

A woman with dark hair tied in a bun with a black flower clip, wearing a red headband and a yellow long-sleeved shirt, is focused on operating a sewing machine. She is wearing dark gloves. In the background, other workers in red and yellow hard hats are visible in a factory setting. A large, dark red diagonal graphic element is overlaid on the left side of the image, containing white and yellow text.

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២៥

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្ម

ការរកឃើញនៅកម្រិតពេងចក្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

មាតិកា

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ.....	3
សេចក្តីផ្តើម	5
ទិដ្ឋភាពរួមនៃឧស្សាហកម្ម	7
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ជាតួលេខ	10
ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្មឆ្នាំ២០២៥: បេកគំហើញនៅកម្រិតរោងចក្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗ.....	10
i. សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព	12
ii. ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ.....	16
iii. ការរើសអើង	18
iv. សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	20
v. ការផ្តល់សំណង	27
vi. កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស.....	32
vii. ពេលវេលាធ្វើការ.....	36
ជំហានបន្ទាប់	39
ឧបសម្ព័ន្ធ ១: វិធីសាស្ត្រ ទិន្នន័យ និងដែនកំណត់នៃការវាយតម្លៃអនុលោមភាព.....	42
ឧបសម្ព័ន្ធ ២: ទិដ្ឋភាពរួមលម្អិតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់.....	47
ឧបសម្ព័ន្ធ ៣: រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ២០២៥	55
ឧបសម្ព័ន្ធ ៤: រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ២០២៥	62

រូបភាព

រូបភាព 1 ការនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ(២០២៥) គិតជាពាន់លាន ដុល្លារអាមេរិក.....	7
រូបភាព 3 គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទិន្នន័យសង្ខេប (ទិន្នន័យពីឆ្នាំ ២០២៥).....	10
រូបភាព 2 ទីតាំងរបស់រោងចក្រដែលចូលរួមទាំង ៧៩៧	10
រូបភាព 4: ការមិនអនុលោមតាមចំណុចអនុលោមភាពក្នុងឆ្នាំ 202៥	26
រូបភាព 5: ការប្រែប្រួលភាពមិនអនុលោមក្នុងផ្នែកផ្តល់សំណង នៅចន្លោះឆ្នាំ២០១៨ និង ២០២៣	32

តារាង

តារាង 1: សេរីភាពសហជីព និង ការចរចាជាសមូហភាព.....	14
តារាង 2: ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	21
តារាង 3: ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន.....	22
តារាង 4: ការការពារកម្មករ.....	23
តារាង 5: បរិយាកាសការងារ.....	24
តារាង 6: ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	29
តារាង 7: ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	30
តារាង 8: កិច្ចសន្យាការងារ.....	33
តារាង 9: ការបញ្ឈប់ការងារ.....	33
តារាង 10: ភាពពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា	34
តារាង 11: ការងារថែមម៉ោង.....	36
តារាង 12: ការឈប់សម្រាក	37
តារាង 13: ធ្វើការថែមម៉ោង	37

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទទួលបានការគាំទ្រដោយដៃគូ ដូចខាងក្រោម៖

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC)
- រដ្ឋាភិបាល កាណាដា (ក្រសួងការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម)
- រដ្ឋាភិបាល អូស្ត្រាលី (ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម)
- រដ្ឋាភិបាល អាល្លឺម៉ង់ (ក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍សហព័ន្ធ និង GIZ, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)^១

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរកម្រិតសកល ទទួលបានការគាំទ្រដោយម្ចាស់ជំនួយសំខាន់ៗ ដូចខាងក្រោម (តាមលំដាប់តួអក្សរ)៖

- ប្រទេសអូស្ត្រាលី (ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម)
- ប្រទេសកាណាដា ESDC
- សហភាពអឺរ៉ុប (NDICI – Global Europe)

- ប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ (ក្រសួងសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍សហព័ន្ធ និង GIZ, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit)
- ប្រទេសហូឡង់ (ក្រសួងការបរទេស)
- ប្រទេសស្វីស (លេខាធិការដ្ឋានកិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច)។

សេចក្តីផ្តើម

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) គឺជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ក្រោមកិច្ចសហការជាដៃគូរវាងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) ។ ក្នុងនាមជាគម្រោងលេចធ្លោរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ប្រមូលផ្តុំភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ ដើម្បីបង្កើនការគោរពសិទ្ធិការងារ ធ្វើឱ្យប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងជំរុញការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល ដោយផ្ដោតជាពិសេសលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូងក្នុងឆ្នាំ២០០១ ហើយជាគម្រោងមួយ ដែលបាននាំដំណើរការយូរ ជាងគេ ដោយគាំទ្រដល់វិស័យនាំចេញកាត់ដេរសំខាន់របស់កម្ពុជា ក៏ដូចជារោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប និងស្បែកជើង។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) បម្រើជាចលករក្បាលនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (GFT) និងកម្មករដែលបម្រើការក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងនេះ ដោយផ្តល់នូវការវិភាគផ្នែកលើកស្ទួយទាន់ពេលវេលា សម្រាប់ជំនួយដល់ការឆ្លើយតបរបស់រដ្ឋាភិបាល និងគាំទ្រដល់ទំនុកចិត្តរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងអំឡុងពេលនៃការប្រែប្រួលសេដ្ឋកិច្ចសកល និងភាពមិនប្រាកដប្រជាសម្រាប់វិស័យនេះ។ ផ្អែកលើបទពិសោធន៍ការងារជាយូរមកហើយនៅក្នុងវិស័យនេះ គម្រោង BFC ដំណើរការនៅកម្រិតជាច្រើន រួមទាំងក្នុងចំណោមសហគ្រាស ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិ និងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលនៅថ្នាក់ជាតិ និងតាមវិស័យ។ គម្រោងនេះរៀបចំរបាយការណ៍សម្រាប់សាធារណៈជនជាទៀងទាត់ ដើម្បីសង្ខេបបច្ចុប្បន្នភាពនៃឧស្សាហកម្ម និងបង្ហាញពីការរកឃើញចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់តាមរយៈការវាយតម្លៃសហគ្រាស និងសកម្មភាពជាបន្តបន្ទាប់ដែលបានធ្វើឡើងក្នុងចំណោមសហគ្រាស និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ ដើម្បីដោះស្រាយការមិនអនុលោមតាមច្បាប់ និងជំរុញវិស័យ GFT ។

ផ្អែកលើការងារចូលរួមរបស់ខ្លួននៅកម្រិតរោងចក្រ គម្រោង BFC ជួយដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមជាប្រព័ន្ធដោយផ្តល់ព័ត៌មាន និងសម្របសម្រួលដំណោះស្រាយពហុភាគី ដែលអាចដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តទូទាំងវិស័យ។ គម្រោងប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងការយល់ដឹងដែលទទួលបានតាមរយៈវិធីសាស្ត្រចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្រ ចំពោះបញ្ហាជាប្រព័ន្ធនានា រួមទាំងបញ្ហាប្រឈមជាយូរមកហើយដែលទាក់ទងនឹងសេរីភាពសហជីព អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ និងសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ ក៏ដូចជាបញ្ហាដែលកំពុងកើតមានដូចជា ការកើនឡើងនៃភាពតានតឹងដោយសារកម្ដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅ គម្រោង BFC បានពន្លឿនការផ្លាស់ប្តូរយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនពីការផ្តល់សេវាដោយផ្ទាល់តែមួយមុខ ឆ្ពោះទៅរកការកសាងសមត្ថភាព និងប្រព័ន្ធដែលត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ ដំណើរការប្រព័ន្ធប្រតិបត្តិការថ្នាក់ជាតិក្នុងរយៈពេលវែង ដើម្បីលើកកម្ពស់អនុលោមភាព និងជំរុញភាពប្រកួតប្រជែង។ គម្រោងនេះបានពង្រឹងភាពជាដៃគូឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដោយមានគោលដៅជំរុញហួសពីកិច្ចសហការលើសកម្មភាពនីមួយៗ ឆ្ពោះទៅរកការផ្ទេរចំណេះដឹងថ្នាក់ស្ថា

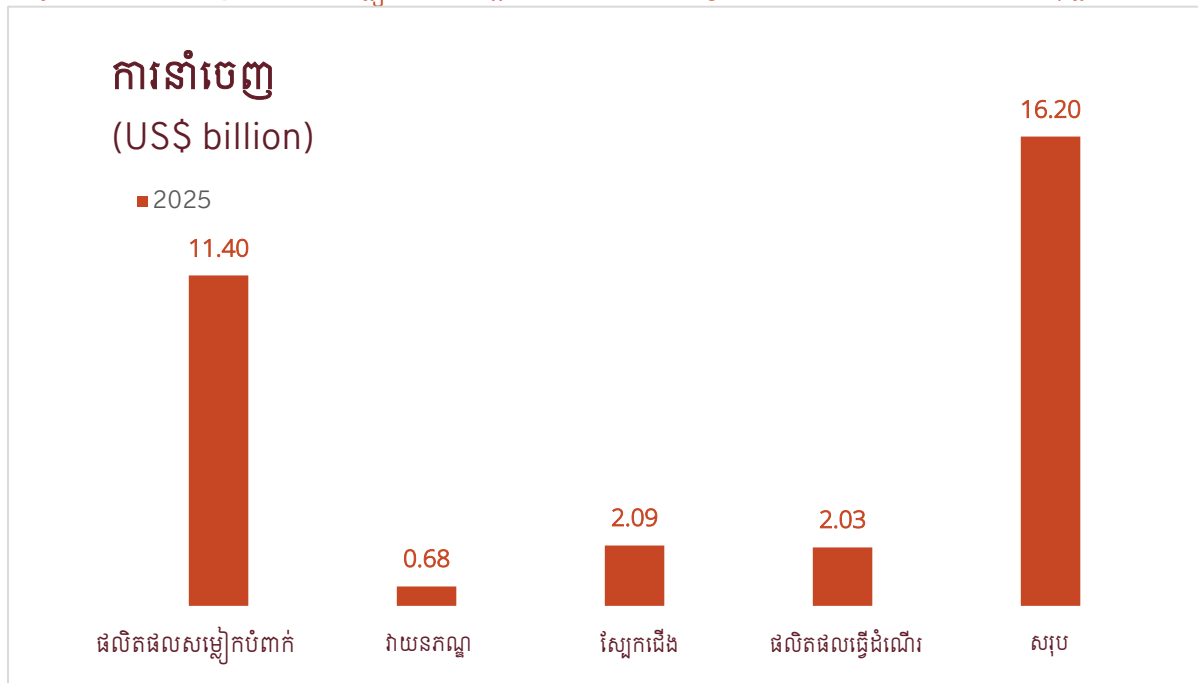
ប៉ន ការធ្វើផែនការរួមគ្នា និងការផ្លាស់ប្តូរជាបណ្តើរៗនូវឧបករណ៍ សមត្ថភាពបណ្តុះបណ្តាល និងវិធីសាស្ត្របច្ចេកទេស។

ការបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់គម្រោង BFC លើកនេះ រៀបរាប់លម្អិតអំពីភស្តុតាងដែលប្រមូលបានពីការចូលរួមរបស់រោងចក្រក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ រួមទាំងទិន្នន័យស្តីពីអនុលោមភាព ដែលប្រមូលបានពីការវាយតម្លៃរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ៤២១ លើក និងការវាយតម្លៃរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ចំនួន ៩៦ លើក រួមជាមួយនឹងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពសេវាប្រឹក្សាយោបល់ពីរោងចក្រចំនួន ២៤៧ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលបានបញ្ចប់វគ្គសេវាប្រឹក្សានៅឆ្នាំ ២០២៥។ នៅក្នុងផ្នែកស្តីពីអនុលោមភាពតាមប្រធានបទនីមួយៗ របាយការណ៍នេះផ្តល់ការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលគម្រោងនេះប្រើប្រាស់ទិន្នន័យ និងបទពិសោធន៍ដែលប្រមូលបានតាមរយៈការចូលរួមរបស់រោងចក្រ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការសន្ទនាតាមវិស័យ និងសកម្មភាពក្នុងនាមភាគីពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូសំខាន់ៗ។ ជាចុងក្រោយ របាយការណ៍នេះលេចឱ្យឃើញចំណុចជាអាទិភាពដែលនឹងដឹកនាំការងាររបស់គម្រោង BFC ជាមួយដៃគូ នាពេលមុខ។

ទិដ្ឋភាពរួមនៃឧស្សាហកម្ម

ចាប់តាំងពីរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំចុងក្រោយរបស់គម្រោង BFC មក វិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅជុំវិញសកលលោកបន្តប្រឈមមុខនឹងភាពមិនប្រាកដប្រជាយ៉ាងខ្លាំង ដែលជំរុញដោយការប្រែប្រួលសេដ្ឋកិច្ចសកល និងភាពតានតឹងភូមិសាស្ត្រនយោបាយ។ ទោះបីជាកំពុងជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមក៏ដោយ វិស័យ GFT របស់កម្ពុជានៅតែបង្ហាញពីគុណទីដ៏សំខាន់នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ទិន្នន័យពីអត្តនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករនៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្ហាញថា ក្នុងត្រីមាសទី ១ នៃឆ្នាំ ២០២៦ វិស័យ GFT រកចំណូលបាន ៣,៧៥ ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកពីការនាំចេញ ដែលកើនឡើងជិត ៨ ភាគរយ ធៀបនឹងរយៈពេលដូចគ្នាក្នុងឆ្នាំ ២០២៥^១។ ចំណូលនេះស្មើនឹង ៤៦ ភាគរយនៃការនាំចេញសរុបក្នុងរយៈពេលនោះ ស្របតាមនិន្នាការក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ដែលឧស្សាហកម្មនេះតែងតែរួមចំណែកពាក់កណ្តាលដល់ចំណូលសរុបពីការនាំចេញ^២។ ចំណុចនេះរំលេចឱ្យឃើញការយកលំនាំតាមទិន្នផលដ៏សំខាន់ក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ នៅពេលដែលការនាំចេញ GFT សរុបកើនដល់ ១៦,២ ពាន់លានដុល្លារសម្រាប់អំឡុងឆ្នាំនោះ។ ការប៉ាន់ប្រមាណនាពេលថ្មីៗនេះពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) បង្ហាញថា វិស័យ GFT មានក្រុមហ៊ុនជាង ១.៨០០ ដែលជាមួយ បានផ្តល់ការងារដល់កម្មករ ១,១១ លាននាក់ ក្នុងនោះប្រហែល ៧៥ ភាគរយជាស្ត្រី។ សហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុបនៅតែជាទីផ្សារនាំចេញចម្បង។

រូបភាព 1 ការនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (២០២៥) គិតជាពាន់លានដុល្លារអាមេរិក



¹ Khmer Times. (April 20, 2026). Cambodia's GFT exports earn \$3.75 billion in Q1. Khmer Times. <https://www.khmertimeskh.com/501882148/cambodias-gft-exports-earn-3-75-billion-in-q1/>

² Consolidated data from General Department of Customs and Excise

តួនាទីគន្លឹះនៃទីផ្សារនាំចេញសម្រាប់វិស័យ GFT របស់កម្ពុជា បង្ហាញពីភាពងាយរងគ្រោះ នៅពេលដែល ទីផ្សារពាណិជ្ជកម្មប្រៃជាមិនអាចទាយទុកមុនបាន ដូចជាក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ នៅពេលដែលវិស័យនេះបានជួបប្រទះ ភាពមិនប្រាកដប្រជាយ៉ាងខ្លាំងលើអត្រាពន្ធ ដែលអនុវត្តចំពោះការនាំចេញទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ដែលជា គោលដៅនាំចេញធំបំផុតរបស់កម្ពុជា។ សហរដ្ឋអាមេរិកបានប្រកាសជាលើកដំបូងនូវការអនុវត្តពន្ធបដិការក្នុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០២៥ ដែលរួមបញ្ចូលការដាក់ស្នើអត្រាពន្ធ ៤៩ ភាគរយសម្រាប់កម្ពុជា ដែលជាអត្រាពន្ធខ្ពស់បំផុត មួយនៅលើពិភពលោក។ ការចរចាជាបន្តបន្ទាប់បានកាត់បន្ថយអត្រាពន្ធនេះមកត្រឹម ៣៦ ភាគរយ និងទីបំផុតមក ត្រឹម ១៩ ភាគរយ ក្រោមលក្ខខណ្ឌកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី ដែលសម្រេចបានក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ ២០២៥។ ពន្ធ ១៩ ភាគរយ នៅតែជាអត្រាខ្ពស់ ប៉ុន្តែរក្សាបាននូវភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជា បើធៀបនឹងប្រទេសប្រហាក់ ប្រហែលគ្នាក្នុងតំបន់។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានធ្វើការអង្កេតរហ័សចំនួនពីរលើក ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែល ចូលរួមក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ ដើម្បីស្វែងយល់កាន់តែច្បាស់ពីតថភាពអាជីវកម្មសម្រាប់សហគ្រាស^៣។ អ្នកឆ្លើយតបនៅ ក្នុងការអង្កេតចុងក្រោយបានបញ្ជាក់ថា ទំហំនៃការបញ្ជាទិញនៅតែរក្សាបានអត្រាថេរសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនភាគច្រើន ទោះបីជាមានក្រុមហ៊ុនតិចតួចបង្កស្មារតី ដែលបានរាយការណ៍ពីការថយចុះការបញ្ជាទិញដោយសារពន្ធ និងភាព មិនច្បាស់លាស់នៃតម្រូវការនាពេលអនាគតក៏ដោយ។ ទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញភាគច្រើននៅរក្សាបាន ដោយក្រុមហ៊ុននាំចេញមួយចំនួនកំពុងស្វែងរកទីផ្សារថ្មី។ សម្ពាធផ្លូវនៅបន្តដដែល ខណៈដែលអ្នកបញ្ជាទិញមួយ ចំនួនទាមទារឱ្យបញ្ចុះថ្លៃកាន់តែច្រើនលើការបញ្ជាទិញ។ ការអង្កេតទាំងពីរលើកក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ បង្ហាញឱ្យឃើញ ភាពប្រសើរឡើងនៃសុទិដ្ឋិនិយមជាមួយរបស់រោងចក្រ ដែលមានន័យថា រោងចក្រមានទំនុកចិត្តកាន់តែខ្លាំងក្នុងការ សម្របខ្លួនទៅនឹងការវិវត្តនៃទិដ្ឋភាពប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ ការរំខានដល់ការងារនៅមានតិចតួច ប៉ុន្តែមានការលើក ឡើងពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក រួមមានកង្វះកម្មករដែលមានជំនាញ និងអត្រាខ្ពស់នៃការផ្លាស់ ប្តូរការងារ ទោះបីជាមានលំហូរចូលនៃពលករចំណាកស្រុកដែលវិលត្រឡប់មកវិញ ទៅក្នុងទីផ្សារការងារក្នុងស្រុក ក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ ក៏ដោយ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) បានប៉ាន់ប្រមាណថាមានពលរដ្ឋខ្មែរ ចំនួន ១,២ លាននាក់ កំពុងធ្វើការនៅប្រទេសថៃ និងបានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ដល់ប្រាក់សរុបចំនួន ២,៩៥ ពាន់ លានដុល្លារអាមេរិក ដែលបានធ្វើមកប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៤។ ជម្លោះព្រំដែនជាមួយប្រទេសថៃបានបណ្តាល ឱ្យមានពលករចំណាកស្រុកប្រមាណ ៩០០.០០០ នាក់ វិលត្រឡប់មកវិញភ្លាមៗ នៅចន្លោះខែកក្កដា និងខែតុលា ឆ្នាំ ២០២៥ ដែលបានដាក់សម្ពាធមិនធ្លាប់មានទៅលើទីផ្សារការងារក្នុងស្រុក និងគ្រួសារដែលពឹងផ្អែកលើប្រាក់ធ្វើ មកផ្ទះ។ ជាទូទៅ កម្មករដែលធ្វើចំណាកស្រុក និងក្រោយមក វិលត្រឡប់មកវិញ អាចបន្តប្រឈមមុខនឹងភាពងាយ រងគ្រោះនៅក្នុងសហគមន៍របស់ខ្លួន ព្រោះអាចនៅមានលក្ខខណ្ឌសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានជំរុញឱ្យពួកគេធ្វើ

³ Better Factories Cambodia. (January 2026). *Assessing the impact of tariff uncertainty on the garment, footwear and travel goods sector in Cambodia: Follow-up survey findings*. ILO & IFC

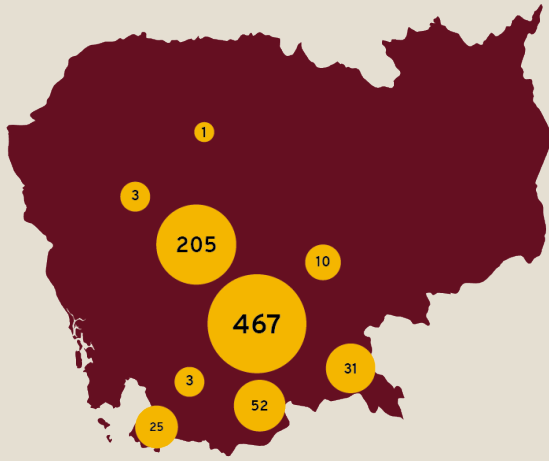
ចំណាកស្រុកពីដំបូង។ លើសពីនេះ ពលករចំណាកស្រុកដែលវិលត្រឡប់មកកម្ពុជាវិញ ច្រើនតែប្រឈមមុខនឹង បំណុលដែលនៅជំពាក់គ្រឹះស្ថានមីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ⁴។ ភាពងាយរងគ្រោះបែបនេះអាចដាក់បន្ទុកបន្ថែមទៅលើហានិភ័យ ដែលកម្មករកំពុងប្រឈមមុខនៅក្នុងទីផ្សារការងារ។

ចុងក្រោយ ផលជះពីជម្លោះភូមិសាស្ត្រនយោបាយនៅមជ្ឈិមបូព៌ា អាចប្រែក្លាយទៅជាបញ្ហាប្រឈមកាន់តែធំ នៅពេលខាងមុខសម្រាប់អាជីវកម្មនៅក្នុងវិស័យ GFT របស់កម្ពុជា។ ទោះបីឧស្សាហកម្មនាំចេញចម្បងរបស់កម្ពុជា មិនត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងតំបន់នេះ តាមរយៈទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មផ្ទាល់ក៏ដោយ ប៉ុន្តែភាពតានតឹងអូសបន្លាយ នៅក្នុងតំបន់អាចជះផលអវិជ្ជមានលើឧស្សាហកម្មនេះ តាមរយៈផលជះទៅលើទីផ្សារថាមពល និងការដឹកជញ្ជូន សកល។ កម្ពុជាពឹងផ្អែកលើការនាំចូលផលិតផលប្រេងចម្រាញ់សម្រាប់បំពេញតម្រូវការថាមពលរបស់ខ្លួន ជា ពិសេសធៀបនឹងផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (GDP) របស់ខ្លួន។ ការវិភាគថ្មីៗនេះបានលើកឡើងថា កម្ពុជា និង ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងទៀតនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ អាចប្រឈមនឹងការថយចុះកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរួមនៅឆ្នាំ ២០២៧ ចំនួន ១,៣ ភាគរយ និងការកើនឡើងអតិផរណាចំនួន ៣,២ ភាគរយ ប្រសិនបើភាពតានតឹងនៅតែអូសបន្លាយ⁵។ បន្ថែមពីលើការកើនឡើងថ្លៃដើមនៃការនាំចូលវត្ថុធាតុដើម និងការវេចខ្ចប់ ការកើនឡើងតម្លៃប្រេងឥន្ធនៈបានដាក់ សម្ពាធដោយផ្ទាល់មកលើកម្មករ តាមរយៈការចំណាយកាន់តែច្រើនលើការដឹកជញ្ជូន/ការធ្វើដំណើរ និងការរស់នៅ ប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ។

⁴ Human Rights Watch. (November 25. 2025). Cambodia: Returned migrant workers face hunger, joblessness. <https://www.hrw.org/news/2025/11/25/cambodia-returned-migrant-workers-face-hunger-joblessness>

⁵ Lanza fame, M., Galimberti, J. K., Ciminelli, G., & Beirne, J. (March 2026). *The 2026 conflict in the Middle East and macroeconomic risks for Asia and the Pacific* (ADB Briefs No. BRF260115-3). Asian Development Bank. <https://doi.org/10.22617/BRF260115-3>

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ជាតួរលេខ



រូបភាព 3 ទីតាំងរបស់រោងចក្រដែលចូលរួមទាំង ៧៩៧

រូបភាព 2 គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទិន្នន័យសង្ខេប (ទិន្នន័យពីឆ្នាំ ២០២៥)



797 active factories



1,395 Advisory visits (525 virtual)



761,915 (78% women) workers covered by the programme



8,225 Training participants (577 sessions)



537 Assessments reports



120 Brands and retailers (44 brand partners)



270 Factories in advisory

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្មឆ្នាំ២០២៥៖ បេកគំហើញនៅកម្រិតរោងចក្រ និងសកម្មភាពសំខាន់ៗ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (គម្រោង BFC) ធ្វើការជាមួយក្រុមហ៊ុននាំចេញទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជា តាមរយៈការវាយតម្លៃអនុលោមភាពដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន និងតាមរយៈការដាក់បញ្ចូលគ្នានូវសេវាតាមជម្រើសដែលប្រទាក់ក្រឡាគ្នា រួមមានការចុះផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ និងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ។ ការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្របែបនេះ បានផ្តល់មូលដ្ឋានព័ត៌មានដល់កិច្ចសន្ទនា និងការរៀបចំគោលនយោបាយក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធផ្នាក់វិស័យ និងថ្នាក់ជាតិ។ គម្រោងនេះដើរតួនាទីជាអ្នកសម្របសម្រួលប្រកបដោយតម្លាភាព និងជាអ្នកប្រមូលផ្តុំភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងវិស័យ រួមមានក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀក

បំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា (CGTI) សហជីព និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ។ បន្ថែមពីលើការជំរុញកិច្ចសន្ទនាផ្នែកលើកស្ទួយក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះ គម្រោង BFC ក៏បានជួយកែលម្អសមត្ថភាព និងចែករំលែកឧត្តមានុវត្តន៍ក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធផងដែរ ដើម្បីជំរុញគោលដៅរួមគ្នាក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ផលិតភាព និងការលើកកម្ពស់សេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (GFT)។ តាមរយៈទំនាក់ទំនងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការប្រមូលទិន្នន័យយ៉ាងហ្មត់ចត់ជាមួយសហគ្រាសនីមួយៗនៅទូទាំងវិស័យ GFT គម្រោង BFC បានប្រមូលនូវសំណុំទិន្នន័យជីវិតសេសមួយ ដែលត្រូវបានវិភាគជាប្រចាំដើម្បីបង្ហាញពីថាមពល និងដំណើរការរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ធ្វើការវាយតម្លៃនៅកម្រិតរោងចក្រដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT) ដែលមានជាង ២០០ សំណួរ។ ការចូលរួមក្នុងការវាយតម្លៃនេះគឺជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ដែលនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងជាជម្រើសសម្រាប់រោងចក្រផលិតស្បែកជើង។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃដែលមិនបានជូនដំណឹងជាមុននេះ មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស (EAs) ចំនួនពីររូប ដែលបម្រើការងារនៅគម្រោង BFC ចុះប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការពិនិត្យឯកសារ ការសង្កេតនៅកន្លែងធ្វើការ និងការសម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង តំណាងសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិក សមាជិកគណៈកម្មាធិការទូត និងកម្មកររោងចក្រ។ ខណៈដែលរបាយការណ៍វាយតម្លៃនីមួយៗជួយឱ្យរកឃើញភាពមិនអនុលោមនៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំនេះផ្តល់ឱកាសមួយដើម្បីបង្ហាញលទ្ធផលសរុបរបស់ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនដែលចូលរួមក្នុងគម្រោង BFC នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥។

សេវាបណ្តុះបណ្តាល តាមជម្រើសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ផ្សំឡើងរួមគ្នាដោយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល សេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងសិក្ខាសាលាប្រមូលផ្តុំភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្ម។ នៅក្នុងសេវានីមួយៗ គម្រោង BFC មានគោលបំណងកសាងសមត្ថភាពអ្នកគ្រប់គ្រង កម្មករ និងតំណាងរបស់ពួកគេ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងអំពីប្រធានបទបច្ចេកទេស ការប្រាស្រ័យទាក់ទង កិច្ចសហការ និងការទទួលយកភាពជាម្ចាស់លើដំណើរការកែលម្អអនុលោមភាព និងដំណើរការការងារ។

របកគំហើញ និងសកម្មភាពដែលបានបង្ហាញខាងក្រោម ត្រូវបានតំរៀបទៅតាមរចនាសម្ព័ន្ធនៃឧបករណ៍វាយតម្លៃរបស់គម្រោង BFC។ ផ្នែកនីមួយៗផ្តល់នូវ ក) ការពិពណ៌នាអំពីរបកគំហើញពីការវាយតម្លៃអនុលោមភាព និងការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្រផ្សេងទៀត រួមទាំងសេវាប្រឹក្សាយោបល់ និង ខ) ឧទាហរណ៍នៃរបៀបដែលការយល់ដឹងទាំងនេះផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យដែលកាន់តែទូលំទូលាយរបស់គម្រោង BFC។ ឧបករណ៍ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃអនុលោមភាព ចែកចេញជាប្រាំបីផ្នែក៖ ផ្នែកចំនួនប្រាំផ្ដោតលើគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងត្រូវបានវាយតម្លៃស្របតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ហើយផ្នែកចំនួនបីផ្សេងទៀតត្រូវបានវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ។

ផ្នែកនៃអនុលោមភាព

បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន	លក្ខខណ្ឌការងារ
• សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិងការចរចាជាសមូហភាព • ពលកម្មកុមារ • ការងារដោយបង្ខំ • ការរើសអើង • សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	• ការផ្តល់សំណង • កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស • ពេលវេលាធ្វើការ

ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បានសម្រួលទម្រង់សេវារបស់ខ្លួនតាមរយៈវិធានការប្រសិទ្ធភាពមួយចំនួន។ ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT) ដែលពីមុនធ្លាប់ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការត្រូវបានកែសម្រួល-១៩ ឥឡូវនេះត្រូវបានបង្រួមខ្លី និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ដើម្បីអាចឱ្យមានការវាយតម្លៃត្រឹមតែមួយថ្ងៃសម្រាប់រោងចក្រដែលត្រូវបានជ្រើសរើស^៦។ នេះបានបង្កលក្ខណៈឱ្យគម្រោងឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការ និងគ្របដណ្តប់ដល់រោងចក្រថ្មីចំនួន ១០៣ បន្ថែមទៀតក្នុងឆ្នាំនេះ ដែលនាំឱ្យការវាយតម្លៃឆ្នាំ២០២៥ គ្របដណ្តប់បាន ១៤ ភាគរយ លើសឆ្នាំ២០២៤។

i. សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព

ការយល់ដឹងនៅកម្រិតរោងចក្រ

សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (FOA) និងការចរចាជាសមូហភាព (CB) គឺជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីសម្រេចបានការងារសមរម្យ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា វាយតម្លៃរោងចក្រដែលបានចូលរួម ទៅលើសំណួរចំនួន ២៥ នៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពដែលទាក់ទងនឹងសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការចរចាជាសមូហភាព ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង កូដិកម្ម និងប្រតិបត្តិការសហជីព។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥ រោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ១៣ ភាគរយដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ (៥៤ ក្នុងចំណោម ៤២១) និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ២០ ភាគរយ ដែល

⁶ ឧបករណ៍ CAT ខ្លីជាងមុន ត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនដែលមិនបានជ្រើសរើសយកសេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងក្នុងចំណោមក្រុមហ៊ុនដែលមិនបានផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ទៅឱ្យក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិដែលជាដៃគូរបស់គម្រោង BFC។ លើសពីនេះទៀត សម្រាប់រោងចក្រដែលមានកម្មករតិចជាង ១០០០ នាក់ ការវាយតម្លៃដោយចុះផ្ទាល់ត្រូវបានបន្ថយពីពីរថ្ងៃមកត្រឹមរយៈពេលមួយថ្ងៃវិញ។ ឧបករណ៍ដែលកាត់ខ្លីនេះ ផ្ដោតលើក្រុមបញ្ហាមួយចំនួនយតែនៅតែអាចអនុញ្ញាតអោយចេញលក្ខណៈមិនអនុលោមណាមួយទៅក្នុង CAT ដែលបានគ្របដណ្តប់សំនួរពេញលេញបាន។

ត្រូវបានវាយតម្លៃ (១៩ ក្នុងចំណោម ៩៦) ត្រូវបានរកឃើញថា យ៉ាងហោចណាស់មានការមិនអនុលោមនៅក្នុង សំណួរមួយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានទាំងនេះ។

ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំមុនៗ ព្រំដែនកំណត់ក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃ រយៈពេលពីរបីថ្ងៃនៅកន្លែងធ្វើការ អាចជះឥទ្ធិពលដល់ការទទួលបានទិដ្ឋភាពពេញលេញនៃលក្ខខណ្ឌនានាដែល ទាក់ទងនឹងសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ទំនងជាមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីតថភាពពេញលេញនៃស្ថានភាពក្នុងវិស័យនេះទេ ដោយសារលក្ខណៈរើសបែបប្រធានបទ នេះអាចធ្វើឱ្យកម្មករស្នាក់នៅមិនចង់លើកឡើងពីការព្រួយបារម្ភរបស់ពួកគេ។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត កម្មករអាចមិន សូវមានការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ដូចជា សិទ្ធិចូលរួម ឬដកខ្លួនចេញពីសហជីពជាដើម។ សម្ភាគដែលមាន ប៉ុន្តែមិនបានស្តែងចេញឱ្យឃើញច្បាស់ទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការការងាររបស់សហជីព ធ្វើឱ្យមានការពិបាកក្នុងការ កំណត់ច្បាស់អំពីចំនួនករណីនៃភាពមិនអនុលោម ដោយសារតែដំណើរការវាយតម្លៃមានពេលវេលាកំណត់។

ពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ គម្រោង BFC បានរកឃើញ ៩ ករណី (២ ភាគរយ) នៅក្នុងរោងចក្រ កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ៣ (៣ ភាគរយ) ករណីនៅក្នុងរោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ ដែលសិទ្ធិរបស់កម្ម ករក្នុងការបង្កើតសហជីពថ្មីត្រូវបានរារាំង។ ក្នុងករណីខ្លះ មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស (EAs) បាន កត់សម្គាល់នៅក្នុងរបាយការណ៍វាយតម្លៃថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពដែលទើបជាប់ឆ្នោតថ្មីបានប្រឈមមុខនឹងការ គំរាមកំហែង ការបង្ខិតបង្ខំ និងសម្ភាគឱ្យលាឈប់ពីសហជីពរបស់ពួកគេ ជាមួយនឹងការទទួលបានការដំឡើងឋានៈ ឬ ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល ឬស្ថិតក្រោមការគំរាមបញ្ឈប់ពីការងារ។ ក្នុងករណីមួយចំនួន និយោជកបានបដិសេធមិន ទទួលយកលិខិតជូនដំណឹងអំពីការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីព ហើយក្រោយមកបានបញ្ឈប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ភ្លាមៗ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយលើកយកកំហុសឆ្គងដែលមិនពាក់ព័ន្ធ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ការងារមកធ្វើជាលេស។ នីតិវិធីសម្រុះសម្រួលរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) ត្រូវបាន ដាក់ឱ្យដំណើរការនៅក្នុងករណីមួយចំនួនខាងលើ។ គម្រោង BFC ក៏បានកត់សម្គាល់ឃើញករណីមួយចំនួនកាលពី ពេលមុន ដែលនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករចូលរួមជាមួយសហជីព ឬកាត់ថ្លៃភាគទានសហជីពដោយស្វ័យប្រវត្តិពី ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេដោយគ្មានការយល់ព្រមពេញលេញពីកម្មករ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ មានរោងចក្រចំនួនដប់ពីរត្រូវ បានលើកឡើងថាគ្មានអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហានេះ។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏វាយតម្លៃផងដែរថាសហជីពមានសមត្ថភាពធ្វើប្រតិបត្តិការ ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែកពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ បន្ទាប់ពីត្រូវបានបង្កើតឡើងដែរ ឬទេ។ ការវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ បានរកឃើញថា៖

- ▶ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ១៨ និងរោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ២ មិនអនុលោម តាមការធានាថា និយោជកមិនប៉ុនប៉ងត្រួតត្រា ឬជះឥទ្ធិពលលើសហជីព ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការផ្តល់ការ ដំឡើងឋានៈ ឬការស្តុកប៉ាន់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឬការជំរុញឱ្យមានការបង្កើតអង្គការកម្មករផ្សេងទៀត ដើម្បីប្រកួតប្រជែងជាមួយសហជីពដែលមានស្រាប់។

- ▶ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ១៩ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ៨ មិនអនុលោមតាមការធានាថា ថ្នាក់គ្រប់គ្រងមិនចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការសម្រេចចិត្ត ឬសកម្មភាពរបស់សហជីព រួមទាំងការបោះឆ្នោតផងដែរ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ៣០ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ១០ ដែលមាន អនុសញ្ញារួមនៅមានសុពលភាព មានអនុសញ្ញារួមចំនួនពីរ ត្រូវបានរកឃើញក្នុងឆ្នាំ២០២៥ថា បទប្បញ្ញត្តិនានានៃកិច្ចព្រមព្រៀង មិនផ្តល់លក្ខខណ្ឌអំណោយផលដូចច្បាប់ជាតិទេ។ មានមួយករណីត្រូវបានរកឃើញថានិយោជកមិនបានអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមដែលចូលជាធរមាន ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមមួយនេះមិនទាន់បានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅឡើយទេ ដោយសារកិច្ចព្រមព្រៀងដើមមិនបានបញ្ជាក់អំពីកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់។

តារាង១: សេរីភាពសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាព	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើកម្មករអាចបង្កើត និងចូលរួមសហជីពបានដោយសេរីដែរឬទេ?	2%	3%
ប្រសិនបើមានការព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម តើប្រការដែលបានចែងទាំងនោះ មានលក្ខណៈអំណោយផលសម្រាប់កម្មករជាអប្បបរមាដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ដែរឬទេ?	0.24%	1%
តើនិយោជកមិនបានអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម នៅជាធរមានដែរឬទេ?	0.24%	0%
តើនិយោជកបានចូលរួមសកម្មភាពទៅលើការសម្រេចចិត្ត ការបង្កើតចនាសម្ព័ន្ធនិងគោលការណ៍របស់សហជីព សកម្មភាពសហជីព ផ្នែករដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការបោះឆ្នោតដែរឬទេ?	5%	8%
តើនិយោជកមានចាត់វិធានការដើម្បីរៀបចំសហជីព ឬធ្វើឱ្យសហជីពស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?	4%	2%

ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយ

បន្ថែមពីលើការវាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌសម្រាប់សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (FOA) និងការចរចាជាសមូហភាព (CB) នៅក្នុងរោងចក្រទាំងអស់ គម្រោង BFC ដើរតួនាទីយ៉ាងសកម្មក្នុងការកំណត់រក និងដោះស្រាយថាមវន្ត និងរបាំងជាមួយ ដើម្បីសម្រេចបាននូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងវិស័យ GFT និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ដៃគូត្រីភាគីក្នុងការចូលរួមកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ។

ការបង្កើនការយល់ដឹង និងការរាយការណ៍: តាមរយៈការធ្វើសកម្មភាពនៅកម្រិតរោងចក្រ គម្រោង BFC បានកត់សម្គាល់ថា កង្វះការយល់ដឹងរបស់កម្មករអំពីសិទ្ធិការងាររបស់ពួកគេ អាចរារាំងដល់កិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ គម្រោងកំពុងចាត់វិធានការដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ នៅដើមឆ្នាំ២០២៦ គម្រោង BFC បានរៀបចំវេទិកាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់វិស័យ GFT នៅកម្ពុជា ជាមួយដៃគូត្រីភាគីភ្នាក់ងារ និងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិ ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាលើបញ្ហាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ (IR) ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ឌីជីថលថ្មីមួយ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំនៅទូទាំងវិស័យអំពីសិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព ។ កម្មវិធី Chatbot របស់គម្រោង BFC គឺជាឧបករណ៍ឌីជីថលសម្រាប់ការសិក្សាបែបអន្តរកម្ម ដែលបង្កលក្ខណៈឱ្យកម្មករ និងនិយោជកអាចចូលប្រើប្រាស់មាតិកាអប់រំបានយ៉ាងងាយស្រួល និងកសាងការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងកាន់តែទូលំទូលាយអំពីសិទ្ធិការងារ រួមទាំងអ្វីដែលពាក់ព័ន្ធនឹង សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ និងគោលនយោបាយនៅកន្លែងធ្វើការ។

ដូចគ្នានឹងការដែលគម្រោង BFC លើកទឹកចិត្តឱ្យរោងចក្រនានាបន្តធ្វើការកែលម្អដែរ គម្រោងបានស្វែងរកមធ្យោបាយបែបនវានុវត្តន៍និងថ្មីៗ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទូទាំងវិស័យដូចជា បរិយាកាសប្រឈមសម្រាប់សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ។ កន្លងមក គម្រោងបានរកឃើញករណីតិចតួចនៃភាពមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងបញ្ហាសេរីភាពសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ GFT។ ដើម្បីកែលម្អការផ្ទៀងផ្ទាត់មានពីប្រភពចម្រុះនៅក្នុងការវាយតម្លៃ គម្រោង BFC បានផ្តល់ជូនតំណាងសហជីពនៅក្នុងក្រុមទំនាក់ទំនងសហជីព (TUCG) នូវ QR កូដ ដែលតាមរយៈនោះ គេអាចរាយការណ៍ដោយផ្ទាល់នូវភស្តុតាងនៃការរឹតត្បិតលើសេរីភាពសហជីព ឬបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចាជាសមូហភាពមកកាន់គម្រោង BFC។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC ទទួលបានការរាយការណ៍ជិត ១០០ករណី ពីប្រព័ន្ធនេះស្តីពីករណីដែលអាចកើតមានឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងសហជីព ការជ្រៀតជ្រែក និងបញ្ហាអនុលោមភាពផ្សេងទៀត។ ព័ត៌មានត្រឡប់ទាំងនេះបានជួយផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការចូលរួមនៅតាមរោងចក្រ រួមទាំងការកំណត់គោលដៅវាយតម្លៃឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរ។

ការជួបប្រជុំ និងការកសាងសមត្ថភាព: ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំក្រុមទំនាក់ទំនងសហជីព (TUCG) ចំនួនពីរលើក ដែលបានកៀរគរតំណាងសហជីពមកពីសហព័ន្ធសហជីពជាង ២០ ឱ្យចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេលើកិច្ចសន្ទនាសង្គម ការបង្កើតសហជីព និងការដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះរួមបញ្ចូលទាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកែលម្អជំនាញចរចា និងលើកកម្ពស់យុទ្ធវិធីចរចាដែលឆ្លើយតបនឹងយេនឌ័រ ដោយកំណត់សហជីពឱ្យក្លាយជាដៃគូដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុននៅក្នុងយន្តការឧស្សាហកម្ម និងយន្តការត្រីភាគី។ ដើម្បីដោះស្រាយគម្លាតជំនាញ និងចំណេះដឹងដែលបានរកឃើញក្នុងចំណោមភ្នាក់ងារនាំសហជីព គម្រោង BFC បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងស៊ីជម្រៅរយៈពេលពីរថ្ងៃ

ស្តីពីសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការចរចាជាសមូហភាព និងទំនាក់ទំនងការងារកាលពីខែសីហា ឆ្នាំ២០២៥ ដោយមានការចូលរួមពីតំណាង TUCG ចំនួន ២៣ រូប រួមទាំងស្តីចំនួន ៤ រូប ក្រោមការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសពីអ្នកជំនាញរបស់អង្គការ ILO។ ការបណ្តុះបណ្តាលដែលបានធ្វើឡើងក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ក៏មានគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹងអំពីគោលការណ៍ យុទ្ធវិធី និងបច្ចេកទេសនៃការចរចា លើកកម្ពស់សមត្ថភាពចរចាជាមួយនិយោជកលើបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលដែលពាក់ព័ន្ធផលិតភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារ ព្រមទាំងពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីសារៈសំខាន់នៃការពិចារណាលើទិដ្ឋភាពយេនឌ័រនៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាព។

ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជាលើកដំបូងស្តីពីសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព ជាភាសាចិនសម្រាប់តំណាងថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាជនជាតិចិន។ តាមរយៈការងារចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្រ គម្រោង BFC បានកត់សម្គាល់ឃើញថា ភាពមិនអនុលោមជាច្រើននៅក្នុងផ្នែកសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននេះអាចពាក់ព័ន្ធនឹងរបាំងភាសានៅតាមរោងចក្រ រួមទាំងក្នុងចំណោមថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលមានការវិនិយោគពីបរទេសនៅក្នុងវិស័យនេះ។ យុទ្ធវិធីបត់បែនតាមស្ថានភាពនេះ បង្ហាញជាឧទាហរណ៍អំពីរបៀបដែលគេអាចប្រើប្រាស់ការយល់ដឹងពីការងារនៅកម្រិតរោងចក្រ ដើម្បីកែច្នៃដំណោះស្រាយឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការរបស់កម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅកន្លែងធ្វើការ។

ii. ពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ

របកគំហើញនៅកម្រិតរោងចក្រ

ពលកម្មកុមារ៖ ការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារគឺជាគោលដៅចម្បងរបស់គម្រោង BFC និងដៃគូត្រីភាគីរបស់គម្រោងនៅកម្ពុជា។ ក្នុងករណីដែលកម្មករណាម្នាក់មានអាយុក្រោមអាយុអប្បបរមាស្របច្បាប់គឺ ១៥ ឆ្នាំ ដែលអាចចូលបំរើការងារ ឬក្នុងករណីដែលកម្មករវ័យក្មេង (អាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ) ប្រឈមនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់សម្រាប់វ័យរបស់ពួកគេ ពិធីសារគ្មានការអត់ឱន (zero-tolerance protocol) នឹងត្រូវដាក់ឱ្យដំណើរការដែលក្នុងនោះគម្រោង BFC នឹងជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) រួមទាំងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិ ដែលទិញទំនិញពីរោងចក្រដែលគ្មានអនុលោមភាពនោះ ដើម្បីឱ្យពួកគេចូលរួមក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដោះស្រាយ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ពុំមានរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឬរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរណាមួយត្រូវបានរកឃើញថាមានកម្មករអាយុក្រោម១៥ឆ្នាំនោះឡើយ។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ មានករណីភាពមិនអនុលោមតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងផ្នែកនេះ។ ក្នុងករណីរកឃើញភាពមិនអនុលោមជាទូទៅ វាទាក់ទងនឹងថាតើមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ច្បាស់លាស់ និងការរក្សាឯកសាររបស់កម្មករ ត្រូវបានបំពេញទៅតាមការតម្រូវដោយច្បាប់ដែរឬទេ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ រោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ២ ក្នុងចំណោម ៤២១ រោងចក្រ ដែលបានវាយតម្លៃ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ១ ក្នុងចំណោម ៩៦ រោងចក្រ ដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមសំណួរមួយនៅក្នុងផ្នែកមួយគឺ ការធានាឱ្យមានការផ្ទៀងផ្ទាត់ដែលអាចជឿទុកចិត្តបានលើអាយុរបស់កម្មករ មុនពេលជ្រើសរើសចូលធ្វើការ។ និយោជកត្រូវពិនិត្យមើលឯកសារច្បាប់ដើមរបស់កម្មករ និងរក្សាទុកឯកសារចម្លងសម្រាប់ការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ (ឧទាហរណ៍ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ និងសំបុត្រ

កំណើត)។ ក្នុងករណីមួយ ការសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃបានបង្ហាញថា នៅរដូវកាលមានការបញ្ជាទិញច្រើន កម្មករម្តងម្កាល (casual workers) មួយចំនួនតូចត្រូវបានជួលពីការដ្ឋានសំណង់ក្បែរនោះ ដោយមិនមានការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុពេញលេញឡើយ ក្នុងអំឡុងពេលខ្វះខាតកម្លាំងពលកម្ម។ ក្នុងករណីពីរផ្សេងទៀត និយោជកត្រូវបានរកឃើញថាបានធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសចូលធ្វើការ ប៉ុន្តែមិនបានរក្សាទុកឯកសារចាំបាច់នោះទេ។ លើសពីនេះ រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរមួយត្រូវបានចាត់ទុកថាគ្មានអនុលោមភាព ដោយសារតែរកឃើញថា រោងចក្រនេះបានជួលកម្មករវ័យក្មេងអាយុចន្លោះពី ១៥ ទៅ ១៨ ឆ្នាំ ឱ្យធ្វើការថែមម៉ោង ដែលកម្មករក្នុងវ័យនេះត្រូវបានច្បាប់កំណត់ឱ្យធ្វើការត្រឹមតែប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។

ការងារដោយបង្ខំ៖ គ្មានករណីនៃភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោយបង្ខំ ត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ទេ។ លើសពីនេះ ការវិភាគក្នុងរយៈពេលកំណត់លើទិន្នន័យវាយតម្លៃរបស់គម្រោង BFC ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០ មក បញ្ជាក់ថា ផ្នែកនេះមានករណីនៃភាពមិនអនុលោមតិចតួចបំផុត ដែលត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងប្រវត្តិការងាររបស់គម្រោង។

វិធានការនៅកម្រិតវិស័យ និងគោលនយោបាយ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានអនុវត្តវិធីសាស្ត្រពហុមុខព្រួញ ដើម្បីដោះស្រាយហានិភ័យនៃពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងសកម្មភាពកំណត់អត្តសញ្ញាណ និងការដោះស្រាយរួមគ្នា។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោងបានសហការជាមួយវិទ្យាស្ថាន CGTI ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាសម្រាប់តំណាងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ដែលរួមបញ្ចូលនូវឧត្តមានុវត្តន៍ និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។ គម្រោងនេះបានសហការជាមួយសមាគមនិយោជក (TAFTAC) និងនាយកដ្ឋានពលកម្មកុមារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) ដើម្បីចែករំលែកជំនាញស្តីពីការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ និងបានចូលរួមជាមួយសមាគម TAFTAC និងសមាជិករបស់សមាគម ប្រសិនបើករណីពលកម្មកុមារត្រូវបានរកឃើញ និងដោះស្រាយ។

បន្ថែមពីនេះ មន្ត្រីប្រឹក្សារបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៅតែបន្តផ្តល់អាទិភាពដល់ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាចម្បងៗ ទាំង ២១ (21 Critical Issues) ដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ រួមទាំងពលកម្មកុមារ និងការងារដោយបង្ខំ។ បញ្ហាសំខាន់ៗទាំង ២១ គឺជាសូចនាករសំខាន់ៗដែលគម្រោង BFC ប្រើប្រាស់ដើម្បីកំណត់ថាតើរោងចក្រមួយត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ជារោងចក្រដែលមានសមិទ្ធផលខ្ពស់ដែរឬទេ ខណៈដែលទិន្នន័យតម្លាភាព (Transparency Database) របស់ BFC ផ្តល់នូវព័ត៌មានអាចទុកចិត្តបានសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យ ដើម្បីតាមដានកម្រិតអនុលោមភាពរបស់រោងចក្រ និងគាំទ្រដល់ការសម្រេចចិត្តនានាពាក់ព័ន្ធនឹងអនុលោមភាព។

កត្តាបរិបទដ៏ទូលំទូលាយនៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥ បានបង្ហាញពីថាមវន្តថ្មី និងសម្ពាធទីផ្សារការងារ ដែលអាចធ្វើឱ្យមានការថមថយការគោរពគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ។ ជាពិសេស លំហូរចូលយ៉ាងច្រើន

នៃពលករចំណាកស្រុកដែលវិលត្រឡប់ពីប្រទេសថៃមកប្រទេសកម្ពុជាវិញកាលពីឆ្នាំកន្លងទៅ បានរំលេចបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាំងនេះ គម្រោង BFC និងអង្គការ ILO បាននឹងកំពុងគាំទ្រដល់រាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការផ្តោតអាទិភាពលើវិធានការធ្វើសមាហរណកម្មឡើងវិញដូចជា ការផ្ដល់ការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឡើងវិញ និងការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីជួយឱ្យអ្នកវិលត្រឡប់មកវិញអាចចូលប្រឡូកក្នុងការងារផ្លូវការ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើសមាហរណកម្មត្រូវប្រឈមការលំបាក ដោយសារតែឱកាសការងារថ្មីៗប្រមូលផ្តុំក្នុងវិស័យ GFT ដែលតែងតែមានភាពមិនបន្ស៊ីគ្នារវាងជំនាញ និងទីតាំងភូមិសាស្ត្រ។

iii. ការរើសអើង

ការយល់ដឹងនៅកម្រិតរោងចក្រ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាវាយតម្លៃរោងចក្រនានាដើម្បីកំណត់ថាតើមានការអនុវត្តបែបរើសអើងនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិករោងចក្រ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយផ្អែកលើពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឬប្រភពដើមសង្គមឬទេ។ ទោះបីជាកម្រមានការចងក្រងឯកសារជាក់ស្តែងស្តីពីភាពមិនអនុលោមនៅក្នុងផ្នែកនេះ ក្នុងអំឡុងដំណើរការវាយតម្លៃបទដ្ឋានរយៈពេលពីរថ្ងៃក៏ដោយ ក៏ការវាយតម្លៃឆ្នាំ២០២៥ បានរកឃើញមានករណីនៃភាពមិនអនុលោមមួយចំនួនទាក់ទងនឹងការអនុវត្តក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

គម្រោងបានរកឃើញថា រោងចក្រសរុបចំនួន ៨ ក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ឬតិចជាង ២ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំ២០២៥ កំពុងអនុវត្តសកម្មភាព រើសអើងក្នុងការជ្រើសរើសកម្មករ។ ក្នុងករណីទាំងនេះ បេក្ខជនជាបុរសត្រូវបានតម្រូវឱ្យដាក់លិខិតធានាអាកប្បកិរិយា (ពីកម្មករបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងរោងចក្រ ឬជួនកាល ពីសមាជិកសហគមន៍) ជាបុរសលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការទទួលបានការងារ។ ការពិភាក្សាជាមួយកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានបង្ហាញថា បេក្ខជនជាស្ត្រីមិនត្រូវបានតម្រូវឱ្យដាក់លិខិតបែបនេះទេ។

មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស (EAs) បានរកឃើញរោងចក្រមួយ ដែលកម្មករជាស្ត្រីមានកូនអាយុក្រោម ១២ ខែ ត្រូវបានផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេលមួយម៉ោង ដើម្បីបំបៅដោះកូនស្របតាមការតម្រូវដោយច្បាប់ ប៉ុន្តែពួកគាត់មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការថែមម៉ោងទេ។ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៅក្នុងរោងចក្រនេះជឿជាក់ថា នេះជាការអនុវត្តដ៏ល្អមួយសម្រាប់ការពារសុខុមាលភាពរបស់ម្តាយដែលកំពុងធ្វើការ និងកូនរបស់ពួកគាត់ ប៉ុន្តែការអនុវត្តបែបនេះគឺជាទម្រង់មួយនៃការប្រព្រឹត្តិបែបរើសអើងដោយផ្អែកលើយេនឌ័រទៅវិញទេ។ បន្ទាប់ពីបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការបកស្រាយនៃលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ ក្រោយមកថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានបញ្ជាក់ជាមួយគម្រោង BFC ថា កម្មករជាស្ត្រីដែលមានកូនអាយុក្រោម ១២ ខែ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនផង និងមានឱកាសធ្វើការថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តផង។

នៅក្នុងផ្នែកនេះ មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស វាយតម្លៃថាតើកម្មករទទួលរង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទដែរឬទេ។ ស្របតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ គម្រោង BFC ទទួលស្គាល់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទថាជាទង្វើជាក់ស្តែង

ទង្វើជាពាក្យសម្តី ឬមិនមែនពាក្យសម្តី ដែលមានលក្ខណៈផ្លូវភេទ ប៉ះពាល់ដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ស្ត្រី ឬបុរស ជាទង្វើដែលមិនត្រូវបានគេស្វាគមន៍ មិនសមហេតុផល ឬប្រមាថដល់អ្នកទទួល។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ កើតឡើងនៅពេលដែលកម្មករជឿថា ប្រតិកម្មរបស់ពួកគេចំពោះទង្វើនោះគឺជាលក្ខខណ្ឌនៃការងារ ឬជឿថា ប្រតិកម្មរបស់ពួកគេនឹងប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការការងាររបស់ពួកគេ ឬការសម្រេចចិត្តណាមួយ ដែលប៉ះពាល់ដល់ ការងាររបស់ពួកគេ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទក៏អាចកើតចេញពីទង្វើដែលមានលក្ខណៈផ្លូវភេទ ដែលបង្កើតឱ្យមាន បរិយាកាសការងារដែលបំភិតបំភ័យ បង្កអវិភាព ឬធ្វើឱ្យអាយ៉ាស់មុខ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចាត់ទុកថា រោងចក្រគ្មានអនុលោមភាព លុះត្រាតែនិយោជកមិនបានចាត់វិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដើម្បី ដោះស្រាយពេញលេញលើការបៀតបៀនផ្លូវភេទ រួមទាំងតាមរយៈចំណាត់ការខាងវិន័យ ការបណ្តុះបណ្តាល ការ បង្កើត និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធី។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បានចងក្រងឯកសារស្តីពីភាព មិនអនុលោមលើប្រធានបទនេះនៅក្នុងរោងចក្របីផ្សេងគ្នា ទោះបីជាជាក់ស្តែងអាចមានភាពមិនអនុលោមច្រើន ជាងអ្វីដែលអាចត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងការវាយតម្លៃជាក់លាក់ទៅលើប្រធានបទដ៏រសើបបែបនេះក៏ដោយ។ បុគ្គលិក ជាន់ខ្ពស់ត្រូវបានរកឃើញថាបានប្រព្រឹត្តបែបបង្ខិតបង្ខំ រួមទាំងការប៉ះពាល់រាងកាយដែលគេមិនចង់ឱ្យកើតឡើង និងការប្រើពាក្យសម្តីបន្ទាបបន្ថោក និងមានន័យផ្លូវភេទទៅលើកម្មករចំនួន២ករណី។ ករណីទីបី បានបង្ហាញពី ទម្រង់នៃការប៉ះពាល់រាងកាយដែលគេមិនចង់ឱ្យកើតឡើង ដោយកម្មករជាបុរសទៅលើកម្មករនីមួយៗ។ ក្នុងករណី នីមួយៗខាងលើ គោលនយោបាយប្រឆាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទដែលមានស្រាប់ ត្រូវបានរកឃើញថាមិនមាន ប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង រួមទាំងការណ៍ដែលកម្មករខ្វះការយល់ដឹងអំពីនីតិវិធីរាយការណ៍ ឬការកើតខ្លាច ការសងសឹក។

ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយ

តាមរយៈសេវាប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានគាំទ្រដល់រោងចក្រ នានាក្នុងការធានាបាននូវការបង្កើត និងការអនុវត្តគោលនយោបាយប្រឆាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាព។ រោងចក្រខាងលើដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាគ្មានអនុលោមភាព បានបង្ហាញការប្តេជ្ញាសហការជាមួយ គម្រោង BFC ដើម្បីពង្រឹងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីបច្ចុប្បន្ន និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់បុគ្គលិក និង ថ្នាក់គ្រប់គ្រងអំពីគោលនយោបាយការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ការទប់ស្កាត់ និងនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹង។

បន្ថែមពីលើការវាយតម្លៃ និងការផ្តល់ប្រឹក្សាដល់រោងចក្រនីមួយៗលើការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និង អំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (GBVH) គម្រោង BFC អនុវត្តការអន្តរាគមន៍នានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ សមភាពយេនឌ័រ ព្រមទាំងកន្លែងធ្វើការដែលមានសុវត្ថិភាព និងប្រកបដោយការគោរព ដោយបង្កើតឱ្យមានផលជះ វិជ្ជមាននៅកន្លែងធ្វើការ និងក្នុងជីវិតរស់នៅរបស់កម្មករនៅផ្ទះរបស់ពួកគេ។ កម្មវិធី GBVH មកដល់ពេលនេះបានផ្តល់ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលកសាងសមត្ថភាព ដល់រោងចក្រដែលបានចូលរួមគម្រោងទាំង ១៥ នូវការទប់ស្កាត់ និងដោះ ស្រាយលើករណី GBVH តាមរយៈផែនការសកម្មភាពរយៈពេល ២ឆ្នាំ (ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ), ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញ ឬការកែប្រែនូវគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹង GBVH និងផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ រួម

បញ្ចូលទាំងគម្រោងរៀនសូត្រតាមរយៈកម្មវិធីមិត្តអប់រំមិត្ត ដែលមកដល់ពេលនេះមានអ្នកចូលរួមជាង ៨០០ នាក់ រួមបញ្ចូលទាំងថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត។

លើសពីនេះ ការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្របានផ្តល់ព័ត៌មានដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្នែកគោលនយោបាយ ទូលំទូលាយជាងមុន ទាក់ទងនឹងការមិនរើសអើង និងការលុបបំបាត់ GBVH។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ការងារ GBVH របស់ គម្រោង BFC ទទួលបានសន្ទុះយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ និងភាពលេច ធ្លោកាន់តែខ្លាំងនៃការដឹកនាំនៅថ្នាក់ជាតិដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលើប្រធានបទនេះ។ ក្រោមផែនការសកម្មភាពរួមស្តីពីយេនឌ័រ គម្រោង BFC និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានពង្រឹង ការសម្របសម្រួលលើការកសាងសមត្ថភាព នីតិវិធីស៊ើបអង្កេត GBVH និងតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២៦។ កិច្ចសហការនេះរួមមានយុទ្ធនាការ ១៦ ថ្ងៃប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើហិង្សាផ្នែកលើយេនឌ័រ ក្រោមប្រធានបទ "រួមគ្នាលើកកម្ពស់សុវត្ថិភាព និងការគោរពសិទ្ធិគ្នានៅកន្លែងការងារ" ដែលការដាក់ឱ្យដំណើរការយុទ្ធនាការនេះបាន ប្រមូលផ្តុំ និងចូលរួមដោយរាជរដ្ឋាភិបាល និយោជក សហជីព និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរួមគ្នា ក្នុងការទប់ស្កាត់ GBVH និងពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីប្រព័ន្ធរាយការណ៍ និងយន្តការគាំទ្ររបស់រោងចក្រ។ កិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងទាំងនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការផ្លាស់ប្តូរនៅទូទាំងវិស័យ ដែលពេលនេះ GBVH ត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងជាក់ ច្បាស់ថាជាអាទិភាពជាតិរួមមួយ ជាមួយនឹងភាពជាម្ចាស់ និងសកម្មភាពសម្របសម្រួលដែលត្រូវបានដាក់បញ្ចូល កាន់តែខ្លាំងនៅទូទាំងរោងចក្រ និយោជក សហជីព និងរាជរដ្ឋាភិបាល។

គម្រោងសមភាពយេនឌ័រ និងការត្រឡប់មកវិញ (GEAR) តភ្ជាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញក្នុងចំណោមស្ត្រី ជាមួយ នឹងផលិតភាព និងគោលបំណងនៃវឌ្ឍនភាពការងារ ដើម្បីដោះស្រាយអតុល្យភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងវិស័យ GFT។ ខណៈដែលស្ត្រីមានជិត ៨០ ភាគរយនៃចំនួនកម្មករនៅក្នុងវិស័យនេះ តួនាទីជាប្រធានត្រួតពិនិត្យភាគច្រើន កាន់កាប់ដោយបុរស។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង GEAR នៅកម្ពុជា បានបំពាក់បំប៉នជំនាញទន់ និងជំនាញ បច្ចេកទេសដល់កម្មករនីចំនួន ៩០ នាក់នៅតាមរោងចក្រចំនួន ១៨។ ក្នុងនោះ សិក្ខាកាមជាងពាក់កណ្តាលបាន ឈានទៅទទួលតួនាទីជាប្រធានត្រួតពិនិត្យ។ ដើម្បីរក្សាបាននូវវឌ្ឍនភាពអាជីពបែបនេះ គម្រោង GEAR បាន រៀបចំវគ្គកសាងក្រុមសម្រាប់អ្នកចូលរួមចំនួន ២៣៨ នាក់ ដែលមានស្ត្រី ៦៨ ភាគរយ ដើម្បីផ្តល់ឱកាសបង្កើតបង្គាត់ នៅកន្លែងធ្វើការ សំដៅជួយឱ្យកម្មករនីដែលបញ្ចប់វគ្គ GEAR ធ្វើសមាហរណកម្មយ៉ាងល្អនៅក្នុងតួនាទីជាអ្នក ដឹកនាំ លុបបំបាត់គម្លាតរវាងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងតម្រូវការជាក់ស្តែងនៅកន្លែងធ្វើការ និងបង្កើត ជំនោរស្រាយដែលអាចអនុវត្តបានសម្រាប់បញ្ហាប្រឈមនៅក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃ។

iv. សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ

ការយល់ដឹងនៅកម្រិតរោងចក្រ

ដូចឆ្នាំមុនៗដែរ ចំណុចខ្ពស់បំផុតនៃភាពមិនអនុលោមនៅក្នុងរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដោយគម្រោង BFC ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ។ ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ

ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន និងការការពារកម្មករ សុទ្ធតែបង្ហាញពីភាពមិនអនុលោមយ៉ាងច្រើន។ ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT Tool) ដែលត្រូវបានសម្រួលឱ្យខ្លីជាងមុន ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាពអនាម័យការងារ (OSH) ដែលកើតចេញពីការកំណត់ថា បរិស្ថានធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ គឺជាគោលការណ៍ និងសិទ្ធិមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ។ រយៈពេលអនុគ្រោះចំនួន ១ ឆ្នាំ ត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីវដ្តនៃការវាយតម្លៃក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៥ តទៅ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យកម្មវិធី BFC លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់និយោជក។ ចំណុចអនុលោមភាពទាក់ទងនឹង**ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ** បង្ហាញពីភាពមិនអនុលោមច្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងការវាយតម្លៃហានិភ័យលើសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (៥៥% ទាំងនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប) បង្ហាញពីចន្លោះក្នុងការកំណត់ និងវាយតម្លៃហានិភ័យនៅកន្លែងធ្វើការដោយមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ ផ្នែកសំខាន់ៗផ្សេងទៀតនៃការមិនអនុលោម រួមមាន គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSH) ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រង (៤៣ ភាគរយនៃរោងចក្រកាត់ដេរ និង ៥១ ភាគរយនៅក្នុងវិស័យផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប) និងយន្តការសហប្រតិបត្តិការរវាងកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងលើបញ្ហា OSH (៤៩ ភាគរយ និង ៤៦ ភាគរយ រៀងគ្នា)។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ សំណួរមួយដែលមានអត្រានៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងផ្នែកនេះគឺថាតើនិយោជកបានបង្កើតយន្តការ រួមទាំងគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSH) ដើម្បីធានាឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែរ ឬទេ ដែលក្នុងនោះ រោងចក្រប្រហែលពាក់កណ្តាល មិនអនុលោមតាម។ សម្រាប់រោងចក្រទាំងនេះ ទោះបីឯកសារបង្ហាញថាពិតជាមានគណៈកម្មាធិការសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារក៏ដោយ ប៉ុន្តែការសម្ភាសន៍ដែលបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ រកឃើញថា សមាជិកគណៈកម្មាធិការនេះមិនបានយល់ដឹងអំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន កិច្ចប្រជុំជាប់លាប់មិនត្រូវបានធ្វើឡើង ឬក៏ខ្វះឯកសារកំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំ ហើយគ្មានការធ្វើសកម្មភាពជាក់លាក់ដើម្បីដោះស្រាយកង្វះខាតសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSH) នៅក្រោយកិច្ចប្រជុំគណៈកម្មាធិការនេះទេ។

តារាង 2: ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកមានគោលការណ៍ សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលត្រឹមត្រូវនិងត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ដែរឬទេ ?	43%	51%
តើនិយោជកបានបង្កើតយន្តការដើម្បីធានាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងកម្មករនិងអ្នកគ្រប់គ្រង ចំពោះបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែរឬទេ ?	49%	46%

តើនិយោជកធ្វើការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យ ការងារដែរឬទេ?	55%	55%
--	-----	-----

នៅទូទាំងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប (TGB) ការមិនអនុលោមតាមការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន ដែលកើតមានញឹកញាប់ជាងគេ គឺទាក់ទងនឹងកង្វះប្រព័ន្ធប្រកាសពេលមានអគ្គិភ័យ និងប្រព័ន្ធផ្តល់ដំណឹងមុន (៤២ ភាគរយនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និង ៤៦ ភាគរយនៅក្នុងវិស័យ TGB) និងការរាំងស្ទះផ្លូវចេញ (៥៣ ភាគរយ និង ៣៩ ភាគរយ)។ ការវិភាគលើរបកគំហើញនៃការវាយតម្លៃបង្ហាញថា ការមិនអនុលោម នៅក្នុងផ្នែកការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្នទាំងនេះបណ្តាលមកពីមូលហេតុដើមដែលកើតឡើងដដែលៗមួយចំនួន៖ ប្រព័ន្ធចំណាចអគ្គិភ័យខ្សោយ ឧបករណ៍ប្រកាសអាសន្នមិនដំណើរការ ឬប្រព័ន្ធប្រកាសពេលមានអគ្គិភ័យខូច កង្វះថាមពលបម្រុង និងការរៀបចំផែនការសុវត្ថិភាព និងការតាមដានមិនបានត្រឹមត្រូវបន្ទាប់ពីមានការផ្លាស់ប្តូរប្លង់កន្លែងធ្វើការ។

តារាង 3: ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន		ភាពមិនអនុលោម	
		រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនៅកន្លែងធ្វើការមានប្រព័ន្ធប្រកាសពេលមានអគ្គិភ័យ និងប្រព័ន្ធផ្តល់ដំណឹងមុនដែរឬទេ?		42%	46%
តើផ្លូវចេញមិនមានឧបសគ្គរាំងស្ទះមែនដែរឬទេ?		53%	39%
តើច្រកទ្វារអាសន្ន និងផ្លូវចេញមានការបិទផ្សាយ និងមានសញ្ញាសម្គាល់យ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?		39%	35%

ចំណុចអនុលោមភាពស្តីពីការការពារកម្មករ គ្របដណ្តប់លើប្រធានបទនានាពាក់ព័ន្ធនឹងការធានាការផ្តល់ជូន និងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន (PPE) ផ្លាកសញ្ញាព្រមានអំពីសុវត្ថិភាព និងរបាំងការពារនៅលើម៉ាស៊ីនព្រមទាំងការរៀបចំ កន្លែងធ្វើការ (ergonomic requirements)។ល។ ផ្នែកដែលមានអត្រានៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់បំផុតនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប (TGB) គឺទាក់ទងនឹងលិខិតអនុញ្ញាតតាមផ្លូវច្បាប់ដែលតម្រូវសម្រាប់ការដំឡើង និងការប្រតិបត្តិការ ឡចំហាយ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនបូមខ្យល់ និងធុងសម្អាតខ្យល់ផ្សេងទៀត (៤៤ ភាគរយនៅរោងចក្រកាត់ដេរ និង ៤៧ ភាគរយនៅរោងចក្រ TGB) ។ ចំនុចខ្វះខាតសំខាន់ៗផ្សេងទៀតរួមមាន ការផ្តល់ម៉ាស់ការពារធ្វើលីម៉ាមីនបានគ្រប់គ្រាន់ (៤២ ភាគរយនៅរោងចក្រកាត់ដេរ និង ៣៣ ភាគរយនៅរោងចក្រ TGB) ឧបករណ៍ការពារខ្លួនពេលធ្វើការជាមួយ ពីសារធាតុគីមី (៤៥ ភាគរយនៅរោងចក្រ TGB) និងលិខិតអនុញ្ញាត និងការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកបញ្ជាគ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ដែលបានបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ (៣៦ ភាគរយនៅរោងចក្រកាត់ដេរ និង ៣៣ ភាគរយនៅរោងចក្រ TGB)។ មូលហេតុដើមចម្បងនៅក្នុងវិ

សំយោងពីររួមមាន ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSH) មិនគ្រប់គ្រាន់ ការផ្តល់ PPE មិនគ្រប់គ្រាន់ កង្វះការបណ្តុះបណ្តាល និងការយល់ដឹងរបស់កម្មករលើការប្រើប្រាស់ PPE អ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីនដែលគ្មានវិញ្ញាបនបត្រ និងការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់មិនបានល្អ។

តារាង 4: ការការពារកម្មករ	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកមានលិខិតអនុញ្ញាតតាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ការដំឡើង និងការប្រតិបត្តិការ ឡចំហាយ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនបូមខ្យល់ និងធុងសម្អាតខ្យល់ ដែរឬទេ?	44%	47%
តើនិយោជកបានផ្តល់ម៉ាស់ការពារជូនឱ្យកម្មករនៅពេលដែលចាំបាច់ដែរឬទេ?	42%	33%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករដែលធ្វើការជាមួយនិងសារធាតុគីមីនូវសម្លៀកបំពាក់ និងឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន (PPEs) ត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	22%	45%
តើអ្នកបញ្ជាម៉ាស៊ីន / អ្នកបច្ចេកទេសបញ្ជាឡចំហាយ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនបូមខ្យល់ និងធុងសម្អាតខ្យល់ មានលិខិតអនុញ្ញាត និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដែរឬទេ?	36%	33%

ចំណុចអនុលោមភាពស្តីពីបរិយាកាសការងារ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងផលិតផលធ្វើដំណើរ បានបង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងបរិយាកាសការងារដែលនៅតែបន្តកើតមាន ដោយបញ្ហាពន្លឺមិនគ្រប់គ្រាន់ និងកម្ដៅខ្លាំង គឺជាករណីនៃការមិនអនុលោមដែលកើតមានញឹកញាប់ជាងគេ។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមមានកម្រិតខ្ពស់បំផុតសម្រាប់ពន្លឺនៅកន្លែងធ្វើការ (៦៧ ភាគរយ) បន្ទាប់មកគឺសីតុណ្ហភាពកន្លែងធ្វើការខ្ពស់ និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូល(៦០ ភាគរយ) ដែលលើសពីកម្រិត ៣២°C ដែលបានកំណត់។ សីតុណ្ហភាពខាងក្រៅអគារក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ គឺចន្លោះពី ២៣°C ដល់ ៣៨°C ខណៈដែលសីតុណ្ហភាពខាងក្នុងអគារដែលបានកត់ត្រានៅតាមផ្នែកផលិតកម្ម គឺចន្លោះពីប្រហែល ៣១°C ដល់ ៤១°C។ របកគំហើញពីការវាយតម្លៃបានកត់សម្គាល់ថា រោងចក្របានពឹងផ្អែកលើវិធានការកាត់បន្ថយកម្ដៅដែលមិនគ្រប់គ្រាន់ ដូចជា កង្ហារបើកខ្យល់ កង្ហារពិដាន ឬកង្ហារអគ្គិសនីផ្ទាល់ខ្លួនដែលទិញដោយកម្មករផ្ទាល់។ បណ្តឹងតវ៉ារបស់កម្មករអំពីកម្ដៅ និងភាពស្អប់ត្រូវបានកត់ត្រាទុក ដោយក្នុងនោះ មានកម្មករខ្លះបានរាយការណ៍ពីការលំបាកក្នុងការពាក់ម៉ាស់ដោយសារតែកម្ដៅ ហើយកម្មករជាច្រើនបានកត់សម្គាល់ថា លក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែយ៉ាប់យឺនខ្លាំងក្នុងអំឡុងរដូវប្រាំង។ ស្របពេល

នេះដែរ វិស័យផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប បានកត់ត្រានូវអត្រាភាពមិនអនុលោមតាម ខ្ពស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់ សម្រាប់សីតុណ្ហភាព និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូល (៧៤ ភាគរយ) និងពន្លឺនៅកន្លែងធ្វើការ (៧៣ ភាគរយ) ខណៈ ដែលបញ្ហាសំឡេង និងការរៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់មានតិចតួច ប៉ុន្តែនៅតែបន្តកើតមាន។ សម្រាប់វិស័យទាំងពីរ ការរកឃើញនៃការវាយតម្លៃបានបង្ហាញយ៉ាងជាប់លាប់ពីកន្លែងផលិតកម្មដែលមានកម្ដៅក្ដៅ និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញ ចូលមិនបានល្អ ពន្លឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដោយសារបាត់អំពូលភ្លើង ឬអំពូលភ្លើងមិនមានប្រសិទ្ធភាព និងបញ្ហាអនាម័យ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តការរៀបចំសណ្តាប់ធ្នាប់មិនបានល្អ។ នេះអាចប៉ះពាល់យ៉ាងអវិជ្ជមានដល់សុខភាព សុខភាព សុវត្ថិភាព និងផលិតភាពរបស់កម្មករ។

តារាង 5: បរិយាកាសការងារ	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើកន្លែងធ្វើការមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ ?	67%	73%
តើសីតុណ្ហភាព និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលអាចទទួល យកបានដែរឬទេ ?	60%	74%
តើកន្លែងធ្វើការមានអនាម័យ និងរៀបចំបានរៀបរយ ដែរឬទេ ?	46%	22%

ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយ

កង្វះខាតសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ដែលបានរកឃើញតាមរយៈការវាយតម្លៃរបស់គម្រោង BFC បាន ផ្តល់ព័ត៌មានដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងកាន់តែទូលំទូលាយរបស់គម្រោងនេះ ក្នុងការធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បី លើកកម្ពស់បរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ។ មធ្យោបាយចម្បងមួយដែលគម្រោង BFC ធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធលើប្រធានបទនេះ គឺតាមរយៈការគាំទ្រដល់ផែនការសកម្មភាពរួមជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) ដែលរួមបញ្ចូលការកសាងសមត្ថភាពផ្នែកសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ។ ការណ៍ដែលគម្រោង BFC ផ្សារភ្ជាប់ជាមួយសហគ្រាស និងកម្មករ បានបង្កលក្ខណៈឱ្យមានការដាក់ពង្រាយយុទ្ធនា ការតស៊ូមតិ និងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSH) ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាងមុន។

ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បានសហការជាមួយសមាគម TAFTAC និងវិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាលវិស័យ កាត់ដេរកម្ពុជា (CGTI) រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាជាច្រើនលើក ដើម្បីបំពាក់បំប៉នតំណាងថ្នាក់គ្រប់គ្រងនូវ ជំនាញជាក់ស្តែងស្តីពី OSH រួមទាំងការទប់ស្កាត់ភាពតានតឹងដោយសារកម្ដៅ។ បន្ថែមពីលើនេះ យុទ្ធវិធីបណ្តុះ បណ្តាលគ្រូបង្គោល (ToT) របស់គម្រោង BFC ស្តីពីក្រមប្រតិបត្តិ OSH របស់អង្គការ ILO ត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរ ការ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមត្ថភាពរបស់ TAFTAC/CGTI ក្នុងការរៀបចំ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល OSH ដោយ ឯករាជ្យដល់រោងចក្រដែលជាសមាជិក។ ក្រមប្រតិបត្តិ OSH របស់អង្គការ ILO ផ្តល់នូវការណែនាំគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ

និងជាក់ស្តែងសម្រាប់ការលុបបំបាត់ ការកាត់បន្ថយ និងការគ្រប់គ្រងគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យធំៗក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (TCLF)។ ជាសកម្មភាពបន្ត គ្រូបង្គោលរបស់វិទ្យាស្ថាន CGTI បានយកចំណេះដឹង និងជំនាញដែលទទួលបានទៅកែច្នៃសម្ភារៈបណ្តុះបណ្តាលដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតផែនការបណ្តុះបណ្តាលដែលតម្រូវទៅតាមកម្រិតរោងចក្រ រួមទាំងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងសម្រាប់តំណាងថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងតំណាងកម្មករ។

ដូចផ្នែកផ្សេងទៀតដែរ ទិន្នន័យនៅកម្រិតរោងចក្ររបស់គម្រោង BFC ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់មិនត្រឹមតែដើម្បីជំរុញការកែលម្អនៅតាមរោងចក្រនីមួយៗប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់វិធីសាស្ត្រតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយសម្រាប់បញ្ហាប្រឈមទូទៅនៅក្នុងឧស្សាហកម្មផងដែរ។ ក្នុងឧទាហរណ៍មួយ ទិន្នន័យសីតុណ្ហភាពនៅកម្រិតរោងចក្ររបស់គម្រោង បានជួយបង្កើតកត្តាស្តីពីភាពតានតឹងដោយសារកម្ដៅ តាមរយៈគម្រោងស្រាវជ្រាវមួយដែលដឹកនាំដោយសាកលវិទ្យាល័យ Cornell ក្នុងឆ្នាំ២០២៥។ ក្រោយមក របាយការណ៍មួយត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយដោយផ្អែកលើកត្តាទាំងនេះ និងបានជួយផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការពិភាក្សាគោលនយោបាយស្តីពីភាពតានតឹងដោយសារកម្ដៅនៅកន្លែងធ្វើការ។ បន្ទាប់មក គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គម្រោង GIZ-FABRIC Cambodia គម្រោងភាពជាដៃគូសម្រាប់សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចបៃតង (PAGE) និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) បានរៀបចំកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ពហុភាគីនៅរាជធានីភ្នំពេញក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៦ បន្ទាប់មក មានកិច្ចសន្ទនាបច្ចេកទេសរវាងក្រសួងជាមួយអ្នកជំនាញផ្នែក OSH និងអ្នកជំនាញផ្នែកភាពតានតឹងដោយសារកម្ដៅ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបទប្បញ្ញត្តិ វិធីសាស្ត្រវាស់ស្ទង់កម្ដៅ ការទទួលខុសត្រូវរបស់ស្ថាប័ន និងវិធានការជាក់ស្តែងនៃការកាត់បន្ថយកម្ដៅសម្រាប់វិស័យ GFT នៅកម្ពុជា។

បញ្ហាសំខាន់មួយទៀត គឺសុវត្ថិភាពផ្លូវថ្នល់សម្រាប់កម្មករដែលធ្វើដំណើរទៅមកក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (GFT) របស់កម្ពុជា។ ដោយមានការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីមូលនិធិសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោករបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ គម្រោង BFC ក្រោមភាពជាដៃគូជាមួយមូលនិធិ AIP បានដើរតួនាទីឈានមុខគេក្នុងការលើកកម្ពស់សុវត្ថិភាពក្នុងពេលធ្វើដំណើរ តាមរយៈកិច្ចអន្តរាគមន៍នៅកម្រិតរោងចក្រ ការចូលរួមផ្នែកគោលនយោបាយ ការសម្របសម្រួលភាគីពាក់ព័ន្ធ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថ។ តាមរយៈការធ្វើការងារនៅទូទាំងរោងចក្រចំនួន ៣០ គម្រោង BFC បានគាំទ្រដល់ការបង្កើតក្រុមការងារសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោកប្រចាំរោងចក្រ ការអនុវត្តគោលនយោបាយសុវត្ថិភាពផ្លូវថ្នល់នៅកម្រិតរោងចក្រ ព្រមទាំងសកម្មភាពកសាងការយល់ដឹង និងជំរុញការចូលរួម ដែលគ្របដណ្តប់ដល់កម្មករជាង ១០០.០០០ នាក់។ គម្រោង BFC បានប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយកម្មករ សហជីព រោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកសកល ដើម្បីគាំទ្រដល់ក្រុមការងារដឹកជញ្ជូន (TWG) ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយគណៈកម្មាធិការជាតិសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោក (គ.ស.ច.គ.) ក្រុមការងារសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោករបស់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.) និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោករបស់រោងចក្រ និងយុទ្ធនាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោកថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីជំរុញ

ឥរិយាបថធ្វើដំណើរប្រកបដោយសុវត្ថិភាព រួមទាំងការបង្កើនការពាក់មួកសុវត្ថិភាព និងការកាត់បន្ថយឥរិយាបថបើកបរខ្វះការប្រុងប្រយ័ត្ន ការបើកបរក្រោមឥទ្ធិពលគ្រឿងស្រវឹង និងការបើកបរដោយខ្វះការទទួលខុសត្រូវ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ គម្រោងបានជួយជំរុញកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការលើកកម្ពស់សុវត្ថិភាពនៃការដឹកជញ្ជូនកម្មករ រួមទាំងផែនការផ្លាស់ប្តូរឈប់ប្រើប្រាស់ឡានដឹកកម្មករឈរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះនៅតែជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ស្មុគស្មាញ ដែលលើសពីការកែច្នៃយានយន្តតែមួយមុខ។ ដំណោះស្រាយប្រកបដោយនិរន្តរភាពនឹងទាមទារនូវវិធីសាស្ត្រជាប្រព័ន្ធ និងការសម្របសម្រួលជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងចំណោមស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និយោជក អ្នកផ្តល់សេវាដឹកជញ្ជូនកម្មករ ក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដើម្បីដោះស្រាយបទដ្ឋានបច្ចេកទេស ការរៀបចំការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន ហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធសាធារណៈ ឥរិយាបថរបស់មនុស្ស និងភាពចាំបាច់នៃការធានាថា កម្មករបន្តទទួលបានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរប្រកបដោយសុវត្ថិភាព មានតម្លៃសមរម្យ និងអាចជឿទុកចិត្តបាន។ ដូច្នេះ ការបន្តកិច្ចសហការក្នុងឧស្សាហកម្មនេះនឹងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការរក្សាបានវឌ្ឍនភាព និងការគាំទ្រដល់វិធីសាស្ត្រជាក់ស្តែង ដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើកម្មករ សំដៅធានាសុវត្ថិភាពក្នុងការធ្វើដំណើរនៅទូទាំងវិស័យនេះ។

រូបភាព 4: ការមិនអនុលោមតាមចំណុចអនុលោមភាពក្នុងឆ្នាំ 202៥

ផ្នែកអនុលោមភាព	អត្រា NC /ភាគរយ	ការពិពណ៌នា
ពលកម្មកុមារ 	0	គ្មានរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឬរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរណាមួយ ត្រូវបានរកឃើញថាមានកម្មករអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំនោះទេ។
	3	រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួនពីរ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួនមួយ ត្រូវបានរកឃើញថា មានភាពមិនអនុលោម ទាក់ទងនឹងឯកសារផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុត្រឹមត្រូវ។
ការរើសអើង 	3	រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួនបី ត្រូវបានរកឃើញថា មានភាពមិនអនុលោម ទាក់ទងនឹង ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។
ការងារដោយបង្ខំ 	0	គ្មានករណីនៃភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដោយបង្ខំ រួមទាំងការគំរាមឱ្យធ្វើការបែបម៉ោងដោយបង្ខំ។
សេរីភាពសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាព	13-20%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃថា មានភាពមិនអនុលោមមួយ ឬច្រើនទាក់ទងនឹងសេរីភាពសហជីព ឬការចរចាជាសមូហភាព (រោងចក្រកាត់



		ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ១៣% និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ២០%)។
	12	ការរកឃើញករណីនៃភាពមិនអនុលោមក្នុងចំណោមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ (៩) និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (៣) ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករបង្កើត និងចូលរួមសហជីពដោយសេរី។
សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ការងារ 	60-74%	ភាគរយនៃរោងចក្រ ដែលមានយ៉ាងហោចណាស់ភាពមិនអនុលោមមួយ ដែលត្រូវបានលើកឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសការងារ រួមទាំងការគ្រប់គ្រងសីតុណ្ហភាព និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់។
ការផ្តល់សំណង 	25-28%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលគ្មាន អនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការមានតារាងបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវតែមួយដែលតម្រូវដោយច្បាប់ (រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ២៥% និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ២៨%)។
កិច្ចសន្យា និងធនធាន មនុស្ស 	47-53%	ភាគរយនៃរោងចក្រដែលមិនមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធានាថា កម្មករយល់ពីលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ (រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ៤៧% និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ៥៣%)។
ម៉ោងធ្វើការ 	64%	ភាគរយនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលមិនអនុលោមតាមការកំណត់ការធ្វើការបែបម៉ោងត្រឹម ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

v. ការផ្តល់សំណង

ការយល់ដឹងនៅកម្រិតរោងចក្រ

វិស័យ GFT របស់កម្ពុជាស្ថិតក្រោមរបបប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ដែលត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញជារៀងរាល់ឆ្នាំ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគី ក្រោមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពិចារណាលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម រួមទាំងអតិផរណា ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែង និងកម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករ មុនពេលផ្តល់អនុសាសន៍។ បន្ទាប់ពីការពិនិត្យឡើងវិញឆ្នាំ២០២៥ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែបានកើនឡើងពី ២០៨ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ដល់ ២១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ

២០២៦។ នៅខែមីនា ឆ្នាំ២០២៦ ក្រុមប្រឹក្សាក៏បានយល់ព្រមដំឡើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភធ្វើដំណើរបណ្តោះអាសន្នចំនួន ២,៥០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដើម្បីទប់ទល់នឹងការកើនឡើងនៃតម្លៃប្រេងឥន្ធនៈ និងការចំណាយលើការធ្វើដំណើរផងដែរ ដែលធ្វើឱ្យប្រាក់ឧបត្ថម្ភសរុបកើនដល់ ៩,៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

បញ្ហាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់បំផុតនៅក្នុងផ្នែកផ្តល់សំណងក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល⁷។ ជារួមរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប មានចំណុចមិនអនុលោមភាពស្តីពីការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ នៅក្នុងវិស័យទាំងពីរ ភាពមិនអនុលោមភាគច្រើនរកឃើញនៅក្នុងសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងការទូទាត់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ (៣៥% សម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរ ប្រៀបធៀបជាមួយនឹងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងការបូបចំនួន ៤០%) ការឈប់សម្រាកពិសេស (៣៤% ប្រៀបធៀបនឹង ៣៩%) ការឈប់សម្រាកមាតុភាព (១៣% ប្រៀបធៀបនឹង ១៨%) និងការឈប់សម្រាកដោយសារមានជំងឺ (១៥% ប្រៀបធៀបនឹង១៤%)។ ភាពមិនអនុលោមភាព សម្រាប់ ថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ការសម្រាកដើម្បីបំបៅដោះកូន និងការព្យាករណ៍ នៅតែមានកម្រិតទាបសម្រាប់រោងចក្រទាំងពីរប្រភេទ ដោយអត្រានៃភាពមិនអនុលោមភាពមានអត្រា៣% ឬតិចជាងនេះ។ តាមរយៈការត្រួតពិនិត្យកំណត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួល មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាសបានរកឃើញកំហុសញឹកញាប់ នៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដែលជារឿយៗទូទាត់ផ្នែកលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ជាជាងប្រាក់ចំណូលមធ្យមប្រចាំខែសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកនីមួយៗ ដែលកម្មករមានសិទ្ធិទទួលបាន នៅពេលពួកគេឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការឈប់លំហែមាតុភាពជារឿយៗត្រូវបានពន្យារពេល ឬផ្តល់ជូនជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល ជាជាងបើកមុនពេលឈប់លំហែមាតុភាព ឯការអនុវត្តការឈប់សម្រាកដោយសារមានជំងឺមិនបានអនុវត្តអោយបានដូចគ្នាចំពោះកម្មករដោយសារមានការបដិសេធមិនទទួលនូវលិខិតបញ្ជាក់របស់គ្រូពេទ្យ ដែលមិនមែនជាពេទ្យដៃគូរបស់ ប.ស.ស ឬក៏មានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់ សម្រាប់ការមកធ្វើការបានទៀតទាត់។

⁷ ចំណុចអនុលោមភាពនៃការឈប់សម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល រួមមាន៖ ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឈប់សម្រាកពិសេស ឈប់សម្រាកមាតុភាព និងការព្យាករណ៍។ ច្បាប់ស្តីពីការងារអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការទូទាត់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការឈប់សម្រាក នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ឬលាលែងពីការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ច្បាប់ការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកផ្តល់ការទូទាត់ប្រាក់ឱ្យការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងអំឡុងពេលនៃការបំពេញការងារនោះឡើយ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ឬឈប់សម្រាកពិសេស មាត្រា ១៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តម្រូវឱ្យនិយោជកត្រូវទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យម ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែចុងក្រោយ។

តារាង 6: ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករបានត្រឹមត្រូវចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ ?	2%	2%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករដែលឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ?	35%	40%
តើនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការឈប់សម្រាកដោយជំងឺមានប្រាក់ឈ្នួល ទៅតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ឬយោងទៅតាមការអនុវត្តរបស់ក្រសួងការងារដែរឬទេ ប្រសិនបើគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ?	15%	14%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករដែលប្រើច្បាប់សម្រាកពិសេសបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ?	34%	39%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករដែលឈប់លំហែមាតុភាពបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ?	13%	18%
តើនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំពោះម៉ោងសម្រាក ចំនួនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការបំបៅដោះកូនបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ?	3%	2%

បញ្ហាគួរឱ្យព្រួយបារម្ភមួយដែលនៅតែបន្តកើតមាន គឺចំនួនដ៏ច្រើននៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ ដែលគ្មានអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការមានតារាងបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវតែមួយ ដែលជាផ្នែកមួយនៃចំណុចអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់កង។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ១០៤ (២៥%) និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ២៧ (២៨%) ត្រូវបានរកឃើញថាគ្មានអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរនេះ។ ការមិនអនុលោម ទាក់ទងនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនមានការយល់ស្របត្រូវបានរកឃើញចំនួន១៤%នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និង១៥% សម្រាប់រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងការបូប។ ភាពមិនអនុលោមភាពចំពោះការផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមានកម្រិតទាបជាង គឺត្រឹម ៧% សម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរ និង៩% សម្រាប់រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងការបូប។

មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស តែងតែរកឃើញថា ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ការធ្វើការថែមម៉ោងតាមបទដ្ឋានកំណត់រហូតដល់ពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និងអត្ថប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ ត្រូវបានកាត់ត្រានៅក្នុងតារាងបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍គោល ខណៈដែលការទូទាត់សម្រាប់ការធ្វើការថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ត្រូវបានកាត់ត្រាទុកក្នុងឯកសារដាច់ដោយឡែក និងបើកជូនកម្មករនៅក្រៅរង្វង់នៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា។ ដោយឡែកច្បាប់ជាតិចែងថា និយោជកត្រូវមានតារាងបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវតែមួយ។

តារាង 7: ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករដោយគ្មានការយល់ព្រមដែរឬទេ?	15%	14%
តើនិយោជករក្សាទុកបញ្ជីប្រាក់ខែតែមួយដែលត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	25%	28%
តើនិយោជកបានផ្តល់ដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវដល់កម្មករអំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	9%	7%

ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយ

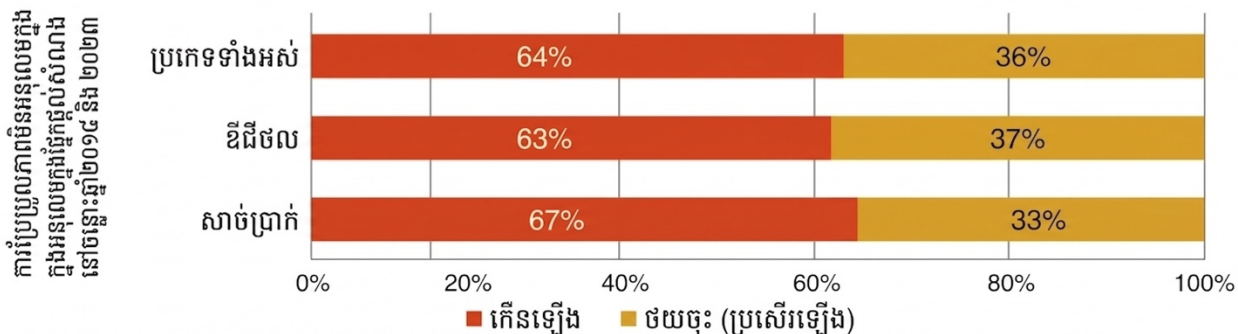
តាមរយៈសេវាប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន គម្រោង BFC បានជួយដល់រោងចក្រនានាក្នុងការដោះស្រាយភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សំណង តាមរយៈការពង្រឹងប្រព័ន្ធបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ ការកែលម្អការកាត់ត្រាទុកឯកសារ ការពិនិត្យឡើងវិញលើការអនុវត្តការគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាក និងការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស (HR) និងបុគ្គលិកបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍។ ទិន្នន័យស្តីពីសេវាប្រឹក្សាយោបល់ពីរោងចក្រចំនួន ២៤៧ បង្ហាញថា របកគំហើញពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សំណងចំនួន ៤៦៣ ត្រូវបានរកឃើញ ដែលភាគច្រើនទាក់ទងនឹងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍តាមច្បាប់ ការគណនាប្រាក់ឈ្នួល ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ព្រមទាំងព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងការកាត់កង។ ក្នុងនោះ របកគំហើញចំនួន ២២៣ (៤៨,២ ភាគរយ) ត្រូវបានចាត់ទុកថាបានដោះស្រាយរួចរាល់ដោយមន្ត្រីប្រឹក្សាគម្រោង BFC នៅក្នុងបេសកកម្មចុះប្រឹក្សាយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់ ហើយរបកគំហើញចំនួន ១៣០ បន្ថែមទៀត (២៨,១ ភាគរយ) កំពុងត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងសកម្ម។ ការវាយតម្លៃជាបន្តបន្ទាប់នៅកម្រិតរោងចក្រ នឹងផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗអំពីស្ថានភាពនៃអនុលោមភាព។ ដើម្បីបំពេញបន្ថែមលើការគាំទ្រក្នុងទម្រង់ជាការប្រឹក្សាយោបល់នៅកម្រិតរោងចក្រ គម្រោង BFC បានធ្វើការជាមួយតំណាងកម្មករ ដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សំណង។ ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយក្រុមទំនាក់ទំនងសហជីព គម្រោង BFC បានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់

តំណាង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ២៨ នាក់ ស្តីពីការផ្តល់សំណង អត្ថប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិការងារ។ សកម្មភាព បណ្តុះបណ្តាលនេះបានជួយពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការគាំទ្រដល់ការចរចាជាសមូហភាព កិច្ចសន្ទនានៅ កន្លែងធ្វើការ និងការយល់ដឹងរបស់កម្មករអំពីសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេនៅកម្រិតសហគ្រាស។

ច្បាប់កម្ពុជាតម្រូវឱ្យនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្ទាល់ដល់កម្មករ នៅថ្ងៃធ្វើការ ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើ ការ និងនៅកន្លែងធ្វើការ។ ទោះបីមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវក៏ដោយ ប៉ុន្តែការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល តាមរយៈគណនីធនាគារ ឬគណនីក្នុងទូរស័ព្ទ (mobile money) គឺអាចទទួលយកបាន ប្រសិនបើមានការយល់ ព្រមពីកម្មករ។ ខណៈដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ខិតខំធានាឱ្យមានអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹង ការបើកប្រាក់ឈ្នួល វិធីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងតម្លាភាព គម្រោងនេះក៏ខ្វះខាតលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ឈានទៅរកការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថលនៅក្នុងវិស័យនេះផងដែរ ដោយ ផ្អែកលើអត្ថប្រយោជន៍ដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់លាស់ ដែលកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងសុទ្ធតែអាចទទួលបានពី វិធីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដែលមានតម្លាភាពជាងមុននេះ។ គម្រោង BFC ប៉ាន់ប្រមាណថា ការផ្លាស់ប្តូរពីការបើកប្រាក់ ឈ្នួលជាលុយសុទ្ធទៅជាការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល បានគ្របដណ្តប់ដល់ ៨០ ភាគរយនៃរោងចក្រ ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយគម្រោង BFC ដែលអាចឱ្យកម្មករជាង ៦៧០.០០០ នាក់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដោយ ផ្ទាល់នៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ពួកគេ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះគាំទ្រដល់ការពង្រឹងតម្លាភាពប្រាក់ឈ្នួល ការ ពង្រឹងសិទ្ធិអំណាចកម្មករ និងបង្ហាញពីរបៀបដែលដំណោះស្រាយបែបថ្មីតាមរយៈបច្ចេកវិទ្យា អាចលើកកម្ពស់ ប្រសិទ្ធភាពអាជីវកម្ម ព្រមទាំងការអនុវត្តការងារប្រកបដោយនិរន្តរភាព បរិយាបន្ន និងការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងខ្សែ ចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។

រោងចក្រដែលប្រើប្រាស់ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល មានការថយចុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវភាព មិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់សំណង បើធៀបនឹងរោងចក្រដែលបើកប្រាក់ឈ្នួលជាលុយសុទ្ធ។ ការវិភាគ មូលដ្ឋានទិន្នន័យអនុលោមភាពរបស់គម្រោង BFC ដែលគ្របដណ្តប់លើរោងចក្រចំនួន ១៨៣ នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០១៨ និង ២០២៣ បានបង្ហាញពីទំនាក់ទំនងរវាងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល និងការធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងនូវការអនុវត្តអនុលោមភាពក្នុងផ្នែកផ្តល់សំណង។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលប្រើប្រាស់ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល តាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល រោងចក្រចំនួន ៣៧ ភាគរយ បានរំលេចឱ្យឃើញការថយចុះនូវភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹង ការផ្តល់សំណងនៅក្នុងរយៈពេលនោះ បើធៀបនឹងរោងចក្រចំនួន ៣៣ ភាគរយ ដែលបន្តបើកប្រាក់ឈ្នួលជាលុយ សុទ្ធ។ របកគំហើញនេះបង្ហាញថា ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល អាចគាំទ្រដល់ការកែលម្អអនុលោមភាព តាមរយៈការពង្រឹងតម្លាភាពនៃការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ សមត្ថភាពក្នុងការតាមដាន និងការកត់ត្រាទុកជាឯកសារ។

រូបភាព 5: ការប្រែប្រួលភាពមិនអនុលោមក្នុងផ្នែកផ្តល់សំណង នៅចន្លោះឆ្នាំ២០១៨ និង ២០២៣



ប្រភព៖ មូលដ្ឋានទិន្នន័យអនុលោមភាពរបស់គម្រោង BFC ឆ្នាំ២០១៨-២០២៣

ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បន្តប្រើប្រាស់ចំណេះដឹងយ៉ាងស៊ីជម្រៅរបស់ខ្លួនស្តីពីប្រតិបត្តិការរោងចក្រ និង តថភាពរបស់កម្មករ ដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្តូរទៅរកការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថល។ កិច្ចខិតខំ ប្រឹងប្រែងសំខាន់ៗរួមមាន កិច្ចសហការជាមួយសមាគម TAFTAC ដើម្បីពន្លឿនការធ្វើឌីជីថលបន្ថែមកម្មប្រាក់ ឈ្នួលក្នុងចំណោមរោងចក្រខ្នាតតូច ការបញ្ចូលការអប់រំហិរញ្ញវត្ថុទៅក្នុងសេវាស្នូលរបស់គម្រោង BFC ការពង្រីក អក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុរបស់កម្មករតាមរយៈឧបករណ៍ chatbot ការពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយសមាគមនិយោជក (CAMFEBA) និងការគាំទ្រដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់ការបើកប្រាក់ បៀវត្សរ៍តាមប្រព័ន្ធឌីជីថល និងការការពារអតិថិជន។ ការសិក្សារហ័សមួយជាមួយសមាគម CAMFEBA ស្តីពីការ ពង្រីកវិសាលភាពនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធឌីជីថលឱ្យហួសពីវិស័យកាត់ដេរ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងត្រីមាស ចុងក្រោយនៃឆ្នាំ២០២៥។

vi. កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស

ការយល់ដឹងនៅកម្រិតរោងចក្រ

ក្នុងផ្នែកកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស សំណួរដែលច្រើនតែរំលេចឱ្យឃើញភាពមិនអនុលោមទាំងក្នុងវិស័យ សម្លៀកបំពាក់ និងវិស័យផលិតផលធ្វើដំណើរ គឺនៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹង**កិច្ចសន្យាការងារ**។ ឧទាហរណ៍ ខណៈដែលរោងចក្រស្ទើរតែទាំងអស់បានធានាថា កម្មករមានកិច្ចសន្យា រោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ ប្រហែលពាក់កណ្តាល ត្រូវបានរកឃើញថាគ្មានអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការមានប្រព័ន្ធមួយដើម្បីធានាថា កម្មករ យល់ពីលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយរោងចក្រប្រហែលមួយភាគបី បានចេញកិច្ចសន្យាដែលមិនរួមបញ្ចូលរាល់ព័ត៌មាន លម្អិតដែលតម្រូវដោយច្បាប់ រួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ដូចជា ប្រាក់ប្រាក់សម្រាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ការធ្វើដំណើរ និងការស្នាក់នៅ ការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការឈប់សម្រាកពិសេស ការឈប់ សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងនីតិវិធីទាក់ទងនឹងការលាឈប់ពីការងារ។

តារាង ៨: កិច្ចសន្យាការងារ	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើកិច្ចសន្យាការងារបានចែងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារច្បាស់លាស់ដែរឬទេ?	34%	31%
តើកិច្ចសន្យាការងារអនុលោមតាមច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រដែរឬទេ?	10%	16%
តើនិយោជកមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតយល់ច្បាស់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	47%	53%
តើបុគ្គលិកទាំងអស់ដែលបំពេញការងារឱ្យរោងចក្រទាំងនៅក្នុងទីតាំង និងក្រៅទីតាំង មានកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់គ្នាដែរឬទេ?	2%	2%
តើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុលោមតាមតម្រូវការផ្លូវច្បាប់ដែរឬទេ?	5%	7%

ដូចឆ្នាំមុនៗដែរ ភាពមិនអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹង**ការបញ្ឈប់ពីការងារ**ដោយស្របច្បាប់ បានបង្រួមមកក្នុងសំណួរពីរគឺ តើនិយោជកបានផ្តល់សំណងដល់កម្មករយ៉ាងត្រឹមត្រូវសម្រាប់ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនទាន់បានប្រើប្រាស់ នៅពេលពួកគេចាកចេញពីរោងចក្រឬទេ? និង តើប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់បំណាច់ដែលនៅសេសសល់ទាំងអស់ ត្រូវបានទូទាត់ដល់កម្មករក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារឬទេ? ថាមវន្តទូទៅមួយដែលត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងរោងចក្រដែលមានភាពមិនអនុលោម រួមមានវិធីសាស្ត្រមិនត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការគណនាប្រាក់បំណាច់ដែលត្រូវបើកជូនកម្មករ ឧទាហរណ៍ ការទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រាក់ឈ្នួលគោល ជាជាងប្រាក់ឈ្នួលមធ្យមប្រចាំខែសម្រាប់រយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ការគណនាប្រាក់បំណាច់មិនបានត្រឹមត្រូវនេះ បានប៉ះពាល់ដល់ ៣០ ភាគរយនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ៣៤ ភាគរយនៃរោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ។ ក្នុងអត្រាខ្ពស់ជាងបន្តិច គឺ ៣១ ភាគរយនៃរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ៤១ ភាគរយនៃរោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ត្រូវបានរកឃើញថាពុំមានភាពអនុលោម ដោយសារតែខកខានមិនបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ដែលនៅសេសសល់ទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារ។

តារាង ៩: ការបញ្ឈប់ការងារ	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំពោះថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនបានប្រើប្រាស់	30%	34%

នៅពេលដែលពួកគេលាបបំពាក់ការងារ ឬត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារដែរឬទេ ?		
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ដែលនៅសល់ទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារដែរឬទេ ?	31%	41%

នៅក្នុង**ចំណុចអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា** កត្តាសំខាន់បំផុតដែលជំរុញឱ្យមានភាពមិនអនុលោមក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ពាក់ព័ន្ធនឹងការស្ថិតនៅក្នុងដែនកំណត់ផ្លូវច្បាប់ស្តីពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានចរិយាល័យកំណត់ (FDC)។ បុគ្គលិកគម្រោង BFC លើកឡើងថា រោងចក្រមិនមានភាពអនុលោមប្រសិនបើកម្មករត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យា FDC លើសពីដែនកំណត់ផ្លូវច្បាប់ ដែលជាយ៉ាងណាក៏ដោយពេលនៃកិច្ចសន្យាដំបូងរបស់កម្មករបន្ទាប់ពីការសាកល្បងការងារ និងបូកបន្ថែមដល់រយៈពេលពីរឆ្នាំ។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៥ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ១០ ភាគរយ ត្រូវបានរកឃើញថា មិនបានអនុវត្តតាមតម្រូវការនេះទេ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប (TGB) ដែលមាន ៧ ភាគរយ។

ចំណុចនៃភាពមិនអនុលោមមួយទៀតគឺពាក់ព័ន្ធនឹងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍តាមច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកលើរយៈពេលពេញលេញនៃការងារជាប់លាប់របស់ពួកគេ។ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ១៦ ភាគរយ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ចំនួន ២២ ភាគរយ មិនបានរាប់បញ្ចូលរយៈពេលនៃការងារជាប់លាប់ទាំងមូលរបស់កម្មករនិយោជិត នៅពេលកំណត់សិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកមាតុភាពប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ និង/ឬ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំឡើយ។

តារាង 10: ភាពពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា		ភាពមិនអនុលោម
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកបានអនុវត្តតាមកំហិតលើរយៈពេលនៃការងារសម្រាប់កូនជាង និងកម្មករនិយោជិតសាកល្បងដែរឬទេ ?	2%	1%
តើនិយោជកគោរពតាមច្បាប់ដែលកំណត់ស្តីពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានចរិយាល័យកំណត់ដែរឬទេ ?	16%	22%
តើនិយោជកបញ្ចូលរយៈពេលនៃការងារទាំងអស់ សំរាប់កំណត់អត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករដែលត្រូវទទួលបានរួមមាន ច្បាប់លំហែរមាតុភាព ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង / ឬ ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ ?	10%	7%

តើអ្នកមានបានរកឃើញនូវភាពមិនអនុលោម ដែលច្បាប់បានតម្រូវសម្រាប់ការផ្តល់សំណង កិច្ចសន្យា សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ និង/ឬ ម៉ោង ការងារ ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករដែលមិនបំពេញការងារក្នុង ផលិតកម្ម និង/ឬកម្មករការិយាល័យដែរឬទេ ?	5%	0%
--	----	----

ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយ

បេកគំហើញនៅក្នុងផ្នែកនេះរំលេចឱ្យឃើញថា បញ្ហាអនុលោមភាព ជាញឹកញយមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគ្មានកិច្ចសន្យាការងារទេ ប៉ុន្តែវាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពទន់ខ្សោយនៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់កម្មករ និងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិការងារជាក់ស្តែង។ តាមរយៈសេវាប្រឹក្សាយោបល់របស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានគាំទ្រដល់រោងចក្រនានាលើការពង្រឹងការគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យា ការកែលម្អដំណើរការទទួលបុគ្គលិកថ្មី និងការតម្រង់ទិស ការពិនិត្យឡើងវិញលើទម្រង់កិច្ចសន្យាការងារ ព្រមទាំងការកែលម្អប្រព័ន្ធសម្រាប់ការគណនាថ្លៃឈប់សម្រាក ការទូទាត់ក្រោយពីបញ្ឈប់ពីការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតដែលច្បាប់បានកំណត់។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោងបានកត់ត្រាបញ្ហាត្រូវកែលម្អសរុបចំនួន ៤៦៤ ចំនុច ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្សនៅរោងចក្រចំនួន ១៨១។ ក្នុងនោះ បញ្ហាចំនួន ២២៤ (៤៨,៣ ភាគរយ) ត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងល្អិតល្អន់ ហើយបញ្ហាចំនួន ១៣០ ផ្សេងទៀត (២៨ ភាគរយ) កំពុងស្ថិតក្រោមចំណាត់ការដោះស្រាយបន្តយ៉ាងសកម្ម។

ក្រៅពីការគាំទ្រនៅកម្រិតរោងចក្រ គម្រោង BFC បានបន្តកសាងសមត្ថភាពនិយោជក កម្មករ និងតំណាងរបស់ពួកគេលើប្រធានបទសំខាន់ៗស្តីពីការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស។ ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោងបានរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ២៧៣ វគ្គ ស្តីពីច្បាប់ការងារ កិច្ចសន្យាការងារ ការផ្តល់សំណង និងអត្ថប្រយោជន៍ សិទ្ធិឈប់សម្រាក នីតិវិធីវិន័យ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការបញ្ឈប់ការងារ ដែលមានអ្នកចូលរួមជិត ២.០០០ នាក់។ សកម្មភាពទាំងនេះមានគោលបំណងពង្រឹងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចការងារ កែលម្អការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅកន្លែងធ្វើការ និងគាំទ្រដល់ប្រព័ន្ធធនធានមនុស្សដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុន ដែលអាចរក្សាបានអនុលោមភាពយូរអង្វែង។

ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ គម្រោង BFC បានដាក់បញ្ចូលម៉ូឌុលស្តីពី ការគណនាប្រាក់ឈ្នួលទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សាតាមរយៈ chatbot របស់ខ្លួន ដែលជួយឱ្យកម្មករ ប្រធានត្រួតពិនិត្យ និងបុគ្គលិកធនធានមនុស្ស បានយល់កាន់តែច្បាស់អំពីសមាសធាតុផ្សេងៗនៃប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍តាមច្បាប់ សិទ្ធិឈប់សម្រាក និងការគណនាការផ្តល់សំណង។ តាមរយៈការបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មានជាក់ស្តែងស្តីពី លក្ខខណ្ឌការងារ និងសិទ្ធិការងារឧបករណ៍ទាំងនេះជួយបំពេញបន្ថែមដល់សេវាប្រឹក្សាយោបល់នៅកម្រិតរោងចក្រ និងជួយពង្រឹងអនុលោមភាពបង្កើនតម្លាភាព និងជំរុញកិច្ចសន្ទនានៅកន្លែងធ្វើការ ដែលមានការយល់ដឹងច្បាស់លាស់ជាងមុន នៅទូទាំងវិស័យនេះ។

vii. ពេលវេលាធ្វើការ

ការយល់ដឹងនៅកម្រិតរោងចក្រ

ភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលាធ្វើការនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ភាគច្រើនគឺ ការធ្វើការថែមម៉ោងលើសការកំណត់ដោយច្បាប់ត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ជិតពីរភាគបី និងរោងចក្រផលិតផលផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួនពាក់កណ្តាល ត្រូវបានរកឃើញថាអនុវត្តការធ្វើការថែមម៉ោងលើសពីដែនកំណត់នេះ ដែលជំរុញឱ្យមានភាពមិនអនុលោមយ៉ាងច្រើននៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការថែមម៉ោង។ ការមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មុនពេលព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ឬតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោង នៅតែបន្តកើតមានឡើង។ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ២៧ ភាគរយ និងរោងចក្រផលិតផលផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ១៧ ភាគរយ ត្រូវបានកត់ត្រាថា មានភាពមិនអនុលោម ដោយសារខកខានមិនបានទទួលការអនុញ្ញាតមុនពេលព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។

តារាង 11: ការងារថែមម៉ោង	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើការងារបន្ថែមម៉ោងកំណត់ត្រឹមតែពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដែរឬទេ?	64%	50%
តើនិយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារមុនពេលឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការថែមម៉ោងដែរឬទេ?	7%	9%
តើនិយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារមុនពេលព្យួរការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	27%	17%

ពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាក មានរោងចក្រកាត់ដេរចំនួនពីរ ត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមការផ្តល់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពគ្រប់គ្រាន់តាមផ្លូវច្បាប់ (៩០ ថ្ងៃ) និងរោងចក្រចំនួន១៧ (រោងចក្រកាត់ដេរ ១៤ និង រោងចក្រធ្វើដំណើរ ៣) ត្រូវបានរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមការផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺ ដែលមានការបញ្ជាក់ដោយលិខិតពេទ្យ (រហូតដល់ប្រាំមួយខែ)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យក្នុងការងារសហគ្រាស (EAs) បានរកឃើញថា រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រផលិតផលផលិតផលធ្វើដំណើរជាងមួយភាគបួន មិនអនុលោមតាមការផ្តល់ពេលវេលាឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការបំបៅដោះកូនក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ។ យោងតាមច្បាប់ជាតិ ម្តាយដែលកំពុងធ្វើការមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលរយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ ដើម្បីបំបៅដោះកូន រហូតដល់កូនមានអាយុមួយឆ្នាំ។ ច្បាប់មិនអនុញ្ញាតឱ្យមានការផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោ ឬប្រាក់ជំនួសឱ្យការឈប់សម្រាកបំបៅដោះកូនឡើយ។

តារាង 12: ការឈប់សម្រាក	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)
តើនិយោជកផ្តល់ឱកាសឱ្យកម្មករនូវច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំយ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ និងផ្តល់មួយថ្ងៃបន្ថែមសម្រាប់រៀងរាល់បីឆ្នាំដែរឬទេ?	11%	18%
តើនិយោជកផ្តល់ឱកាសឱ្យកម្មករនូវច្បាប់ឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំដែរឬទេ?	6%	9%
តើនិយោជកផ្តល់ឱកាសឱ្យកម្មករនិយោជិតរហូតដល់៦ខែសម្រាប់ច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ដោយវេជ្ជបណ្ឌិតជំនាញដែរឬទេ?	3%	3%
តើនិយោជកបានផ្តល់ពេលវេលាឈប់សម្រាកដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបំបៅកូនដោយទឹកដោះ ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការដែរឬទេ?	26%	27%

ដូចឆ្នាំកន្លងទៅដែរ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់យ៉ាងច្រើន មិនបានផ្តល់ពេលវេលាឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍គ្រប់គ្រាន់ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃនៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងធ្វើការធម្មតា។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥ រោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃជិតមួយភាគបួន ត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមតាមការធានាឱ្យកម្មករមានពេលវេលាឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍យ៉ាងហោចណាស់ ២៤ ម៉ោង ដែលជាធម្មតា ផ្តល់ជូននៅថ្ងៃអាទិត្យ។ សម្រាប់រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ គួរលេខនេះគឺត្រឹមតែ ១១ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។ ប្រមាណមួយភាគប្រាំនៃរោងចក្រកាត់ដេរ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងការបូប ត្រូវបានរកឃើញភាពមិនអនុលោម ដោយមិនបានថែរក្សានូវកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីម៉ោងដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែង។ មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស ជាញឹកញាប់បានរកឃើញរោងចក្រដែលបានថែរក្សានូវកំណត់ត្រាត្រូវបានបំពេញការងារធម្មតា និងបំពេញការងារថែមម៉ោងរហូតដល់ពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយកំណត់ត្រានៃការធ្វើការលើសពីពីរម៉ោង ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងក្នុងករណីខ្លះ ធ្វើការថ្ងៃបុណ្យជាតិ ត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុងកំណត់ត្រាដាច់ដោយឡែក តាមរយៈការកត់ត្រាដោយដៃ ក្នុងកម្មវិធីអ៊ីចសែល ឬកត់ត្រាក្នុងបញ្ជីធ្វើការស្ម័គ្រចិត្ត។ កម្មករជារឿយៗមិនតម្រូវឱ្យមានការស្តែន ឬផ្តិតមេដៃបញ្ជាក់ពីវត្តមានសម្រាប់ការធ្វើការថែមម៉ោងទាំងនេះទេ ដែលធ្វើឱ្យមានការលំបាកក្នុងការផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងម៉ោងធ្វើការជាក់ស្តែង និងការបើកប្រាក់បៀវត្ស។

តារាង 13: ធ្វើការថែមម៉ោង	ភាពមិនអនុលោម	
	រោងចក្រកាត់ដេរ (421)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (96)

តើនិយោជកបានផ្តល់រយៈពេលឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ដូចដែលបានកំណត់ដែរឬទេ?	23%	11%
តើកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីម៉ោងដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែងដែរឬទេ?	18%	21%

ការផ្តល់ព័ត៌មានដល់សកម្មភាពតាមវិស័យ និងគោលនយោបាយ

តាមរយៈសេវាប្រឹក្សាយោបល់ ការបណ្តុះបណ្តាល និងការគាំទ្រដល់ការកសាងសមត្ថភាព គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) បានជួយរោងចក្រនានាឱ្យសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពដែលអាចវាស់វែងបានក្នុងការដោះស្រាយភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលាធ្វើការ។ ក្នុងចំណោមបញ្ហាពេលវេលាធ្វើការចំនួន ៣៧៦ ដែលបានរកឃើញក្នុងរោងចក្រចំនួន ១៧៥ ដែលទទួលបានសេវាប្រឹក្សាយោបល់ បញ្ហាចំនួន ៨០ (២១,៣%) ត្រូវបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យ ខណៈដែលបញ្ហាចំនួន ១៤៩ ផ្សេងទៀត (៣៩,៦%) កំពុងត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដោះស្រាយជាបន្តបន្ទាប់។ ជារួម នេះមានន័យថា ៦០,៩% នៃបកគំហើញស្តីពីពេលវេលាធ្វើការទាំងអស់ ត្រូវបានដោះស្រាយ ឬកំពុងស្ថិតក្រោមចំណាត់ការយ៉ាងសកម្ម ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការចូលរួមកាន់តែច្រើនឡើងរបស់រោងចក្រក្នុងការកែលម្អការធ្វើផែនការផលិតកម្ម ការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្ម ការតាមដានការធ្វើការថែមម៉ោង និងប្រព័ន្ធអនុលោមភាព។

ទោះបីជាសម្រេចបានវឌ្ឍនភាពបែបនេះក្តី ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមធំៗនៅតែមាន។ បញ្ហាសរុបចំនួន ១៤៧ (៣៩,១%) នៅតែជាប់គាំង ឬត្រូវបានពន្យារពេលដោះស្រាយ។ ភាពរ៉ាំរ៉ៃនៃបញ្ហាទាំងនេះ រំលេចពីភាពស្មុគស្មាញនៃអនុលោមភាពពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលាធ្វើការ ដែលជារឿយៗ រងឥទ្ធិពលពីការកើនឡើងខ្លាំងនៃផលិតកម្ម កង្វះកម្លាំងពលកម្ម ឧបសគ្គក្នុងការធ្វើផែនការកម្លាំងពលកម្ម និងសម្ពាធលើខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូលដូចជា ការប្រែប្រួលទំហំនៃការបញ្ជាទិញ និងរយៈពេលខ្លីក្នុងការផលិត និងដឹកជញ្ជូន (short lead times)។

បកគំហើញទាំងនេះបង្ហាញថា សេវាប្រឹក្សាយោបល់របស់គម្រោង BFC កំពុងជួយរោងចក្រនានាឱ្យផ្ដោតលើសពីការយល់ដឹងអំពីអនុលោមភាព និងឈានឆ្ពោះទៅរកវិធីសាស្ត្រជាប្រព័ន្ធបន្ថែមទៀតក្នុងការគ្រប់គ្រងម៉ោងធ្វើការ។ ទោះជាយ៉ាងណា ការសម្រេចបានការកែលម្អប្រកបដោយនិរន្តរភាពនឹងទាមទារនូវការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់ទាំងនៅកម្រិតរោងចក្រ និងកម្រិតវិស័យ ទន្ទឹមនឹងកិច្ចសហការកាន់តែទូលំទូលាយក្នុងចំណោមអ្នកផ្គត់ផ្គង់ អ្នកបញ្ជាទិញ អង្គការនិយោជក សហជីព និងភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីដោះស្រាយកត្តាផ្នែកចរាចរណ៍សម្ព័ន្ធដែលជំរុញឱ្យមានការធ្វើការថែមម៉ោងហួសកម្រិត។

ជំហានបន្ទាប់

ខណៈដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឈានចូលដល់ឆ្នាំចុងក្រោយនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (MoU) ឆ្នាំ២០២៣-២០២៧ រយៈពេលខាងមុខនឹងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការជំរុញវឌ្ឍនភាពនៃចំណុចអាទិភាពដែលមានស្រាប់ និងការកំណត់រៀបចំដំណាក់កាលបន្ទាប់នៃគម្រោងនេះ ក្រោម MoU នាពេលអនាគត។ វិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ កំពុងរៀបចំប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់ការចាកចេញពីឋានៈជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច ការផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម និងភាពមិនប្រាកដប្រជានៃពន្ធគយ ការវិវត្តនៃការរំពឹងទុកលើវិស័យភាពសិទ្ធិមនុស្ស ហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងអាកាសធាតុ គម្លាតជំនាញ និងការផ្លាស់ប្តូរទីផ្សារការងារ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះ វិស័យសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរកំពុងឈានឆ្ពោះទៅរកការធ្វើសមាហរណកម្មតាមខ្សែបញ្ជី (vertical integration) និងផលិតកម្មដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ជាងមុន។ ក្នុងបរិបទនេះ តម្លៃស្នូលរបស់គម្រោង BFC នឹងនៅតែផ្តោតលើសមត្ថភាពរបស់គម្រោង ក្នុងការផ្សារភ្ជាប់ភស្តុតាងកម្រិតរោងចក្រដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ជាមួយនឹងតួអង្គក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ កិច្ចសន្ទនាតាមវិស័យ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីជួយឱ្យកម្ពុជានៅតែជាគោលដៅផ្គត់ផ្គង់ដែលគួរឱ្យជឿទុកចិត្ត និងប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ដើម្បីទទួលបាននូវការលើកឡើងនេះ BFC នឹងធ្វើការលើវិស័យអាទិភាពដែលមានអន្តរទំនាក់ទំនងដូចខាងក្រោម៖

ការពង្រឹងភាពជាម្ចាស់ថ្នាក់ជាតិ នឹងនៅតែជាចំណុចស្នូលនៃការផ្លាស់ប្តូរឆ្ពោះទៅរក MoU ថ្មី។ គម្រោង BFC នឹងបន្តកិច្ចសហការកាន់តែស៊ីជម្រៅជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម (MoC) សមាគម TAFTAC វិទ្យាស្ថាន CGTI សហជីព និងដៃគូផ្សេងទៀត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពស្ថាប័ន ផ្ទេរចំណេះដឹងបច្ចេកទេស និងគាំទ្រដល់ការធ្វើផែនការរួមគ្នាលើបញ្ហាអាទិភាពដែលបានកំណត់តាមរយៈការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្រ ការស្រាវជ្រាវ និងកិច្ចសន្ទនា។ នេះរួមបញ្ចូលទាំងការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់ដល់សមត្ថភាពធ្វើអធិការកិច្ចការងារ ប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ (OSH) សមត្ថភាពសហជីព និងនិយោជក ការទប់ស្កាត់វិវាទ ការដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការធ្វើសមាហរណកម្មពលករចំណាកស្រុកដែលវិលត្រឡប់មកវិញទៅក្នុងការងារផ្លូវការ។

ការកែលម្អម៉ូដែលនៃការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្ររបស់គម្រោង ដើម្បីផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់កាន់តែខ្លាំងទៅលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង កិច្ចសន្ទនាសង្គម និងភាពជាម្ចាស់របស់រោងចក្រលើដំណើរការកែលម្អ។ ម៉ូដែលនៃការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្រដោយផ្អែកលើលទ្ធផល រួមជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពតាមដំណាក់កាលប្រចាំឆ្នាំ និងការដាក់ឱ្យដំណើរការឧបករណ៍ឌីជីថល នឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីផ្តោតគោលដៅលើរោងចក្រនិងបញ្ហា ដែលគម្រោង BFC អាចបន្ថែមតម្លៃបានច្រើនបំផុត។

ការពង្រឹងកិច្ចសន្ទនាសង្គម សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព ជាកត្តាជំរុញស្នូល។ ដោយផ្អែកលើក្រុមទំនាក់ទំនងសហជីព ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនៅក្នុងវិស័យ GFT ប្រហែល ៣៥ ភាគរយ គម្រោង BFC នឹងបន្តគាំទ្រដល់អង្គការនិយោជក និងអង្គការកម្មករ តាមរយៈការកសាងសមត្ថភាព និងការចុះផ្សព្វផ្សាយ

តាមខេត្តស្តីពីសសស្តេចសំខាន់ៗនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ជំនាញចរចា រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីគុណតម្លៃ និងការទទួលខុសត្រូវ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅកន្លែងធ្វើការ។ ក្រៅពីនេះ គម្រោងនឹងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ ដូចជា ម៉ូឌុលសិក្សាតាមរយៈ Chatbot និងបណ្តាញរាយការណ៍តាមកូដ QR ដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹង ផ្ទៀងផ្ទាត់ការព្រួយបារម្ភ និងលើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាបែបស្ថាបនានៅកន្លែងធ្វើការ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយភាពសុខដុមនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ការបញ្ចូលសមភាពយេនឌ័រ និងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀននៅក្នុងការងាររបស់គម្រោង BFC។ គម្រោងនឹងគាំទ្រដល់រោងចក្រ និងដៃគូថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីពង្រឹងគោលនយោបាយនៅកន្លែងធ្វើការ ប្រព័ន្ធរាយការណ៍ យន្តការបញ្ជូនករណីអំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (GBVH) ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងឱកាសភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់កម្មការនី។ តាមរយៈកម្មវិធី GEAR គម្រោង BFC នឹងបន្តផ្សារភ្ជាប់អក្ខរកម្ម និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ ជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពអាជីព ដោយជួយកម្មការនីឱ្យពង្រឹងជំនាញបច្ចេកទេស និងជំនាញទន់របស់ពួកគេ និងបោះជំហានទៅកាន់គុណតម្លៃជាអ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដឹកនាំ។ កិច្ចការនេះនឹងរួមបញ្ចូលការគាំទ្រជាបន្តបន្ទាប់ដល់គំនិតផ្តួចផ្តើមដែលលើកកម្ពស់កន្លែងធ្វើការប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងការគោរព និងពង្រីកឱកាសឱ្យស្ត្រីបានកាន់មុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ។

ការធ្វើការជាមួយដៃគូ ដើម្បីគាំទ្រការបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថលក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលនៅបន្តបើកប្រាក់ឈ្នួលជាសាច់ប្រាក់ និងបង្កើនចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ និងលទ្ធភាពទទួលបានសេវាហិរញ្ញវត្ថុដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះអតិថិជន។ គម្រោងនឹងពង្រីកការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ណែនាំ និងវេទិកាសិក្សាតាមរយៈ chatbot របស់ខ្លួន រួមទាំងម៉ូឌុលស្តីពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួល និងចំណេះដឹងហិរញ្ញវត្ថុ ។ គម្រោង BFC នឹងពង្រឹងការចូលរួមជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួនជាមួយវិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងអ្នកផ្តល់សេវាហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីលើកកម្ពស់អក្ខរកម្មហិរញ្ញវត្ថុជាប្រព័ន្ធក្នុងចំណោមអតិថិជនរបស់ខ្លួនដែលជាកម្មករ ព្រមទាំងការទទួលបាន និងការប្រើប្រាស់សេវាហិរញ្ញវត្ថុប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

ការប្រើប្រាស់ភាពជាដៃគូជាមួយក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមតាមវិស័យ និងរក្សាផលជះ។ គម្រោង BFC នឹងបន្តដើរតួជាអ្នកសម្របសម្រួលដែលគួរឱ្យទុកចិត្តរវាងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក និងសមាជិកថ្នាក់ជាតិ ដោយកៀរគរការចូលរួម និងការគាំទ្រពីក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកជុំវិញនិរន្តរភាពនាពេលអនាគតរបស់គម្រោង ម៉ូឌុលនៃការចូលរួមនៅកម្រិតរោងចក្រដែលបន្តវិវត្តឥតឈប់ឈរ និងបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម ដូចជា ភាពតានតឹងដោយសារកម្ដៅ សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព អំពើហិង្សាផ្អែកលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន (GBVH) ការបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមប្រព័ន្ធខ្ចីជីថល កម្មករធ្វើដំណើរប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងការអភិវឌ្ឍជំនាញ។ ការពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក ក៏នឹងមានសារៈសំខាន់ផងដែរសម្រាប់ការធ្វើឲ្យមានភាពស្របគ្នារវាង កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្នែកអនុលោមភាពរបស់កម្ពុជា ឱ្យស្របតាមការវិវត្តនៃការរំពឹងទុកលើវិវិយភាពសិទ្ធិមនុស្ស។

ការវិវត្តន៍កសិកម្មដើម្បីពង្រីកការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ វិធីសាស្ត្រ និងជំនាញរបស់ខ្លួននៅក្នុងវិស័យពាក់ព័ន្ធ ដែលមានតម្រូវការច្បាស់លាស់ពីសមាជិកថ្នាក់ជាតិ ហើយដែលគម្រោង BFC អាចបន្ថែមតម្លៃដោយមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់អាណត្តិចម្បងរបស់ខ្លួន។ នេះអាចរួមបញ្ចូលទាំងការគាំទ្រដល់ការធ្វើសមាហរណកម្មតាមខ្សែបញ្ជីរ នៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វាយនភណ្ឌ និងសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (GFT) ទាំងមូល ក៏ដូចជាការវាយតម្លៃលើគម្រោងសាកល្បងដែលផ្តោតគោលដៅលើវិស័យសម្រាប់ការនាំចេញផ្សេងទៀត ជាមួយនឹងការធ្វើមូលដ្ឋាននីយកម្មសេវាបន្តិចម្តងៗ។ ការពង្រីកណាមួយគួរធ្វើឡើងដោយសន្សឹមៗ ដឹកនាំដោយភាគីពាក់ព័ន្ធថ្នាក់ជាតិ និងទ្រទ្រង់ដោយការធានាគុណភាពដ៏រឹងមាំ។

រួមគ្នា ជំហានបន្ទាប់ទាំងនេះនឹងជួយណែនាំដល់ការងាររបស់គម្រោង BFC ក្នុងអំឡុងពេលសេសសល់នៃ MoU បច្ចុប្បន្ន ព្រមទាំងកសាងមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ដំណាក់កាលបន្ទាប់។ តាមរយៈការរួមបញ្ចូលគ្នានូវភស្តុតាងកម្រិតរោងចក្រ ការកសាងសមត្ថភាពថ្នាក់ជាតិ ការចូលរួមពីក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាក នវានុវត្តន៍ឌីជីថល និងភាពជាដៃគូជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ គម្រោង BFC នឹងបន្តគាំទ្រដល់វិស័យ GFT របស់កម្ពុជា ដើម្បីពង្រឹងបទដ្ឋានការងារកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងរក្សាភាពប្រកួតប្រជែងរបស់វិស័យនេះនៅក្នុងបរិយាកាសសកល ដែលកំពុងប្រែប្រួលឥតឈប់ឈរ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ១៖ វិធីសាស្ត្រ ទិន្នន័យ និងជោគជ័យនៃការវាយតម្លៃ អនុលោមភាព

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការវាយតម្លៃនៅកម្រិតរោងចក្រដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT) ដែលមាន ២៧០ សំណួរសម្រាប់រោងចក្រទាំងអស់ដែលទទួលសេវាប្រឹក្សា និងជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ម្ចាស់ម៉ាកដែលជាដៃគូរបស់គម្រោងដែលការវាយតម្លៃនេះជាធម្មតាត្រូវចំណាយពេលពីរថ្ងៃ។

ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT) ដែលបានបង្រួមខ្លីជាងមុន ត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥ ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមិនត្រូវបានជ្រើសរើស ដើម្បីទទួលបានសេវាប្រឹក្សាយោបល់ និងក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមិនមែនជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយផ្ទាល់ដល់ម្ចាស់ម៉ាកអន្តរជាតិដែលជាដៃគូរបស់គម្រោង BFC។ ជាងនេះទៅទៀត រោងចក្រដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុមដែលមានកម្មករតិចជាង ១,០០០ នាក់ ការវាយតម្លៃនឹងត្រូវកាត់បន្ថយពីរយៈពេលពីរថ្ងៃមកនៅត្រឹមរយៈពេលមួយថ្ងៃនៅរោងចក្រផ្ទាល់តែម្តង។ ការវាយតម្លៃនឹងត្រូវធ្វើឡើងដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាពដែលបានបង្រួមមកខ្លី ត្រឹម១៦១សំណួរ ដែលត្រូវតែប្រើសម្រាប់ការវាយតម្លៃគ្រប់រោងចក្រនីមួយៗ។ សំណួរដែលនៅសល់ចំនួន ១០៩ សំណួរទៀត នឹងត្រូវប្រើប្រាស់សម្រាប់ការវាយតម្លៃ នៅពេលដែលភាពមិនអនុលោម ត្រូវបានរកឃើញ ឬនៅពេលដែលតម្រូវឲ្យមានការសើបអង្កេតបន្ថែម។ នៅពេលដែលវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃស៊ីជម្រៅត្រូវធ្វើឡើងសម្រាប់បញ្ហាសំខាន់ៗរបស់អនុលោមភាពរង មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ ឬពិគ្រោះយោបល់សហគ្រាស នៅតែបន្តកំណត់ និងលើកយកភាពមិនអនុលោមរបស់បញ្ហានានា ដែលពិនិត្យដោយឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាពពេញលេញ ដែលមានសំណួរសរុបចំនួន ២៧០ សំណួរ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃដែលមិនបានប្រកាសជាមុន មន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារសហគ្រាស (EAs) ចំនួនពីររូបដែលបម្រើការងារនៅគម្រោង BFC ប្រមូលទិន្នន័យតាមរយៈការពិនិត្យឯកសារ ការសង្កេតនៅកន្លែងធ្វើការ និងការសម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង តំណាងសហជីព សមាជិកគណៈកម្មាធិការទូទាត់ និងកម្មកររោងចក្រ។ ការសម្ភាសកម្មករដែលធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងដំណើរការវាយតម្លៃ ធ្វើឡើងនៅកន្លែងផ្ទាល់ មិនថានៅក្នុងបន្ទប់ឯកជនខាងក្នុងអគាររោងចក្រ ឬនៅក្រៅអគារ (ដូចជា នៅទីធ្លាររោងចក្រ ឬកន្លែងញ៉ាំបាយ) ហើយប្រព្រឹត្តទៅជាក្រុមតូចៗ ឬជាបុគ្គល។ ព័ត៌មានដែលបានចងក្រង ត្រូវបានយកមកវិភាគដើម្បីរៀបចំជារាយការណ៍លម្អិតមួយ។ រោងចក្រមានពេលប្រាំពីរថ្ងៃដើម្បីផ្តល់មតិត្រឡប់ មុនពេលរាយការណ៍ត្រូវបានបញ្ចប់ជាផ្លូវការ។ រាយការណ៍វាយតម្លៃរំលេចឱ្យឃើញបកគំហើញនៃភាពមិនអនុលោម ដែលបន្ទាប់មក ត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជួយរោងចក្រកំណត់រកផ្នែកដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អ។ យូរៗទៅ ការប្រមូល និងការវាយតម្លៃទិន្នន័យទាំងនេះ ជួយឱ្យរោងចក្របង្ហាញការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពប្រសើរឡើង។

ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ប្រសិនបើពួកគេមិនគោរពតាមច្បាប់ការងាររបស់កម្ពុជា ឬបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ។ ឧបករណ៍ CAT ត្រូវបានបែងចែកជាប្រាំបីផ្នែក។ ផ្នែកចំនួនប្រាំគ្របដណ្តប់លើគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវបានវាយតម្លៃស្របតាមបទដ្ឋាន

ការងារអន្តរជាតិ រីឯផ្នែកចំនួនបីផ្សេងទៀតត្រូវបានវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ។ ទោះបីជា របាយការណ៍វាយតម្លៃនីមួយៗបង្ហាញពីចំណុចមិនអនុលោមរបស់រោងចក្រនីមួយៗក្តី ប៉ុន្តែរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ នេះផ្តល់នូវឱកាសមួយដើម្បីបង្ហាញលទ្ធផលសរុបរបស់ក្រុមហ៊ុនជាច្រើនដែលបានចូលរួមក្នុងគម្រោង BFC។

បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន ៖ សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ស្តីពីគោល ការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ ដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ និងធ្វើវិសោធនកម្មក្នុងឆ្នាំ២០២២ អំពាវនាវឱ្យរដ្ឋសមាជិក គោរព លើកកម្ពស់ និងសម្រេចឱ្យបាននូវគោលការណ៍ និងសិទ្ធិក្នុងផ្នែកចំនួនប្រាំ ទោះបីជា ប្រទេសទាំងនោះបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាពាក់ព័ន្ធ ឬក៏អត់ក៏ដោយ។ ប្រភេទទាំងនេះ (ឬផ្នែកសម្រាប់គោល បំណងនៃការវាយតម្លៃអនុលោមភាពរបស់គម្រោង BFC) រួមមានសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការទទួលស្គាល់ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិចរាចរជាសមូហភាព ការលុបបំបាត់គ្រប់ទម្រង់នៃការងារដោយបង្ខំ ឬការងារជា កាតព្វកិច្ច ការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ការលុបបំបាត់ការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និង មុខរបរ និងសិទ្ធិទទួលបានបរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាព។^៨ សេចក្តីប្រកាសនេះបាន កំណត់អនុសញ្ញា ILO ចំនួនដប់ដែលដោះស្រាយលើផ្នែកទាំងនេះជាអនុសញ្ញាជាមូលដ្ឋាន ហើយអនុសញ្ញាទាំង នេះបង្កើតជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការវាយតម្លៃអនុលោមភាពរបស់រោងចក្រពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរនៅគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់។ សម្រាប់បញ្ហាមួយចំនួនដូចជា អាយុធ្វើការស្របច្បាប់អប្ប បរមា បទប្បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ជាតិចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យអនុវត្តអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។ ប្រសិនបើច្បាប់ជាតិមិន ស្របតាមបទដ្ឋានការងារស្តង់ដារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន នោះបទដ្ឋានការងារស្តង់ដារនឹងត្រូវយកមកអនុវត្ត។

លក្ខខណ្ឌការងារ ៖ ផ្នែកចំនួនបីផ្សេងទៀតវាយតម្លៃលើលក្ខខណ្ឌនៅកន្លែងធ្វើការ រួមមានការផ្តល់សំណង កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស និងពេលវេលាធ្វើការ។ ចំណុចដែលត្រូវគ្របដណ្តប់នៅក្នុងផ្នែកទាំងនេះ ភាគច្រើន មានលក្ខណៈបន្ស៊ីត្នាក្នុងចំណោមបណ្តាប្រទេសដែលមានគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ ដោយ សំណួរស្តីពីអនុលោមភាពមួយចំនួន អាចប្រែប្រួលទៅតាមប្រទេសនីមួយៗ ដោយសារភាពខុសគ្នានៃច្បាប់ ជាតិ។ ច្បាប់ជាតិត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាចំណុចយោង ទោះបីជាវាមិនស្របតាមអនុសញ្ញាអន្តរជាតិដែលប្រទេស នោះបានផ្តល់សច្ចាប័នក៏ដោយ។ នៅក្នុងប្រទេសដែលច្បាប់ជាតិ មិនបានចែង ឬខ្វះភាពច្បាស់លាស់ជុំវិញបញ្ហា ពាក់ព័ន្ធស្តីពីលក្ខខណ្ឌនៅកន្លែងធ្វើការ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ បង្កើតរង្វាស់គោលមួយដោយផ្អែកលើ បទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងឧត្តមានុវត្តន៍។ ផ្នែកអនុលោមភាពទាំងប្រាំបីចែកចេញជា ៣៨ ចំណុចអនុលោមភាព ដូចមាន រៀបរាប់លម្អិតខាងក្រោម។

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

ផ្នែកនៃអនុលោមភាព និងចំណុចអនុលោមភាព	
បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន	
សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសហគមន៍	
• សេរីភាពក្នុងការសហការ • ប្រតិបត្តិការសហជីព • ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង • ការចរចាអនុសញ្ញារួម • កូដិកម្ម	
ពលកម្មកុមារ	
• ពលកម្មកុមារ • ការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតផ្សេងទៀតនៃពលកម្មកុមារ • ឯកសារ និងការការពារកម្មករវ័យក្មេង	
ការរើសអើង	ការងារដោយបង្ខំ
• ពូជសាសន៍ និងប្រទេសកំណើត • សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ • យេនឌ័រ • ហេតុផលផ្សេងទៀត	• ការបង្ខិតបង្ខំ • ការងារដោះបំណុល • ការងារដោយបង្ខំ និងការងារថែមម៉ោង • ការងារក្នុងពន្ធនាគារ
សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	
• ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង OSH • សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ • ការការពារកម្មករ • បរិយាកាសការងារ	• ទីកន្លែងសុខុមាលភាព • សេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម • កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ • ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន
ច្បាប់ការងារជាតិ	
ពេលវេលាធ្វើការ	កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស
• ម៉ោងធ្វើការធម្មតា • ការធ្វើការថែមម៉ោង • ការឈប់សម្រាក	• កិច្ចសន្យា នៃវិស័យ និងវិវាទ • កិច្ចសន្យាការងារ • នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា • ការបញ្ឈប់ការងារ

ការផ្តល់សំណង	
• ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបុង • ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង • ប្រាក់បុព្វលាភ • វិធីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល	• ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់កង • ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល • សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត

នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) បង្ហាញពីទិន្នន័យសរុបនៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់នៅក្នុងសហគ្រាសដែលបានចូលរួម។ ភាពមិនអនុលោមត្រូវបានរាយការណ៍សម្រាប់ផ្នែកនីមួយៗ (ចំណុចអនុលោមភាព) នៃបទដ្ឋានការងារទាំងប្រាំបីផ្នែក។ ផ្នែកស្តីពីរបកគំហើញលម្អិតនឹងផ្តល់ព័ត៌មានកាន់តែស៊ីជម្រៅ ដោយផ្តល់នូវការពិភាក្សាលើភាពមិនអនុលោមដែលបានរកឃើញនៅក្នុងសំណួរនីមួយៗសម្រាប់បញ្ហាមួយចំនួន។ នៅក្នុងការរាយការណ៍រួម រោងចក្រត្រូវបានចាត់ទុកថាគ្មានអនុលោមភាពនៅក្នុងចំណុចអនុលោមភាពណាមួយ ប្រសិនបើគេរកឃើញថា គ្មានអនុលោមភាពនៅក្នុងសំណួរ ឬបញ្ហាណាមួយដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងផ្នែកនេះ។

ផ្អែកលើរបកគំហើញពីការវាយតម្លៃ របាយការណ៍សម្រាប់រោងចក្រនីមួយៗត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងរយៈពេលមួយខែបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃ។ ដោយសារការវាយតម្លៃអនុលោមភាព ផ្ដោតលើពេលវេលាជាក់លាក់មួយក្នុងពេលវាយតម្លៃនោះ ស្ថានភាពខ្លះដែលអាចបណ្តាលឱ្យមានភាពមិនអនុលោមនាពេលអនាគត អាចមិនត្រូវបានរាយការណ៍ថាជាភាពមិនអនុលោមនៅដំណាក់កាលដំបូងឡើយ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលជ្រើសរើសយកការចូលរួមជាមួយសេវាប្រឹក្សាយោបល់របស់គម្រោង BFC របកគំហើញពីការវាយតម្លៃនឹងផ្តល់ជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ការរៀបចំផែនការកែលម្អ។

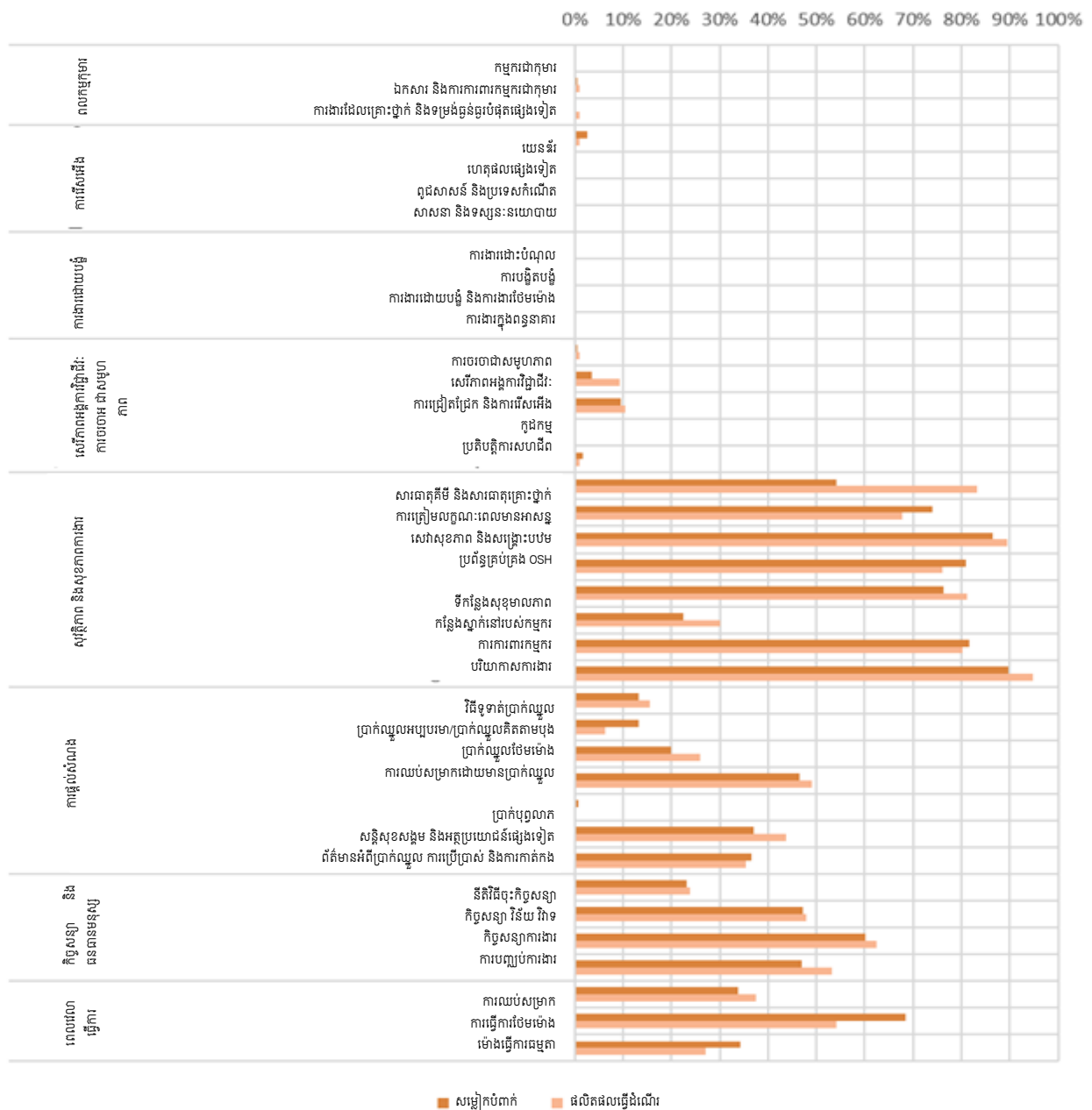
ដែនកំណត់នៃការវាយតម្លៃ ៖ របាយការណ៍វាយតម្លៃរោងចក្រលម្អិត ផ្អែកទាំងស្រុងលើអ្វីដែលបានសង្កេតត្រួតពិនិត្យ និងវិភាគក្នុងអំឡុងពេលចុះវាយតម្លៃ។ មុនពេលរបាយការណ៍មួយក្លាយជារបាយការណ៍ផ្លូវការ រោងចក្រត្រូវបានផ្តល់ពេលវេលាសម្រាប់ផ្តល់មតិត្រឡប់ និងការបំភ្លឺ ដែលក្នុងករណីខ្លះ អាចជះឥទ្ធិពលដល់ការប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍នៅក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយ។ បញ្ហាមួយចំនួននៅតែពិបាកវាយតម្លៃ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយឯករាជ្យ។ កម្រិតអក្ខរកម្មទាបរបស់កម្មករមួយភាគធំ អាចប៉ះពាល់ដល់ភាពត្រឹមត្រូវនៃឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការយល់ព្រមធ្វើការថែមម៉ោង ការរក្សាទុកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន នីតិវិធីខាងវិន័យ និងសិទ្ធិការងារ។ ដើម្បីជម្នះដែនកំណត់ទាំងនេះ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយកម្មករ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង ត្រូវបានពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់តាមរយៈសំណាកបទសម្ភាសន៍តំណាង និងឯកសារផ្សេងៗដែលរក្សាទុកនៅក្នុងរោងចក្រ។

ដែនកំណត់នៃការរាយការណ៍អំពីភាពមិនអនុលោម ៖ ការកំណត់ចម្លើយតែពីយ៉ាង គឺ "បាទ/ចាស" ឬ "ទេ" ចំពោះអនុលោមភាព ធ្វើឱ្យគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ពិបាកបង្ហាញជាតួលេខនូវកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរនៃភាពមិនអនុលោម និងមិនអំណោយផលដល់ការច្បាស់យក "កម្រិតនៃភាពមិនអនុលោម" ឡើយ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រមួយអាចមានការកែលម្អគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយ ប៉ុន្តែនៅតែមិនទាន់បំពេញលក្ខខណ្ឌដើម្បីចាត់ទុកថាមានអនុលោមភាព។ ទោះបីវាជាសូចនាករជាមួយ និងតឹងរ៉ឹងក៏ដោយ ប៉ុន្តែអត្រានៃភាពមិនអនុលោមជួយឱ្យគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរអាចប្រៀបធៀបទិន្នន័យរវាងបណ្តាប្រទេសនានា និងទទួលបានទិដ្ឋភាពទូទៅនៃផ្នែកដែលគ្មានអនុលោមភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម។ ជារឿយៗ តួលេខទាំងនេះមិនអាចច្បាស់យកពេញលេញនូវបញ្ហាជាក់លាក់ដែលបានសង្កេតឃើញក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃរោងចក្រឡើយ។ ហេតុនេះ គេចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យមើលផ្នែក និងចំណុចអនុលោមភាពឱ្យកាន់តែលម្អិត ដើម្បីកសាងការយល់ដឹងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពីឧស្សាហកម្ម និងអត្រានៃភាពមិនអនុលោមជាមួយ ព្រមទាំងស្វែងយល់ពីមូលហេតុនាំឱ្យមានភាពមិនអនុលោមទាំងនោះ។

ឧបសម្ព័ន្ធ ២៖ ទិដ្ឋភាពរួមលម្អិតនៃការមិនអនុលោមតាមច្បាប់

តួលេខខាងក្រោមសង្ខេបអំពីភាគរយនៃរោងចក្រដែលត្រូវបានរកឃើញថា គ្មានអនុលោមភាពនៅក្នុងសំណួរយ៉ាងហោចណាស់មួយ នៅក្នុងចំណុចនីមួយៗនៃចំណុចអនុលោមភាពទាំង ៣៨ សម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ៤២១ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរចំនួន ៩៦ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដោយគម្រោង BFC ក្នុងឆ្នាំ២០២៥។

ភាពមិនអនុលោម បែងចែកតាមចំណុចអនុលោមភាព ឆ្នាំ២០២៥



ភាពមិនអនុលោម តាមចំណុចអនុលោមភាព ឆ្នាំ២០២៥				
			អត្រានៃភាពមិនអនុលោម	
	ផ្នែក	ចំណុចអនុលោមភាព	រោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់ (៤២១ រោងចក្រ)	រោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ (៩៦ រោងចក្រ)
បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន	ពលកម្មកុមារ	កម្មករជាកុមារ	០,០%	០,០%
		ឯកសារ និងការការពារកម្មករវ័យក្មេង	០,៥%	១,០%
		ការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ និងទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតផ្សេងទៀត	០,០%	១,០%
	ការរើសអើង	យេនឌ័រ	២,៦%	១,០%
		ហេតុផលផ្សេងទៀត	០,០%	០,០%
		ពូជសាសន៍ និងប្រទេសកំណើត	០,០%	០,០%
		សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ	០,០%	០,០%
	ការងារដោយបង្ខំ	ការងារដោះបំណុល	០,០%	០,០%
		ការបង្ខិតបង្ខំ	០,០%	០,០%
		ការងារដោយបង្ខំ និងការងារថែមម៉ោង	០,០%	០,០%
		ការងារក្នុងពន្ធនាគារ	០,០%	០,០%
	សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសហគមន៍	ការចរចាជាសហគមន៍	០,៥%	១,០%
		សេរីភាពក្នុងការសហការ	៣,៦%	៩,៤%
		ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង	៩,៥%	១០,៤%
		កូដិកម្ម	០,០%	០,០%

		ប្រតិបត្តិការសហជីព	១,៧%	១,០%
	សុវត្ថិភាព និង សុខភាពការងារ	សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់	៥៤,២%	៨៣,៣%
		ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះ អាសន្ន	៧៤,១%	៦៧,៧%
		សេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម	៨៦,៥%	៨៩,៦%
		ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង OSH	៨១,០%	៧៦,០%
		ទីកន្លែងសុខុមាលភាព	៧៦,២%	៨១,៣%
		កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ	២២,៦%	៣០,២%
		ការការពារកម្មករ	៨១,៧%	៨០,២%
		បរិយាកាសការងារ	៨៩,៨%	៩៤,៨%
លក្ខខណ្ឌការងារ	ការផ្តល់សំណង	វិធីទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល	១៣,៣%	១៥,៦%
		ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលគិត តាមបុង	១៣,៣%	៦,៣%
		ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង	២០,០%	២៦,០%
		ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	៤៦,៦%	៤៩,០%
		ប្រាក់បុព្វលាភ	០,៧%	០,០%
		សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងទៀត	៣៧,១%	៤៣,៨%
		ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់កង	៣៦,៦%	៣៥,៤%
	កិច្ចសន្យា និងធនធាន មនុស្ស	នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា	២៣,៣%	២៤,០%
		កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ	៤៧,៣%	៤៧,៩%
		កិច្ចសន្យាការងារ	៦០,១%	៦២,៥%
		ការបញ្ឈប់ពីការងារ	៤៧,០%	៥៣,១%

	ពេលវេលាធ្វើការ	ការឈប់សម្រាក	៣៣,៧%	៣៧,៥%
		ការធ្វើការថែមម៉ោង	៦៨,៤%	៥៤,២%
		ម៉ោងធ្វើការធម្មតា	៣៤,២%	២៧,១%

ចំណុចផ្ដោតសំខាន់៖ លទ្ធផលអនុលោមភាពនៅកម្រិតសំណួរ

ខាងក្រោមនេះគឺជាលទ្ធផលនៃភាពមិនអនុលោមនៅកម្រិតសំណួរដែលត្រូវបានជ្រើសរើស ចេញពីសំណួរជាង ២០០ ដែលត្រូវបានពិនិត្យនៅក្នុងការវាយតម្លៃរបស់គម្រោង BFC។ តារាងទាំងនេះសង្ខេបអំពីអត្រានៃភាពមិនអនុលោមសម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន ៤២១ និងរោងចក្រផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូបចំនួន ៩៦ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៥។

ផ្នែកអនុលោមភាព៖ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ

	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម	
	សម្លៀកបំពាក់	ផលិតផលធ្វើដំណើរ
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ការត្រៀមលក្ខណៈពេលមានគ្រោះអាសន្ន		
តើផ្លូវរត់ចេញគ្មានរបាំងឧបសគ្គដែរ ឬទេ ?	៥៣%	៣៩%
តើកន្លែងធ្វើការមានប្រព័ន្ធកម្រើតអគ្គិភ័យ និងប្រកាសអាសន្នដែរឬទេ ?	៤២%	៤៦%
តើច្រកចេញពេលមានអាសន្ន និងផ្លូវរត់ចេញ ត្រូវបានដាក់ស្លាកសម្គាល់ច្បាស់លាស់ និងបិទនៅកន្លែងធ្វើការដែរ ឬទេ ?	៣៩%	៣៥%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ បរិយាកាសការងារ		
តើកម្រិតសំឡេងស្ថិតក្នុងកម្រិតអាចទទួលយកបានដែរ ឬទេ ?	១៦%	២៥%
តើសីតុណ្ហភាព និងប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូល ស្ថិតក្នុងកម្រិតអាចទទួលយកបានដែរ ឬទេ ?	៦០%	៧៤%
តើកន្លែងធ្វើការមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ដែរ ឬទេ ?	៦៧%	៧៣%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ការការពារកម្មករ		
តើនិយោជកមានលិខិតអនុញ្ញាតស្របច្បាប់សម្រាប់ការតម្កើង និងប្រតិបត្តិការធុងទឹកក្ដៅ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនកុំប្រេស័រ និងធុងសម្ពាធដែរ ឬទេ ?	៤៤%	៤៧%
តើនិយោជកបានផ្តល់ដល់កម្មករនូវម៉ាស់ការពារធ្មេញ នៅពេលចាំបាច់ដែរ ឬទេ ?	៤២%	៣៣%
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវប្លង់កន្លែងធ្វើការដែរ ឬទេ ?	៣៦%	២២%

ចំណុចអនុលោមភាព៖ សេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម		
តើកន្លែងធ្វើការមានបន្ទប់សង្គ្រោះបឋមដែលមានសម្ភារៈ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដែរ ឬទេ ?	៧៦%	៦៣%
តើកម្មករបានឆ្លងកាត់ការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលធ្វើការដែរ ឬទេ ?	៤៤%	៣៥%

បរិយាកាសការងារ	សម្លៀកបំពាក់	ផលិតផលធ្វើដំណើរ
តើកម្រិតសំឡេងអាចទទួលយកបានដែរ ឬទេ ?	១៦%	២៥%
តើសីតុណ្ហភាព និងខ្យល់ចេញចូល អាចទទួលយកបានដែរ ឬទេ ?	៦០%	៧៤%
តើកន្លែងធ្វើការមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ដែរ ឬទេ ?	៦៧%	៧៣%

ផ្នែកអនុលោមភាព៖ ការផ្តល់សំណង់

	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម	
	សម្លៀកបំពាក់	ផលិតផលធ្វើដំណើរ
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល		
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរ ឬទេ ?	៣៥%	៤០%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករបានត្រឹមត្រូវក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកពិសេសដែរ ឬទេ ?	៣៤%	៣៩%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់កង		
តើនិយោជកមានតារាងបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវតែមួយគត់ដែរ ឬទេ ?	២៥%	២៨%
តើនិយោជកបានធ្វើការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួលណាមួយដោយគ្មានការអនុញ្ញាតដែរ ឬទេ ?	១៥%	១៤%
បេសន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ		
	៣.៨%	7.29%

ផ្នែកអនុលោមភាព៖ កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស

	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម	
	សម្លៀកបំពាក់	ផលិតផលធ្វើដំណើរ
ចំណុចអនុលោមភាព៖ កិច្ចសន្យាការងារ		
តើរាល់បុគ្គលដែលបំពេញការងារឱ្យរោងចក្រ (ទាំងក្នុង និងក្រៅរោងចក្រ) មានកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ដែរ ឬទេ ?	២%	២%
តើកិច្ចសន្យាការងារបានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់នូវលក្ខខណ្ឌការងារដែរ ឬទេ ?	៣៤%	៣១%
តើថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រមានប្រព័ន្ធដើម្បីធានាថា កម្មករយល់ដឹងពីលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យាការងារដែរ ឬទេ ?	៤៧%	៥៣%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ		
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិកិច្ចបុគ្គលិក ដែរ ឬទេ ?	៤២%	៤៨%
តើមានកម្មករណាម្នាក់រងការគំរាមកំហែង ការបៀតបៀន ឬការធ្វើឱ្យអាម៉ាស់មុខដែរ ឬទេ ?	៨%	២%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ការបញ្ឈប់ការងារ		
តើនិយោជកទូទាត់រាល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បំណាច់ដែលនៅសេសសល់ទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង បន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់កម្មករពីការងារដែរ ឬទេ ?	៣១%	៤១%
តើនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ជូនកម្មករ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមិនទាន់ប្រើប្រាស់ នៅពេលពួកគេឈប់ពីការងារ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់ដែរ ឬទេ ?	៣០%	៣៤%

ផ្នែកអនុលោមភាព៖ ពេលវេលាធ្វើការ

	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម	
	សម្លៀកបំពាក់	ផលិតផលធ្វើដំណើរ
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ការឈប់សម្រាក		
តើនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំយ៉ាងតិច ១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ និងបន្ថែមមួយថ្ងៃសម្រាប់រាល់ការបំពេញការងារបានបីឆ្នាំដែរ ឬទេ ?	១១%	១៨%
តើនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនូវការឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំដែរ ឬទេ ?	៦%	៩%

តើនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងតិច ៩០ ថ្ងៃដែរ ឬទេ ?	០%	០%
តើនិយោជកផ្តល់ជូនកម្មករនូវការឈប់សម្រាកព្យាបាលជំងឺ រហូតដល់ប្រាំមួយខែសម្រាប់ការឈឺដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យ ដែលមានគុណវុឌ្ឍិដែរ ឬទេ ?	៣%	៣%
តើនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាជូនកម្មករសម្រាប់ការបំបៅដោះកូន ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការដែរ ឬទេ ?	២៦%	២៧%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ការធ្វើការថែមម៉ោង		
តើនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលព្យួរថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែរ ឬទេ ?	២៧%	១៧%
តើនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងដែរ ឬទេ ?	៧%	៩%
តើការងារថែមម៉ោង ធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដែរ ឬទេ ?	១%	២%
តើការធ្វើការថែមម៉ោងត្រូវបានកំណត់ត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដែរ ឬទេ ?	៦៤%	៥០%
ចំណុចអនុលោមភាព៖ ម៉ោងធ្វើការធម្មតា		
តើម៉ោងធ្វើការធម្មតាប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំសប្តាហ៍ ហួសពីដែនកំណត់ដោយច្បាប់ដែរ ឬទេ ?	០%	០%
តើកំណត់ត្រាពេលវេលាធ្វើការ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីម៉ោងដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែងដែរ ឬទេ ?	១៨%	២១%
តើនិយោជកផ្តល់ពេលវេលាឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍តាមការតម្រូវដែរ ឬទេ ?	២៣%	១១%

ទិន្នន័យសេវាប្រឹក្សាយោបល់នៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៥៖ ស្ថានភាពនៃផែនការកែលម្អ

ផ្នែកអនុលោមភាព	បញ្ហាសរុប	ភាគរយនៃបញ្ហាដែលបានដោះស្រាយ/បញ្ចប់	ភាគរយនៃបញ្ហាដែលកំពុងត្រូវបានដោះស្រាយ	ភាគរយនៃបញ្ហាដែលនៅសេសសល់ / ពន្យារពេល
សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ	៣.៤២៧	៥៤,០%	២៨,០%	១៧,៩%
ការផ្តល់សំណង	៤៦៣	៤៨,២%	២៨,១%	២៣,៨%
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	៤៦៤	៤៨,៣%	២៨,០%	២៣,៧%
ពេលវេលាធ្វើការ	៣៧៦	២១,៣%	៣៩,៦%	៣៩,១%
សេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព	៥២	២៥,០%	៥៥,៨%	១៩,២%
ពលកម្មកុមារ ^៩	៣	៦៦,៧%	០,០%	៣៣,៣%
ការរើសអើង	៧	៤២,៩%	៥៧,១%	០,០%
សរុប	៤.៧៩២	៥០,០%	២៩,២%	២០,៧%

^៩ ទិន្នន័យវាយតម្លៃបង្ហាញថា មានរោងចក្រចំនួនបីដែលគ្មានអនុលោមភាពនៅក្នុងផ្នែកនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងការមិនតម្រូវឱ្យមានឯកសារត្រឹមត្រូវពីកម្មករដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុមុនពេលជ្រើសរើសចូលធ្វើការ និងការមិនធានាថា កម្មករបណ្តោះអាសន្ន ដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំមិនត្រូវធ្វើការលើស ៨ ម៉ោង និងមិនត្រូវប៉ះពាល់ជាមួយសារធាតុគីមី។

ឧបសម្ព័ន្ធ ៣៖ រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២៥

8 Star Sportswear Ltd.
Aeta Apparel Co., Ltd.
Agile Sweater (Cambodia) Co., Ltd
AJ Textile Co.,Ltd.
Allfine Textile & Garment (Cambodia) Co.,
Ltd.
Andersen Industries Co., Ltd.
Aroma Success Garment Co., Ltd.
Artiverse (Cambodia) Co., Ltd. (formerly
Smart Shirts Garments Manufacturing
(Branch 1))
Asdet (Cambodia) Co., Ltd.
Asia Dong Run Import Export Co., Ltd
Asia Legend Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
Aster Sky Garment Co., Ltd.
Asti Knitwear Co., Ltd.
Aurora Apparel (Cambodia) Co.,Ltd.
AW Cashmere (Cambodia) Co., Ltd.
(formerly GW Rui Xing Co., Ltd.)
Bayon Garment Factory Co., Ltd.
Beauty Silk Screen Limited
Beauty Silk Screen Limited (Branch 1)
Best Beauty Company Limited.
Best Hope Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Beswin Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Blossom Knitwear (Cambodia) Company
Limited
Bo Hua B (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Boeey Garment Co., Ltd.
Bolito Garment 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.
Caitac & Wanlin Apparel Co., Ltd
Callisto Apparel (Cambodia) Co., Ltd
CAM A P I Medical Co., Ltd
CAM Forever Co., Ltd.
Cambo H.D.Y.L Garment Co., Ltd.
Cambo Unisoll Ltd
Cambo Vitality Garment Co., Ltd.
Cambodian Guanghe Garment Co., Ltd.
Cambodian Pacific Home Fashion Co., Ltd
Cambodian Socks and Underwear Co., Ltd.
Camkaxin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Caswell Apparel 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)
Chea Sinat Garment Co., Ltd.
Cheng Shi Xin Manufacturing (Cambodia)
Company Limited
Cheng Tai Fu Shi (Cambodia) Co., Ltd.
Chenghaoshiye (Cambodia) Fashion Co.,
Ltd.
Cherish Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
Chhang Sheng Long (Cambodia) Knitting
Co., Ltd.
China Ting (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Chun Xue (Cambodia) Cashmere Textile
Co., Ltd
Cobest (Cambodia) First Garment Co., Ltd.
(formerly F.T.E.O Garments and Fortune
Teo Garment)

Cobest Second (Cambodia) Garment Co., Ltd. (formerly CS Goldway Textile (Cambodia) Co., Ltd)
Cocovol Apparel (Cambodia) Inc
Cocovol Apparel (Cambodia) Inc. (Branch 2)
Como Apparel Co., Ltd.
Cozi Knit Co., Ltd.
Cpak Garment (Cambodia) Co., Ltd.
CPCG International Co., Ltd
CPY Textile (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.
Dishang Ruihuasheng (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Dongdu Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Dun Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Ealytex (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Easetex (Cambodia) Co., Ltd
Eastex Garment Co., Ltd.
Eclat Textile (Cambodia) Co., Ltd
Elegant Garment Co., Ltd.
Elite Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
Eminent Garment (Cambodia) Limited
Eternal Fame (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Euclath 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.
F.U.G Garment (Cambodia) Co., Ltd
Fast Making Co., Ltd.
Fengfan (Cambodia) Co., Ltd.
Fitly Apparel Co., Ltd.
Flourish Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Fonternig Garment Co., Ltd.
Foot Forward (Cambodia) Socks Co., Ltd
Footmark (Cambodia) Corporation
Forever Colour Garment Co., Ltd.
Fortuna International (Cambodia) Industry Co., Ltd.
Fortune Glory Garment Co., Ltd.
Fu Hong Embroidery Co., Ltd.
Fukki Apparel and Laundry Technology Co., Ltd.
Full Ever Textiles (Cambodia) Company Limited
Funday Garment Co., Ltd.
Fushun Cambo Fashion Co., Ltd.
G.W Greenways Textile Co., Ltd.
GDM Enterprise Co., Ltd.
General Enterprises Garment 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.
GGU (Cambodia) Clothing Co., Ltd.
Gin-Sovann Fashion (Cambodia) Limited
Given Clothing Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Global Asia Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Glory Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Golden Grace Apparels Co., Ltd.
Golden Island Garments (Cambodia) Co., 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 Twins International (Cambodia) Plc.
Great Bestway Manufacturing Co., Ltd.
Great New Beiyue Garment (Cambodia)
Co., Ltd.
Great New Talent Factory (Cambodia) Co.,
Ltd.
Great Union (Cambodia) Garment Co., Ltd
Great Zhenxin Garment Co., Ltd.
Green Meadow Development (Cambodia)
Co., Ltd
Guowoo (Cambodia) Co., Ltd.
Haitan HB (Cambodia) Co., Ltd. (formerly
Haitan Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
Hand 7 Garment Co., Ltd.
Hao Jia Li (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Harmony Apparel Co., Ltd.(formerly Kie &
Kie World Co., Ltd.)
He Li Tuo Knitting Co., Ltd
Heart Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
Hen Yang (Cambodia) Apparel
Manufacturing Co., Ltd.
Hengway Apparel Co., Ltd.
Hengwin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Hermo (Cambodia) Co., Ltd.
High Hope (Cambodia) Apparel
Manufacturing Co., Ltd.
High Tien Mao (Cambodia) Garment Co.,
Ltd.
Hing Lee (Cambodia) Co., Ltd.
Hi-Synergy International Garments Co., Ltd
Hong Ri (Cambodia) Clothing Co., Ltd.
(formerly Cambodian Red Sun Clothing Co.,
Ltd)
Hong One (Cambodia) Garment Co., Ltd.

Horizon Outdoor (Cambodia) Co., Ltd
Horseware Products (Cambodia) Co., Ltd.
Hua Wu Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
Hui Xin Lu (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Hui Xin Tu (Cambodia) Fashion 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.
Image Garments (Cambodia) Co., Ltd.
In Jae Garment Co., Ltd.
In Kyung 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.I.A Garment Co., Ltd.
Jade Fashion (Cambodia) Garments
Company Limited.
Jade Sun Garment (Cambodia) Co., Ltd
Japan Rocks.S.E.A (Phnom Penh) Co.,Ltd
JD & Toyoshima Co., Ltd II
JH Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Jiangyao (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Jiayuan Hengrun Int'l Textile Co., Ltd.
Jie Wei (Cambodia) Garment Factory Ltd.
Jin Feng Da (Cambodia) Printing Co., Ltd
Jin Yun Xiu (Cambodia) Garment 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.
Justin Allen (Cambodia) Garment
Manufacturing Co., Ltd.

JYH Firstex (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Shanghai Sunwin Firstex (Cambodia) Co., Ltd.)
JZ Glory Enterprise Co., Ltd.
K Fine (Cambodia) Garment Company Limited
Kaneju (Cambodia) Co., Ltd
Kangfa (Cambodia) Garment Technology Co., Ltd.
Keme Garment (Cambodia) Co., Ltd.
KH Win Star Garment Co., Ltd.
King Deer (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
King SG Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
King Success Co., Ltd. (formerly E Garment Co., Ltd.)
KJ Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Knit Resource Management Co., Ltd.
Kniteracy Asia Company Limited
Kunbo Style Apparel Co., Ltd.
Kylin (Cambodia) Sports Co., Ltd. (formerly Unicorn (Cambodia) Recreation Products Co., Ltd)
L C Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Lastingwinner 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
Loong Knitting (Cambodia) Co., Ltd.
Lotuberry Garment Co., Ltd.
Lucida (Cambodia) Enterprise Co., Ltd
Lucky Unique Enterprise Co., Ltd.
M & V International Manufacturing Ltd. (Kampong Chhnang)
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd.
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 1)
Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 3)
Man Ou Garment Co., Ltd

Mao Xing Yuan (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Mastery (MFG) Co., Ltd.
Medtecs MSEZ Corp., Ltd.
Meng Tong Garment Manufactory Ltd.
Meng Yan Garment Manufacturing & Wet Processing Ltd.
Meng Yee Garment Manufactory Co., Ltd.
Mi Qi (Cambodia) Garment 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.)
MT. Yeh's Garment (Cambodia) Co., Ltd
Naga Peace Corporation Limited
Nagapeace Corporation Limited. (Laundry)
NC Apparel (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Neo Meridian Industries & Meridian Industries)
Neocambo Textile Co., Ltd.
New Era (Cambodia) Cashmere Textile Co., Ltd.
New Fuma Costume (Cambodia) Co., Ltd.
New HM Knitting Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
New Rainbow (Cambodia) Co., Ltd.
New T&K Textile Co., Ltd.
New Wide (Cambodia) Garment Co., Ltd.
New Wide Apparel Co., Ltd.
New Wish Industrial Co., Ltd.
Newest Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Newsight Garment Co., Ltd. (formerly Guo Tai Hua Sheng Xin Feng Jing (Cambodia) Garment Co., Ltd)
Nex-T Apparel (Cambodia) 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)
Ocean Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Ocean Apparel Manufacturing Co., Ltd. (Branch 2)
Olive Apparel (Cambodia) Co., Ltd
Orange Manufacturing (Khmer) Co., Ltd
Orient Hongye (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
Orient International Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd
Oriental Phoenix Apparel 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.
Phoenix Fashion (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Plutus Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Polaris Apparel Co., Ltd. (formerly Lu Thai (Cambodia) Co., Ltd)
Powerful Riches Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Preclo (Cambodia) Co., Ltd.
Premier Tech Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Prestige Garment Co., Ltd.
Pristine Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Profashion Garment Factory Co., Ltd.
Qi Xin Yuan (Cambodia) Co., Ltd.
Qian Qun Huang Jia Co., Ltd.
Qins Textile (Cambodia) Co., Ltd.
QMDJ (Cambodia) Co., Ltd.
Quantum Apparel (Cambodia) Limited
Quantum Clothing (Cambodia) Ltd. (formerly New Island Clothing, Ltd.)
Quantum Garment Co., Ltd. (formerly Smart Shirts Garment & Sunn Lung Garment Co., Ltd.)
Quint Major Industrial Co., Ltd.
Red Mars Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Remonda (Cambodia) Apparel Co., Ltd.

Rich Spring River Knitting (Cambodia) Co.,Ltd.
Ronchester Inc.
Rong Win Garment Co., Ltd.
Rui Wen Aries (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Runsing Knitting International Co., Ltd.
Ryder Pet Supplies (Cambodia) Co., Ltd.
S W J (Cambodia) Garment Co., Ltd.
S.Y Embroidery Co., Ltd
Sabrina Garment Mfg Corp.
Samaritan Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Samil Cambo Co., Ltd. (formerly Direct Int'l & ACE Apparel)
Sanjin (Cambodia) Knitting Technology Co., Ltd.
Sanxing (Cambodia) Clothing Co., Ltd.
SD Jinda Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Seduno Cambo Knitting Co., Ltd
Seduno Investment Cambo Fashion Co., Ltd.
Seeds Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Sees Global (Cambodia) Co., Ltd.
Seven Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Sew Good Garment Co., Ltd.
Shanda (Cambodia) Textile Co., Ltd.
Shanghai Ch Garment (Cambodia) Co., Ltd
Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd
Shen Da Heng Yuan Garment Co., Ltd.
Sheng Huang Industries Co., Ltd
Shi Yang Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
Shining Fashion Industrial Co., Ltd.
Shuang Li One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Shun Shing Garment (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Son Keng Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
Silver Age Knitting Co., Ltd.
Sincere Season (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Sinodex Garment (Cambodia) Co., Ltd.
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
Sortics Alliance Co., Ltd.
Southland (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Universal Apparel)
Splendid Apparel Manufacturing Co., Ltd. (formerly Champtex (Cambodia) Co., Ltd.)
Splendor Industry Co., Ltd.
Sportex Industry Co., Ltd.
Sportline Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Springair Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd.
Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd. (Branch 1)
Steps Footsocks Asia Co., Ltd
Sun Hsu Garment Co., Ltd
Sunray Ningbo (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Super Knitting (Cambodia) Co., Ltd.
Super Link Fashions (Cambodia) Co., Ltd
Surpassing Garment Factory Co., Ltd.
Suxingmax Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Suzen (Cambodia) Industrial Co., Ltd.
Swany (Cambodia) Corporation
Sweet Garment (Cambodia) Co., Ltd.
SYSG Garment Company Limited (formerly Bing Win Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
SZ Golden Way Textile (Cambodia) Co., Ltd.
T & K Garment Industry Co., Ltd.
T.F.G (Cambodia) Garment Co., Ltd.
T.S Sport (Cambodia) Co., Ltd.
Tae Young (Cambodia) Co., Ltd.
Taieasy International Co., Ltd
Tainan Enterprises (Cambodia) Co., Ltd.
Takisada (Cambodia) Co., Ltd.

Taral International Co., Ltd.
Texson (Cambodia) Knitting Washing Dyeing & Printing Co., Ltd.
The Soul Gear (Cambodia) Co., Ltd.
Thirty Three Apparels (Cambodia) Co., Ltd.
Tiens Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Tiqiao Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Tokokosen Garments (Cambodia) Co., Ltd.
Tongyuan (Cambodia) Garments Co., Ltd.
Top Silver Limited (Branch 1)
Top Sports Textile Ltd.
Top Summit Garment Inc.
Toyoki Apparel (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Golden Apparel (Cambodia) Ltd.)
Travis Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Trax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Trimax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
Tung Choi Fashion Technology
TWHQ Garments Co., Ltd. (formerly New Ascent International Garments Limited)
Twin Win Textile Co., Ltd. (formerly Gracy Wise Textile Co., Ltd)
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.
VFL Apparel (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Vast Apparel (Cambodia) Ltd.)
Vicmark Fashions (Cambodia) Co., Ltd.
W & D (Cambodia) 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)
Wedge Global Apparel Co., Ltd.
Wellson Global Co., Ltd.
Win Sheng Garment Process Finish Co., Ltd.
Winas Garment Co., Ltd
Wincam Corporation

Windara International Co., Ltd.
Wing Ying (Cambodia) Garment Factory Ltd.
Winsand Garment & Woolen Knitting Factory Co., Ltd.
Wintai Sock Manufacture Ltd (formerly Blossom Century (Cambodia) Ltd.)
Wonderful Garments Co., Ltd.
WP Sports (Cambodia) Co., 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 Hong Peng (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
Xin Hongrui (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xin Jin Hua Garment Co., Ltd.
Xin Lan (Cambodia) Garment Company Limited
Xin Mei Da (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xin Sunn Long (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xin Yunfeng (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
Xinyao Union (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xinyi Textile Technology Co., Ltd.
Xinyongsheng Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Xinzhongma Garment (Cambodia) Co., Ltd.
XSLJ (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Xu Wei Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Xue Da (Cambodia) Dongsheng Textile Garments Co., Ltd
Yakjin (Cambodia) Inc.
Yao Bang Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
Yashili Garment (Cambodia) Co., Ltd.
YFC Accessories Co., Ltd.
Yi Da Manufacturer Co., Ltd
Yi Kang Da Garment Co., Ltd.
Yi Zhou Hong Ri (Cambodia) Co., Ltd.
Ying Yi Industry Co., Ltd. (formerly Perfecta (Cambodia) Garment Co., Ltd)

YMG Garment Accessories Co., Ltd.
YNTEX Co., Ltd.
Yong De Wei Garment PTY LTD
Yorkmars (Cambodia) Garment MFG 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.
Zhen Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Zheng Yong Garment Factory (Branch 1)

ឧបសម្ព័ន្ធ ៤៖ រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ដែលត្រូវបានវាយ តម្លៃក្នុងឆ្នាំ២០២៥

Airsun Leather Goods (Cambodia)
Company Limited.
Anyu (Cambodia) Bags Co., Ltd.
Bless Full Fashion (Cambodia) Ltd.
Cambodian Juyao Outdoor Products Co.,
Ltd.
Cambodian Longwan Light Industry Co.,
Ltd.
Canpak (Cambodia) Co., Ltd.
Case Si Travel Products Co., Ltd.
Charmgo (Cambodia) Co., Ltd.
CNDEGRE International (KH) Co., Ltd.
D'Luxe International Co., Ltd.
Elite Win (Cambodia) Co., Ltd.
Encreative KF1 Co., Ltd.
Evergrowing HF (Cambodia) Co., Ltd.
Everich Outdoor Products (Cambodia) Co.,
Ltd.
Fidelity (Cambodia) Handbag Factory Co.,
Ltd.
FMF Manufacturing Co., Ltd.
G.C.H International Trade Co., Ltd.
Gazelle International (Cambodia) Co., Ltd.
Global Supply Redwood Co., Ltd.
Glowing Value (Cambodia) Bag & Luggage
Co., Ltd.
Golden Billion (Cambodia) Handbags Co.,
Ltd. (Merged with Ideal Pacific (Cambodia)
Limited.)
Goodmate (Cambodia) Headwears Co., Ltd.
Guangdong Kaiya (Cambodia) Packaging
Technology Co., Ltd.
Hanton Luggage (Cambodia) Co., Ltd.
Hathor International (Cambodia) Co., Ltd.
Hilltop Luggage (Cambodia) Co., Ltd.
Hip Keung (Cambodia) Manufacturing Co.,
Ltd.
HK Burltex Manufactory Co., Ltd.

Hon Tzer Fung Leather (Cambodia) Co.,
Ltd.
Hong Cen Max Leather Products Co., Ltd.
Hongfaxiang Industrial Co., Ltd.
Hoplok (Cambodia) Co., Ltd.
Impak (Cambodia) Co., Ltd.
Inspiror Bag (Cambodia) Manufacturing
Co., Ltd.
Integrity Crafts & Designs Co., Ltd.
Ireach Factory (Cambodia) Co., Ltd.
Jie Rui Feng (Cambodia) Leather Co., Ltd.
JP Sunny Products Co., Ltd.
JS Leather Collection Phnom Penh Co., Ltd.
(Branch 1)
Jun Yip International (Cambodia) Co., Ltd.
K5 Industrial Co., Ltd.
Kai Neng Leather Products (Cambodia) Co.,
Ltd.
KH Best Faith Manufacturing (Cambodia)
Co., Ltd.
Kunyu Tool Bags (Cambodia) Co., Ltd.
Lai Man International Co., Ltd.
Liefeng Outdoors (Cambodia) Co., Ltd.
Mac Bag (Cambodia) Co., Ltd.
Matewe Bag & Case (Cambodia) Co., Ltd.
MCL Handbag Factory (Cambodia) Co, Ltd.
Milanna Leatherware M.F.Y (Cambodia) Co.,
Ltd.
Ming Fai Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
(formerly Teng Xun Limited)
Ming Yang Industry (Cambodia) Co., Ltd.
Monopia (Cambodia) Co., Ltd.
New Glory Bags & Luggage (Cambodia)
Co., Ltd.
Newcomer Luggage and Bags (Cambodia)
Manufacturing Co., Ltd.
Newpex Co., Ltd
Newprokin (Cambodia) Co., Ltd.

Niu Geng Di (Cambodia) Co., Ltd.
O And M (Cambodia) Co., Ltd.
Park Handbag (Cambodia) Co., Ltd.
Paron International (Cambodia) Limited
PRINTX GP (Cambodia) Factory Co., Ltd.
Qihang New (Cambodia) Co., Ltd.
Quan Ming Handbag (Cambodia) Industrial Co., Ltd.
Richbags (Cambodia) Co., Ltd.
Shining (Cambodia) Belt & Bag Co., Ltd.
Shui Yat A (Cambodia) Co., Ltd.
Shun Xin Luggage Industry (Cambodia) Co., Ltd.
Siglo (Cambodia) Co., Ltd.
Simag Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
Simone ACC. Collection (Cambodia) Co., Ltd.
Smart Leather Industry Co., Ltd.
Sparkbags (Cambodia) Co., Ltd.
Starite (Cambodia) Co., Ltd.
Sun Grace Sports (Cambodia) Co., Ltd.
Sun Shui Shing Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
Superl (Cambodia) Co., Ltd.
T & L (Cambodia) Handbags Industrial Co., Ltd.
T And Lee (Cambodia) Leather Products Co., Ltd.
Trinity Handbags Co., Ltd.
Ventura Leatherware MFY (CD) Co., Ltd.
Wah Sun HK Factory (Cambodia) Co., Ltd.
Wam Fa Handbag (Cambodia) Co., Ltd.
Wam Fa Leather Co., Ltd.
Wholly Well Handbags Manufacturing Company Limited.
Wilson Leather (Cambodia) Co., Ltd.
(Branch 2)
Wilson Leather (Cambodia) Co., Ltd.
(Branch 3)
Winning Dragon Leatherware (Cambodia) Co., Ltd.

Xing Kun Da Leather Industrial Co., Ltd.
(formerly Wei Ke Leather (Cambodia) Co., Ltd.)
Y.S.C Yorkson Star (Cambodia) Co., Ltd.
Yinxing (Cambodia) Handbags & Accessories Co., Ltd.
Yonghengxing Leather (Cambodia) Co., Ltd.
YS Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd.
Yu Yue Handbag Co., Ltd.
Yumark Pacific (Cambodia) Co., Ltd.
Zhuo Jia (Cambodia) Leather Co., Ltd.