាក់ទងនឹង**ពលកម្មកុមារ** ។
- ករណីមួយនៃពលកម្មដោយបង្ខំ ដែលទាក់ទងនឹងការតម្រូវឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងក្រោមការគំរាមកំហែងនៃការដាក់ពិន័យ ត្រូវបានរកឃើញក្នុងអំឡុងពេលការវាយតម្លៃអនុលោមភាពឆ្នាំ ២០២៤ ។
- ១២ ភាគរយនៃរោងចក្រកាត់ដេរសំម្លៀកបំពាក់ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ មានចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់យ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយចំណុចទាក់ទងទៅនឹង**សេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម** ។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមានអនុសញ្ញារួម ១០ ភាគរយ ខកខានមិនបានធានាថា លក្ខខណ្ឌដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ យ៉ាងហោចណាស់ជាលក្ខខណ្ឌសមស្របសម្រាប់កម្មករដូចដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ហើយ ១០ ភាគរយ មិនបានអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនោះទេ ។
- រោងចក្រមួយចំនួនតូច ត្រូវបានគេរកឃើញថា មិនអនុលោម ទាក់ទងនឹង**ការរើសអើង** ដោយការប្រើយេនឌ័រជាកត្តាមួយក្នុងការអនុវត្តជ្រើសរើសកម្មករ ឬដោយប្រើស្ថានភាពមានផ្ទៃពោះដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើលក្ខខណ្ឌការងារ ឬស្ថានភាពការងារ ។

- ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជាច្រើនករណី ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងផ្នែកស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ដោយក្នុងនោះ មានអត្រាមិនអនុលោមយ៉ាងខ្ពស់ទាក់ទងនឹងការជានាឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការគ្រប់គ្រងសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងរោងចក្រយោងតាមកម្រិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ និងជានាឱ្យមានការត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់សង្គ្រោះអាសន្ន ។

លក្ខខណ្ឌការងារ

- នៅក្នុង**ការផ្តល់សំណង** តិចជាងប្រាំភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានគេរកឃើញថា មិនអនុលោម ទាក់ទងនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រឹមត្រូវដល់កម្មករ ។ រោងចក្រ ១៤ ភាគរយ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនបានទូទាត់ប្រាក់ត្រឹមត្រូវសម្រាប់អត្ថប្រយោជន៍លំហែមាតុភាព ។ រោងចក្រជាង ១ ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៥ (២៣ ភាគរយ) ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោម ទាក់ទាក់នឹងការជានារៀបចំឱ្យមានបញ្ជីកំណត់ត្រាបើកបៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវតែមួយ ។
- រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ជាច្រើន ត្រូវបានគេរកឃើញថាមិនអនុលោម ក្នុងការជានាថា កិច្ចសន្យាការងារមានចែងយ៉ាងច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃការងារ និងមានប្រព័ន្ធដើម្បីជួយឱ្យកម្មករយល់ពីកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ ។
- នៅក្នុងឧស្សាហកម្មមួយដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាយូរមកហើយថា មានបញ្ហាជាមួយ**ម៉ោងធ្វើការលើសកំណត់**, ៥៩ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមចំនួនម៉ោងបន្ថែមដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ជាតិ ចំនួនពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។

ការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗពីឆ្នាំ ២០២៣-២០២៤

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនេះ ផ្តោតជាចម្បងលើរបកគំហើញអំពីការអនុលោមរបស់ក្រុមហ៊ុនចំនួន ៣៨១ ដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ គេសង្កេតឃើញមានភាពខុសគ្នាសំខាន់ៗមួយចំនួននៅក្នុងកម្រិតចំណុចអនុលោមភាព នៅពេលប្រៀបធៀបទៅនឹងលទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃទៅលើរោងចក្រស្រដៀងគ្នាចំនួន ៣៦៤ កាលពីឆ្នាំ ២០២៣ ។ ទោះបីជាវាមានផ្តល់ជាព័ត៌មានក្នុងការប្រៀបធៀបភាពខុសគ្នាសំខាន់ៗរវាងរយៈពេលទាំងពីរនេះក្តី គេគួរមានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការបកស្រាយទិន្នន័យ ខណៈពេលដែលការប្រៀបធៀបកំពុងត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងរយៈពេលទាំងពីរ ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមានសមាសភាពផ្សេងគ្នា ។

- និន្នាការវិជ្ជមានមួយ គឺការធ្លាក់ចុះភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានការមិនអនុលោម ដែលបានរកឃើញនៅក្នុងចំណុចអនុលោមទាក់ទងនឹង**ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ** ។ ក្រុមហ៊ុនដែលចូលរួមនៅក្នុង

គម្រោង មានអត្រាមិនអនុលោមចំនួន ៤៧,៥ ភាគរយ ដែល ទោះបីជានៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ក្តី ក៏មានការធ្លាក់ចុះជាង ៧ ភាគរយពីឆ្នាំ ២០២៣ ។ នេះតំណាងឱ្យការធ្លាក់ចុះបន្ថែមទៀតពីលើភាពប្រសើរ ដែលសង្កេតឃើញតាំងពីឆ្នាំ ២០២២ មក នៅពេលដែល ៦៧,១ ភាគរយនៃក្រុមហ៊ុន មានចំណុចមិនអនុលោមយ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយនៅក្នុងផ្នែកនេះ។

- ចំពោះការផ្តល់សំណងវិញ គេសង្កេតឃើញរូបភាពចម្រុះគ្នា ។ ការមិនអនុលោមនៃ**ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង**បានកើនឡើងពី ១៦,៥ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ដល់ ២២ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ទោះបីជានៅតែទាបជាងកម្រិត ២៩,១ ភាគរយដែលបានរកឃើញក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ក៏ដោយ ។ ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់**ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល** នៅតែបន្តមាននិន្នាការប្រសើរឡើង ដោយក្នុងនោះ ៤៥,៧ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលមិនអនុលោមក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ធ្លាក់ចុះពី ៥៣,៦ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ និង ៥៨,២ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ។
- និន្នាការកាន់តែយ៉ាប់យ៉ឺន ត្រូវបានរកឃើញជុំវិញម៉ោងធ្វើការ ។ អត្រា ៦២,៧ ភាគរយនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ត្រូវបានកត់ត្រាសម្រាប់ចំណុចអនុលោមនៃម៉ោងបន្ថែមក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ធៀបនឹង ៥៣,៦ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ និង ៥៥,៧ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ។ ការពង្រាយម៉ោងបន្ថែម តាមរូបភាពផ្សេងៗ រួមទាំងវេនការងារដែលលើសកម្រិតកំណត់របស់ច្បាប់ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការដែលប្រែប្រួល គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រទូទៅមួយនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ហើយអាចត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងការវិវឌ្ឍនេះក្នុង ២០២៤ ។

ទិន្នន័យ និងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាធ្វើការវាយតម្លៃនៅកម្រិតរោងចក្រ ដោយប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT) ដែលរួមមាន ២៦៧ សំណួរ ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃដែលមិនប្រកាសជាមុននេះ ដែលជាទូទៅគឺធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលពីរថ្ងៃ អ្នកវាយតម្លៃ/ទីប្រឹក្សាសហគ្រាសចំនួនពីររូប (EAs) ដែលរៀបចំឡើងដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការពិនិត្យមើលឯកសារ ការសង្កេតនៅកន្លែងធ្វើការផ្ទាល់ និងការសម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង តំណាងសហជីព សមាជិកគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី និងកម្មករក្នុងរោងចក្រ ។ ការសម្ភាសកម្មករត្រូវបានធ្វើឡើងនៅនឹងកន្លែងផ្ទាល់នៅក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការវាយតម្លៃនៅក្នុងបន្ទប់ឯកជនមួយក្នុងអគាររោងចក្រ ឬនៅខាងក្រៅអគារ (ដូចជា នៅក្នុងទីធ្លា ឬកន្លែងញ៉ាំអាហារ) ហើយធ្វើឡើងជាក្រុមតូចៗ ឬជាលក្ខណៈបុគ្គល ។ ព័ត៌មានដែលបានចងក្រង ត្រូវបានវិភាគដើម្បីរៀបចំរបាយការណ៍លម្អិត ។ រោងចក្រមានពេលប្រាំពីរថ្ងៃដើម្បីផ្តល់មតិត្រឡប់ មុនពេលរបាយការណ៍ត្រូវបានបញ្ចប់ ។

ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ប្រសិនបើពួកគេមិនប្រកាន់ខ្ជាប់តាមច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា ឬស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិ ។ ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាពនេះ ត្រូវបានបែងចែកជាប្រាំបីផ្នែក ។ ផ្នែកចំនួនប្រាំ ផ្តោតលើគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវបានវាយតម្លៃស្របតាមស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិ ហើយផ្នែកបីផ្សេងទៀត ត្រូវបានវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ ។ ទោះបីជារបាយការណ៍វាយតម្លៃនីមួយៗបង្ហាញពីចំណុចមិនអនុលោមរបស់រោងចក្រនីមួយៗក្តី ប៉ុន្តែរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនេះ ផ្តល់នូវឱកាសមួយដើម្បីបង្ហាញលទ្ធផលសរុបរបស់ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនដែលបានចូលរួមក្នុងគម្រោងនេះនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។

ផ្នែកនៃអនុលោមភាព និងមូលដ្ឋានសម្រាប់ការវាយតម្លៃ	
ស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ	**ច្បាប់ការងារជាតិ**
◆ ពលកម្មកុមារ	◆ ការផ្តល់សំណង
◆ ការរើសអើង	◆ កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស
◆ ការងារដោយបង្ខំ	◆ ម៉ោងធ្វើការ
◆ សេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម	
◆ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	

<u>បទដ្ឋានអន្តរជាតិខាងការងារ៖</u> សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារស្តីពីគោលការណ៍មូលដ្ឋានគ្រឹះ និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ និងធ្វើវិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ ២០២២ អំពាវនាវឱ្យរដ្ឋជាសមាជិកគោរព លើកកម្ពស់ និងអនុវត្តគោលការណ៍ និងសិទ្ធិក្នុងផ្នែកចំនួនប្រាំ ទោះជាពួកគេបានផ្តល់ឬមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាពាក់ព័ន្ធក្តី ។ ប្រភេទទាំងនេះ (ឬផ្នែកនៅក្នុងឧបករណ៍វាយតម្លៃ សម្រាប់គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃអនុលោមភាពរបស់គម្រោង BFC) រួមមាន ៖ សេរីភាពសហជីព និងការទទួលស្គាល់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃសិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម, ការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការងារដោយបង្ខំ ឬពលកម្មជាកាតព្វកិច្ច, ការលុបបំបាត់ទាំងស្រុងនូវពលកម្មកុមារ, ការលុបបំបាត់ការរើសអើងទាក់ទងនឹងការងារ និងមុខរបរ, និងសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងផាសុកភាព ។[7] សេចក្តីប្រកាសនេះ កំណត់អនុសញ្ញា ILO ចំនួនដប់ដែលបញ្ជាក់ផ្នែកទាំងនេះជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ ហើយអនុសញ្ញាទាំងនេះបង្កើតជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការវាយតម្លៃអនុលោមភាពរបស់រោងចក្រជាមួយសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរទាំងអស់នៅក្នុង

---

[7] ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, ILO (2022)

ប្រទេស ។ សម្រាប់បញ្ហាមួយចំនួន ដូចជាអាយុធ្វើការស្របច្បាប់អប្បបរមា បទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការអនុវត្តអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ។ ប្រសិនបើច្បាប់ជាតិមិនមានសង្គតិភាពជាមួយស្តង់ដាការងារស្នូលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនោះ ស្តង់ដាការងារស្នូលត្រូវបានយកមកអនុវត្ត ។

លក្ខខណ្ឌការងារ ៖ ផ្នែកទាំងបីផ្សេងទៀត វាយតម្លៃលើលក្ខខណ្ឌការងារ រួមទាំងការផ្តល់សំណង កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស និងពេលវេលាធ្វើការ ។ ចំណុចដែលគ្របដណ្តប់នៅក្នុងផ្នែកទាំងនេះ ភាគច្រើនមានសង្គតិភាពយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងចំណោមប្រទេសដែលមានគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ សំណួរអំពីអនុលោមភាពជាក់លាក់អាចប្រែប្រួលពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ដោយសារតែភាពខុសគ្នានៅក្នុងច្បាប់ជាតិ ។ ច្បាប់ជាតិត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាចំណុចយោង ទោះបីជាវាមិនយោងតាមអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេសនោះក៏ដោយ ។ នៅក្នុងប្រទេសទាំងឡាយដែលច្បាប់ជាតិ មិនបានដោះស្រាយ ឬខ្វះភាពច្បាស់លាស់ជុំវិញបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ បង្កើតគោលវង្វាស់មួយដោយផ្អែកលើស្តង់ដាអន្តរជាតិ និងការអនុវត្តល្អ ។

ផ្នែកអនុលោមភាពទាំងប្រាំបី ត្រូវបានបែងចែកជាចំណុចអនុលោមភាពចំនួន ៣៨ ដូចខាងក្រោម ៖

ផ្នែកនៃអនុលោមភាព និងចំណុចអនុលោមភាព	
បទដ្ឋានអន្តរជាតិខាងការងារ	
ពលកម្មកុមារ	
• កម្មករជាកុមារ • ការងារគ្រោះថ្នាក់ និងទម្រង់ដ៏អាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារ • ឯកសារ និងការការពារកម្មករវ័យក្មេង	
ការរើសអើង	**ការងារដោយបង្ខំ**
• ជាតិសាសន៍ និងដើមកំណើត • សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ • យេនឌ័រ • ហេតុផលផ្សេងទៀត	• ការបង្ខំ • ពលកម្មដោយជាប់បំណុល • ការងារដោយបង្ខំ និងម៉ោងបន្ថែម • ពលកម្មពន្ធនាគារ
សេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម	
• សេរីភាពសហជីព • ប្រតិបត្តិការការងាររបស់សហជីពី • ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង • ការចរចាអនុសញ្ញារួម • កូដកម្ម	
សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	
• ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	

• សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ចំពោះសុខភាព • ការការពារកម្មករ • បរិយាកាសការងារ	• ទីកន្លែងសុខុមាលភាព • សេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម • កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ • ការត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់គ្រោះអាសន្ន
ច្បាប់ការងារជាតិ	
ពេលវេលាធ្វើការ	**កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស**
• ម៉ោងធ្វើការធម្មតា • ម៉ោងបន្ថែម • ការឈប់សម្រាក	• កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ • កិច្ចសន្យាការងារ • នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា • ការផ្តាច់កិច្ចសន្យា/ការបញ្ឈប់ពីការងារ
ការផ្តល់សំណង	
• ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលផ្អែកតាមបរិមាណផលិតផល • ប្រាក់ឈ្នួលម៉ោងបន្ថែម • ប្រាក់បុព្វលាភ • វិធីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល	• ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់កង • ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល • សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត

ក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បង្ហាញពីការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជារួមនៅក្នុងសហគ្រាសដែលបានចូលរួម ។ ការមិនអនុលោមត្រូវបានរាយការណ៍សម្រាប់ប្រភេទរងនីមួយៗ (ចំណុចអនុលោមភាព) នៃផ្នែកស្តីពីស្តង់ដាការងារទាំងប្រាំបី ។ ផ្នែកស្តីពីរបកគំហើញលម្អិត ផ្តល់ព័ត៌មានកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដោយបង្ហាញពីចំណុចមិនអនុលោមតាមដែលបានរកឃើញនៅក្នុងសំណួរនីមួយៗសម្រាប់បញ្ហាមួយចំនួន ។ នៅក្នុងការរាយការណ៍រួម រោងចក្រមួយត្រូវបានរាយការណ៍ថាមិនអនុលោមនៅក្នុងចំណុចនៃការអនុលោម ប្រសិនបើគេរកឃើញថា មិនអនុលោម*នៅក្នុងសំណួរ ឬបញ្ហាណាមួយ*ដែលមានចែងនៅក្នុងប្រភេទរង (subcategory) ។

ផ្អែកលើរបកគំហើញពីការវាយតម្លៃ របាយការណ៍សម្រាប់រោងចក្រនីមួយៗត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងរយៈពេលមួយខែបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ ។ ដោយសារតែការវាយតម្លៃលើអនុលោមភាពនេះ ផ្តោតលើពេលវេលាជាក់លាក់មួយក្នុងពេលវាយតម្លៃនោះ ស្ថានភាពខ្លះដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានការមិនអនុលោមនាពេលអនាគត អាចមិនត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងពេលវាយតម្លៃលើកនេះថាជាការមិនអនុលោមនោះទេ ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលជ្រើសរើសយកការចូលរួមជាមួយសេវាកម្មប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា របកគំហើញពីការវាយតម្លៃនេះផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការរៀបចំផែនការកែលម្អ ។

ទិដ្ឋភាពរួមនៃរបកគំហើញពីការវាយតម្លៃអនុលោមភាព

រូបភាពទី 4 សង្ខេបអំពីភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានរកឃើញថាមិនមានអនុលោមភាពនៅក្នុងសំណួរយ៉ាងហោចណាស់មួយនៅក្នុងចំណុចនីមួយៗនៃចំណុចអនុលោមភាពទាំង ៣៨ សម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន

៣៨១ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ។ ការពិភាក្សាលើរបកគំហើញទាំងនេះ និងការសង្កេតលម្អិតសម្រាប់ផ្នែកតូចៗលម្អិតនៃអនុលោមភាព មានដូចខាងក្រោម ។

រូបភាពទី ៤. ការមិនអនុលោមតាមចំណុចអនុលោមភាពក្នុងឆ្នាំ 2024

	ចង្កោមក្រុម	ចំណុចភាពអនុលោម	អត្រា NC
ស្តង់ដារការងារស្នូល	ពលកម្មកុមារ	កម្មករជាកុមារ	0.5%
		ឯកសារ និងឯការការពារកម្មករវ័យក្មេង	0.8%
		ការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់និងទម្រង់អាក្រក់បំផុតផ្សេងទៀត	0.0%
	ការរើសអើង	យេនឌ័រ	3.1%
		ហេតុផលផ្សេង	0.0%
		ជាតិសាសន៍ និងប្រទេសកំណើន	0.0%
		សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ	0.0%
	ការងារដោយបង្ខំ	ពលកម្មដោះបំណុល	0.0%
		ការបង្ខិតបង្ខំ	0.0%
		ពកកម្មដោយបង្ខំ និងការងារបន្ថែមម៉ោង	0.3%
		ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ	0.0%
	សេរីភាពសហជីព និង ការចរចាអនុសញ្ញារួម	ការចរចអនុសញ្ញារួម	1.3%
		សេរីភាពក្នុងការសហការ	4.5%
		ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង	6.3%
		កូដកម្ម	0.0%
		ប្រតិបត្តិការសហជីព	1.6%
	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ	សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់	46.2%
		ការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់	69.0%
		សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម	85.8%
		ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង OSH	83.5%
		គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព	77.7%
		កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ	19.7%
		ការការពារកម្មករ	84.3%
		បរិយាកាសការងារ	92.9%
លក្ខខណ្ឌការងារ	ការផ្តល់សំណង	វិធីសាស្ត្រនៃការទូទាត់	31.2%
		ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលតាមការបំពេញការងារ	17.8%
		ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង	22.0%
		ការឈប់សម្រាកទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍	45.7%
		ការទូទាត់បុព្វលាភ	0.8%
		សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត	37.8%
		ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់	34.4%

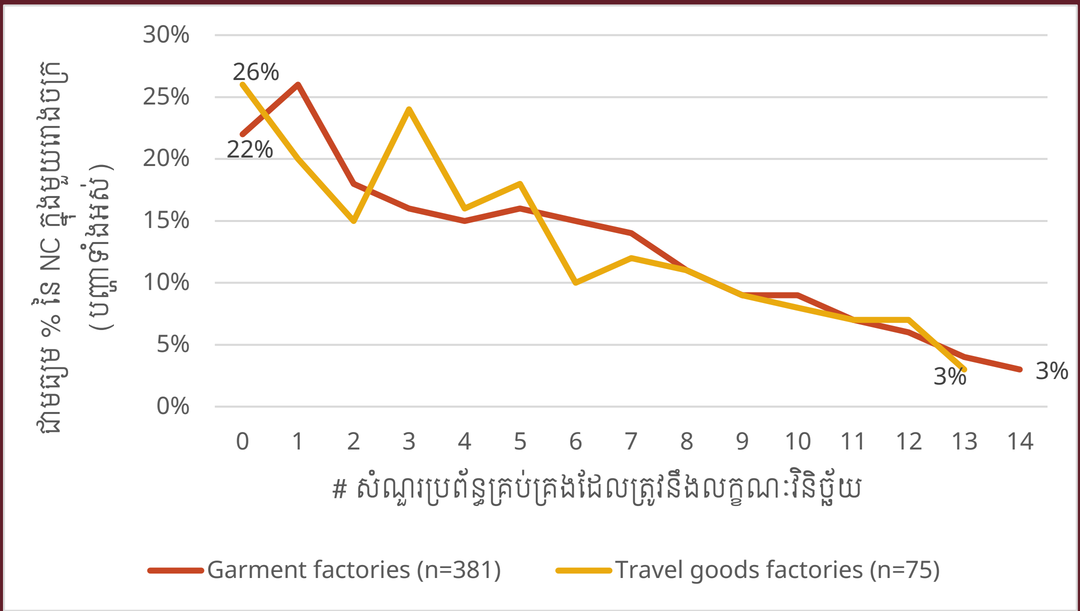
ចង្កោមក្រុម	ចំណុចភាពអនុលោម	អត្រា NC
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	នីតិវិធីនៃកិច្ចសន្យា	24.7%
	កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ	50.1%
	កិច្ចសន្យាការងារ	61.4%
	ការបញ្ឈប់	47.5%
ម៉ោងធ្វើការ	ច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារ	34.1%
	ម៉ោងបន្ថែម	62.7%
	ម៉ោងការងារជាធម្មតា	29.9%

ផ្នែកនៃអនុលោមភាព	NC- ករណី/ភាគរយ	ពណ៌នា
ពលកម្មកុមារ	2	រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួនពីរដែលត្រូវបានរកឃើញថា មានកម្មករអាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ
	3	រោងចក្រចំនួនបី ត្រូវបានរកឃើញថាមានបញ្ហាមិនអនុលោម ទាក់ទងនឹងឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុត្រឹមត្រូវ
ការរើសអើង	3	រោងចក្រចំនួនបីត្រូវបានរកឃើញថាមានការអនុវត្តដោយរើសអើងទាក់ទងនឹងស្ថានភាពមានផ្ទៃពោះ
ការងារដោយបង្ខំ	1	រោងចក្រមួយត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមច្បាប់ដោយសារការបង្ខំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយគំរាមកំហែងដាក់ពិន័យ
សេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម	12%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ដែលមានចំណុចមិនអនុលោមមួយឬច្រើនទាក់ទងនឹងសេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម
	17	ករណីត្រូវបានរកឃើញដោយកម្មករមិនអាចបង្កើតសហជីព ឬត្រូវបានបង្ខំឱ្យចូលរួមក្នុងសហជីព ៖ ទាំងពីរនេះគឺជាការរំលោភសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព
សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ	44%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលត្រូវបានរកឃើញថាមានរបាំងរាំងស្ទះចក្រទ្វារចេញពេលមានគ្រោះអាសន្ន
	69%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងសីតុណ្ហភាពកន្លែងធ្វើការក្នុងកម្រិតដែលអាចទទួលយកបាន
ការផ្តល់សំណង	14%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមការផ្តល់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍លំហែមាតុភាពយោងតាមច្បាប់
កិច្ចសន្យា	19%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមច្បាប់ទាក់ទងនឹងការប្រើប្រាស់មិនត្រឹមត្រូវនូវកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាកំណត់លើសពីពីរឆ្នាំ
ពេលវេលាធ្វើការ	59%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមម៉ោងបន្ថែមដែលបានកំណត់ត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ

តួនាទីនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជម្រុញឱ្យមានភាពជាម្ចាស់នៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដ៏រឹងមាំ ដើម្បីជាមធ្យោបាយក្នុងការដោះស្រាយភាពមិនអនុលោមច្បាប់ និងគាំទ្រដល់និរន្តភាពនៃការកែលម្អ។ ការវាយតម្លៃការអនុលោម រួមមានកម្រងសំណួរចំនួន 14 ដែលសួរថា តើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពមាននៅក្នុងរោងចក្រដែរឬទេ ជាពិសេសនៅក្នុងផ្នែកសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ និង ធនធានមនុស្ស។

ទិន្នន័យពីការវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ 2024 បង្ហាញថា នៅពេលដែលប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមានភាពប្រសើរឡើង ភាគរយទាំងមូលនៃបញ្ហាមិនអនុលោមដែលបានរកឃើញតាមរោងចក្រមានការធ្លាក់ចុះ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងក្រាហ្វខាងក្រោម។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងឆ្នាំ 2024 រោងចក្រកាត់ដេរចំនួន 9 ដែលបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃសំណួរប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទាំង 14 មានអត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់សរុបត្រឹមតែ 3 ភាគរយប៉ុណ្ណោះ លើបញ្ហាទាំងអស់ដែលបានវាយតម្លៃ។ ផ្ទុយទៅវិញ រោងចក្រចំនួន ២៣ ដែលមិនបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃសំណួរប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងណាមួយ រោងចក្រទាំងអស់នោះមានអត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដល់ ២២ ភាគរយ។ ទំនាក់ទំនងស្រដៀងគ្នានេះមានវត្តមានសម្រាប់រោងចក្រនៅក្នុងវិស័យ ទំនិញធ្វើដំណើរកាបូបដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ 2024។



របកគំហើញលម្អិត

ស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ

ពលកម្មកុមារ

ផ្នែកស្តីពី**ពលកម្មកុមារ** រួមមានសំណួរអនុលោមភាពចំនួនប្រាំមួយ និងចំណុចអនុលោមភាពចំនួនបី ។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ករណីនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់មួយចំនួនត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងផ្នែកនេះ ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ រោងចក្រចំនួន ៣ ក្នុងចំណោម ៣៨១ ដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមទាក់នឹងការធានាឱ្យមានការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ដែលអាចទុកចិត្តបានទៅលើកម្មករមុនពេលផ្តល់ការងារ ទាក់ទងនឹងពលកម្មកុមារ ។ និយោជកត្រូវពិនិត្យមើលឯកសារច្បាប់ដើមរបស់កម្មករយ៉ាងហោចណាស់ចំនួនពីរឯកសារ ហើយរក្សាទុកឯកសាររបស់ពួកគេមួយច្បាប់សម្រាប់ធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ (ឧទា. អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ និងសំបុត្រកំណើត) ។ មានពីរករណី ដែលនិយោជកត្រូវបានរកឃើញថា បានអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យឯកសារអត្តសញ្ញាណមួយចំនួនបានគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែមិនបានធ្វើដូច្នេះទេ នៅពេលជ្រើសរើសកម្មករតាមរដូវកាល ។ នៅក្នុងរោងចក្រទីបី និយោជកមិនមានប្រព័ន្ធត្រឹមត្រូវសម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុកម្មករ ។

ក្រៅពីការធានាប្រព័ន្ធសម្រាប់រក្សាទុកជាឯកសារ អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជា ពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ព័ត៌មានពីបីប្រភពដើម្បីស្វែងរកកម្មករណាម្នាក់ដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនសមស្របសម្រាប់កម្មករវ័យក្មេងដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ បានរកឃើញពីរករណីនៃការមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងកម្មករមិនទាន់គ្រប់អាយុនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ។ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួនមួយ អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានកំណត់ថា កម្មករម្នាក់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអ្នកម៉ៅការបន្តមួយ មិនមានឯកសារអត្តសញ្ញាណដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ។ តាមរយៈការសម្ភាសជាមួយកម្មករ គ្រួសាររបស់នាង និងការពិនិត្យឡើងវិញជាបន្តបន្ទាប់នៃឯកសារអត្តសញ្ញាណដែលផ្តល់ដោយគ្រួសាររបស់នាង គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានកំណត់ថា កម្មករនោះមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ នៅពេលជ្រើសរើសចូលធ្វើការដំបូង ។ ក្រោយមករោងចក្រនេះ ត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានធ្វើការជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះតាមរយៈគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីស្តីពីការដោះស្រាយពលកម្មកុមារ ។ រោងចក្រនេះបានយល់ព្រមដោះលែងកម្មករនោះ ដែលនៅផ្ទះក្រោមការមើលថែរបស់ឪពុកម្តាយ ព្រមទាំងបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងបង់ថ្លៃសិក្សារហូតដល់កម្មករនោះឈានដល់អាយុ ១៥ ឆ្នាំ យោងតាមគោល

នយោបាយស្តីពីការផ្តល់សំណងសម្រាប់ពលកម្មកុមារ ។ នៅក្នុងរោងចក្រទីពីរ អ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានរកឃើញកម្មករពីរនាក់ដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ។ ពួកគេបានកំណត់ការមិនអនុលោមតាមរយៈការស៊ើបអង្កេតមួយ ដែលរួមមានការសម្ភាសជាមួយកម្មករ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ការពិនិត្យឯកសារ និងតាមរយៈការចុះទៅដល់ភូមិកំណើតរបស់ពួកគេ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុពិតរបស់កម្មករដែលត្រូវបានសង្ស័យថាមិនទាន់គ្រប់អាយុជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ ។ ទោះបីជាមានការព្រមព្រៀងពីដំបូងជាមួយរោងចក្រក្តី និងតំណាងអ្នកបញ្ជាទិញដើម្បីអនុវត្តតាមពិធីសារផ្តល់សំណង រួមទាំងការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងការបង់ថ្លៃសិក្សាក៏ដោយ ក៏រោងចក្រមិនបានអនុវត្តតាមនីតិវិធីនេះទេ ។ ករណីនេះត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។

ការរើសអើង

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការវាយតម្លៃរោងចក្រសម្រាប់អនុលោមភាពស្របតាមអនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ ១៩៥៨ (លេខ ១១១)។ អនុសញ្ញានេះកំណត់និយមន័យនៃការរើសអើងថា ជាការបែងចែក ការផាត់ចេញ ឬការនិយមចូលចិត្ត ដែលធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើហេតុផលនានាដែលត្រូវបានគេហាមឃាត់ ដូចជា ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឬប្រភពដើមនៃសង្គម ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ឱកាសស្មើគ្នា ឬការប្រព្រឹត្តទៅលើចំពោះការងារនិងមុខរបរ ។ ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាពរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ផ្តោតលើក្ខខណ្ឌនៃការរើសអើងតាមរយៈសំណួរអនុលោមភាពចំនួន ៤០ សំណួរ ដែលត្រូវបានបែងចែកទៅតាមចំណុចអនុលោមភាពនីមួយៗ ទាក់ទងនឹងភេទ ពូជសាសន៍ និងប្រភពដើម សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ និងហេតុផលផ្សេងៗទៀត ។ ជាការពិត នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងផ្នែកនេះក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការវាយតម្លៃស្តង់ដារ គឺមិនសូវត្រូវបានកត់ត្រាទុកជាឯកសារនោះទេ ប៉ុន្តែគេកត់សម្គាល់ឃើញករណីមួយចំនួននៃភាពមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ ជាពិសេសក្នុងការជ្រើសរើសចូលធ្វើការ ។

រោងចក្រចំនួនប្រាំបី (ឬពីរភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ ២០២៤) ត្រូវបានលើកឡើងថាមិនអនុលោមនៅក្នុងសំណួរដែលថា *"តើភេទរបស់បេក្ខជនគឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសចូលធ្វើការដែរឬទេ?"* ដោយរំលឹកពីរបកគំហើញកាលពីឆ្នាំ ២០២៣ នៅក្នុងករណីទាំងនេះ រោងចក្រត្រូវបានរកឃើញបានបង្កើតលក្ខខណ្ឌតម្រូវបន្ថែមសម្រាប់បុរសធៀបនឹងស្ត្រីនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសកម្មករ ។ ជាពិសេស គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានកត់ត្រាថា កម្មករជាបុរសត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យផ្តល់ឯកសារនានា ដូចជា អនុសាសន៍ផ្ទាល់ខ្លួន លិខិតបញ្ជាក់ឥរិយាបថ ឬលិខិតធានាដែលបញ្ជាក់ថា ពួកគេយល់ព្រមអនុវត្តតាមស្តង់ដាមួយចំនួននៃ

ឥរិយាបថនៅកន្លែងធ្វើការ ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ អ្នកគ្រប់គ្រងបានទទួលស្គាល់ថា ពួកគេបានដាក់ឱ្យអនុវត្តប្រព័ន្ធពីរកម្រិតនេះសម្រាប់ការជ្រើសរើសដោយផ្អែកលើការយល់ឃើញថា កម្មករជាបុរសច្រើនតែ "បង្កបញ្ហា" ឬពាក់ព័ន្ធនឹងគ្រឿងញៀនខុសច្បាប់ក្នុងអំឡុងពេលការងាររបស់ពួកគេ ។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវឯកសារស្រដៀងគ្នានេះសម្រាប់ការជ្រើសរើស មិនត្រូវបានតម្រូវឡើងសម្រាប់បេក្ខជនជាស្ត្រីទេ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវបានណែនាំថា ការអនុវត្តនេះគឺធ្វើឱ្យមានការប្រព្រឹត្តទៅលើមិនស្មើគ្នាដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានយេនឌ័រ ។

លើសពីនេះទៀត រោងចក្រចំនួនពីរត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ទាក់ទងនឹងការរើសអើង ដោយសារភេទត្រូវបានបញ្ជាក់ជាពិសេសនៅក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។

ចុងក្រោយ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួនបីផ្សេងទៀត ការអនុវត្តបែបរើសអើងចំពោះកម្មករមានផ្ទៃពោះ បាននាំឱ្យមានការចាត់តាំងការងារដែលមិនមានអនុលោមភាព ។ នៅក្នុងករណីជាឧទាហរណ៍មួយ រោងចក្រមួយបានតម្រូវឱ្យកម្មករណាដែលមានផ្ទៃពោះប្រាំបីខែ ដាក់លិខិតលាលែងពីការងារជាមួយសំណើសុំឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។ ទីប្រឹក្សាសហគ្រាស បានរកឃើញថា ជាលទ្ធផល ពុំមានកម្មករណាដែលទើបសម្រាលកូនរួច វិលត្រឡប់មកធ្វើការក្នុងរោងចក្រនេះវិញទេបន្ទាប់ពីពួកគេបានឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ។

ការងារដោយបង្ខំ

ផ្នែកស្តីពីការងារដោយបង្ខំ នៅក្នុងឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាពនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា រួមមានសំណួរចំនួន ១១ ដែលទាក់ទងនឹងការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ ។ សំណួរភាគច្រើនបំផុត មាននៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាព ដែលបញ្ជាក់អំពីការអនុវត្តដោយបង្ខិតបង្ខំនៅកន្លែងធ្វើការ ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ មានតែរោងចក្រមួយគត់ដែលត្រូវបានរកឃើញថា មិនមានអនុលោមភាពចំពោះសំណួរមួយនៅក្នុងផ្នែកស្តីពីការងារដោយបង្ខំ ។ នៅកន្លែងធ្វើការនេះ ទីប្រឹក្សាសហគ្រាសនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានរកឃើញថា កម្មករចាប់ផ្តើមធ្វើការលឿនជាងម៉ោងចាប់ផ្តើមផ្លូវការ ហើយពួកគេបានកាត់បន្ថយពេលសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់របស់ពួកគេជារៀងរាល់ថ្ងៃ ។ នៅពេលធ្វើការសម្ភាសន៍បន្ថែម ទីប្រឹក្សាសហគ្រាសបានរកឃើញថា កម្មករ - ជាពិសេសអ្នកដែលទើបត្រូវបានជ្រើសរើសថ្មី - ត្រូវបានដាក់សម្ពាធដោយមេការក្រុមឱ្យកាត់បន្ថយពេលសម្រាក និងធ្វើការបន្ថែមម៉ោងទៀតដើម្បីបំពេញតាមគោលដៅនៃការផលិត ។

បញ្ហានេះបានធ្វើឱ្យកម្មកររងសម្ពាធធ្វើការលើសពីម៉ោងធ្វើការធម្មតាដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលធ្វើឱ្យមានការមិនអនុលោមនៅក្នុងសំណួរ *"តើកម្មករត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើការម៉ោងបន្ថែមក្រោមការគំរាមកំហែងដាក់ពិន័យឬទេ?"* ។ កម្មករគួរមានសេរីភាពក្នុងការធ្វើការម៉ោងបន្ថែមដោយស្ម័គ្រចិត្ត ដោយមិនត្រូវរងការពិន័យ ហើយត្រូវបានផ្តល់ជូននូវប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងតាមច្បាប់ ។

សេរីភាពសហជីព និងចរចាអនុសញ្ញារួម

សេរីភាពសហជីព (FOA) និងការចរចាអនុសញ្ញារួម គឺជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះដើម្បីសម្រេចបានការងារសមរម្យ ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា វាយតម្លៃរោងចក្រដែលបានចូលរួម ទៅលើសំណួរចំនួន ២៥ នៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពដែលទាក់ទងនឹងសេរីភាពសហជីព ការចរចាអនុសញ្ញារួម ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើងកូដកម្ម និងប្រតិបត្តិការការងាររបស់សហជីព ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ រោងចក្រចំនួន ១២ ភាគរយដែលបានវាយតម្លៃ (៤៤ ក្នុងចំណោម ៣៨១) ត្រូវបានរកឃើញថា យ៉ាងហោចណាស់មានការមិនអនុលោមនៅក្នុងសំណួរមួយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានគ្រឹះទាំងនេះ ។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទទួលស្គាល់ព្រំដែនកំណត់ដែលមានក្នុងការកត់ត្រាទុកនូវរូបភាពពេញលេញនៃលក្ខខណ្ឌនានាទាក់ទងនឹងសេរីភាពសហជីព ផ្អែកលើការវាយតម្លៃរយៈពេលពីរថ្ងៃនៅកន្លែងធ្វើការ ហើយអត្រានៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ទំនងជាមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីតថភាពពេញលេញនៃស្ថានភាពក្នុងវិស័យនេះទេ ។ លក្ខណៈរសើបនៃប្រធានបទអាចធ្វើឱ្យកម្មករស្ថិតនៅក្នុងភាពស្ងៀមស្ងាត់ មិនចង់លើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងស្ថានភាពសេរីភាពសហជីព ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យពិបាកទទួលបានភស្តុតាងរឹងមាំដែលត្រូវការដើម្បីកំណត់ពីភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត កម្មករអាចមានចំណេះដឹងមានកម្រិតអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ដូចជា សិទ្ធិចូលរួម ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពជាដើម ។ សម្ពាធដែលមានប៉ុន្តែមិនបានស្តែងចេញឱ្យឃើញច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការការងាររបស់សហជីព ធ្វើឱ្យមានការពិបាកក្នុងការកំណត់ពីករណីមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយសារតែដំណើរការវាយតម្លៃមានពេលវេលាកំណត់ ។

ទោះបីជាបញ្ហាប្រឈមផ្នែកវិធីសាស្រ្តក្នុងការវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌទាក់ទងនឹងសេរីភាពសហជីពក្តី ប៉ុន្តែផ្នែកទូទៅបំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ រួមមានការរឹតបន្តឹងសេរីភាពក្នុងការចូលរួមជាមួយសហជីព និងការជ្រៀតជ្រែករបស់អ្នកគ្រប់គ្រងចំពោះប្រតិបត្តិការសហជីពនៅកន្លែងធ្វើការ ។ អត្រានៃការមិនអនុលោមនៅក្នុងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ក៏ត្រូវបានកត់សម្គាល់ផងដែរ ។

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ រោងចក្រចំនួនបីភាគរយ មិនបានអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករចូលរួមសហជីពដោយសេរី ឬបង្កើតសហជីពថ្មីឡើយ ។ នៅក្នុងករណីជាក់ស្តែងមួយ កម្មករបានព្យាយាមជាច្រើនដងដើម្បីបង្កើតជាសហជិពមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ។ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតនីមួយៗ សហជីពបានជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដើម្បីទទួលបានការទទួលស្គាល់សហជិពមូលដ្ឋាននេះ។ ការសម្ភាសជាមួយកម្មករ និងសកម្មជន

សហជីព បានបង្ហាញថា បន្ទាប់ពីមានការជូនដំណឹងអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោត ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសមាជិកស្ថាបនិកដែលទើបជាប់ឆ្នោតថ្មី ត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនមកជួប និងប្រាប់ឱ្យពួកគេលាលែងពីសហជីពដែលទើបបង្កើតថ្មីនោះ ប្រសិនបើពួកគេចង់បន្តធ្វើការក្នុងរោងចក្រនេះ ។ ប្រសិនបើកម្មករមិនយល់ព្រមទេ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបញ្ជាក់ថា កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេនឹងមិនត្រូវបន្តទៀតឡើយ ។ របកគំហើញទាំងនេះត្រូវបានកំណត់តាមរយៈដំណើរការវាយតម្លៃ ដែលអាចកំណត់ថា ជាការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ។

ផ្ទុយទៅវិញ នៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួន កម្មករត្រូវបាននិយោជករបស់ពួកគេតម្រូវឱ្យចូលរួមជាមួយសហជីព ដែលជាការរំលោភលើសិទ្ធិនៃសេរីភាពសហជីពផងដែរ ។ នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការទាំងនេះ ជារឿយៗ កម្មករមិនបានដឹងថាពួកគេជាសមាជិករបស់សហជីពនោះទេ ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេជាកម្មករទើបចូលថ្មី ។ តាមរយៈការសម្ភាសកម្មករបានរៀបរាប់ថា ពួកគេមិនបានដឹងនរណាជាមេដឹកនាំសហជីពនោះទេ ហើយក៏មិនដឹងពីរបៀបដកខ្លួនចេញពីសមាជិកសហជីពដែរ ។ កម្មករខ្វះការយល់ដឹងគ្រប់គ្រាន់ទាក់ទងនឹងដំណើរការនៃសមាជិកភាពសហជីព ហើយថ្លៃវិភាគទានសហជីពត្រូវបានកាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិដោយមិនមានការយល់ព្រមពីកម្មករ ។

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ករណីមិនអនុលោមចំនួន ២៥ ករណី ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពទាក់ទងនឹងការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង ។ រោងចក្រជាច្រើន ត្រូវបានលើកឡើងថា មិនមានអនុលោមភាព នៅក្នុងសំណួរដែលថា *"តើនិយោជកបានចាត់វិធានការដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើសហជីព ឬដើម្បីត្រួតត្រាលើសហជីពដែរឬទេ?"* ក្នុងករណីមួយចំនួន អ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬផ្តល់ដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនូវការដំឡើងឋានៈការងារ ឬផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ និងប្រាក់ ដែលមិនទាក់ទងទៅនឹងការងាររបស់ពួកគេ ។ បញ្ហាទាំងនេះ បង្ហាញឱ្យឃើញពីការប៉ុនប៉ងដើម្បីបំផ្លាញ ឬបង្ខូចសហជីព តាមរយៈការប្រព្រឹត្តទៅលើបែបការនិយមចូលចិត្តចំពោះមេដឹកនាំសហជីព ។ ចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់ផ្សេងៗទៀត ត្រូវបានរកឃើញទាក់ទងនឹងការចូលរួមពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការសម្រេចចិត្ត ការបង្កើត ការគ្រប់គ្រង ហិរញ្ញវត្ថុ និងការបោះឆ្នោតនៃសហជីព ។ នៅក្នុងករណីខ្លះ អ្នកគ្រប់គ្រងបានចូលរួមពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ក្នុងការចាត់ចែងការបោះឆ្នោតរបស់សហជីព រីឯករណីខ្លះទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងបានដាក់បន្ទុបមេដឹកនាំដែលពួកគេពេញចិត្តដោយខ្លួនឯង ដោយបំពានលើលទ្ធផលបោះឆ្នោត។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ រោងចក្រចំនួន ៣០ ត្រូវបានកត់សម្គាល់ថា មានអនុសញ្ញារួម (CBA) ។ នៅពេលពិចារណាអំពីអត្រានៃការមិនអនុលោមក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ រោងចក្រចំនួន ១០ ភាគរយ ដែលមាន CBA ត្រូវបានរកឃើញថា មិនមានអនុលោមភាព ទាក់ទងនឹងការធានាថា បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម យ៉ាងហោចណាស់ ត្រូវផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់កម្មករ ដែលស្មើនឹងច្បាប់ដែរ ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ រោងចក្រចំនួន ១០ ភាគរយ មិនមានអនុលោមភាព ក្នុងការធានាការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៃបទប្បញ្ញត្តិ

នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម រួមទាំងការមិនអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌដែលបានចរចា ដូចជា ពេលវេលានៃការទូទាត់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជាដើម ។

សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ

ចំណុចខ្ពស់បំផុតនៃភាពមិនអនុលោមនៅក្នុងរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ ដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ជាលំនាំមួយដែលមានលក្ខណៈស្របគ្នានឹងគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរប្រចាំប្រទេសផ្សេងៗទៀតផងដែរ ។ ផ្នែកមួយនៃលំនាំនេះ គឺមានទំនាក់ទំនងទៅនឹងចំនួនដ៏ច្រើននៃផ្នែកដែលបានវាយតម្លៃ — ៥៩ សំណួរអនុលោមភាពនៅក្នុង ៨ ចំណុចអនុលោមភាព — ក៏ដូចជាករណីរំលោភទៅលើសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ដែលងាយស្រួលរកឃើញ និងកត់ត្រាទុកជាឯកសារក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ។ ភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងការអនុវត្តអនុលោមភាព លេចចេញឡើងនៅក្នុងផ្នែកនេះក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលបានទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា និងរោងចក្រដែលទទួលយកតែការវាយតម្លៃប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានសេវាកម្មប្រឹក្សា បានកត់ត្រាទុកអត្រានៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ១៥ ភាគរយទាបជាង នៅកម្រិតចំណុចអនុលោមភាពនៅក្នុងផ្នែកស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ។

ចំណុចអនុលោមភាពទាក់ទងនឹង**ការត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់ពេលមានគ្រោះអាសន្ន** គ្របដណ្តប់លើវិធានការសុវត្ថិភាពសំខាន់ៗនៅកន្លែងធ្វើការដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់ ។ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់ការត្រៀមលក្ខណៈសម្រាប់គ្រោះអាសន្ន គឺមានក្នុងចំណោម ៦៩ ភាគរយនៃរោងចក្រ ដែលយ៉ាងហោចណាស់មានការមិនអនុលោមមួយក្នុងចំណោមសំណួរចំនួន ១១ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ។ លំនាំមួយលេចចេញឡើងពីការរំលោភលើសុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៅតាមរោងចក្រទាំងនោះ ដោយក្នុងនោះអ្វីដែលធ្ងន់ធ្ងរបំផុត គឺរបាំងស្ទះតាមច្រកផ្លូវចេញពេលមានគ្រោះអាសន្ន ។ តារាងទី 1 បង្ហាញលម្អិតអំពីសំណួរប្រាំក្នុងចំណោមសំណួរទាំងនេះ ។ ទោះបីជារោងចក្រភាគច្រើនបំផុត មានច្រកចេញមានពេលអាសន្នគ្រប់គ្រាន់ រោងចក្រចំនួន ១៦៧ ឬច្រើនជាង ៤ ក្នុងចំណោម ១០ ដែលបានវាយតម្លៃ គឺមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ក្នុងការធានាថា ផ្លូវដើរចេញបន្ទាន់មិនមានការស្ទះដោយសម្ភារៈផលិតកម្ម ឧបករណ៍ ឬឧបសគ្គផ្សេងទៀត ។ ទីប្រឹក្សាសហគ្រាស ក៏បានលើកឡើងផងដែរអំពីផ្លូវចេញតូចចង្អៀតដែលមិនអាចអនុញ្ញាតឱ្យមានចរាចរណ៍ទ្វេទិសបានក្នុងពេលមានគ្រោះអាសន្ន ថាជាការមិនអនុលោម ។

តារាងទី 1: ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន	ភាពមិនអនុលោម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើផ្លូវដើរចេញ គ្មានរបាំងឧបសគ្គឬទេ?	167	43.8%
តើច្រកចេញពេលមានអាសន្ន និងផ្លូវដើរចេញ ត្រូវបានដាក់ស្លាកសម្គាល់ច្បាស់លាស់ និងបិទនៅកន្លែងធ្វើការឬទេ?	124	32.5%

តើនិយោជកធ្វើសមយុទ្ធពេលមានគ្រោះអាសន្នតាមពេលកំណត់ដែរឬទេ?	53	13.9%
តើទីកន្លែងធ្វើការមានឧបករណ៍ពន្លត់អគ្គិភ័យគ្រប់គ្រាន់ ដែលកម្មករអាចយកមកប្រើបានដោយងាយដែរឬទេ?	48	12.6%
តើមានច្រកចេញពេលមានអាសន្នគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	17	4.5%

ការសង្ខេបចំណុចមិនអនុលោមជារួមនៅក្នុងផ្នែកទាក់ទងនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ បង្ហាញពីការខកខានមិនបានគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពគីមីនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ ដោយក្នុងនោះបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរបំផុតគឺការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់នៅក្នុងផ្នែកផលិតកម្មចំហ, ការរក្សាទុកមិនត្រឹមត្រូវ, ការបាត់ឯកសារសុវត្ថិភាព និងកង្វះខាតការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករ ។ ខណៈដែល ៤៦ ភាគរយនៃរោងចក្រក្នុងសំណាកគំរូឆ្នាំ ២០២៤ ទាំងមូល គឺមិនអនុលោមតាមសំណួរយ៉ាងហោចណាស់ចំនួនមួយនៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពនេះ, សម្រាប់រោងចក្រដែលទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា តួលេខនេះគឺត្រឹមតែ ៣៤ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ចំណែកឯរោងចក្រដែលទទួលតែការវាយតម្លៃប៉ុណ្ណោះ ភាពមិនអនុលោមបានកើនឡើងដល់ ៥៨ ភាគរយ ។ លក្ខខណ្ឌបែបនេះ បង្កជាហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពយ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់កម្មករ ជាពិសេសស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងអ្នកដែលធ្វើការនៅជាប់នឹងសម្ភារៈគ្រោះថ្នាក់ ។

ទោះបីជាការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ គឺកម្រិតធំក៏ដោយ ជាការកត់សម្គាល់ ការមិនអនុលោមនៅក្នុងសំណួរនីមួយៗមិនលើសពីមួយភាគបីនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃនោះទេ ។ ការដាក់ស្លាកសម្គាល់ត្រឹមត្រូវនៃសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ គឺជាចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែលកើតមានទូទៅបំផុត - យោងតាមច្បាប់ ស្លាកសម្គាល់គួរតែបង្ហាញអត្តសញ្ញាណសារធាតុគីមី ឬសារធាតុ, បង្ហាញចំណាត់ថ្នាក់គីមីនៃសារធាតុនោះ, គ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមាន និងការប្រុងប្រយ័ត្នសុវត្ថិភាព ។ ស្លាកសម្គាល់គួរតែជាភាសាខ្មែរ ហើយងាយស្រួលសម្រាប់កម្មករយល់ ។ របកគំហើញពីការវាយតម្លៃបង្ហាញថា ជាញឹកញាប់ ស្លាកសម្គាល់ជាភាសាខ្មែរគឺមិនមាននោះទេ ។ នៅពេលសារធាតុគីមីត្រូវបានដាក់ក្នុងធុងផ្សេងៗគ្នា ឬចូលទៅក្នុងឧបករណ៍ ស្លាកសម្គាល់ត្រូវតែបង្ហាញយ៉ាងហោចណាស់ឈ្មោះគីមី និងរូបសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ ។

តារាងទី ២ ៖ សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់	ភាពមិនអនុលោម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ មានស្លាកសម្គាល់ត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	123	32.3%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការទប់ស្កាត់ និងកំណត់កម្រិតនៃការប៉ះពាល់របស់កម្មករ ទៅនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ?	98	25.7%

តើនិយោជក រក្សាទុកបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែលប្រើប្រាស់ នៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ ?	95	24.9%
និយោជកបានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពឬទេ ?	79	20.7%
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានរក្សាទុកដោយត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ?	70	18.4%
តើនិយោជកផ្តល់ទីកន្លែងសម្រាប់លាង និងសម្ភារៈសម្អាតគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងករណីមានការប៉ះពាល់នឹងសារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ដែរឬទេ ?	54	14.2%

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃ**ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ** សម្រាប់លើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃអនុលោមភាព និងការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ ។ ទោះបីជាមានការសង្កត់ធ្ងន់បែបនេះក៏ដោយ ក៏បញ្ហាប្រឈមនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ជាច្រើន នៅតែមាននៅក្នុងផ្នែកនេះដែរ ។ ពាក់កណ្តាលនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោម នៅពេលធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យជាប្រចាំ ឬធ្វើការវាយតម្លៃម្តងម្កាល ឬធ្វើការវាយតម្លៃដោយគ្មានការដាក់បញ្ចូលមតិយោបល់របស់កម្មករ ។ ៤១ ភាគរយ មិនមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារត្រឹមត្រូវនោះទេ ទោះបីជាអត្រានៃការមិនអនុលោមនៅក្នុងផ្នែកនេះសម្រាប់រោងចក្រដែលទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា គឺទាបជាង គឺតែ ២៥ ភាគរយក៏ដោយ ។ តាមច្បាប់ រោងចក្រត្រូវមានយន្តការដើម្បីធានាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងលើបញ្ហាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ ។ រោងចក្រភាគច្រើនបំផុតបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ, ប៉ុន្តែ ស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃរោងចក្រ ត្រូវបានលើកឡើងថា មិនអនុលោមតាមច្បាប់ ជារឿយៗ ដោយសារតែគណៈកម្មាធិការបែបនេះមិនមានដំណើរការ ដោយសារតែសមាជិកគណៈកម្មាធិការមិនដឹងពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ មិនបានចូលរួមប្រជុំជាទៀងទាត់ ឬមិនបានចាត់វិធានការណាមួយលើបញ្ហាទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព ។

ទីប្រឹក្សាសហគ្រាស វាយតម្លៃរោងចក្រធៀបនឹងសំណួរអនុលោមភាពចំនួនប្រាំមួយ ដែលទាក់ទងនឹង**សេវាសុខភាពនិងការសង្គ្រោះបឋម** ។ អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់សរុប ៨៦ ភាគរយ បង្ហាញពីការលំបាករបស់រោងចក្រក្នុងការអនុលោមពេញលេញតាមច្បាប់ជាតិដែលគ្រប់គ្រងសេវាកម្មនៅកន្លែងធ្វើការ ដូចជា គិលានដ្ឋាន និងការធានាការពិនិត្យសុខភាពដោយត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករមុនពេលចូលធ្វើការ ។ ទោះជារោងចក្រស្ទើរតែទាំងអស់ បានបង្កើតគិលានដ្ឋានក្តី ក៏ ៧១ ភាគរយ មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់នៅក្នុងផ្នែកជាច្រើន ដូច្នេះ រោងចក្រទាំងនេះត្រូវបានគូសសម្គាល់ថា មិនអនុលោម ។ កង្វះខាតទូទៅ រួមមាន បុគ្គលិកពេទ្យមានមិនគ្រប់គ្រាន់ (វេជ្ជបណ្ឌិតធ្វើការតែពីរបីថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ជាជាងរាល់ថ្ងៃ), កង្វះការធានារ៉ាប់រងសុខភាពក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង

ភាពឯកជនមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់កម្មករស្ត្រី មានគ្រែមិនគ្រប់គ្រាន់ និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលមិនល្អ ។ គិលានដ្ឋានភាគច្រើនមានថ្នាំពេទ្យ និងឧបករណ៍បរិក្ខារជាមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់ ។

ផ្នែកមួយទៀតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ចម្បងមួយ គឺទាក់ទងនឹងគណៈកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ ដែលមានដំណើរការ តាមការតម្រូវដោយច្បាប់សម្រាប់កន្លែងធ្វើការដែលមានកម្មករលើសពី ៥០ នាក់ឡើងទៅ ។ រោងចក្រភាគច្រើនបានបង្កើតគណកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ តាមការតម្រូវដោយច្បាប់ ដោយមានតំណាងរួមគ្នាពីអ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ភាគច្រើននៃគណៈកម្មាធិការទាំងនេះមិនមានដំណើរការទេ ដោយសារការប្រជុំមិនទៀងទាត់ ឬគ្មានការប្រជុំ កង្វះខាតការបណ្តុះបណ្តាលអំពីមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ សម្រាប់ទាំងសមាជិកគណៈកម្មាធិការ និងកម្មករ ហើយសមាជិកគណៈកម្មាធិការមិនដឹងពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេ ។ ចុងក្រោយ រោងចក្រចំនួនបួនក្នុងចំណោមរោងចក្រ ១០ ដែលបានវាយតម្លៃ មិនបានអនុលោមនៅក្នុងការពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់កម្មករមុនពេលចូលធ្វើការ ។ ផ្ទុយទៅវិញ ជាទូទៅ កម្មករត្រូវបានពិនិត្យក្នុងរយៈពេលជាច្រើនសប្តាហ៍ ឬច្រើនខែបន្ទាប់ពីបានចាប់ផ្តើមការងារ ។ ទោះបីជាទូទៅ និយោជកជាអ្នករ៉ាប់រងលើការចំណាយនោះក្តី ទីប្រឹក្សាសហគ្រាសបានរកឃើញថា កម្មករដែលលាលែងពីការងារក្នុងរយៈពេលសាកល្បង ជារឿយៗ មិនទទួលបានការទូទាត់សងនោះទេ ។

ចំណុចអនុលោមស្តីពី**ទីកន្លែងសុខុមាលភាព** គ្របដណ្តប់លើលក្ខខណ្ឌតម្រូវច្បាប់ជាតិសម្រាប់លក្ខខណ្ឌដែលទាក់ទងនឹងការផ្តល់ទឹកស្អាត បង្គន់អនាម័យ និងទីកន្លែងលាងដៃ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់បន្ទប់ថែទាំ និងទីកន្លែងថែទាំពេលថ្ងៃសម្រាប់កូនរបស់កម្មករ ។ ទោះបីជារោងចក្រជិត ៩ ក្នុងចំណោម ១០ រោងចក្រ ផ្តល់ទឹកស្អាតមានសុវត្ថិភាព ដោយឥតគិតថ្លៃគ្រប់គ្រាន់ ប្រហែលពាក់កណ្តាលនៃរោងចក្រត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់ពែង/កែវ ឬសម្ភារៈអនាម័យផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ទឹកផឹកឡើយ ។ ប្រហែលបីភាគបួននៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ មានបង្គន់អនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ហើយរោងចក្រកាន់តែច្រើនជាងនេះទៀត មានទីកន្លែងលាងដៃគ្រប់គ្រាន់ផងដែរ ។ រោងចក្រដែលត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមនៅក្នុងផ្នែកទាំងនេះ មានបញ្ហាជាមួយនឹងការថែទាំមិនបានល្អ បញ្ហាភាពស្អាត និងឧបករណ៍ប្រើប្រាស់ខូច ។

យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា អាជីវកម្មដែលជួលស្ត្រីលើសពី ១០០ នាក់ត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានបន្ទប់បំបៅដោះកូនដែលអាចប្រើបានដោយឥតគិតថ្លៃ ។ រោងចក្រចំនួន ៤៥ ភាគរយ ឬស្មើនឹង ១៧១ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនមានអនុលោមភាពនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះ ។ ក្នុងករណីដែលមានបន្ទប់បែបនេះ បន្ទប់ទាំងនេះ ជារឿយៗ មិនមានដំណើរការទេ ដោយសារតែមិនមានឧបករណ៍បរិក្ខារត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានគេចាក់សោក្នុងម៉ោងធ្វើការ ត្រូវបានគេប្រើដើម្បីរក្សាទុកសម្ភារៈ ឬនៅក្នុងទីតាំងដែលកម្មករមិនស្គាល់ ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ រោងចក្រចំនួន ៣៨ ភាគរយ មិនមានភាពអនុលោមនៅក្នុងការផ្តល់មណ្ឌលថែទាំពេលថ្ងៃ ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ប្រសិនបើកន្លែងធ្វើការមាន

កម្មករជាស្ត្រីចាប់ពី ១០០ នាក់ឡើងទៅ ឬក្នុងករណីដែលគ្មានមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំពេលថ្ងៃ ផ្ដល់ប្រាក់សម្រាប់ការចំណាយលើការថែទាំកុមារសម្រាប់កម្មករជាស្ត្រីដែលមានកូនអាយុចាប់ពី ១៨ ខែ ដល់ ៣ ឆ្នាំ ។ ជាញឹកញាប់ ទីកន្លែងថែទាំពេលថ្ងៃត្រូវបានរកឃើញ ថាខ្វះខាតសម្ភារៈបរិក្ខារត្រឹមត្រូវ បុគ្គលិក ឬការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកម្មករ ។

សមាសភាគសំខាន់មួយនៃបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពល្អ គឺការផ្ដល់នូវវិធានការដែលច្បាប់តម្រូវឡើងសម្រាប់**ការការពារកម្មករ**នៅកន្លែងធ្វើការឧស្សាហកម្ម ។ រោងចក្រចំនួន ៨៤ ភាគរយ ត្រូវបានរកឃើញយ៉ាងហោចណាស់ករណីមួយនៃការមិនអនុលោមក្នុងចំណោមសំណួរចម្រុះនៅក្នុងផ្នែកនេះ ។ បញ្ហាទូទៅ រួមមានកង្វះខាតវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេសត្រឹមត្រូវសម្រាប់ប្រតិបត្តិករធុងទឹកក្ដៅ ម៉ាស៊ីនភ្លើង កុំប្រេស័រ និងធុងសម្ពាធ ដោយរោងចក្រជាច្រើនមានតែប្រតិបត្តិករសំខាន់ៗ ដែលបានបញ្ជាក់ដោយក្រសួងឧស្សាហកម្ម វិទ្យាសាស្ត្រ បច្ចេកវិទ្យា និងនវានុវត្តន៍ (MISTI) រីឯប្រតិបត្តិករបម្រុង ឬប្រតិបត្តិករជំនួស មិនមានវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ បរិក្ខារជាច្រើនបានផុតកំណត់ ឬពុំមានវិញ្ញាបនបត្រត្រួតពិនិត្យសម្រាប់គ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ ពី MISTI ហើយជារឿយៗ មិនមានប្លង់ឧស្សាហកម្មត្រឹមត្រូវដែលមានការអនុម័តសម្រាប់ទីតាំងដំឡើងនៃម៉ាស៊ីនទាំងនេះ ។

ខណៈដែលរោងចក្រភាគច្រើនមានជោគជ័យក្នុងការផ្ដល់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន (PPE) ដល់កម្មករ (មានតែប្រាំពីរភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់), រោងចក្រជាងមួយភាគបួន មិនបានផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលដោយប្រសិទ្ធភាព និងលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួនបានត្រឹមត្រូវនោះទេ ។ ឧបករណ៍ការពារខ្លួនជាក់លាក់ ដូចជា ម៉ាស់ការពារធូលីសម្រាប់កម្មករនៅក្នុងផ្នែកដែលមានធូលី ដូចជាផ្នែកកាត់និងដេរ ត្រូវបានចែកចាយដោយមិនទៀងទាត់ និងដោយគ្មានប្រព័ន្ធប្ដូរនៅក្នុងរោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ។ កង្វះខាតកៅអីអង្គុយពេលសម្រាកសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការឈរ គឺជាបញ្ហាទូទៅមួយទៀត ដោយកម្មករនៅក្នុងផ្នែកនានា ដូចជា ផ្នែកអ៊ុត វេចខ្ចប់ ត្រួតពិនិត្យគុណភាព និងកាត់ មិនត្រូវបានផ្ដល់ជូននូវកន្លែងអង្គុយគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ពេលសម្រាកម្ដងម្កាល — ៣៥ ភាគរយនៃរោងចក្រមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវប្លង់កន្លែងធ្វើការបែបនេះ ។

រោងចក្រជាច្រើនមិនមានឧបករណ៍ការពារសុវត្ថិភាពម៉ាស៊ីនគ្រប់គ្រាន់ ដោយជាញឹកញាប់ ម៉ាស៊ីនដេរមិនមានគម្របម្ជុល របាំងការពារភ្នែក ឬរបាំងការពារខ្សែពាន ដែលបង្កហានិភ័យរបួសស្នាមដល់កម្មករ ។ 11 per cent non-compliant) ។ រោងចក្រដែលទទួលតែការវាយតម្លៃ មានភាពមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងការមានរបាំងការពារត្រឹមត្រូវនៅលើម៉ាស៊ីន ស្ទើរតែជិតពីរដងច្រើនជាងរោងចក្រដែលបានចុះឈ្មោះក្នុងសេវាកម្មប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (២០ ភាគរយ ធៀបនឹង ១១ ភាគរយដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់) ។ មតិត្រឡប់លើសេវាប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ពីតំណាងកម្មករម្នាក់នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ជួយ

បង្ហាញពីសារៈសំខាន់ដែលត្រូវផ្តោតទៅលើការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងអំឡុងពេលសកម្មភាពផ្តល់ប្រឹក្សា ដែលអាចគាំទ្រដល់ការសម្រេចលទ្ធផលអនុលោមភាពកាន់តែប្រសើរឡើង ៖

> *"ខ្ញុំបានចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗជាច្រើន ដែលបានធ្វើឱ្យប្រសើរដល់បរិយាកាសការងារនៅក្នុងរោងចក្រខ្ញុំយ៉ាងច្រើន ។ ឥឡូវនេះ ម៉ាស៊ីនដេរមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ ពន្លឺភ្លឺជាងមុន និងមានសុវត្ថិភាពជាងមុន... ម៉ាស៊ីនដែលពីមុនខ្វះគម្របការពារខ្សែភ្លើង ត្រូវបានកែលម្អដាក់គម្របសុវត្ថិភាពត្រឹមត្រូវ ។"* – តំណាងកម្មករនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការរួមកម្មករ-អ្នកគ្រប់គ្រង"

រោងចក្រមួយចំនួនដែលបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ (ប្រាំបីភាគរយ) មិនបានបិទបង្ហាញស្លាកសម្គាល់ព្រមានអំពីសុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់ ។ សម្រង់ចំណុចមួយចំនួនដែលបានយកចេញពីចំណុចអនុលោមភាព ត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី ៣ ។

តារាងទី ៣ ៖ ការការពារកម្មុរ	ភាពមិនអនុលោម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើនិយោជកមានលិខិតអនុញ្ញាតតាមច្បាប់សម្រាប់ការដំឡើង និងប្រតិបត្តិការធុងទឹកក្តៅ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនកុំប្រេស័រ និងធុងសម្ពាធ ដែរឬទេ ?	184	48.3%
តើប្រតិបត្តិករ/អ្នកបច្ចេកទេសទទួលបន្ទុកធុងទឹកក្តៅ ម៉ាស៊ីនភ្លើង កុំប្រេស័រ និងធុងសម្ពាធ មានលិខិតអនុញ្ញាតដែលតម្រូវដោយច្បាប់ និងមានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ ?	132	34.6%
តើនិយោជកបានផ្តល់ដល់កម្មករម៉ាស់ការពារធូលី នៅពេលចាំបាច់ដែរឬទេ ?	165	43.3%
តើកម្មករត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាលដោយប្រសិទ្ធភាព និងលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន និងប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ?	106	27.8%
តើនិយោជកបានផ្តល់ដល់កម្មករនូវឧបករណ៍ឆ្នុកត្រចៀកនៅពេលចាំបាច់ដែរឬទេ ?	89	23.4%
តើនិយោជកបានផ្តល់ដល់កម្មករដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមីជាមួយ នូវសម្លៀកបំពាក់ត្រឹមត្រូវ និងឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួននៅពេលចាំបាច់ ដែរឬទេ ?	84	22.0%
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវប្លង់កន្លែងធ្វើការដែរឬទេ ?	135	35.4%
តើរបាំងការពារត្រូវបានដំឡើង និងថែទាំដោយត្រឹមត្រូវសម្រាប់ម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍គ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ ដែរឬទេ ?	58	15.2%

តើស្លាកសញ្ញាព្រមានអំពីសុវត្ថិភាពសមស្របត្រូវបានបិទនៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ ?	31	8.1%
តើកម្មករត្រូវបានដាក់ទណ្ឌកម្មដែរឬទេ ប្រសិនបើពួកគេដកខ្លួនចេញពីស្ថានភាពការងារដែលពួកគេជឿថា មានគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ធ្ងរដល់អាយុជីវិត ឬសុខភាពរបស់ពួកគេ ?	0	0.0%

ចំណុចអនុលោមភាពស្តីពី**បរិយាកាសការងារ** គ្របដណ្តប់លើលក្ខខណ្ឌនៅកន្លែងធ្វើការ រួមទាំងសីតុណ្ហភាព សំលេងរំខាន និងពន្លឺ ។ ដូចដែលបានកត់សម្គាល់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំពីមុនរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលគ្របដណ្តប់លើឆ្នាំ ២០២២-២០២៣ គេសង្កេតឃើញមានការកើនឡើងនូវសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ផ្សេងទៀត ជានិន្នាការមួយដែលអ្នកសង្កេតការណ៍ បានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងហានិភ័យទាក់ទងនឹងការប្រែប្រួលអាកាសធាតុ ។ ជាញឹកញាប់ សីតុណ្ហភាពក្នុងអគារដែលបានកត់ត្រាទុកក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ គឺលើសពី ៣២ អង្សារសេ ជាសីតុណ្ហភាពអតិបរិមាដែលបានណែនាំដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជារឿយៗឡើងដល់ ៣៤-៣៦ អង្សាសេ ទោះបីជារោងចក្រខ្លះមានប្រព័ន្ធត្រជាក់ក៏ដោយ ។[8] ជាងពីរភាគបីនៃរោងចក្រ (៦៩ ភាគរយ) ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោម ទាក់ទងនឹងសីតុណ្ហភាព និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលដែលអាចទទួលយកបាន ។ ចំនួនរោងចក្រកាន់តែច្រើនជាងនេះ - ៨៣ ភាគរយ - ត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោម ដោយទីធ្លាធ្វើការមិនមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ ដោយមានរោងចក្រជាច្រើនមិនមានអំពូលភ្លើង ឬអំពូលភ្លើងខូចនៅស្ថានីយការងារ ។ ភាពមិនអនុលោមចំពោះកម្រិតសំលេងរំខានលើសកម្រិត គឺទាបជាងនេះពោលគឺនៅត្រឹមតែ ១៥ ភាគរយនៃរោងចក្រ ប៉ុណ្ណោះ ។

ផ្នែកស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ

ការផ្តល់សំណង

ផ្នែកស្តីការផ្តល់សំណង នៅក្នុងឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ នៅ កម្ពុជាមានសំណួរចំនួន ៣០ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចអនុលោមភាពចំនួនប្រាំពីរ។ បញ្ហាទាំងពីរដែលគេរកឃើញញឹកញាប់បំផុត គឺការមិនអនុលោមតាមតាមច្បាប់នៅក្នុងរោងចក្រ ទាំងពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់

[8] Currently, BFC measures factory temperatures using a dry bulb method, while recognizing a wet bulb method may be a preferrable measurement method to account for elements of heat stress and other thermal conditions in a factory setting. The programme is evaluating the feasibility of changing its measurement methods during assessments.

ឈ្នួល និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាបានទាន់ពេលពីរដងក្នុងមួយខែ។ រោងចក្រដែលទទួលបានសេវាកម្មប្រឹក្សាបានដំណើរការល្អប្រសើរ នៅគ្រប់សំណួរស្ទើរតែទាំងអស់នៅក្នុងផ្នែកនេះ។

រោងចក្រចំនួនសាមសិបប្រាំពីរភាគរយ ត្រូវបានគេរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមការបង់ប្រាក់ត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយសាមសិបប្រាំភាគរយ មិនអនុលោមតាមការទូទាត់ត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ រយៈពេលឈប់សម្រាកពិសេស។ យោងតាមការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស ច្បាប់កម្ពុជា តម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែជាមធ្យម សម្រាប់ ថ្ងៃឈប់សម្រាកនីមួយៗ។ ផ្ទុយទៅវិញ រោងចក្រជាច្រើនគណនាការទូទាត់សម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកទាំងនេះ ដោយ ផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះ។ គម្លាតដ៏ធំមួយកើតមាននៅក្នុងការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ សម្រាប់ការបង់ប្រាក់ពេលឈប់សម្រាកឱ្យបានត្រឹមត្រូវរវាងរោងចក្រដែលទទួលបានសេវាកម្មប្រឹក្សា និងរោងចក្រដែលមិនទទួលបានសេវាកម្មប្រឹក្សា៖ ប្រហែល ២០ ភាគរយ នៃរោងចក្រដែលទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺមិនអនុលោមតាមការទូទាត់ត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការសម្រាកពិសេស ខណៈដែលជាង៥០ ភាគរយ នៃរោងចក្រដែលបានតែវាយតម្លៃ មិនអនុលោមតាម បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ។ សេវាកម្មប្រឹក្សានៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជួយរោងចក្រ ក្នុងការយល់ដឹង អំពីតម្រូវការផ្លូវច្បាប់ អំពីបញ្ហានៃការផ្តល់សំណង។

រោងចក្រចំនួន៥៣ (១៤ ភាគរយ) ត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងការបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែលការស្រាវជ្រាវកន្លងមកបានបង្ហាញថា អាចនាំឱ្យមាន ភាពខុសគ្នា នៃប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងខ្លាំង រវាងស្ត្រី និងបុរស។ យោងតាមច្បាប់ និយោជកគួរតែផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដល់ កម្មករដែលបានធ្វើការរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ចំណូល ប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ពួកគេក្នុងអំឡុងពេល១២ខែ មុនការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព (រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម)។ កម្មករនិយោជិតគួរតែទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់លំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ មុន ឬអំឡុងពេល ឈប់សម្រាក៩០ ថ្ងៃរបស់ពួកគេ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ការទូទាត់សម្រាប់លំហែមាតុភាព ទាំងការពន្យារពេល ឬគណនាដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ជាជាងប្រាក់ចំណូលជាមធ្យមប្រចាំខែ គឺតារាងទី៤ បង្ហាញពីសេចក្តីសង្ខេបនៃសំណួរមួយចំនួននៅក្នុង ចំណុចអនុលោមភាព នៃការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល ។

តារាងទី 4: ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល	ការមិនអនុលោមតាម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើនិយោជកបានបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?	140	36.7%
តើនិយោជកបានបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករត្រឹមត្រូវក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកពិសេសដែរឬទេ?	135	35.4%
តើនិយោជកបានបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ?	53	13.9%
តើនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករត្រឹមត្រូវសម្រាប់ ១ ម៉ោង សម្រាកក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការបំបៅដោះកូនដែរឬទេ?	13	3.4%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករត្រឹមត្រូវក្នុងពេលព្យួរការងារឬទេ?	12	3.1%
តើនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករត្រឹមត្រូវសម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យជាតិ មានប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	2	0.5%

សំណួរអំពីអនុលោមភាពចំនួនពីរត្រូវបានពិនិត្យ នៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពដែលគ្របដណ្តប់លើ វិធី សាស្ត្រ នៃការទូទាត់។ តាមច្បាប់ កម្មករត្រូវបើកប្រាក់ខែ ពីរដងក្នុងមួយខែ គឺនៅសប្តាហ៍ទីពីរ និងទីបួននៃខែ។ ការទូទាត់លើកទីមួយគឺ៥០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធក្នុងមួយខែ ការទូទាត់លើកទីពីរគ្របដណ្តប់លើប្រាក់ ឈ្នួលសុទ្ធ ដែលនៅសល់ ប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ និងអត្ថប្រយោជន៍ ដែលកម្មករបានទទួលរៀងរាល់ខែ។ រោងចក្រដែលបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ (២៩ ភាគរយ) ជារឿយៗខកខានមិនបានបង់ប្រាក់ពេញ៥០ភាគរយ សម្រាប់ការទូទាត់លើកទី១ ដោយមិនឆ្លើយតបតាមការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅឆ្នាំ២០២៤ ពី ២០០ ដុល្លារដល់២០៤ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ឬដោយការកាត់ចេញដោយខុសឆ្គងពីការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលពីការបង់ប្រាក់ដំបូង។ រោងចក្រដែលទទួលបានសេវាកម្មប្រឹក្សា ត្រូវបានរកឃើញថា មិនគោរពតាមការទូទាត់ ទាន់ពេលវេលាក្នុងអត្រា១៩ ភាគរយទាបជាងរោងចក្រដែលមិនចូលរួមក្នុងការទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា។ ការបើក ប្រាក់ឈ្នួលតាមច្បាប់ រួមមាននៅអំឡុងពេលធ្វើការធម្មតា គឺជាបញ្ហាដែលមិនសូវកើតមាន (មានតែប្រាំ ភាគរយ នៃរោងចក្រប៉ុណ្ណោះដែលមិនគោរពតាម)។

ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងការបង់ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល គឺមិនសូវមានច្រើនជាងផ្នែកផ្សេងទៀត នៃផ្នែកការផ្តល់សំណងទេ។ មានតែរោងចក្រចំនួនប្រាំប៉ុណ្ណោះ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតធម្មតា ហើយមានតែរោងចក្រចំនួន១៣ ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាមិន អនុលោមតាមការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមា ដល់កម្មករ និយោជិតគ្រប់ប្រភេទ ក្រៅពីកម្មករធម្មតា។ អ្វីដែលរឹតតែសំខាន់គឺបញ្ហាការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលឱ្យស

មស្រប។ យោងតាមគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត បើកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ចំនួន ៦០ភាគរយ អាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយផ្អែកលើ ចំណូលពីការងារតាមបរិមាណផលិតផលរបស់ពួកគេ នោះតម្លៃអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវបាន កំណត់នៅកម្រិតដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករជាមធ្យមម្នាក់អាចរកបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តាមរចនាសម្ព័ន្ធកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួលបែបនេះ។ ការវាយតម្លៃអនុលោមភាពក្នុងឆ្នាំ២០២៤ បង្ហាញថារោងចក្រចំនួន៥៥ មិន អនុលោមតាម បទប្បញ្ញត្តិនេះ ដោយកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ទាបពេក។ នៅក្នុងករណី ទាំងនេះ រោងចក្រ អាចបំពេញបន្ថែមប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករដើម្បីបំពេញ តាមការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប្រចាំខែ ប៉ុន្តែពួកគេ នៅតែត្រូវបានលើកឡើងថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ចំពោះការកំណត់អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ទាបពេក។ ការស្រាវជ្រាវកន្លងមកដោយប្រើទិន្នន័យពីប្រទេសកម្ពុជា បានបង្ហាញថា កម្មករដែលទទួលបានប្រាក់ ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលទំនងជា ទទួលបានលទ្ធផលអវិជ្ជមានច្រើនជាង ទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការងារ រួមទាំងមានអត្រារាយការណ៍ដោយខ្លួនឯងច្រើនស្តីពីការព្រួយបារម្ភចំពោះការរងរបួសក្នុងការងារផងដែរ។

ដូចជាអនុលោមតាមច្បាប់លើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែរ ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់ ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែម ម៉ោង នៅតែកើតមានក្នុងឆ្នាំ២០២៤។ រោងចក្រតិចជាងប្រាំមួយភាគរយត្រូវបានគេរកឃើញថាមិនអនុលោមទៅ នឹងការបើកប្រាក់ឈ្នួលកម្មករ ១៥០ភាគរយ នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេសម្រាប់ម៉ោងបន្ថែម ដែលគេបាន ធ្វើ ការទេ។ អត្រាស្មើគ្នាផងដែរ សម្រាប់រោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ សម្រាប់ ការបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករ ទ្វេដង នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការនៅថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ជាធម្មតាថ្ងៃអាទិត្យ)។

ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ពាក់ពន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ថ្លៃបាយដល់កម្មករនៅពេលធ្វើការថែមម៉ោង គឺមានការកើត ឡើងញឹកញាប់ជាង។ រោងចក្រ ៦៦ (គឺចំនួន ១៧ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ) ដែលមិនអនុលោម តាមបញ្ញត្តិនេះ ត្រូវបានរកឃើញថា ជាញឹកញាប់បានបង់តែពាក់កណ្តាលនៃថ្លៃបាយដែលត្រូវបង់តែប៉ុណ្ណោះ (គឺ បង់១,០០០ រៀល ជំនួសឱ្យ ២,០០០ រៀលដែលច្បាប់បានកំណត់) នៅពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងចំនួន មួយ ម៉ោង។ យោងតាមច្បាប់ជាតិចែងថា កម្មករដែលធ្វើការថែមម៉ោងសូម្បីតែ១ម៉ោងក៏ត្រូវបានបង់ប្រាក់ថ្លៃបាយពេញ ដែរ។

លទ្ធផលតាមកម្រិតសំណួរ សម្រាប់ចំណុចអនុលោមភាពអំពី ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និង ការកាត់ ប្រាក់ បង្ហាញក្នុងតារាងទី ៥។ ចំពោះសំណួរសំខាន់ដែលសួរថាតើរោងចក្ររក្សាកំណត់ត្រាប្រាក់បៀវត្ស ត្រឹមត្រូវតែ មួយឬអត់នោះ រោងចក្រលើសពីមួយ ក្នុងចំនោមរោងចក្រចំនួនប្រាំដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរក ឃើញថាមិន អនុលោមតាម។ ច្បាប់ជាតិចែងថា មានតែកំណត់ត្រាបើកប្រាក់បៀវត្សមួយប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវរក្សាទុក ហើយវាត្រូវតែ មានសេចក្តីពេញលេញ។ វាគួរតែរួមបញ្ចូលម៉ោងធ្វើការ និងវេនការងារគ្រប់ប្រភេទ ហើយគួរតែរួម បញ្ចូលព័ត៌មាន

អំពីកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ប្រភេទនៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ការងារដែលពួកគេបានធ្វើ ការកាត់ ប្រាក់ឈ្នួល និងពេលសម្រាក។ រោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ត្រូវបានគេរកឃើញថាមានសៀវភៅ បញ្ជីប្រាក់បៀវត្សច្រើន - ជាញឹកញាប់ កំណត់ត្រាដាច់ដោយឡែក គឺ ទុកសម្រាប់ធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬធ្វើការថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

តារាងទី 5៖ ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់	ការមិនអនុលោមតាម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើនិយោជករក្សាកំណត់ត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍ ដែលត្រឹមត្រូវតែមួយទេ?	87	22.8%
តើនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករយ៉ាងត្រឹមត្រូវអំពីការទូទាត់ប្រាក់ ឈ្នួល និងការកាត់ប្រាក់ដែរឬទេ?	46	12.1%
តើនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយគ្មានការអនុញ្ញាតទេ?	44	11.5%

រោងចក្រចំនួនមួយក្នុងចំនោមរោងចក្រដប់ បានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនមានការអនុញ្ញាត ឬមិន បានជូនដំណឹងដល់កម្មករឱ្យបានត្រឹមត្រូវអំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការកាត់ប្រាក់ទេ។ យោងតាមច្បាប់ និយោជក ត្រូវតែពន្យល់ដល់កម្មករនូវសមាសធាតុដែលបង្កើតបានជាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ និងលក្ខខណ្ឌនៃការ ទូទាត់របស់ពួកគេ មុនពេលពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ តាមការសម្ភាស របស់កម្មករបានបង្ហាញថា និយោជកមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានប្រកបដោយតម្លាភាព និងងាយយល់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬជូនដំណឹងដល់កម្មករអំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ នៅពេល ពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការនោះទេ ដែលបណ្តាលឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំជាខ្លាំង ដល់កម្មករអំពីរបៀបគណនាប្រាក់ឈ្នួល របស់ពួកគេ ជាពិសេសសម្រាប់ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ការថែមម៉ោង និងការគណនា អត្ថ ប្រយោជន៍។ ការស្រាវជ្រាវកន្លងមកដោយប្រើទិន្នន័យពីការវាយតម្លៃ និងសំណួរសិក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបង្ហាញថា កង្វះតម្លាភាព និងការយល់ដឹងក្នុងនាមកម្មករទាក់ទងនឹងប្រាក់បៀវត្សរបស់ពួកគេ ធ្វើឱ្យផលិតភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារមិនសូវបានល្អ។ ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ ហេតុផលចម្បងសម្រាប់ការលើក ឡើងពីការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយខុសច្បាប់ ពីកម្មករដែលទើបនឹង លាលែងពីការងារ។ រោងចក្រដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ត្រូវបានរកឃើញច្រើនករណីបានទាមទារឱ្យកម្មករផ្តល់សេចក្តីជូនដំណឹងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ មុនពេលលាឈប់ និងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសមមូល សម្រាប់កម្មករដែលមិនបានឱ្យដំណឹងជាមុន។

ការអនុលោមតាមរបប សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ត្រូវបានវាយតម្លៃតាមសំណួរអនុ លោមភាពចំនួនប្រាំបីដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ទោះបីជាអត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់សរុបគឺ ៣៧,៨ ភាគរយ នៃរោងចក្រ

សម្រាប់ចំណុចអនុលោមភាពក៏ដោយ មានតែសំណួរចំនួនពីរប៉ុណ្ណោះដែលចុះថារោងចក្រជាងជប់ ភាគរយ មិនអនុលោមតាមច្បាប់។ ការបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ នូវប្រាក់សំណង អតីតភាពការងារ និងការទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់ចូលធ្វើការទៀតទាត់ គឺជាប្រភពទូទៅបំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់។ មានតែរោងចក្រចំនួន ១៧ ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានគេរកឃើញថាបានខកខានមិនបានបង់ប្រាក់វិភាគ ទានរបស់និយោជកដែលតម្រូវទៅក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

តារាងទី 6៖ របបសន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ	ការមិនអនុលោមតាម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រឹមត្រូវដល់កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ដែរឬទេ?	60	15.7%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចូលធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករថ្មីទាំងអស់ ដែលចាប់ ផ្តើមធ្វើការបន្ទាប់ពីថ្ងៃដំបូងនៃខែ និងដល់កម្មករធម្មតាដែលធ្វើការទៀងទាត់ដែរឬទេ?	52	13.6%
តើនិយោជកបានបង់ប្រាក់ឱ្យកម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការទៀងទាត់ នូវប្រាក់រង្វាន់ ធ្វើការទៀងទាត់ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកដែលច្បាប់តម្រូវដែរឬទេ?	34	8.9%
តើនិយោជកផ្តល់ការដឹកជញ្ជូនទៅផ្ទះ ឬកន្លែងដេកសម្រាប់កម្មករដែលបញ្ចប់ ការងារចន្លោះម៉ោង ២២:០០ ដល់ ០៥:០០ ដែរឬទេ?	27	7.1%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលចាំបាច់ដល់កម្មករទាំងអស់ត្រឹមត្រូវ (រួមទាំងប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ) ដែរឬទេ?	24	6.3%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់អតីតភាពការងារត្រឹមត្រូវដល់កម្មករដែរឬទេ?	19	5.0%
តើនិយោជកបង់ភាគទានដែលតម្រូវសម្រាប់និយោជកដល់បេឡាជាតិ របបសន្តិសុខសង្គមដែរឬទេ?	17	4.5%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនៅថ្ងៃដំបូងដែលពួកគេខកខានការងារ ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬជំងឺឬទេ?	6	1.6%

កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស

ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ត្រូវបានសង្កេតឃើញនៅលើសំណួរចំនួន ២៥ នៅក្នុងចំណុច អនុលោមភាព ចំនួនបួនដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស។ រោងចក្រដែលទទួលបានសេវាពិគ្រោះយោបល់ មានអត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ នៅក្នុងផ្នែកនេះទាប គួរឱ្យកត់សម្គាល់ បើប្រៀបធៀបរោងចក្រដែលបានតែវាយ តម្លៃ។ ភាព

ខុសគ្នានៃការអនុវត្តបង្កឡើងដោយការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ទាបជាងនៅក្នុងចំណុច នៃការអនុ លោមតាមកិច្ចសន្យាការងារ។

កិច្ចសន្យាការងារ បានកត់ត្រាអត្រាប្រេវ៉ាឡង់ខ្ពស់បំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់។ បញ្ហាទូទៅបំផុត ដែលត្រូវបានលើកឡើងសម្រាប់ការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ត្រូវបានដោះស្រាយជាមួយនឹងការចែងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ នូវលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និងការជានាឱ្យកម្មករយល់អំពីលក្ខខណ្ឌទាំងនោះ។ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវ បានគេរកឃើញជាញឹកញាប់ថាមានបាត់ព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីលាលែងពីតំណែង បាត់ ឬ ព័ត៌មានអត្ថប្រ យោជន៍មិនពេញលេញ កង្វះព័ត៌មានអំពីម៉ោងធ្វើការស្តង់ដា និងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការស្នើសុំការឈប់សម្រាក។ ម្ភៃប្រាំបីភាគរយនៃរោងចក្រដែលទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា ត្រូវបានចាត់ទុកថា មិនគោរពតាមការកំណត់ លក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវក្នុងកិច្ចសន្យា ធៀបទល់នឹង៥៥ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានតែវាយតម្លៃ។ នៅក្នុងរោងចក្រ ដែលត្រូវបានលើកឡើងថាមិនអនុលោមតាមប្រព័ន្ធដើម្បីធានាថាកម្មករ យល់អំពីកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ (៣២ ភាគរយនៅក្នុងរោងចក្រមានសេវាកម្មប្រឹក្សា នឹង ៦០ ភាគរយនៅក្នុងរោងចក្រដែលបានតែវាយតម្លៃ) ការសម្ភាសន៍កម្មករបានបង្ហាញ ពីកង្វះការយល់ដឹងអំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួល (ជាពិសេសអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង) សិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ នីតិវិធីឈប់សម្រាក ឬលក្ខខណ្ឌការងារ ជាមូលដ្ឋាន បើទោះបីទទួលបានការណែនាំការងារដោយសង្ខេបក៏ដោយ។ ការផ្តល់ការណែនាំការងារតែមួយចំណែកណាមួយ ឬមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីយល់ពីលក្ខខណ្ឌ នៃកិច្ចសន្យាគឺមានច្រើន ហើយករណីផ្សេងទៀតខ្លះ បានរកឃើញថាមិនមានការណែនាំការងារសង្ខេបខ្លីៗដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករយល់ដឹងពី ការងាររបស់ពួកគេទេ។ ផ្ទុយ ទៅវិញមានករណី មួយចំនួននៃកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការដោយគ្មានកិច្ចសន្យា ត្រូវបានរកឃើញក្នុងឆ្នាំ២០២៤។

តារាងទី 7៖ កិច្ចសន្យាការងារ	ការមិនអនុលោមតាម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើការគ្រប់គ្រងមានប្រព័ន្ធធានាថាកម្មករយល់ពីលក្ខខណ្ឌការងារ ឬទេ?	174	45.7%
តើកិច្ចសន្យាការងារបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	158	41.5%
តើ អ្នកដែលបំពេញការងារឱ្យរោងចក្រទាំងក្នុងនិងក្រៅការដ្ឋាន មានកិច្ចសន្យាដែរឬទេ?	8	2.1%

ការអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិទាក់ទងនឹង ការបញ្ចប់ការងារស្របច្បាប់មានភាពខុសគ្នា។ សម្រាប់សំណួរ អនុលោមភាពចំនួនប្រាំមួយក្នុងចំណោមប្រាំបីដែលត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពនេះ រោងចក្រ តិចជាងប្រាំមួយភាគរយត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាម។ ចំណុចពីរដែលជំរុញឱ្យមានការមិនអនុលោមតាមតាមបទបញ្ញត្តិទាំងនេះគឺទាក់ទងនឹងការផ្តល់សំណងសមរម្យដល់កម្មករបន្ទាប់ពីពួកគេត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ (តារាងទី៨)។ ជិត ៣៥ ភាគរយនៃរោងចក្រមិនអនុលោមតាមការផ្តល់សំណងត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ

ដោយមិនបានប្រើសម្រាប់កម្មករនៅពេលលាលែងពីតំណែង ឬការបញ្ចប់ការងារ - ជាញឹកញាប់រោងចក្របានចំណាយប្រាក់នេះដោយប្រើការគណនាមិនត្រឹមត្រូវដែលជះឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានដល់កម្មករ។ លើសពីនេះទៀត រោងចក្រចំនួន ១០៣ មិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនៃការទូទាត់ឱ្យទាន់ពេលវេលានៃប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសេសសល់នៅពេលបញ្ចប់ ដែលគួរតែរួចរាល់ក្នុងរយៈពេលតែពីរថ្ងៃ។ មានតែករណីមួយនៃការបញ្ឈប់កម្មករដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដែលត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារនៅឆ្នាំ២០២៤ ។

តារាងទី៨: ការបញ្ចប់ការងារ	ការមិនអនុលោមតាម	
	ចំនួនរោងចក្រ	%
តើនិយោជកផ្តល់សំណងដល់កម្មករសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបាន	132	34.6%
ប្រើប្រាស់នៅពេលពួកគេលាលែង ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ដែរឬទេ?	103	27.0%
តើនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាឱ្យកម្មករត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	22	5.8%
តើនិយោជកអនុលោមតាមច្បាប់តម្រូវមុននឹងព្យួរការងារកម្មករ ឬកាត់បន្ថយទំហំនៃកម្លាំងការងារដោយសារការផ្លាស់ប្តូរប្រតិបត្តិការដែរឬទេ?	10	2.6%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ត្រឹមត្រូវដល់កម្មករសម្រាប់ការបណ្តេញចេញដែរឬទេ?	8	2.1%

ចំណុចអនុលោមភាពនៃ ការសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ បានរួមបញ្ចូលការមិនអនុលោមភាពស្រដៀងគ្នា នៅក្នុងសំណួរពីរ — មួយទាក់ទងនឹងតម្រូវការសម្រាប់ការចូលរួមរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងមួយទៀតទាក់ទង នឹងការគំរាមកំហែង នៅកន្លែងធ្វើការ។ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន៥០ (១៣ ភាគរយបានវាយតម្លៃ) ទីប្រឹក្សា សហគ្រាសបានលើកឡើងថា កម្មករដែលត្រូវបានគេធ្វើបាប បៀតបៀន ឬទទួលរងនូវការប្រមាថ។ តាមរយៈការសម្ភាសន៍ពីបីភាគី កម្មករបានពិពណ៌នាអំពីករណីជាប្រព័ន្ធដែលប្រធានក្រុម និងអ្នកដឹកនាំក្រុម ស្រែកគំហកជាសាធារណៈ ការប្រើភាសាប្រមាថ និងសូម្បីតែការគប់វត្ថុដូចជាសម្លៀកបំពាក់ ឬទ្រនាប់ទាក់ទង ជាពិសេសនៅ ពេលដែលមិនបានសម្រេចគោលដៅផលិតកម្ម ឬនៅពេលមានកំហុសកើតឡើង។

កិច្ចសំភាសន៍ជាច្រើនបានបញ្ជាក់ពីអាកប្បកិរិយាបែបនេះ កើតឡើងកាន់តែខ្លាំងក្នុងអំឡុងពេលនៃផលិតកម្មមានកម្រិតខ្ពស់បំផុត។ នៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះ កម្មករបានរៀបរាប់ថា មានការបាក់ទឹកចិត្ត ដោយសារតែ អាកប្បកិរិយាបែបនេះ ដោយខ្លះយំ ឬលាលែងពីការងារ ដោយសារបរិយាកាសអរិភាពបែបនេះ។ ពួកគេបានពិពណ៌នាអំពីអាកប្បកិរិយាបំពាន បានបង្កើតវប្បធម៌នៅកន្លែងធ្វើការដែលកម្មករមានអារម្មណ៍ថាពួកគេមិនអាចនិយាយ ឬផ្តោត

អារម្មណ៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពលើកិច្ចការរបស់ពួកគេបានទេ។ ទីប្រឹក្សាសហគ្រាសបានពិភាក្សាអំពីបេកគំហើញទាំងនេះនៅក្នុងសេចក្តីសន្និដ្ឋាន នៃការវាយតម្លៃនេះជាមួយគណៈគ្រប់គ្រង ដែលតែងតែទទួលស្គាល់បញ្ហា ហើយក្នុងករណីខ្លះបានព្យាយាមដោះស្រាយតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលប្រធានក្រុម។

យោងតាមច្បាប់កម្ពុជា កន្លែងធ្វើការក្នុងវិស័យកាត់ដេរគួរតែមានប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយការបោះឆ្នោតសម្ងាត់ ដើម្បីបម្រើការងាររយៈពេលពីរឆ្នាំ ដើម្បីតំណាងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ។ រោងចក្រចំនួនជាង ៤ ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន១០ (៤៣ ភាគរយ) ត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ នៅឆ្នាំ ២០២៤ ទាក់ទងនឹងបទប្បញ្ញត្តិដែលគ្រប់គ្រងប្រតិភូបុគ្គលិក។ បញ្ហាទូទៅរួមមាន ការខកខាន មិនបានរៀបចំការ បោះឆ្នោតក្នុងរយៈពេល១៥ ថ្ងៃមុនពេលអាណត្តិមុនផុតកំណត់ ការបោះឆ្នោតដោយបើកចំហជាជាងការបោះ ឆ្នោតដោយសម្ងាត់ ការមិនពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងកម្មករ (និងសហជីព ប្រសិនបើពួកគេមានវត្តមាន នៅក្នុងរោងចក្រ) មុនពេលរៀបចំការបោះឆ្នោត និងការតែងតាំងប្រតិភូបុគ្គលិកជំនួសឱ្យការបោះឆ្នោត ត្រឹមត្រូវ។ លើសពីនេះ រោងចក្រជាច្រើនមិនបានផ្តល់នូវការគាំទ្រ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដែលត្រូវការ រួមមាន ការបង់ ប្រាក់ចំនួនពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចរបស់ពួកគេ បន្ទប់សម្រាប់កិច្ចប្រជុំ សម្ភារការិយាល័យ កន្លែងតាំងព័ត៌មាន និងឯកសារច្បាប់ចម្លងអំពីច្បាប់ការងារ ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានជាប់ឆ្នោតទេ។ លើស ពីនេះ រោងចក្រជាច្រើនមិនជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកត្រឹមត្រូវតាមចំនួនទំហំកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ មិនបាន រៀបចំការបោះឆ្នោតដាច់ដោយឡែកពីគ្នាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតតាមមានជំនាញតាមតម្រូវការ ហើយ បញ្ជូន លទ្ធផលបោះឆ្នោតទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយមិនទទួលបានការយល់ព្រមត្រឹមត្រូវ។ ទោះបីជាមានរោងចក្រមួយចំនួន អនុលោមតាមនីតិវិធីបោះឆ្នោតមួយផ្នែកក៏ដោយ ប៉ុន្តែការខ្វះការគាំទ្រ គ្រប់គ្រាន់ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានជាប់ឆ្នោត ក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ពួកគេ បានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ សមត្ថភាព របស់ពួកគេក្នុងការតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ ដោយប្រតិភូបុគ្គលិកដែល ទើបជាប់ឆ្នោត ជាច្រើនបាន និយាយថា ពួកគេរវល់នឹងការងារផលិតកម្មពេក មិនអាច បំពេញភារកិច្ចតំណាងរបស់ពួកគេបានទេ។

ចំណុចអនុលោមភាពចុងក្រោយនៅក្នុងផ្នែកកិច្ចសន្យាគឺទាក់ទងនឹង នីតិវិធីនៃការចុះកិច្ចសន្យា ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៤ មានករណីមិនអនុលោមតាមច្បាប់តិចប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុងផ្នែកនេះ។ ចំណុចដែលមានការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ខ្លាំងបំផុត គឺទាក់ទងនឹងការប្រើកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា។ ទីប្រឹក្សាសហគ្រាសសម្គាល់រោងចក្រថា មិនអនុលោមតាមច្បាប់ ប្រសិនបើពួកគេរកឃើញកម្មករនិយោជិតតាមថិរវេលាកំណត់ ធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំ ដែលជាដែនកំណត់ច្បាប់។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៤ នៅក្នុង ១៩ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ (១០ ភាគរយនៃរោងចក្រមានសេវាកម្មប្រឹក្សា និង២៩ ភាគរយនៃរោងចក្របានតែវាយតម្លៃ) ទីប្រឹក្សាសហគ្រាស បានរកឃើញ ថាកម្មករជាច្រើនបន្តធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យាតាមថិរវេលាកំណត់ រយៈពេលខ្លី (ជាធម្មតា ៣-៦ ខែ) ទោះបីជា

បន្ទាប់ពីធ្វើការបានល្អលើសពី២ឆ្នាំ ក្នុងតួនាទីរបស់ពួកគេក៏ដោយ ដែលផ្ទុយនឹងតម្រូវការច្បាប់។ យុទ្ធសាស្ត្រទូទៅដែលបានរកឃើញរួមមានការប្តូរវេណកម្មករតាមរយៈកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ម្តងហើយម្តង ទៀតដោយ គ្មានកំណត់ និងការបង្ខំឱ្យកម្មករលាលែងពីតំណែង និងត្រូវបានជួលឡើងវិញជាមួយនឹង កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមថ្មី។ ក្នុងករណីខ្លះរោងចក្រត្រូវបានគេរកឃើញថាបានផ្លាស់ប្តូរឈ្មោះស្របច្បាប់របស់ពួកគេជាយុទ្ធសាស្ត្របន្ថែម។ ទោះបីជារក្សាបាននូវអត្ថប្រយោជន៍អតីតភាពការងារសម្រាប់កម្មករដែលត្រូវបាន ផ្ទេរក៏ដោយ ការមិនអនុលោមតាម ច្បាប់ត្រូវបានលើកឡើងនៅក្នុងករណីដែលរោងចក្រមិនទទួលស្គាល់ កាលបរិច្ឆេទ ចាប់ផ្តើមដើមនៃកម្មករដែលត្រូវបានផ្ទេរ និងលើសពីពេលវេលាកំណត់សម្រាប់ការរក្សាកម្មករ ទាំងនោះនៅលើកិច្ចសន្យាតាមថិរវេលាកំណត់។

ម៉ោងធ្វើការ

ផ្នែកម៉ោងធ្វើការ មានសំណួរចំនួន១២ លើចំណុចអនុលោមភាពចំនួនបី៖ ម៉ោងបន្ថែម ម៉ោងឈប់សម្រាក និងម៉ោងធម្មតា។

ផ្នែកដែលមានការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ច្រើនបំផុតទាក់ទងនឹងម៉ោងធ្វើការ គឺ ការកំណត់ការងារ ម៉ោងបន្ថែមត្រឹមតែពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤ រោងចក្រជិត៥៩ ភាគរយ មិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនេះ ដែលច្រើនជាងទ្វេដងនៃអត្រានៃការមិនអនុលោមតាមសំណួរផ្សេងទៀតនៅក្នុងផ្នែកនេះ។ ច្បាប់កម្ពុជាកំណត់ ម៉ោងបន្ថែម តែត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ ហើយទីប្រឹក្សាសហគ្រាស បានរកឃើញថារោងចក្រជាច្រើន អនុវត្តតាមការកំណត់នេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយទីប្រឹក្សាសហគ្រាស បានលើកឡើងថា រោងចក្រមិនអនុលោម តាមច្បាប់ នៅពេលដែលការសំភាសន៍របស់កម្មករ ឬតារាងកត់ត្រាពេលវេលា បង្ហាញពីការថែមម៉ោងលើសពី កាលវិភាគនេះ ដែលជារឿយៗស្របគ្នានឹងរយៈពេលដែលមានផលិតកម្មមានកម្រិតខ្ពស់បំផុត។ រោងចក្រដែលមាន តែការវាយតម្លៃ មានការមិនអនុលោមតាមសំណួរនេះទាបជាង (៥៤ ភាគរយមិន អនុលោមតាម) បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរោងចក្រដែលទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សា (៦៣ ភាគរយមិនអនុលោមតាម) ដែលបង្ហាញថា ដំបូន្មានអ្នកជំនាញដែលត្រូវបានចែករំលែកដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅក្នុង សេវាកម្ម ប្រឹក្សាអំពីបទប្បញ្ញត្តិនៃម៉ោងធ្វើការអាចត្រូវបានលើស ដោយសក្តានុពល ឧស្សាហកម្ម។

ផ្នែកសំខាន់មួយទៀតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ (២៥ ភាគរយនៃរោងចក្រ គឺមិនអនុលោមតាម) ទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាក ដែលតម្រូវដោយច្បាប់សម្រាប់កម្មករដែលជាម្តាយដែលទើបសម្រាលកូន និងមានសិទ្ធិសម្រាកបំបៅដោះកូន។ ម្តាយដែលមានកូនអាយុក្រោម១២ ខែ មានសិទ្ធិទទួលបានពេល សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលមួយម៉ោងក្នុងកំឡុងម៉ោងធ្វើការ សម្រាប់ការបំបៅដោះកូន ដោយអាចត្រូវបាន សម្រាក ម្តងមួយម៉ោង ឬសម្រាកកន្លះម៉ោង ពីរដង។ ការវាយតម្លៃពីការអនុលោមភាពបានបង្ហាញជាញឹកញាប់ ពីការខ្វះខាត អំពីការយល់ ដឹងអំពី

សិទ្ធិបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្ដាយ ហើយដែលអ្នកគ្រប់គ្រងមានគោល នយោបាយមិន គ្រប់គ្រាន់ ដែលមិន រាប់បញ្ចូលម្ដាយដែលទើបជួលថ្មី ឬអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករជ្រើសរើស ការទូទាត់ម៉ោងដែលសម្រាក ដែលបំពាន លក្ខខណ្ឌច្បាប់។ រោងចក្រខ្លះក៏បានកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ត្រឹមតែ ៣-៦ ខែជំនួសឱ្យ១២ ខែដែលជាលក្ខណ្ឌតម្រូវ ឬពួកគេផ្ដល់ តែក្នុងអំឡុងពេលជាក់លាក់នៃថ្ងៃណាមួយជាជាងនៅពេលចាំបាច់។ សេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់ពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចរួមចំណែកដល់ការ មិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទង នឹងការឈប់ សម្រាកទាបៈ រោងចក្រមានការផ្ដល់ប្រឹក្សា មានអត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ចំនួនប្រមាណ ១២ និង១៦ ភាគរយទាបជាង សម្រាប់ការផ្ដល់ពេលសម្រាក សម្រាប់ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្ដាយ និងចំនួនត្រឹមត្រូវនៃ ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរៀងៗខ្លួន បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរោងចក្រដែលមានតែការវាយតម្លៃ។

តារាងទី ៩: ម៉ោងធ្វើការ	ការមិនអនុលោមតាម	
ម៉ោងបន្ថែម	**ចំនួនរោងចក្រ**	**%**
តើការងារ ម៉ោងបន្ថែម មានកំណត់ត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃទេ?	224	58.8%
តើនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារមុននឹងផ្អាកថ្ងៃ សម្រាកប្រចាំសប្ដាហ៍ដែរឬទេ?	97	25.5%
តើនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពី អធិការការងារ មុនពេលកម្មករ ធ្វើការថែមម៉ោងដែរឬទេ?	25	6.6%
ការសម្រាក	**ចំនួនរោងចក្រ**	**%**
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករនូវពេលសម្រាកសម្រាប់ការបំបៅដោះកូន ក្នុងម៉ោងធ្វើការដែរឬទេ?	95	24.9%
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករយ៉ាងហោចណាស់១៨ ថ្ងៃ សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងមួយឆ្នាំ និងមួយថ្ងៃបន្ថែមសម្រាប់ការឈប់សម្រាក ប្រចាំឆ្នាំ ជារៀងរាល់បីឆ្នាំ នៃការបម្រើដែរឬទេ?	51	13.4%
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មកររហូតដល់ ៧ ថ្ងៃ សម្រាប់ការឈប់សម្រាក ពិសេស ក្នុងមួយឆ្នាំដែរឬទេ?	25	6.6%
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មកររហូតដល់ប្រាំមួយខែសម្រាប់ការឈប់សម្រាកឈឺដល់អ្នកជំងឺដែលមានការបញ្ជាក់ដោយវេជ្ជបណ្ឌិតដែលមានសមត្ថកិច្ចដែរឬទេ?	10	2.6%
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ?	3	0.8%
ម៉ោងធ្វើការតាមធម្មតា	**ចំនួនរោងចក្រ**	**%**
តើនិយោជកផ្ដល់ការសម្រាកតាមច្បាប់ប្រចាំសប្ដាហ៍ ដែរឬទេ?	69	18.1%
តើកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីម៉ោង ធ្វើការពិតប្រាកដមែនទេ?	61	16.0%

តើម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំសប្តាហ៍លើសពីការកំណត់ផ្លូវច្បាប់ឬ?	1	0.3%

សម្រាប់បទប្បញ្ញត្តិដែលគ្រប់គ្រងម៉ោងធ្វើការធម្មតា រោងចក្រមួយចំនួនមិនបានផ្តល់ពេលសម្រាកគ្រប់គ្រាន់ ប្រចាំសប្តាហ៍ទេ។ រោងចក្រចំនួន ៦៩ ឬ ១៨ ភាគរយបានបដិសេធ ចំពោះការផ្តល់ម៉ោងសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ២៤ ម៉ោង ដល់កម្មករ ដែលត្រូវបានផ្តល់ជាធម្មតានៅថ្ងៃអាទិត្យ។ ករណីជាច្រើនត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារសម្រាប់ សប្តាហ៍ការងារ រួមទាំងថ្ងៃអាទិត្យជាប់ៗគ្នាជាច្រើនដែលគ្មានថ្ងៃសម្រាក។ ចំនួនរោងចក្រភាគរយស្រដៀងគ្នាដែរ (១៦ ភាគរយ) ត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការ។ ជាញឹកញាប់ តារាងកត់ត្រាពេល វេលាសម្រាប់ការងារដែលបានអនុវត្តនៅថ្ងៃអាទិត្យត្រូវបានរក្សាទុកដាច់ដោយឡែក ពីតារាងកត់ត្រាពេលវេលា គោល។ ភាពមិនប្រក្រតី នៅក្នុងប្រព័ន្ធចុះវត្តមានសម្រាប់ម៉ោងធម្មតា រួមទាំងការងារដែលធ្វើនៅថ្ងៃអាទិត្យ ក៏បានធ្វើ ឱ្យមានរបកគំហើញនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែរ។

ផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប

ចំនួនរោងចក្រនៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលផលិតផលធ្វើដំណើររួមទាំងវ៉ាលីស និង កាបូបយួរដៃ បានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ដោយសារតម្រូវឱ្យមានការចុះឈ្មោះ សម្រាប់ការចូលទៅកាន់ទីផ្សារនាំចេញនៅឆ្នាំ២០២២។ រោងចក្រចំនួន ៧៥ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៤ តំណាងឱ្យជាងពាក់កណ្តាលនៃឧស្សាហកម្មទំនិញផលិតផលធ្វើដំណើរទាំងមូលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការវាយតម្លៃចំនួនបី ត្រូវបានធ្វើឡើងរួមគ្នា ជាមួយអធិការការងារ ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយអនុលោមតាមផែនការសកម្មភាពរួមរបស់ខ្លួន ជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងជាមធ្យោបាយ ពង្រឹងសមត្ថភាព អធិការការងារ។ របាយការណ៍គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រចាំឆ្នាំ ២០២៥ ផ្តល់នូវរូបភាពសង្ខេបនៃការអនុវត្តអនុលោមភាព នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ទាំងនេះ ជាលើកដំបូង។

ដូចដែលបានឃើញក្នុងរូបភាពទី៥ គំរូទូលំទូលាយនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងវិស័យទំនិញ ផលិតផលធ្វើដំណើរឆ្លុះបញ្ចាំងពីរោងចក្រកាត់ដេរនៅឆ្នាំ២០២៤។ ឧប្បត្តិហេតុខ្ពស់បំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងផ្នែក សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ជាមួយនឹងបញ្ហាសំខាន់ៗដែលត្រូវបានកត់ត្រានៅ ក្រោម ផ្នែក កិច្ចសន្យា ពេលវេលាធ្វើការ និងការផ្តល់សំណង។

រូបភាពទី ៥. ការមិនអនុលោមតាមចំណុចអនុលោមភាពក្នុងឆ្នាំ 2024 (ទំនិញធ្វើដំណើរ និងកាបូប)

	ចង្កោមក្រុម	ចំណុចភាពអនុលោម	អត្រា NC
ស្តង់ដារការងារស្នូល	ពលកម្មកុមារ	កម្មករជាកុមារ	1.3%
		ឯកសារ និងងការការពារកម្មករវយ័ក្មេង	0.0%
		ការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់និងទម្រង់អាក្រក់បំផុតផ្សេងទៀត	0.0%
	ការរើសអើង	យេនឌ័រ	6.7%
		ហេតុផលផ្សេង	0.0%
		ជាតិសាសន៍ និងប្រទេសកំណើន	0.0%
		សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ	0.0%
	ការងារដោយបង្ខំ	ពលកម្មដោះបំណុល	0.0%
		ការបង្ខិតបង្ខំ	0.0%
		ពកកម្មដោយបង្ខំ និងការងារបន្ថែមម៉ោង	0.0%
		ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ	0.0%
	សេរីភាពសហជីព និង ការចរចាអនុសញ្ញារួម	ការចរចអនុសញ្ញារួម	2.7%
		សេរីភាពក្នុងការសហការ	9.3%
		ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង	8.0%
		កូដកម្ម	0.0%
		ប្រតិបត្តិការសហជីព	0.0%
	សុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារ	សារជាតុគីមី និងសារជាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់	72.0%
		ការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់	58.7%
		សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម	93.3%
		ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង OSH	70.7%
		គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព	84.0%
		កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ	17.3%
		ការការពារកម្មករ	88.0%
		បរិយាកាសការងារ	96.0%
លក្ខខណ្ឌការងារ	ការផ្តល់សំណង	វិធីសាស្ត្រនៃការទូទាត់	33.3%
		ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលតាមការបំពេញការងារ	4.0%
		ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង	20.0%
		ការឈប់សម្រាកទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍	50.7%
		ការទូទាត់បុព្វលាភ	1.3%
		សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត	36.0%
		ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់	33.3%
	កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	នីតិវិធីនៃកិច្ចសន្យា	29.3%
		កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ	57.3%

ចង្កោមក្រុម	ចំណុចភាពអនុលោម	អត្រា NC
	កិច្ចសន្យាការងារ	66.7%
	ការបញ្ឈប់	46.7%
ម៉ោងធ្វើការ	ច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារ	36.0%
	ម៉ោងបន្ថែម	42.7%
	ម៉ោងការងារជាធម្មតា	24.0%

ឧប្បត្តិហេតុនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងផ្នែក សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារមានការរីករាលដាលច្រើន។ ស្រដៀងគ្នាទៅនឹង ផ្នែកវិស័យកាត់ដេរដែរ ដែលបានចងក្រងជាឯកសារ រោងចក្រភាគច្រើន មិន អនុលោមទៅតាមការរក្សាទុក សារធាតុគីមីត្រឹមត្រូវ ការអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ និងធានាបាននូវសីតុណ្ហភាព និងពន្លឺរបស់រោងចក្រស្របតាមស្តង់ដាច្បាប់។ រោងចក្រដំណើរការបានល្អប្រសើរ នៅក្នុងផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ក្នុងការធានាឱ្យមានច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់គ្រប់គ្រាន់ (មានតែបួនភាគរយ មិនអនុលោមតាមច្បាប់)និងធានាថាសម្ភារការពារខ្លួនត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនៅពេលចាំបាច់ (ប្រាំភាគរយ មិនអនុលោមតាមច្បាប់)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អត្រាការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ មានអត្រាទាបទាំងនេះ មិនទៅឆ្ងាយពេកទេ ដោយសារកម្រិតខ្ពស់នៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ក្នុងការធានាថា ច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់ មិនមានការស្ទះ (៣៧ ភាគរយមិនអនុលោមតាមច្បាប់) និងក្នុងការបណ្តុះបណ្តាល កម្មករឱ្យចេះប្រើ សម្ភារការពារខ្លួនបានត្រឹមត្រូវ (២៣ ភាគរយមិនអនុលោមតាមច្បាប់) ។

ទាក់ទងនឹងការផ្តល់សំណង រោងចក្រផលិត ផលិតផលធ្វើដំណើរភាគច្រើនទំនងជាមិនបានផ្តល់សំណងដល់ កម្មករ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយក្នុងចំណោមរោងចក្រជិត៥១ ភាគរយ យ៉ាងហោចណាស់មួយមិនមានការមិនអនុលោមតាមច្បាប់។ ការបង់ប្រាក់ត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការសម្រាកពិសេសគឺជាបញ្ហាកំពូលបន្ទាប់មក គឺការបង់ប្រាក់ត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ រោងចក្រ សាមសិបពីរភាគរយត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនគោរពតាមការទូទាត់ទាន់ពេលវេលា និងពីរដងក្នុងមួយខែ ដូចមានចែង ក្នុងច្បាប់ជាតិ។ នៅក្នុងចំណុចនៃការអនុលោមតាមរបបសន្តិសុខសង្គម រោងចក្រភាគច្រើនទំនងជាត្រូវបានលើក ឡើងពីការមិនអនុលោមទៅតាមការបង់ប្រាក់ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ប្រាក់រង្វាន់ចូលរួម ដែល ស្រដៀងនឹង ចំនុចដែលបានកត់ត្រានៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។

នៅក្នុងផ្នែក កិច្ចសន្យា និង ធនធានមនុស្ស ប្រហែលពាក់កណ្តាលនៃរោងចក្រត្រូវបានរកឃើញថាមិន អនុលោមតាមកិច្ចសន្យាដែលបានបញ្ជាក់លក្ខខណ្ឌការងារ ហើយ៤៥ ភាគរយបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាម ប្រព័ន្ធដើម្បីធានាថាកម្មករយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។ នៅក្នុងចំនុចអនុលោមភាព ស្តីពី ការសន្ទនា វិន័យ និង វិវាទ ដែល

៥៧.៣ ភាគរយនៃរោងចក្រមានការមិនអនុលោមតាមយ៉ាងតិចមួយ បញ្ហាទូទៅ ភាគច្រើនទាក់ទងនឹង ការគោរពច្បាប់ជាតិគ្រប់គ្រងប្រតិភូបុគ្គលិក។ មូលហេតុទូទៅបំផុតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់គឺការខកខាន ក្នុងការរៀបចំការបោះឆ្នោតយ៉ាងហោចណាស់ ១៥ ថ្ងៃមុនពេលអាណត្តិមុនផុតកំណត់។ បញ្ហានីតិវិធីបន្ថែមរួមមាន ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកមិនត្រឹមត្រូវ គណៈគ្រប់គ្រងតែងតាំងបេក្ខជន ជាជាងអនុញ្ញាតឱ្យមានការតែងតាំងពីកម្មករ និងការបោះឆ្នោតមិនសម្ងាត់។ នៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាព នៃការបញ្ឈប់ការងារ រោងចក្រទំនងជាមិន អនុលោមតាមក្នុងការធានានូវការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងសំណងដល់កម្មករដែល ត្រូវ បានបញ្ឈប់។

ថាមវន្ត នៃ ការមិនអនុលោម តាមពេលវេលាធ្វើការ នៅក្នុងរោងចក្រផលិតទំនិញធ្វើដំណើរ មានភាពកៀកគ្នា ដូចអ្វីដែលបានរកឃើញនៅក្នុងវិស័យរោងចក្រកាត់ដេរ។ ម៉ោងបន្ថែមម៉ោងលើសពីដែនកំណត់ផ្លូវច្បាប់ចំនួនពីរ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃគឺជាកត្តាជំរុញទូទៅបំផុតនាំឱ្យមានការមិនអនុលោមតាមក្នុងវិស័យនេះ។ ខណៈពេលដែល រោងចក្រកាត់ដេរចំនួន៥៩ ភាគរយត្រូវបានគេរកឃើញថាមិនគោរពតាមម៉ោងបន្ថែមម៉ោងធ្វើការ តួរលេខប្រៀប ធៀបសម្រាប់រោងចក្រផលិតទំនិញធ្វើដំណើរមាន៤០ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០២៤។ ស្រដៀងគ្នាទៅនឹង វិស័យកាត់ ដេរដេរ ការមិនអនុលោមតាមម៉ោងធ្វើការធម្មតាត្រូវបានរកឃើញដោយសារតែភាពមិនប្រក្រតីក្នុង ការរក្សាកំណត់ ត្រាម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ លើសពីម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃឬប្រចាំសប្តាហ៍ដែលលើសច្បាប់កំណ

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងជំហានបន្ទាប់

យុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាឆ្នាំ ២០២២-២០២៧ មានចក្ខុវិស័យធ្វើឱ្យ វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរសម្រាប់កម្ពុជា មានភាពធន់ក្នុងការប្រឈមមុខនឹងការប៉ះទង្គិចពីខាងក្រៅ គាំទ្រដល់និរន្តរភាពបរិស្ថាន រីកចម្រើនក្នុងការផ្តល់ជូន នូវ ផលិតផលមានតម្លៃខ្ពស់ជាងមុន និងគាំទ្រដល់ការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ក្នុងនាមជាដៃគូដ៏ សំខាន់ក្នុងការអភិវឌ្ឍ គោលនយោបាយនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅតែប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការជួយ រដ្ឋាភិបាល និងដៃគូ របស់ខ្លួនឱ្យសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យនេះ។ កិច្ចសហការគ្នារវាងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ គឺមានសារៈសំខាន់ ជាពិសេសនៅពេលនេះ នៅពេលដែលសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាដ៏មាន សក្តានុពល និងភាពមិនច្បាស់លាស់ ដ៏ខ្លាំងនៅតែបន្តកើតមាននៅក្នុងលក្ខខណ្ឌពន្ធពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងទីផ្សារ នាំចេញ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងបន្តលើកកម្ពស់វប្បធម៌នៃអនុលោមភាពក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើដំណើរ តាមរយៈសកម្មភាពដែលគាំទ្រលក្ខខណ្ឌការងារដែលប្រសើរឡើង រឹងមាំ និងការប្រកួតប្រជែង ឧស្សាហកម្ម ។ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ឱកាសសម្រាប់ការ កែលម្អនៅតែ

មានជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពសំខាន់ៗ។ ដោយផ្អែកលើការអន្តរាគមន៍តាមប្រធានបទសំខាន់ៗក្នុងឆ្នាំ២០២៤ (កថាខណ្ឌទី២)គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជា ចាត់ទុកជាតួនាទីសំខាន់មួយសម្រាប់ គម្រោង ដើម្បីដើរតួក្នុងការ គាំទ្រអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ នៅក្នុងផ្នែកដូចខាងក្រោម៖

- **ការពង្រឹងភាពជាដៃគូតាមវិស័យ៖** គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងកសាងលើកិច្ចសហការដ៏ជោគជ័យរបស់ខ្លួននៅឆ្នាំ២០២៤ ជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាពិសេសនឹងផ្តោតលើការអនុវត្តសមាសធាតុនៃផែនការសកម្មភាពរួមឆ្នាំ២០២៥-២០២៦ រួមទាំងការពង្រីកគម្រោង បណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ អធិការការងារ និងការយល់ដឹងឱ្យស៊ីជម្រៅនូវតួនាទីរបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមការងារ ប្រឹក្សាវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ គម្រោងនេះគ្រោងនឹង ប្រើប្រាស់ អំណាចកោះប្រជុំរបស់ខ្លួនដើម្បីជំរុញលក្ខខណ្ឌការងារ និងការធ្វើឱ្យប្រសើរសេដ្ឋកិច្ចតាម រយៈការបន្តភាព ជាដៃគូជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម សមាគមនិយោជក (TAFTAC) វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា (CGTI) និងសហជីព។ កសាងវេទិកា អាជីវកម្មប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវ និងនិរន្តរភាពដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំ២០២៤ គម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងបន្តការងារជាមួយដៃគូតាមវិស័យ តាមរយៈការសន្ទនាសង្គម លើបញ្ហាដែល កំពុងកើតឡើង រួមទាំងការធ្វើសកម្មភាពតាមការទទួលខុសត្រូវសិទ្ធិមនុស្ស។
- **ជំរុញ និរន្តរភាព គម្រោង៖** គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បន្តឈានទៅមុខ ក្នុងការស្វែងរកវិធីសាស្រ្ត ដើម្បីកំណត់ និងរក្សាផលប៉ះពាល់ រយៈពេលវែង តាមរយៈការបង្កើតប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ី ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុលោមតាមច្បាប់ ដែលត្រូវបានគាំទ្រដោយដៃគូជាតិ។ អាទិភាពនៃ គម្រោងនៅឆ្នាំ២០២៥ នឹងត្រូវស្វែងរក និងអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តាមរយៈការយល់ដឹងច្បាស់ពីគំរូនៃការចូលរួម របស់រោងចក្រ រួមទាំងតាមរយៈអន្តរាគមន៍តាមពេលវេលា ដែលផ្តោតលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលអាចចូលរួមដោយប្រសិទ្ធភាពនិងការទទួលខុសត្រូវ។ ការបន្តសកម្មភាព នឹងផ្តោតលើការពង្រឹងសមត្ថភាព របស់ដៃ គូជាតិ ជាមួយនឹងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងផ្តោតលើការចែករំលែកចំណេះដឹង និងឧបករណ៍ដើម្បីបង្កើន សមត្ថភាពរបស់ខ្លួន ជាពិសេសលើ ការអធិការកិច្ចការងារ។ គម្រោងនេះ ក៏នឹងចែករំលែកឧបករណ៍ និងសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលជាមួយ សមាគមនិយោជក (TAFTAC) វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា (CGTI) និងលើកកម្ពស់កិច្ច សហប្រតិបត្តិការអន្តរក្រសួង ការប្រឹក្សាឧស្សាហកម្ម និងភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងអ្នកទិញ។

តាមរយៈកិច្ច ខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ស្វែងរកការសម្រេចបាននូវ ការផ្លាស់ប្តូរ តាមវិស័យ យូរអង្វែង ។

- **គាំទ្រការសន្ទនាសង្គម និងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មល្អ ៖** ដូចដែលបានកត់សម្គាល់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំមុន របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ប្រទេសកម្ពុជាបានជួបប្រទះការកើនឡើងនៃបញ្ហាទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងទំនិញធ្វើ ដំណើរក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ។ គម្រោងនេះ បញ្ជាក់ឡើងវិញថា ការសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពគឺជាគន្លឹះក្នុងការសម្រេចបាននូវនិរន្តរភាព លក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ ហើយនឹងបន្តចូលរួមជាមួយ អង្គភាពរបស់កម្មករ និងនិយោជក ដើម្បីជំរុញកិច្ចសន្ទនា និងយន្តការសម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់ និងចរចានៅកម្រិតរោងចក្រ និងថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់វិស័យវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ នៅឆ្នាំ២០២៥ គម្រោងថ្មី រយៈពេល៣ឆ្នាំ នឹងត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការដោយមានការគាំទ្រពីក្រសួងការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គមនៃប្រទេសកាណាដា ដែលអាចឱ្យគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអង្គភាពបច្ចេកទេសអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចផ្តល់ការគាំទ្រដល់រោង ចក្រ និងតាមវិស័យ ដើម្បីលើកកម្ពស់សេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ជាមួយនឹងភាពខុសគ្នា នៃការអនុវត្តនៅគ្រប់រាជធានី ខេត្ត។
- **ការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងការពង្រឹងអំណាច ៖** គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពយេនឌ័ររបស់ខ្លួនដែលត្រូវបានអភិវឌ្ឍជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងពង្រីកការបណ្តុះបណ្តាលអំពីអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ILO លេខ១៩០ ស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបំពាន នៅកន្លែងធ្វើការនៅទូទាំង បណ្តាញអធិការកិច្ចការងារ។ គម្រោង នេះ នឹងបន្តប្រើប្រាស់វិធីថ្មីៗគម្រោង អភិវឌ្ឍន៍ភាពជាអ្នកដឹកនាំដ៏ជោគជ័យរបស់ខ្លួននៅឆ្នាំ២០២៥ ដោយប្រើអន្តរាគមន៍តាមគោលដៅ ដើម្បីដោះស្រាយភាពលំអៀងយេនឌ័រ និងកសាងទំនុកចិត្តក្នុងចំណោមបុរស និងស្ត្រីក្នុងតួនាទីដឹកនាំ រោងចក្រ។ សមាសធាតុផ្សំមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងអនុវត្តគម្រោងសមភាពយេនឌ័រ និងការត្រឡប់ មកវិញ (GEAR) ដែលជាគំនិតផ្តួចផ្តើមបណ្តុះបណ្តាលឯកទេសដែលបង្កើតឡើងក្នុងគម្រោងការងារ កាន់តែប្រសើរ ដែលមានបំណងលើកកម្ពស់វឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់ស្ត្រីតាមរយៈ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេក ទេស និងជំនាញភាពជាអ្នកដឹកនាំ។
- **ការបន្តវិធីសាស្ត្រប្រកបដោយនវានុវត្ត និងភាពជាដៃគូដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រធានបទសំខាន់ៗ៖**

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងបន្តធ្វើនវានុវត្តថ្មីៗជាមួយនឹងវិធីសាស្ត្រ និងដៃគូដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាសំខាន់ៗនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ ការលើកកម្ពស់បរិយាកាសការងារ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនិងសុខភាពល្អគឺជាគន្លឹះក្នុងចំណោមបញ្ហាប្រធានបទទាំងនេះ ហើយកម្រិតខ្ពស់នៃការមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព ដែលបានចងក្រងជាឯកសារនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះសង្កត់ធ្ងន់លើអាទិភាពនេះ។ ដោយធ្វើការជាមួយ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងបន្តផ្តល់ការគាំទ្រដល់ដៃគូត្រីភាគី នៅពេលដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ធ្វើកំណែទម្រង់ច្បាប់សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ របស់ខ្លួននៅឆ្នាំ២០២៥។ ដោយប្រើទិន្នន័យ ពិសេសដែលប្រមូលបាននៅក្នុងការវាយតម្លៃ និងទំនាក់ទំនងដែលអាចទុកចិត្តបានជាមួយរោងចក្រ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងជួយជំរុញ ការសន្ទនាលើការដោះស្រាយភាពតានតឹងក្នុងចំនោមកម្មករ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ ទិន្នន័យរបស់គម្រោង អាចធ្វើឱ្យមានការស្រាវជ្រាវប្រកបដោយនវានុវត្តលើប្រធានបទនៃភាពតានតឹង បង្កដោយកម្តៅ និងហានិភ័យអាកាសធាតុចំពោះវិស័យកាត់ដេរ។ [9]គម្រោង នឹងពង្រីកការផ្តល់ជូនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលឌីជីថលតាមរយៈ BFC chatbot ពង្រីកធនធានដែលមានសម្រាប់កម្មករ - រួមទាំងអ្នកដែលនៅខាងក្រៅចំណុចតភ្ជាប់ទូទៅដូចជាគណៈកម្មាធិការកន្លែងធ្វើការ - លើប្រធានបទរួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលតាមឌីជីថល និងការការពារអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ។ នៅក្នុងបរិបទនៃកំណែទម្រង់ UN80 និងឧបសគ្គធនធានដែលរំពឹងទុក គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងផ្តោតលើការជំរុញភាពដៃគូជាមួយទីភ្នាក់ងារឯកទេសផ្សេងទៀតរបស់ អង្គការសហប្រជាជាតិ ដើម្បីជំរុញការងារសមរម្យនៅកម្ពុជា។ ភាពជាដៃគូមួយនោះ រួមមានកិច្ច សហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការយូណេស្កូ ដើម្បីលើកកម្ពស់អក្ខរកម្មកាន់តែច្រើនក្នុងចំណោមកម្មកររោងចក្រ។ គម្រោងនេះ ក៏នឹងបន្តចូលរួមជាមួយតួអង្គសង្គមស៊ីវិល ដូចជាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយមូលនិធិ AIP ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាផ្លូវថ្នល់ និងសុវត្ថិភាពធ្វើដំណើរក្នុងចំណោមកម្មកររោងចក្រ។

[9] Judd, J., Bauer, A., & Kuruvilla, S. (2023) ។ តំបន់ខ្ពស់ជាង? របាយការណ៍ទី១៖ ការវិភាគអាកាសធាតុរបស់ម៉ូដ និងឥទ្ធិពលរបស់វាចំពោះកម្មករ។ សាកលវិទ្យាល័យ Cornell, សាលា ILR, វិទ្យាស្ថានការងារសកល។ https://hdl.handle.net/1813/113627

ឧបសម្ព័ន្ធ

ក) សហគ្រាសកាត់ដេររួមបញ្ចូលនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ

8 Star Sportswear Ltd.
A & M Clothing Co., Ltd.
A.K.M Garment Co., Ltd (formerly K.A.M. Garment Co., Ltd.)
Aeta Apparel Co., Ltd.
Agile Sweater (Cambodia) Co., Ltd
Allied Max International (Cambodia) Co., Ltd.
Apex International (Cambodia) Ltd.(formerly Peace Glory (Cambodia) Manufacturing Co., Ltd)
Apple Apparel (Cambodia) Co., Ltd
Aroma Success Garment Co., Ltd.
Asia Dong Run Import Export Co., Ltd
Asia Pacific Dreamax Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Aster Sky Garment Co., Ltd.
Aurora Apparel (Cambodia) Co.,Ltd.
AW Cashmere (Cambodia) Co., Ltd. (formerly GW Rui Xing Co., Ltd.)
AWTEX Garment Co., Ltd.
AYC Garment Factory Co., Ltd. (formerly New Archid Garment Factory Ltd.)
Bayon Garment Factory Co., Ltd.
Beauty Silk Screen Limited
Beauty Silk Screen Limited (Branch 1)
Berry Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Best Beauty Company Limited.
Beswin Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Blossom Knitwear (Cambodia) Company Limited
Bo Hua B (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Bowker Garment Factory (Cambodia) Company Limited.
Brightness (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd.
Brilliant HK (Cambodia) Factory Co., Ltd.
C.F.C Garment Pty Co., Ltd.
Calacam Investment Co., Ltd.
Callisto Apparel (Cambodia) Co., Ltd
CAM Forever Co., Ltd.
Cambo H.D.Y.L Garment Co., Ltd.
Cambo Unisoll Ltd
Cambodian Pacific Home Fashion Co., Ltd
Cambodian Socks and Underwear Co., Ltd.
Cambodian Sunrise Garment Co., Ltd.
Cambodian Textiles Worldwide Phnom Penh Works Co., Ltd.
Cambodian Wuxi Jin Mao Garment Co., Ltd.
Camkaxin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Capital Garments Co., Ltd.
Caswell Apparel Co., Ltd.
Cathaya (Cambodia) Co., Ltd.
Cathaya Industry (Cambodia) Co., Ltd.
CB Kingtop Fashion Garment Co., Ltd. (formerly Tianyan International (Cambodia) Fashion Co., Ltd)
Cerie (Cambodia) Garment Co., Ltd
CG Glory (Cambodia) Manufacturing Company Limited. (formerly Ford Glory)
Champtex (Cambodia) Co., Ltd.
Cheng Shi Xin Manufacturing (Cambodia) Company Limited
Chenghaoshiye (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Chia Ho (Cambodia) Garment Industrial Co., Ltd
China Ting (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Chun Xue (Cambodia) Cashmere Textile Co., Ltd
Churi Garment Co., Ltd.
Cobest Second (Cambodia) Garment Co., Ltd. (formerly CS Goldway Textile (Cambodia) Co., Ltd)

Concept Creator Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
CPCG International Co., Ltd
CPPC Outdoor Wear (Cambodia) Co., Ltd.
Credstar Washing & Processing Co., Ltd
CSQ S. Ok Garment (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Jifa S. Ok Garment (Cambodia) Co., Ltd)
CWKH Garment (Cambodia) Limited
CWL AKT (Cambodia) Co., Ltd.
D & Blue (Cambodia) Co., Ltd.
Daeseung-Cambo Co., Ltd (formerly Mir Apparel World Co., Ltd)
Dali Garment International (Cambodia) Limited
Dali Garment International (Cambodia) Limited. (Branch 1)
Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.
Di Seta (Cambodia) Co., Ltd.
Din Ling Garment Co., Ltd.
Dongdu Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Ealytex (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Easetex (Cambodia) Co., Ltd
Eastex Garment Co., Ltd.
Eclat Textile (Cambodia) Co., Ltd
Elite (Cambodia) Co., Ltd
Eminent Garment (Cambodia) Limited
Eucloth International (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Ever Supra Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Evergreen Garment Co., Ltd.
Everlush Co., Ltd. (formerly Logwood Apparel Co., Ltd.)
Evermax Garment Accessories (Cambodia) Co., Ltd.
Ever-Synergy (Cambodia) Garments Co., Ltd.
F.U.G Garment (Cambodia) Co., Ltd
Fairdon (Cambodia) Limited
Fast Making Co., Ltd.
Fengfan (Cambodia) Co., Ltd.
Fitly Apparel Co., Ltd.
Flourish Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Foot Forward (Cambodia) Socks Co., Ltd
Footmark (Cambodia) Corporation
Foremart (Cambodia) Co., Ltd (formerly D & L Ultimate (Cambodia) Co., Ltd)
Forever Colour Garment Co., Ltd.
Forever FUG Garment Co., Ltd.
Fortuna International (Cambodia) Industry Co., Ltd.
Fu Hong Embroidery Co.,Ltd.
Fukki Apparel and Laundry Technology Co., Ltd.
Full Wealth Garment Co., Ltd.
Funday Garment Co., Ltd.
Fushun Cambo Fashion Co., Ltd.
G.W Greenways Textile Co., Ltd.
GDM Enterprise Co., Ltd.
General Enterprises Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
Genmei Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
G-Evergreat (Cambodia) Knitting Co., Ltd. (formerly G-Evergreen (Cambodia) Knitting Co., Ltd)
GG Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Gin-Sovann Fashion (Cambodia) Limited
Given Clothing Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Global Asia Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Glory Knitwear Ltd.
Golden Star Corporate Development (Cambodia) Co., Ltd
Goldfame Star Factory (Cambodia) Company Limited (formerly Goldfame Star Enterprises (Cambodia))
Good People (Cambodia) Ltd.
Good Plus (Cambodia) Manufacture Co., Ltd.
Grace Glory (Cambodia) Garment LTD
Grand DW Co., Ltd. (formerly Deuck Woo (Cambodia) Co., Ltd.)
Grand Textiles (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Grandtex International Co., Ltd.)

Grand Twins International (Cambodia) Plc.
Grandfield Industry Co., Ltd.
Great Bestway Manufacturing Co., Ltd.
Great New Talent Factory (Cambodia) Co., Ltd.
Great Zhenxin Garment Co., Ltd.
Green Meadow Development (Cambodia) Co., Ltd
Guo Tai Sheng Xing (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Guowoo (Cambodia) Co., Ltd.
Hai Long Far East Development (Cambodia) Co., Ltd
Haitan HB (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Haitan Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
Hand 7 Garment Co., Ltd.
Harmony Apparel Co., Ltd.(formerly Kie & Kie World Co., Ltd.)
HC Global Textile Co., Ltd.
He Li Tuo Knitting Co., Ltd
Heart Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
Helios Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Hen Yang (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Hengnan International Trading (Cambodia) Co., Ltd.
Hengwin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Hermo (Cambodia) Co., Ltd.
High Hope (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Hing Lee (Cambodia) Co., Ltd.
Hirota (Cambodia) Garment Co., Ltd
Hi-Synergy International Garments Co., Ltd
Hi-Tech Apparel (Cambodia) Co., Ltd
Hongs One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Horizon Outdoor (Cambodia) Co., Ltd
Hua Wu Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
Huakuan (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Humble Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Hung Hsing Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Hung Hsing Garment (Cambodia) Co., Ltd. (Laundry)
Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 1)
Hung Yueh Enterprise Co., Ltd.
Hwashin Print Co., Ltd.
Hyunwoocam Co., Ltd
I Apparel Ltd.
IK Apparel Co., Ltd
In Jae Garment Co., Ltd.
In Kyung Cambodia Co., Ltd.
Independence Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
Indochine Apparel (Cambodia) Ltd. (formerly Indochine Gawon (Cambodia) Ltd)
Inkyung Wondang Apparel Co., Ltd.
J S D Textile (Cambodia) Co.,Ltd.
J.A.K Garment Co., Ltd.
J.I.A Garment Co., Ltd.
Jade Sun Garment (Cambodia) Co., Ltd
JD & Toyoshima Co., Ltd II
JH Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Jia Jia He Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Jiangyao (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Jie Wei (Cambodia) Garment Factory Ltd.
Jin Feng Da (Cambodia) Printing Co., Ltd
Jin Yunjin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Jinmyung Garment Development Corp.
Joint Force Sporting Goods (Cambodia) Co., Ltd (formerly Tien Sung Garment (formerly Ming Jian))
Joyance International (Cambodia) Apparel Co., Ltd.
J-Star Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Jungkwang Evergreen Garment Co., Ltd.
JYH Firstex (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Shanghai Sunwin Firstex (Cambodia) Co., Ltd.)
K Fine (Cambodia) Garment Company Limited
Kang Da Garment Co., Ltd
Kaotex Garment Co., Ltd

Keme Garment (Cambodia) Co., Ltd.
KH Win Star Garment Co., Ltd.
King Lian (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd.
King Success Co., Ltd. (formerly E Garment Co., Ltd.)
KKN Apparel Co., Ltd.
Kunbo Style Apparel Co., Ltd.
L C Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Leading Star (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Li Kai (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Li Qiang Corp
Lianfa Hengyu (Cambodia) Garment Co., Ltd
Lin's Textile Co., Ltd.
Liu Tan International (Cambodia) Co.,Ltd
Lonso (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Lucida (Cambodia) Enterprise Co., Ltd
M & V International Manufacturing Ltd. (Kampong Chhnang)
Macox Manufacturing Co., Ltd
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd.
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 1)
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 3)
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. Branch 1 (MK2B)
Malaga Garment Factory Co., Ltd.
Man Ou Garment Co., Ltd
Mao Xing Yuan (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Marvel Garment Co., Ltd.
Master & Frank (Cambodia) Co., Ltd.
Medtecs (Cambodia) Corp.Limited
Meng Tong Garment Manufactory Ltd.
Meng Yan Garment Manufacturing & Wet Processing Ltd.
Meng Yee Garment Manufactory Co., Ltd.
Min Rong Garment Factory Co., Ltd.
Minmax Cambodia Co., Ltd
Moha Garments Co., Ltd.
Moon Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Moon Tai KJ (Cambodia) Co.,Ltd.
Morica Industry Co., Ltd
Morning Glory Garment Enterprise Co., Ltd (formerly South Bay Enterprise Co., Ltd.)
Movefast (Cambodia) Co., Ltd.
MT. Yeh's Garment (Cambodia) Co., Ltd
Naga Peace Corporation Limited
Nagapeace Corporation Limited. (Laundry)
Nasmi Industry Co., Ltd
NC Apparel (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Neo Meridian Industries & Meridian Industries)
New Era (Cambodia) Cashmere Textile Co., Ltd.
New Fuma Costume (Cambodia) Co., Ltd.
New Huamei Knitting & Clothing (Cambodia) Co., Ltd
New Rainbow (Cambodia) Co., Ltd.
New Wide (Cambodia) Garment Co., Ltd.
New Wide Apparel Co., Ltd.
New Wish Industrial Co., Ltd.
Nex-T Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Nine Sky Garments Co., Ltd.
Nissin Lotus Garment Co., Ltd.
NMD Embroidery (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Ming Der Embroidery (Cambodia) Co., Ltd.)
Nyan Kids (Cambodia) Ltd.
Nyan Kids (Cambodia) Ltd. 1 (formerly Smart Pea Garment Ltd 1)
Nyan Kids (Cambodia) Ltd.-2 (formerly Smart Pea Garment Ltd.)
Ocean Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Orange Manufacturing (Khmer) Co., Ltd
Orient Hongye (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
Orient International Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd
Outdoor Gear (Cambodia) Co., Ltd.

P P S E C Company Limited
Pacific Apparel Co., Ltd
Papillion Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Peninsula Apparel International Limited
Perfect Vision Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Pla Tina Co., Ltd. (formerly Hamon Grand International Co., Ltd.)
Polaris Apparel Co., Ltd. (formerly Lu Thai (Cambodia) Co., Ltd)
Powerful Riches Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Premier Tech Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Prestige Garment Co., Ltd.
Pristine Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Qingdao Roy Ne (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Qingdao Zhongmian (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
Quality Textiles Co., Ltd.
Quantum Apparel (Cambodia) Limited
Quantum Clothing (Cambodia) Ltd. (formerly New Island Clothing, Ltd.)
Quint Major Industrial Co., Ltd.
R.K.T (Cambodia) Co., Ltd.
Reliable Source Industrial (Cambodia) Co., Ltd
Remonda (Cambodia) Apparel Co., Ltd.
Ronchester Inc.
Rong Win Garment Co., Ltd.
Runsing Knitting International Co., Ltd.
S W J (Cambodia) Garment Co., Ltd.
S.Y Embroidery Co., Ltd
Sabrina Garment Mfg Corp.
Saier (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Samil Cambo Co., Ltd. (formerly Direct Int'l & ACE Apparel)
Seduno Cambo Knitting Co., Ltd
Seduno Investment Cambo Fashion Co., Ltd.
Seeds Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Sees Global (Cambodia) Co., Ltd.
Senyiyao International (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Sew Good Garment Co., Ltd.
Shanda (Cambodia) Textile Co., Ltd.
Sheico (Cambodia) Co., Ltd.
Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd
Shen Da Heng Yuan Garment Co., Ltd.
Sheng Huang Industries Co., Ltd
Shuang Li (Cambodia) Garment Co., Ltd
Shuang Li One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Silver Age Knitting Co., Ltd.
Sincere Season (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Sinodex Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Sinokh Perfect Garment Co., Ltd. (formerly Ginwin Industry (Cambodia) Co., Ltd (Branch 2))
Sinoproud Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Six Plus Industry Co., Ltd.
Sky Clothing (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Sigil (Cambodia) Garment Manufacturing Co., Ltd)
Skyline Apparel Co., Ltd
Skytex Silk Screen Co., Ltd
Skyworth Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Soho Sheng He (Cambodia) Garment Co., Ltd (formerly Fong Yean (Cambodia) Garment Co., Ltd.)
Solamoda (Cambodia) Garments Co., Ltd
Son Keng Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
Sound 868 Co., Ltd.
Southland (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Universal Apparel)
Splendid Chance International Ltd.
Splendor Industry Co., Ltd.
Sportex Industry Co., Ltd.
Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd. (Branch 1)
Steps Footsocks Asia Co., Ltd
Sun Hsu Garment Co., Ltd
Sun World Garment Co., Ltd.

Sunicon (Cambodia) Apparel Co., Ltd.
Suo Feiya (Cambodia) Apparel Co., Ltd.
Super Link Fashions (Cambodia) Co., Ltd
Surpassing Garment Factory Co., Ltd.
Suzen (Cambodia) Industrial Co., Ltd.
Swany (Cambodia) Corporation
SYSG Garment Company Limited (formerly Bing Win Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
T & K Garment Industry Co., Ltd.
T.F.G (Cambodia) Garment Co., Ltd.
T.K. Garment Sisophon Co., Ltd
T.S Sport (Cambodia) Co., Ltd.
Tae Young (Cambodia) Co., Ltd.
Taieasy International Co., Ltd
Tainan Enterprises (Cambodia) Co., Ltd.
Tao and Kiven Garment Co., Ltd.
Taral International Co., Ltd.
Texson (Cambodia) Knitting Washing Dyeing & Printing Co., Ltd.
Textstar Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Tiens Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Tiner Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Top Centre Manufacturing Ltd.
Top Ningbo Fashion Co., Ltd. (formerly Top Yuhu (Cambodia) Co., Ltd.)
Top Silver Limited (Head)
Top Sports Textile Ltd.
TOWA (Cambodia) Co., Ltd.
Toyoki Apparel (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Golden Apparel (Cambodia) Ltd.)
Trax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Trimax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Tung Choi Fashion Technology
TY Fashion (Cambodia) PLC. (formerly No.4 and No.5)
U-Knits (Cambodia) Co., Ltd
Unity Fashion Cambo Co., Ltd
V.C.O.F.F Apparel Co., Ltd.
Vanco Industrial Co., Ltd.
Vicmark Fashions (Cambodia) Co., Ltd.
Vonammy (Cambodia) Garment Co., Ltd
W.Embellishment Ltd.
W.L Wei Lian Garment Co., Ltd.
Walt Technology (Cambodia) Co., Ltd.
Wan He Da Manufacturing Company Limited (Merged with Jit Textiles Limited)
Wan Jia Hao Knitting Co., Ltd.
Wedge Global Apparel Co., Ltd.
Wellson Global Co., Ltd.
Win Sheng Garment Process Finish Co., Ltd.
Winas Garment Co., Ltd
Wincam Corporation
Wing Ying (Cambodia) Garment Factory Ltd.
Winsand Garment & Woolen Knitting Factory Co., Ltd.
Wintai Sock Manufacture Ltd (formerly Blossom Century (Cambodia) Ltd.)
WTX Leading Fashion Co., Ltd.
WTX Leading Fortune Co., Ltd.
X.Y.H. (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xin Hai Tong Clothing (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Wanshen Clothing (Cambodia) Co., Ltd)
Xin Hongrui (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xin Lan (Cambodia) Garment Company Limited
Xin Li Fang (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xin Yunfeng (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Xinyao Union (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xinyongsheng Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Xo Tex Industrial Co., Ltd.
XSLJ (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xue Da (Cambodia) Dongsheng Textile Garments Co., Ltd
Yakjin (Cambodia) Inc.
Yi Da Manufacturer Co., Ltd
Ying Yi Industry Co., Ltd. (formerly Perfecta (Cambodia) Garment Co., Ltd)

YLD Garment (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Jifa Huahe (Cambodia) Knitting Co., Ltd.)
YNTEX Co., Ltd.
Yong De Wei Garment PTY LTD
Yorkmars (Cambodia) Garment MFG Co., Ltd.
Yorks (Cambodia) Co., Ltd.
You Li International (Cambodia) Garment Co., Ltd
You Qi Silkscreen Co., Ltd (formerly S.A.C. Co., Ltd.)
Young Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
YTC Corporation.
Yun Ter Garment Co., Ltd. (formerly Hui Yuan Garment Co., Ltd)
Zhen Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Zheng Yong Garment Factory (Branch 1)

ខ) សហគ្រាសសម្ភារៈធ្វើដំណើរ និងកាបូបរួមបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះ

Kai Neng Leather Products (Cambodia) Co., Ltd.
Shun Xin Luggage Industry (Cambodia) Co.,Ltd.
Changhui (Cambodia) Handbag MFR. Co., Ltd.
Ming Fai Enterprise (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Teng Xun Limited)
Nanwang Travel Goods Co., Ltd.
Sun Shui Shing Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
Zhuo Jia (Cambodia) Leather Co., Ltd.
Ventura Leatherware MFY (CD) Co., Ltd.
Yu Yue Handbag Co., Ltd.
Siglo (Cambodia) Co., Ltd
Shui Yat A (Cambodia) Co., Ltd.
Shining (Cambodia) Belt & Bag Co., Ltd.
Superl (Cambodia) Co., Ltd.
G.C.H International Trade Co., Ltd.
PRINTX GP (Cambodia) Factory Co., Ltd.
Winning Dragon Leatherware (Cambodia) Co., Ltd.
Monopia (Cambodia) Co., Ltd.
Trinity Handbags Co., Ltd.
Wah Sun HK Factory (Cambodia) Co., Ltd.
Park Handbag (Cambodia) Co., Ltd.
Hip Keung (Cambodia) Manufacturing Co., Ltd.
Charmgo (Cambodia) Co., Ltd.
Yonghengxing Leather (Cambodia) Co., Ltd.
CNDEGRE International (KH) Co., Ltd.
Airsun Leather Goods (Cambodia) Company Limited.
Hanton Luggage (Cambodia) Co., Ltd.
Soki Bag & Accessories (Cambodia) Co., Ltd.
Gazelle International (Cambodia) Co., Ltd.
Wam Fa Handbag (Cambodia) Co., Ltd.
Green Bag (Cambodia) Co., Ltd.
Wilson Leather (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 3)
Jun Yip International (Cambodia) Co., Ltd.
Case Si Travel Products Co., Ltd.
Milanna Leatherware M.F.Y (Cambodia) Co., Ltd.
Sun Grace Sports (Cambodia) Co., Ltd
Elite Win (Cambodia) Co., Ltd.
Wholly Well Handbags Manufacturing Company Limited.
Jie Rui Feng (Cambodia) Leather Co., Ltd.
Ireach Factory (Cambodia) Co., Ltd.
Hoplok (Cambodia) Co., Ltd.
JP Sunny Products Co., Ltd.
Wam Fa Leather Co., Ltd.
Starite (Cambodia) Co., Ltd.
Paron International (Cambodia) Limited

Hing Ngai Leatherware (Cambodia) Factory Ltd.
Canpak (Cambodia) Co., Ltd.
Hong Cen Max Leather Products Co., Ltd.
Quan Ming Handbag (Cambodia) Industrial Co., Ltd.
Wilson Leather (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 2)
Sheng He Leisure Bag (Cambodia) Co., Ltd.
JS Leather Collection Phnom Penh Co., Ltd.
Yumark Pacific (Cambodia) Co., Ltd.
Simone ACC. Collection (Cambodia) Co., Ltd.
Goodmate (Cambodia) Headwears Co., Ltd.
D'Luxe International Co., Ltd.
Fidelity (Cambodia) Handbag Factory Co., Ltd.
T & L (Cambodia) Handbags Industrial Co., Ltd.
HK Burltex Manufactory Co., Ltd.
Sparkbags (Cambodia) Co., Ltd.
JS Leather Collection Phnom Penh Co., Ltd. (Branch 1)
Niu Geng Di (Cambodia) Co., Ltd.
YS Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd.
Clotho (Cambodia) Co., Ltd.
MCbag Co., Ltd.
Zhejiang Hengfeng Top Leisure (Cambodia) Co., Ltd.
Encreative KF1 Co., Ltd.
Yinxing (Cambodia) Handbags & Accessories Co., Ltd.
Cambodian Staywild Sports Co., Ltd.
New Glory Bags & Luggage (Cambodia) Co., Ltd.
Integrity Crafts & Designs Co., Ltd.
Fasion Houseware (Cambodia) Co., Ltd.
Cambodian Longwan Light Industry Co., Ltd.
Hathor International (Cambodia) Co., Ltd.
Peevi Industry (Cambodia) Co., Ltd.
Liefeng Outdoors (Cambodia) Co., Ltd.

គ) វិធីសាស្ត្រ និងដែនកំណត់

ការវាយតម្លៃរោងចក្រ៖ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ Better Work ធ្វើការវាយតម្លៃរោងចក្រ ដើម្បីតាមដានការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន និងច្បាប់ការងារជាតិ។ របាយការណ៍ វាយតម្លៃ បង្ហាញពីរបកគំហើញពីការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ដែលបន្ទាប់មកត្រូវបានប្រើដើម្បីជួយ រោងចក្រកំណត់ចំនុចដែលត្រូវការ ការកែលម្អ។ ការប្រមូល និងរាយការណ៍ទិន្នន័យទាំងនេះក្នុងរយៈពេលមួយ ជួយឱ្យរោងចក្របង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ពួកគេ ក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ។

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ Better Work រៀបចំការរាយការណ៍ជាប្រាំបីផ្នែក។ ប្រាំផ្នែកដំបូងមាន ស្តង់ដាការងារជាមូលដ្ឋានរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ILO - ពលកម្មកុមារ ការរើសអើង ការងារដោយបង្ខំ និងសេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួម សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ។ ស្តង់ដាទាំងនេះការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន នៅកន្លែងធ្វើការក្រោមអនុសញ្ញាជាមូលដ្ឋានទាំងដប់របស់ ILO ។ ផ្នែកដែលនៅសេសសល់រួមមាន - ការផ្តល់សំណង កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស និងពេលវេលាធ្វើការ - ស្ថិតនៅក្រោម លក្ខខណ្ឌការងារ។

ចំណុច អនុលោមភាពសម្រាប់ផ្នែកទាំងនេះរួមបញ្ចូលភាពខុសគ្នានៅក្នុងច្បាប់ជាតិ អាស្រ័យលើ ប្រទេសដែលប្រតិបត្តិ។ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ បង្កើតស្តង់ដាផ្អែកលើស្តង់ដាអន្តរជាតិ និងបទពិសោធន៍ល្អៗនៅក្នុងតំបន់ ដែលច្បាប់ជាតិមិនគ្របដណ្តប់ ឬគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ។ បន្ទាប់មកផ្នែកទាំងប្រាំបីត្រូវបានបែងចែកទៅជាចំណុចអនុលោមភាព ហើយចំណុចអនុលោមភាពនីមួយៗរួមមានសំណួរមួយចំនួន ដែលអាចប្រែប្រួលទៅតាមប្រទេស។

ការគណនាការមិនអនុលោមតាម៖ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ គណនាអត្រាការមិនអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់រោងចក្រនីមួយៗ ហើយរាយការណ៍នៅក្នុងរបាយការណ៍រោងចក្រនីមួយៗ។ អត្រាការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ត្រូវបានរាយការណ៍សម្រាប់ចំណុចអនុលោមភាពនីមួយៗ ហើយចំណុចអនុលោមភាពនីមួយៗ ត្រូវបានរាយការណ៍ថាមិនអនុលោមតាម ប្រសិនបើសំណួរមួយ ឬច្រើនបង្ហាញភស្តុតាងថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់នោះ។

ដែនកំណត់នៃការវាយតម្លៃគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃរោងចក្រលម្អិត គឺផ្អែកតែ លើអ្វីដែលត្រូវបានអង្កេត ស៊ើបអង្កេត និងវិភាគ ក្នុងអំឡុងពេលចុះទស្សនកិច្ចវាយតម្លៃតែប៉ុណ្ណោះ។ មុនពេលរបាយការណ៍ក្លាយជារបាយការណ៍ផ្លូវការ រោងចក្រត្រូវបានផ្តល់រយៈពេលមួយដើម្បីផ្តល់មតិកែលម្អ និងការបំភ្លឺ ដែលក្នុងករណីខ្លះ ប៉ះពាល់ដល់ភាសានៅក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយ។ បញ្ហាមួយចំនួននៅតែពិបាកក្នុងការវាយតម្លៃនិងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយឯករាជ្យ។ កម្រិតអក្ខរកម្មទាបរបស់កម្មកភាគច្រើន អាចប៉ះពាល់ដល់ភាពត្រឹមត្រូវនៃឯកសារទាក់ទងនឹងការយល់ព្រមរបស់កម្មករ សម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ការរក្សាទុកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន នីតិវិធីផ្សេងៗ និងសិទ្ធិការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណា ដើម្បីជំនះដែនកំណត់បែបនេះ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយកម្មករ និងគណៈគ្រប់គ្រង គឺត្រូវត្រួតពិនិត្យ តាមរយៈគំរូកិច្ចសំភាសន៍តំណាង និងឯកសារផ្សេងៗដែលរក្សាទុកនៅរោងចក្រ។

ដែនកំណត់នៃការគណនាការមិនអនុលោមតាម៖ ការរៀបចំប្រព័ន្ធគោលពីរនៃចម្លើយ 'បាទ ឬទេ' សម្រាប់ការអនុលោមតាមច្បាប់ បានកម្រិតលទ្ធភាពនៃគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ពីការដាក់ជាលេខបង្ហាញពីភាពធ្ងន់ធ្ងរ នៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ និងមិនអំណោយផលដល់ការទទួលបានពីព័ត៌មានពីកម្រិត នៃការមិនអនុលោម តាមច្បាប់។ ជាឧទាហរណ៍ រោងចក្រអាចមានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយ ប៉ុន្តែ ប្រហែលជានៅតែមិនមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ចាត់ថាមានអនុលោមភាពទេ។ ខណៈពេលដែលសូចនាករជាលក្ខណៈសរុប និងតឹងរ៉ឹង អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់គឺមានប្រយោជន៍សម្រាប់ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ដើម្បីប្រៀបធៀបទិន្នន័យនៅតាមប្រទេសនានា និងមានគំនិតទូទៅមួយចំពោះផ្នែកដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ នៅក្នុងឧស្សាហកម្ម។ ជាញឹកញយ វាហួសពីលទ្ធភាពនៃលេខបែបនេះ ដើម្បីចាប់យកបញ្ហាជាក់លាក់ដែលបាន សង្កេតឃើញក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃរោងចក្រ។ ដូច្នោះហើយ វាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការពិនិត្យមើលតាមផ្នែក និងចំនុចអនុលោមភាព នៅក្នុងព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែម ដើម្បីបង្កើតការយល់ដឹង

កាន់តែទូលំទូលាយ អំពីឧស្សាហកម្ម និងអត្រាការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជារួម និងដើម្បីយល់ពីហេតុផលជាក់លាក់ចំពោះការរំលោភបំពានផ្សេងៗ (ដូចបានបង្ហាញ)។