Better Factories
Cambodia

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០១៨៖ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

International Labour Organization

IFC
International Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

ILO CATALOGUING IN PUBLICATION DATA

Better Factories Cambodia: an industry and compliance review / International Labour Office; International Finance Corporation. - Geneva: ILO, 2018

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

International Labour Office; International Finance Corporation

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

08.09.3

រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១៨
បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ (២០១៨)

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទទួលបានការរក្សាសិទ្ធិ ដោយអនុលោមតាមពិធីសារទីពីរនៃអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិលើកម្មសិទ្ធិបញ្ញាជាសកល ។ តែទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី ដំណកស្រង់ខ្លីៗពីការបោះពុម្ពទាំងនេះ អាចត្រូវបានផលិតឡើងវិញ ដោយពុំចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតឡើយ ក្រោមលក្ខខណ្ឌដែលប្រភពនៃការដកស្រង់នោះ ត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ ។ ចំពោះការផលិតឡើងវិញ ឬការបកប្រែ ត្រូវដាក់ពាក្យសុំទៅកាន់ផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយ (សិទ្ធិ និងការអនុញ្ញាត) នៃការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ CH-1211 Geneva 22 ប្រទេសស្វីស ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល pubdroit@ilo.org ។ សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សូមស្វាគមន៍ការដាក់ពាក្យសុំទាំងអស់ ។

បណ្ណាល័យ ស្ថាប័ន និងអ្នកប្រើប្រាស់ផ្សេងៗទៀត ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយនឹងអង្គការនៃសិទ្ធិលើការផលិតឡើងវិញ អាចធ្វើការថតចម្លងបានដោយអនុលោមតាមអាជ្ញាប័ណ្ណដែលផ្តល់ឱ្យពួកគេដើម្បីគោលបំណងនេះ ។ សូមចូលទៅកាន់ www.ifrro.org ដើម្បីស្វែងរកអង្គការនៃសិទ្ធិលើការផលិតឡើងវិញក្នុងប្រទេសរបស់អ្នក ។

កាតាឡុករបស់ ILO ក្នុងទិន្នន័យសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ

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

1 v.

ISSN 2227-958X (web pdf)

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

08.09.3

ការពិពណ៌នាដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងការបោះពុម្ពនានា របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងការលើកមកបង្ហាញនូវសម្ភារៈនានានៅក្នុងនោះ មិនបង្ហាញអំពីទស្សនៈយោបល់របស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពគតិយុត្តិរបស់ប្រទេសណាមួយ វិស័យ ឬព្រំដែននៃសិទ្ធអំណាចរបស់ប្រទេសនោះឡើយ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសណាមួយនោះទេ ។

ការទទួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងការសិក្សា អត្ថបទដែលមានចុះហត្ថលេខា និងអត្ថបទចែកចាយផ្សេងៗទៀត គឺធ្លាក់ទៅលើអ្នកនិពន្ធទាំងស្រុង ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយមិនមែនសំដៅយកការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិលើទស្សនៈយោបល់ដែលបញ្ចេញនៅក្នុងការបោះពុម្ពនោះទេ ។ ការយោងទៅរកឈ្មោះក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ហើយនិងដំណើរការផ្សេងៗទៀត មិនកំណត់អំពីការយល់ព្រមរបស់ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ឬសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិទេ ហើយការខកខានមិនបានលើកយកក្រុមហ៊ុន ឬផលិតផលពាណិជ្ជកម្មជាក់លាក់ ឬដំណើរការណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញាសំគាល់ពីការមិនយល់ព្រមទេ ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយនានារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចរកបានតាមរយៈពាណិជ្ជករលក់សៀវភៅធំៗ ឬការិយាល័យប្រចាំប្រទេសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារក្នុងប្រទេសជាច្រើន ឬដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលមានអាសយដ្ឋាន CH-1211 Geneva 22 ប្រទេសស្វីស ។ សៀវភៅ និងបញ្ជីរាយឈ្មោះការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចរកបានដោយឥតគិតថ្លៃនៅអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីម៉ែល pubvente@ilo.org ។

សូមមើលវិបសាយរបស់យើងខ្ញុំ ៖ www.ilo.org/publns
រក្សាសិទ្ធិដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ
ឆ្នាំ ២០១៧
បោះពុម្ពផ្សាយលើកទីមួយ (២០១៧)

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទទួលបានមូលនិធិពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដូចជា (តាមលំដាប់អក្សរ) ៖

- ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម អូស្ត្រាលី
- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា
- ក្រសួងសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ សេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ អាល្លឺម៉ង់
- ក្រសួងការបរទេស ហូឡង់
- ក្រសួងការងាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរជាសកល គឺត្រូវបានគាំទ្រតាមរយៈ អង្គការអន្តរជាតិ

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

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

មាតិកា

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ ៤

តម្លាភាព ៤

ស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់ ILO ៥

ពលកម្មកុមារ ៥

ការរើសអើង ៥

ពលកម្មដោយបង្ខំ ៥

សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាសមូហភាព ៥

លក្ខខណ្ឌការងារ ៦

សំណងជំងឺចិត្ត ៦

កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស ៦

សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ៦

ម៉ោងធ្វើការ ៧

ស្ថានភាពជារួមនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ៧

ផ្នែកទី ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម ៨

បរិបទស្ថាប័ន ៩

និន្នាការឧស្សាហកម្ម ៩

ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១១

ការអភិវឌ្ឍផ្នែកច្បាប់ និងស្ថាប័ន ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យកាត់ដេរ ១២

ការដឹកជញ្ជូន/ការធ្វើដំណើររបស់កម្មករ ១៤

ការគូសបញ្ជាក់ពីកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ១៥

បទដ្ឋានគុណភាព និងគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ BFC ១៥

វិសាលភាពឧស្សាហកម្ម ១៥

វឌ្ឍនភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ BFC ១៦

គោលបំណងទី ១ ៖ ការពង្រីកផលប៉ះពាល់តាមរយៈការងារកម្រិតរោងចក្រ ១៦

គោលបំណងទី ២ ៖ ការពង្រឹងនិរន្តរភាពស្ថាប័នរបស់កម្មវិធី ១៨

គោលបំណងទី ៣ ៖ ការបង្កើតភាពជាដៃគូសម្រាប់ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងអនាគតរបស់វិស័យនេះ ១៨

គោលបំណងទី ៤ ៖ ការបង្កើនមូលដ្ឋានចំណេះដឹង និងការចេញផ្សាយ ១៩

ទំហំនៃឧស្សាហកម្មនេះ ២០

រោងចក្រក្នុងភាគសំណាក ២០

រោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធីវាយតម្លៃរបស់ BFC (បែងចែកតាមខេត្ត) ២០

ផ្នែកទី ២ ៖ ខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីភាពអនុលោម ២១

វិធីសាស្ត្រ ២១

ដែនកំណត់នៃដំណើរការវាយតម្លៃ ២៣

វឌ្ឍនភាពស្តីពីការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព ២៣

សង្ខេបចំណុចអនុលោមតាមច្បាប់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសមួយចំនួន ២៦

ស្តង់ដារការងារស្នូល ២៧

ពលកម្មកុមារ ២៧

ការរើសអើង ២៩
ការងារដោយបង្ខំ ៣១
សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព ៣១
លក្ខខណ្ឌការងារ ៣៣
ការផ្តល់សំណង ៣៣
ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ៣៣
សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ៣៤
ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ៣៥
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ ប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមអត្រាផលិតកម្ម ៣៥
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស ៣៦
នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា ៣៦
ការពិគ្រោះយោបល់ ការដាក់វិន័យ និងជម្លោះ ៣៧
កិច្ចសន្យាការងារ ៣៨
សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ៣៨
ភាពមិនអនុលោមក្នុងអត្រាខ្ពស់ ៣៩
សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ៤១
ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន ៤៣
បរិក្ខារសុខុមាលភាព ៤៥
ប្រពន្ធគ្រប់គ្រង និងភាពអនុលោមផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ៤៥
លទ្ធផលនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមសំណួរ ៤៦
លទ្ធផលនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមរោងចក្រ ៤៧
ទំនាក់ទំនងនៃការវិភាគលើលទ្ធប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមរោងចក្រ ៤៧
រវាងលទ្ធផនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភាពមិនអនុលោមជារួមដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍វាយតម្លៃ ៤៧
ម៉ោងធ្វើការ ៤៨
ផ្នែកទី ៣៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥១

តារាង ក្រាហ្វ និងតួលេខ

រូបភាពទី ១៖ ស្ថានភាពជារួមនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ៧
រូបភាពទី ២៖ រោងចក្រដែលស្ថិតនៅក្រោមកម្មវិធីវាយតម្លៃរបស់ BFC (បែងចែកតាមខេត្ត) ២០
រូបភាពទី ៣៖ ស្តង់ដារការងារស្នូល ២១
រូបភាពទី ៤៖ លក្ខខណ្ឌការងារ ២២

តារាងទី១៖ កំណើនក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ) ៩
តារាងទី២៖ កំណើនក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ) ១០
តារាងទី៣៖ ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ១១
តារាងទី៤៖ សូចនាករអំពីការផ្តល់សេវាសំខាន់ៗរបស់ BFC សម្រាប់របាយការណ៍សំយោគទី ៣៣ ៣៤ និង៣៥ .... ១៧

សង្ខេបលទ្ធផលរកឃើញ

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំលើកទី ៣៥ នេះ បង្ហាញពីទិន្នន័យស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ ដែលទទួលបានពីការវាយតម្លៃធ្វើឡើងក្នុងរោងចក្រចំនួន ៤៦៤ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៨។ របាយការណ៍នេះ បង្ហាញជារួមអំពីអត្រានៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងផ្នែកជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ ។ របាយការណ៍នេះ ក៏បង្ហាញពីការវិភាគដោយសង្ខេបពីទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមក រវាងគុណភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារផងដែរ ។ របាយការណ៍នេះក៏បង្ហាញពីទិន្នន័យនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមរបាយការណ៍តម្លាភាពរបស់ BFC ផងដែរ ។

លទ្ធផលនៃការវាយតម្លៃដែលបានពីរោងចក្រដែលត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះ ភាគច្រើនមានសង្គតិភាពជាមួយនឹងលទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍មុនៗដោយភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ភាគច្រើនប្រមូលផ្តុំក្នុងបណ្តុំលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេស សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងកិច្ចសន្យានិងធនធានមនុស្ស ។ គួរកត់សម្គាល់ថា បញ្ហាទាំងនេះមិនមែនកើតឡើងតែក្នុងប្រទេសកម្ពុជានេះឡើយ ប៉ុន្តែគេអាចសង្កេតឃើញបញ្ហាទាំងនេះតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរជាច្រើននៅជុំវិញពិភពលោក ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងបទដ្ឋានការងារស្នូលវិញបញ្ហាជុំវិញសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងជាពិសេស ការជ្រើសរើសជ្រែករបស់អ្នកគ្រប់គ្រង គឺជាបញ្ហាប្រឈមធំៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងភាពអនុលោមតាមច្បាប់ របស់រោងចក្រ ។

តម្លាភាព

ទិន្នន័យថ្មីៗចុងក្រោយ ដែលបានពីប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាព (ជុំទី១១) បង្ហាញទៀតថា ផ្នែកដែលត្រូវបានរាយការណ៍ជាសាធារណៈបន្តមានភាពល្អប្រសើរជាងមុន ។ ចំនួនរោងចក្រដែលអនុលោមតាមគ្រប់ផ្នែកសំខាន់ៗទាំងអស់កើនឡើងពី ៣៣% ដល់ ៤៤% ចាប់តាំងពីការប្រកាសផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍សាធារណៈមក ហើយចំនួនការបំពានច្បាប់ទាក់ទិននឹងបញ្ហាសំខាន់ៗចំនួន ២១ ថយចុះពី ៣២៩ មកនៅ ២៣៤ សម្រាប់រយៈពេលដូចគ្នានេះ ។ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ទាបក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ពោលគឺរោងចក្រដែលទទួលបានពិន្ទុក្រោមមធ្យមភាគចំនួន ២ គម្លាតស្តង់ដារ សម្រាប់បញ្ហាសំខាន់ៗចំនួន ៥២ ក៏បានថយចុះផងដែរពីជិត ១០% មុនពេលប្រកាសរបាយការណ៍សាធារណៈ មកនៅ ២,៤% ក្នុងជុំនៃរបាយការណ៍នេះ ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ចំនួននេះបានថយចុះគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដែលភាគច្រើន ដោយសារតែរោងចក្រដែលអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងកម្រិតទាបជាច្រើនបានបិទទ្វារ ហើយចំនួននេះត្រូវបានកែសម្រួល និងឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យរួចរាល់ហើយដែរ ។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា ភាពអនុលោមតាមច្បាប់កម្រិតទាប មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការសម្រេចបាននូវលទ្ធផលអាជីវកម្មទាបជារួមរបស់រោងចក្រ ។ BFC បានដករោងចក្រដែលបិទទ្វារចំនួន ១១៤ ចេញពីប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ធ្វើឱ្យចំនួនរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមកម្រិតទាប និងដែលត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងការវាស់វែងនេះថយចុះមកនៅ ១០ រោងចក្រ ។ BFC និងអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន គួរធ្វើការពិនិត្យតាមដានលទ្ធផលក្នុងរយៈពេលរាយការណ៍បន្ទាប់ឱ្យបានប្រុងប្រយ័ត្ន និងត្រូវបន្តសហការឱ្យបានជិតស្និទ្ធ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យរោងចក្រដែលមានភាពអនុ

លោមតាមច្បាប់កម្រិតទាបទាំងនេះ កែលម្អការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនឱ្យបានតែប្រសើរជាងមុន ។

ស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់ ILO

ពលកម្មកុមារ

ពលកម្មកុមារ ជាប្រការដែលមិនអាចអត់អោនឱ្យបានដែល BFC កំពុងពិនិត្យតាមដានក្នុងរោងចក្រហើយដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះនៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម BFC និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការស៊ើបអង្កេត និងផ្តល់សំណងដល់ករណីពលកម្មកុមារ (កម្មករនិយោជិតអាយុក្រោម១៥ឆ្នាំដែលប្រើប្រាស់អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណក្លែងក្លាយដើម្បីទទួលបានការងារធ្វើ) ។ ចាប់តាំងពីមានកិច្ចសហការនេះ នៅឆ្នាំ ២០១៤ មកចំនួនកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់អាយុដែលគេរកឃើញ តាមរយៈដំណើរការវាយតម្លៃរបស់ BFC បានថយចុះយ៉ាងច្រើនពី ៧៤ ករណី ក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍កាលពីអំឡុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ - ខែ មេសា ឆ្នាំ២០១៤ មកត្រឹម ១០ ករណីក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយចេញផ្សាយរបាយការណ៍បច្ចុប្បន្ន ។ បណ្តុំពលកម្មកុមារដែលមានសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ៦ ត្រូវបានរាយការណ៍ថា មានកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់សរុប ០,៨% ក្នុងរយៈពេលនេះ ។

ការរើសអើង

ការរើសអើង ត្រូវបានរកឃើញក្នុងរោងចក្រ០,៣៤% ។ ករណីមិនអនុលោមតាមច្បាប់ភាគច្រើនពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើង ផ្អែកតាមយេនឌ័រ ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ការរើសអើង គឺជាផ្នែកមួយដែលពេលខ្លះពិបាករកឱ្យឃើញ ដូច្នេះ BFC អាចមិនរកឃើញគ្រប់ករណីរើសអើងទាំងអស់នោះឡើយ ។

ពលកម្មដោយបង្ខំ

ការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ត្រូវបានរកឃើញចំនួន ១២ ករណី (១,២%) ក្នុងរោងចក្រចំនួន៤៦៤ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ហើយករណីភាគច្រើន គឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការធ្វើការងារថែមម៉ោងដោយបង្ខំ ។ ជាមួយនឹងសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន១១បណ្តុំពលកម្មដោយបង្ខំនេះ គឺមានស្ថានភាពប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដូចក្នុងរយៈពេលគ្រប់ដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍ចុងក្រោយផងដែរ ។

សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាសមូហភាព

កម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមក្នុងបណ្តុំស្តីពីសេរីភាពបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព បានកើនឡើងតិចតួច ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពេញការងាររបស់សហជីព និងការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើងសហជីព ។ ដូចគូសបញ្ជាក់ក្នុងរបាយការណ៍សំយោគមុនៗដែរពេលខ្លះវាមានការលំបាកនឹងបញ្ជាក់ពីការបំពានលើសេរីភាពបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាស់ ដោយសារតែលក្ខណៈរសើបនៃបញ្ហានេះ ។ BFC បានវិនិយោគលើការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកឱ្យចេះស៊ើបអង្កេតពីការបំពានទាំងនេះ ហើយគេអាចសន្ទតបានថា ការកើនឡើងនៃភាពមិនអនុលោមកើតចេញពីសមត្ថភាពល្អប្រសើរជាងមុនរបស់បុគ្គលិក BFC ក្នុងការស៊ើបអង្កេត និងរាយការណ៍ពីការបំពានលើសេរីភាពបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។ ជារួម នៅក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាពករណីភាពមិនអនុលោមត្រូវបានកត់ត្រានៅក្នុង១៥៩នៃរោងចក្រចំនួន៤៦៤ ដែលបានចុះត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ ។

លក្ខខណ្ឌការងារ

សំណងជំងឺចិត្ត

ចំណុចសំខាន់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ គឺនៅក្នុងបណ្តុំការផ្តល់សំណងភាពមិនអនុលោម ទាក់ទិននឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានកម្រិតទាប ត្រឹមតែ ៥% តែប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះ គេអាចសន្និដ្ឋានបានថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានបង្កើន ត្រូវបានអនុវត្តនៅកម្រិតរោងចក្រ ។ ការថយចុះនូវពិន្ទុនៃភាពអនុលោម ភាគច្រើនកើតឡើងដោយសារការដាក់លក្ខខណ្ឌច្បាប់បន្ថែមដែល BFC ចាប់ផ្តើមវាយតម្លៃចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៥ មកដូចជាការទូទាត់ត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំជាដើម ។ ស្រដៀងគ្នានឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍ចុងក្រោយផងដែរ កន្លងមក BFC បានផ្តល់ពេលមួយឆ្នាំឱ្យរោងចក្រធ្វើការកែតម្រូវចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការគណនា និងការទូទាត់សម្រាប់ប្រភេទនៃការឈប់សម្រាកផ្សេងៗគ្នា ។ រោងចក្រជាច្រើននៅមិនទាន់បានកែសម្រួលការអនុវត្តរបស់ខ្លួននៅឡើយទេ ដូច្នេះត្រូវបានវាយតម្លៃថាជារោងចក្រដែលពុំបានអនុលោមតាមច្បាប់ ។ ជារួម ជាមួយនឹងសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ២៩ ការផ្តល់សំណងមានភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ១៦,២% ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ ។

កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស

ក្នុងបណ្តុំនៃកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្សភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ ប្រមូលផ្តុំភាគច្រើនលើយន្តការដើម្បីឱ្យនិយោជិតយល់ដឹងពីកិច្ចសន្យា និងការបញ្ចូលព័ត៌មានសមស្រប ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៅក្នុងកិច្ចសន្យាទាំងនោះ ។ បញ្ហាទាំងនេះ ក៏ជាបញ្ហាធំៗ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុនៗផងដែរ ។ ជារួម ជាមួយនឹងសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ២៥ ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ បណ្តុំកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស មានភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់១៩,៦% ។

សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

បណ្តុំដែលគ្របដណ្តប់លើលក្ខខណ្ឌតម្រូវសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ គឺជាបណ្តុំធំជាងគេដែលមានចំណុចនៃភាពអនុលោម ៨ចំណុចផ្សេងៗគ្នា និងមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងភាពអនុលោមសរុបចំនួន ៨២ សំណួរ ។ ស្របគ្នាទៅនឹងលទ្ធផលរកឃើញកាលពីឆ្នាំមុន ផ្នែកជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារបន្តជាបញ្ហាប្រឈមមួយសម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរ ហើយជារឿយៗ កើតឡើងដោយសារការពុំមានគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការបែងចែកតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារឱ្យបានសមស្រប ។ ការលើកឡើងបែបនេះទទួលបានការគាំទ្រដោយការវិភាគក្នុងរបាយការណ៍នេះដែលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងលទ្ធផលផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់រោងចក្រជាមួយនឹងគុណភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់រោងចក្រទាំងនោះ ។ ការវិភាគនេះ បានបង្ហាញថា រោងចក្រដែលមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារបានកាន់តែល្អ នោះភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ កាន់តែមានការថយចុះ ។ នេះមិនមែនជាបញ្ហាដែលកើតឡើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជានោះទេ ប៉ុន្តែជាស្ថានភាពទូទៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលសម្រាប់ផលិតកម្មសម្លៀកបំពាក់ ។ កម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមក្នុងបណ្តុំសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ នៅមានកម្រិតខ្ពស់នៅឡើយ

កើនឡើងតិចតួចក្នុងចំណុចភាពអនុលោមភាគច្រើន ។

ម៉ោងធ្វើការ

បណ្តុំពាក់ព័ន្ធនឹងម៉ោងធ្វើការ គ្របដណ្តប់លើការឈប់សម្រាកម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងការងារបន្ថែមម៉ោង ។ មូលហេតុញឹកញាប់ជាងគេដែលធ្វើឱ្យមានភាពមិនអនុលោមក្នុងបណ្តុំនេះ គឺដោយសារតែរោងចក្រអនុញ្ញាតឱ្យមានការធ្វើការងារថែមម៉ោងច្រើនជាង ២ម៉ោងដែលជាកម្រិតអតិបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ ។ ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃនេះបុគ្គលិករបស់ BFC សង្កេតឃើញមានការបន្ថែមម៉ោងលើសលុបក្នុងពេលដែលផលិតកម្មកើតឡើងដល់កម្រិតខ្ពស់បំផុត ប៉ុន្តែមិនមែនកម្មករទាំងអស់សុទ្ធតែធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងទាំងអស់គ្នានោះឡើយ ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ការធ្វើការងារថែមម៉ោង គឺជាបញ្ហាកើតឡើងជាទូទៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលមានទំនាក់ទំនងផងដែរ ជាមួយនឹងរបៀបបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ (ឧទាហរណ៍ ការផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញនៅនាទីចុងក្រោយ និងការបញ្ជាទិញប្រញាប់ប្រញាល់ជាដើម) ក៏ដូចជាការខ្វះការរៀបចំផែនការផលិតកម្មឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។ ជារួម ជាមួយនឹងសំណួរអំពីភាពមិនអនុលោមចំនួន ១២ នៅក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ បណ្តុំម៉ោងធ្វើការងារមានភាពមិនអនុលោម ១៩,៨% ។

រូបភាពទី ១៖ ស្ថានភាពជារួមនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ស្ថានភាពជារួមនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ផ្នែកទី ១ ៖ សេចក្តីផ្តើម

កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) គឺជាភាពជាដៃគូរវាងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) ។ កម្មវិធីគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនេះកំពុងកៀរគរអ្នកពាក់ព័ន្ធមកពីគ្រប់កម្រិតនៃវិស័យកាត់ដេរដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងគោរពសិទ្ធិការងារ និងជំរុញការប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ។ រោងចក្រដែលចូលរួមក្នុងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរត្រូវបានពិនិត្យតាមដាន និងផ្តល់ប្រឹក្សាតាមរយៈការវាយតម្លៃរោងចក្រការចុះផ្តល់ប្រឹក្សា និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ។[1]

ដើម្បីបង្កើនតម្លាភាពស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់រោងចក្រដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងកម្មវិធី និងសាធារណៈជនទាំងមូល BFC និងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅតាមប្រទេសផ្សេងទៀតបានចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគប្រចាំឆ្នាំដែលបង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញនៃការវាយតម្លៃទាំងនោះ ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមក្នុងរបាយការណ៍នេះសំដៅលើអត្រាជាមធ្យមភាគនៃរោងចក្រដែលចូលរួម ។

BFC បានចាប់ផ្តើមធ្វើប្រតិបត្តិការនៅកម្ពុជា ក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ដោយមានការផ្សាភ្ជាប់ជាមួយនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ។ កិច្ចព្រមព្រៀងវាយនភណ្ឌទ្វេភាគីរវាងសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្ពុជា ដែលដំបូងឡើយមានសុពលភាពត្រឹមឆ្នាំ ២០០០ និង ២០០១ បានពង្រីកដល់ឆ្នាំ ២០០៤ បានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ការបង្កើនកូតាសម្រាប់ការនាំចេញផលិតផលកាត់ដេររបស់កម្ពុជាទៅសហរដ្ឋ អាមេរិកដោយសារការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ។

BFC មានកាតព្វកិច្ចវាយតម្លៃភាពអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារក្នុងរោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។ កម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមធ្វើការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យលើលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ។ ក្នុងការវាយតម្លៃនីមួយៗ មានការចុះដល់រោងចក្ររយៈពេល ៤ នាក់ថ្ងៃ និងមានការសម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងសហជីព និងកម្មករ ការពិនិត្យមើលឯកសារ និងការសង្កេតមើលរោងចក្រ ។ ការចុះវាយតម្លៃទាំងនេះមានគោលបំណងកំណត់ពីទិន្នន័យដើមគ្រា ពីការបំពេញការងារដែលរោងចក្រចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនេះ អាចធ្វើការងារជាមួយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាដើម្បីបន្តធ្វើការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ខ្លួន ។

ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃទាំងនេះ BFC បានផ្តល់ការគាំទ្រដល់រោងចក្រ ដែលខិតខំធ្វើការកែលម្អ ។ ដំបូងឡើយកម្មវិធីនេះបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់រោងចក្រស្តីពីបញ្ហាមួយចំនួននៅកន្លែងការងារ ដូចជាការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ផលិតភាព និងការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត និងប្រធានគ្រប់គ្រងរួមគ្នាកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជា ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត ជំនាញចរចាសម្រាប់ប្រធានគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៅកន្លែងការងារ ។

យោងតាមលទ្ធផលនៃសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលកម្មវិធីនេះបានចាប់ផ្តើមផ្តល់សេវាប្រឹក្សាមួយចំនួនដល់រោងចក្រដែលចង់បានការគាំទ្ររយៈពេលវែង ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ។ ក្នុងរោងចក្រដែលទទួលបានសេវាប្រឹក្សា BFC បានជួយបង្កើតគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី និងជួយដល់គណៈកម្មាធិការទាំងនេះក្នុងការចាប់ផ្តើម ដោះស្រាយបញ្ហាដែលជាឫសគល់នៃភាពមិនអនុលោម ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសេវាប្រឹក្សាសុទ្ធតែជាសេវាបំពេញបន្ថែមសំខាន់ៗសម្រាប់ការវាយតម្លៃ

របស់ BFC និងបានជួយជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរដែលកាន់តែមាននិរន្តរភាពនៅកម្រិតរោងចក្រ។

នេះជារបាយការណ៍សំយោគទី ៣៥ របស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលបានធ្វើឡើងចាប់ពីថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣០ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៨។ ក្នុងអំឡុងពេលនេះ កម្មវិធីបានចុះធ្វើការវាយតម្លៃ ៥៣៨ ដង។ របាយការណ៍សំយោគនេះសំដៅផ្តល់ខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា[២]។

ដើម្បីផ្តល់បរិបទមួយចំនួនដល់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជា និងការអនុវត្តការងារបច្ចុប្បន្នរបស់វិស័យនេះ របាយការណ៍នេះនឹងបង្ហាញខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីឧស្សាហកម្មនេះ និងបរិបទស្ថាប័នក៏ដូចជាវឌ្ឍនភាពរបស់កម្មវិធី BFC ក្នុងផ្នែកទី១។ ផ្នែកទី ២ នឹងបង្ហាញការវិភាគពីលទ្ធផលរកឃើញសំខាន់ៗបំផុតក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ BFC នៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម។

បរិបទស្ថាប័ន

និន្នាការឧស្សាហកម្ម

យោងតាមអគ្គនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករកម្ពុជាការនាំចេញរបស់វិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងកម្ពុជានៅតែបន្តកើនឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០១៧។ ការនាំចេញក្នុងវិស័យនេះបានកើនឡើង ៩,៥% ដល់ ៨,០២ ពាន់លានដុល្លានៅឆ្នាំ ២០១៧ (កើនឡើងពី ៧,២ ពាន់លានដុល្លានៅឆ្នាំ២០១៦)។ វិស័យនេះនៅតែជាវិស័យសំខាន់បំផុតនៃការនាំចេញរបស់កម្ពុជា ព្រោះការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងមានអត្រា ៧២% នៃការនាំចេញសរុបរបស់កម្ពុជានៅឆ្នាំ ២០១៧។ វិស័យស្បែកជើងមានកំណើនខ្ពស់បំផុតនៅឆ្នាំ ២០១៧ ព្រោះការនាំចេញបានកើនឡើង ១៤,៤% ដល់ ៨៧៣ លានដុល្លារ ខណៈដែលការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់កើនឡើង ៩% ឬប្រមាណ ៧,១៤៧ លានដុល្លារ។ ក្រោយការថយចុះចំនួនរោងចក្រកាត់ដេរ ចន្លោះពីឆ្នាំ ២០១៥ និងឆ្នាំ ២០១៦ ដោយសារការបែងចែកឡើងវិញនូវប្រភេទទិន្នន័យស្ថិតិដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្មចំនួនរោងចក្រកើនឡើងពី ៦២៦ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ៦៦១ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៧។

តារាងទី ១ ៖ កំណើនក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់កម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ)[៣]

	២០១២	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧
ការនាំចេញ (ពាន់លានដុល្លា)	៤.៥៧	៥.៣៨	៥.៩៦	៦.៨២	៧.៣២	៨.០២
ការនាំចេញ	៧.៣០%	១៧.៨០%	១០.៦០%	១៤.៥០%	៧.២០%	៩.៥០%
ទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក (% នៃការនាំចេញ)	៤៣%	៣៨%	៣៣%	២៩%	២៥%	២៤%
ទៅកាន់សហភាពអឺរ៉ុប (% នៃការនាំចេញ)	៣៤%	៣៧%	៤០%	៤៣%	៤០%	៤៦%
ផ្សេងទៀត (% នៃការនាំចេញ)	២៣%	២៥%	២៧%	២៨%	៣៥%	៣០%
រោងចក្រ	៤៣៦	៥២៨	៦២៦	៦៥៩	៦២៦	៦៦១
កម្មករនិយោជិត	៤៤៤,៨៥២	៥៣៣,៤៨៦	៥៨០,៦៩២	៦៤៦,៨៦៩	៦០៥,១២៩	៦៤១,៤៦១

ការអភិវឌ្ឍក្នុងប្រទេសដែលជាគោលដៅក្នុងការនាំចេញក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ហាក់បីដូចជាខុសពីនិន្នាការដែលចាប់ផ្តើមលេចចេញជារូបរាងកាលពីប៉ុន្មានឆ្នាំមុននេះ។ កំណើនភាគច្រើនក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ គឺជាកំណើនដោយសារទីផ្សារនៅសហភាពអឺរ៉ុប ដែលកើនឡើងដល់កម្រិតខ្ពស់បំផុតពុំធ្លាប់មានគឺ ៤៦% បន្ទាប់ពីមានការថយចុះកាលពីមួយឆ្នាំមុននេះ។ បើទោះបីជាភាគរយនៃការនាំចេញទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិកថយចុះពី ២៥% មក ២៤% យ៉ាងណាក៏ដោយតម្លៃជាក់ស្តែងមានការកើនឡើងជាលើកដំបូងក្នុងរយពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនេះពោលគឺកើនឡើងប្រមាណ ១០០ លានដុល្លារ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការនាំចេញទៅកាន់ទីផ្សារផ្សេងទៀត (ភាគច្រើន ជប៉ុន អូស្ត្រាលី កាណាដា និងការនាំចេញមួយចំនួនទៅប្រទេសផ្សេងទៀតនៅអាស៊ី ដូចជា ចិនជាដើម) ថយចុះជាលើកដំបូង ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំកន្លងមកនេះ ពី ៣៥% មកនៅ ៣០%។

វិវាទការងារ

យោងតាមទិន្នន័យរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ចំនួនកូដកម្មបានថយចុះយ៉ាងច្រើនក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ពី ៣២ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ពី ៤៧ ករណីនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ មកនៅ ៣២ ករណីនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ ហើយចំនួនថ្ងៃធ្វើការដែលបាត់បង់ថយចុះចំនួនពី ២៨,៤០% ពី ២០៣.៧៨៣ ថ្ងៃក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ មក ១៤៥.៩០៧ ថ្ងៃនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧។ ក្នុងអំឡុងឆមាសទីមួយនៅឆ្នាំ ២០១៨ GMAC រាយការណ៍ថា មានកូដកម្មចំនួន ៩ លើក កើតមានឡើង ដែលនាំឱ្យមានការបាត់បង់ថ្ងៃធ្វើការចំនួន ៤២.០១៤ ថ្ងៃ ចន្លោះពីថ្ងៃទី ១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ ថ្ងៃទី ៣០ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៨៖

តារាងទី ២ ៖ សកម្មភាពធ្វើកូដកម្ម ដែលរាយការណ៍ដោយសមាជិកសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (ដំណាច់ឆ្នាំ)[៤]

	២០១២	២០១៣	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨ (៣១ សីហា ២០១៨)
កូដកម្ម	១២១	១៤៧	១០៨	១១៨	៤៧	៣២	៩
ថ្ងៃធ្វើការដែលបាត់បង់	៥៤២,៨២៧	៨៨៨,៥២៧	៥១៣,៤៤៤	៤៥២,៣៦៤	២០៣,៧៨៣	១៤៥,៩០៧	៤២,០១៤

- ចំនួនករណីដែលត្រូវបានចុះបញ្ជីក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ៖ ៥១ ករណី
- ចំនួនករណីចុះបញ្ជីដែលជាករណីពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រកាត់ដេរ ឬរោងចក្រផលិតស្បែកជើង៖ ៣៦ ករណី
- ចំនួនករណីដែលបានដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សា៖ ៩ ករណី (២ ករណីត្រូវបានដកចេញទៅវិញ)
- បញ្ហាញឹកញាប់ជាងគេចំនួនបី ដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៖ ១) ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ថ្លៃអាហារ ២) ការទទួលយកកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ និង ៣) ការទូទាត់សម្រាប់ករណីព្យួរដំណើរការរោងចក្រ។

រោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ឬរោងចក្រស្បែកជើងចំនួន៣៦ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាភាពជាតំណាងមានការធ្លាក់ចុះពីចំនួន២៦០ និងរោងចក្រសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង១៦៦ត្រូវបាននាំយកទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដូចដែលបានរាយការណ៍នៅក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំលើកទី ៣៣ និង ៣៤ របស់BFC ។ ការថយចុះនេះអាចមានភាពពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងបញ្ហាជាច្រើនដូចជាការកែលម្អកិច្ចសន្ទនាសង្គមដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហានានានៅកម្រិតរោងចក្រការផ្លាស់ប្ដូរដែលមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានលើលក្ខខណ្ឌការងារដូចជាការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការកំណត់ក្នុងច្បាប់សហជីព។ កាលពីពេលថ្មីៗនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញប្រកាសលេខ ៣០៣ស្ដីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព និងបែបបទ និងនិតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ។ ជាមួយគ្នានេះដែរក្រសួងក៏បានចេញប្រកាសបញ្ជាក់ថាអ្នកដែលពុំមែនជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពក៏អាចមានតំណាងឱ្យករណីសមូហភាពបានដែរ ។ បញ្ហាដែលត្រូវបានបញ្ជូនញឹកញាប់ជាងគេទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្នុងរយៈពេលនេះរួមមានបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារការទទួលយកកម្មករនិយោជិតឱ្យចូលធ្វើការងារវិញ និងពន្យាពេលនៃការទូទាត់សំណង ។

ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

នៅអំឡុងខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៤ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានរៀបចំសិក្ខាសាលាជាមួយដៃគូរបស់ខ្លួននៅកម្ពុជា ។ ក្នុងសិក្ខាសាលានេះ អ្នកចូលរួមបានស្នើឱ្យមានការដាក់ចេញគោលការណ៍ ដែលគួរប្រើប្រាស់ដោយគណៈកម្មាធិការការងារត្រីភាគី នៅពេលពិនិត្យឡើងវិញលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្ពុជា ។ នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៤ គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារបានអនុម័ត និងទទួលយកអនុសាសន៍ទាំងនេះ ។ ក្របខ័ណ្ឌនេះអនុញ្ញាតឱ្យមានការពិនិត្យឡើងវិញលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំដែលគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារបានចរចា និងព្រមព្រៀងលើអនុសាសន៍ស្ដីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងដាក់អនុសាសន៍ទាំងនោះទៅក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ។ ចំណុចនេះបានធ្វើឱ្យមានការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំឆ្នាំតាំងពីខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៤ មក ។ នៅខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៧ ក្រោយការចរចាត្រីភាគី ដែលរៀបចំឡើងដោយគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ រដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិពី១៥៣ដុល្លាដល់១៧០ដុល្លាក្នុងមួយខែនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ។ ក្រោយដំណើរការត្រីភាគីដែលមានការចូលរួមពីសមាជិកគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ ត្រូវបានប្រកាសកាលពីដើមខែតុលាឆ្នាំ២០១៨ និងត្រូវបានកំណត់ពី ១៧៧ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករសាកល្បង និង ១៨២ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ ។

តារាងទី ៣ ៖ ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

	២០១៤	២០១៥	២០១៦	២០១៧	២០១៨
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ	US$ ១០០	US$១២៨	US$១៤០	US$១៥៣	US$១៧០
ប្រាក់ឈ្នួល	--	២៨%	៩.៤%	៩.៣%	១១%

ការអភិវឌ្ឍផ្នែកច្បាប់ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យកាត់ដេរ

- ច្បាប់សហជីព បានចូលជាធរមានក្នុងត្រីមាសទីពីរឆ្នាំ ២០១៦ ហើយចាប់តាំងពីពេលនោះមក ILO បានខិតខំជំរុញការពិភាក្សាជុំវិញអំពីនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការអនុវត្តន៍ស្តង់ដារ (CAS) របស់ ILOបានអំពាវនាវឱ្យស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល រួមទាំងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតធានាថាសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈអាចអនុវត្តទៅបានក្នុងបរិយាកាសដែលពុំមានការគំរាមកំហែង និងអំពើហិង្សា ហើយត្រូវធានាឱ្យមានការស៊ើបអង្កេតជាបន្ទាន់លើទង្វើរើសអើងប្រឆាំងសហជីព។ បន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំពីគណៈកម្មាធិការនេះ រដ្ឋាភិបាលបានរៀបចំនូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវមួយ ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះវិធានការដែលលើកឡើងដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកការអនុវត្តស្តង់ដារនេះ។ បន្ទាប់មក ផែនទីបង្ហាញផ្លូវនេះត្រូវបានលើកយកមកធ្វើការពិភាក្សាក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ ជាមួយនឹងដៃគូសង្គមនានា និងគាំទ្រដោយគណៈកម្មការជាតិដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារបស់ ILO ដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយប្រទេសកម្ពុជា និងផ្ញើទៅ ILO ដើម្បីទទួលបានជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសបន្ថែមនៅក្នុងខែកក្កដាឆ្នាំ២០១៨។

- ប្រកាសជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់សហជីពត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តកាលពីថ្ងៃទី ២ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រការនោះរួមមានប្រកាសលេខ ៣០០ ស្តីពីនិតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ ប្រកាសលេខ ៣០១ ស្តីពីបែបបទនៃការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកប្រកាសលេខ ៣០២ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងប្រកាសលេខ៣០៣ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតសហជីព និងបែបបទ និងនិតិវិធីដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត។

- ការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ៖ មាត្រាចំនួន៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវបានកែសម្រួល ដូចជា៖ មាត្រា ៨៧, ៨៩, ៩០, ៩១, ៩៤ ១១០ ១២០ និង ១២២។ ពាក្យថា “សំណងជំងឺចិត្តសម្រាប់ការបណ្តេញចេញពីការងារ” ត្រូវបានប្តូរជា “ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ”។ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៩ នេះទៅដោយយោងទៅតាមតាមប្រកាស ប្រកាសលេខ ៤៤៣ ស្តីពីប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ តម្រូវ ឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ដល់កម្មករដែលនៅកំពុងធ្វើការដែលទទួលបានប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៩ និងមុនឆ្នាំ២០១៩។ ប្រកាសថ្មីលេខ៤៤៣ត្រូវបានប្រកាសនៅថ្ងៃទី ២១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលតម្រូវឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់សម្រាប់អតីតភាព ១៥ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប្រកាសនេះក៏តម្រូវឱ្យមានការទូទាត់បើករំលឹកប្រាក់អតីតភាពឱ្យបានមុនឆ្នាំ២០១៩ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលកំពុងមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ផងដែរ។ ការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារនេះចូលជាធរមាននៅថ្ងៃទី ១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៩។

- សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទូទៅដែលត្រូវបានចែកជូនសហជីព និងនិយោជកមានការដកចេញនូវបញ្ញត្តិដែលមានភាពចម្រោងចម្រាសដែលត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងសំណៅមុនៗដែលដាក់ទោសបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលតវ៉ា ឬដាក់សម្ពាធលើដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល។ បន្ទាប់ពីកិច្ចចរចាររវាងដៃគូភាគីជាច្រើនមកច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានសម្រេចនៅថ្ងៃទី ២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៨។ ច្បាប់នេះបានធានានូវប្រាក់អប្បបរមាសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្នាដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រោមការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារដែលរួមមាននិតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកលើស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចតាមរយៈការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

- បើតាមប្រកាស និងអនុក្រឹត្យ ដែលចេញដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គិតត្រឹមថ្ងៃទី ១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ និយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ ៣,៤% នៃបៀវត្សជាគិតជាមធ្យមរបស់និយោជិតទៅកាន់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)។ ចំណុចនេះបានទទួលការស្វាគមន៍ពីសហជីព ហើយបានផ្តល់នូវកិច្ចគាំពារសង្គមដ៏មានសារៈសំខាន់ជូនកម្មករនិយោជិត។ និយោជកបានលើកឡើងថាអាជីវកម្មរបស់ពួកគេកាន់តែរងសម្ពាធជាងមុនដោយសារតែវិធានការនេះ។

- ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយមួយរបស់ ILO ស្តីពីវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដែលត្រូវបានចេញផ្សាយកាលពីខែមិថុនា បានបង្ហាញពីឥទ្ធិពលនៃការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មកលើចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាការងារបន្ថែមម៉ោង។ ការស្រាវជ្រាវដែលធ្វើឡើងដោយមានការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹង BFC (ដែលជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទិន្នន័យ) បានទាញជាសេចក្តីសន្និដ្ឋានថា៖
    - ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែសម្រាប់កម្មករពេញម៉ោងកើនឡើងពី ២២៥,៤ ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ២៤២,៨ ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ ២៩១៧។
    - ប្រាក់ឈ្នួលគោល (ប្រមាណជា ៦៨% នៃចំណូលប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិត) គឺជាជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដ៏សំខាន់សំរាប់ជួយដល់ក្រុមគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិត។
    - ក្នុងអំឡុងពីឆ្នាំ ២០១៦-២០១៧ ការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហាក់បីដូចជាពុំនាំឱ្យមានការថយចុះនូវភាពទាក់ទាញនៃការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងក្នុងចំណោមនិយោជិកនោះឡើយទិន្នន័យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារពេញមួយខែនៅក្នុងការសិក្សានេះ បានបង្ហាញថា ចំនួនម៉ោងធ្វើការងាររបស់ពួកគេ កើនឡើងពី ២២១,៨០ ម៉ោង/មួយខែក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ២២៩,៩៩ ម៉ោង/មួយខែក្នុងឆ្នាំ ២០១៧។

- ក្នុងអំឡុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះបើតាមការរាយការណ៍សារព័ត៌មាននានា មានកម្មករនិយោជិតជាច្រើនក្រុមមកពីតាមរោងចក្រផ្សេងៗបានដួលសន្លប់ដែលបញ្ហានេះបានកើតឡើងដោយសារមូលហេតុជាច្រើន។ គណៈកម្មាធិការបច្ចេកទេសដែលមានសមាសភាគមកពីក្រសួងផ្សេងៗ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីពិនិត្យមើលមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការដួលសន្លប់ និងបានដាក់ចេញនូវអនុសាសន៍ ដើម្បីបញ្ចៀសបញ្ហាដួលសន្លប់នេះ។ BFC បានចូលរួមចំណែកក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនេះតាមរយៈការផ្តល់ទិន្នន័យ និងការចែករំលែកបទពិសោធន៍ដែលខ្លួនមានផ្ទាល់ក្នុងរោងចក្រជុំវិញប្រធានបទនេះ។

- សុវត្ថិភាពឡចំហាយ៖ តំណាងរោងចក្រកាត់ដេរ និងស្បែកជើងបានអំពាវនាវឱ្យតួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងឧស្សាហកម្មផ្តល់សារៈសំខាន់ឱ្យកាន់តែច្រើនជាងមុនដល់សុវត្ថិភាព និងកន្លែងធ្វើការបន្ទាប់ពីមានករណីបាត់បង់ជីវិត និងករណីរបួសជាច្រើន ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្ទុះឡនៅក្នុងរោងចក្រ។ កាលពីចុងខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៧ កម្មករចំនួន ៧ នាក់បានទទួលរងរបួសនៅក្នុងឧបទ្ទវហេតុផ្ទុះឡក្នុងរោងចក្រចំនួនពីរផ្សេងគ្នា។ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អ្នកជំនាញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើងមួយក្រុមបានចាប់ផ្តើមរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអំពីបញ្ហាសុវត្ថិភាពឡចំហាយនេះ។

- អនុលោមតាមអនុសាសន៍របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រី កម្មករស្ត្រីដែលឆ្លងទន្លេបានកូនមួយនឹងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ៤០០,០០០ រៀល ជាងនេះទៅទៀតពួកគេនឹងទទួលបាន ៨០០,០០០ រៀលប្រសិនបើជាកូនភ្លោះ ហើយកាន់តែពិសេសគឺពួកគេនឹងទទួលបាន ១,២០០,០០០ រៀលប្រសិនបើឆ្លងទន្លេម្តងបានកូន៣នាក់ ។ សម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចេញពីកន្លែងធ្វើការ ១៥ នាទីមុនម៉ោងសំរាកការងារទូទៅរបស់កម្មករនិយោជិតដទៃទៀត ។

ការដឹកជញ្ជូន/ការធ្វើដំណើររបស់កម្មករ

កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរប្រឈមនឹងហានិភ័យជារៀងរាល់ថ្ងៃដោយសារអ្នកប្រើប្រាស់ផ្លូវថ្នល់ ដែលពុំមានបទពិសោធន៍ និងដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់ យានយន្តដឹកលើសចំណុះដែលគ្មានសុវត្ថិភាព ការកើនឡើងនូវការធ្វើចរាចរណ៍របស់រថយន្តធុនធំ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធពុំទាន់មានភាពល្អប្រសើរ ។ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករជាច្រើននាក់ដែលត្រូវបានដឹកជញ្ជូនពុំស្របច្បាប់នៅផ្នែកខាងក្រោយនៃរថយន្តដែលដាក់មនុស្សកកកុញបានក្លាយជាចំណងជើងសារព័ត៌មានក្នុងស្រុក និងសកលកាន់តែញឹកញាប់ ។ គ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍បង្កផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករខ្លួនឯង និងសមាជិកគ្រួសារពីរលាននាក់ដែលកំពុងត្រូវការការជួយគាំទ្រពីពួកគេ ផលិតភាពរបស់រោងចក្រដែលពឹងអាស្រ័យលើកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ និងលើសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសទាំងមូល ។

ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់ BFC ក្រុមការងារទទួលបន្ទុកការដឹកជញ្ជូនកម្មករ (TWG) បានជួបប្រជុំគ្នា៧លើកក្នុងអំឡុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាពីបញ្ហាប្រឈមចំពោះសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍នៅកម្ពុជាដោយបានដាក់ចេញនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមជាយុទ្ធសាស្ត្រជាច្រើនដូចជា ការអង្កេតជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ការរៀបចំ និងការប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍សម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ និងការប្រកាសអនុវត្តកម្មវិធីសាកល្បងដើម្បីធ្វើតេស្តអន្តរាគមន៍ក្នុងរោងចក្រចំនួន៥ ។

ក្រុមការងារនេះ បានជួលអ្នកជំនាញផ្នែកសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ឱ្យដឹកនាំការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រដែលនឹងក្លាយទៅជាឯកសារណែនាំសម្រាប់ការងារដែលនឹងត្រូវអនុវត្តពេលអនាគត ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះត្រូវបានប្រកាសដាក់ឱ្យអនុវត្តជាសាធារណៈកាលពីខែមករា ឆ្នាំ ២០១៨ ក្រោមអធិបតីភាពរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង ព្រមទាំងតំណាងមកពីក្រសួងស្ថាប័នរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន ដែលតំណាងដោយលោកជំទាវ មីន មាណវី ដែលបំពេញតួនាទីជាប្រធានគណៈកម្មាធិការជាតិសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ផ្លូវគោកផងដែរនោះ ។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះ បានផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យក្រុមការងាររៀបចំកម្មវិធីសាកល្បងមួយ ដើម្បីអនុវត្តក្នុងរោងចក្រចំនួនប្រាំ ក្នុងខេត្តចំនួនបី ដែលមានកម្មករសរុបជាង ២៦ 000 នាក់ ។ រោងចក្រដែលត្រូវបានជ្រើសរើស គឺជារោងចក្រដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅតាមបណ្តោយផ្លូវជាតិដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាតំបន់ “ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់” ។ គិតត្រឹមរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ ដំណាក់កាលសាកល្បងកំពុងរៀបចំឡើងដែលមានការអង្កេត (ការសម្ភាស) ជាមួយកម្មករ និងអ្នកបើកបររថយន្តដឹកជញ្ជូនកម្មករ ។ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅជាមួយនឹងតំណាងកម្មករ ការសម្ភាសជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនគរបាលចរាចរណ៍ស្រុក និងតំណាង បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស)

នៅតាមខេត្តជាដើម ។ អន្តរាគមន៍ និងសកម្មភាពដែលនឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងកម្មវិធីសាកល្បងនេះ នឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរោងចក្រផង និងក្នុងសហគមន៍នៅជិតរោងចក្រទាំងនេះផងដែរ ។ ប្រធានបទមាន ដូចជា ការគ្រប់គ្រងសុវត្ថិភាពចរាចរណ៍ និងគណនេយ្យភាព, ការបង្កើនសុវត្ថិភាពហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងរៀបចំផែនការការបង្កើនសុវត្ថិភាពយានយន្ត និងមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន និងការពង្រឹងសុវត្ថិភាពអ្នកប្រើប្រាស់ផ្លូវថ្នល់ ។

ការគូសបញ្ជាក់ពីកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC)

ផ្នែកនេះផ្តល់ខ្លឹមសារសង្ខេបស្តីពីទិន្នផល និងសមិទ្ធផលសំខាន់របស់ BFC ក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ដែលត្រូវបានបង្ហាញទៅតាមគោលបំណង និងគោលដៅក្នុងដំណាក់កាលជាយុទ្ធសាស្រ្តបច្ចុប្បន្នរបស់ BFC ។

បទដ្ឋានគុណភាព និងគោលនយោបាយប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់ BFC

ក្នុងផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ BFC ខិតខំសម្រេចបានឧត្តមភាពលើគ្រប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងអនុលោមតាមគុណតម្លៃសំខាន់ៗសម្រាប់ផលប៉ះពាល់ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់កម្មវិធី៖

- គុណភាព
- សុចរិតភាព
- អព្យាក្រឹត្យភាព
- តម្លាភាព
- ការគោរព និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ
- ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន

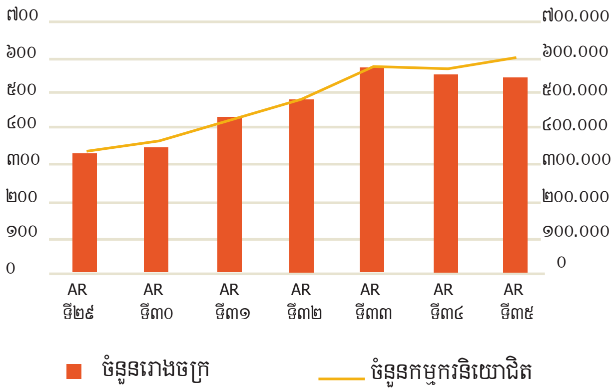
កម្រងគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងការអនុវត្តសំខាន់ៗគាំទ្រគុណតម្លៃទាំងនេះ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្មវិធីក្នុងការសម្រេចនូវបទដ្ឋានខ្ពស់បំផុត ។ គុណភាពបុគ្គលិករបស់យើងគឺជាចំណុចស្នូល ។ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរប្តេជ្ញាជ្រើសរើស និងរក្សាទុកបុគ្គលិកមានជំនាញខ្ពស់ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងរបស់ខ្លួន ។ ក្រោមបទប្បញ្ញត្តិរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការជ្រើសរើសផ្អែកតាមគុណសម្បត្តិការងារដោយប្រើប្រាស់ដំណើរការដែលមានតម្លាភាព និងអាចជឿជាក់បាន គឺជាគន្លឹះនៃជោគជ័យ ។ ប្រធានកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ តែងប្រកាន់ខ្ជាប់បទដ្ឋានបទដ្ឋានខ្ពស់បំផុត ក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។

ក្នុងអំឡុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះមានករណីចំនួនប្រាំដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមានបំណងបំពានគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយរបស់ BFC ដោយបានផ្តល់ប្រាក់ ឬកាដូជាថ្នូរ នឹងការចេញរបាយការណ៍ដែលល្អ។ បុគ្គលិកបានរាយការណ៍ពីករណីទាំងនេះផ្ទាល់ ទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង BFC ដែលបន្ទាប់មកបានជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រសាមីជាលាយលក្ខណ៍អក្សរអំពីករណីដែលបានកើតឡើង និងបានប្រាប់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រទាំងនោះអំពីគោលនយោបាយប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយរបស់ BFC ។

វិសាលភាពឧស្សាហកម្ម

ក្រាហ្វខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនកម្មករនិយោជិតនិងរោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ។

ក្រាហ្វទី ១ ៖ ចំនួនកម្មករនិយោជិត និងរោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធី



ចំនួនរោងចក្រខាងលើរួមបញ្ចូលរោងចក្រទាំងអស់ដែលកំពុងដំណើរការ (មិនបិទទ្វារ ឬផ្អាកប្រតិបត្តិការ) ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC ។ តួលេខការងារត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីបញ្ជីរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC គិតត្រឹមថ្ងៃទី ៣0 ខែ មិថុនាឆ្នាំ២០១៨។ កម្មការនីមានប្រមាណ ៨៨,២៤% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុបក្នុងកម្មវិធីនេះ (៦0២,៦0៧ នាក់) ខណៈដែលកម្មករជាបុរសមានប្រមាណ ១១,៧៦% ។ ៣៨% នៃរោងចក្រទាំង ៥៤៨ ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC គឺជារោងចក្ររបស់វិនិយោគិនចិន បន្ទាប់មកគឺតៃវ៉ាន់ (១៩%) ហុងកុង (១៣%) និងកូរ៉េ (១១%) ។ មានរោងចក្រតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះដែលគ្រប់គ្រងដោយជនជាតិខ្មែរ ។ ម្ចាស់រោងចក្រផ្សេងទៀតមកពីប្រទេសសិង្ហបុរី ជប៉ុន ម៉ាឡេស៊ី ថៃ ចក្រភពអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា បារាំង អូស្ត្រាលី ហូឡង់ អេស្ប៉ាញ បែលហ្សិក ឥណ្ឌា និងកោះ Cayman ។ ចំនួនរោងចក្រចុះបញ្ជីជាមួយ BFC រួមមានទាំងរោងចក្រផលិតកាបូបចំនួន ៤ និងរោងចក្រផលិតស្រោមដៃកីឡាចំនួន ១។

វឌ្ឍនភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ BFC

គោលបំណងទី ១ ៖ ការពង្រីកផលប៉ះពាល់តាមរយៈការងារកម្រិតរោងចក្រ

ការបង្កើនភាពអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកន្លែងធ្វើការមានផលិតភាពហើយក្នុពេលជាមួយគ្នាធានាបាននូវការគោរពសិទ្ធិកម្មករគឺជាគោលដៅរួមរបស់កម្មវិធី BFC ។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះទាមទារឱ្យមានការបន្តធ្វើការងារ និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀត ហើយគោលបំណងទីមួយនៃដំណាក់កាលជាយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្ននេះ គឺត្រូវបង្កើនផលប៉ះពាល់នៃការងាររបស់យើងនៅក្នុងរោងចក្រ ។ នេះមានន័យថាត្រូវបន្តផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការផ្តល់សេវាប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ក្នុងការចុះពិនិត្យរោងចក្រ និងសេវាប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់ និងការបណ្តុះបណ្តាលជាដើម ។ កាន់តែជាក់លាក់ជាងនេះទៀតនោះ ក្នុងរយៈពេល ១៨ ខែដំបូងនៃយុទ្ធសាស្ត្រនេះកម្មវិធីនេះបានវិនិយោគយ៉ាងច្រើនលើការពង្រឹងសមត្ថភាពបុគ្គលិកឱ្យចេះវាយតម្លៃលើការបំពានសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងរបៀបឆ្លើយតបចំពោះករណីទាំងនេះតាមរយៈសេវាផ្តល់ប្រឹក្សា និងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ។ ជាមួយនឹងសមត្ថភាពខ្ពស់ជាងមុនបុគ្គលិកអាច i) ប្រមូលភស្តុតាងកាន់តែជាក់ច្បាស់ជាងមុនដែលបង្ហាញឱ្យឃើញពីការបំពានសេរីភាពការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅតាមរោងចក្រ និង ii) ឆ្លើយតបចំពោះករណីបំពានទាំងនេះបានរឹតតែប្រសើរជាងមុន តាមរយៈការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។

តារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីទិដ្ឋភាពរួមទូទៅអំពីសូចនាករសំខាន់ៗមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែល BFC អនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រដោយផ្ទាល់ ។ សូចនាករកម្រិតរោងចក្រភាគច្រើនបង្ហាញឱ្យឃើញពីការរីកចម្រើនជាងមុន

ជាពិសេស សេវាផ្ដល់ប្រឹក្សារបស់ BFC ដែលផ្ដល់ដល់រោងចក្រដែលចូលរួមកម្មវិធីនេះដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងបង្ហាញថា កម្មវិធីនេះជាកម្មវិធីដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់វិស័យនេះក៏ដូចជាតម្រូវការរបស់ប្រទេសទាំងមូល ។

តារាងទី ៤ ៖ សូចនាករអំពីការផ្ដល់សេវាសំខាន់ៗរបស់ BFC សម្រាប់របាយការណ៍សំយោគទី ៣៣ ៣៤ និង៣៥

	AR ៣៣	AR ៣៤	AR ៣៥	%ប្រែប្រួល
រោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ (រួមទាំងការវាយតម្លៃរោងចក្រស្បែកជើង)	៤២២	៤៤២	៥២៦	១៩%
ចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានគ្របដណ្ដប់ក្នុងការវាយតម្លៃ	៤៥៦.២៨៥	៤៨៤.៣៩៦	៥៥៣.១៣៩	១៤%
រោងចក្រដែលទទួលបានសេវាប្រឹក្សា	៨៥	៨៩	១៣៩	៥៦%
រោងចក្រចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល	១៥៧	១៦៥	១៩៨	២០%
ចំនួនអ្នកចូលរួមក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល	១៩៧៤	១៨៨២	២៣៤១	២៤%
ចំនួនរបាយការណ៍ដែលទិញដោយអ្នកបញ្ជាទិញ	៤៥០	៤៧៨	៨៨២	៨៥%
ចំនួនរោងចក្រដែលអ្នកបញ្ជាទិញ ទិញរបាយការណ៍	២៦៧	២៧០	៣៤៧	២៩%
ចំនួនក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកដែលទិញរបាយការណ៍	៤៨	៤៩	៦៦	៣៥%

សមាសភាគសំខាន់មួយនៃកម្មវិធីនីមួយៗរបស់កម្មវិធីកាជាផ្នែក នៃយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្ននេះ BFC ក៏បានផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើយេនឌ័រ ។ កន្លងមក មានការផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងច្រើនលើការបណ្ដុះបណ្ដាលក្នុងរោងចក្រ និងការបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសមភាពយេនឌ័រការប្រកាន់ផ្នត់គំនិត ការរើសអើង គំរូផ្លូវចិត្ត (mental models) បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងភាពចម្រុះ និងភាពពាក់ព័ន្ធនៃចំណុចទាំងនេះ ជាមួយនឹងការវាយតម្លៃ ការផ្ដល់ប្រឹក្សានិងការបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់យើង ។ លើសពីនេះ បន្ទាប់ពីការចេញផ្សាយយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័ររបស់ BFC កម្មវិធីនេះ បានបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍ស្ដីពីយេនឌ័រ និងភាពអនុលោមតាមច្បាប់កាលពីខែមីនា ឆ្នាំ ២០១៨ ។ របាយការណ៍នេះរំលេចឱ្យឃើញបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រដែលត្រូវបានរកឃើញក្នុងអំឡុងពេលចុះធ្វើការវាយតម្លៃ ។ BFC ក៏បានសហការជាមួយនឹងអង្គការដទៃទៀត ដើម្បីពង្រីកវិសាលភាពការងារជុំវិញបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយេនឌ័រផងដែរ ដូចជាសហប្រតិបត្តិការជាមួយនឹងអង្គការ CARE និងក្រុមហ៊ុនអ្នកបញ្ជាទិញសំលៀកបំពាក់ និងរោងចក្រជាច្រើន ដើម្បីផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីការបង្ការការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅតាមរោងចក្រ និងការសហការជាមួយនឹង UNWomen ដើម្បីផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីភាពជាអ្នកដឹកនាំដល់កម្មការនី ។ រោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទាំងអស់ ព្រមទាំងផ្ដល់ការគាំទ្រដល់រោងចក្រ ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីរោងចក្រទាំងនោះ ។

គោលបំណងទី ២ ៖ ការពង្រឹងនិរន្តរភាពស្ថាប័នរបស់កម្មវិធី

សមាសភាគសំខាន់មួយនៃកម្មវិធីនីមួយៗរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ រាប់បញ្ចូលទាំងកម្មវិធី BFC ផងដែរនោះ គឺការសហការជាមួយនឹងតួអង្គពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតនូវវប្បធម៌គោរពច្បាប់ក្នុងវិស័យទាំងមូល ។ ក្រោមគោលបំណងទូទៅរយៈពេលវែងនេះក្នុងដំណាក់កាលជាយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នមានការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើនការសហការជាមួយនឹងតួអង្គពាក់ព័ន្ធនៅថ្នាក់ជាតិ ជាពិសេសជាមួយនឹងរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីធានាថាលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា បំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ ជាពិសេសការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរវាង BFC និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពក្រសួងការងារ   និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាបណ្តើរៗ ក្នុងការទប់ស្កាត់ និងឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ និងពង្រឹងអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ក្រសួងបានលើកឡើងថា ក្រសួងមានគោលបំណងចង់អោយមានគុណភាព អាចជឿទុកចិត្ត មានតម្លាភាព និងទទួលបានការជឿជាក់ដូចគ្នានឹងកម្មវិធី BFC និងបានស្នើឱ្យកម្មវិធីនេះសហការនឹងក្រសួង ដើម្បីសម្រេចគោលដៅនេះ ។ ផែនការសកម្មភាពរួម ត្រូវបានរៀបចំឡើងកាលពីឆ្នាំ ២០១៦ ហើយសមាសភាគសំខាន់ៗមួយចំនួននៃផែនការសកម្មភាពរួមគ្នានេះត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្ត ។

ដើម្បីបន្ថែមចំណែកដល់ការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រ និងផែនការសកម្មភាពរួមស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាង BFC និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានការផ្តល់អាទិភាពដល់ការសហការពង្រីកសមត្ថភាពរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការចុះធ្វើអធិការកិច្ចលើភាពអនុលោមតាមច្បាប់ការងារពីយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនដែលអាទិភាពនេះត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងផែនការអធិការកិច្ចថ្មីរបស់ក្រសួង (២០១៩-២០២៣) ។ ដោយមានការគាំទ្រ និងការសហការពីអ្នកជំនាញរបស់ ILO ខាងយុទ្ធសាស្ត្របទដ្ឋានការងារបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងកំពុងរៀបចំផែនការអធិការកិច្ចតាមវិស័យផ្តោតលើបញ្ហា និងកន្លែងធ្វើការជាក់លាក់មួយចំនួន ។ កិច្ចប្រជុំចំនួនពីរលើកត្រូវបានរៀបចំហើយ កិច្ចប្រជុំបន្ទាប់គ្រោងនឹងធ្វើឡើងនៅត្រីមាសទី ៤ នៅឆ្នាំនេះ ។ ក្នុងអំឡុងកិច្ចប្រជុំទាំងនេះមានការពិភាក្សាពីតួនាទីផ្សេងៗគ្នា និងតួនាទីបំពេញបន្ថែមឱ្យគ្នានៃសេវាអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងកម្មវិធី BFC ដែលក្នុងនោះសេវាអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងបានទទួលអំណាចពីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីចុះទៅធ្វើអធិការកិច្ចនៅគ្រប់កន្លែងធ្វើការទាំងអស់ និងពង្រឹងការអនុវត្តន៍ច្បាប់ ខណៈពេលដែល BFC ដែលជាកម្មវិធីដែលជាកម្មវិធីអព្យាក្រឹត និងឯករាជ្យ មានតួនាទីវាយតម្លៃ និងរាយការណ៍ពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងគ្រប់រោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទាំងអស់ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រដល់រោងចក្រ ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីរោងចក្រទាំងនោះ ។ អព្យាក្រឹតនិងឯករាជ្យ មានតួនាទីវាយតម្លៃ និងរាយការណ៍ពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងគ្រប់រោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទាំងអស់ ព្រមទាំងផ្តល់ការគាំទ្រដល់រោងចក្រដើម្បីធ្វើការកែលម្អ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីរោងចក្រទាំងនោះ ។

គោលបំណងទី ៣ ៖ ការបង្កើតភាពជាដៃគូសម្រាប់ការកែលម្អជាបន្តបន្ទាប់ និងអនាគតរបស់វិស័យនេះ

វិស័យកាត់ដេរ គឺជាវិស័យជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គមសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា ។ វិស័យនេះគឺជាវិស័យរួមចំណែកធំជាងគេដល់ចំណូលដែលបានពីការនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា

ហើយក៏ជាវិស័យដែលបង្កើតការងារផ្លូវការដល់ប្រជាជនកម្ពុជាដែលភាគច្រើនជាក្រុមដែលមានវ័យក្មេងដែលពួកគេអាចមានលទ្ធភាពតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះក្នុងការស្វែងរកការងារផ្លូវការផ្សេងទៀតដើម្បីការងារធ្វើ ។ កម្មការនីទាំងនេះមិនត្រឹមតែរកចំណូលសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ មានការប៉ាន់ប្រមាណថាចំណូលរបស់កម្មករកាត់ដេរម្នាក់ៗ ក៏ជួយទ្រទ្រង់ជីវភាពរស់នៅសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេពីបីទៅបួនទៀតផងដែរ ។ ដូច្នេះគេប៉ាន់ប្រមាណថា មានប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាប្រមាណជាង ២ លាននាក់ដែលពឹងអាស្រ័យលើវិស័យនេះ ។ ការប្រែប្រួលសំខាន់ៗក្នុងបរិយាកាសពាណិជ្ជកម្មគួបផ្សំនឹងចំណុចខ្សោយមួយចំនួនក្នុងឧស្សាហកម្មនេះផងធ្វើឱ្យភាពប្រកួតប្រជែងនៃវិស័កាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជាទទួលការគំរាមកំហែង ។ BFC បានប្រើប្រាស់តួនាទីកៀងគរអ្នកពាក់ព័ន្ធនិងទិន្នន័យដែលខ្លួនមានដើម្បីគាំទ្រដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្មនេះដើម្បីរៀបចំដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យសម្រាប់អនាគតនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ។

ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ (SNEC) បានទទួលអាណត្តិការងារពីនាយករដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីរៀបចំដាក់ចេញនូវចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ហើយក្នុងនាមជាសមាជិកក្រុមការងារបច្ចេកទេសដែលមានភារកិច្ចរៀបចំសេចក្តីព្រាងលើចក្ខុវិស័យនេះកម្មវិធី BFC បានផ្តល់ការគាំទ្រដល់ដំណើរការនេះតាមរយៈការសម្របសម្រួលជំនួបប្រជុំជាមួយសហជីពក្រុមហ៊ុនអ្នកបញ្ជាទិញ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រក្រុមអ្នកវិនិយោគិនផ្សេងៗ ។ លើសពីនេះ IFCដែលជាដៃគូមួយរបស់កម្មវិធី BFC បានផ្តល់ថវិកាគាំទ្រដល់ការអង្កេតទ្រង់ទ្រាយធំមួយជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងម្ចាស់រោងចក្រអំពីបរិយាកាសធុរកិច្ច ហើយ BFC បាននាំអ្នកជំនាញពីសាកលវិទ្យាល័យដែលមានឯកទេសខាងសេដ្ឋកិច្ចកម្លាំងពលកម្ម (labour economi) និងអ្នកជំនាញម្នាក់ទៀតខាងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់និងធាតុចូលក្នុងអំឡុងដំណើរការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រនេះផងដែរ ។

បច្ចុប្បន្ននេះ សេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្ត្រសំរាប់ឧស្សាហកម្មនេះកំពុងរៀបចំបង្ហើយបញ្ចប់ ហើយបន្ទាប់ពីការកែសម្រួលចុងក្រោយសេចក្តីព្រាងយុទ្ធសាស្ត្រនេះនឹងត្រូវដាក់ស្នើយល់ព្រមពីរដ្ឋាភិបាល ។ បន្ទាប់ពីយល់ព្រមរួច BFC នឹងបន្តផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមទៀតដល់ការអនុវត្តន៍ ដូចជាតាមរយៈការកៀងគរដៃគូឱ្យចូលរួមជាមួយគ្នា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តន៍យុទ្ធសាស្ត្រនេះ ។

គោលបំណងទី ៤ ៖ ការបង្កើនមូលដ្ឋានចំណេះដឹង និងការចេញផ្សាយ

ការស្វែងយល់ពីកត្តាដែលធ្វើឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រសម្រេចចិត្តអនុលោមទៅតាមច្បាប់តួនាទីនៃការសន្ទនាសង្គមនៅក្នុងដំណើរការនេះ និងការបង្ហាញឱ្យឃើញពីរបៀបដែលការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារមានឥទ្ធិពលលើទិ្ធពលលើកម្មករ សមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងលទ្ធផលអាជីវកម្មរបស់រោងចក្រ គឺជាព័ត៌មានសំខាន់ៗដែលអាចជួយធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាននូវវប្បធម៌អនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងឧស្សាហកម្ម និងក្នុងប្រទេសនានា ។ ក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន BFC ប្តេជ្ញាប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលខ្លួនប្រមូលបាន តាមរយៈការវាយតម្លៃជាច្រើនឆ្នាំក្នុងគ្រប់រោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទាំងអស់ក្នុងប្រទេសនេះ ដើម្បីវាស់វែងផលជះ ដែលកើតចេញពីការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ។

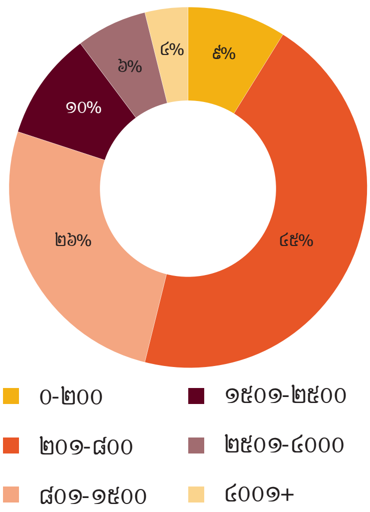
ក្រុមហ៊ុនស្រាវជ្រាវក្នុងស្រុកមួយ បានចូលរួមសហការជាមួយនឹងកម្មវិធីនេះ និងបានធ្វើការអង្កេតបឋម និងចុង

ក្រោយជាមួយនឹងកម្មករជាមួយពាន់នាក់អ្នកគ្រប់គ្រងប្រមាណ ៥៥ នាក់ មកពីរោងចក្រចំនួន ៦៥ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសតាមបែបចៃដន្យ ។ ក្រោមភាពជាដៃគូដែលកំពុងបន្តមានជាមួយនឹងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើ Tufts University បានធ្វើការអង្កេតកំណត់ទិន្នន័យបឋមកាលពីដើមឆ្នាំ ២០១៦ ហើយបច្ចុប្បន្ននេះកំពុងធ្វើការវិភាគលើទិន្នន័យចុងក្រោយ ។ គេរំពឹងថា លទ្ធផលចុងក្រោយនៃការអង្កេតនេះនឹងត្រូវផ្សព្វផ្សាយនៅចុងឆ្នាំ ២០១៨ នេះ ។

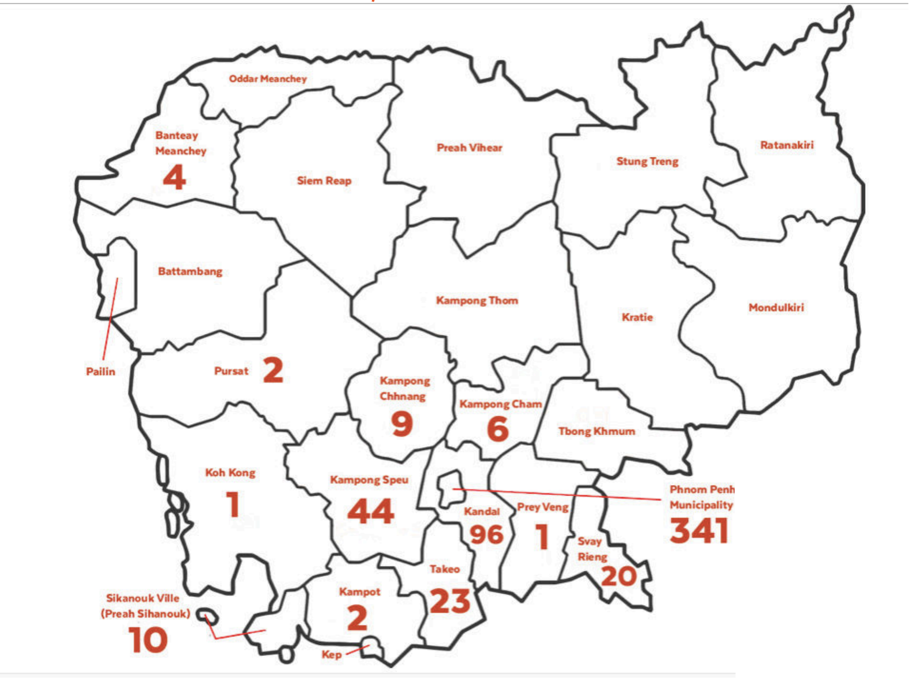
ទំហំនៃឧស្សាហកម្មនេះ រោងចក្រក្នុងភាគសំណាក

របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញពីរោងក្រ ៤៦៤ ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ក្នុងចំណោមរោងចក្រចុះបញ្ជីសរុប ៥៤៨ ក្នុងកម្មវិធីនេះ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងទំហំរោងចក្រភាគច្រើនក្នុងកម្មវិធី (៧១%) មានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ២០០-១៥០០ នាក់ ។ ចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបគឺ ៦០២,៦០៧ នាក់ ដែលក្នុងនោះកម្មការនីមាន ៥៣១,៧៤២ នាក់ (៨៨%) ។ មានរោងចក្រថ្មីចំនួន ៥៧ ក្នុងកម្មវិធីដែលបានបញ្ចប់វដ្តទីមួយ ហើយវដ្តមធ្យមក្នុងអំឡុងពេលផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍នេះគឺវដ្តទី ៦ ។ រោងចក្រភាគច្រើន (៥៦%) បានបញ្ចប់វដ្តទី ៤ ឡើងទៅ ។ ចំណុចនេះបញ្ជាក់ពីភាពចាស់ទុំរបស់រោងចក្រក្នុងកម្មវិធីនេះ ។

រូបភាពទី ២៖ ចំនួនកម្មករក្នុងមួយរោងចក្រ



រោងចក្រដែលស្ថិតក្នុងកម្មវិធីវាយតម្លៃរបស់ BFC (បែងចែកតាមខេត្ត)



ផ្នែកទី ២ ៖ ខ្លឹមសារសេចក្តីពីភាពអនុលោម

វិធីសាស្ត្រ

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ រួមទាំង BFC បានធ្វើការវាយតម្លៃតាមរោងចក្រ ដើម្បីពិនិត្យតាមដានការអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ និងច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ ។ ក្នុងរបាយការណ៍កម្រិតរោងចក្រ និងឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួន កម្មវិធីនេះគូសបញ្ជាក់ពីលទ្ធផលរកឃើញនៃភាពមិនអនុលោម ។ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ រាយការណ៍ពីតួលេខទាំងនេះ ដើម្បីជួយឱ្យរោងចក្រងាយស្រួលកំណត់ផ្នែកដែលត្រូវកែលម្អ ។ ការប្រមូល និងរាយការណ៍ទិន្នន័យទាំងនេះពីពេលមួយទៅពេលមួយ នឹងជួយឱ្យរោងចក្របង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ។

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរបានរៀបចំរបាយការណ៍ជា ៨ ផ្នែក ឬបណ្តុំពាក់ព័ន្ធនឹងបទដ្ឋានការងារ ។ ៤ ផ្នែកគ្របដណ្តប់លើសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារ ចំណែក ៤ ផ្នែកទៀតផ្តោតលើលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងការងារ ។ ផ្នែកនៃសំណួរនីមួយៗត្រូវបានបែងចែកជាសមាធាតុសំខាន់ៗ ឬ "ចំណុចនៃភាពអនុលោម" ។ ជាមួយនឹងករណីលើកលែងតិចបំផុត ចំណុចនៃភាពអនុលោម ត្រូវបានរៀបចំជាបទដ្ឋានតាមបណ្តាប្រទេសទាំងអស់ដែលមានកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ។

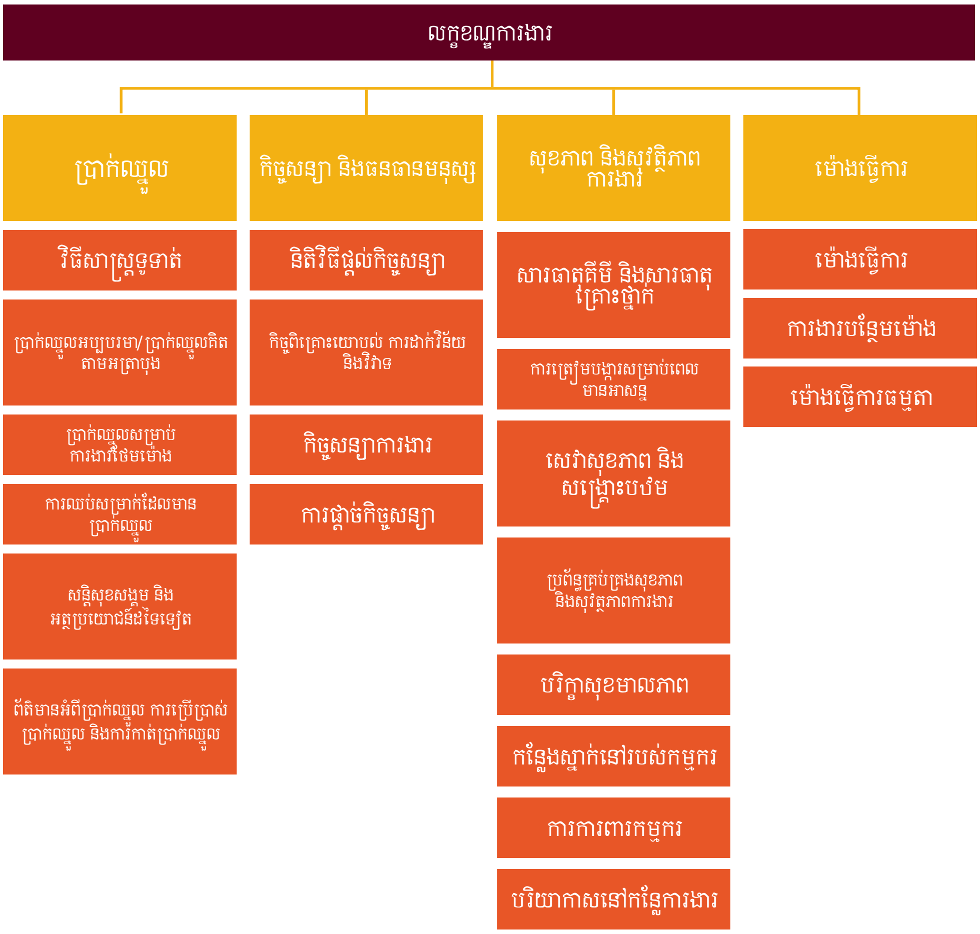
នៅឆ្នាំ ១៩៩៨ រដ្ឋសមាជិក កម្មករនិយោជិត និងតំណាងនិយោជកនៅអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានកំណត់គោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារដោយផ្អែកលើអនុសញ្ញាទាំង ៨ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័ន (២៩, ៨៧, ៩៨, ១០៥, ១០០, ១១១, ១៣៨ និង ១៨២) ។ អនុសញ្ញាទាំងនេះ (សូមមើលដ្យាក្រាមខាងក្រោម) បានផ្តល់ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការវាយតម្លៃភាពមិនអនុលោម ស្តីពីពលកម្មកុមារ ការរើសអើងការងារដោយបង្ខំ និងសេរីភាពបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព ក្នុងកម្មវិធី ទាំងអស់របស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ។

រូបភាពទី ៣៖ ស្តង់ដារការងារស្នូល

ផ្នែក ៤ ផ្សេងទៀត (សូមមើលដ្យាក្រាមខាងក្រោម) នៃកំរងសំណួរសំរាប់ វាយតម្លៃលក្ខខណ្ឌនៅកន្លែងការងារ ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស សុខភាព និងសុត្ថិភាពការងារ និងម៉ោងធ្វើការ ។ ចំណុចនៃភាពអនុលោមនៅក្នុងផ្នែកទាំង នេះមានលក្ខណៈស៊ីសង្វាក់ទៅតាមច្បាប់ប្រទេសនានា ប៉ុន្តែចំណុចនៃភាពអនុលោមនីមួយៗ មានសំណួរជាក់លាក់ ដែលមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ។

រូបភាពទី ៤៖ លក្ខខណ្ឌការងារ

របាយការណ៍នេះ គ្របដណ្តប់លើរយៈពេល ១៤ ខែខណៈពេលដែលរបាយការណ៍សំយោគលើទី ៣៤ គ្របដណ្តប់លើរយៈពេល ១២ ខែ ។ ទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធផលរកឃើញអំពីភាពមិនអនុលោមរវាងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍ទាំងពីរនេះ ភាគច្រើនជាទិន្នន័យដែលបានពីរោងចក្រដូចគ្នា ប៉ុន្តែមិនទាំងស្រុងនោះឡើយ ។ ល ។ ដូច្នេះជាការសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា ទិន្នន័យដែលឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងរបាយការណ៍ទាំងពីរនេះ ពុំមែនជាទិន្នន័យផ្អែកតាមក្រុមរោងចក្រពីរដូចគ្នាបេះបិទនោះឡើយ ។ BFC បានបន្ថែមរយៈពេលរាយការណ៍សម្រាប់របាយការណ៍សំយោគលើកទី ៣៥ ដើម្បីប្តូរទៅរៀបចំរបាយការណ៍ស្របតាមឆ្នាំប្រតិទិន (ខែ មករា e ខែ ធ្នូ) វិញ ឱ្យស្របតាមរយៈពេលនៃរបាយការណ៍ និងការអនុវត្តកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនៅប្រទេសផ្សេងៗ ។



ច្បាប់ជាតិត្រូវបានប្រើប្រាស់ សំរាប់វាស់វែងនៃភាពអនុលោមដោយមិនគិតថា មានភាពស្របជាមួយនឹងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ដែលបានផ្តល់សច្ចាប័ន្ទដោយប្រទេសនេះនោះឡើយ ។ នៅតាមបណ្តាប្រទេសដែលច្បាប់ជាតិពុំបានឆ្លើយតប ឬពុំមានភាពច្បាស់លាស់ជុំវិញបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរនិងធ្វើការវាយតំលៃផ្អែកតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ និងការអនុវត្តន៍ល្អៗនានា ។

ដែនកំណត់នៃដំណើរការវាយតម្លៃ

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ធ្វើការគណនាអត្រានៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ សម្រាប់រោងចក្រនីមួយៗ និងរាយការណ៍ពីអត្រាទាំងនេះក្នុងរបាយការណ៍សម្រាប់រោងចក្រនីមួយៗ ។ ការវាយតម្លៃកម្រិតរោងចក្រដែលធ្វើឡើងដោយរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រើប្រាស់បញ្ជីសំណួរសំភាសន៏ ដែលមានជាង ២៦០ សំណួរគ្របដណ្តប់លើស្តង់ដារការងារ ដូចលើកឡើងពីខាងលើ ។ ព័តិមានត្រូវបានប្រមូលពីប្រភពជាច្រើន និងប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសផ្សេងៗដូចជា ការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារមានស្រាប់ការចុះសង្កេតតាមរោងចក្រ និងបទសម្ភាសន៍ជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រង កម្មករនិយោជិត និងតំណាងសហជីព ។

របាយការណ៍វាយតម្លៃរោងចក្រលម្អិតផ្អែកលើការសង្កេត ការស្រាវជ្រាវ និងការវិភាគ ក្នុងពេលធ្វើការវាយតម្លៃជាក់ស្តែង និងការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារដែលប្រមូលបានក្នុងពេលចុះវាយតម្លៃ ។ មុនពេលចេញផ្សាយរបាយការណ៍ជាផ្លូវការ រោងចក្រមានរយៈពេល ៧ ថ្ងៃក្នុងការផ្តល់ព័តិមានត្រលប់ និងបញ្ជាក់ពីលទ្ធផលរកឃើញ ។

បញ្ហាមួយចំនួនដែលស្ថិតក្នុងការវាយតម្លៃរបស់ BFC អាចនឹងលំបាកវាយតម្លៃ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយឯករាជ្យ ។ បញ្ហាទាំងនេះរួមមាន ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងសេរីភាពបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។ គេអាចមានការលំបាកក្នុងការទទួលបានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់លើបញ្ហាទាំងនេះដើម្បីកំណត់រកការបំពានដោយសារមូលហេតុជាច្រើន ដូចជា លក្ខណៈរសើបរបស់បញ្ហា និងភាពស្ទាក់ស្ទើររបស់កម្មករនិយោជិតមិនហ៊ានរាយការណ៍ ។

ការវាយតម្លៃការអនុលោម ផ្តល់ឱកាសដល់ការកំណត់ចម្លើយបែបសត្យានុម័តចំពោះភាពអនុលោមទាក់ទិននឹងបញ្ហាពាក់ព័ន្ធ ។ រចនាសម្ព័ន្ធនេះរិតត្បិតសមត្ថភាពក្នុងការបញ្ជាក់ពីការកាត់បន្ថយភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃភាពមិនអនុលោមដែលនៅសេសសល់ ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រអាចនឹងខិតខំកែខៃបញ្ហា ប៉ុន្តែអាចនៅតែមិនទាន់មានលក្ខណៈសម្បត្តិថាមានភាពអនុលោម ជាពិសេសនៅពេលច្បាប់ស្តីពីការងារមានលក្ខណៈតឹងរ៉ឹង (ឧ. ចំនួនបន្ទប់ទឹកសម្រាប់កម្មការនីនៅបស្ចិមប្រទេស) ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលកំពុងទទួលសេវាប្រឹក្សា ការកែលម្អត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាព និងចែករំលែកជាមួយរោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកពាក់ព័ន្ធ ។

វឌ្ឍនភាពស្តីពីការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាព

BFC បានអនុវត្តឡើងវិញនូវការចេញផ្សាយរបាយការណ៍តម្លាភាពនៅឆ្នាំ២០១៤ សម្រាប់ជាផ្នែកមួយនៃយុទ្ធសាស្ត្រពន្លឿនវឌ្ឍនភាពឧស្សហកម្ម តាមរយៈការចេញផ្សាយរបាយការណ៍ជាសាធារណៈស្តីពីភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់សំខាន់ៗ ។ មូលដ្ឋានទិន្នន័យនៃការផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍របស់ BFC គ្របដណ្តប់លើរោងចក្រ ៤៦៥ - រោងចក្រកាត់ដេរជាង ៨0% នៅកម្ពុជាដែលមានលិខិតអនុញ្ញាតនាំចេញ ។

ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរាយការណ៍នេះ របាយការណ៍ស្តីពីតម្លាភាព លើកទី ១១ ត្រូវបានចេញផ្សាយកាលពីខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៨ (របាយការណ៍នេះគ្របដណ្តប់លើរយៈពេលពីខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៨) ។ របាយការណ៍នេះបន្តបង្ហាញពីចំណុចកែលំអរសំខាន់នៅកម្រិតរោងចក្រ នៅមុនពេល និងក្រោយពេចេញរបាយការណ៍តម្លាភាពនេះ ។

ប្រព័ន្ធទិន្នន័យ បានប្រមូលព័តិមានពីរបាយការណ៍វាយតម្លៃចំនួន ១.៥៨០ គ្របដណ្តប់លើរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ៥៧៩ ដែលមានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញក្នុងប្រទេសកម្ពុជាចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៤ មក ។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រផ្សេងគ្នាចំនួន ៥៧៩ មានរោងចក្រចំនួន ១១៤ បានបិទទ្វារ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក នៅសល់រោងចក្រចំនួន ៤៦៥ បានចុះបញ្ជីកំពុងមានប្រតិបត្តិការ និងធ្វើការងារជាមួយនឹង BFC ។ ប្រសិនបើរោងចក្រធ្លាប់មានការវាយតម្លៃចំនួនពីរដងធ្វើឡើង (ធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ) នោះរោងចក្រទាំងនេះនឹងត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យនេះ ។ ដូច្នេះក្នុងរយៈពេលនៃរបាយការណ៍នេះ រោងចក្រចំនួន ៤២ ពុំទាន់មានឈ្មោះនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាពនៅឡើយទេ ។

នៅពេលយើងធ្វើការប្រៀបធៀបទិន្នន័យមុន និងក្រោយពេលដែលរោងចក្របានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដើម្បីបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាពស្តីពីបញ្ហាសំខាន់ៗ (រោងចក្រដែលទទួលបានការវាយតម្លៃពី BFC ចាប់ពីពីរដងឡើងទៅ) សម្រាប់រោងចក្រទាំង ២០២ នេះវាបង្ហាញថា ចំនួនរោងចក្រដែលអនុលោមទាំងស្រុងតាមបញ្ហាសំខាន់ៗទាំង ២១ កើនឡើងពី ៦៧ រោងចក្រ (៣៣%) រហូតដល់ ៨៨ រោងចក្រ (៤៤%) ក្នុងជុំបច្ចុប្បន្ននេះ ។ ចំនួនរោងចក្រដែលអនុលោមទាំងស្រុងតាមបញ្ហាសំខាន់ៗកើនឡើង ៣១% ចាប់តាំងពីរោងចក្រទាំងនេះបានបំពេញតាមលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្រប ដើម្បីបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាព ។ លើសពីនេះ ចំនួននៃការបំពានច្បាប់ជុំវិញបញ្ហាសំខាន់ៗចំនួន ២១ បានថយចុះពី ២៨១ ករណីមុនពេលចេញរបាយការណ៍តម្លាភាពមក ១៩៧ ករណីក្នុងខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧ ។

តារាងចំនួន ៣ ខាងក្រោម បង្ហាញជារួមអំពីបញ្ហាសំខាន់ៗដែលមានការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមាន (តារាងទី ៥) បញ្ហាសំខាន់ៗ ដែលកម្រិតនៃភាពអនុលោមថយចុះជាក់ស្តែង (តារាងទី ៦) និងតារាងបង្ហាញពីកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជារួមសម្រាប់រយៈពេលរាយការណ៍អំពីបញ្ហាសំខាន់ៗទាំងនេះ ។ យើងអាចទាញចេញជាសេចក្តីសន្និដ្ឋានបានថា បើទោះបីជាមានការសម្រេចបាននូវការកែលម្អសំខាន់ៗ ដូចឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងតារាងទី ៥ យ៉ាងណាក៏ដោយនៅមានបញ្ហាដទៃទៀត ដែលទាមទារឱ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែម សូមមើលតារាងទី ៦ ។

តារាងទី ៥ ៖ ការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ជុំវិញបញ្ហាសំខាន់ៗ បន្ទាប់ពីដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធរាយការណ៍ជាសាធារណៈសម្រាប់រោងចក្រ

ចំណុចរាយការណ៍ជាសាធារណៈ	ការប្រែប្រួល % នៃភាពអនុលោម
ការហ្វឹកហាត់ សមជម្លៀសចេញ ក្នុងគ្រាអាសន្នជាប្រចាំ (រៀងរាល់ ៦ខែម្តង)	១៨%
ច្រកទ្វារចេញ ក្នុងគ្រាអាសន្ន ពុំមានចាក់សោរក្នុងម៉ោងការងារ	៨%
គ្មានការរើសអើងកម្មករនិយោជិត	៥%
ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងបានត្រឹមត្រូវ	៥%
ករណីពលកម្មកុមារដែលមិនទទួលបានការដោះស្រាយ	៥%
ប្រាក់រង្វាន់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងការឈប់សម្រាករាប់បញ្ចូលក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការទាំងមូល	៥%

គ្មានការរើសអើងកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព	២%
គ្មានការបណ្តេញកម្មការនីមានផ្ទៃពោះចេញពីការងារ	១%

តារាងទី ៦ ៖ ការផ្លាស់ប្តូរជាអវិជ្ជមានពាក់ព័ន្ធនឹងកម្រិតនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ ជុំវិញបញ្ហាសំខាន់ៗបន្ទាប់ពីដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធរាយការណ៍ជាសាធារណៈសម្រាប់រោងចក្រ

ចំណុចរាយការណ៍ជាសាធារណៈ	ការប្រែប្រួល % នៃភាពអនុលោម
មានទឹកពិសារស្អាតគ្រប់គ្រាន់	-៧%
ផ្នែកគ្រឿងម៉ាស៊ីនដែលបង្កគ្រោះថ្នាក់មានរបាំងសុវត្ថិភាព (ពុំមានរបាំងការពារមួល)	-៦%
កម្មករនិយោជិតអាចចូលរួម និងបង្កើតសហជីពដោយសេរី	-៥%
និយោជកមិនគ្រប់គ្រងលើសហជីព	-៣%
អ្នកគ្រប់គ្រងមិនជ្រៀតជ្រែកជាមួយនឹងសហជីព	-៣%
កម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពមិនចូលរួមក្នុងសហជីព	-២%

រោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងកម្រិតទាប

ជាផ្នែកមួយនៃគោលបំណង ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូល BFC ក៏បានបញ្ចូលរោងចក្រដែលមានកម្រិតអនុលោមតាមច្បាប់ទាបក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាពរបស់ខ្លួនផងដែរ ។ មានការវាស់វែងរោងចក្រដែលទទួលបានការវាយតម្លៃពី BFC ចាប់ពី ៣ ដងឡើងទៅធៀបនឹងលក្ខខណ្ឌច្បាប់ចំនួន ៥២ ។ រោងចក្រដែលមានកម្រិតអនុលោមតាមច្បាប់ទាបជាងគេ ពោលគឺរោងចក្រដែលឋិតក្រោមមធ្យមភាគនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់នៃចំនួនគម្លាតស្តង់ដារពីរ (standard deviation) ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាព ។ ជាធម្មតារោងចក្រទាំងនេះ គឺជារោងចក្រដែលពុំមានអ្នកបញ្ជាទិញដែលខ្វល់ខ្វាយពីកេរ្តិ៍ឈ្មោះនោះឡើយ ហើយជារោងចក្រដែលមិនគិតថាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកែលម្អ ឬទទួលរងសម្ពាធឱ្យធ្វើការកែលម្អនោះឡើយ ។ ក្រោយពេលដែលរោងចក្រទាំងនេះត្រូវគេចាត់ចូលទៅក្នុងប្រភេទរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ទាប ក្រុមការងារចម្រុះដែលមានសមាសភាពជាបុគ្គលិករបស់ BFC មន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបានចុះទៅកាន់រោងចក្រនេះ ដើម្បីពិភាក្សាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រអំពីការកែលម្អ ។ បន្ទាប់មក ការចុះតាមដានបន្តដោយពុំមានការប្រកាសជាមុន ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយ BFC ដើម្បីវាស់វែងពីភាពជឿនលឿនដែលសម្រេចបាន ។

ចំនួនរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ទាបថយចុះយ៉ាងច្រើន ចាប់តាំងពីការដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នូវរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ ដូចបង្ហាញនៅក្នុងក្រាហ្វខាងក្រោម ។ ក្រោមពេលការវិភាគយ៉ាងប្រុងប្រយ័ត្នរួចមក BFC កាត់សម្គាល់ឃើញថា រោងចក្រប្រ ហែល ៣0% ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមានកម្រិតនៃការអនុលោមតាមច្បាប់ទាប បានបិទប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ខណៈពេលដែល ៣0% បានបង្កើនកម្រិតនៃការភាពអនុលោមតាមច្បាប់ដែលនាំឱ្យរោងចក្រទាំងនេះ ត្រូវបានដកចេញពីប្រភេទរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមច្បាប់ទាប ហើយរោងចក្រដែលនៅសេសសល់ពុំបានធ្វើការកែលម្អឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នោះឡើយ ហើយនៅតែបន្តមានឈ្មោះនៅក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាពបន្តទៀត ។

កូដកម្ម

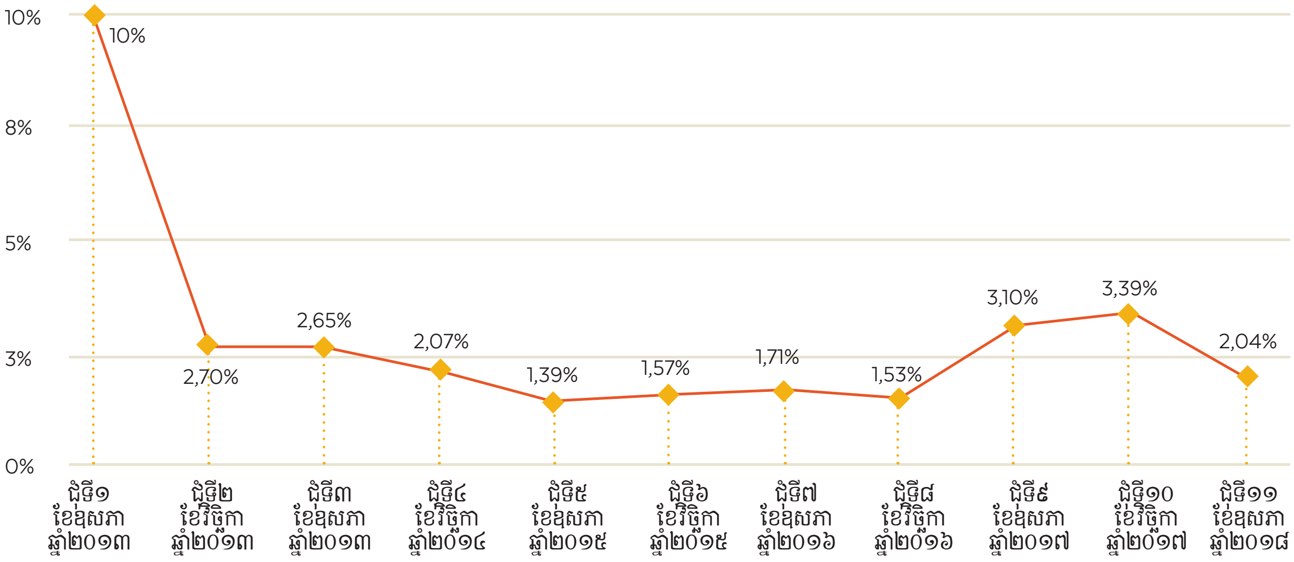
របាយការណ៍វាយតម្លៃរោងចក្របានបញ្ចូលកូដកម្មចំនួន ៩ ហើយកូដកម្មទាំងនេះ ត្រូវបានបន្ថែមបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ ។ រាល់កូដកម្មតាមបណ្តារោងចក្រនានាក្នុងជុំទី ១១ នេះ ខកខានពុំបាន ធ្វើតាមនីតិវិធីច្បាប់យ៉ាង

ហោចណាស់ចំនួនមួយ ។ មាន នីតិវិធីច្បាប់ផ្សេងៗគ្នាចំនួន ៥ ដែលត្រូវគោរពតាម ដើម្បីឱ្យកូដកម្មមួយ ក្លាយទៅជាកូដកម្មស្របនីតិវិធីច្បាប់ដូចជា៖

១. ភាគីពាក់ព័ន្ធបានខិតខំដោះស្រាយវិវាទ ដោយសន្តិវិធីជាមុនសិន
២. កូដកម្មធ្វើឡើងដោយសារមូលដ្ឋានដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់
៣. មានការឯកភាពឱ្យធ្វើកូដកម្ម តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្ងាត់
៤. មានការជូនដំណឹងជាមុន រយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង និង
៥. មានការជូនដំណឹងជាមុនប្រាំពីរថ្ងៃទៅកាន់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

កូដកម្មចំនួន ៨៩% ត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយសារមូលដ្ឋានដែលអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ ហើយក្នុងកូដកម្មចំនួន ១១% ភាគីពាក់ព័ន្ធបានខិតខំដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធី ជាមុនសិន ។

ក្រាហ្វទី៣ ៖ រោងចក្រដែលមានអនុលោមការងារទាប



សង្ខេបចំណុចអនុលោមតាមច្បាប់ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសមួយចំនួន

តារាងខាងក្រោម រូបភាពជារួមអំពីការវិវត្តនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយឆ្នាំ ។ ខណៈពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងឆ្នាំកន្លងទៅនេះ បង្ហាញរូបភាពចម្រុះ គួរមានការកត់សម្គាល់ថា ផ្នែកជាច្រើន បានបង្ហាញពីភាពរីកចម្រើនក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយឆ្នាំនេះ ។

តារាងទី ៧ ៖ ការផ្លាស់ប្តូរគិតជាភាគរយសម្រាប់ប្រធានបទនីមួយៗ (របាយការណ៍សំយោគផ្សេងគ្នាចំនួន ៧)

លក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់	AR ២៩	AR៣០	AR៣១	AR៣២	AR៣៣	AR៣៤	AR៣៥	% ប្រែប្រួល
ការទូទាត់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព	២៣%	២៥%	២៤%	១៨%	១៧%	១៥%	១៥%	0%
ការងារថែមម៉ោងត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ២ ក្នុងមួយថ្ងៃ	៨៨%	៨៥%	៨២%	៧៦%	៦៦%	៧០%	៧២%	-២%
មានការប្រើប្រាស់សៀវភៅអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតែមួយ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងត្រឹមត្រូវ ពីប្រាក់ឈ្នួលដែលផ្តល់ដល់កម្មករ	៤៥%	៤៨%	៤០%	៣៣%	៣៣%	៣២%	៣៦%	-៤%
ការទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០$ នៅពេលកម្មករឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ	៤២%	៣៧%	៣៤%	២៥%	១៤%	១១%	១១%	0%
មានសាប៊ូ និងទឹកគ្រប់គ្រាន់នៅជិតបង្គន់	៥២%	៥៣%	៥៤%	៤៧%	៣៩%	៣៣%	៣១%	២%
កម្រិតកម្តៅក្នុងរោងចក្រ	៦៨%	៧៣%	៦៥%	៦៩%	៦៩%	៧១%	៦៦%	៥%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ	៣%	៣%	២%	៣%	១%	២%	៤%	-២%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការងារក្នុងរយៈពេលសាកល្បង និងកម្មករម្តងម្កាល	៨%	៨%	២%%	២%	៣%	២%	៤%	-២%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ កម្មករដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមអត្រាផលិតកម្ម (ស៊ីបុង)	៥%	៩%	៨%	២%	១%	0%	0%	0%
អត្រាការងារថែមម៉ោងត្រឹមត្រូវសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ និងកម្មករទទួល បានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមអត្រាផលិតកម្ម (ស៊ីបុង)	៣%	៣%	៣%	២%	៨%	៨%	៨%	0%
ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដប់ប្រាំបី (១៨) ថ្ងៃ	៥%	៤%	៥%	៥%	៩%	១១%	១៧%	-៦%
ការឈប់សម្រាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល	៣២%	២៤%	២៧%	២៤%	២៧%	៣១%	២០%	១១%
ការងារថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត	១១%	១៤%	១៤%	១៣%	៨%	៧%	៨%	-១%
ការផ្តល់សម្ភារការពារខ្លួន	៥២%	៥៩%	៥១%	៤៧%	៥៨%	៧៤%	៦៨%	៦%
ក្បាំងត្រូវបានតម្លើង និងមានការថែទាំត្រឹមត្រូវលើមាស៊ីនដេរ និងផ្នែកនៃម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍នានាដែលអាចបំលាស់ទី និងបង្កគ្រោះថ្នាក់	៤២%	៣៦%	៣៨%	២៥%	២៦%	២៥%	២៥%	0%
មានការឈប់សម្រាកជាប់ៗគ្នាយ៉ាងហោចណាស់ ២៤ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍	៥%	0%	១%	១%	១%	៤%	៤%	0%
ពេលឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍នៅថ្ងៃអាទិត្យ	១%	៦%	៣%	២%	២%	៤%	៤%	0%
គោលនយោបាយស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាព សរសេរជាភាសាខ្មែរ	៣៨%	៣៦%	៣២%	៣១%	២៨%	៤៦%	៦១%	-១៥%
ព័ត៌មានស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ជាភាសាខ្មែរត្រូវបានបិទផ្សព្វផ្សាយនៅកន្លែងធ្វើការ	៥%	៨%	៨%	៨%	៣%	៥%	៤%	១%
ប្រអប់សង្គ្រោះបឋមនៅកន្លែងធ្វើការ	២៨%	៤១%	៣៩%	៤៣%	២៦%	២៩%	២៦%	៣%
ពុំមានការបង់ប្រាក់ ដើម្បីបានការងារធ្វើ	១%	២%	១%	១%	១%	១%	0%	១%

បទដ្ឋានការងារស្នូល

ពលកម្មកុមារ

ផ្នែកពលកម្មកុមារ មានសំណួរស្តីពីការអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ៦ ត្រូវបានសាកសួរ ដើម្បីកំណត់ថា តើមានករណីពលកម្មកុមារ ឬការអនុលោមដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ដោយពុំបានត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងរោងចក្រ ។ ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ មានករណីមិនអនុលោមចំនួន ១៥ ផ្សេងៗគ្នា ។ តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីលទ្ធផលពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រដែលប្រើកម្មករមិនគ្រប់អាយុឱ្យធ្វើការ ។ ករណីពលកម្មកុមារទាំង ១០ ត្រូវបានបញ្ជាក់ថាជាករណីកម្មករមិនគ្រប់អាយុពោលគឺអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំ ហើយពួកគេទាំងអស់សុទ្ធតែជាក្មេងស្រី ។ កម្មករដែលឋិតចូលក្នុងករណីពលកម្មកុ

កុមារចំនួន៤ករណី បានទទួលយកកម្មវិធីដោះស្រាយដើម្បីកែលម្អរបស់ GMAC/BFC និងបានយកពួកគេទៅរៀននៅក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ BFC ក៏បានជូនដំណឹងដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មអំពីការដោះស្រាយករណីទាំងនេះប្រកបដោយជោគជ័យផងដែរ ។ ក្នុងចំណោមករណីទាំង ១០ នេះ មានករណីចំនួន ២ ត្រូវបានរោងចក្របដិសេធមិនចូលរួមក្នុងកម្មវិធីកែលម្អរបស់ BFC ឡើយ ។ ករណីទាំងនេះត្រូវបានបង្ហាញក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាពរបស់ BFC ថាជាករណីពលកម្មកុមារដែលពុំត្រូវបានដោះស្រាយ ។ BFC ក៏បានជូនដំណឹងដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មទៅតាមពិធីសារផងដែរ ។ នៅក្នុងករណីចំនួន ១ មានកុមារដែលអាយុដល់១៥ឆ្នាំ នៅពេលចាប់ផ្តើមអនុវត្តកម្មវិធីកែលម្អ ប៉ុន្តែកុមារនេះមិនគ្រប់អាយុនៅពេលផ្តល់ការឱ្យធ្វើ ។ ក្នុងករណីនេះ កម្មករនេះមានអាយុចូលទៅចន្លោះអាយុពី ១៥ ទៅ ១៨ ឆ្នាំ និងត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបើទោះបីជាមានការដាក់លក្ខខណ្ឌ និងការកំហិតមួយចំនួន និងមិនអាចធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ការងារថ្ងៃអាទិត្យ ការងារនៅថ្ងៃសម្រាកបុណ្យសាធារណៈ ការងារវេនយប់ និងការងារដែលនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខភាពរបស់ពួកគេជាដើម ។ ក្នុងចំណោមករណីទាំង ១០ ករណីចំនួន ៣ កំពុងស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការដោះស្រាយជាមួយនឹង BFC ហើយមានការជូនដំណឹងដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មឱ្យផ្តល់ការគាំទ្រដល់កម្មវិធីដំណោះស្រាយករណីពលកម្មកុមារនេះ ។

តារាងទី ៨ ៖ ករណីពលកម្មកុមារ ដែលបានរកឃើញ

អំឡុងពេលរាយការណ៍	ឧសភា ២០១៣ - មេសា ២០១៤ (AR៣១)	ឧសភា ២០១៤ - មេសា ២០១៥ (AR ៣២)	ឧសភា ២០១៥ - មេសា ២០១៦ (AR ៣៣)	ឧសភា ២០១៦ - មេសា ២០១៧ (AR ៣៤)	ឧសភា ២០១៧ - មិថុនា ២០១៨ (AR ៣៥)
	# នៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលបាន បញ្ជាក់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលបានបញ្ជាក់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលបាន បញ្ជាក់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលបានបញ្ជាក់ (< ១៥ ឆ្នាំ)	# នៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលបានបញ្ជាក់ (< ១៥ ឆ្នាំ)
ស្បែកជើង	៩	២	0	0	២
កាត់ដេរ	៦៥	២៨	១៦	៤	៨
សរុប	៧៤	៣0	១៦	៤	១0

បញ្ហាច្បាប់ផ្សេងទៀត ក្រោម ផ្នែកពលកម្មកុមារត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម ។ កម្រិតនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុង ផ្នែកនេះ មានកម្រិតទាបខ្លាំង ហើយបញ្ហាភាគច្រើនបានកែលម្អរួចរាល់ក្នុងរយៈពេលដែលចេញរបាយការណ៍លើកមុន ។

តារាងលម្អិតទី ១៖ ពលកម្មកុមារ	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម % AR 33	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម % AR 34	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម % AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជក បានផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុរបស់កម្មករមុនពេលជួលឱ្យធ្វើការងារក្នុងកម្រិតដែលអាចជឿទុកចិត្តបានដែរឬទេ?	២.៦%	២២.៨%	១.៧២%	0.៥៦%
តើកម្មករអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ធ្វើការងារពេលយប់ ឬធ្វើការងារជាង ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ (រាប់បញ្ចូលទាំងការងារថែមម៉ោង) ដែរឬទេ?	១.៨0%	១.៧៧%	១.២៩%	0.៤៨%
តើនិយោជករក្សាទុកបញ្ជីឈ្មោះ និងទទួលបានការយល់ព្រមពីអាណាព្យាបាលរបស់កម្មករអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំដែរឬទេ?	១.៣0%	២.0៣%	១.0៨%	0.៩៥%
តើអ្នកបានរកឃើញកម្មករណាដែលមានអាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំដែរឬទេ?	២.0៩%	0.៥0%	0.៦៥%	-0.15%
តើកម្មករដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ធ្វើការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ?	0.00%	0.៥0%	0.00%	0.៥0%
តើនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ធ្វើការងារដែលចាត់ទុកថាជាទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារដោយឥតលក្ខខណ្ឌដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

ការរើសអើង

នៅពេលរាយការណ៍ពីករណីរើសអើង BFC ពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តដែលមានលក្ខណៈរើសអើង ចំពោះកម្មករ ដោយសួរសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមចំនួន ៣៩សំណួរដើម្បីកំណត់ថា តើមានការអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលជួលដំបូងជួលឱ្យធ្វើការងារ និងផ្តាច់កិច្ចសន្យាផ្អែកតាមជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទឪុរ ឬទស្សនៈនយោបាយរបស់កម្មករដែរឬទេ។ កម្មវិធីនេះ ក៏ធ្វើការពិនិត្យផងដែរថាតើអ្នកគ្រប់គ្រងបានបណ្តេញចេញ ឬធ្វើការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពការងាររបស់កម្មករដោយសារតែការសម្រាកលំហែមាតុភាព ការមានផ្ទៃពោះ ឬផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ឬកិច្ចសន្យាដល់បុរសផ្សេង និងស្ត្រីផ្សេងដែរឬទេ។ ជារួមភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់មានកម្រិតទាបខ្លាំង ប៉ុន្តែមានការកើនឡើងតិចតួចបើធៀបនឹងឆ្នាំមុន។ ដូចបង្ហាញក្នុង របាយការណ៍មុនៗ អត្រាភាពមិនអនុលោម គឺខ្ពស់ជាងគេ ក្រោមផ្នែកការមិនរើសអើងពោលគឺ រោងចក្រចំនួន ៧,១១% ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញថា មានការរើសអើងក្នុងការជួលបុគ្គលិក ដូចជា ការរើសអើងផ្អែកតាមយេនឌ័រ។ សូមមើលតារាងផ្តោតលើប្រធានបទពិសេសទី ២ - យេឌ័រខាងក្រោម។ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងដោយសារសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយ ជាតិសាសន៍ និងដើមកំណើត និងមូលដ្ឋានដទៃទៀត សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ ក។

តារាងលម្អិតទី ២៖ ការរើសអើង - យេនឌ័រ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ SR 34	% ប្រែប្រួល
តើយេនឌ័ររបស់បេក្ខជនគឺជាកត្តាមួយក្នុងការសម្រេចចិត្តអំពីការជួលបុគ្គលិកដែរឬទេ?	៤.៩៧%	៦.៥៨%	៧.១១%	-0.៥៣%
តើនិយោជកបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករដែលមានផ្ទៃពោះ ឬបង្ខំឱ្យពួកគេលាឈប់ដែរឬទេ?	៣.៩២%	១.0១%	២.១៦%	-១.១៥%
តើការប្រកាសរកបុគ្គលិក លើកឡើងពីយេនឌ័របេក្ខជនដែរឬទេ?	១.៣0%	0.៥0%	១.0៨%	-0.៥៨%
តើនិយោជកបញ្ឈប់ការងារកម្មករដែលកំពុងឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ឬបង្ខំពួកគេឱ្យលាឈប់ពីការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.៥0%	0.៨៦%	-0.៣៦%
តើយេនឌ័រ គឺជាកត្តាមួយក្នុងការធ្វើការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	0.២៦%	0.២៥%	0.៨៦%	-0.៦១%
តើនិយោជកធ្វើការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពការងារ មុខតំណែង ប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ ឬអតីតភាពរបស់កម្មករ ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ?	0.00%	0.២៥%	0.៦៥%	-0.៤0%
តើនិយោជកតម្រូវឱ្យមានការធ្វើតេស្តផ្ទៃពោះ ឬការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយពន្យារកំណើត ជាលក្ខខណ្ឌ ដើម្បីទទួលបានការងារធ្វើដែរឬទេ?	0.២៦%	១.0១%	0.៦៥%	0.៣៦%
តើយេនឌ័រ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសតម្លើងឋានៈ ឬការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើយេនឌ័រ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើយេនឌ័រ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករ ឬដាក់កម្មករឱ្យចូលនិវត្តន៍ដែរឬទេ?	0.២៦%	0.00%	0.00%	0.00%
តើការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ត្រូវបានផាត់ចេញពីរយៈពេលបំពេញការងារបន្តជាប់គ្នារបស់កម្មករដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើមានករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទលើកម្មករក្នុងកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	0.00%	0.៥0%	0.00%	0.៥0%

លទ្ធផលរកឃើញភាគច្រើនក្នុងចំណោមរកឃើញទាំងនេះមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការផ្តល់កិច្ចសន្យាខុសគ្នា និង/ឬ ការអនុវត្តរបៀបជួលកម្មករផ្សេងៗគ្នាផ្អែកទៅតាមយេនឌ័ររបស់កម្មករ ដោយភាគច្រើននៃករណីមិនអនុលោមតាមច្បាប់ទាំង ៣៤ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការតម្រូវឱ្យកម្មករជាបុរសដាក់លិខិតធានាពីសាច់ញាតិ ដែលកំពុងធ្វើការស្រាប់ក្នុងរោងចក្រ ថាពួកគេនឹងមិនបង្ក "បញ្ហា" ហើយក្នុងករណីមួយចំនួនរោងចក្របានលើកឡើងថា កម្មករជាបុរសច្រើនបង្កបញ្ហាជាងកម្មករជាស្ត្រី ។ លទ្ធផលរកឃើញនៅក្នុងផ្នែកនេះក៏មានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងនិយោជកមិនជួលកម្មការនីមានផ្ទៃពោះ ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យកម្មការនីមានផ្ទៃពោះផងដែរ ។ លើសពីនេះ ក៏មានការរើសអើងពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់កិច្ចសន្យាការងារម្តងម្កាលដល់កម្មករជាបុរសខណពេលដែលកិច្ចសន្យាសាកល្បង ហើយបន្ទាប់មកប្តូរជាកិច្ចសន្យា

មានថិរវេលាកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ថិរវេលាត្រូវបានផ្តល់កម្មការនីដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើកិច្ចការដូចគ្នានឹងកម្មករដូចបុរសដែរ ។

ការងារដោយបង្ខំ

ផ្នែកការងារ ដោយបង្ខំ មានការសួរសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ១១ សំណួរ ដើម្បីកំណត់ថាតើមានករណីពលកម្មដោយបង្ខំ ឬការអនុវត្តដែលនាំឱ្យពលកម្មដោយបង្ខំកើតមានឡើង នៅក្នុងរោងចក្រ ។ ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ មានករណីមិនអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ១១ ក្នុងរោងចក្រចំនួន ១៣ ដែលជាការកើនឡើងបន្តិចបន្តួច បើធៀបនឹង ឆ្នាំមុន ។បើតាមរបាយការណ៍មុន បញ្ហាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែលតែងតែកើតមានឡើងជាងគេ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករចាកចេញពីបរិវេណរោងចក្រនៅចុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដោយមានការគំរាមដាក់វិន័យលើកម្មករចំនួនប្រាំពីរករណី (ជាធម្មតា ដោយសារការតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើការ ថែមម៉ោង) ។ មានការដាក់កំហិតឱ្យកម្មករមានលិខិតអនុញ្ញាតចាចេញពីប្រធានផ្នែក បើមិនដូច្នោះទេ សន្តិសុខនឹងមិនឱ្យពួកគេចេញទៅខាងក្រៅរោងចក្រនោះឡើយ ។ ជារឿយៗការធ្វើបែបនេះនាំឱ្យកម្មករឈប់ធ្វើការ ដូច្នេះពួកគេពុំអាចទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់ចុងក្រោយនោះឡើយ ។ លើសពីនេះក៏មានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការនីមានផ្ទៃពោះចាកចេញក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការផងដែរ ។ សម្រាប់ទិន្នន័យលម្អិតពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មដោយបង្ខំធ្វើការដោះបំណុល និងពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ សូមមើលទិន្នន័យក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក ។

តារាងលម្អិតទី ៣៖ ពលកម្មដោយបង្ខំ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 34	% ប្រែប្រួល
តើកម្មករត្រូវបានបង្ខំឱ្យធ្វើការងារថែមម៉ោង ក្រោមការគំរាមកំហែងថានឹងទទួលរងការពិន័យដែរឬទេ?	១.៣0%	0.៧៦%	១.២៩%	-0.៥៣%
តើកម្មករអាចមានសេរីភាពក្នុងការឈប់ពីការងារដោយមានការជូនដំណឹងសមស្រប និងអាចចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេហួសកាលកំណត់ដែរឬទេ?	0.២៦%	0.00%	0.៤៣%	-0.៤៣%
តើនិយោជកពន្យារពេលទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬកាក់ប្រាក់ឈ្នួលទុក ដើម្បីបង្ខំកម្មករឱ្យធ្វើការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.២៥%	0.២២%	-0.0៣%
តើនិយោជកប្រើប្រាស់អំពើហិង្សា ឬគំរាមប្រើអំពើហិង្សាដើម្បីសម្លុតកំហែងកម្មករដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.២២%	-0.២២%

សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព

ចំពោះផ្នែកសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិងការចរចាជាសមូហភាព មានការសួរសំណួរស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ចំនួន ២៩សំណួរ ក្រោម ចំណុចនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ដូចតទៅ៖ ការជ្រើសរើសជ្រែក និងការរើសអើង (១0 សំណួរ), សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (៣ សំណួរ), ការចរចាជាសមូហភាព (៥ សំណួរ), កូដកម្ម (៤ សំណួរ) និងដំណើរការសហជីព (៣ សំណួរ) ។   មានការរកឃើញភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងករណីចំនួន ២៤៣

ផ្សេងៗគ្នា ក្នុងរោងចក្រខុសគ្នាចំនួន ១៩៥ ដែលនេះជាការកើនឡើង ធៀបនឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍មុន (មាន ១៨៤ ករណីផ្សេងគ្នាក្នុងរោងចក្រចំនួន ១១៦ ខុសៗគ្នា)។ មូលហេតុមួយដែលនាំឱ្យមានការកើនឡើងបែបនេះ គឺដោយសារការ ការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិករបស់គំរោងដែលជាអ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាស បានបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍មុនៗ ដោយកម្មវិធីទាំងនេះបានបញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីដែលអនុវត្តជាប្រចាំរបស់ BFC ដែលបង្ហាញពីលទ្ធផលពិតប្រាកដ ដែលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអាចជួយបង្កើនប្រសិទ្ធភាពជារួមនៃការកំណត់រកឃើញបញ្ហា ដែលមានលក្ខណៈរសើប។ វាបង្ហាញផងដែរថា អ្នកវាយតម្លៃរោងចក្រកាន់តែមានសមត្ថភាពក្នុងការដោះស្រាយ និងរកឃើញបញ្ហារសើបទាំងនេះនិងអាចសួរចំសំណួរទៅកាន់កម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រផងដែរ។

លទ្ធផលរកឃើញភាគច្រើនក្នុងលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះគឺស្ថិតនៅក្នុងចំណុចពាក់ព័ន្ធនឹងការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង។ កាន់តែជាក់លាក់ទៀតនោះ មានករណីចំនួន ២៦ ដែលមានការរាយការណ៍ថា និយោជកបានខិតខំដាក់ការគ្រប់គ្រងលើសហជីព ដោយកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់កើនឡើងជាងពីរដងរហូតដល់ ៨,៨៧%បើធៀបនឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុន។ ជារឿយៗ មានបញ្ហាជាច្រើនកើតមានក្នុងរោងចក្រតែមួយដោយឥទ្ធពលនិយោជក ត្រូវបានស្តែងចេញថាមានលក្ខណៈជ្រៀតជ្រែក ឬរើសអើង ដែលប៉ះពាល់ដល់ភាពមិនលម្អៀងនៃតំណាងសហជីព។ មូលហេតុទាំងនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាមួយចំនួនដូចជាបុគ្គលិករដ្ឋបាលជួយប្រមូលវិភាគទានសហជីព ឬផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះកម្មករថ្មីដល់សហជីព (២៣ លើក) អ្នកដឹកនាំសហជីព បានទទួល ឬបំពេញតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ឬអ្នកគ្រប់គ្រង (១២ លើកនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ដល់សហជីព (ប្រាំបី លើក) ឬមេដឹកនាំសហជីព ទទួលបានប្រាក់ដើម្បីមកធ្វើការតែម្តងម្កាល ឬមិនមកធ្វើការសោះតែម្តងហើយនៅតែទទួលបានបៀវត្សពេញ (ប្រាំមួយលើក)។ ព័ត៌មានលម្អិតត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងខាងក្រោម។ ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីកម្រិតនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុង ផ្នែកសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចរចាជាសមូហភាព ដំណើរការរបស់សហជីព កូដកម្ម និងសេរីភាពបង្កើតសមាគមអាចរកបាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក។

តារាងលម្អិតទី ៤៖ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត/ចូលរួមក្នុងសមាគមការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកជ្រៀតជ្រែកនឹងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពនៅពេលពួកគេរៀបចំធម្មនុញ្ញ និងវិធានរបស់ខ្លួន រៀបចំការបោះឆ្នោត ឬរៀបចំសកម្មភាព រដ្ឋបាល ឬហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?	២.៩0%	៤.0៥%	៤.២១%	-0.១៦%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការ ដើម្បីធ្វើឱ្យសហជីពស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួនដែរឬទេ?	២.៩0%	៤.៣0%	៨.៨៧%	-៤.៥៧%
តើនិយោជកបានបញ្ឈប់មន្ត្រីសហជីព ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងដែរឬទេ?	១.៦0%	៤.៣0%	២.៦៦%	១.៦៤%
តើនិយោជកបានបញ្ឈប់កម្មករណាមួយ ឬមិនបានបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគាត់ ដោយសារសមាជិកភាព ឬសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករទាំងនោះដែរឬទេ?	១.៦0%	១.0១%	0.៦៥%	-0.៣៦%

ប្រសិនបើមានសហជីពច្រើនលើសពីមួយ តើនិយោជកបានប្រព្រឹត្តទៅលើសហជីពទាំងនោះស្មើគ្នាដែរឬទេ?	មិនមាន	មិនមាន	១.0៤%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានពិន័យដល់កម្មករដែលចូលរួមជាសមាជិកសហជីពឬសកម្មភាពសហជីពដែរឬទេ?	0.២៦%	0.៥0%	0.៤៣%	0.0៧%
តើនិយោជកបានបំភិតបំភ័យ ឬបៀតបៀតកម្មករណាម្នាក់ដែលចូលរួមជាមួយសហជី ឬសកម្មភាពសហជីពដែរឬទេ?	0.២៦%	0.00%	0.៤៣%	-0.៤៣%
តើសមាជិកភាពឬសកម្មភាពសហជីពដែលបានដាក់ពាក្យធ្វើការអាចជារាំងដល់ការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសទេ?	0.00%	0.00%	0.៤៣%	-0.៤៣%
តើកម្មករអាចជួបជុំដោយសេរីដោយគ្មានអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្របានដែរឬទេ?	0.២៦%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជកបានផ្តល់ប្រាក់សំណាងដល់កម្មករដើម្បីកុំអោយពួកគេចូលរួមជាមួយសហជីព ឬសកម្មភាពសហជីពដែរឬទេ?	0.២៦%	0.00%	0.00%	0.00%

លក្ខខណ្ឌការងារ

ការផ្តល់សំណង

ក្នុងផ្នែកនៃការផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួល យកតាមច្បាប់ជាតិមកវាស់វែងសំរាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលការទូទាត់និងព័ត៌មានអំពីសំណង និងអត្ថប្រយោជន៍នានា។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ជាងគេ ត្រូវបានកត់ត្រាក្រោមការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល របបសន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត និងព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ស្រដៀងគ្នានឹងរបាយការណ៍សំយោគមុនដែរភាពមិនអនុលោមផ្នែក ឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានរកឃើញថាមានអត្រាខ្ពស់ ដោយសារតែនិយោជកពុំបានធ្វើការគណនាការឈប់សម្រាកឈឺ ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមតម្រូវការរបស់ច្បាប់។ នៅពេលដែលនិយោជកផ្តល់ការទូទាត់ប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដល់កម្មករ ការគណនាដែលធ្វើឡើងជាទូទៅផ្អែកតែតាមប្រាក់ឈ្នួលគោលតែប៉ុណ្ណោះ ខណៈពេលដែលការគណនាដែលត្រឹមត្រូវគួរផ្អែកតាមប្រាក់ចំណូលមធ្យមប្រចាំខែសម្រាប់ថ្ងៃនីមួយៗនៃការឈប់សម្រាកនោះ ដែលកម្មករមានសិទ្ធិទទួលបាន។ សម្រាប់រោងចក្រភាគច្រើន ដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងរយៈពេលដែល ក្នុងរបាយការណ៍មុន រោងចក្រភាគច្រើនលើសលុបត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវ “រយៈពេលអនុគ្រោះ” ខណៈពេលដែលកំពុងមានការចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីសម្រាប់វាយតម្លៃនៃភាពអនុលោម។ រយៈពេលអនុគ្រោះនេះផ្តល់ពេលមួយឆ្នាំសម្រាប់រៀបចំការអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវជុំវិញការផ្តល់ការទូទាត់ប្រាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាក។ រោងចក្រចំនួន ១២៥ ដែលបានទទួលរយៈពេលអនុគ្រោះសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងរោងចក្រ ៤៩ ដែលទទួលបានរយៈពេលអនុគ្រោះសម្រាប់ការឈប់សម្រាកពិសេស ពុំមានការកែលម្អឡើយ ដែលនាំឱ្យភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់កើនឡើង ៤៦,៤៨% សម្រាប់ការទូទាត់ប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកពិសេសមិនត្រឹមត្រូវ និង ៤៧,៥២% សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។

នីតិវិធីច្បាប់សំរាប់ ការព្យួរការងារ មានភាពច្បាស់លាស់ ។និយោជក គួរទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ១០០% ក្នុងអំឡុងពេលព្យួរការងារ នៅពេលដែលនិយោជកខកខាតពុំបានជូនដំណឹង ឬទទួលបានការអនុញ្ញាតពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅពេលព្យួរការងារសម្រាប់រោងចក្រ ។ មូលហេតុចម្បងដែលនាំឱ្យភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់កើតមានឡើង ជាទូទៅពាក់ព័ន្ធនឹងការពុំបានទទួលបានការអនុញ្ញាតព្យួរ ដំណើរការរោងចក្រពីដំបូង ។ ក្នុងទិន្នន័យនេះ យើងសង្កេតឃើញថា ករណីបែបនេះកើតឡើងក្នុងរោងចក្រ ១៥,០៨% ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ។ ករណីនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្តាយក្នុងអំឡុងកូនអាយុ១ឆ្នាំដំបូង (ការឈប់មួយម៉ោងដោយមានប្រាក់ឈ្នួល) មានការថយចុះផ្នែកភាពមិនអនុលោមពោលគឺកើនឡើង ៦,៤១% ដែលនាំឱ្យភាពមិនអនុលោមថយចុះមកនៅត្រឹម ១៤,៨៦% ។

តារាងលម្អិតទី ៥៖ ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវទេក្នុងអំឡុងពេលនៃការឈប់សម្រាកពិសេស?	៧.១០%	១០.៦៣%	៥៧.១១%	-៤៦.៤៨%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវទេក្នុងអំឡុងពេលនៃកការព្យួរការងារ?	៣.២០%	១០.១៣%	១៥.០៨%	-៤.៩៥%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទេ?	៧.៣០%	២២.៥៣%	៧០.០៥%	-៤៧.៥២%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់លំហែមាតុភាពទេ?	១៧.១០%	១៤.៩៤%	១៥.៣០%	-០.៣៦%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានត្រឹមត្រូវសម្រាប់ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទេ?	០.៨០%	១.២៧%	២.៦៦%	-១.៣៩%
តើនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកដោយសារឈឺមានប្រាក់ឈ្នួលតាម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រទេ ឬបើគ្មានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងតើការអនុលោមតាមការអនុវត្តរបស់ក្រសួងទេ?	២៦.៥០%	៣១.១៤%	២០.៤០%	១០.៧៤%
តើនិយោជកផ្តល់កម្មករនិយោជិតមួយម៉ោងដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយថ្ងៃសម្រាប់ការបំបៅដោះទេ?	២៥.៩០%	២១.២៧%	១៤.៨៦%	៦.៤១%

សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត

កម្មករគួរទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ១០ ដុល្លារ ប្រសិនបើពួកគេមកធ្វើការងារទៀងទាត់នៅថ្ងៃដែលពួកគេត្រូវមកធ្វើការ ។ ប្រសិនបើកម្មករឈប់សម្រាកដោយគ្មានការអនុញ្ញាត ឬមកធ្វើការងារយឺត ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ទាំងអស់សម្រាប់ខែនោះអាចត្រូវបានកាត់ចេញ ។ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ គួរទូទាត់គិតជាសមាមាត្រជាមួយនឹងចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាក ។ លើសពីនេះ កម្មករគួរទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃជួលផ្ទះ និងសោហុយធ្វើដំណើរ៧ ដុល្លារបន្ថែមទៀត ។ សម្រាប់ទិន្នន័យលម្អិតបន្ថែមអំពីការទូទាត់ប្រាក់បុព្វលាភសន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត និងប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង សូមមើលតារាងលំអិតទី ២២ និង ២៣ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក ។

ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

តារាងលម្អិតទី ៦៖ ព័ត៌មាន ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីការបើកប្រាក់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបានត្រឹមត្រូវទេ?	១២.១០%	១៧.២២%	១៩.៥១%	-២.២៩%
តើនិយោជកបានធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយគ្មានការអនុញ្ញាតទេ?	២០.២០%	២៤.៨១%	២៣.០៦%	១.៧៥%
តើនិយោជករក្សាកំណត់ត្រាប្រាក់បៀវត្សរ៍តែមួយមែនទេ?	៣៣.៦០%	៣១.៩០%	៣៦.៣៦%	-៤.៤៦%

ក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំនេះ ដូចរបាយការណ៍ឆ្នាំមុនដែរបញ្ហាក្នុងការមានតារាង បញ្ជីបើកប្រាក់ខែតែមួយសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅតែជាបញ្ហាដោយមានរោងចក្រ ៣៦,៣៦% ពុំបាន ដាក់ចឹងទេ ។ តួលេខនេះកើនឡើងជិត ៥% បើធៀបនឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុន ។គេសង្កេតឃើញនិយោជកប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រនេះ ដើម្បីមិនចង់បង្ហាញពីចំនួនការងារថែមម៉ោង ដែលអាចមានរយៈពេលលើសពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ការងារដែលធ្វើនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យសាធារណៈ ឬនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។ ការធ្វើការងារនៅម៉ោងពេលទាំងនេះក្រៅតែពីម៉ោងធម្មតា តម្រូវឱ្យមានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារហើយក៏មានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងថ្ងៃឈប់សម្រាកដែលតម្រូវដោយច្បាប់ (ជាធម្មតៅនោថ្ងៃអាទិត្យ) ផងដែរ ។ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយពុំមានការអនុញ្ញាត នៅតែបន្តមានអត្រានៃភាពមិនអនុលោមក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ដែលក្នុងនោះមានបញ្ហាដូចជានិយោជកដាក់ពិន័យកម្មករដែលមានកិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលាដូចជា ការមិនជូនដំណឹងមុនពីការផ្តាច់ការងាររបស់ពួកគេឱ្យបានប្រាំពីរថ្ងៃមុន, សហជីពមិន យល់ព្រមឱ្យមានការកាត់ភាគទានសហជីព ជាធម្មតាធ្វើឡើងដោយកម្មករពុំដឹងអំពីការកាត់លុយនឹង “ឧបករណ៍សម្រាប់ផលិតកម្ម” (ហុងអំបោះ កន្ត្រៃ ។ល ។) ត្រូវបានទិញ និងកាត់ដោយនិយោជក និងការដាក់ផាកពិន័យចំពោះការបំពានឥរិយាបថដោយសារមូលហេតុផ្សេងៗដូចជា មិនដើរតាមជួរពេលចេញហូបបាយឬទៅផ្ទះ ឬទៅប្រើប្រាស់ខុសបង្គន់ជាដើម ។ ក្នុងករណីមួយចំនួន មានការកាក់ទុកប្រាក់ខែសម្រាប់រយៈពេលពីរសប្តាហ៍នៅពេលកម្មករឈប់សម្រាក់នៅដើមខែ ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករជាការពិន័យ ទោះជាក្នុងទម្រង់ណាក៏ដោយ ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ ប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមអត្រាផលិតកម្ម

តារាងលម្អិតទី ៧៖ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ ប្រាក់ឈ្នួលធ្វើការស៊ីប៉ុង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងហោចដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ប្រភេទជាជាងកម្មករនិយោជិតធម្មតាដែរឬទេ?	២.៦០%	១.៥២%	៣.៧៧%	-២.២៥%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងហោចដល់កម្មករនិយោជិតធម្មតាសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតាដែរឬទេ?	១.១០%	១.៥២%	៤.២១%	-២.៦៩%
តើការធ្វើការស៊ីប៉ុងត្រូវបានកំណត់នៅត្រឹមកម្រិតមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការធម្មតាធ្វើការនៅម៉ោងធម្មតា ដើម្បីរកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានដែរឬទេ?	២៨.៦០%	២៦.០៨%	២៣.៧៣%	២.៣៥%

ក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំនេះ ផ្នែកនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមអត្រាផលិតកម្ម បង្ហាញឱ្យឃើញថាមានរោងចក្រចំនួន ២០ ដែលពុំបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករគ្រប់ប្រភេទទាំងអស់ក្រៅតែពីកម្មករពេញសិទ្ធិកម្មករទាំងនេះ ដែលភាគច្រើនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើកាងារម្តងម្កាល ជាធម្មតាទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃដែលមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (៦,៥៣៨ ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ) ។ លើសពីនេះ ក៏មានការកើនឡើងតិចតួច ប៉ុន្តែក្នុងកម្រិតគួរឱ្យកត់សម្គាល់នូវភាពមិនអនុលោមសម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធផងដែរដែលភាពអនុលោមនេះកើនឡើងក្នុងភាគរយប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ។មានការកត់ត្រាភាពមិនអនុលោមចំនួន ១១ ករណី ដែលភាគច្រើនកើតឡើងដោយសារការគិតចំនួនថ្ងៃមិនត្រឹមត្រូវនៅពេលគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ គួរកត់សម្គាល់ថា ពុំមានករណីណាដែលនិយោជកមានចេតនាផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្រោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះឡើយ តែវាហាក់បីដូចជាកើតឡើងដោយសារការប្រើប្រាស់រូបមន្តខុសនៅពេលធ្វើការគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។

កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស និងនិតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា

ផ្នែកកិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស វាស់វែងភាពអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិស្តី ពីនីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ ការដាក់វិន័យ និងជម្លោះ កិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ។

តារាងលម្អិតទី ៨៖ នីតិវិធីចុះកិច្ចសន្យា	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកអនុលោមតាមការកំណត់រយៈពេលពីរឆ្នាំលើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ដែរឬទេ?	២៧.៨០%	៣៤.៦៨%	៦៧.៨៩%	-៣៣.២១%
តើនិយោជករួមបញ្ចូលរយៈពេលទាំងមូលនៃការបម្រើការងារជាបន្តបន្ទាប់ នៅពេលកំណត់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទទួលបានលំហែមាតុភាព ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែរឬទេ?	១២.៩០%	១០.១៣%	១១.៣១%	-១.១៨%

ស្រដៀងគ្នានឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់នៅក្នុងរបាយការណ៍មុនដែរ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ជាងគេនៅក្នុង ផ្នែកនេះ ត្រូវបានរកឃើញពាក់ព័ន្ធនឹងការដាក់ប្រើប្រាស់ រយៈពេលពីរឆ្នាំជាកំហិតលើកិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលា (FDC) ។ ខណៈពេលដែលរោងចក្រ ៣៥%ពុំបានអនុលោមត្រង់ចំណុចនេះ ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុន តួលេខនេះ បានកើនឡើងជិតពីរដងដល់ ៦៧,៨៩% ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់របាយការណ៍បច្ចុប្បន្ននេះ ។ រយៈពេលសម្រាប់វាយតម្លៃលើការដាក់កំហិតរយៈពេលពីរឆ្នាំលើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ធ្វើឡើងពាក់កណ្តាលទីនៃរយៈពេលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍សំយោគលើកមុន និងមានការទុកពេលអោយកែលំអរ មួយឆ្នាំសម្រាប់ចំណុចនេះ ហើយក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ រយៈពេលអនុគ្រោះនេះ បានផុតរលត់ដែលនាំឱ្យភាពមិនអនុលោមកើនឡើងនៅក្នុងអត្រាមួយខ្ពស់ ។ សូមមើលមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការកើនឡើងបែបនេះក្នុងតារាងខាងក្រោម ។

កិច្ចសន្យាការងារ

តារាងទី ៩៖ មូលហេតុដែលត្រូវបានលើកឡើងថា មិនធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យារបស់កម្មករ ពីកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាទៅជាកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ក្រោយរយៈពេលពីឆ្នាំ	ចំនួនរោងចក្រ
ពុំមានកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយនឹងនិយោជក	284
កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងតំណាងនិយោជក និងនិយោជិត	51
កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងនិយោជក និងនិយោជិតម្នាក់ៗ	30
អនុសញ្ញារួមត្រូវបានរៀបចំឡើង	10

ផ្អែកតាមការវាយតម្លៃរបស់ BFC ខណៈពេលដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុញ្ញាតឱ្យមានការបន្តប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាកំណត់មានថិរវេលាលើសពី ពីរឆ្នាំ ជាធម្មតានិយោជកធ្វើការគណនាប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពនៅកាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមកិច្ចសន្យាដំបូង ។ ស្របតាមសេចក្តីសម្រេចជាច្រើនដូចៗគ្នារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអំពីបញ្ហានេះ និងក្រោយពេលមានការពិនិត្យលើចំណុចនេះដោយអ្នកជំនាញផ្នែកច្បាប់របស់ ILO រួចមក មានការសម្រេចឱ្យរាយការណ៍ពីភាពមិនអនុលោមអំពីរោងចក្រដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងតំណាងកម្មករស្តីពីការបន្តការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាកំណត់ថិរវេលា ព្រោះថាកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះពុំបានបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវអប្បបរមានៃច្បាប់ឡើយ ។

ការពិគ្រោះយោបល់ ការដាក់វិន័យ និងជម្លោះ

ភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ជាងគេក្នុងរបាយការណ៍សំយោគនៅឆ្នាំនេះ “តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរឬទេ?”នៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ជាងគេ ពោះគឺ ៧៨,៧១% បើទោះបីជាមានការថយចុះនូវភាពមិនអនុលោមចំនួន ៩,៣៩% ចាប់តាំងពីរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុនក៏ដោយ ។ នេះគឺជារឿងធម្មតាសម្រាប់សំណួរមួយនេះ ព្រោះថាច្បាប់បានដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាក់លាក់ជាច្រើន ដើម្បីឱ្យមានភាពអនុលោម ហើយនៅពេលដែលលក្ខខណ្ឌណាមួយពុំត្រូវបានបំពេញឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ចំណុចនេះត្រូវបានកត់សម្គាល់ថាមិនមានភាពអនុលោម ។

ដើម្បីអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិភូបុគ្គលិករោងចក្រត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌទាំងអស់ដែលតម្រូវឱ្យមានការការបោះឆ្នោតតាមច្បាប់៖ i) បោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិឱ្យបានត្រឹមត្រូវដោយប្រអប់ឆ្នោតសម្ងាត់ , ii) មុនរៀបចំការបោះឆ្នោត ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពតំណាង (ប្រសិនបើមាន) ក្នុងការតែងតាំង បេក្ខជន, iii) បែងចែកអង្គបោះឆ្នោតសម្រាប់កម្មករធម្មតា និងកម្មករមានជំនាញ, iv) រៀបចំការបោះឆ្នោតថ្មី យ៉ាងហោចណាស់ ១៥ ថ្ងៃមុនផុតអាណត្តិ, v) បញ្ជូនកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតទៅក្រសួងការងារ, vi) ផ្តល់ឱ្យប្រតិភូបុគ្គលិកនូវរយៈពេលពីរម៉ោង ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីឱ្យពួកគេបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន និងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវបន្ទប់ប្រជុំសម្ភារះការិយាល័យ កន្លែងបង្ហាញព័ត៌មាន និងសំណៅចម្លងនៃច្បាប់ការងារ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំ ។

មានករណីចំនួន ១០ ដែលនិយោជកពុំបានអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមាន ១៧ ករណីដែលនិយោជកពុំបានអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាចុងក្រោយដែលបានឯកភាពគ្នារួច ហើយដែលពុំត្រូវបានអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមកាលបរិច្ឆេទដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ឬនៅពេលដែលរោងចក្រត្រូវបានវាយតម្លៃដោយ BFC ។ មានការកែលម្អច្រើនជាងមុន បើធៀបនឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុន សម្រាប់សំណួរទាំងពីរនេះ ។ សម្រាប់ទិន្នន័យលម្អិតបន្ថែមអំពីការផ្តាច់កិច្ចសន្យា និងការសន្ទនា ការដាក់វិន័យ និងវិវាទ សូមមើលតារាងលម្អិតទី ២៤ និង ២៥ នៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក ។

តារាងលម្អិតទី ៩៖ ចុះកិច្ចសន្យា	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % SR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ SR 35	% ប្រែប្រួល
តើកិច្ចសន្យាការងារអនុលោមតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រដែរឬទេ?	២៣.១០%	១៨.៧៣%	១៩.២៩%	-០.៥៦%
តើកិច្ចសន្យាការងារបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	២.៦០%	១២.៤១%	២៤.១៤%	-១១.៧៣%
តើបទបបញ្ញាផ្ទៃក្នុងអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ដែរឬទេ?	២០.២០%	១៦.២០%	១៤.៤១%	១.៧៩%
តើថ្នាក់គ្រប់គ្រងមានប្រព័ន្ធមួយដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	៣៣.១០%	៤៣.០០%	៥១.៧២%	-៨.៧២%

ចំពោះសំណួរដែលពាក់ពន្ធ័ការប្រឹងប្រែងរបស់និយោជកធ្វើយ៉ាងម៉េច ដើម្បីធានាថា និយោជិតយល់ពីកិច្ចសន្យាដែលពួកគេបានចុះហត្ថលេខា ឃើញថាមានការថយចុះជាបន្តបន្ទាប់បើធៀបនឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុនៗ ។ ក្នុងចំណោមនិយោជកដែលត្រូវបានវាយតម្លៃមានជាង ៥០% ពុំមានយន្តការដើម្បីផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានច្បាស់លាស់ពីអត្ថន័យនៃខចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យានោះឡើយ ដែលនេះគឺជាចំណុចដែលគួរឱ្យព្រួយបារម្ភ ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចនេះផងដែរ គឺកិច្ចសន្យាដែលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធដូចជារយៈពេលបំពេញការងារ ម៉ោងធ្វើការ ចំនួនប្រាក់ឈ្នួល អត្ថប្រយោជន៍ និងនីតិវិធីសម្រាប់លាឈប់ពីការងារគួរមានការសរសេរបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងកិច្ចសន្យា ។ ដោយក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ ភាពមិនអនុលោមកើនឡើង ១១,៧៣% ពោលគឺកើនឡើងពីរដង បើធៀបនឹងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុន ។ ចំណុចដែលគួរឱ្យព្រួយបារម្ភដែរ គឺកិច្ចសន្យាក្នុងរោងចក្រចំនួន ១៩,២៩% ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ពុំបានអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងឡើយ ។ ជារឿយៗ ចំណុចនេះកើតឡើងដោយសារតែរោងចក្រមានបញ្ចូលព័ត៌មានលែងមានបច្ចុប្បន្នភាពទៀតទៅក្នុងកិច្ចសន្យា ដែលព័ត៌មានទាំងនេះលែងមានអានុភាពទៀត ដោយសារតែច្បាប់ថ្មី ។

សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

លក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពល្អសម្រាប់កម្មករ គឺជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់ដ៏សំខាន់មួយដែលនិយោជកចាំបាច់ត្រូវគោរពតាម ។ លក្ខខណ្ឌការងារបែបនេះជួយធានាសុខភាពកម្មករ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចធ្វើការងារប្រកបដោយសមត្ថភាព និងផលិតភាព ។ កម្មករដែលសុខភាពល្អដែលធ្វើការងារនៅក្នុងបរិយាកាស

ដែលស្អាត និងទទួលបានសេវាថែទាំសុខភាព និងទឹកស្អាតគ្រប់គ្រាន់ បរិយាកាសដែលអាចការពារពួកគេពីហានិភ័យនៅកន្លែងធ្វើការ និងអាចផ្តល់ជាយោបល់សម្រាប់កែលម្អរោងចក្រ គឺជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសំខាន់ៗ ដើម្បីលើកកម្ពស់ផលិតភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ក្រោមកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ BFC ធ្វើការវាយតម្លៃពីកម្រិតដែលរោងចក្របំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ កម្មវិធីនេះពិនិត្យមើលចំណុចអនុលោមតាមច្បាប់ផ្សេងៗ ទៅតាមសំណួរមួយចំនួន ។

ចំណុចនៃភាពអនុលោមរួមមាន ១) សារធាតុគីមី និងសារធាតុដែលមានគ្រោះថ្នាក់, ២) ការត្រៀមបង្ការសម្រាប់ស្ថានភាពអាសន្ន, ៣) សេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម, ៤) ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ, ៥) បរិក្ខារសុខុមាលភាព, ៦) ការការពារកម្មករ និង ៧) បរិយាកាសការងារ ។ សរុប BFC មានសំណួរចំនួន ៦៨ ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ៖

- ១៣ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រៀមបង្ការស្ថានភាពអាសន្ន
- ៧ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងសេវាសុខភាព និងការសង្គ្រោះបឋម
- ៩ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារទូទៅ
- ៦ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ
- ៧ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិក្ខារសុខុមាលភាព
- ៣ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ
- ១៩ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារកម្មករ
- ៤ សំណួរ ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិយាកាសការងារ ។

ភាពមិនអនុលោមក្នុងអត្រាខ្ពស់

ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ BFC បានរកឃើញបញ្ហាខាងក្រោមថា ជាបញ្ហាដែលមានភាពមិនអនុលោមក្នុងកម្រិតខ្ពស់បំផុត៖ ភាពមិនអនុលោមជាមួយនឹងកម្រិតភ្លើងបំភ្លឺ, រោងចក្រចំនួន ៩៣% (ស្មើនឹង ៤៣៣ រោងចក្រ) ពុំមានភ្លើងបំភ្លឺឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់នៅកន្លែងធ្វើការឡើយ ។ ច្បាប់ចែកអំពីកម្រិតភ្លើងបំភ្លឺផ្សេងគ្នាសម្រាប់ផ្នែងផ្សេងគ្នា ហើយរោងចក្រជាច្រើនមានការលំបាកក្នុងការគោរពតាមរាល់ប្បញ្ញត្តិទាំងអស់ ។ ឧទាហរណ៍ ផ្នែកកាត់ ជាមធ្យមមានកម្រិត ភ្លើងបំភ្លឺត្រឹមតែ ៣១៦ lux (លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ ៧៥០ lux) តែប៉ុណ្ណោះ, ផ្នែកដេរ ជាមធ្យមត្រឹមតែ ៥១៥ lux (លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ ១000 lux) និងផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព ជាមធ្យម ៤៧៥ lux (លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងច្បាប់ ១000 lux) ។

រោងចក្រប៉ែតសិបប្រាំភាគរយ (៣៩៤ រោងចក្រ)ពុំមានគិលានដ្ឋានដែលមានគ្រឿងបរិក្ខារបំពាក់ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់នោះឡើយ ។ នៅពេលដែលរោងចក្រមានកម្មករចាប់ពី ៥0 នាក់ឡើងទៅ គួរមានការបង្កើតគិលានដ្ឋានមួយ ។ គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវនៅកៀកនឹងកម្មករ និងផ្តល់ភាពងាយស្រួលឱ្យកម្មករចេញចូលមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ពុំមានសម្លេងរំខាន និងត្រូវផ្តល់ភាពឯកជនដល់កម្មការនីត្រូវមានវេជ្ជបណ្ឌិត និងគិលានុបដ្ឋាយិកាទៅតាមចំនួនដែលតម្រូវតាមចំនួនកម្មករ និងត្រូវមានបរិក្ខារ និងសម្ភារផ្គត់ផ្គង់ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។ ខណៈពេលដែលរោងចក្រភាគច្រើនពិតជាមានគិលានដ្ឋាន រោងចក្រជាច្រើនពុំមានគិលានុបដ្ឋាយិកា ឬវេជ្ជបណ្ឌិតប្រចាំការក្នុងពេលធ្វើការងារថែមម៉ោង ឬមានគ្រែក្នុងចំ នួនគ្រប់គ្រាន់នោះឡើយ ឬពុំមានថ្នាំសង្កូវដែលចាំបាច់នោះឡើយ ។

ក្រាហ្វទី ៤៖ ទិដ្ឋភាពរួមទូទៅអំពី % នៃភាពមិនអនុលោមផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

រោងចក្រជាង ៥០% ក្នុងចំណោមរោងចក្រ ៤៦៤ដែលបានវាយតម្លៃ ពុំបានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការដាក់ស្លាកសម្គាល់សារធាតុគីមីឱ្យបានត្រឹមត្រូវ (៥៦%)ការរៀបចំកន្លែងធ្វើការឱ្យបានសមស្រប (៥៨%) ការផ្តល់ពែង ឬមធ្យោបាយអនាម័យផ្សេងទៀតសម្រាប់ដាក់ទឹកផឹក (៥៨%) គោលនយោបាយស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារឱ្យបានសមស្រប (៦២%) ការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលជួលឱ្យធ្វើការ (៦២%) ការវាយតម្លៃលើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជាទូទៅ (៦៤%) យន្តការធានាការសហប្រតិបត្តិការរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (៦៤%) ការវាយតម្លៃលើមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមានឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ (៦៥%) និងកម្រិតសីតណ្ហភាព និងខ្យល់ចេញចូលអាចទទួលយកបាន (៦៥%) ។

តារាងនៅទំព័រទី៤០ បង្ហាញទិដ្ឋភាពលម្អិតអំពីការអនុវត្តក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូល សម្រាប់សំណួរនីមួយពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។

សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់

រោងចក្រកាត់ដេរ ជាធម្មតា ប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីជាច្រើនប្រភេទដែលសារធាតុមួយចំនួន អាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ។ សារធាតុទាំងនេះមានដូចជា សារធាតុសម្រាប់សម្អាតថ្នាំពណ៌(Thinner), សារធាតុសម្អាតច្រេះពីក្រណាត់ (Rust-Go), ថ្នាំសម្អាតកន្លែងប្រឡាក់ (Spot Remover), សារធាតុសម្អាតប្រេង (Spot Lifter), និងថ្នាំបាញ់សម្រាប់សម្អាត ប្រសិនបើពុំមានការប្រើប្រាស់ និងទុកដាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវទេ អាចបង្កហានិភ័យដោយផ្ទាល់ និងប្រយោលចំពោះសុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ ។ ការទុកដាក់សារធាតុទាំងនេះឱ្យបានត្រឹមត្រូវមានន័យថារោងចក្រត្រូវទុកដាក់សារធាតុទាំងនេះឱ្យមានសុវត្ថិភាពដាក់ស្លាកសម្គាល់ដោយប្រើប្រាស់ភាសាដែលកម្មករអាចយល់បានរក្សាទុកកំណត់ត្រាប្រើប្រាស់សារធាតុទាំងនេះនៅកន្លែងដាច់ដោយឡែកផ្សេងគ្នាដោយមានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់ហើយកម្មករបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលឱ្យប្រើប្រាស់សារធាតុទាំងនេះ ។ ដើម្បីឱ្យមានការអនុវត្តបែបនេះឱ្យបានជាប់លាប់រោងចក្រគួរមានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងត្រឹមត្រូវ ដែលទាំងអ្នកគ្រប់គ្រងទាំងកម្មករអាចយល់ និងអនុវត្តតាមបាន ។ BFC កត់សម្គាល់ឃើញថាជារឿយៗ រោងចក្រពុំបានអនុវត្តឱ្យបានជាប់លាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនោះឡើយ ។ ជារឿយៗ នេះគឺជាសញ្ញាបង្ហាញពីការពុំមានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីឱ្យបានសមស្របសម្រាប់ឱ្យមានការអនុវត្តប្រកបដោយសុវត្ថិភាពនៅគ្រប់ពេល និងគ្រប់ថ្ងៃទាំងអស់ ។ គួរកត់សម្គាល់ថា លទ្ធផលត្រង់ប្រធានបទនេះធាតុពិតមានការថយចុះក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ។ ចំណុចនេះ ពង្រឹងលើការលើកឡើងពីភាពចាំបាច់ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររឹងមាំមួយ ដើម្បីធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករធ្វើការងារក្នុងបរិយាកាសប្រកបដោយសុវត្ថិភាពហើយពួកគេដឹងពីរបៀបកាត់បន្ថយ និងបញ្ចៀសស្ថានភាពដែលអាចនាំមកនូវគ្រោះថ្នាក់ ដូចជាស្ថានភាពពាក់ព័ន្ធនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ជាដើម ។

ភាពមិនអនុលោមដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងគេ ត្រូវបានរកឃើញពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចដូចខាងក្រោម៖

- ការដាក់ស្លាកសម្គាល់សារធាតុគីមីត្រឹមត្រូវក្នុងនោះមានរោងចក្រ ៥៦% (ស្មើនឹង ២៦១ រោងចក្រ) ពុំមានភាពអនុលោម ។ ស្លាកសម្គាល់គួរបង្ហាញព័ត៌មានសម្គាល់សារធាតុគីមីបង្ហាញពីចំណាត់ថ្នាក់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់

ការរួមបញ្ចូលយ៉ាងច្បាស់លាស់នូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ ទាក់ទងនឹងច្បាប់ការងារ និងថែមទាំងការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅក្នុងគោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាល រួមមានបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងការវិនិយោគ និងចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ឧស្សាហកម្ម ដែលបច្ចុប្បន្នកំពុងត្រូវបានរៀបចំដោយឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ការពង្រីកកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីពលកម្មកុមាររវាងរោចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានិងសមាគមរោងចក្រកាត់និងបម្រុងប្រយ័ត្នផ្នែកសុខវត្ថិភាព។ ស្លាកសម្គាល់ទាំងនេះគួរសរសេរជាភាសាខ្មែរ និងងាយស្រួលឱ្យកម្មករយល់។ លទ្ធផលរកឃើញញឹកញាប់មួយចំនួនបង្ហាញថាធុងស្តុកសារធាតិគីមី ដូចជាសារធាតុគីមីសម្រាប់សម្អាតស្នាមប្រឡាក់ ស្នាមច្រេះ និងប្រេងជាដើមពុំមានស្លាកសម្គាល់ត្រឹមត្រូវជាភាសាខ្មែរនោះឡើយ។ បញ្ហានេះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងព្រោះថាកម្មករដែលប្រើប្រាស់សារធាតុទាំងនេះនេះ ភាគច្រើនជជានជាតិខ្មែរ។ នៅពេលដែលមានការដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធត្រឹមត្រូវ បញ្ហានេះនឹងងាយស្រួលដោះស្រាយបានជាមិនខាន និងភាពប្រកួតប្រជែងដ៏រឹងមាំរបស់វា។

ការកំហិតការប៉ះពាល់ជាមួយនឹងសារធតុគីមីរបស់កម្មករ ក្នុងនោះមានរោងចក្រ ៤៧% (ស្មើនឹង ២១៧ រោងចក្រ) ពុំបានអនុលោមតាម។ ការប៉ះពាល់ជាមួយនឹងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់អាចកាត់បន្ថយទៅបានតាមរយៈការប្រើប្រាស់សារធាតុផ្សេងមកជំនួស ដើម្បីលុបបំបាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យចំពោះកម្មករដូចជាការប្រើប្រាស់ម្សៅសាប៊ូ ជំនួសសារធាតុសម្រាប់ស្នាមប្រឡាក់ ឬស្នាមច្រេះ លើក្រណាត់។ ការប៉ះពាល់ទៅលើសារធាតុគីមី ក៏អាចកាត់បន្ថយតាមរយៈការបាំង ឬញែកកន្លែងប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ទៅកន្លែងដែលនៅដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការផងដែរ។ លទ្ធផលរកឃើញនៃរបាយការណ៍បង្ហាញថា កម្មករប្រើប្រាស់សារធាតុសម្រាប់សម្អាតស្នាមប្រឡាក់ចាស់ៗលើសម្លៀកបំពាក់ផ្ទាល់ក្នុងក្រុមដេរតែម្តង ហើយកម្មករប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី (ដូចជាសារធាតុសម្អាតស្នាមប្រឡាក់ ទឹកថ្នាំ និង spot lifter) នៅកន្លែងបែកចំហក្នុងផ្នែកវេចខ្ចប់។

ដោយឡែកការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់កម្មករដែលធ្វើការជាមួយនឹង

តារាងលម្អិតទី ១០៖ សុខភាព និងសុវត្ថភាពការងារ សារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើបន្ទប់លាយសារធាតុគីមីមានបំពាក់បរិក្ខារសមស្រប និងត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	៥.៧៥%	៣.២៩%	៣.០២%	០.៣០%
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានដាក់ស្លាកសម្គាល់ត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	៤៨.៣០%	៥៣.១៦%	៥៦.២៥%	-៣.១០%
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ត្រូវបានរក្សាទុកយ៉ាងត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	២៤.៦០%	៣០.៣៨%	៣៥.៥៦%	-៥.២០%
តើមានតារាងទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសារធាតុគីមី សម្រាប់សារធាតុគីមីដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់នៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	៣៧.០០%	៤២.២៨%	៤៥.៤៧%	-៣.២០%

តើនិយោជករក្សាបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌនៃសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ដែលប្រើនៅកន្លែងការងារដែរឬទេ?	៣០.៤០%	៣៨.៤៨%	៤១.៨១%	-៣.៣០%
តើនិយោជកផ្ដល់កន្លែងសម្អាត និងសម្ភារសម្អាតគ្រប់គ្រាន់ក្នុងករណីប៉ះពាល់នឹងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ?	៣៣.១០%	៣៦.២០%	៤២.២៤%	-៦.០០%
តើនិយោជកបានបណ្ដុះបណ្ដាលកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាមួយសាធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ?	៤០.១០%	៤៥.៣២%	៤៦.៥៥%	-១.២០%
តើនិយោជកបានត្រៀមខ្លួន ដើម្បីឆ្លើយតប គ្រប់គ្រង និងសម្អាតការកំពប់សារធាតុគីមីដែរឬទេ?	១២.៦០%	១៨.៤៨%	២១.៣៤%	-២.៩០%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការ ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងដាក់កំហិតលើការប៉ះពាល់របស់កម្មករនិយោជិតទៅនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ដែរឬទេ?	N/A	៤៥.៥៧%	៤៦.៧៧%	-១.២០%

ការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន

ការធានាថា កម្មករដឹងពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើក្នុងគ្រាអាសន្ន និងងាយចាកចេញពីរោងចក្រ មានឥទ្ធិពលផ្ទាល់លើជីវិតរបស់ពួកគេ។ ការមានប្រព័ន្ធប្រកាសអាសន្នត្រឹមត្រូវ និងដំណើរការបានល្អ ការធានាថា ផ្លូវដើរ និងទ្វារ ពុំមានអ្វីដាក់បាំង និងពុំមានការចាក់សោរ ការធានាថា ប្រភពដែលអាចនាំឱ្យមានចំហេះ មានសុវត្ថិភាព និងជាពិសេសការធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលជាទៀតទាត់ និងដឹងពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើ ក្នុងករណីអាសន្ន គឺជាកិច្ចការដ៏សំខាន់។ ដូច្នេះ ហើយបានជាបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការត្រៀមខ្លួនក្នុងគ្រាអាសន្ន ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍តម្លាភាពរបស់ BFC។ ខណៈពេលដែលអត្រានៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជារួមមានកម្រិតទាបជាងក្នុងបណ្ដុំពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដទៃទៀតនៅមានចំណុចដែល ត្រូវធ្វើការកែលម្អជាច្រើន ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងចំណុចខាងក្រោម៖

១) ធានាថាផ្លូវសម្រាប់រត់ចេញពីអគាររោងចក្រពុំមានអ្វីបិទបាំង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រោងចក្រ៤៦% ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ពុំមានផ្លូវសម្រាប់រត់ចេញពីអគាររោងចក្រដែលគមានអ្វីបាំងនោះឡើយ។ របស់ដែលបាំង អាចជាប្រអប់ រថយន្ត សម្ភារៈ ហើយជាធម្មតាពុំមានប្រព័ន្ធ និងការអនុវត្តឱ្យបានសមស្រប និងពេលខ្លះដោយសារតែបរិវេណរោងចក្រមានផ្ទៃតូចចង្អៀត។

២) ការមានប្រព័ន្ធកំណត់ និងប្រកាសអាសន្នពីអគ្គីភ័យដែលដំណើរការទៅបានល្អ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រោងចក្រចំនួន ២២% ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ពុំបានអនុលោមត្រង់ចំណុចនេះឡើយ ដោយជារឿយបំពុងពន្លត់អគ្គីភ័យហួសការកំណត់ ពុំមានប្រព័ន្ធប្រកាសអាសន្ន ឬមានប្រព័ន្ធប្រកាសអាសន្នដែរ ប៉ុន្តែពុំសមស្របសម្រាប់គោលបំណងនេះ (ជាប្រព័ន្ធប្រើតាមផ្ទះ និងមិនមែនជាប្រព័ន្ធសម្រាប់ប្រើក្នុងរោងចក្រ)។

៣) ការហ្វឹកហាត់ជាទៀងទាត់សម្រាប់ពេលអាសន្នដើម្បីធានាថា កម្មករដឹងពីអ្វីដែលត្រូវធ្វើ និងកន្លែងដែលត្រូវទៅ ក្នុងករណីមានគ្រោះអាសន្នកើតមានឡើង ។ រោងចក្រ ២២% ពុំបានរៀបចំឱ្យមានការហ្វឹកហាត់បែបនេះ ជាទៀតទាត់បែបនេះឡើយ និងការធានាឱ្យមានការការពារសមស្របនូវប្រភពដែលអាចបង្កចំហេះ ។ នេះរួមមានសុវត្ថិភាពអគ្គិសនីការរក្សាទុកសារធាតដែលអាចបង្កឱ្យឆេះផ្សេងទៀតឱ្យមានសុវត្ថិភាព ក៏ដូចជាកំហិតការចេះចូលនូវបរិវេណឡ ម៉ាស៊ីនភ្លើង និងកន្លែងបាញ់ខ្យល់ ។ រោងចក្រចំនួន ១១% ពុំបានអនុលោមត្រង់ចំណុចនេះឡើយ ។ សារធាតិគីមី និងសារធាតុមានគ្រោះថ្នាក់ ។

គួរកត់សម្គាល់ថា លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ស្ថានភាពបន្ទាន់ ដែលត្រូវបានរាយការណ៍ជាសាធារណៈ បង្ហាញឱ្យឃើញអំពីការកែលម្អ ខណៈពេលផ្នែកផ្សេងទៀត ពុំមានការកែលម្អច្រើនឡើយ ឬធាតុពិត បែរជាធ្លាក់ចុះទៅវិញ ។

តារាងលម្អិតទី ១១៖ ការត្រៀមបង្ការសម្រាប់ករណីអាសន្នពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើច្រកចេញគ្រាអាសន្ន និងផ្លូវសម្រាប់រត់គេច មានដាក់ស្លាកសម្គាល់ច្បាស់លាស់ និងបិទផ្សាយនៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	៤.៩៧%	១០.១៣%	១៥.០៩%	-៤.៩៦%
តើច្រកសម្រាប់រត់ចេញ ពុំមានអ្វីបិទបាំងដែរឬទេ?	៤៣.៩០%	៤៧.៣៤%	៤៥.៩០%	១.៤៤%
តើសារធាតុដែលងាយឆេះ ត្រូវបានរក្សាទុកប្រកបដោយសុវត្ថិភាពដែរឬទេ?	២.០៩%	១២.៦៦%	១៣.៥៨%	-០.៩២%
តើប្រភពដែលអាចនាំឱ្យមានចំហេះត្រូវបានការពារសមស្របដែរឬទេ?	០.២៦%	៣.២៩%	១៤.៤៤%	-១១.១៥%
តើច្រកចេញពេលមានអាសន្ន មិនងាយស្រួលចេញចូល និងមានអ្វីបាំង ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ រួមទាំងក្នុងពេលការងារបន្ថែមម៉ោងផងដែរឬទេ?	៣.៩២%	៦.៥៨%	៧.៧៦%	-១.១៨%
តើមានច្រកចេញសម្រាប់គ្រាអាសន្នក្នុងចំនួនគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	០.៧៩%	១.៧៧%	២.៣៧%	-០.៦០%
តើនិយោជកបានធ្វើការហ្វឹកហាត់ សម្រាប់ពេលមានអាសន្នតាមកាលកំណត់ដែរឬទេ?	២៨.៦០%	២៤.៨១%	២១.៧៧%	៣.០៤%
តើកន្លែងធ្វើការមានប្រព័ន្ធសម្រាប់កំណត់ដឹង និងប្រកាសអាសន្នពីអគ្គិភ័យដែរឬទេ?	៣.៦០%	១៤.៩៤%	២១.៩៨%	-៧.០៥%
តើកន្លែងធ្វើការមានបរិក្ខារពន្លត់អគ្គិភ័យគ្រប់គ្រាន់ និងនៅជិតកន្លែងដែលកម្មករអាចយកមកប្រើប្រាស់បានដែរឬទេ?	៨.៦០%	១៥.៤៤%	១៥.៥២%	-០.០៧%
តើកន្លែងធ្វើការមានបរិក្ខារពន្លត់អគ្គិភ័យគ្រប់គ្រាន់ និងនៅជិតកន្លែងដែលកម្មករអាចយកមកប្រើប្រាស់បានដែរឬទេ?	៩.៤០%	៩.៣៧%	៧.៣២%	២.០៥%

បរិក្ខារសុខុមាលភាព

បរិក្ខារសុខុមាលភាព ពាក់ព័ន្ធនឹងបរិក្ខារសម្រាប់ផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវសេវាដែលស្អាតបាត ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករ ដែលមានកូនអាចថៃទាំកូនរបស់ពួកគេ និងតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ការគាំទ្រឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ តាមរយៈការបង្កើតនូវទារកដ្ឋានឱ្យបានសមស្រប ។ បញ្ហាទាំងពីរនេះ មានឥទ្ធិពលផ្ទាល់លើលទ្ធភាពរបស់កម្មការនីក្នុងការបញ្ចូលការងាររបស់ពួកគេជាមួយនឹងការមើលថែទាំកូន ។ ប្រសិនបើបញ្ហាទាំងនេះ ត្រូវបានគិតគូរយកចិត្តទុកដាក់ឱ្យបានល្អក្នុងរោងចក្រ វាអាចមានឥទ្ធផលផ្ទាល់លើសុខុមាលភាពរបស់កុមារ ហើយនិងមានឥទ្ធពលសាយភាយលើសុចនាករនៃការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ។ លើសពីនេះ វាក៏ជួយសម្រួលរយៈពេលអន្តរកាលពីការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពត្រឡប់មកធ្វើការវិញ និងកាត់បន្ថយការឈប់របស់កម្មករផងដែរ[៩] ។ សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតបន្ថែមអំពីបរិក្ខារសុខុមាលភាព ប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ការការពារកម្មករ កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ បរិយាកាសការងារ ឬសេវាសុខភាព និងសង្គ្រោះបឋម សូមមើលតារាងលម្អិត ២៥-៣១ ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ក ។

ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភាពអនុលោមផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរមានបទពិសោធន៍យ៉ាងច្រើនក្នុងការវាយតម្លៃលើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេររាប់រយនៅតាមបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗ ។ បទពិសោធន៍នេះ ធ្វើឱ្យយើងដឹងថា រោងចក្រមានការលំបាកក្នុងការកែលម្អបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិការងារឱ្យនៅជាប់លាប់បានយូរ ព្រោះថាជារឿយៗការកែលម្អមួយចំនួន គ្រាន់តែជាការដោះស្រាយបញ្ហាភ្លាមៗ និងពុំមានប្រព័ន្ធគាំទ្រត្រឹមត្រូវ និងការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកដែលចូលរួមធានាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការនោះឡើយ ។ ជាលទ្ធផល កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រើសើរបានច្បាប់ផ្តើមពិនិត្យមើលលើគុណភាពនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅតាមរោងចក្រ ។ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរទាំងអស់ រាប់បញ្ចូលទាំង BFC បានបង្កើតនូវសូចនាករស្តីពីលទ្ធផលការងារនៃការអនុវត្តរបស់រោងចក្រពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងឆ្នាំ ២០១៥ ជាវិធីមួយសម្រាប់ផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងភាពអនុលោមតាមច្បាប់ជាមួយនឹងគុណភាពនៃប្រព័ន្ធរបស់រោងចក្រទាំងនោះ ។ សម្រាប់រោងចក្រដែលធ្វើបានល្អត្រង់ផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ រោងចក្រគួរមានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីឱ្យបានសមស្របដែលអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករទាំងអស់ អាចដឹង និងយល់បានដើម្បីឱ្យគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីទាំងនេះអាចត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនៅគ្រប់ពេលជារៀងរាល់ថ្ងៃ ។ បើទោះបីជាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង មិនមែនជាលក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវដោយច្បាប់យ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ មានទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមកយ៉ាងខ្លាំងជាមួយនឹងការអនុវត្តជុំវិញបញ្ហាច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ នេះគួសបញ្ជាក់ថាប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលសមស្រប អាចជួយជំរុញការអនុលោមតាមច្បាប់ ។ ផ្នែកនេះ បង្ហាញពីការវិភាគលើលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ ។ ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការវាយតម្លៃ BFC ពិនិត្យមើលសំណួរចំនួន ៦ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលសុទ្ធតែជាសំណួរសម្រាប់ប្រមូលព័ត៌មាន៖

១) តើនិយោជក បានបែងចែកការទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រាន់ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងការបំពេញការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដែរឬទេ?

២) តើនិយោជកបានផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

៤) តើមាននីតិវិធីត្រៀមបង្ការគ្រាអាសន្នគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

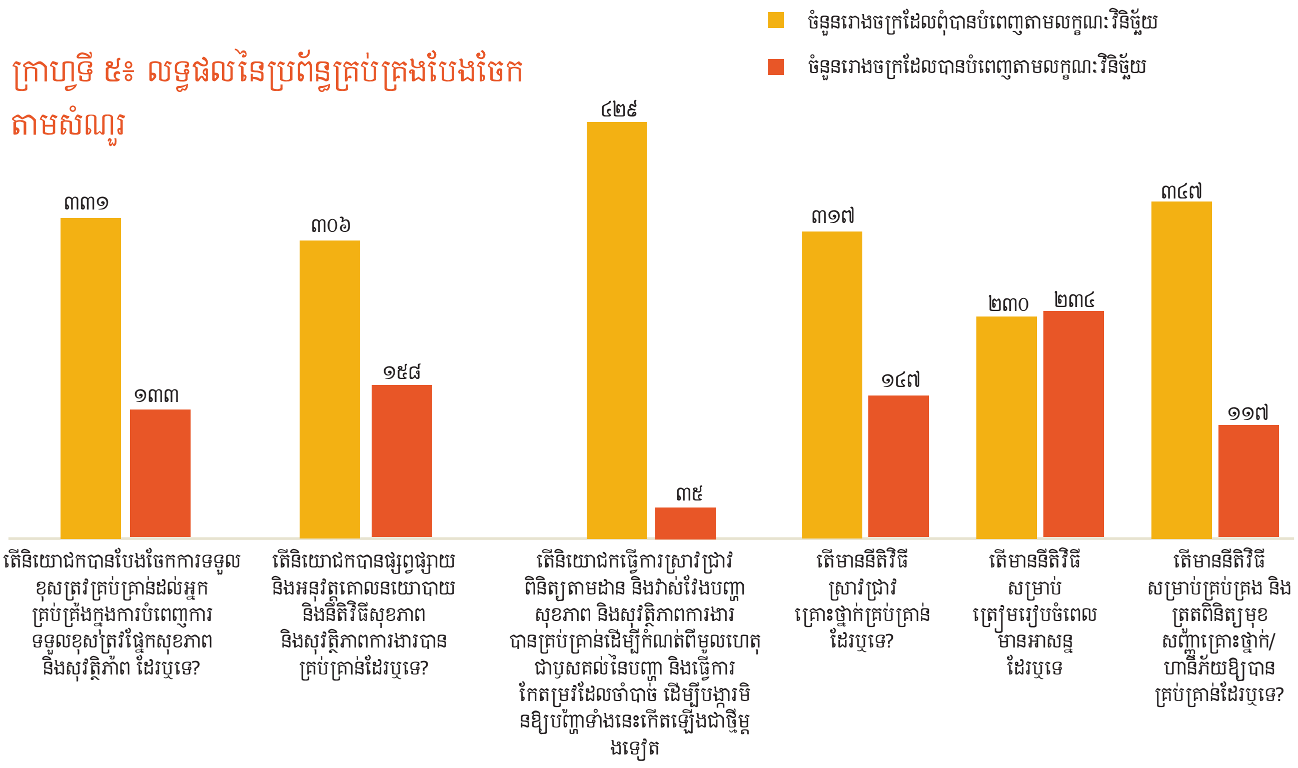
៥) តើមាននីតិវិធីសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យនៃមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់/ហានិភ័យគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

៦) តើមាននីតិវិធិសម្រាប់ស្រាវជ្រាវពីគ្រោះថ្នាក់នានាគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?

ជាទូទៅ រោងចក្រជាច្រើនមានការលំបាកក្នុងការឆ្លើយឱ្យបានល្អនូវសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ ចំណោមសំណួរអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទាំងប្រាំមួយមានតែ

ក្នុងចំណោមសំណួរអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទាំងប្រាំមួយមានតែសំណួរមួយតែប៉ុណ្ណោះ ដែលរោងចក្រ ៥០% ធ្វើបានល្អ។ ជាមធ្យម មានតែរោងចក្រ ៣០% ប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើបានល្អសម្រាប់សំណួរនីមួយៗ ក្នុងចំណោមសំណួរស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងសុវត្ថិភាពការងារ។ រោងចក្រមានការលំបាកក្នុងការបំពេញតាមស្តង់ដារនានា ក្នុងសំណួរដែលសួរថាតើនិយោជក “បានស្រាវជ្រាវឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់” លើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងសំណួរ “នីតិវិធីគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់/ហានិភ័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់” ពោលគឺមានរោងចក្រតែ ៨%ដែលមានប្រព័ន្ធសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ និង ២៥%ដែលមាននីតិវិធីសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យមុខសញ្ញា/ហានិភ័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ ក្រាហ្វខាងក្រោមបង្ហាញលម្អបន្ថែមទៀតអំពីលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ។

ក្រាហ្វទី ៥៖ លទ្ធផលនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមសំណួរ



លទ្ធផលនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមរោងចក្រ

តារាងខាងក្រោម បង្ហាញទិដ្ឋភាពទូទៅអំពីលទ្ធផលដែលសម្រេចបាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរចំនួនប្រាំមួយ អំពីប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ តាមតារាងនេះបង្ហាញថា រោងចក្រចំនួន ១៦៣ ឬ ៣៥% នៃរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ពុំបានបំពេញទៅតាមសំណួរណាមួយក្នុងចំណោមសំណួរស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនោះឡើយដែលបង្ហាញពីភាពចាំបាច់ជាបន្ទាន់ដែលរោងចក្រដៃគូឧស្សាហកម្មនានាត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តប្រព័ន្ធឱ្យបានសមស្រប ហើយមានរោងចក្រតែ៥% តែប៉ុណ្ណោះដែលធ្វើបានល្អ ពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរទាំងប្រាំមួយនេះ ។ ការពុំមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឱ្យបានសមស្របមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងភាពអនុលោមទាបជារួមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ខណៈពេលដែលការអនុវត្តល្អមានទំនាក់ទំនងខ្លាំងជាមួយនឹងកម្រិតនៃភាពអនុលោមខ្ពស់តាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ចំណុចនេះត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី ១០៖ ការវិភាគលើលទ្ធផលនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមរោងចក្រ

ទំនាក់ទំនងនៃការវិភាគលើលទ្ធប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងបែងចែកតាមរោងចក្រ

ចំនួនសំណួរស្តីពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដែលដំណើរការបានល្អក្នុងមួយរោងចក្រ	ចំនួនរោងចក្រ	ភាគរយនៃលទ្ធផលនៃប្រពន្ធគ្រប់គ្រងក្នុងរោងចក្រ	ភាគរយនៃសំណួរស្តីពីភាពមិនអនុលោមរបស់រោងចក្រក្នុងបណ្តុំសុខភាព និងសុវត្ថិការងារ	ភាគរយនៃភាពមិនអនុលោមជារួមរបស់រោងចក្រ ភាគរយនៃសំណួរស្តីពីភាពមិន
0	១៦៣	៣៥%	៣១.៨៨%	២១.៦៨%
១	៩២	២0%	២៣.៦៥%	១៦.១0%
២	៦២	១៣%	២១.៥៨%	១៤.៦៧%
៣	៥៦	១២%	១៧.១២%	១១.៦៤%
៤	៣៨	៨%	១៥.៣៦%	១0.៤៤%
៥	៣0	៦%	១២.៧៩%	៨.៧0%
៦	២៣	៥%	១១.00%	៧.៤៨%
សរុប	៤៦៤	១00%		

រវាងលទ្ធផនៃប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងភាពមិនអនុលោមជារួមដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍វាយតម្លៃ

តារាងខាងលើបង្ហាញយើងថា មានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់រវាងរោងចក្រដែលធ្វើបានល្អពាក់ព័ន្ធនឹងសំណួរអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងអត្រានៃភាពមិនអនុលោមជារួមទៅតាមលក្ខខណ្ឌច្បាប់ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារក្នុងរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃដោយ BFC ។ BFC ក៏ត្រូវបានពិនិត្យមើលទំនាក់ទំនងរវាងលទ្ធផលរបស់រោងចក្រពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមជារួមផងដែរ ។ ការវិភាគនេះ ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងក្នុងតារាងខាង

ក្រោម និងបញ្ហាថា នៅពេលដែលរោងចក្រធ្វើបានកាន់តែល្អចំពោះសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងនោះអត្រានៃភាពមិនអនុលោមជាមធ្យមកាន់តែទាប ។ ដូចបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ១ នៅពេលដែលរោងចក្រធ្វើបានល្អសម្រាប់សំណួរបន្ថែមនីមួយៗពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង នោះភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ជាមធ្យមមានការថយចុះ ។ នេះបង្ហាញពីសារៈសំខាន់នៃការបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងឱ្យបានល្អ និងមានការអនុវត្តត្រឹមត្រូវក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីធានាឱ្យមានការការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពកម្មករនៅគ្រប់ពេលទាំងអស់ក្នុងមួយថ្ងៃៗ ។

ការវិភាគលើទំនាក់ទំនងរវាងលទ្ធផលនៃប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ OSH ការមិនអនុលោមតាមផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមជារួមរបស់រោងចក្រ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថានៅពេលដែលរោងចក្រធ្វើបានកាន់តែល្អ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ នោះអត្រានៃភាពមិនអនុលោមត្រង់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងភាពមិនអនុលោមជារួមនឹងកាន់តែចុះទាប ។ ចំណុចនេះបង្ហាញពីភាពចាំបាច់ដែលរោងចក្រត្រូវធានាថា មានក្រុមការងារដែលមានសមត្ថភាព និងជំនាញសមស្រប ដើម្បីបង្កើតនូវប្រព័ន្ធសមស្រប ធានាថាកម្មករ និងបុគ្គលិករោងចក្រផ្សេងទៀតបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះ និងបន្តវាស់វែងប្រសិទ្ធភាពនៃប្រព័ន្ធទាំងនេះ តាមរយៈវដ្ត "រៀបចំផែនការ ធ្វើពិនិត្យធ្វើសកម្មភាព" ។ វាក៏បង្ហាញផងដែរពីភាពចាំបាច់ក្នុងការងាកចេញពីការធ្វើសវនកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យដែលចង្អុលបង្ហាញតែត្រឹមថា តើរោងចក្របានអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិដែរឬអត់ទៅជាការធានាយ៉ាងណាឱ្យភាពអនុលោមត្រង់បញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ត្រូវបានផ្សារភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ វាក៏កំណត់ពីភាពចាំបាច់ដែលតួអង្គពាក់ព័ន្ធនានានៅក្នុងឧស្សាហកម្ម ដូចជា រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា សហជីព និយោជក ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ និង BFC ត្រូវធ្វើការងាររួមគ្នា ដើម្បីគាំទ្រដល់ការរៀបចំ និងការអនុវត្តប្រព័ន្ធសុខភាព និសុវត្ថិភាពការងារឱ្យបានសមស្របនៅក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងផង ដែរ ។ BFC បានចាប់ផ្តើមផ្តោតលើចំណុចនេះ តាមរយៈការសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារនៃក្រសួងការងារ ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រថ្មីៗ ដែលមានឈ្មោះកសាងស្ពាន (Building Bridges) ។ នេះគឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដែលប្រមូលមន្ត្រីដែលទទួលខុសត្រូវលើការធ្វើអធិការកិច្ចសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តំណាងពី GMAC និងចលនាសហជីព ក៏ដូចជាតំណាងរោងចក្រ ដើម្បីទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរួមគ្នាអំពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដោយផ្តោតលើប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដែលមានការគាំទ្រពីយន្តការសហប្រតិបត្តិការនៅកន្លែងធ្វើការ និងកិច្ចសន្ទនា សង្គម ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដំបូងត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១៨ ហើយក៏មានការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្តទៀតនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នាការចុះពិនិត្យរួមគ្នានៅតាមរោងចក្រក៏នឹងត្រូវធ្វើឡើង ដើម្បីរៀនសូត្ររួមគ្នាពីការអនុវត្តល្អៗផងដែរ ។

ម៉ោងធ្វើការ

បណ្តុំម៉ោងធ្វើការបង្ហាញពីភាពអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សម្រាកម៉ោងធ្វើការធម្មតា និងការធ្វើការថែមម៉ោង ។ ការឈប់សម្រាក និងលទ្ធភាពឈប់សម្រាកស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃការធានាតុល្យភាពរវាងការងារ និងការអាចមានពេលឈប់សម្រាក ។ ការកំណត់

ម៉ោងពេលធ្វើការទៀងទាត់ (៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ជាធម្មតាក្នុងរយៈពេល ៦ ថ្ងៃ ជាមួយនឹងការកំណត់ម៉ោងធ្វើការភាគច្រើនពីម៉ោង ៧ ព្រឹក ដល់ម៉ោង ៤ រសៀលដោយមានការសម្រាកមួយម៉ោង) នាំឱ្យមានភាពប្រាកដប្រជានិងសង្គតិភាពនៃការងារ ដើម្បីឱ្យកម្មករអាចរៀបចំផែនការជីវិតរបស់ពួកគេឱ្យបានសមស្របដោយមានការឈប់សម្រាកគ្រប់គ្រាន់។

ស្របគ្នាជាមួយនឹងលទ្ធផលរកឃើញក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍មុនៗ រហូតមកដល់រយៈពេលនេះបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ម៉ោងឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្តាយក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការ គឺជាបញ្ហាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ធំជាងគេ ដែលកើនឡើង ៨,៧៨% រហូតដល់ ៤៧,០១%។

ចំណុចនេះកើតឡើងដោយសារមូលហេតុចម្បងចំនួនពីរ ដោយស្ត្រីដែលមានកូន ក្នុងវ័យបៅដោះពុំត្រូវបាននិយោជករបស់ពួកគេប្រាប់ថាពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នេះនោះឡើយ និងទីពីរ ពួកគេបានឈប់សម្រាកដើម្បីបំបៅកូន ប៉ុន្តែពុំបានបំបៅកូនក្នុងបន្ទប់បំបៅកូននោះឡើយ ដោយសារតែទីកន្លែងទាំងនេះពុំមានលក្ខណៈសមស្រប។

ភាពមិនអនុលោមពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ១៨ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃបន្ថែម សម្រាប់ការធ្វើការងាររៀងរាល់បីឆ្នាំម្តង ត្រូវបានថយចុះមកនៅត្រឹម ១៦,៨១%។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានភាពមិនអនុលោមបែបនេះ គឺជាមូលហេតុដូចៗគ្នាក្នុងគ្រប់រយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍កន្លងមក ដោយមូលហេតុភាគច្រើន គឺដោយសារតែកម្មករពុំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ និងត្រូវបានបង្ខំឱ្យប្រើប្រាស់ការឈប់សម្រាកដែលពុំទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករពុំបានទទួលការឈប់សម្រាកបន្ថែមមួយថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានធ្វើការងារបីឆ្នាំរួចមក-ដែលពេលខ្លះដោយសារតែពួកគេត្រូវបានផ្តល់ឱ្យតែកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ដែលមិនអាចឱ្យពួកគេបង្គរ “ថ្ងៃឈប់សម្រាកបន្ថែមបាន” ឬនិយោជកឬមេការ បិទផ្លូវមិនឱ្យពួកគេស្នើសុំការឈប់សម្រាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ព្រោះកម្មករខ្លាចបាត់បង់ការងារ ប្រសិនបើពួកគេនៅតែសុំច្បាប់បែបនេះ។

តារាងលម្អិតទី ១២៖ ការឈប់សម្រាក	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំយ៉ាងហោចណាស់ ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ និងមួយថ្ងៃបន្ថែម សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនេះ សម្រាប់ការធ្វើការងាររៀងរាល់ ៣ ឆ្នាំម្តងដែរឬទេ?	៨.៩0%	១១.៣៩%	១៦.៨១%	-៥.៤២%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកពិសេសរហូតដល់ ៧ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែរឬទេ?	៦.៣0%	៥.៨២%	៨.២0%	-២.៣៨%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងហោចណាស់ ៩0 ថ្ងៃ ដែរឬទេ?	២.១0%	0.៥១%	១.៧៧%	-១.២៦%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវការឈប់សម្រាកឈឺរហូតដល់ ៦ ខែ សម្រាប់ជំងឺ ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ពីវេជ្ជបណ្ឌិតដែលមានសមត្ថភាពដែរឬទេ?	១.៨0%	៣.៥៤%	៨.៨៤%	-៥.៣0%

តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវពេលសម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ការបំបៅកូន ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដូចដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ដែរឬទេ?	២៦.២០%	៣៨.២៣%	៤៧.០១%	-៨.៧៨%

ម៉ោងធ្វើការទៀងទាត់

កំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការដែលពុំឆ្លុះបញ្ចាំពីម៉ោងធ្វើការជាក់ស្តែង គឺជាចំណុចមិនអនុលោមតាមច្បាប់ដែលកើតមានជាញឹកញាប់ ហើយដែលមានការកើនឡើងរហូតដល់ ២៥,៤៣៥ សម្រាប់រយៈពេលនេះ ។ ចំណុចនេះកើតឡើងដោយសារការរក្សាទុកឯកសារបើកប្រាក់ឈ្នួលលើសពីមួយ ។ នេះមានន័យថា និយោជកជកមានសៀវភៅកត់កំណត់ត្រាទីពីរសម្រាប់កត់ត្រាការងារនៅចុងសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យសាធារណៈ និងថ្ងៃធ្វើការបន្ថែមរួមទាំងថ្ងៃអាទិត្យផងដែរ ។ ចំណុចនេះគឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា ត្រូវមានសៀវភៅកត់ត្រាតែមួយប៉ុណ្ណោះសម្រាប់កត់ត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជក ។

តារាងលម្អិតទី ១៣៖ ការឈប់សម្រាកធម្មតា	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើម៉ោងធ្វើការធម្មតាប្រចាំថ្ងៃ ឬប្រចាំសប្តាហ៍ លើសពីចំនួនម៉ោងដែលកំណត់ដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	០.៨០%	២.៧៨%	២.១៦%	០.៦២%
តើកំណត់ត្រាម៉ោងធ្វើការ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីចំនួនម៉ោងធ្វើការជាក់ស្តែងដែរឬទេ?	៨.៩០%	១៤.៩៤%	២៥.៤៣%	-១០.៤៩%
តើនិយោជកបានផ្តល់ការសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	០.៧៩%	៣.៨០%	៣.៦៦%	០.១៤%

ការងារថែមម៉ោង

ការងារថែមម៉ោងបន្តជាចំណុចអនុលោមតាមច្បាប់ដែលពិបាកនឹងអនុវត្តតាម ដោយសារតែរោងចក្រទទួលរងសម្ពាធទាំងខាងក្នុងរោងចក្រ និងពីខាងក្រៅដែលនាំឱ្យមានការតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការងារថែមម៉ោងភាគច្រើន ។ ដំណើរការសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួង និងពីការអនុវត្តតាមកន្លែងធ្វើការត្រឹមត្រូវ បន្តជាប្រភពនៃភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ (៣២,៥៩%) ក្នុងចំណោមរោងចក្រនានា ។ ចំណុចនេះ ស្តែងចេញតាមរយៈសម្ពាធដោយសារការផ្លាស់ប្តូរ ការបញ្ជាទិញនៅនាទីចុងក្រោយ ដែលនាំឱ្យមានការបំពានបញ្ញត្តិស្តីពីការងារថែមម៉ោងដែលកំណត់តែពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែលនេះជាការអនុវត្តកើតមានក្នុងរោងចក្រចំនួន ៧១,៦២% ក្នុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់របាយការណ៍នេះ ។ ការពុំអាចអនុវត្តតាមច្បាប់ដោយរោងចក្រក្នុងភាគរយមួយដ៏ធំ គឺជាបញ្ហាចោទ ដែលបន្តកើតមានឡើងសម្រាប់រោងចក្រនៅពេលគ្រប់គ្រងម៉ោងធ្វើការរបស់បុគ្គលិក និងការប្រើប្រាស់ការងារថែមម៉ោងជាករណីលើកលែងពិសេស ។ បញ្ហានេះ មិនមែនកើតមានតែក្នុងប្រទេសកម្ពុជានោះឡើយ ប៉ុន្តែជាអ្វីដែលសង្កេតទូទៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរទូទាំងសកលលោក ។

តារាងលម្អិតទី ១៤៖ ការងារបន្ថែមម៉ោង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលពុយូរថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	៣៧.៨០%	៣៥.៧០%	៣២.៥៩%	៣.១១%
តើនិយោជកបានទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលឱ្យកម្មករធ្វើការងារថែមម៉ោងដែរឬទេ?	១៥.២០%	១៣.៦៧%	៨.៨៧%	៤.៨០%
តើការងារថែមម៉ោងធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដែរឬទេ?	៨.៤០%	៦.៨៤%	៨.៤៣%	-១.៥៩%
តើការងារថែមម៉ោងត្រូវបានកំហិតត្រឹមតែ ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃឬ?	៦៦.១០%	៦៥.៨៧%	៧១.៦២%	-១.៧៥%

ផ្នែកទី ៣៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ដូចឆ្នាំមុនដែរ ទិន្នន័យវាយតម្លៃដែលត្រូវបានបង្ហាញក្នុងរបាយការណ៍សំយោគទី ៣៥ នេះបង្ហាញថា ការអនុលោមតាមច្បាប់ពុំមានការផ្លាស់ប្តូរធំដុំនោះឡើយ ។ គួរកត់សម្គាល់ថាការបំពានបទដ្ឋានការងារស្នូលពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ ពលកម្មកុមារ និងការរើសអើងនៅបន្តមានកម្រិតទាប ហើយបញ្ហាសំខាន់ៗដូចជាភាពអនុលោមតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានអនុវត្តស្ទើរតែនៅគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ក្នុងវិស័យនេះ ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏បានអនុវត្តវិធានការសំខាន់ៗមួយចំនួន ដើម្បីគាំទ្រដល់ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារទាំងក្នុងវិស័យ និងក្រៅវិស័យនេះផងដែរ ដូចជាការដាក់ចេញនូវច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយនឹងវិធានការបន្ថែមសម្រាប់ការពារ និងគាំទ្រដល់កម្មការនីមានផ្ទៃពោះ និងការកែសម្រួលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តសម្រាប់កំណត់ពីការទូទាត់ប្រាក់អតីតភាពជូនកម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការងារក្រោមកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ចិរវេលា ។ ជាមួយនឹងការលើកឡើងបែបនេះ ទិន្នន័យស្តីពីភាពមិនអនុលោមដែលប្រមូលបានក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះហាក់បីដូចជាបង្ហាញថា ការកែលម្អភាពអនុលោមតាមស្តង់ដារការងារស្នូល និងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ បានឈានដល់ដំណាក់កាលមួយនៅថេរក្នុងរយៈពេលមួយវែង ។ BFCនិងដៃគូស្នូលរបស់ខ្លួនគឺរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា GMAC និងសហជីព បានលើកឡើងពីចំណុចនេះកន្លងមក និងបានប្រកាសអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមរៀបចំរបាយការណ៍តម្លាភាពនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៤ ជាការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាប្រឈមនេះ ។ លទ្ធផលដែលទទួលបានពីគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ គិតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្នបង្ហាញថា ការរៀបចំរបាយការណ៍សាធារណៈជាកត្តាជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរកាន់តែច្រើនជាងមុន និងកាន់តែលឿនជាងមុន ។ បច្ចុប្បន្ននេះដៃគូនានានឹងពិនិត្យមើលជម្រើសផ្សេងៗដើម្បីពង្រឹងរបាយការណ៍សាធារណៈ និងអាចបញ្ចូលប្រធានបទបន្ថែមផងដែរ ។

ការវាយតម្លៃ និងការធ្វើអធិការកិច្ចកន្លែងធ្វើការដើម្បីកំណត់ពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងធានាថាកម្មករអាចធ្វើការងារនៅកន្លែងធ្វើការដែលមានសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យអាចជួយកំណត់ដឹងពីបញ្ហាផ្សេងៗ ។ ការធ្វើបែបនេះ ក៏បានធានាថាកម្រិតនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជាទាំងមូលមានការកើនឡើងខ្ពស់ជាងមុន ។ ចំណុចនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយដៃគូទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ។ ដើម្បីនាំវិស័យនេះ ទៅកម្រិតបន្ទាប់ទៀតចាំបាច់ត្រូវ

មានការអនុវត្តជំហានបន្ថែមពីលើការវាយតម្លៃ និងការធ្វើអធិការកិច្ចបែបនេះ។ ចាំបាច់ត្រូវមានគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗនៅកម្រិតរោងចក្រ និងកម្រិតវិស័យដើម្បីជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ហើយការធ្វើបែបនេះត្រូវមានការចូលរួមពីគ្រប់ដៃគូទាំងអស់។

ដូចដែលត្រូវបានលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍មុនវិធីសាស្រ្តថ្មីៗទាំងនេះ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងយុទ្ធសាស្រ្តបច្ចុប្បន្នរបស់ BFC ហើយនឹងស្តែងចេញកាន់តែច្បាស់ក្នុងយុទ្ធសាស្រ្តបន្ទាប់របស់ BFC ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី ១ ខែ មករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

បន្ថែមពីលើគំនិតផ្តួចផ្តើមរៀបចំរបាយការណ៍តម្លាភាព BFCក៏ចាប់ផ្តើមពីនិត្យមើលមូលហេតុដែលជាឫសគល់ដែលនាំឱ្យមានបញ្ហាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ផងដែរដោយសារតែជារឿយៗមូលហេតុទាំងនេះមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការពុំមានដំណើរការត្រឹមត្រូវនីតិវិធី និងសមត្ថភាពសមស្រប។ ឧទាហរណ៍ របាយការណ៍នេះបង្ហាញឱ្យឃើញពីទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធរវាងលទ្ធផល ដែលសម្រេចបានដោយរោងចក្រក្នុងការធានាឱ្យមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងកម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។ កម្រិតនៃភាពមិនអនុលោមច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ជានិច្ចកាលតែងមានកម្រិតខ្ពស់ ហើយឥឡូវនេះយើងអាចបង្ហាញថា រោងចក្រដែលមានកម្រិតភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់ខ្ពស់ជាធម្មតាខ្វះប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែលរឹងមាំ។ BFC ក៏បនចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាមួយនឹងរោងចក្រដែលចូលរួមក្នុងកម្មវិធីរបស់ខ្លួនតាមរយៈការផ្តល់សេវាប្រឹក្សា ដើម្បីជួយដល់រោងចក្រទាំងនោះក្នុងការពង្រឹងប្រព័ន្ធរបស់ពួកគេ ក៏ដូចបន្តកិច្ច ក៏ដូចបន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។

គំនិតផ្តួចផ្តើមសំខាន់ៗ ដែល BFC កំពុងដឹកនាំដោយសហការជាមួយនឹងដៃគូនានា ដូចជា៖

- ការរៀបចំ និងការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរួមគ្នាជាមួយនឹងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីជួយកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រ និងកន្លែងធ្វើការ។ គួរកត់សម្គាល់ថាផែនការសកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងផ្អែកតាមតួនាទីផ្សេងៗគ្នារបស់ក្រសួង និង BFC ដោយក្រសួងមានភារកិច្ចធ្វើអធិការកិច្ចគ្រប់កន្លែងធ្វើការទាំងអស់គាំទ្រដល់ការកែលម្អ និងប្រើប្រាស់អំណាចអនុវត្តន៍ច្បាប់ក្នុងករណីដែលចាំបាច់ ចំណែកឯ BFC វិញមានតួនាទីវាយតម្លៃរោងចក្រកាត់ដេរ លើភាពអនុលោមតាមស្តង់ដារការងារស្នូល និងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងគាំទ្រដល់រោងចក្រដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរតាមរយៈយន្តការកិច្ចសន្ទនាសង្គម។ ផែនការសកម្មភាពរួមគ្នានេះ ផ្តោតជាសំខាន់លើផ្នែកផ្សេងៗ ដូចជាការបង្កើតប្រព័ន្ធអធិការកិច្ចការរៀបចំរបាយការណ៍ និងការធានាគុណភាពក៏ដូចជាការរៀបចំវិធីសាស្រ្តជាយុទ្ធសាស្រ្ត ដើម្បីបង្ហាញពីពេលវេលា និងកន្លែងដែលត្រូវចុះទៅធ្វើអធិការកិច្ច។
- គាំទ្រដល់ការរៀបចំចក្ខុវិស័យជាយុទ្ធសាស្រ្តសម្រាប់ឧស្សាហកម្មនេះ ក្រោមការដឹកនាំរបស់ឧត្តមក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចជាតិ (SNEC)។ ចក្ខុវិស័យនេះមានគោលបំណងបង្កើតនូវបរិយាកាសមួយ ដែលនាំឱ្យមានការផលិតផលិតផលដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ក្រោមលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលកាន់តែមានសមាហរណកម្មរួមបញ្ចូលគ្នាជាងមុនដែលក្នុងនោះកម្មករកម្ពុជា មានសមត្ថភាព និងផលិតភាពការងារកាន់តែខ្ពស់ជាងមុន។

- ការចុះពិនិត្យ និងការធ្វើអធិការកិច្ចរួមគ្នា លើរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយក្រុមការងារដែលមានសមាសភាព ជាតំណាងមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម និងBFC ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ ។

- សហការរួមគ្នា ជាមួយនឹងអ្នកបញ្ជាទិញ និងដៃគូដទៃទៀតដើម្បីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់កម្មការនីដែលកំពុងចូលរួមក្នុងដំណើរការកែលម្អក្នុងរោងចក្រ ។ ការងារនេះ មានដូចជាគាំទ្រដល់រោងចក្រក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ក៏ដូចជា ការរៀបចំគោលនយោបាយរោងចក្រជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ និងដៃគូក្នុងប្រទេសជុំវិញបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាពនៃការធ្វើដំណើររបស់កម្មករ ។

- ដោយធ្វើការងារជាមួយនឹងក្រុមរោងចក្រ ដើម្បីដឹកនាំការកែលម្អសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈកម្មវិធីពិសេសដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងរោងចក្រផ្សេងៗ ដែលស្ថិតនៅក្រោមក្រុមរោងចក្រតែមួយដូចគ្នា ។

- ការស្រាវជ្រាវអំពីផលជះដែលការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារមានលើកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង និងតួនាទីដែល BFC អាចមានក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ (និងធ្វើនាពេលខាងមុខនេះ) ។

វិស័យកាត់ដេរ នៅតែជាវិស័យដ៏សំខាននៃសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាដោយផ្តល់ចំណុលប្រមាណ ៧៣% នៃចំណូលពីការនាំចេញ ដែលបង្កើតឡើងដោយវិស័យនេះ និងផ្តល់ការងារផ្លូវការដល់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាជាង ៦៥០.000 នាក់ក្នុងវិស័យនេះដែលពួកគេភាគច្រើនជាស្ត្រី ។ កម្មករមិនមែនត្រឹមតែរកចំណូលដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពរបស់ពួកគេខ្លួនឯងនោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជួយឧបត្ថម្ភដល់អ្នកដទៃទៀត ផងដែរ ។ ការងារនៅក្នុងវិស័យនេះជួយលើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅ ស្ថានភាពសុខភាព និងអប់រំសម្រាប់សមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។មានការប៉ាន់ប្រមាណថា កម្មករកាត់ដេរម្នាក់ជួយគាំទ្រដល់សមាជិកគ្រយសារបីទៅបួននាក់ទៀត ដូច្នេះមានប្រជាពលរដ្ឋពីរលាននាក់ ដែលពឹងអាស្រ័យជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេលើវិស័យកាត់ដេរ ។

ការធានាឱ្យមានវប្បធម៌អនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងវិស័យនេះដែលក្នុងនោះកម្មករមានសុវត្ថិភាព សុខភាព និងការគោរពមានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ការលើកកម្ពស់ផលិតភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចសង្គមជារួមរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ។ ការបង្កើតវប្បធម៌អនុលោមតាមច្បាប់ គឺជាអ្វីដែល BFC នឹងសហការជាមួយនឹងដៃគូរបស់ខ្លួននៅដំណាក់កាលជាយុទ្ធសាស្ត្រខាងមុខនេះ ។

ភាពជាដៃគូ មានសារៈសំខាន់ ដើម្បីជំរុញឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរបន្ថែមទៀត ។ ការសហការរឹកមាំ បើកចំហប្រកបដោយតម្លាភាព រវាង BFC រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាសមាគនរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា សហជីព អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ និងរោងចក្រ មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីបង្កើនកម្រិតនៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ។ ការធ្វើបែបនេះ មិនត្រឹមតែមានឥទ្ធិពលផ្ទាល់ លើជីវិតរបស់កម្មករកម្ពុជារាប់សែនប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងសមាជិកគ្រួសាររបស់ពួកគេជាច្រើនផងដែរ ហើយវាក៏ជួយបង្កើតលទ្ធភាពចំណេញនៃរោងចក្រនីមួយៗ ក៏ដូចជាកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងភាពប្រកួតប្រជែករបស់វិស័យទាំងមូលផងដែរ ។

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺជាកម្មវិធីពិសេសមួយ ព្រោះកម្មវិធីនេះអាចប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដែលខ្លួនមានដើម្បីផ្តល់ជាព័ត៌មានសម្រាប់ការៀបចំគោលនយោបាយ

និងការអនុវត្តន៍នានា កោះប្រជុំតួអង្គពាក់ព័ន្ធ និងបំពេញតួនាទីជាអ្នក សម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនា និងកន្លែងចែករំលែកចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងឥទ្ធិដែលកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារមានលើកម្មកររោងចក្រនិងវិស័យទាំងមូល ។ កម្មវិធីនេះ រំពឹងថា នឹងអាចពង្រឹងការសហការបន្ថែមទៀត ជាមួយនឹងដៃគូសំខាន់ៗ ដូចជារាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ចលនាសហជីពកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងអ្នកបញ្ជាទិញ ដើម្បីបន្តធ្វើឱ្យឧស្សាហកម្មនេះប្រែមុខមាត់ទៅជាឧស្សាហកម្មដែលគេស្គាល់ថាផ្តល់ការគោរពដល់ស្តង់ដារការងារ និងមានសមត្ថភាពប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ ។

ឧបសម្ព័ន ក៖ តារាងលំអិត

តារាងលម្អិតទី ១៥៖ ការរើសអើងផ្អែកតាមជាតិសាសន៍ ឬដើមកំណើត	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើឯកសារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដូចជាការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬពាក្យសុំធ្វើការ លើកឡើងពីសាសនា ដើមកំណើត ឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជនដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ដើមកំណើតឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជន គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តអំពីការជួលបុគ្គលិកដែរឬទេ?	0.26%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ដើមកំណើតឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជន គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ដើមកំណើតឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជន គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសឡើងឋានៈឬទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ដើមកំណើតឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជន គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ដើមកំណើតឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជន គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករ ឬការដាក់ កម្មករឱ្យចូលនិវត្តន៍ដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើមានការបៀតបៀនកម្មករ ដោយសារសាសនា ដើមកំណើត ឬជាតិសាសន៍របស់បេក្ខជនដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តារាងលម្អិតទី ១៦៖ ការរើសអើងផ្អែកតាមសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើឯកសារជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដូចជាការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិក ឬពាក្យសុំធ្វើការ លើកឡើងពីសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយរបស់បេក្ខជនដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយរបស់បេក្ខជន គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តអំពីការជួលបុគ្គលិកដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តើសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសឡើងឋានៈ ឬទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករ ឬការដាក់កម្មករឱ្យចូលនិវត្តន៍ដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើមានការបៀតបៀនកម្មករ ដោយសារសាសនា ឬទស្សនៈនយោបាយរបស់ពួកគេដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តារាងលម្អិតទី ១៧៖ ការរើសអើងដោយសារមូលហេតុដទៃទៀត	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើមានការតម្រូវឱ្យធ្វើតេស្តមេរោគអេដស៍ នៅពេលជ្រើសរើសកម្មករ ឬនៅពេលណាមួយក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.២២%	-0.២២%
តើមានការវាយតម្លៃជនពិការដែលដាក់ពាក្យធ្វើការងារ ទៅតាមសមត្ថភាពបំពេញការងាររបស់ពួកគេដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជក បានអនុវត្តសកម្មភាពជាជំហានៗ ដើម្បីផ្តល់ការសម្របសម្រួលដល់ជនពិការកាយសម្បទាដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើស្ថានភាពមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ពិតប្រាកដ ឬទៅតាមការយល់ឃើញរបស់កម្មករណាម្នាក់ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ ឬការដាក់កម្មករឱ្យចូលនិវត្តន៍ដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើស្ថានភាពមេរោគអេដស៍ជាក់ស្តែង ឬតាមការយល់ឃើញរបស់បេក្ខជនណាម្នាក់ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្ត អំពីការជួលបុគ្គលិកដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើពិការភាព គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើពិការភាព គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសទទួលបានការឡើងឋានៈ ឬទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើពិការភាព គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើពិការភាព គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់និយោជក ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករ ឬការដាក់កម្មករឱ្យចូលនិវត្តន៍ដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តើស្ថានភាពមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តអំពីលក្ខខណ្ឌការងារដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើស្ថានភាពមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងឱកាសទទួលបានឱកាសការឡើងឋានៈ ឬការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើស្ថានភាពមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ គឺជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើមានការបៀតបៀនកម្មករ ដោយសារពិការភាពដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើមានការបៀតបៀនកម្មករ ដោយសារស្ថានភាពមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ជាក់ស្តែង ឬតាមការយល់ឃើញដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តារាងលម្អិតទី ១៨៖ ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការងារថែមម៉ោងការបង្ខិតបង្ខំ ពលកម្មជាប់ចំណង ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជករារាំងមិនឱ្យកម្មករទទួលបានឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនដែរឬទេ (ដូចជាសំបុត្រកំណើត លិខិតឆ្លងដែន សៀវភៅការងារ និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ជាដើម) នៅពេលដែលកម្មករត្រូវការឯកសារទាំងនោះដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជកបង្ខំឱ្យកម្មករធ្វើការងារជាការដាក់វិន័យលើពួកគេ ឬជាការដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយសារតែពួកគេចូលរួមក្នុងការធ្វើកូដកម្មដែរឬទេ?	0.00%	0.២៥%	0.00%	0.២៥%
តើនិយោជកដាក់កំហិតលើសេរីភាពរបស់កម្មករ ក្នុងការមក និងទៅពីកន្លែងស្នាក់នៅ និង/ឬសួនឧស្សាហកម្ម ឬតំបន់ឧស្សាហកម្ម ដែលជាទីតាំងរបស់រោងចក្រដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជកដាក់កំហិត មិនឱ្យកម្មករចាក់ចេញពីកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	0.00%	0.២៥%	0.00%	0.២៥%
តើនិយោជកប្រើការគំរាមកំហែង ដូចជាការនិរទេសការលុបចោលទិដ្ឋការ ឬការរាយការណ៍ទៅអាជ្ញាធរ ដើម្បីបង្ខំឱ្យកម្មករបន្តធ្វើការងារពួកគេដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើកម្មករដែលជំពាក់បំណុលនិយោជក និង/ឬ ភាគីទីបី អាចចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេដោយសេរីដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើកម្មករ មានសេរីភាពក្នុងការបញ្ចប់ការងាររបស់ពួកគេដោយមានការជូនដំណឹងសមស្រប និងចាក់ចេញពីការងាររបស់ពួកគេ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាផុតកំណត់ដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជកបង្ខំកម្មករឱ្យធ្វើការងារជាការដាក់វិន័យ ឬជាការដាក់ទោស ដោយសារពួកគេចូលរួមក្នុងការធ្វើការកូដកម្មដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តើនិយោជករារាំងមិនឱ្យកម្មករទទួលបានឯកសារផ្ទាល់ខ្លួនដែរឬទេ (ដូចជាសំបុត្រកំណើត លិខិតឆ្លងដែន សៀវភៅការងារ និងអត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ ជាដើម) នៅពេលដែលកម្មករត្រូវការឯកសារទាំងនោះដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តារាងលម្អិតទី ១៩៖ សេរីភាពក្នុងការបង្កើត/ចូលរួមក្នុងសមាគម	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើសហជីពអាចបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហព័ន្ធ និងសហភាពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ដោយសេរីដែរឬទេ?	0.00%	0.២៥%	0.២២%	0.0៣%
តើកម្មករនិយោជិតអាចបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសហជីពមួយដោយសេរីដែរឬទេ?	៥.២0%	៥.៥៧%	៥.១៧%	0.៤0%
តើនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងសហជីពមួយដែរឬទេ?	២.៤0%	២.៧៨%	៦.៦៥%	-៣.៨៧%

តារាងលម្អិតទី ២0៖ សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើតំណាងសហជីព អាចចូលជួបជាមួយនឹងកម្មករនៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	0.៥២%	0.៥0%	0.២២%	0.២៨%
តើនិយោជក កាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ពីប្រាក់ឈ្នួលនៅពេលដែលកម្មករស្នើសុំឱ្យធ្វើបែបនេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែរឬទេ?	២.0៩%	២.0២%	២.១៦%	-0.១៤%
តើនិយោជកផ្តល់កន្លែងបិទឈ្មោះ មុខតំណែង និងសកម្មភាពរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពដែរឬទេ?	២.0៩%	៩.៣៦%	៩.៥៣%	-0.១៧%

តារាងលម្អិតទី ២១៖ សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីចរចាជាសមូហភាព	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកដាក់ទោសកម្មករដែលចូលរួមក្នុងកូដកម្មដែរឬទេ?	0.៥២%	១.២៧%	0.៤៣%	0.៨៤%
តើនិយោជកព្យាយាមរារាំងមិនឱ្យកម្មករចូលរួមក្នុងកូដកម្មដែរឬទេ?	0.២៦%	0.៥១%	0.00%	0.៥១%
តើនិយោជកជួលកម្មករថ្មី ដើម្បីជំនួសកម្មករដែលកំពុងធ្វើកូដកម្មក្នុងអំឡុងពេលមានការធ្វើកូដកម្មដែរឬទេ?	0.00%	0.២៥%	0.២២%	0.0៤%
តើសន្តិសុខ នគរបាល ឬកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ត្រូវបាននិយោជកហៅឱ្យមកបំបែកកូដកម្ម ដោយសន្តិវិធី ឬចាប់ខ្លួនកម្មករដែលកំពុងធ្វើកូដកម្មដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តារាងលម្អិតទី ២២៖ សេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួម	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
ប្រសិនបើមានអនុសញ្ញារួម តើខចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះយ៉ាងហោចណាស់ មានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់សម្រាប់កម្មករដែរឬទេ?	១.៨៣%	៣.០៤%	៣.០២%	-៣.០២%
តើនិយោជកខកខានពុំបានអនុវត្តខចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលកំពុងចូលជាធរមានដែរឬទេ?	០.២៦%	០.៩១%	០.៤៣%	-០.៤៣%
តើនិយោជកបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងសហជីព ក្នុងករណីដែលមានការតម្រូវដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករអាចចូលមើលអនុសញ្ញារួមដែរឬទេ?	០.៩២%	0.00%	0.00%	0.00%
តើនិយោជកបដិសេធមិនព្រមធ្វើការចរចាជាសមូហភាព ឬបដិសេធមិនព្រមធ្វើការចរចាដោយសុឆន្ទៈ ជាមួយសហជីពប្រតិភូបុគ្គលិក សហព័ន្ធសហជីព ឬសហភាពសហជីពដែរឬទេ?	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

តារាងលម្អិតទី ២៣៖ ការផ្ដល់សំណង ការទូទាត់បុព្វលាភសន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត[៦]	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករទាំងអស់នូវប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ក្នុងចំនួនត្រឹមត្រូវដែរឬទេ (ដូចជាប្រាក់ឧបត្ថម្ភការធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅជាដើម)?	៧.៣០%	១០.៨៩%	១០.៤២%	០.៤៧%
តើនិយោជកទូទាត់ឱ្យកម្មករទាំងអស់ដែលមកធ្វើការងារទៀងទាត់ នៅប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ក្នុងចំនួនត្រឹមត្រូវ ក្នុងអំឡុងពេលដែលពួកគេឈប់សម្រាកដូចដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	19.18%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់បានត្រឹមត្រូវដល់កម្មករថ្មីទាំងអស់ ដែលចាប់ផ្ដើមក្រោយថ្ងៃទី ១ នៃខែ និងដល់កម្មករម្ដងម្កាលដែលធ្វើការងារទៀងទាត់ដែរឬទេ?	៣២.00%	៤២.៩៣%	៣៤.៩៩%	៧.៩៤%
តើនិយជកបង់ភាគទានដែលនិយោជកត្រូវបង់ជូនដល់បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមដែរឬទេ?	១.៦០%	១.៩២%	២.៦៦%	១.១៤%
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករនៅប្រាក់ឈ្នួល សម្រាប់ថ្ងៃដំបូងដែលពួកគេខកខានពីការងារ ដោយសារគ្រោះថ្នាក់ ឬជំងឺពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែរឬទេ?	៣.៧០%	៣.៧៩%	២.៦៦%	១.១៣%
តើនិយោជកផ្ដល់ការដឹកជញ្ជូនទៅផ្ទះ ឬទៅកន្លែងគេង ដល់កម្មករដែលបញ្ចប់ការងារចន្លោះពីម៉ោង ២២:០០ និងម៉ោង ០៥:០០ ដែរឬទេ?	៣.១៤%	៧.៩៩%	៨.៦៩%	-១.០៦%
តើនិយោជកផ្ដល់ឱ្យកម្មករ ១៣០% នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា សម្រាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតានៅពេលយប់ ដែរឬទេ?	០.៧៩%	០.៩១%	០.៨៦%	-០.៣៦%

តារាងលម្អិតទី ២៤៖ ប្រាក់ថែមម៉ោង	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សម្រាប់ការងារនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកសាធារណៈបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	៣.៩0%	៦.៥៨%	៣.១0%	៣.៤៨%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវប្រាក់ឧត្ថម្ភអាហារបានត្រឹមត្រូវ ឬផ្តល់ឱ្យពួកគាត់នូវអាហារឥតគិតថ្លៃបានសមរម្យទេ នៅពេលពួកគាត់ធ្វើការថែមម៉ោង?	១៩.៤0%	៣១.៣៩%	៣២.៣៧%	-0.៩៨%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល ១៥0% នៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាសម្រាប់ម៉ោងថែមធម្មតា ដែលបានចំណាយធ្វើការដែរឬទេ?	៨.៦0%	៨.១0%	៧.៥៤%	0.៥៦%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទ្វេដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគាត់សម្រាប់ម៉ោងការងារទាំងអស់ ដែលបានចំណាយធ្វើការនៅថ្ងៃសម្រាកក្នុងសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	៨.៦0%	៩.១១%	៩.៩៨%	-0.៨៧%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតទ្វេដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគាត់សម្រាប់ការងារថែមម៉ោងទាំងអស់ ដែលធ្វើនៅពេលយប់ដែរឬទេ?	២.៨0%	១.៧៧%	១.៥៥%	0.២២%

តារាងលម្អិតទី ២៥៖ កិច្ចសន្យាការងារ និងការឈប់ពីការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកទូទាត់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានសំនងដែលមិនបានប្រើដែរឬទេ នៅពេលពួកគាត់លាឈប់ ឬត្រូវបានបញ្ឈប់?	៤១.៥0%	៦0.00%	៦៨.៧៥%	-៨.៧៥%
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់មុននឹងព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ឬកាត់បន្ថយកម្លាំងការងារដោយសារការផ្លាស់ប្តូរប្រតិបត្តិការដែរឬទេ?	១0.៥0%	៧.៥៩%	៦.២១%	១.៣៨%
តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារតែនៅពេលមានហេតុផលត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	៦.00%	៧.៨៥%	៦.៤៣%	១.៤២%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួល និងសំណងដែលមិនទាន់បើកទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីការឈប់ពីការងារដែរឬទេ?	៤៤.៦0%	៤៧.៨៥%	៤៦.៣៤%	១.៥១%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ត្រឹមត្រូវដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ?	២៧.៨0%	២៦.៨៤%	២៧.២៧%	-0.៤៣%

តារាងលម្អិតទី ២៦៖ កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងតំណាងកម្មករដែរឬទេ?	៩៣.២០%	៨៨.១០%	៧៨.៧១%	៩.៣៩%
តើនិយោជកបានអនុលោមតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់មជ្ឈត្តករដែរឬទេ?	៣.៤០%	៣.០៤%	២.០០%	១.០៤%
តើនិយោជកបានអនុលោមតាមកិច្ចសន្យាផ្សះផ្សាចុងក្រោយដែរឬទេ?	៤.២០%	៥.៣២%	៣.៥៥%	១.៧៧%

តារាងលម្អិតទី ២៧៖ ប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកមានប័ណ្ណអនុញ្ញាតឱ្យសាងសង់ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	២៧.០០%	៣៤.០០%	៤៦.០០%	-១១.៨០%
តើនិយោជកកត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់ និងជំងឺពាក់ព័ន្ធនឹងការងារ និងរាយការណ៍ពីករណីទាំងនេះ ទៅកាន់ក្រសួងដែរឬទេ?	២៩.៦០%	២៥.០០%	២៣.០០%	២.៥០%
តើនិយោជកបានបង្កើតយន្តការ ដើម្បីធានាឱ្យមានការសហការរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងជុំវិញបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដែរឬទេ?	៥៤.១០%	៦៣.០០%	៦៤.០០%	-១.៥០%
តើនិយោជកបានធ្វើការវាយតម្លៃលើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជាទូទៅក្នុងរោងចក្រដែរឬទេ?	៤៧.២០%	៥៦.០០%	៦៤.០០%	-៧.៨០%
តើមានគោលនយោបាយសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដោយមានការចុះហត្ថលេខាពីអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ដែរឬទេ?	២៣.៦០%	៤៥.០០%	៦២.០០%	-១៦.៥០%

តារាងលម្អិតទី ២៨៖ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកបានត្រៀមរៀបចំបានគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ករណីអាសន្នដែលកើតមាននៅកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករដែរឬទេ?	៣.៤០%	១០.០០%	៣២.០០%	-២១.៧០%
តើកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករមានការការពារពីអគ្គិភ័យដែរឬទេ?	N/A	២.០០%	៥.០០%	-៣.២០%
តើកន្លែងស្នាក់នៅ ត្រូវបានបិទបែងចែកដាច់ដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ (បើទោះបីជាវាស្ថិតនៅក្នុងបរិវេណតែមួយ/តំបន់ឧស្សាហកម្មតែមួយ) ដែរឬទេ?	២.០៩%	៤.០០%	១៣.០០%	-៨.៤០%

តារាងលម្អិតទី ២៩៖ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ បរិយាកាសការងារ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើសម្លេងរំខានមានកម្រិតដែលអាចទទួលយកបានដែរឬទេ?	៤៧.00%	៣៧.00%	៣៣.00%	៤.00%
តើសីតុណ្ហភាព និងខ្យល់ចេញចូល មានក្នុងកម្រិតដែលអាចទទួលយកបានដែរឬទេ?	៦៨.៨៤%	៧១.00%	៦៥.00%	៥.៦0%
តើកន្លែងធ្វើការមានភ្លើងបំភ្លឺគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	៨៧.00%	៩២.00%	៩៣.00%	-0.៩0%
តើកន្លែងធ្វើការស្អាត និងមានរបៀបរៀបរយដែរឬទេ?	៣៣.៧៧%	៣៨.00%	៤១.00%	-៣.២0%

តារាងលម្អិតទី ៣0៖ បរិក្ខារសុខុមាលភាព	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើនិយោជកផ្តល់ពែង ឬមធ្យោបាយអនាម័យផ្សេងទៀតសម្រាប់ដាក់ទឹកផឹកដែរឬទេ?	៥៨.៨0%	៦0.៧៦%	៥៨.៣១%	២.៤៥%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវទឹកស្អាត សម្រាប់ផឹកដោយមិនគិតថ្លៃ ក្នុងបរិមាណគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	១១.00%	១៤.៩៤%	១៣.0៨%	១.៨៦%
តើកន្លែងធ្វើការមានបន្ទប់បំបៅកូន ដែលមានដំណើរការ និងងាយស្រួលប្រើប្រាស់ និងទារកដ្ឋានដែលមានដំណើរការនៅក្នុង ឬជិតកន្លែងធ្វើការ ដែរឬទេ?	៧២.៩0%	៧១.៦៥%	៧៤.៧២%	-៣.0៧%
តើកន្លែងធ្វើការមានបង្គន់ងាយស្រួលប្រើប្រាស់ក្នុងចំនួនគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?	៣៥.៧0%	៧៧.២២%	៦១.៦៤%	១៥.៥៨%
តើកន្លែងធ្វើការមានបរិក្ខារសម្រាប់លាងសំអាតដៃ និងសាប៊ូគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	៣៨.៨0%	៣២.៦៦%	៣0.៦0%	២.0៦%

តារាងលម្អិតទី ៣១៖ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ការការពារកម្មករ	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើសញ្ញាព្រមានពីសុវត្ថិភាពសមស្រប ត្រូវបានបិទផ្សាយក្នុងកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	២.0៩%	៥.00%	៥.00%	0.00%
តើខ្សែភ្លើង ខ្សែកាប កុងតាក់ ដួយ និងបរិក្ខារអគ្គិសនី (ឧទាហរណ៍ transformer ម៉ាស៊ីនភ្លើង ប្រអប់ឌីសង់ទ័ ឌីសង់ទ័) ត្រូវបានតម្លើងត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ដាក់ជាប់លាប់ (សម្រាប់បរិក្ខារអគ្គិសនី) និងថែទាំបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	N/A	N/A	៦.00%	សំណួរថ្មី
តើខ្សែភ្លើង កុងតាក់ និងឌុយភ្លើង ត្រូវបានតម្លើងបង្កប់ និងថែទាំបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	6.28%	15.00%	6.00%	8.60%
តើមានការតម្លើង និងថែទាំក្បាំងម៉ាស៊ីន សម្រាប់គ្រប់ម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍ដែលអាចបង្កគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ដល់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	11.00%	សំណួរថ្មី

តើមានការតម្លើង និងថែទាំក្បាំង បានត្រឹមត្រូវលើគ្រប់ផ្នែកដែលអាចផ្លាស់ទី និងដែលអាជបង្កគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់របស់គ្រឿងម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍នានាដែរឬទេ?	២៥.៧0%	២៥.00%	២៦.00%	-១១.00%
តើកម្មករបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ និងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រាស់សម្ភារការពារខ្លួន និងគ្រឿងម៉ាស៊ីនឱ្យបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	២៣.0៣%	៣១.00%	៣៤.00%	-៣.៤0%
តើកម្មករទទួលបានការការពារពីការធ្លាក់ពីទីខ្ពស់ដែរឬទេ?	0.៧៩%	៣.00%	១.00%	២.00%
តើអ្នកបញ្ជា / អ្នកបច្ចេកទេសឡចំហាយទឹក ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនបាញ់ខ្យល់ និងធុងសម្ពាធ មានលិខិតអនុញ្ញាត និងទទួលបានការ បណ្តុះបណ្តាលដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	១៧.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងរៀបចំកន្លែងធ្វើការ (ergonomic) ដែរឬទេ?	៥៩.១0%	៦១.00%	៥៨.00%	២.60%
តើនិយោជកមានប័ណ្ណអនុញ្ញាតដែលតម្រូវដោយច្បាប់ដើម្បីតម្លើង និងប្រើប្រាស់ឡចំហាយទឹក ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីនបាញ់ខ្យល់ និងធុងសម្ពាធដែរឬទេ?	N/A	N/A	១៦.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវសម្លៀកបំពាក់ការពារខ្លួន និងសម្ភារការពារខ្លួនដែលចំបាច់ទាំងអស់ដែរឬទេ?	៥៨.៦៣%	៧៤.00%	៤១.00%	33.40%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករដែលធ្វើការងារជាមួយនឹងសារធាតុគីមី នូវសម្លៀកបំពាក់ និងសម្ភារការពារខ្លួនសមស្របនៅពេលដែលចាំបាច់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	២១.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវម៉ាសការពារធូលីនៅពេលដែលចាំបាច់ដេរឬទេ?	N/A	N/A	១៤.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវឆ្នុកត្រចៀកនៅពេលដែលចាំបាច់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	១៦.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវស្រោមដៃដែកនៅពេលដែលចាំបាច់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	២.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវសម្ភារការពារខ្លួនដែលចាំបាច់ដើម្បីការពារខ្លួននៅពេលដែលពួកគេធ្វើការងារនៅកន្លែងសើមនៅពេលដែលចាំបាច់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	៣.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវសម្ភារការពារខ្លួនដទៃទៀតនៅពេលដែលចាំបាច់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	៧.00%	សំណួរថ្មី
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ដើម្បីការពារកម្មករពីការធ្លាក់ពីទីខ្ពស់ដែរឬទេ?	N/A	N/A	១.00%	សំណួរថ្មី

តើរោងចក្របានធ្វើការវាយតម្លៃលើមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចកើតមាននៅកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ?	៤៦.៤0%	៥៧.00%	៦៥.00%	-៨.១0%

តារាងលម្អិតទី ៣២៖ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សេវាសុខាភិបាល និងសង្គ្រោះបឋម	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 33	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ % AR 34	អត្រាមិនអនុលោមតាមច្បាប់ AR 35	% ប្រែប្រួល
តើកន្លែងការងារមានដំណើរការគណៈកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ដែរឬទេ?	៨៣.២0%	៨១.២៧%	៧៧.៣៨%	៣.៨៩%
តើកន្លែងការងារមានបន្ទប់ព្យាបាល ដែលមានសម្ភារ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ?[៧]	៧៨.៧0%	៨២.៥៣%	៨៤.២៦%	-១.៧៣%
តើនិយោជកធ្លាប់ធានាថា មានចំនួនប្រអប់/សម្ភារសង្គ្រោះបឋមគ្រប់គ្រាន់ ដែលអាចប្រើបានស្រាប់នៅកន្លែងការងារទេ?	២៤.៩0%	២៨.៦១%	២៥.៧២%	២.៨៩%
តើនិយោជកធ្លាប់ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការសង្គ្រោះបឋមដល់កម្មករនិយោជិតទេ?	២0.៩0%	២0.00%	១៧.៧៤%	២.២៦%
តើនិយោជកបង្ហាញពីហានិភ័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាពដល់កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ ឬកំពុងបំបៅដោះកូនដែរឬទេ?	0.00%	១.0១%	២.៨៨%	-១.៨៧%
តើនិយោជិតត្រូវបានពិនិត្យសុខភាពមុនពេលចូលធ្វើការដែរឬទេ?[៨]	៧៥.៩១%	៦៩.៦២%	៦២.២៨%	៧.៣៤%

ឧបសម្ព័ន្ធ ខ៖ រោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ និងបានចុះឈ្មោះជាមួយ BFC

Nº	FACTORY NAME
1	8 Star Sportswear Ltd.
2	A.K.M Garment Co., Ltd (formerly K.A.M. Garment Co., Ltd.)
3	ACCASETTE Garment Co., Ltd
4	Acro Garment Ind Corp
5	Agile Sweater (Cambodia) Co., Ltd
6	Akeentex Pte. Ltd. - Branch No.1 (formerly owned by Kinma)
7	Alim (Cambodia) Co., Ltd.
8	All Wintex Garment Manufacturing Corp Ltd
9	Alpha-FR International Co., Ltd
10	AMM Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
11	Anful Garments Factory (Cambodia) Ltd.
12	Apex International (Cambodia) Ltd.(formerly Peace Glory (Cambodia) Manufacturing Co., Ltd)
13	Apple Apparel (Cambodia) Co., Ltd
14	Apsara Garment Co., Ltd.
15	Aqua Performance (Cambodia) Co., Ltd.
16	Asia Dong Run Import Export Co., Ltd
17	Aurora Apparel (Cambodia) Co.,Ltd.
18	B.D (Cambodia) Sport Co., Ltd
19	Bayon Garment Factory Co., Ltd.
20	Beautiful Spring Footwear Co., Ltd
21	Beauty Silk Screen Limited
22	Beauty Silk Screen Limited (Branch 1)
23	Berry Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
24	Best Asia Fashion Garment Manufacturing Co., Ltd
25	Bing Win Garment (Cambodia) Co., Ltd.
26	Bo Hua B (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
27	Bowker Garment Factory (Cambodia) Company Limited.
28	Broadland Cambodia Garment Industries Co., Ltd. Branch 1
29	C Square Garment Finishing Co., Ltd.
30	C.C.F Shoes Manufactory Co., Ltd
31	Caitac & Wanlin Apparel Co., Ltd
32	Calacam Investment Co., Ltd.
33	Callisto Apparel (Cambodia) Co., Ltd
34	CAM A P I Medical Co., Ltd
35	Cam Forever Co., Ltd.
36	Cam Verna Fashion Co., Ltd.
37	Cambo C-L Upper Garment Co., Ltd
38	Cambo Handsome Ltd.
39	Cambo Handsome Ltd. #1
40	Cambo Handsome Ltd. #2
41	Cambo Handsome Ltd. #3
42	Cambo Hong Xing International Knitting Co., Ltd.
43	Cambo Kotop Ltd # 1
44	Cambo T.D.G Co., Ltd
45	Cambo Unisoll Ltd
46	Cambodian Chan Shin Household Products Co., Ltd.
47	Cambodian Gateway Underwear Co., Ltd.
48	Cambodian Pacific Home Fashion Co., Ltd
49	Cambodian Red Sun Clothing Co., Ltd
50	Cambodian Textiles Worldwide Phnom Penh Works Co., Ltd.

51	Canfull Apparel Industry Ltd (formerly Fullway (Cambodia) Garment Ltd. (formerly Cambodia Apparel))
52	Canteran Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
53	Capital Island (Cambodia) Co., Ltd
54	Cerie (Cambodia) Garment Co., Ltd
55	Chea Sinat Garment Co., Ltd.
56	Cheng Hao (Cambodia) Fashion Co., Ltd
57	Chia Ho (Cambodia) Garment Industrial Co., Ltd
58	Choung Hao Garment Co., Ltd
59	Chu Hsing Garment Co., Ltd.
60	Chuan Mei Sporting Goods (Cambodia) Co., Ltd.
61	Chun Hing Knitting International Co., Ltd.
62	Chun Xue (Cambodia) Cashmere Textile Co., Ltd
63	Chung Yick Textile Factory Limited (formerly Full Fortune Knitting Ltd.)
64	Churi Garment Co., Ltd.
65	Chuwa (Cambodia) Co., Ltd
66	CIK Cambo Co., Ltd.
67	Cinkamp Apparel Corporation Co., Ltd.
68	CJ Graphic Art Printing Studio Co., Ltd.
69	Cocovol Apparel (Cambodia) Inc
70	Cocovol Apparel (Cambodia) Inc. (Branch 2)
71	Colour Apparel Garment (Cambodia) Co., Ltd.
72	Columbus Apparel (Cambodia) Inc.
73	Complete Honour Footwear Industrial (Cambodia) Co., Ltd
74	Copious (Cambodia) International Inc
75	Cosmo Textile Co., Ltd.
76	CPCG International Co., Ltd
77	Crystal Martin (Cambodia) Limited (7NG)
78	Crystal Martin (Cambodia) Limited.
79	CS Goldway Textile (Cambodia) Co., Ltd
80	Cu Cu (Cambodia) International Co., Ltd
81	CWKH Garment (Cambodia) Limited
82	D & Blue (Cambodia) Co., Ltd.
83	D & J (Cambodia) Co., Ltd.
84	Daeseung-Cambo Co., Ltd (formerly Mir Apparel World Co., Ltd)
85	Dai Young Cambodia Co., Ltd.
86	Dali Garment International (Cambodia) Limited
87	Dali Garment International (Cambodia) Limited. (Branch 1)
88	Daqian Textile (Cambodia) Co., Ltd.
89	Dayup Global Co., Ltd.
90	Denim Avenue (Cambodia) Garment Co., Ltd.
91	Denim Concept Co., Ltd
92	Dequan International (Cambodia) Co., Ltd.
93	Deuck Woo (Cambodia) Co., Ltd.
94	Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.
95	Dignity Knitter Limited (formerly River Rich Textile Ltd.)
96	Din Han Enterprise Co.,Ltd.
97	Din Shen (Cambodia) Co., Ltd.
98	Dishang Huawei (Cambodia) Garments Co., Ltd
99	DK Inc
100	Dongbu Summit (Cambodia) Co., Ltd.
101	Dongdu Textile (Cambodia) Co., Ltd.

104	E M B Jeilkovi (Cambodia) Co., Ltd.
105	E-Z International Garment Factory Co., Ltd.
106	Easetex (Cambodia) Co., Ltd
107	Eastern Industrial Enterprise Inc.
108	Eastex Garment Co., Ltd.
109	Eclat Highter International Garment (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Highter)
110	Eclat Textile (Cambodia) Co., Ltd
111	ECO Base Factory Ltd.
112	Elite (Cambodia) Co., Ltd
113	Elite Win (Cambodia) Co., Ltd.
114	Eminent Garment (Cambodia) Limited
115	Ever Rising Garment Process Finishing Pte., Ltd. (formerly T & W Garment , Yung Wah Branch 3)
116	Ever Well Knitting Co., Ltd
117	Ever-Glory (Cambodia) Garment Manufacturing Co., Ltd
118	Evergreen Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
119	Evergreen Garment Co., Ltd.
120	F.T.E.O Garments Co., Ltd (formerly Fortune Teo Garment Factory Limited)
121	F.U.G Garment (Cambodia) Co., Ltd
122	F.Y. Cambodia Fashions Ltd.
123	Fairdon (Cambdia) Limited
124	Felicity Garment (Cambodia) Corporation Ltd
125	Feng Yi (Cambodia) Co., Ltd
126	Five Stars Cotton Garment (Cambodia) Limited
127	Five Stars Cotton Garment (Cambodia) Limited (Branch 1)
128	Flextime (Cambodia) Apparel Limited.
129	Foot Forward (Cambodia) Socks Co., Ltd
130	Footmark (Cambodia) Corporation
131	Ford Glory (Cambodia) Manufacturing Limited.
132	Foremart (Cambodia) Co., Ltd (formerly D & L Ultimate (Cambodia) Co., Ltd)
133	Fortuna International (Cambodia) Industry Co., Ltd.
134	Fortune Fashions Limited
135	Fuling Computer Embroidery Co., Ltd
136	Fuma Costume (Cambodia) Co., Limited.
137	Fusuny Garment Co., Ltd
138	FWKK (CAMBODIA) LIMITED
139	G-Evergreen (Cambodia) Knitting Co., Ltd
140	G-Foremost (Cambodia) Co., Ltd
141	G.T.A.M Garment M.F.G Co., Ltd
142	Gang Glory (Cambodia) Garment Co., Ltd
143	Garbotex Trading Company Limited
144	Gartha International Co., Ltd.
145	Gawon Apparel Co., Ltd. (formerly Bumin)
146	GDM Enterprise Co., Ltd.
147	GG Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
148	Ghim Li (Cambodia) Pte, Ltd.
149	Gin-Sovann Fashion (Cambodia) Limited
150	Ginwin Industry (Cambodia) Co., Ltd (Branch 2)
151	Ginwin Industry (Cambodia) Co., Ltd.
152	Gladpeer Garments Factory (Cambodia) Ltd.
153	Global Apparel Textile (Cambodia) Manufacturing Pte., Ltd
154	Glory Knitwear Ltd.
155	Golden Apparel (Cambodia) Ltd.

157	Golden Harbor Garment (Cambodia) Limited
158	Golden Hing (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd
159	Golden Plus Textile & Garment Co., Ltd
160	Golden Star Corporate Development (Cambodia) Co., Ltd
161	Goldfame Enterprises Knitters Ltd.
162	Goldfame Manufacturing Knitters Ltd.
163	Goldfame Star Enterprises (Cambodia) Limited
164	Good People (Cambodia) Ltd.
165	Grace Glory (Cambodia) Garment LTD
166	Graceful (Cambodia) Textiles Co., Ltd
167	Gracy Wise Textile Co., Ltd
168	Grand Sky Garment (Cambodia) Co., Ltd.
169	Grand Textiles (Cambodias) Co., Ltd. (formerly Grandtex International Co., Ltd.)
170	Grand Twins International (Cambodia) Plc.
171	Great New Talent Factory (Cambodia) Co., Ltd.
172	Great Union (Cambodia) Garment Co., Ltd
173	Green Meadow Development (Cambodia) Co., Ltd
174	Greentree Cam Garment Co., Ltd
175	Guang Hua.G.H Garment Co., Ltd
176	Guo Tai Hua Sheng Xin Feng Jing (Cambodia) Garment Co., Ltd
177	Guowoo (Cambodia) Co., Ltd.
178	H.R Grand Garment (Cambodia) Co., Ltd
179	Hai Long Far East Development (Cambodia) Co., Ltd
180	Haitan Garment (Cambodia) Co., Ltd.
181	Hamon Grand International Co., Ltd.
182	Hana (Cambodia) I. Inc
183	Hana Cambodia Inc.
184	Hand Seven Apparel Co., Ltd.
185	HC Heng Printing Co., Ltd
186	He Fong Enterprise Co., Ltd.
187	He Gia Yuan Co., Ltd
188	He Li Tuo Knitting Co., Ltd
189	Head Gar (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd.
190	Heart Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
191	Heng Storia Textile Co., Ltd
192	Hi-Synergy International Garments Co., Ltd
193	Hi-Tech Apparel (Cambodia) Co., Ltd
194	Hirota (Cambodia) Garment Co., Ltd
195	HK Luck Company Limited (formerly Camli Luck Enterprise Co., Ltd.)
196	Ho Hsin Tai Limited
197	Hong Kong Winfair Garment (Cambodia) Ltd.
198	Hong Sen Textile (Cambodia) Co., Ltd.
199	Hongdou International Garment Co., Ltd.
200	Hongs One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
201	Horizon Outdoor (Cambodia) Co., Ltd
202	Hoyear (Cambodia) Garment Ltd.
203	Hui Mei Silk Screen Print Co., Ltd
204	Hui Yuan Garment Co., Ltd
205	Hulu Garment Co., Ltd.
206	Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 1)
207	Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 2)

209	Hwashin Print Co., Ltd.
210	Hyunwoocam Co., Ltd
211	I Apparel Ltd.
212	I-Cheng (Cambodia) Corporation
213	Iberasia Co., Ltd.
214	IK Apparel Co., Ltd
215	In Fong Garment Co., Ltd.
216	In Jae Garment Co., Ltd.
217	In Kyung Cambodia Co., Ltd.
218	Indochine Apparel (Cambodia) Ltd. (formerly Indochine Gawon (Cambodia) Ltd)
219	Inter Hopewell Garment Co., Ltd.
220	International Fashion Royal Co., Ltd.
221	J S D Textile (Cambodia) Co.,Ltd.
222	J.M.Bag & Case (Cambodia) Co., Ltd
223	Jacqsintex Industries Cambodia Co., Ltd.
224	Jade Sun Garment (Cambodia) Co., Ltd
225	Janda(Cambodia) Garment MFG Co., Ltd
226	Japan Rocks.S.E.A (Phnom Penh) Co.,Ltd
227	Japana (Cambodia) Co., Ltd
228	JD & Toyoshima Co., Ltd
229	JD & Toyoshima Co., Ltd II
230	Jechiarng Industrial Co., Ltd
231	Jei Jom Enterprise Co., Ltd
232	Ji Hong Yuan (Cambodia) Garment Co., Ltd.
233	Jie Wei (Cambodia) Garment Factory Ltd (No.2)
234	Jie Wei (Cambodia) Garment Factory Ltd.
235	Jifa S. Ok Garment (Cambodia) Co., Ltd
236	Jin Yi Hua (Cambodia) Garment Company Limited
237	Jinchenyuan (Cambodia) Co., Ltd.
238	Jinmyung Garment Development Corp.
239	Jit Textiles Limited
240	Jiun Ye Garment (Cambodia) Co., Ltd.
241	JOC-J & W Garment (Cambodia) Co., Ltd
242	Ju Hui Footwear Co., Ltd
243	JVYT Sports Co., Ltd
244	K-22 Knits Co., Ltd.
245	Kada Apparel Corp.
246	Kai Yue (Cambodia) Co., Ltd
247	Kairun Printing Co., Ltd
248	Kaneju (Cambodia) Co., Ltd
249	Kang Da Garment Co., Ltd
250	Kaotex Garment Co., Ltd
251	Kaoway Sports Ltd.
252	Kar Tat Computer Embroidery Sequin Fty
253	Keme Garment (Cambodia) Co., Ltd.
254	Kennetex International Co., Ltd.
255	Kie & Kie World Co., Ltd.
256	King Deer (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
257	King Fashion Garment Co., Ltd.
258	King First Industrial Co., Ltd. (Merged King First Industrial I & II)
259	King Way Enterprises (Cambodia) Co., Ltd
260	Kingmaker (Cambodia) Footwear Co., Ltd
261	KJPT Best (Cambodia) (formerly Kavotex Cambodia)
262	KKN Apparel Co., Ltd.
263	Kunda Footwear Co., Ltd.
264	Kwei Yang (Cambodia) Co., Ltd.

265	Leader's Industrial Co., Ltd.
266	Lean Global Textile (Cambodia) Co., Ltd.
267	Lecien (Cambodia) Corporation
268	Leedar Knitting (Cambodia) Co., Ltd
269	Li Chang Sheng (Cambodia) Garment Co., Ltd
270	Li Kai (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd.
271	Li Qiang Corp
272	Lian Hao Garment (Cambodia) Co., Ltd
273	Lianfa (Cambodia) Garment Co., Ltd (formerly Kim Sheng Garment Co., Ltd.)
274	Lianfa Hengyu (Cambodia) Garment Co., Ltd
275	LIKH Enterprises Co., Ltd.
276	Lim Line International (Cambodia) Garment Co., Ltd.
277	Lin Wen Chih Sunstone Garment Enterprises Co., Ltd
278	Lin's Textile Co., Ltd.
279	Liu Tan International (Cambodia) Co.,Ltd
280	Long Victory International (Cambodia)
281	Lu Thai (Cambodia) Co., Ltd
282	Lucida (Cambodia) Enterprise Co., Ltd
283	Lucky Laurel Investment Co., Ltd.
284	Lucky Ly Sunn Long Garment Co., Ltd
285	Lucky Sapphire Co., Ltd
286	M & V International Manufacturing Ltd. (Kampong Chhnang)
287	M & V International Manufacturing Ltd. (No. 1623)
288	M & V International Manufacturing Ltd. (No.754)
289	Macox Manufacturing Co., Ltd
290	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd.
291	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 1)
292	Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 3)
293	Man Ou Garment Co., Ltd
294	Mars Brothers Garment Manufacturing Co., Ltd
295	Master-King Garment Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd.
296	Mastex Incam (Cambodia) Co., Ltd. (formerly In Kyung 2 Cambodia Co., Ltd.)
297	Maurea Garment Corporation.
298	Max View Textiles (Cambodia) Co., Ltd.
299	Medtecs (Cambodia) Corp. Ltd.
300	Meng Ieng Garment Factory Ltd.
301	Meng Tong Garment Manufactory Ltd.
302	Meng Yan Garment Manufacturing & Wet Processing Ltd.
303	Meridian Fashion (Cambodia) Limited
304	Meridian Fashion (Cambodia) Limited. (Head Office)
305	Meridian Industries Garment (Cambodia) Limited.
306	MEROSON (Cambodia) Co., Ltd.
307	Miller (Cambodia) Garment Co., Ltd.
308	Min Rong Garment Factory Co., Ltd.
309	Minmax Cambodia Co., Ltd
310	ML Intimate Apparel (Cambodia) Ltd.
311	Moha Garments Co., Ltd.
312	Moon Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
313	Moon Tai KJ (Cambodia) Co.,Ltd.

315	Morning Glory Garment Enterprise Co., Ltd (formerly South Bay Enterprise Co., Ltd.)
316	Morodok Cheeat Khmer Apparel Limited
317	MT. Yeh's Garment (Cambodia) Co., Ltd
318	Na Jung Garment Co., Ltd.
319	Naga Peace Corporation Limited
320	Nagapeace Corporation Limited. (Laundry)
321	Nakayama (Cambodia) Co., Ltd
322	Nan Kuang Garment (Cambodia) Co., Ltd.
323	Nantai Garment Factory Cambodia Ltd. (formerly Moon Star)
324	Nasmi Industry Co., Ltd
325	Neo-Concept Fashion (Cambodia) Company Limited
326	New Archid Garment Factory Ltd.
327	New Ascent International Garments Limited
328	New Best Global Textile Co., Ltd
329	New Evergreen Industrial Co., Ltd
330	New Focus Apparel (Cambodia) Co., Ltd
331	New Fuma Costume (Cambodia) Co., Ltd.
332	New Huamei Knitting & Clothing (Cambodia) Co., Ltd
333	New Mingda (Cambodia) Co., Ltd.
334	New Orient (Cambodia) Garment Co., Ltd.
335	New Rainbow (Cambodia) Co., Ltd.
336	New Sky Printing
337	New Star Shoes Co., Ltd.
338	New Wide (Cambodia) Garment Co., Ltd.
339	New Wish Industrial Co., Ltd.
340	Nex-T Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
341	Nice Wear International Co., Ltd. (formerly P.Y. International Co., Ltd.)
342	Nissin Lotus Garment Co., Ltd.
343	Now Corp.
344	Nyan Kids (Cambodia) Ltd.
345	Olive Apparel (Cambodia) Co., Ltd
346	One Xine Garment Co., Ltd
347	Optimum Fashion Manufacturing Co., Ltd (formerly United Apparel (Cambodia) Inc.)
348	Orange Manufacturing (Khmer) Co., Ltd
349	Orient International Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd
350	Orient Spring (Cambodia) Garment Co., Ltd.
351	Pacific Apparel Co., Ltd
352	Pak Shun knitting Factory Ltd.
353	Paneffort (Cambodia) Garment Co., Ltd.
354	Pantessa Garment (Cambodia) Co., Ltd.
355	Papillion Textile (Cambodia) Co., Ltd.
356	Pemir (Cambodia) Garment Co., Ltd.
357	Peninsula Apparel International Limited
358	Perfect Growth Private Co., Ltd
359	Perfecta (Cambodia) Garment Co., Ltd
360	Perform Well Holdings (Cambodia) Limited
361	Piang Shing Hong Enterprise Co., Ltd (formerly Sum Sum Enterprise Co., Ltd.)
362	Pilot Knit Sport Wear (Cambodia) Co., Ltd
363	Plory-Cam Knitting Limited
364	Printing Jeil (Cambodia) Co., Ltd.
365	Propitious (Cambodia) Garment Ltd
366	Quality Textiles Co., Ltd.

367	Quantum Apparel (Cambodia) Limited
368	Quantum Clothing (Cambodia) Ltd. (formerly New Island Clothing, Ltd.)
369	Quint Major Industrial Co., Ltd.
370	Qun Ding Printing Co., Ltd
371	R.K.T (Cambodia) Co., Ltd.
372	Reliable Source Industrial (Cambodia) Co., Ltd
373	Ricotex Industrial Co., Ltd
374	Ronchester Inc.
375	Roo Hsing Garment Co., Ltd (Branch No.1)
376	Roo Hsing Garment Co., Ltd.
377	S-Wonlabel Co., Ltd.
378	S-Yuan (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd
379	S.A.C. Co., Ltd.
380	S.L.J (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd
381	S.P. Brother (Sisophon) Co., Ltd
382	S.Y Embroidery Co., Ltd
383	Sabrina Garment Mfg Corp.
384	Sae Han International (Cambodia) Co., Ltd.
385	Samil Cambo Co., Ltd. ((formerly Direct Int'l (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly ACE Apparel))
386	San Fong International Co., Ltd.
387	Sangwoo (Cambodia) Co., Ltd.
388	Sanyuan (Overseas) Co., Ltd
389	Seduno Cambo Knitting Co., Ltd
390	Seduno Investment Cambo Fashion Co., Ltd.
391	Seeds Garment (Cambodia) Co., Ltd.
392	Sees Global KH Co., Ltd (formerly Cam Taekang Sportech Co., Ltd.)
393	Seil (Cambodia) Co., Ltd.
394	Seo Rim (Cambodia)Co., Ltd
395	Sepia (Cambodia) Garment Co., Ltd
396	Shanghai Ch Garment (Cambodia) Co., Ltd
397	Sheico (Cambodia) Co., Ltd.
398	Sheico (Phnom Penh) Co., Ltd
399	Shen Zhou (Cambodia) Co., Ltd.
400	Sheng Huang Industries Co., Ltd
401	Shin Jitian (Cambodia) Co., Ltd
402	Shingchang Tech, Inc.
403	Shining Textile Corp. (Formerly Blooming Textile Corporation)
404	Shuang Li (Cambodia) Garment Co., Ltd
405	Sigil (Cambodia) Garment Manufacturing Co., Ltd
406	Sigma Textiles (Cambodia) Co., Ltd
407	Silver Age Knitting Co., Ltd.
408	Silverasia Manufacturing Co., Ltd
409	Sino Garment Industry
410	Sinoproud (Cambodia) Garments Co., Ltd
411	Sinosky Hejun Garment (Cambodia) Co., Ltd
412	Siu Quinh Garment Ltd.
413	Six Plus Industry Co., Ltd.
414	Sky High (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Won-rex)
415	Sky Hill Apparel (Cambodia) Co., Ltd
416	Skyline Apparel Co., Ltd
417	Skytex Silk Screen Co., Ltd
418	SL (2) Garment Processing (Cambodia) Ltd
419	SL Garment Processing (Cambodia) Ltd.

421 Smart Pea Garment Ltd.

422 Smart Shirts Garments Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd (formerly Sunn Lung Garment Co., Ltd.)

423 Soho Sheng He (Cambodia) Garment Co., Ltd (formerly Fong Yean (Cambodia) Garment Co., Ltd.)

424 Solamoda (Cambodia) Garments Co., Ltd

425 Son Keng Garment (Cambodia) Co.,Ltd.

426 Soo Apparel (Cambodia) Co., Ltd

427 Southland (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Universal Apparel)

428 Splendid Chance International Ltd.

429 Splendor Industry Co., Ltd.

430 Sportex Industry Co., Ltd.

431 Star Fuyu Garment Company Limited

432 Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd.

433 Steps Footsocks Asia Co., Ltd

434 Strong Health International Limited

435 Sun Best Garment Co., Ltd.

436 Sun Grace Sports (Cambodia) Co., Ltd

437 Sun Hsu Garment Co., Ltd

438 Sun World Garment Co., Ltd.

439 Sungin Textile (Cambodia) Co., Ltd

440 Suntex Pte., Ltd.

441 Super Link Fashions (Cambodia) Co., Ltd

442 Swany (Cambodia) Corporation

443 T & K Garment Industry Co., Ltd.

444 T & K Garment Industry Co., Ltd. (Branch II)

445 T.F.G (Cambodia) Garment Co., Ltd.

446 T.K. Garment Sisophon Co., Ltd

447 T.R.C.A Garment Co., Ltd (formerly Winsol Garment (Cambodia) Co., Ltd.)

448 T.U.W Textile (Cambodia) Co., Ltd

449 Tae Young (Cambodia) Co., Ltd.

450 Tai Yar Garment Industry Co., Ltd.

451 Tai-Rainbow Co., Ltd

452 Taieasy International Co., Ltd

453 Tainan Enterprises (Camboida) Co., Ltd.

454 Tak Fook (Cambodia) Garment Ltd.

455 Tak Son (Cambodia) Laundry Ltd.

456 Tak Sun Enterprise (Cambodia) Co., Ltd (Branch 1)

457 Team Best (Cambodia) Textile Co., Ltd

458 Teng Xun Limited

459 Terratex Knitting & Garment Fty., Ltd.

460 Texson (Cambodia) Knitting Washing Dyeing & Printing Co., Ltd.

461 Three Plus Development (MFG) Limited

462 Tianyan International (Cambodia) Fashion Co., Ltd

463 Tien Sung Garment (Cambodia) Co., Ltd (formerly Ming Jian (Cambodia) Co., Ltd)

464 Timbermet (Cambodia) Co., Ltd.

465 Timeless Fashion Clothing Co., Ltd (formerly Magic Square (formerly Soyeah))

466 Tiner Fashion (Cambodia) Co., Ltd.

467 TLCCB Garment (Cambodia) Co., Ltd

468 Top Centre Manufacturing Ltd.

469 Top Fame (Cambodia) Garments Co., Ltd (Merged with Top Fame Garments Limited and Magacorp)

470 Top Form

471	Top Silver Limited (Branch 1)
472	Top Silver Limited (Head)
473	Top Summit Garment Inc.
474	Top Yuhu (Cambodia) Co., Ltd.
475	Trax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
476	Trillion Garment (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Windeson Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd.)
477	Triumph World Co., Ltd.
478	Tseng Hongyuan Garment (Cambodia) Co., Ltd
479	Tung Chao Enterprise (Cambodia) Ltd.
480	Tung Choi Fashion Technology Co., Ltd
481	TY Fashion (Cambodia) PLC. (formerly No.4 and No.5)
482	TY Fashion (Cambodia) PLC. (No.6) (formerly T Y Fashion (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 2)
483	U-Knits (Cambodia) Co., Ltd
484	U.D.S Garment Co., Ltd.
485	U.I.C Apparel Manufacturing Co., Ltd
486	UFI Tailor Corporation
487	Unicorn (Cambodia) Recreation Products Co., Ltd
488	Union Mill Boda (Cambodia) Garment Co., Ltd.
489	Unity Fashion Cambo Co., Ltd
490	V.C.O.F.F Apparel Co., Ltd.
491	Vanco Industrial Co., Ltd.
492	Vast Apparel (Cambodia) Ltd.
493	VG2 Knitting (Cambodia) Co., Ltd
494	Violet Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
495	Vision Glory Knitting (Cambodia) Co., Ltd.
496	Vonammy (Cambodia) Garment Co., Ltd

497	W & D Cambodia Co., Ltd.
498	W Dexing Garment (Cambodia) Co., Ltd
499	W. Lingerie & Underwear Factory Co., Ltd.
500	W.Embellishment Ltd.
501	Wah Fung Garment (Cambodia) Co., Ltd.
502	Wai Full Garments (Cambodia) Ltd.
503	Wal-Haitai Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
504	Wanlin-Zongheng (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd
505	Wanshen Clothing (Cambodia) Co., Ltd
506	Whitex Garments (Cambodia) Co., Ltd.
507	Willpower Garment Co., Ltd
508	Winas Garment Co., Ltd
509	Winblem In
510	Wincam Corporation
511	Wing Star Shoes Co., Ltd.
512	Wing Ying (Cambodia) Garment Factory Ltd.
513	Winnie Fashion Co., Ltd
514	Winsand Garment & Woolen Knitting Factory Co., Ltd.
515	Wintai Sock Manufacture Ltd (formerly Blossom Century (Cambodia) Ltd.)
516	Woorie Garments Co., Ltd.
517	Xin Fang (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd.
518	Xin Lan (Cambodia) Garment Company Limited
519	Xing Nan Ya Garment Co., Ltd
520	Xiong Fong International (Cambodia) Co., Ltd
521	Xu Sheng Cam Co., Ltd

523	Y & W Garment Co., Ltd.
524	Y.L. Labels (Cambodia) Co., Ltd
525	Yakjin (Cambodia) Inc.
526	Yao Hua Print Work
527	Yi Da Manufacturer Co., Ltd
528	Yi Ren Garments (Cambodia) Limited
529	Ying Dong Shoes Co., Ltd.
530	YMG Garment Accessories Co., Ltd.
531	Yong De Wei Garment PTY LTD
532	Yorkmars (Cambodia) Garment MFG Co., Ltd.
533	Yorks (Cambodia) Co., Ltd.
534	You Li International (Cambodia) Garment Co., Ltd
535	Young Dong 1 Co., Ltd
536	Young Inner (Cambodia) Co., Ltd
537	YTC Corporation.
538	Yuan Da & Rong Fong (Cambodia) Textile Co., Ltd.
539	Yubin Service Co., Ltd.
540	YVP Trading Co.,Ltd (formerly Y & P Garment)
541	Zhen Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
542	Zheng Yong Garment Factory (Branch 1)
543	Zhenyun Hua Co., Ltd
544	Zhong Guo Yun Jin (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd
545	Zhong Hua Printing Company Ltd.
546	Zhong Yin (Cambodia) B Textile Co., Ltd
547	Zhong Yin (Cambodia) Textile Co., Ltd. (formerly Gold Flower Knitting Co., Ltd)
548	Zhong Yov Co., Ltd. (former Kun Mao Hsing Co., Ltd)

ឧបសម្ព័ន គ៖ តារាងអ្នកបញ្ជាទិញដែលបានចូលរួម

Nº	BUYER
1	Abercrombie & Fitch
2	American Eagle Outfitters, Inc.
3	ASICS Corporation.
4	ASOS.COM
5	Debenhams Plc
6	Esprit Holdings Ltd.
7	Gap Inc.
8	Global Brands Group
9	H&M Hennes & Mauritz AB
10	Inditex
11	J.Crew
12	John Lewis
13	Kmart Australia Limited
14	Levi Strauss & Co
15	Li & Fung Trading Ltd
16	Marks & Spencer
17	Ryohin Keikaku Co., Ltd
18	New Balance Athletics, Inc.
19	Nike, Inc
20	Nordstrom, Inc.
21	Pentland Brands Limited
22	Primark Stores Ltd.
23	Puma SE
24	PVH Corp
25	Ralph Lauren Corporation
26	Target Corporation
27	Target Australia
28	The Children's Place
29	zLabels

ឯកសារយោង

១ រោងចក្រដែលចូលរួម និងគំរូនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាបន្ថែមទៀត ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ស្តីពីវិធីសាស្ត្រ និងដែនកំណត់ ។ វិស័យកាត់ដេរទូទាំងសកលលោក ។

២ រោងចក្រផលិតស្បែកជើង ចូលរួមក្នុងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាដោយស្ម័គ្រចិត្តដើម្បីទទួលបានសេវាវាយតម្លៃផង និងសេវាផ្តល់ប្រឹក្សាផង ។ BFC បានពង្រីកសេវារបស់ខ្លួន ដល់រោងចក្រស្បែកជើង បន្ទាប់ពីបានសាកល្បងកម្មវិធីក្នុងវិស័យផលិតស្បែងក្នុងឆ្នាំ ២០១២ រួចមក និងបានចាប់ផ្តើមចុះឈ្មោះរោងចក្រស្បែកជើង ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៣ មក ។

៣ ទិន្នន័យសម្រាប់ឧស្សហកម្មទាំងមូល ត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ។

៤ ទិន្នន័យកូដកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូលត្រូវបានផ្តល់ដោយ GMAC ។ ផ្នែកស្តីពី "ភាពអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានមានព័ត៌មានខុសពីនេះ ដោយសារតែវាបង្ហាញពីទិន្នន័យកូដកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមរោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃក្នុងអំឡុងរយៈពេលដែលគ្របដណ្តប់ដោយរបាយការណ៍នេះ ។"

៥ សំណួរ "តើកន្លែងធ្វើការមានបន្ទប់បំបៅដោះកូនដែលងាយស្រួលចេញចូល និងអាចប្រើប្រាស់បាន និងទារកដ្ឋាន ដែលអាចប្រើប្រាស់បាននៅក្នុង ឬនៅជិតកន្លែងធ្វើការដែរឬទេ" ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ពិនិត្យតាមដាននៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ត្រូវបានបែងចែកជាសំណួរពីដោយលែកមួយផ្តោតលើ "ទារកដ្ឋានដែលអាចប្រើប្រាស់បាន" និង "បន្ទាប់បំបៅដោះកូនដែលងាយស្រួលចេញចូល និងអាចប្រើប្រាស់បាន" ។

៦ នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ មានការប្រែប្រួលរបៀបដែលមន្ត្រីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការរបស់ BFC បាន វាយតម្លៃថាតើ ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ត្រូវបានទូទាត់ឱ្យក្រុមនិយោជិតត្រឹមត្រូវដែរឬទេ ។ ពីមុនមានពាសំណួរដែលត្រូវបានសួរទាក់ទងនឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់នេះ សំណួរទាំងនោះរួមមាន៖

១ តើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករពេញសិទ្ធិត្រឹមត្រូវចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដែរឬទេនៅពេលដែលពួកគេដាក់ច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ?

២ តើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករពេញសិទ្ធិត្រឹមត្រូវចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដែរឬទេនៅពេលដែលពួកគេដាក់ច្បាប់ឈប់សំរាកឈឺ?

៣ តើនិយោជកបានទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករពេញសិទ្ធិត្រឹមត្រូវចំពោះប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ដែរឬទេនៅពេលដែលពួកគេដាក់ច្បាប់ឈប់សំរាកពិសេស?

៧ រោងចក្រចំនួន ៤៦៤ ដែលបានវាយតំលៃ ភាពមិនអនុលោម គឺបណ្តាលមកពីច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងគ្រូពេទ្យប្រចាំការនៅកន្លែគិល្លានដ្ឋាន ឬបញ្ហាចំនួនគ្រូ និងថ្នាំពេទ្យមិនគ្រប់គ្រាន់ ។ មានតែរោងចក្រចំនួន២៤ ប៉ុណ្ណោះដែលពុំមានគិល្លានដ្ឋានតាមរយៈការចុះវាយតំលៃការងារ ។

៨ បទបញ្ញាតិថ្មី គឺកំពុងត្រូវបានរៀបចំដែលនឹងតម្រូវឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យសុខភាពបន្ទាប់ពីកម្មករចូលធ្វើការ ។

International
Labour
Organization

International
Finance
Corporation
WORLD BANK GROUP