



BetterFactories
Cambodia

កម្ពុជា

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ
ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្ម
និងអនុលោមភាពសង្គ្រាមឆ្នាំ
២០២២-២០២៣



International
Labour
Organization



IFC International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) បានទទួលការគាំទ្រពីដៃគូ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម៖

- រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC)
- សហរដ្ឋអាមេរិក (ក្រសួងការងារ)
- ប្រទេសកាណាដា (ក្រសួងការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម)
- អូស្ត្រាលី (ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម)
- ប្រទេសអាណ្លីម៉ង់ (ក្រសួងសហព័ន្ធសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍)

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរសកល (Global Better Work) ទទួលបានការគាំទ្រពីម្ចាស់ជំនួយសំខាន់ៗ ដូចមានរាយនាមខាងក្រោម (តាមលំដាប់អក្ខរក្រម)៖

- អូស្ត្រាលី (ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម)
- កាណាដា (ESDC)
- ប្រទេសជប៉ុន (ក្រសួងការបរទេស)
- គណៈកម្មការអឺរ៉ុប (ភាពជាដៃគូអន្តរជាតិ)
- ប្រទេសអាណ្លីម៉ង់ (ក្រសួងសហព័ន្ធសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍ និង GIZ)
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មជប៉ុន (METI)
- ប្រទេសហូឡង់ (ក្រសួងការបរទេស)
- ប្រទេសស្វីស (រដ្ឋលេខាធិការដ្ឋានសម្រាប់កិច្ចការសេដ្ឋកិច្ច)
- សហរដ្ឋអាមេរិក (ក្រសួងការងារ)

លើសពីនេះ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ក៏បានទទួលការគាំទ្រពី ម្ចាស់ជំនួយសាជីវកម្ម រួមមាន៖ The Walt Disney Company, Levi Strauss Foundation, Gap Inc. និង FUNG (1937) Management Ltd.

ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មិនផ្តុះបញ្ចាំងអំពីទិស្សនៈ ឬគោលនយោបាយរបស់អង្គការ ឬទីភ្នាក់ងារ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនេះទេ ហើយការរៀបរាប់អំពីពាណិជ្ជនាម ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការនានា ក៏មិនបញ្ជាក់ថាអង្គការ ឬទីភ្នាក់ងារខាងលើ ផ្តល់ការអនុម័តគាំទ្រទៅលើពាណិជ្ជនាម ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬអង្គការទាំងនោះដែរ។



តារាងមាតិកា

សេចក្តីផ្តើមអំណរគុណ.....2

តារាង និងរូប3

បញ្ជីអក្សរកាត់5

សេចក្តីសង្ខេប6

១. សេចក្តីផ្តើម.....9

- ▶ បរិបទឧស្សាហកម្ម9
- ▶ ទូរលេខសង្ខេបនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា 12

២. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃអនុលោមភាព.....13

- ▶ ភាពមានកម្រិតនៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ..... 14
- ▶ ស្ថានភាពអនុលោមភាព 16
- ▶ ស្តង់ដារការងារស្នូល..... 17
- ▶ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ.....23
- ▶ លក្ខខណ្ឌការងារ.....33

៣. ការសម្របសម្រួលទៅអនាគត.....44

ឧបសម្ព័ន្ធន៍ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ដែលបានគ្របដណ្តប់នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ.....46

តារាង និងរូប

តារាង 1៖ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម តាមចំណុចអនុលោមភាព (២០២២-២០២៣)..... 16

តារាងទី 2៖ សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម21

តារាង 3. OSH: សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ 23

តារាងទី 4. OSH៖ សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម26

តារាងទី 5. ប្រព័ន្ធ OSH.....27

តារាងទី 6. OSH: គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព28

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្មសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២២-២០២៣ - របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

តារាងទី 7. OSH៖ កិច្ចការពារកម្មករ30

តារាងទី 8. OSH៖ បរិយាកាសការងារ33

តារាងទី 9. កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស35

តារាងទី 10. ប្រាក់បំណាច់39

តារាងទី 11. ម៉ោងការងារ42

រូបភាពទី1៖ ការនាំចេញ GTF របស់កម្ពុជា (២០២២-២០២៣) គិតជាពាន់លានដុល្លារអាមេរិក។..... 11

រូបភាពទី 2. ទីតាំងនៃរោងចក្រ ចំនួន703ដែលចូលរួមក្រោមគម្រោង 12

រូបភាពទី 3. ទិន្នន័យសង្ខេបនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ(ទិន្នន័យ 2022 – 2023)..... 12

បញ្ជីអក្សរកាត់

BFC	គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
CAT	ឧបករណ៍វាយតម្លៃភាពអនុលោម
CBA	អនុសញ្ញារួម
GBVH	អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្នែកលើយេនឌ័រ
GEAR	គម្រោងសមភាពយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ
GFT	សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ
HRDD	ការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស
IFC	សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ
ILO	អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
LDC	ប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍តិចតួច
MLVT	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
OSH	សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ
PPE	សម្ភារការពារបុគ្គល
TAFTAC	សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា

សេចក្តីសង្ខេប

របាយការណ៍នេះ បង្ហាញពីគំហើញ និងការសង្កេតនានា ចេញពីការចូលរួមរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា(BFC) នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (GFT)។ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២២-២០២៣ ផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពទូទៅនៃភាពអនុលោមក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ដែលមានសារសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងចំពោះសេដ្ឋកិច្ច និងការងាររបស់ប្រទេស។ របាយការណ៍នេះ ប្រើប្រាស់ជាចម្បងនូវទិន្នន័យគំហើញវាយតម្លៃសហគ្រាស ដែលប្រមូលបានពីការចុះទៅត្រួតពិនិត្យភាពអនុលោមដោយមិនជូនដំណឹងជាមុនទៅកាន់រោងចក្រចំនួន ៣១៦ ក្នុងឆ្នាំ ២០២២ និងទៅរោងចក្រចំនួន ៣៦៤ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ របាយការណ៍បង្ហាញពីរូបភាពនៃអត្រានៃភាពមិនអនុលោម ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាការគូសបញ្ជាក់ពីចង្កោម នៃអនុលោមភាពនីមួយៗ៖

ស្តង់ដារការងារស្នូល

ពលកម្មកុមារ៖ ពលកម្មកុមារគឺជាបញ្ហាមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាដែលមិនអាចអត់ឱនឱ្យបាន ដែល BFC ត្រួតពិនិត្យតាមដាននៅក្នុង រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីរបស់ខ្លួន។ BFC បានរកឃើញរោងចក្រមួយ បានជ្រើសរើសកម្មករពីរនាក់ អាយុក្រោម ១៥ ឆ្នាំក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ ករណីនេះត្រូវបានស៊ើបអង្កេត និងរាយការណ៍ភ្លាមៗ។ កម្មករមិនគ្រប់អាយុទាំងពីរនាក់ ត្រូវបានស្តារនីតិសម្បទាបញ្ជូនទៅសាលារៀន ដោយមានកិច្ចសហការពីនិយោជក។ យោងតាមទិន្នន័យនេះ មិនមានការរាយការណ៍អំពីភាពមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងពលកម្មកុមារ នៅតាមបណ្តារោងចក្រដែលត្រូវបានវាយតម្លៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ នោះទេ។

ការរើសអើង៖ ជារួមភាពមិនអនុលោមដែលត្រូវបានចងក្រងជាឯកសារ នៅផ្នែកនេះ មានកម្រិតទាប។ ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងឆ្នាំមុនៗដែរ ភាគច្រើននៃករណីភាពមិនអនុលោម នៅក្នុងក្រុមនេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើងផ្នែកលើយេនឌ័រ។

ពលកម្មដោយបង្ខំ៖ BFC បានរកឃើញរោងចក្រមួយ ដែលកម្មករក្នុងរោងចក្រនេះមិនអាចលាលែងពីការងារ ឬចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេបានទេ ទោះបីជាមានរយៈពេលជូនដំណឹងសមរម្យ នៅឆ្នាំ២០២២ ក៏ដោយ។ រោងចក្រនេះមិនបានចុះបញ្ជីទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សាយោបល់របស់ BFC ទេ ហើយក្រោយមកទៀត គម្រោង

បានរកឃើញថារោងចក្រនេះបានបិទទ្វារលែងដំណើរការ។មិនមានការរាយការណ៍អំពីភាពមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងពលកម្មដោយបង្ខំ នៅឆ្នាំ២០២៣ ទេ។

សេរីភាពនៃការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម៖ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម ផ្នែកនេះ ហាក់មានកម្រិតទាបដែលភាពមិនអនុលោមទាំងអស់ មានតិចជាង ១០ ភាគរយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាជារឿងសំខាន់ក្នុងការទទួលស្គាល់ថា ដោយសារតែគ្មានភស្តុតាងនៃភាពមិនអនុលោមត្រូវបានរកឃើញ ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ វាមិនមានន័យថាគ្មានបញ្ហាកើតឡើងនោះទេ។ តួលេខជាក់ស្តែងនៃបញ្ហា អាចនឹងខ្ពស់ជាងតួលេខដែលបានចងក្រង ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃសហគ្រាសប្រចាំឆ្នាំ។

សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ៖ នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) បានបន្ថែមថា “បរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ” ជាគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានទីប្រាំនៅកន្លែងធ្វើការ។ សុវត្ថិភាព ការងារ និងសុខភាព (OSH) គឺជាចង្កោមធំបំផុត និងគ្របដណ្តប់លើសំណួរច្រើនបំផុត នៅក្នុងឧបករណ៍វាយតម្លៃរបស់ BFC ។ ស្របជាមួយនឹងគំហើញកាលពីឆ្នាំកន្លងទៅ OSH បានបន្តមើលឃើញនូវអត្រាភាពមិនអនុលោមខ្ពស់បំផុត មួយចំនួន ក្នុងចំណោមរោងចក្រ។ ទោះបីយ៉ាងនេះក្តី ផ្នែកមួយចំនួនមានការកែលម្អគួរឱ្យកត់សម្គាល់ នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០២២ និងឆ្នាំ ២០២៣ រួមទាំងភាពអនុលោមទៅតាមស្លាកសញ្ញាសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ ការធ្វើការហ្វឹកហាត់ពេលមានគ្រោះអាសន្នតាមកាលកំណត់ ព្រមទាំងមានគោលនយោបាយ OSH របស់រោងចក្រ ផងដែរ។

លក្ខខណ្ឌការងារ

ប្រាក់បំណាច់៖ BFC ត្រួតពិនិត្យតាមដានទិដ្ឋភាពផ្សេងៗនៃប្រាក់បំណាច់ រួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោង វិធីសាស្ត្រទូទាត់ សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ភាពមិនអនុលោមទៅតាមការបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដល់កម្មករឱ្យបានត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស នៅតែបន្តជាបញ្ហាទូទៅ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និងឆ្នាំ២០២៣ ដោយមានការកែលម្អតិចតួចប៉ុណ្ណោះក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ រោងចក្រមួយចំនួន ក៏បាននិងកំពុងតម្រែតម្រង់លក្ខខណ្ឌតម្រូវ បើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ពីរដងក្នុងមួយខែ។



កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស៖ រោងចក្រជាច្រើនត្រូវបានគេរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក និងបញ្ហាទូទៅមួយចំនួន រួមមានការរៀបចំការបោះឆ្នោតមិនទាន់ពេលវេលា និងអសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃនីតិវិធីបោះឆ្នោត។ BFC ក៏បានរកឃើញភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការបង្កាប់ និងការបៀតបៀន នៅតាមរោងចក្រចំនួន ២៧ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងរោងចក្រចំនួន ២១ ក្នុងឆ្នាំ២០២២។ អ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកមើលការខុសត្រូវ ដែលស្រែកគំហក ស្រែកខ្លាំងៗ ឬប្រើភាសាមិនសមរម្យជាមួយកម្មករផ្នែកផលិតកម្ម គឺជាបញ្ហាមួយចំនួន ក្នុងចំណោមបញ្ហាទូទៅនានា។ គោលដៅផលិតកម្មខ្ពស់ និងប្រាក់ឈ្នួលផ្នែកលើការលើកទឹកចិត្តត្រូវបានលើកឡើងថា ជាហេតុផលចម្បងនៅពីក្រោយអាកប្បកិរិយាបែបនេះក្នុងចំណោមអ្នកគ្រប់គ្រង។ រោងចក្រគួរឱ្យកត់សម្គាល់ជាច្រើន ក៏ត្រូវបានគេរកឃើញថា មិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌ ដូចបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ និងមិនបានផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករ ចំពោះការមិនឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលពួកគេលាលែងពីការងារ ឬត្រូវបានបញ្ចប់ពីការងារទាំងស្រុង ដោយអនុលោមតាមច្បាប់។ ចំពោះចំណុចវិជ្ជមាន រោងចក្របានធ្វើការកែលម្អជុំវិញការបង្កើតប្រព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាថាកម្មករយល់ដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ។

ម៉ោងការងារ៖ ភាពមិនអនុលោមភាគច្រើន នៅក្នុងផ្នែកម៉ោងការងារនេះ គឺទាក់ទងនឹងបញ្ហាធ្វើការលើសម៉ោង។ ប្រមាណ ៤៨ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍ថាមានការថែមម៉ោងហួសប្រមាណ ខណៈដែលរោងចក្រទាំងនោះ បានដំណើរការលើសពីការកំណត់របស់ច្បាប់សម្រាប់ធ្វើការថែមម៉ោងដែលមាន រយៈពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ រោងចក្រជាច្រើន បានលើកឡើងពីសម្ពាធផលិតកម្ម និងការអនុវត្តទទួលបានការផ្គត់ផ្គង់ ដែលក្នុងនោះរួមទាំងការបញ្ជាទិញប្រញាប់ប្រញាល់ និងការផ្លាស់ប្តូរផ្សេងៗនៅដំណាក់កាលចុងក្រោយ ដែលជាហេតុផលនៅពីក្រោយការ ខ្វះខាតផែនការផលិតកម្ម និងការពឹងផ្អែកលើការងារបន្ថែមម៉ោង។ រោងចក្រខ្លះទៀតក៏ត្រូវបានរាយការណ៍ផងដែរថា មិនបានផ្តល់ពេលវេលាសម្រាកតាមច្បាប់តម្រូវដល់កម្មករ ដើម្បីបំបៅដោះកូន ក្នុងអំឡុងពេលពេលម៉ោងការងារទេ។

១. សេចក្តីផ្តើម

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) គឺជាភាពជាដៃគូ រវាងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) ។ គម្រោងនាំមុខដ៏សំខាន់របស់ ILO មួយនេះ ប្រមូលផ្តុំការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធមកពីគ្រប់កម្រិតនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល ដើម្បីធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ លើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិការងារ និងជំរុញការប្រកួតប្រជែង។ BFC ត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងឆ្នាំ ២០០១ តាមសំណើរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក ហើយកំពុងដំណើរការគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ(Better Work) ដែលមានប្រតិបត្តិការវែងជាងគេបំផុតក្នុងប្រទេស។ BFC រៀបចំរបាយការណ៍សាធារណៈជាទៀងទាត់ ដែលធ្វើការសំយោគបច្ចុប្បន្នភាពនៃឧស្សាហកម្ម និងគូសបញ្ជាក់ពី គំហើញ និងនិន្នាការមិនអនុលោមភាព នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២២-២៣ រៀបរៀងដោយ BFC គ្របដណ្តប់រយៈពេលចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។ ការវិភាគផ្តោតលើនិន្នាការភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រកាត់ដេរ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២២ និងឆ្នាំ២០២៣ និងផ្តល់នូវទិដ្ឋភាពទូទៅនៃលក្ខខណ្ឌការងារ។ របាយការណ៍នេះគ្របដណ្តប់គំហើញបានមកពីការវាយតម្លៃរោងចក្រ ចំនួន ៣១៦កន្លែង ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និង ៣៦៤កន្លែង ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ ដើម្បីផ្តល់ជាបរិបទខ្លះ របាយការណ៍នេះចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសេចក្តីសង្ខេបអំពីកម្មវិធី និងបរិបទឧស្សាហកម្ម។ ផ្នែកទីពីរ បង្ហាញការវិភាគនៃគំហើញការវាយតម្លៃ។ ផ្នែកសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ផ្តល់អនុសាសន៍មួយចំនួន និងផ្នែកសំខាន់ៗ សម្រាប់ការងាររបស់ BFC ។

បរិបទឧស្សាហកម្ម

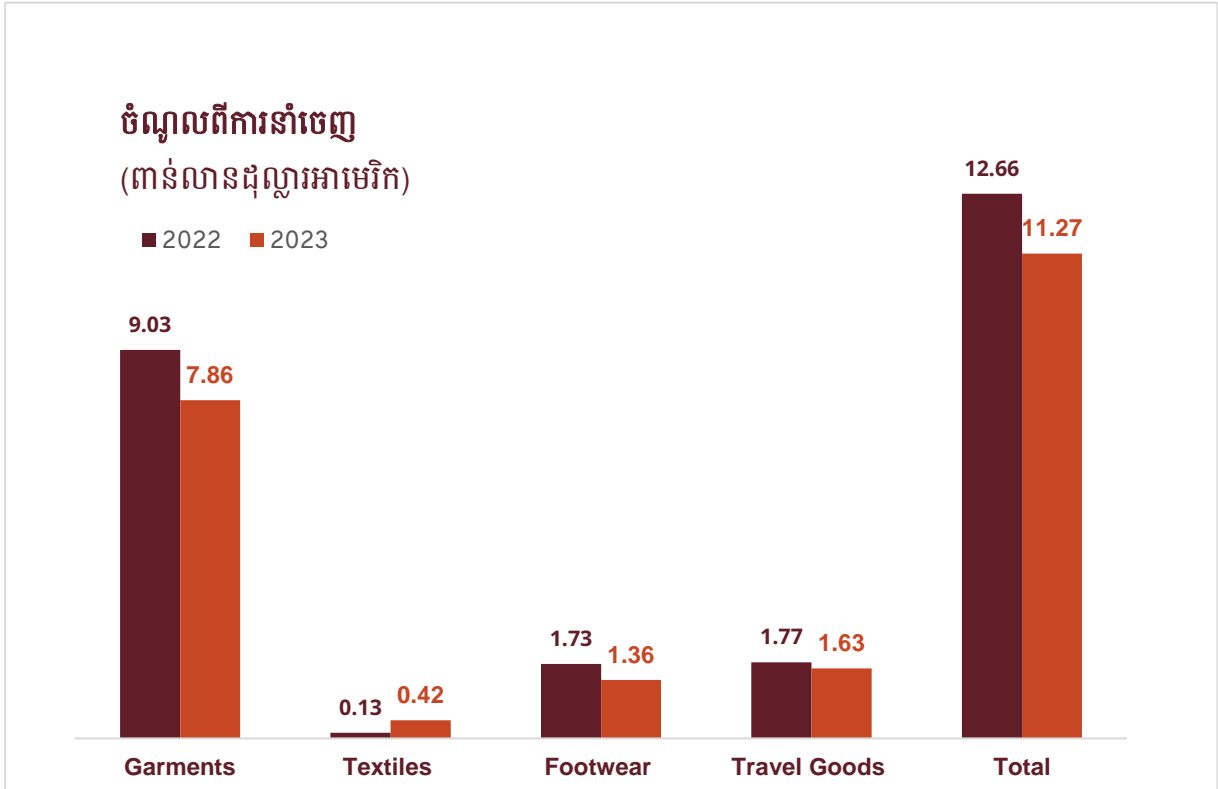
វិស័យកាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប (GFT) នៅតែជាវិស័យសំខាន់នៃសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ២០២២ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានដាក់ចេញនូវ “យុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកាត់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូបកម្ពុជា ២០២២-២០២៧” ដែលគូសបញ្ជាក់ពីតួនាទីដ៏សំខាន់របស់វិស័យនេះ ដែលជាសសរស្តម្ភកំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏សំខាន់ ជាមួយនឹងការនាំចេញជាមធ្យមជាង ៧០ ភាគរយនៃការនាំចេញទំនិញសរុបរបស់កម្ពុជា នៅក្នុងទសវត្សរ៍កន្លងមក។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះសង្កត់ធ្ងន់ លើការរួមចំណែកដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោលរបស់វិស័យនេះ ដើម្បីគាំទ្រដល់ “ជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាយ៉ាងតិចពី ២.៣ ទៅ ៣ លាននាក់” ។ វាក៏បង្ហាញពីបញ្ហាប្រឈមរបស់វិស័យនេះផងដែរ ទាក់ទងនឹងការប្រកួតប្រជែង និងនិរន្តរភាពរយៈពេលវែង។ ដោយសារ



ការនាំចេញបច្ចុប្បន្នរបស់វិស័យនេះ ពីងផ្នែកជាចម្បងលើការចូលទីផ្សារអនុគ្រោះពន្ធ ផ្តល់ដោយសហរដ្ឋអាមេរិកនិងសហភាពអឺរ៉ុប វានៅតែមានភាពងាយរងគ្រោះខ្ពស់ចំពោះការដកកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនោះ ឬព្រឹត្តិការណ៍ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីខាងក្រៅផ្សេងទៀត (ឧទាហរណ៍ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសេដ្ឋកិច្ចជាដើម) ។ យុទ្ធសាស្ត្រ GFT ក៏កំណត់ផងដែរពីតម្រូវការសម្រាប់ផែនទីបង្ហាញផ្លូវ និងចក្ខុវិស័យ ដើម្បីធ្វើឱ្យវិស័យមួយនេះកាន់តែប្រសើរឡើង ក្លាយជាឧស្សាហកម្មមួយ មានផលិតកម្មតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់ និងនិរន្តរភាពរឹងមាំជាងមុន និងការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់ ព្រមទាំងដើម្បីជួយ គាំទ្រដល់ការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា នៅឆ្នាំ២០២៧។

នៅឆ្នាំ២០២៣ ការធ្លាក់ចុះនៃទីផ្សារពិភពលោក បាននាំឱ្យមានការធ្លាក់ចុះនៃការទទួលបានការផ្គត់ផ្គង់ពីកម្ពុជា ជាហេតុ បណ្តាលឱ្យមានការផ្អាកផលិតកម្មបណ្តោះអាសន្ន និងការបិទដំណើរការគ្រឿងបរិក្ខារនៅក្នុងរោងចក្រជាច្រើន។ យោងតាមរបាយការណ៍របស់អគ្គនាយកដ្ឋានគយ និងរដ្ឋាករ បានឱ្យដឹងថា ផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងកាបូប ដែលមានតម្លៃប្រមាណជា ១១.១ ពាន់លានដុល្លារអាមេរិក ត្រូវបាននាំចេញពីកម្ពុជា ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដែលតួលេខនេះបានធ្លាក់ចុះ ១៣ ភាគរយ ធៀបនឹង ១២.៨ ពាន់លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំ២០២២។ រូបភាពទី១ បង្ហាញពីការនាំចេញ GFT របស់កម្ពុជា នៅចន្លោះឆ្នាំ២០២២ ដល់ឆ្នាំ២០២៣។

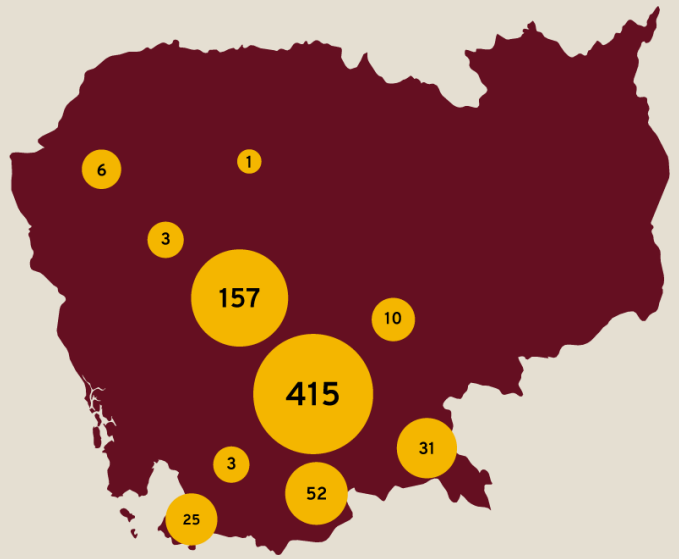
រូបភាពទី១៖ ការនាំចេញ GTF របស់កម្ពុជា (២០២២-២០២៣) គិតជាពាន់លានដុល្លារអាមេរិក។



ការបញ្ឈប់ការងារជាច្រើន និងភាពមិនច្បាស់ បានបង្កឱ្យមានជម្លោះទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅកម្រិតសហគ្រាស ប៉ុន្តែទោះបីជាទីផ្សារពិភពលោកមានដំណើរការយឺតក៏ដោយ ក៏វិស័យនេះបានស្តារកំណើនរបស់ខ្លួនឡើងវិញ នៅក្នុងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ ជាមួយនឹងការប្រមើលពីអនាគតវិជ្ជមាន សម្រាប់ឆ្នាំ២០២៤ ។








ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ផលិតស្បែកជើង និងកាបូប បានកើនឡើងពី ១៩៤ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ដល់ ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ បន្ថែមពីលើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួល រាជរដ្ឋាភិបាលបានបន្តផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភប្រចាំខែចំនួន ៤០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនត្រូវបានព្យួរ។ នៅខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានប្រកាសអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែថ្មី នៅឆ្នាំ ២០២៤ ដែលត្រូវបានដំឡើងបន្ថែមទៀតដល់ ២០៤ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធម្មតា និង ២០២ ដុល្លារ អាមេរិកសម្រាប់កម្មករបំពេញការងារសាកល្បង។

ទូរលេខសង្ខេបនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា



រូបភាពទី 2. ទីតាំងនៃរោងចក្រ ចំនួន703 ដែលចូលរួមក្រោមគម្រោង

រូបភាពទី 3. ទិន្នន័យសង្ខេបនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ (ទិន្នន័យ 2022 – 2023)

	2022	2023
	671 រោងចក្រ	703 រោងចក្រ
	654,459 កម្មករនិយោជិត (79% ស្ត្រី)	648,359 កម្មករនិយោជិត (78% ស្ត្រី)
	474 របាយការណ៍ វាយតម្លៃ	454 របាយការណ៍ វាយតម្លៃ
	240 រោងចក្រនៅក្នុង សេវាប្រឹក្សាយោបល់	254 រោងចក្រនៅក្នុង សេវាប្រឹក្សាយោបល់
	1,322 ការប្រជុំប្រឹក្សា (341 អនឡាញ)	1,391 ការប្រជុំប្រឹក្សា (436 អនឡាញ)
	2,845 អ្នកចូលរួមបណ្តុះបណ្តាល (49% ស្ត្រី)	2,908 អ្នកចូលរួមបណ្តុះបណ្តាល (50% ស្ត្រី)
	80 អ្នកបញ្ជាទិញ (43 អ្នកបញ្ជាទិញដៃគូ)	107 អ្នកបញ្ជាទិញ (46 អ្នកបញ្ជាទិញដៃគូ)

សេចក្តីសង្ខេបនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

បន្ថែមពីលើការចូលរួមជាមួយរោងចក្រដោយផ្ទាល់ BFC សង្កត់ធ្ងន់លើនិរន្តរភាពនៅក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ខ្លួន ដែលផ្តោតលើការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងការកសាងសមត្ថភាពដល់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) មន្ត្រី OSH និងដៃគូឧស្សាហកម្មសំខាន់ៗ។ កិច្ចសហការ និងសកម្មភាពរួមគ្នាជាមួយ MLVT និងសមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC) ជំរុញការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នា និងគាំទ្រដល់ឧស្សាហកម្មមានភាពធន់។ ការយកចិត្តទុកដាក់លើផលប៉ះពាល់វេលវែង រួមមានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល និងការវាយតម្លៃរួមគ្នាដើម្បីធ្វើ "ចំណេះធ្វើ" របស់ BFC ក្នុងការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ក្នុងវិស័យ ឧស្សាហកម្ម។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ BFC ក៏បានពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនជាមួយសហជីព ដោយទទួលបានការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរអំពីបញ្ហាប្រឈម និងចំណុចខ្វះខាតផ្ទៃក្នុងរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងពង្រឹងការគាំទ្រដល់សហជីព ផងដែរ។

២. ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃអនុលោមភាព

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំរបស់ BFC នេះ ផ្តោតលើទិន្នន័យភាពមិនអនុលោមនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរដែលប្រមូលបានតាមរយៈការវាយតម្លៃសហគ្រាស នៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ និងឆ្នាំ២០២៣¹។ ការវាយតម្លៃសហគ្រាស គឺការចុះដល់ទីតាំងចំនួនពីរថ្ងៃ ដោយគ្មានការជូនដំណឹងជាមុន គឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយនៃសេវាកម្មស្នូលរបស់គម្រោង។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃនេះ រោងចក្រនានាត្រូវបានសម្គាល់ថាមិនអនុលោមតាម ប្រសិនបើក្រុមវាយតម្លៃរកឃើញថាពួកគេមិនប្រកាន់ខ្ជាប់នូវសមាសធាតុជាក់លាក់នៃច្បាប់ការងារជាតិកម្ពុជា ឬស្តង់ដារការងារស្នូលអន្តរជាតិ។

¹BFC ធ្វើការវាយតម្លៃសហគ្រាសនៅក្នុងវិស័យ GFT។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សម្រាប់របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២២-២០២៣ វាផ្តោតលើទិន្នន័យភាពមិនអនុលោម ទទួលបានតែពីរោងចក្រកាត់ដេរដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC ប៉ុណ្ណោះ។



ការវាយតម្លៃសហគ្រាសទាំងអស់ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយប្រើឧបករណ៍វាយតម្លៃអនុលោមភាព (CAT) ដែលត្រូវបានរៀបចំចេញជាប្រាំបីផ្នែក។ បួនផ្នែកដំបូង រួមមានស្តង់ដារការងារស្នូល ពលកម្មកុមារ ការរើសអើង ពលកម្មដោយបង្ខំ ព្រមទាំងសេរីភាពនៃការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម។ ស្តង់ដារទាំងនេះដែលការពារសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ នៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារស្នូលទាំងប្រាំបី របស់ ILO និងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាមូលដ្ឋាន សម្រាប់ភាពអនុលោម នៅតាមចង្កោមក្រុមទាំងនេះ។ ផ្នែកដែលនៅសេសសល់ ដូចជា ប្រាក់បំណាច់ កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ និងម៉ោងការងារ ដែលស្ថិតនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយច្បាប់ជាតិ គឺត្រូវបានប្រើជាចំណុចគោល។ នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ អង្គការ ILO បានបន្ថែមថា “បរិយាកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ” ជាគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការទីប្រាំ។ ទោះបីជា OSH ពីមុនស្ថិតនៅក្រោមលក្ខខណ្ឌការងារក៏ដោយ របាយការណ៍នេះបង្ហាញពីផ្នែក OSH ស្ថិតនៅក្រោមសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងពីការទទួលស្គាល់។ បន្ទាប់មក ចង្កោមទាំងប្រាំបីត្រូវបានបែងចែកទៅជាចំណុចនៃភាពអនុលោម ហើយចំណុចនៃភាពអនុលោមនីមួយៗ រួមមានសំណួរមួយចំនួន។ ចង្កោមទាំងប្រាំបី និងចំណុចនៃភាពអនុលោមរបស់ពួកវា មានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី១។

របាយការណ៍នេះគ្របដណ្តប់គំហើញវាយតម្លៃ ពីរោងចក្រចំនួន ៣១៦ កន្លែង ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និងរោងចក្រចំនួន ៣៦៤ កន្លែង នៅឆ្នាំ២០២៣។

ភាពមានកម្រិតនៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃ

របាយការណ៍វាយតម្លៃរោងចក្រលម្អិត គឺផ្អែកទាំងស្រុងលើការសង្កេត ការស៊ើបអង្កេត និងការវិភាគដែលធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលនៃការចុះមូលដ្ឋានវាយតម្លៃ។ មុនពេលរបាយការណ៍ក្លាយជាផ្លូវការ រោងចក្រទទួលបានរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃតាមប្រតិទិន ដើម្បីផ្តល់មតិកែលម្អ និងការបំភ្លឺ ដែលក្នុងករណីខ្លះពេលវេលាដល់ភាសានៅក្នុងរបាយការណ៍ស្ថាពរ។ បញ្ហាជាក់លាក់មួយចំនួន រួមមានការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងសេរីភាពនៃការចូលរួមនៅតែជាបញ្ហាពិបាកក្នុងការវាយតម្លៃ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ដោយឯករាជ្យ។ ការទទួលបានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់លើបញ្ហាទាំងនេះដើម្បីកំណត់ការរំលោភបំពាននានា អាចជាបញ្ហាប្រឈម ដោយសារហេតុផលជាច្រើន រួមទាំងលក្ខណៈរើសបញ្ហា និងការស្ទាត់ស្ទើររបស់កម្មករក្នុងការវាយតម្លៃអំពីឧប្បត្តិហេតុ។ កម្រិតអក្ខរកម្មទាប

នៃកម្មករភាគច្រើន អាចប៉ះពាល់ដល់សុច្ឆរិតភាពនៃការចងក្រងឯកសារ ទាក់ទងនឹងការយល់ព្រមរបស់កម្មករសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ការរក្សាទុកឯកសារផ្ទាល់ខ្លួន នីតិវិធីវិន័យ និងសិទ្ធិការងារ។ ដើម្បីជម្នះដែនកំណត់ទាំងនេះ ព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយកម្មករ និងគណៈគ្រប់គ្រងត្រូវបានត្រួតពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់ ឱ្យបានច្រើនតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន តាមរយៈគំរូនៃការសម្ភាសន៍អ្នកតំណាង និងឯកសារផ្សេងៗដែលរក្សាទុកនៅរោងចក្រ។

ការវាយតម្លៃអនុលោមភាព ជួយកំណត់ចម្លើយជាសន្យានុម័តចំពោះសំណួរអនុលោមភាព ប៉ុន្តែវាជាការសម្រេចសំណួរ “បាទ/ចាស ឬទេ” ដែលមានជម្រើសពីរក្នុងការឆ្លើយសំណួរអនុលោមភាព កម្រិតលទ្ធភាពយល់ដឹងរបស់យើងអំពីភាពឆ្លងឆ្ងរ ឬទំហំនៃភាពមិនអនុលោម នៅក្នុងករណីនីមួយៗ។ ជាឧទាហរណ៍ រោងចក្រអាចកែលម្អបញ្ហាបានយ៉ាងច្រើន ប៉ុន្តែប្រហែលជាមិនទាន់មានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់អាចចាត់ទុកថាជាភាពអនុលោមនោះទេ ជាពិសេសនៅពេលដែលច្បាប់ការងារមានភាពតឹងរ៉ឹង។ សម្រាប់រោងចក្រដែលស្ថិតនៅក្នុងសេវាកម្មប្រឹក្សារបស់ BFC ការកែលម្អកំពុងត្រូវបានរាយការណ៍នៅក្នុងរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាព ហើយនឹងត្រូវចែករំលែកជាមួយរោងចក្រដែលពាក់ព័ន្ធ និងម៉ាកយីហោដែលពាក់ព័ន្ធ។



ស្ថានភាពអនុលោមភាព

តារាងទី១ សង្ខេបអំពីអត្រានៃភាពមិនអនុលោម ទៅតាមចំណុចអនុលោមភាព សម្រាប់រោងចក្រកាត់ដេរដែលត្រូវបានវាយតម្លៃចំនួន ៣៦៤ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងរោងចក្រចំនួន ៣១៦ ក្នុងឆ្នាំ២០២២។

តារាង ១៖ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម តាមចំណុចអនុលោមភាព (២០២២-២០២៣)

ចង្កោមក្រុម	ចំណុចភាពអនុលោម	អត្រា NC		
		២០២២ (N=316)	២០២៣ (N=364)	ប្រែប្រួល
ពលកម្មកុមារ	កម្មករជាកុមារ	0.0%	0.3%	0.3%
	ឯកសារ និងការការពារកម្មករវ័យក្មេង	1.6%	0.5%	-1.0%
	ការងារដែលមានគ្រោះថ្នាក់និងទម្រង់អាក្រក់បំផុតផ្សេងទៀត	0.0%	0.0%	.
ពលកម្មដោយបង្ខំ	ពលកម្មដោះបំណុល	0.0%	0.0%	.
	ការបង្ខិតបង្ខំ	0.3%	0.0%	-0.3%
	ពលកម្មដោយបង្ខំ និងការងារបន្ថែមម៉ោង	0.0%	0.0%	.
	ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ	0.0%	0.0%	.
សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម	ការចរចាអនុសញ្ញារួម	0.9%	1.4%	0.4%
	សេរីភាពក្នុងការសហការ	3.2%	1.9%	-1.2%
	ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង	7.0%	5.5%	-1.5%
	កូដិកម្ម	0.3%	0.0%	-0.3%
	ប្រតិបត្តិការសហជីព	3.2%	1.6%	-1.5%
ការរើសអើង	យេនឌ័រ	3.8%	2.5%	-1.3%
	ហេតុផលផ្សេង	0.0%	0.0%	.
	ជាតិសាសន៍ និងប្រទេសកំណើន	0.0%	0.0%	.
សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ	សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់	56.3%	47.5%	-8.8%
	ការគ្រឿងលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់	72.5%	62.6%	-9.8%
	សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម	91.5%	88.5%	-3.0%
	ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង OSH	88.3%	87.9%	-0.4%
	គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព	83.2%	77.5%	-5.8%
	កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ	22.5%	17.3%	-5.2%

ស្តង់ដារការងារស្នូល

ចង្កោមក្រុម	ចំណុចភាពអនុលោម	អត្រា NC		
		២០២២ (N=316)	២០២៣ (N=364)	ប្រែប្រួល
	ការការពារកម្មករ	91.5%	85.7%	-5.7%
	បរិយាកាសការងារ	93.7%	94.5%	0.8%
កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	នីតិវិធីនៃកិច្ចសន្យា	27.5%	24.7%	-2.8%
	កិច្ចសន្យា វិន័យ និងវិវាទ	57.3%	48.6%	-8.7%
	កិច្ចសន្យាការងារ	69.9%	59.6%	-10.3%
	ការបញ្ឈប់	67.1%	54.9%	-12.1%
លក្ខខណ្ឌការងារ	វិធីសាស្ត្រនៃការទូទាត់	19.9%	31.0%	11.1%
	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលតាមការបំពេញការងារ	18.7%	16.5%	-2.2%
	ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង	29.1%	16.5%	-12.6%
	ប្រាក់បំណាច់	58.2%	53.6%	-4.7%
	ការឈប់សម្រាកទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍	0.9%	0.8%	-0.1%
	ការទូទាត់បុព្វលាភ	46.5%	36.0%	-10.5%
	សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត	35.8%	26.4%	-9.4%
ម៉ោងការងារ	ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់	32.6%	25.8%	-6.8%
	ច្បាប់ឈប់សម្រាកពីការងារ	55.7%	53.6%	-2.1%
	ម៉ោងបន្ថែម	14.2%	17.3%	3.1%
	ម៉ោងការងារជាធម្មតា			

ស្តង់ដារការងារស្នូល

ពលកម្មកុមារ

BFC បានរកឃើញរោងចក្រមួយបានជួលកម្មករមិនទាន់គ្រប់អាយុ អាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ តាមរយៈការសង្កេតផ្ទាល់ ការពិនិត្យមើលកំណត់ត្រាការងារ និងតាមរយៈការសម្ភាសន៍ BFC បានរកឃើញកម្មករមិនទាន់គ្រប់អាយុពីរនាក់ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០២៣។ ការស៊ើបអង្កេតបានបញ្ជាក់ថាក្មេងស្រីម្នាក់ក្នុងចំណោមក្មេងស្រីទាំងពីរនោះ មានអាយុ ១៣ឆ្នាំ ហើយម្នាក់ទៀតមានអាយុ ១៤ ឆ្នាំ គិតត្រឹមពេលវេលានៃការវាយតម្លៃ។ តាមស្តង់ដារស្តីពីគោលនយោបាយដោះស្រាយពលកម្មកុមារ របស់ BFC ក្រុម

ការងារបានចែករំលែកលទ្ធផលនៃការស៊ើបអង្កេតនេះភ្លាមៗ។ ក្រុមការងារបានពន្យល់អំពីស្តង់ដារ និងនីតិវិធីនៃគោលនយោបាយដោះស្រាយពលកម្មកុមារ ដល់និយោជក។ គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បានសហការគ្នាឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីវិធានការដោះស្រាយពលកម្មកុមារ និងបានយល់ព្រមលើការបង់ប្រាក់តាមគោលការណ៍ប្រាក់បំណាច់ ដើម្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ថ្លៃបណ្តុះបណ្តាលថ្លៃបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគេ ដល់កម្មករហូតដល់ពួកគេមានអាយុ១៥ឆ្នាំ ផងដែរ។ ក្នុងស្រីទាំងពីរក៏បានដកចេញពីការងារ និងបញ្ជូនទៅរៀននៅវិទ្យាល័យរដ្ឋ។

និយោជកត្រូវពិនិត្យមើលឯកសារដើមរបស់កម្មករយ៉ាងហោចណាស់ចំនួនពីរ ហើយរក្សាច្បាប់ចម្លងនៃឯកសាររបស់ពួកគេ សម្រាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់អាយុ (ឧទាហរណ៍ អត្តសញ្ញាណប័ណ្ណ និងសំបុត្រកំណើត)។ ជាការប្រពៃនិយោជកត្រូវរក្សាច្បាប់ចម្លងនៃឯកសារបែបនេះយ៉ាងហោចណាស់ពីរ សម្រាប់កំណត់ត្រាផ្ទៀងផ្ទាត់។ រោងចក្រចំនួនបួន ក្នុងឆ្នាំ២០២២ និងចំនួនពីរ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ មិនបានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ក្នុងការថែទាំការរក្សាឯកសារច្បាប់ចម្លង។ ក្នុងករណីដែលមិនអនុលោមភាពទាំងពីរ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ រោងចក្រមិនបានរក្សាទុកកំណត់ត្រាដែលចាំបាច់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធម្មតា និងកម្មករបំពេញការងារសាកល្បងរបស់ពួកគេ។

ការរើសអើង

សេរីភាពពីការរើសអើង គឺជាសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋានមួយ។ អនុសញ្ញាលេខ១១១ ស្តីពីការរើសអើង (ក្នុងការងារ និងមុខរបរ) របស់ ILO ឆ្នាំ១៩៥៨ កំណត់ការរើសអើងថាជា ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការចូលចិត្ត ដែលធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើ មូលដ្ឋានហាមឃាត់ (ឧទាហរណ៍ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឬដើម កំណើតសង្គម) ដែលមានឥទ្ធិពលនាំឱ្យបាត់បង់ ឬបន្ទុចបង្អាក់ឱកាសស្មើគ្នា ឬការទទួលបានស្មើគ្នា នៅក្នុងការងារ ឬមុខរបរ។ អនុសញ្ញានេះ ក៏អនុញ្ញាតឱ្យប្រទេសនានាកំណត់ហេតុផលបន្ថែមទៀតសម្រាប់ការរើសអើង ដែលទាមទារការការពារ។ CAT មានចំណុចអនុលោមភាពចំនួនបួន នៅក្រោមការរើសអើង៖ ភេទ ពូជសាសន៍ និងដើមកំណើត សាសនា និងទស្សនៈនយោបាយ និងហេតុផលផ្សេងទៀត។ ការកំណត់អត្តសញ្ញាណករណីនៃអាកប្បកិរិយារើសអើង អាចនឹងមានការលំបាកនៅក្នុងផ្នែកខ្លះ ជាងនៅក្នុងផ្នែកខ្លះទៀត។ សរុបមក ភាពមិនអនុលោមនៅក្រោមចង្កោមនេះ គឺមានកម្រិតទាបណាស់ ប៉ុន្តែបញ្ហាមួយចំនួនត្រូវបានគេសង្កេតឃើញ នៅក្រោមចំណុចភាពអនុលោមតាមយេនឌ័រ។



BFC បានចងក្រងឯកសាររកឃើញថា នៅឆ្នាំ២០២៣ រោងចក្រចំនួនប្រាំ បានប្រើប្រាស់យេនឌ័រជាកត្តាក្នុងការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសកម្មករ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងរោងចក្រចំនួនប្រាំពីរ ក្នុងឆ្នាំ២០២២។ ក្នុងករណីទាំងនេះ កម្មករជាបុរសត្រូវបានតម្រូវឱ្យផ្តល់ឯកសារបន្ថែម ដូចជាលិខិតបញ្ជាក់អាកប្បកិរិយា ឬលិខិតធានា ខណៈដែលស្ត្រីមិនមានការតម្រូវនោះទេ។ ការប្រព្រឹត្តិដែលមិនស្មើភាពគ្នានេះ គឺផ្អែកលើទស្សនៈដែលយល់ឃើញថាកម្មករជាបុរសទំនងជាបង្កបញ្ហា។ BFC បានផ្តល់ដំបូន្មានដល់គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រឱ្យទទួលស្គាល់ថា នេះគឺជាការប្រព្រឹត្តិមិនស្មើភាពផ្អែកលើយេនឌ័រ។ ករណីនេះនឹងត្រូវត្រួតពិនិត្យតាមដានបន្តទៀតនាពេលអនាគត។

រោងចក្រចំនួនពីរត្រូវបានគេរកឃើញថាបានបញ្ឈប់កម្មករមានផ្ទៃពោះ ឬបង្ខំពួកគេឱ្យលាលែងពីការងារ នៅឆ្នាំ២០២៣។ គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រតម្រូវឱ្យកម្មករមានផ្ទៃពោះលាលែង ហើយការជ្រើសរើសកម្មករថ្មីជាស្ត្រី ត្រូវបានសួរអំពីស្ថានភាពមានផ្ទៃពោះរបស់ពួកគេ ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការជ្រើសរើស។ ក្នុងករណីជាក់ស្តែងមួយ កម្មករនិយោជិតមាន ផ្ទៃពោះម្នាក់ ត្រូវបានបង្ខំឱ្យលាលែងពីការងារ ហើយប្រាក់ឈ្នួលរបស់នាងត្រូវបានគេកាត់ បង្កបញ្ហាជាជម្លោះមួយ ដែលក្រោយមកទៀតត្រូវបានដោះស្រាយ ដោយរោងចក្រយល់ព្រមសងប្រាក់ឈ្នួលរបស់នាងវិញ។ លើសពីនេះ មានរោងចក្រមួយ ដែលយកយេនឌ័រជាកត្តាសម្រេចក្នុងការឡើងមុខតំណែង និងការបណ្តុះបណ្តាល ហើយមានរោងចក្រមួយ ដែលបានប្រកាសស្វែងរកការងារ សំដៅទៅលើយេនឌ័ររបស់អ្នកដាក់ពាក្យ។

ពលកម្មដោយបង្ខំ

ចង្កោមនៃការងារដោយបង្ខំ គ្របដណ្តប់លើចំណុចអនុលោមភាពនៃ “ការបង្ខិតបង្ខំ” “ពលកម្មដោះបំណុល” “ពលកម្មក្នុងពន្ធនាគារ” និង “ពលកម្មដោយបង្ខំ” ។ នៅឆ្នាំ២០២២ BFC បានរកឃើញករណីមួយ ដែលកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រមិនអាចសុំលាលែងពីការងារ ឬចាកចេញពីការងាររបស់ពួកគេបាន បើទោះបីជាមានរយៈពេលជូនដំណឹងសមរម្យក៏ដោយ។ រោងចក្រដែលមិនអនុលោម បានប្រើកិច្ចសន្យាការងារចំនួនពីរ គឺកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បងរយៈពេលពីរខែ និងកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់បីខែ។ រោងចក្រនេះមិនបានចុះឈ្មោះចូលរួមទទួលសេវាកម្មប្រឹក្សារបស់គម្រោងទេ ហើយបានបិទប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន នៅឆ្នាំ២០២៣។ ភស្តុតាងនៃករណីបែបនេះ មិនត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយដែលបានវាយតម្លៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ទេ។



សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម

សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម រួមមានចំណុចភាពអនុលោម ដូចខាងក្រោម៖ ការចរចាអនុសញ្ញារួម សេរីភាពក្នុងការចូលរួម ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង និងប្រតិបត្តិការសហជីព។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម សម្រាប់ចំណុចទាំងនេះហាក់មានកម្រិតទាប ដែលចំណុចទាំងអស់ ស្ថិតនៅក្រោម ១០ ភាគរយ។ វាជារឿងសំខាន់ក្នុងការទទួលស្គាល់ថា ដោយសារតែគ្មានភស្តុតាងនៃភាពមិនអនុលោមត្រូវបានរកឃើញក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃ នោះវាមិនមែនមានន័យថាគ្មានបញ្ហាកើតឡើងនោះទេ។ ចំនួនបញ្ហាជាក់ស្តែង អាចនឹងខ្ពស់ជាងចំនួនដែលបានកត់ត្រាជា ឯកសារផ្លូវការ ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃរោងចក្រប្រចាំឆ្នាំ។ នេះគឺដោយសារតែហេតុផលផ្សេងៗ រួមទាំងការភ័យខ្លាចរបស់កម្មករចំពោះការសងសឹក សហជីពទន់ខ្សោយដែលធនធានមានកម្រិត ការអនុវត្តដោយសម្ងាត់ធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេរីភាពក្នុងការចូលរួម កត្តាសង្គម និងការយល់ដឹងរបស់កម្មករនៅមានកម្រិត។ ខាងក្រោមនេះបង្ហាញពីបញ្ហានានាដែលបានសង្កេត និងចងក្រងជាឯកសារ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃរោងចក្រ។

នៅឆ្នាំ២០២៣ រោងចក្រចំនួនបីមានអនុសញ្ញារួម (CBA) ដែលបទប្បញ្ញត្តិមានតិចជាងការអនុគ្រោះ ហើយរោងចក្រចំនួនពីរបានបរាជ័យក្នុងការអនុវត្ត បទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួន ដែលមានចែងនៅក្នុង CBA របស់ពួកគេ។

រោងចក្រចំនួនបួន មិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករបង្កើត ឬចូលរួមសហជីពដោយសេរីនោះទេ ខណៈដែលរោងចក្រចំនួនបី បានតម្រូវឱ្យកម្មកររបស់ពួកគេចូលរួមសហជីព នៅឆ្នាំ២០២៣។ ក្នុងករណីខ្លះ កម្មករមិនបានទទួលការពន្យល់ច្បាស់លាស់ ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការក្លាយជាសមាជិកភាពសហជីពនោះទេ ហើយប្រាក់បង់សហជីព ត្រូវបានកាត់ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ដោយគ្មានការយល់ព្រមជាមួយនឹងការទទួលបានព័ត៌មានពីកម្មករ។

BFC បានរកឃើញភស្តុតាងនៃការចូលរួមរបស់និយោជកក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់សហជីព នៅក្នុងរោងចក្រចំនួនប្រាំបួនក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃរោងចក្រពួកគេ។ រោងចក្រចំនួនប្រាំបួនផ្សេងទៀត គឺមិនបានអនុលោមចំពោះការចូលរួមរបស់និយោជកដោយការព្យាយាមគ្រប់គ្រងសហជីព។ ក្នុងករណីខ្លះ មេដឹកនាំសហជីពត្រូវបានចាត់តាំងដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រង ឬត្រូវបាននាំមក ដោយគ្មានដំណើរការបោះឆ្នោត។ មានករណីខ្លះទៀតគណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្របានផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដល់មេដឹកនាំសហជីព ដែលជារឿយៗបានផ្តល់ជាសាច់ប្រាក់សុទ្ធ និងនៅក្រៅឯកសារបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍។ បញ្ហាផ្សេងទៀតរួមមាន បុគ្គលិករដ្ឋបាលរោងចក្រដោះស្រាយប្រាក់បង់សហជីពជំនួសឱ្យសហជីពខ្លួនឯង។



សហជីពគួរតែទទួលបានទឹកនៃឧស្សាហកម្មសម្រាប់បិទផ្សាយឈ្មោះមុខតំណែងរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ និងសកម្មភាពមេដឹកនាំសហជីពរបស់ពួកគេ។ រោងចក្រចំនួនប្រាំ មិនបានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះទេ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ដែលបានធ្វើការប្រសើរឡើងតិចតួច ធៀបនឹងឆ្នាំមុនដែលមានរោងចក្រចំនួនប្រាំបី មិនបានអនុលោម។ រោងចក្រមួយត្រូវបានរកឃើញថា មិនបានកាត់ប្រាក់បង់សហជីព ចេញពីប្រាក់ឈ្នួល តាមការស្នើសុំរបស់កម្មករ។

តារាងទី ២៖ សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម

សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម	អត្រានៃភាពមិនអនុលោម (NC)	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
ការចរចាអនុសញ្ញារួម		
បើមានអនុសញ្ញារួម តើយ៉ាងហោចណាស់មានបទប្បញ្ញត្តិ ដែលអនុគ្រោះដល់កម្មករ ដូចបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ដែរឬទេ?	0.3%	0.8%
តើនិយោជកបានបរាជ័យក្នុងការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម ដែលចូលជាធរមាន ដែរឬទេ?	0.6%	0.6%
សេរីភាពក្នុងការចូលរួម		
តើកម្មករអាចបង្កើតសហជីពដោយសេរី បានដែរឬទេ?	2.2%	1.1%
តើនិយោជកតម្រូវឱ្យកម្មករចូលរួមសហជីព ដែរឬទេ?	0.6%	0.8%
តើសហជីពអាចបង្កើត និងចូលរួមសហភាព និងសហព័ន្ធ តាមជម្រើសរបស់ពួកគេដោយសេរី បានដែរឬទេ?	0.3%	0.0%
ការជ្រៀតជ្រែក និងការរើសអើង		

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្មសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២២-២០២៣ - របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

តើនិយោជកមានការចូលរួមនៅក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់សហជីព ការបង្កើតធម្មនុញ្ញ និងវិធាន នៅក្នុងសកម្មភាពសហជីព រដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ ឬការបោះឆ្នោត ដែរឬទេ?	3.8%	2.5%
តើនិយោជកមានបានចាត់វិធានការដើម្បីប្រើប្រាស់សហជីព ឬយកសហជីពឱ្យស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ដែរឬទេ?	2.5%	2.5%
បើមានសហជីពច្រើនជាងមួយ តើនិយោជកប្រព្រឹត្តស្មើៗគ្នាចំពោះពួកគេ ដែរឬទេ?	0.0%	0.3%
តើនិយោជកមានបានបញ្ឈប់មន្ត្រីសហជីព ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីក្រសួង ដែរឬទេ?	0.3%	0.3%
តើនិយោជកមានបានបញ្ឈប់កម្មករណាម្នាក់ ឬមិនបានបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេដោយសារសមាជិកភាព ឬសកម្មភាពសហជីពរបស់កម្មករ ដែរឬទេ?	0.3%	0.00%
កូដកម្ម		
តើនិយោជក មានបានដាក់ទោសលើកម្មករណាម្នាក់ ដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដែរឬទេ?	0.3%	0.0%
ប្រតិបត្តិការសហជីព		
តើនិយោជកបានផ្តល់ទឹកនៃង សម្រាប់បិទផ្សព្វផ្សាយឈ្មោះ មុខតំណែង និងសកម្មភាពរបស់មេដឹកនាំសហជីព ដែរឬទេ?	2.5%	1.4%
តើនិយោជក មានបានកាត់ប្រាក់បង់សហជីពចេញពីប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលកម្មករស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែរឬទេ?	0.3%	0.3%
តើតំណាងសហជីពមានប្រាស្រ័យទំនាក់ទំនងជាមួយកម្មករនៅកន្លែងការងារ ដែរឬទេ?	0.6%	0.0%

សុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ

តួលេខដ៏សំខាន់នៃភាពមិនអនុលោម ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ គឺស្ថិតនៅក្រោមចង្កោម OSH ។ ផ្នែក OSH គ្របដណ្តប់លើចំណុចភាពអនុលោមចំនួនប្រាំបី ហើយមានសំណួរច្រើនជាងគេបំផុតនៅក្នុងឧបករណ៍វាយតម្លៃភាពអនុលោម។

សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់៖ ទោះបីជាអត្រានៃភាពអនុលោមជារួម មានលក្ខណៈគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក៏ដោយ ក៏មានការកែលម្អយ៉ាងច្រើន នៅក្រោមចំណុចអនុលោមភាពនេះ។ រោងចក្រកាន់តែច្រើនត្រូវបានរកឃើញថា បានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ជាច្រើន ទាក់ទងនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ធៀប នឹងឆ្នាំមុន។ ចំនួនរោងចក្រកាន់តែច្រើន ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងរបាយការណ៍ថា បានចាត់វិធានការកម្រិតការប៉ះពាល់របស់កម្មករទៅនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ ដោយអត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានថយចុះពី ៣៦ភាគរយ (១១៥ រោងចក្រ) មកនៅត្រឹម ២៣ភាគរយ (៨២ រោងចក្រ)។ ផ្នែកដែលគួរកត់សម្គាល់ផ្សេងទៀតដែលបានកែលម្អរួមមាន របៀបដែលរោងចក្រដាក់ស្លាកសារធាតុឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងការផ្តល់ចំនួនទឹកន្លែងបោកគក់ និងសម្អាតគ្រប់គ្រាន់ កត្តាទាំងពីរនេះនាំឱ្យមានការថយចុះចំនួន ១៣ ភាគរយនៃអត្រាភាពមិនអនុលោម។

តារាង 3. OSH: សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់

OSHS: សារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់មានស្លាកសញ្ញាត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	50.3%	37.4%

តើនិយោជកបានរក្សាទុកសារពើភ័ណ្ណនៃសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ដែលប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ ដែរឬទេ?	32.6%	24.5%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការទប់ស្កាត់ និងកម្រិតការប៉ះពាល់របស់កម្មករទៅនឹងសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ ដែរឬទេ?	៣៦,៤%	22.5%
តើនិយោជកបានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាព ដែរឬទេ?	32.3%	20.1%
តើនិយោជកមានតារាងទិន្នន័យសុវត្ថិភាពគីមី សម្រាប់សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់ ដែលប្រើប្រាស់នៅកន្លែងការងារ ដែរឬទេ?	31.6%	19.8%
តើសារធាតុគីមី និងសារធាតុបង្កគ្រោះថ្នាក់ ត្រូវបានស្តុកទុកត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	26.3%	18.1%
តើនិយោជកផ្តល់កន្លែងបោកគក់ និងសម្ភារលាងសម្អាតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងករណីដែលប៉ះពាល់នឹងសារធាតុគីមីបង្កគ្រោះថ្នាក់ ដែរឬទេ?	25.9%	13.5%
តើនិយោជកបានត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការឆ្លើយតប ការគ្រប់គ្រង និងការសម្អាតការកំពប់ សារធាតុគីមី ដែរឬទេ?	16.8%	8.5%
តើបន្ទប់លាយសារធាតុគីមីត្រូវបានបំពាក់ឧបករណ៍ និងប្រើប្រាស់បានត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	2.5%	0.5%

ការត្រៀមលក្ខណៈសង្គ្រោះបន្ទាន់៖ រោងចក្រភាគច្រើនត្រូវបានគេឃើញធ្វើការហ្វឹកហាត់ពេលមានគ្រោះអាសន្ន តាមកាលកំណត់ ដែលធ្វើឱ្យអត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានធ្លាក់ចុះពី ២៧ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២២ (រោងចក្រចំនួន ៨៤) មកនៅត្រឹម ១៣ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ (រោងចក្រចំនួន ៤៨)។ ទោះបីជាមានការកែលម្អផ្លូវសម្រាប់គ្រាអាសន្នគ្មានឧបសគ្គ និងរោងចក្រដែលមានប្រព័ន្ធចាប់សញ្ញាភ្លើងឆេះ និងប្រព័ន្ធរោទីសម្លេងយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ផ្នែកនេះទាមទារឱ្យមានការកែលម្អបន្ថែមទៀតផងដែរ។

សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម៖ ការកែលម្អនៅចំណុចភាពអនុលោម “សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម” នៅមានកម្រិត។ អ្វីគួរកត់សំគាល់បំផុតនោះគឺថា រោងចក្រកាន់តែច្រើនបានអនុលោមតាមការពិនិត្យសុខភាពសម្រាប់ការងារ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសង្គ្រោះបឋមដល់កម្មករ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមទាក់ទងនឹងការពិនិត្យសុខភាពបានធ្លាក់ចុះពី ៥៥ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ មកនៅត្រឹម ៤២ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ហើយអត្រាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលសង្គ្រោះបឋម បានធ្លាក់ចុះពី ១៤ ភាគរយ មកនៅត្រឹម ៩ ភាគរយ។

ឧស្សាហកម្មនេះ បានបន្តមើលឃើញនូវភាពមិនអនុលោមកម្រិតខ្ពស់ទាក់ទងនឹងគិលានដ្ឋាន ដែលបំពាក់ឧបករណ៍ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់។ យោងតាមច្បាប់ជាតិស្តីពីការងារ កន្លែងធ្វើការដែលមានកម្មករលើសពី ៥០នាក់ តម្រូវឱ្យបង្កើតគិលានដ្ឋាន នៅតាមទីធ្លាដែលអាចចេញចូលបាន និងមានខ្យល់ចេញចូលបានល្អ និងតម្រូវឱ្យមានបុគ្គលិកពេទ្យមួយចំនួន ជាក់លាក់ អាស្រ័យលើទំហំកម្លាំងពលកម្ម។ បញ្ហាទូទៅមួយចំនួនរួមមាន ភាពអសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញតម្រូវការបុគ្គលិក កង្វះឧបករណ៍ចាំបាច់ ឬចំនួនគ្រែដែលត្រូវការទៅតាមសមាមាត្រនៃកម្លាំងពលកម្ម កង្វះឯកជនភាពសម្រាប់ កម្មការិនី ព្រមទាំងកង្វះកំណត់ត្រាវត្តមាន និងឯកសារ ភាពស្អាតមានអនាម័យ និងការថែទាំជាទូទៅ។

អត្រានៃភាពមិនអនុលោមទៅលើដំណើរការរបស់គណៈកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ បានថយចុះពី ៧៦ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០២២ មកនៅត្រឹម ៦៨ ភាគរយ នៅឆ្នាំ២០២៣។ ទោះបីជាចំណុចនេះ គឺជាការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក៏ដោយ ក៏នៅមានកិច្ចការងារដែលត្រូវធ្វើបន្ថែមទៀត ដើម្បីគាំទ្រដល់រោងចក្រក្នុងការបំពេញតម្រូវការនេះ។ នៅកម្ពុជា រោងចក្រដែលមានកម្មករលើស ៥០នាក់ ត្រូវបង្កើតគណៈកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍។ រោងចក្រដែលមានកម្មករតិចជាង ៥០ នាក់ ត្រូវបង្កើតក្រុមការងារអេដស៍។ តួនាទីរបស់គណៈកម្មាធិការ និងក្រុមការងារទាំងនេះ គឺដើម្បីអប់រំនិយោជិតអំពី មេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ និងការបង្ការ ក៏ដូចជាគាំទ្រដល់អ្នកដែលឆ្លង ឬមានផ្ទុកមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍។ ក្នុងករណី មិនអនុលោមភាពជាច្រើន រោងចក្របានបង្កើតគណៈកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ជារឿយៗ គណៈកម្មាធិការទាំងនោះ មិនមានដំណើរការទេ។ ឧទាហរណ៍ សមាជិកមួយចំនួនមិនដឹងពីតួនាទីរបស់គណៈកម្មាធិការ មិនមានកិច្ចប្រជុំញឹកញាប់ ហើយក៏មានការខ្វះខាតកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងពង្រឹងចំណេះដឹង ផងដែរ។ ជួនកាល គណៈកម្មាធិការ មិនដាក់បញ្ចូលតំណាងសហជីព ឬមានតំណាងកម្មករមិនគ្រប់គ្រាន់។



តារាងទី 4. OSH: សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម

OSH: សេវាសុខភាព និងជំនួយបឋម	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
តើកន្លែងធ្វើការងារមានគិលានដ្ឋានបំពាក់ឧបករណ៍ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	76.3%	75.3%
តើកន្លែងធ្វើការងារមានគណកម្មាធិការមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍ ដែលកំពុងមានដំណើរការដែរឬទេ?	75.9%	67.9%
តើកម្មករធ្វើការពិនិត្យសុខភាព មុនពេលត្រូវបានជ្រើសរើសចូលធ្វើការ ដែរឬទេ?	55.4%	41.8%
តើនិយោជកបានធានាថាមានប្រអប់ជំនួយសង្គ្រោះបឋម ឬសម្ភារបរិក្ខារមួយចំនួនគ្រប់គ្រាន់នៅកន្លែងការងារ ដែរឬទេ?	22.8%	18.1%
តើនិយោជកបានផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលសង្គ្រោះបឋមដល់កម្មករ ដែរឬទេ?	17.4%	9.1%
តើនិយោជកដោះស្រាយបញ្ហាសុវត្ថិភាព និងហានិភ័យសុខភាពដល់កម្មករមានផ្ទៃពោះ ឬ កម្មករដែលបំបៅដោះកូន ដែរឬទេ?	2.2%	1.1%

ប្រព័ន្ធ OSH: ប្រព័ន្ធ OSH មានសារសំខាន់ក្នុងការកំណត់គ្រោះថ្នាក់ និងការអនុវត្តវិធានការបង្ការ ហើយមានវិសាលភាពសម្រាប់ការកែលម្អយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងផ្នែកនេះក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ។ ប្រហែល ៦៦ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ (២៤១ រោងចក្រ) ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ មិនមានលិខិតអនុញ្ញាតសាងសង់ និងសំណង់ទាំងអស់ដែលច្បាប់បានតម្រូវ ដែលបានកើនឡើងពី ៦២ ភាគរយ (១៩៧ រោងចក្រ) ក្នុងឆ្នាំ ២០២២។ បញ្ហាទូទៅមួយចំនួន ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមិនអនុលោម រួមមានការបង្កើត

គោលនយោបាយដោយគ្មានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករដំណើរការគ្មានប្រសិទ្ធភាពនៃគណៈកម្មាធិការ OSH និងការអនុញ្ញាតសាងសង់មិនពេញលេញ។ ថ្វីត្បិតតែអត្រានៃភាពមិនអនុលោម ហាក់នៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ក៏ដោយ ក៏គេឃើញមានការកែលម្អតិចតួចទៅលើការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យជាប្រចាំ រោងចក្រដែលមានគោលនយោបាយ OSH និងឯកសារអំពីគ្រោះថ្នាក់ និងជំងឺទាក់ទងនឹងការងារផងដែរ។

តារាងទី 5. ប្រព័ន្ធ OSH

ប្រព័ន្ធ OSH	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
តើនិយោជកមានច្បាប់អនុញ្ញាតសាងសង់/សំណង់ដែរឬទេ?	62.3%	66.2%
តើនិយោជកធ្វើការវាយតម្លៃគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យជាប្រចាំ ដែរឬទេ?	63.0%	52.2%
តើនិយោជកបានបង្កើតយន្តការដើម្បីធានាកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងកម្មករ និងគណៈគ្រប់គ្រងលើបញ្ហា OSH ដែរឬទេ?	53.5%	46.2%
តើមានគោលនយោបាយ OSH គ្រប់គ្រាន់ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយអ្នកគ្រប់គ្រងកំពូល ដែរឬទេ?	55.7%	42.3%
តើនិយោជកកត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់ និងជំងឺទាក់ទងនឹងការងារ ហើយរាយការណ៍មកក្រសួង ដែរឬទេ?	24.7%	15.7%

គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព៖ មានការកែលម្អតិចតួច នៅក្រោមចំណុច “គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព” ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ រោងចក្រកាន់តែច្រើន ត្រូវបានរាយការណ៍ថា មានដំណើរការមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំកុមារ ឬបង់ប្រាក់ឱ្យបុគ្គលិករបស់ពួកគេនូវថ្លៃថែទាំកុមារដែលត្រូវការ - អត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានថយចុះប្រហែលពី ៥០ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០២២ (១៥៧ រោងចក្រ) មកនៅ ៤១ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ (១៤៨ រោងចក្រ)។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមិនអនុលោម បញ្ហាប្រឈមទូទៅមួយចំនួន ត្រូវបានកំណត់ថាជាកន្លែងមើលថែទាំកុមារ ដែលខ្វះសម្ភារបរិក្ខារចាំបាច់ ការថែទាំ និងបុគ្គលិកដែលមានការយកចិត្តទុកដាក់។ រោងចក្រជាច្រើនបានបង្កើតកន្លែងថែទាំកុមារ នៅទីកន្លែងមិនសមរម្យ ឬកន្លែងរួមគ្នា។ ក្នុងករណីខ្លះ និយោជកបានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំកុមារដោយមិនជាប់លាប់ដល់កម្មកររបស់ខ្លួន។ ជារឿយៗ និយោជកមិនរាប់បញ្ចូលកម្មករដែល

ទើបជ្រើសរើសថ្មីៗ និងកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារសាកល្បង នោះទេ។ ទោះបីជារោងចក្រភាគច្រើនបានផ្តល់ទឹកស្អាតដល់កម្មករក៏ដោយ ប៉ុន្តែប្រហែល ៥៤ ភាគរយ នៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃមិនបានផ្តល់កែវប្រយោជន៍ប្រយោជន៍អនាម័យសម្រាប់ជីកទឹក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ។

តារាងទី 6. OSH: គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព

OSH: គ្រឿងបរិក្ខារសុខុមាលភាព	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
តើនិយោជកបានផ្តល់កែវ ឬប្រយោជន៍អនាម័យផ្សេងទៀតសម្រាប់ទទួលទានទឹកដែរឬទេ?	61.1%	54.4%
តើកន្លែងការងារមានបន្ទប់គិលានុប្បដ្ឋាក ដែលមានដំណើរការ និងអាចប្រើប្រាស់បាន ដែរឬទេ?	56.0%	47.3%
តើកន្លែងការងារមានមជ្ឈមណ្ឌលថែទាំកុមារ ដែលមានដំណើរការ ឬបង់ថ្លៃថែទាំកុមាររបស់និយោជិតស្រ្តី ដែរឬទេ?	49.7%	40.7%
តើកន្លែងការងារមានបង្គន់អនាម័យប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	27.2%	23.1%
តើកន្លែងធ្វើការមានកន្លែងលាងដៃ និងសាប៊ូគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	16.8%	14.3%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវទឹកស្អាតសម្រាប់បរិភោគដោយឥតគិតថ្លៃគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	61.1%	54.4%



ប្រអប់១៖ កិច្ចគាំពារសង្គម និងសេវាថែទាំកុមារ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

នៅឆ្នាំ២០២៣ BFC បានសហការជាមួយអង្គការ ILO កម្ពុជា ធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយ ស្តីពី “កិច្ចគាំពារសង្គម និងសេវាថែទាំកុមារ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា”។ ការសិក្សានេះបានស្វែងយល់អំពីតម្រូវការ និងការយល់ឃើញរបស់កម្មករកាត់ដេរ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិទទួលបានកិច្ចគាំពារសង្គម និងការចង់បានការថែទាំកុមារ។ ជាពិសេស ការសិក្សានេះ ស្វែងយល់ពីរបៀបដែលកម្មកររោងចក្រក្រៅប្រព័ន្ធសម្រេចចិត្តស្វែងរកការងារក្នុងប្រព័ន្ធ និងកិច្ចគាំពារសង្គម និងរបៀបដែលតម្រូវការថែទាំកុមារមានឥទ្ធិពលលើចំណូលចិត្តការងារ។ ការសិក្សានេះបានជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្របែបគុណភាព ដោយផ្ដោតលើការស្វែងយល់អំពីបទពិសោធន៍របស់កម្មករ ចេញពីទស្សនៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ។

ការសិក្សាបានរកឃើញថា កម្មករនៅក្នុងរោងចក្រទទួលបានកិច្ចសន្យាបន្ត ប្រឈមមុខនឹងការងារមិនមានសុវត្ថិភាព និងកាន់តែមិនមានភាពជាក់លាក់។ ជារឿយៗពួកគេទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ទទួលបានប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍មានកម្រិត ហើយពួកគេភាគច្រើនមិនមានកិច្ចសន្យាទេ។ ថ្វីត្បិតតែរោងចក្រទាំងនេះ ផ្តល់នូវភាពបត់បែនកាន់តែច្រើនក៏ដោយ ក៏ការអនុវត្តរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការងារបន្ថែមម៉ោង ហាក់ដូចជាតឹងរ៉ឹងខ្លាំងណាស់។ ទោះបីជាជួបប្រទះបញ្ហាបែបនេះក៏ដោយ ក៏កម្មករវិនិច្ឆ័យ ជាពិសេសអ្នកដែលមានទំនួលខុសត្រូវថែទាំកុមារ ពេញចិត្តធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបទាំងនេះដែរ ដោយសាររោងចក្រ ផ្តល់នូវភាពបត់បែនមួយចំនួន រួមទាំងម៉ោងការងារ និងនៅក្បែរផ្ទះរបស់ពួកគេ។ កម្មករដែលបង្ហាញចំណង់ចំណូលចិត្តធ្វើការក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ បានកត់សម្គាល់នូវការរើសអើងអាយុ និងការខ្វះ ឯកសារបញ្ជាក់អត្តសញ្ញាណ ដែលជាឧបសគ្គក្នុងការស្វែងរកការងារផ្លូវការ។ ស្ត្រីដែលមានអាយុលើសពី ៣០ឆ្នាំ រមែងប្រឈមនឹងការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការងារនៅក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ។

ការថែទាំកុមារនៅតាមសហគ្រាស ក៏មិនមានជាលក្ខណៈទូទៅដែរ។ នៅតាមកន្លែងដែលមានការថែទាំកុមារ កម្មករមិនដឹងច្បាស់ទេថាតើកន្លែងនោះមានផ្តល់អ្វីខ្លះនោះទេ។ មនុស្សភាគច្រើនចូលចិត្តឱ្យគ្រួសារមើលថែកូន។ ការយល់ដឹងពីវប្បធម៌ និងសង្គម បានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើទស្សនៈបែបនេះ។ ការខ្វះទំនុកចិត្ត និងការយល់ដឹងអំពីកន្លែងថែទាំកុមារដែលផ្តល់ដោយនិយោជក ឬតាមស្ថាប័នផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមិនមានការគាំទ្រពីគ្រួសារ នោះការថែទាំកុមារតាមស្ថាប័ន អាចមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានយ៉ាងសំខាន់ទៅលើការងារ និងសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។

កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ៖ មានការរីកចម្រើនតិចតួច នៅក្រោមចង្កោម “កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករ” ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ដោយសាររោងចក្រកាន់តែតិច មានបញ្ហាទាក់ទងនឹងការរៀបចំឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ភាពអាសន្ន នៅក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅផ្តល់ដោយនិយោជក។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោមបានធ្លាក់ចុះពី ២០ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ ២០២២ (៦៣ រោងចក្រ) មកនៅត្រឹម ១៤ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ (៥១ រោងចក្រ)។

ការការពារកម្មករ៖ រោងចក្រកាន់តែច្រើនទៀត មិនមានគ្រប់ច្បាប់អនុញ្ញាត សម្រាប់ការដំឡើងគ្រឿងចក្រធុនធ្ងន់ ដូចជាឡចំហាយ និងម៉ាស៊ីនភ្លើងទេ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម ដែលមានចំនួន ៤៩ ភាគរយ គឺខ្ពស់ជាងអត្រា នៅឆ្នាំ២០២២។ ជាទូទៅ រោងចក្រ មានវិញ្ញាបនបត្រត្រួតពិនិត្យបច្ចេកទេស ប៉ុន្តែក្នុងករណីខ្លះ វិញ្ញាបនបត្រ ទាំងនេះបានផុតកំណត់ ឬ រោងចក្រកំពុងរង់ចាំការបន្តវិញ្ញាបនបត្រជាថ្មី នៅអំឡុងពេលនៃការវាយតម្លៃនេះ ។ ភាពមិនអនុលោមមួយចំនួន គឺដោយសារតែភាពមិនស្របគ្នានៅក្នុងប្លង់ឧស្សាហកម្មដែលបានឯកភាព និង ការដំឡើងគ្រឿងចក្រជាក់ស្តែងនៅក្នុងរោងចក្រ ឧទាហរណ៍ដូចជា ការបិទច្រកចេញសង្គ្រោះបន្ទាន់ និងសៀ គ្វីជុកលើសទម្ងន់ ដែលបង្កើនគ្រោះថ្នាក់ការងារ។ ក្នុងករណីខ្លះទៀត ប្រតិបត្តិករម៉ាស៊ីន មិនមានវិញ្ញាបនបត្រ ចាំបាច់នានា សម្រាប់គ្រឿងម៉ាស៊ីនទាំងអស់ ដែលពួកគេកំពុងដំណើរការនោះទេ។

នៅឆ្នាំ២០២៣ រោងចក្រចំនួន ១៤៩ ត្រូវបានរកឃើញថាមិនបានផ្តល់ម៉ាសការពារធូលីដល់កម្មកររបស់ពួក គេទេ ដែលបញ្ហានេះបានកើនឡើង ធៀបនឹងឆ្នាំមុន។ លើសពីនេះ រោងចក្រកាន់តែច្រើនត្រូវបានរកឃើញថា មិនបានអនុលោមតាមការផ្តល់ជូនកម្មកររបស់ពួកគេនូវឧបករណ៍ខ្ទប់ត្រចៀក នៅពេលចាំបាច់។ ហេតុផល ទូទៅនៅពីក្រោយភាពមិនអនុលោម ទាំងនេះ គឺការផ្តល់ម៉ាស និងឧបករណ៍ខ្ទប់ត្រចៀកមិនបានទៀងទាត់ ក ង្វះប្រព័ន្ធច្បាស់លាស់មួយដើម្បីប្តូរឧបករណ៍សម្ភារៈទាំងនេះ ដោយសារការមើលរំលងរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង និង កង្វះការយល់ដឹងរបស់កម្មករអំពីភាពអាចរកបាន និងសារសំខាន់របស់ឧបករណ៍ទាំងនោះ។

តារាងទី 7. OSH៖ កិច្ចការពារកម្មករ

OSH: កិច្ចការពារកម្មករ	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
តើនិយោជកមានលិខិតអនុញ្ញាតស្របច្បាប់សម្រាប់ការដំឡើង និងដំណើរការ ឡចំហាយ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីន compressor និងបំពង់សម្ពាធដែរបូទេ?	47.2%	48.9%

តើប្រតិបត្តិករ/អ្នកបច្ចេកទេសសម្រាប់តម្លើងឡចំហាយ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ម៉ាស៊ីន compressor និងបំពង់សម្ពាធមានលិខិតអនុញ្ញាត និងការបណ្តុះបណ្តាលដែលច្បាប់តម្រូវ ដែរឬទេ?	53.5%	43.1%
តើនិយោជកបានផ្តល់ម៉ាសការពារចូលដល់កម្មករ នៅពេលចាំបាច់ ដែរឬទេ?	37.7%	40.9%
តើនិយោជកគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវបរិយាកាសកន្លែងការងារមានជាសុវត្ថិភាព ដែរឬទេ?	48.7%	33.2%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវឧបករណ៍ខ្ទប់ត្រចៀក នៅពេលចាំបាច់ដែរឬទេ?	26.9%	27.2%
តើនិយោជកបានផ្តល់សម្លៀកបំពាក់សមរម្យ និងឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួនដល់កម្មករ ដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី នៅពេលចាំបាច់ ដែរឬទេ?	35.8%	23.9%
តើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបណ្តុះបណ្តាល និងលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារផ្ទាល់ខ្លួន និងគ្រឿងម៉ាស៊ីន ឱ្យបានត្រឹមត្រូវដែរឬទេ?	24.7%	20.6%
តើគ្រឿងការពារត្រូវបានដំឡើង និងថែទាំត្រឹមត្រូវ នៅលើម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍គ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់ ដែរឬទេ?	20.9%	12.1%
តើខ្សែអគ្គិសនី ខ្សែលួស កុងតាក់ ខុយ និងឧបករណ៍នានា (ឧ. ត្រង់សូមម៉ាទ័រ ម៉ាស៊ីនភ្លើង បន្ទះអគ្គិសនី ឧបករណ៍បំបែកសៀគ្វី) ត្រូវបានដំឡើង ទុកដាក់ (សម្រាប់ឧបករណ៍) និងថែទាំ បានត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	14.9%	8.8%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវ PPE ផ្សេងទៀត នៅពេលចាំបាច់ ដែរឬទេ?	8.9%	5.2%
តើមានការបិទផ្សាយការដាស់តឿនអំពីសុវត្ថិភាពសមរម្យ នៅកន្លែងការងារ ដែរឬទេ?	8.2%	4.7%
តើនិយោជកបានចាត់វិធានការតាមច្បាប់តម្រូវ ដើម្បីការពារកម្មករពីការធ្លាក់ពីទីខ្ពស់ ដែរឬទេ?	4.4%	2.7%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវ PPE ដែលចាំបាច់សម្រាប់ការពារប្រឆាំងនឹងដំណើរការសើម នៅពេលចាំបាច់ដែរឬទេ?	3.8%	2.7%
តើនិយោជកបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវស្រោមដៃដែក នៅពេលចាំបាច់ ដែរឬទេ?	1.9%	0.8%

បរិយាកាសការងារ: អត្រានៃភាពមិនអនុលោម ចំពោះភ្លើងបំភ្លឺនៅកន្លែងការងារ នៅតែមានកម្រិតខ្ពស់ប្រមាណ ៨២ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ ក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលមិនអនុលោម ផ្នែកជាច្រើនមានកម្រិតពន្លឺទាបជាងកម្រិតពន្លឺដែលច្បាប់តម្រូវ។ ចំណុចនេះក៏រួមបញ្ចូលទាំងផ្នែកកាត់ ផ្នែកដេរ ផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាពផងដែរ។ ការមិនមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់នៅតាមជាន់រោងចក្រកាត់ដេរ អាចធ្វើឱ្យកម្មករឈឺភ្នែក និងរួមចំណែកដល់ការកើនឡើងកាន់តែខ្ពស់នៃអត្រាគ្រោះថ្នាក់ នៅកន្លែងការងារ។ លើសពីនេះ ការមិនមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ក៏អាចបន្ថយផលិតភាព ផងដែរ។

ក្នុងករណីខ្លះ ម៉ាស៊ីនដេរមិនមានបំពាក់ចង្កៀង ដែលជាមូលហេតុនៃការព្រួយបារម្ភមួយទៀត។ BFC លើកទឹកចិត្តឱ្យ រោងចក្របំពាក់អំពូលភ្លើងតាមតម្រូវការ និងបង្កើតវិធីត្រួតពិនិត្យ និងថែទាំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធអំពូលភ្លើងឱ្យបានទៀងទាត់។

សីតុណ្ហភាព និងខ្យល់ចេញចូលនៅក្នុងរោងចក្រ គឺជាផ្នែកផ្សេងទៀតនៃក្តីកង្វល់ នៅក្រោមផ្នែក “បរិយាកាសការងារ” ដែលអត្រានៃភាពមិនអនុលោម គឺ ៦៥ ភាគរយនៅឆ្នាំ ២០២៣ និង ៥៧ ភាគរយ នៅឆ្នាំ២០២២។ វាត្រូវបានគេយល់ថាកម្រិតសីតុណ្ហភាពនៅក្នុងរោងចក្រនឹងអាស្រ័យលើរដូវកាល ហើយថាសីតុណ្ហភាពនៅខាងក្នុងផ្ទះ នឹងមានភាពត្រជាក់ជាងសីតុណ្ហភាពខាងក្រៅ។ BFC ណែនាំសីតុណ្ហភាពអតិបរិមា ៣២°C នៅខាងក្នុងរោងចក្រ ហើយសីតុណ្ហភាពនោះគួរតែត្រូវបានវាស់វែង នៅក្នុងផ្នែកផ្សេងៗគ្នា ក្នុងអំឡុងពេលថ្ងៃត្រង់។ ជាក់ស្តែង សីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងការងារជារឿយៗលើសពីកម្រិតអតិបរិមាសីតុណ្ហភាពដែលបានណែនាំនៅខាងក្នុងរោងចក្រ។ សីតុណ្ហភាពនៅក្នុងផ្នែកអ៊ុត និងវេចខ្ចប់មានសីតុណ្ហភាពខ្ពស់ជាប់លាប់ជានិច្ច។ កម្មករជាច្រើននាក់ដែលត្រូវបានសម្ភាស ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃរោងចក្រ ក៏បានត្អូញត្អែរអំពីភាពគ្មានសុខភាព ដោយសារតែស្ថានភាពក្តៅ និងចប់ដង្ហើមនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលពេលខ្លះអាក្រក់ជាងនៅខាងក្រៅក្នុងអំឡុងខែក្តៅទៅទៀត។ គួរកត់សម្គាល់ថា ឆ្នាំ២០២៣ គឺជាឆ្នាំមានសីតុណ្ហភាពខ្ពស់បំផុត និងបំបែកកំណត់ត្រានៅទូទាំងពិភពលោក ដោយសារតែអាកាសធាតុប្រែប្រួល។ ខណៈដែលរោងចក្រជាច្រើន កំពុងព្យាយាមកាត់បន្ថយការកើនឡើងសីតុណ្ហភាព ដោយការដំឡើងកង្ហារបន្ថែមទៀត ហើយក្នុងករណីខ្លះ ដំឡើងម៉ាស៊ីនត្រជាក់នៅក្នុងផ្នែកខ្លះ មានការងារជាច្រើនទៀតត្រូវបំពេញ។ ការត្រួតពិនិត្យតាមដានជាបន្ត និងសកម្មភាពបន្ថែមទៀត ដូចជាការកែលម្អប្រព័ន្ធខ្យល់ចេញចូល ឬការអនុវត្តដំណោះស្រាយធ្វើឱ្យកាន់តែត្រជាក់ គឺត្រូវការជាចាំបាច់ ដើម្បីកាត់បន្ថយសីតុណ្ហភាពនៅតាមជាន់រោងចក្រ។ ប្រហែលជាមានករណីសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកលដើម្បីគាំទ្រដល់រោងចក្រទាំងនេះក្នុងការជួយកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់នៃការប្រែប្រួលអាកាសធាតុមកលើកម្មករ ផងដែរ។

តារាងទី 8. OSH: បរិយាកាសការងារ

OSH: បរិយាកាសការងារ	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
តើកន្លែងធ្វើការមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ ដែរឬទេ?	83.2%	81.9%
តើសីតុណ្ហភាព និងខ្យល់ចេញចូល អាចទទួលយកបាន ដែរឬទេ?	57.3%	65.4%
តើកន្លែងការងារ ស្អាត មានសណ្តាប់ធ្នាប់ ដែរឬទេ?	43.7%	៣៦,៨%
តើកម្រិតសំឡេងអាចទទួលយកបាន ដែរឬទេ?	26.6%	24.2%

លក្ខខណ្ឌការងារ

កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស

កិច្ចសន្យា វិន័យ និងវិវាទ៖ រោងចក្រជាច្រើនត្រូវបានគេរកឃើញថាមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់តម្រូវ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិកម្មបុគ្គលិក ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងឆ្នាំ២០២២។ ប្រហែល ៤៥ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃទាំងអស់ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ គឺមិនបានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះទេ។ បញ្ហាទូទៅមួយចំនួនរួមមាន ការបោះឆ្នោតមិនបានរៀបចំឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងភាពអសមត្ថភាពក្នុងការបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃនីតិវិធីបោះឆ្នោត (ឧ. សន្លឹកឆ្នោតសម្ងាត់ បន្ទប់ប្រជុំ)។

ការវាយតម្លៃក៏បានរកឃើញភស្តុតាងនៃការប្រើពាក្យសម្តីយាយី និងការបៀតបៀន នៅតាមរោងចក្រចំនួន ២៧ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ (ប្រមាណ ៧ ភាគរយនៃអត្រាមិនអនុលោមភាព) ។ ចំណុចនេះមានការកើនឡើងតិចតួច ពីរោងចក្រចំនួន ២១ ដែលបានរកឃើញថាមិនបានអនុលោម ក្នុងឆ្នាំ២០២២។ អ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកមើលការខុសត្រូវដែលស្រែកគំហក ស្រែកខ្លាំង ឬប្រើភាសាមិនសមរម្យជាមួយកម្មករផលិតកម្ម គឺជាបញ្ហាមួយចំនួនដែលកើតឡើងទូទៅ។ គោលដៅផលិតកម្មខ្ពស់ និងប្រាក់បៀវត្សរ៍ផ្អែកលើការលើកទឹកចិត្ត ត្រូវបានលើកឡើងថាជាហេតុផលសក្តានុពលនៅពីក្រោយអាកប្បកិរិយាបែបនេះ។ ក្នុងករណីខ្លះទៀត អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បានព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកមើលការខុសត្រូវអំពីការគោរព

និងការសហការនៅកន្លែងការងារ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សម្ពាធផលិតកម្ម ដែលជារឿយៗដោយសារតែរយៈពេលនាំមុខខ្លី ត្រូវបានលើកឡើងថាជាហេតុផលចម្បងនៅពីក្រោយអាកប្បកិរិយាបែបនេះ នៅតាមជាន់រោងចក្រមួយចំនួន។

កិច្ចសន្យាការងារ៖ នៅឆ្នាំ ២០២៣ រោងចក្រចំនួន ១៤៥ មិនមានកិច្ចសន្យាការងារដែលបានបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារដូចដែលច្បាប់បានកំណត់នោះទេ។ វាគឺស្រដៀងគ្នានឹងឆ្នាំមុន ដែលរោងចក្រចំនួន ១៤៤ ត្រូវបានរកឃើញថាមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់។ ទោះបីជាចំណែកនៃរោងចក្របានធ្លាក់ចុះចំនួនប្រាំបួនភាគរយដែលថយពីប្រហែល ៤៦ ភាគរយទៅ មកនៅត្រឹម ៤០ ភាគរយក៏ដោយ ក៏ចំនួនដាច់ខាតនៃរោងចក្រមិនអនុលោម គឺនៅតែដដែលទេ។

មានការកែលម្អតិចតួចជុំវិញការបង្កើតប្រព័ន្ធនានា ដើម្បីធានាថាកម្មករបានយល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ជាហេតុធ្វើឱ្យអត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានធ្លាក់ចុះប្រហែលពី ៤៥ ភាគរយនៅឆ្នាំ ២០២២ មកនៅត្រឹម ៣៥ ភាគរយ នៅឆ្នាំ២០២៣។ តួលេខជាក់ស្តែងនៃរោងចក្រមិនបានអនុលោម បានធ្លាក់ចុះ ពី ១៤២ មកនៅត្រឹម ១២៨ ។ រោងចក្របានផ្តល់វគ្គសិក្សាតម្រង់ទិស ដល់កម្មករនិយោជិតដែលទើបជ្រើសរើសថ្មីៗ ដោយផ្តល់ព័ត៌មានអំពីលក្ខខណ្ឌការងាររៀងៗខ្លួនរបស់ពួកគេ។ វារួមបញ្ចូលព័ត៌មានលម្អិតអំពីរយៈពេលនៃការងារ ម៉ោងការងារ ប្រាក់បំណាច់ អត្ថប្រយោជន៍ និងនីតិវិធីសម្រាប់ការលាឈប់ពីការងារ ដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ។

ការបញ្ឈប់៖ ប្រមាណ ៤៦ ភាគរយនៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃទាំងអស់ គឺមិនបានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់តម្រូវក្នុងការផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ ដល់កម្មករ ចំពោះការមិនបានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ នៅពេលដែលពួកគេលាលែងពីការងារ ឬត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារឡើយ។ តួលេខជាក់ស្តែងនៃរោងចក្រមិនបានអនុលោមតាមចំណុចនេះ ក៏បានថយចុះផងដែរពី ១៨៦ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ មកនៅត្រឹម ១៦៩ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ រោងចក្រកាន់តែច្រើន ត្រូវបានរកឃើញថាបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់តម្រូវ ដែលក្នុងនោះចំនួនរោងចក្រមិនបានអនុលោម បានថយចុះពី ១១៦ មកនៅត្រឹម ៩១។ ជាធម្មតា គណៈគ្រប់គ្រងបានបង់ប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសេសសល់ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលតម្រូវផ្សេងទៀតក្នុងរយៈពេលតាមច្បាប់តម្រូវ ដល់កម្មករដែលត្រូវបានគេបញ្ឈប់។ បញ្ហាប្រឈមដែលនៅសេសសល់ នៅក្នុងចំណុចភាព

អនុលោមនេះ រួមមានការតម្រូវឱ្យកម្មករដែលបានលាលែងពីការងារទាំងនោះមកទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ នៅថ្ងៃបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ ជំនួសឱ្យការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង។

តារាងទី ១. កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស

កិច្ចសន្យា និងធនធានមនុស្ស	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
នីតិវិធីនៃកិច្ចសន្យា		
តើនិយោជកអនុលោមតាមការកំណត់ផ្លូវច្បាប់លើការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានចំណែកណាមួយ ដែរឬទេ?	20.9%	19.2%
តើនិយោជករួមបញ្ចូលរយៈពេលទាំងមូលនៃការបន្តបម្រើការងារ នៅពេលកំណត់សិទ្ធិរបស់ កម្មករក្នុងការទទួលបានការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់អតីតភាពការងារ និង/ឬការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែរឬទេ?	8.5%	10.7%
តើអ្នកបានរកឃើញនូវភាពមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ សម្រាប់ប្រាក់បំណាច់ កិច្ចសន្យា OSH និង/ឬពេលវេលាធ្វើការងារ ដែលទាក់ទងនឹងកម្មករដែលមិនមែននៅក្នុងផ្នែកផលិតកម្ម និង/ឬកម្មករទទួលបានកិច្ចសន្យាបន្ត ដែរឬទេ?	4.8%	2.7%
តើនិយោជកបានអនុលោមតាមការកំណត់ទៅលើរយៈពេលនៃការងារសម្រាប់កម្មសិក្សាការី និងកម្មករដែលស្ថិតក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ ដែរឬទេ?	2.9%	2.2%
តើកម្មករត្រូវបង់ប្រាក់ឱ្យនរណាម្នាក់ ដើម្បីទទួលបានការងារធ្វើ ដែរឬទេ?	0.3%	0.0%
កិច្ចសន្ទនា វិន័យ និងវិវាទ		
តើនិយោជកបានអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាក់ទងនឹងប្រតិភូបុគ្គលិក ដែរឬទេ?	54.1%	45.1%
តើមានកម្មករណាម្នាក់ ទទួលបាននូវការយាយីដោយពាក្យសម្តី ការបៀតបៀន ឬរងការប្រព្រឹត្តនូវអំពើអាម៉ាស់ណាមួយ ដែរឬទេ?	6.7%	7.4%
តើវិធានការវិន័យសមាមាត្រទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប្រព្រឹត្តខុសរបស់កម្មករ ដែរឬទេ?	0.0%	0.3%
តើនិយោជកបានអនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សាចុងក្រោយ ការសម្រេចរបស់មជ្ឈត្តកម្ម ឬដីការរបស់តុលាការ ដែលកើតចេញពីវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទរួម ដែរឬទេ?	0.6%	0.3%

តើវិធានការវិន័យសមាមាត្រទៅនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប្រព្រឹត្តខុសរបស់កម្មករ ដែរឬទេ?	1.0%	0.0%
កិច្ចសន្យាការងារ		
តើកិច្ចសន្យាការងារបញ្ជាក់ពីលក្ខខណ្ឌការងារ ដែរឬទេ?	45.6%	39.8%
តើគណៈគ្រប់គ្រងមានប្រព័ន្ធជាធានាថា កម្មករយល់ដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ដែរឬទេ?	44.9%	35.2%
តើកិច្ចសន្យាការងារគោរពតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ដែរឬទេ?	18.4%	12.6%
តើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរោងចក្រ គោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ ដែរឬទេ?	13.6%	9.3%
តើអ្នកដែលធ្វើការងារឱ្យរោងចក្រទាំងអស់ ទាំងក្នុង និងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ មានកិច្ចសន្យា ដែរឬទេ?	2.5%	0.8%
ការបញ្ឈប់ពីការងារ		
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករ ចំពោះការមិនបានឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលពួកគេលាឈប់ពីការងារ ឬត្រូវបានគេបញ្ឈប់ ដែរឬទេ?	58.9%	46.4%
តើនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់ និងប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសេសសល់ទាំងអស់ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរឬទេ?	36.7%	25.0%
តើនិយោជកអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌផ្លូវច្បាប់ មុនពេលព្យួរការងារកម្មករ ឬកាត់បន្ថយ ទំហំនៃពលកម្ម ដោយសារការផ្លាស់ប្តូរប្រតិបត្តិការ ដែរឬទេ?	2.2%	4.9%
តើនិយោជកបើកប្រាក់បំណាច់កម្មករត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	4.1%	2.7%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលដែលនៅសេសសល់ និងប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ ដល់កម្មករត្រឹមត្រូវ ចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរឬទេ?	2.5%	1.6%
តើនិយោជកបង់ប្រាក់បំណាច់ខូចខាតត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដល់កម្មករដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ដែរឬទេ?	2.2%	1.6%
តើនិយោជកបានជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវ និងផ្តល់ឱកាសដល់កម្មករ ដើម្បីការពារខ្លួន មុនពេលពួកគេត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ដោយផ្អែកលើការប្រព្រឹត្ត ឬការបំពេញការងាររបស់ពួកគេ ដែរឬទេ?	0.6%	1.1%
តើនិយោជកបញ្ឈប់កម្មករ ដោយហេតុផលត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	0.6%	0.8%

ប្រាក់បំណាច់

វិធីសាស្ត្រទូទាត់៖ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ មក និយោជកតម្រូវឱ្យបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករទាំងអស់ ពីរដងក្នុងមួយខែ ដោយការបើកប្រាក់ឈ្នួលលើកទីមួយរបស់ពួកគេ មិនគួរតិចជាងពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាន។ នៅឆ្នាំ២០២៣ ប្រហែល ៣០ ភាគរយ នៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃទាំងអស់ គឺមិនបានអនុលោមតាមនោះទេ។ ទាំងអត្រានៃភាពមិនអនុលោម និងតួលេខជាក់ស្តែង នៃរោងចក្រមិនអនុលោម បានកើនឡើង។ បញ្ហាទូទៅមួយចំនួនដែលនៅពីក្រោយភាពមិនអនុលោមទាំងនេះ រួមមានចំនួនទឹកប្រាក់ទូទាត់ដំបូងមិនត្រឹមត្រូវ ការមិនរាប់បញ្ចូលនូវការគណនាថ្លៃឈប់សម្រាកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ការទូទាត់យឺត ការបើកប្រាក់ម្តងសម្រាប់កម្មករថ្មីៗ និងការអនុវត្តការទូទាត់មិនស៊ីសង្វាក់គ្នា ជាដើម។ រោងចក្រមួយចំនួនតូច មិនអនុលោមតាមការបើកប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញ ដល់កម្មករ តាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ។ បញ្ហាទូទៅបំផុត គឺការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្រោយម៉ោងការងារ និងអំឡុងពេលម៉ោងបន្ថែម ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលតាមទំហំការងារដែលបានធ្វើ៖ នៅចំណុចភាពអនុលោម “ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលតាមទំហំការងារដែលបានធ្វើ” រោងចក្រភាគច្រើនដែលបានវាយតម្លៃ ត្រូវបានរាយការណ៍ថា បានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់។ ចំនួននៃរោងចក្រមិនអនុលោមនៅទីនេះភាគច្រើន គឺទាក់ទងនឹងការកំណត់តម្លៃទៅតាមអត្រានៃទំហំការងារដែលបានបំពេញ នៅក្នុងកម្រិតមួយដែលធ្វើឱ្យកម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ចំនួនរោងចក្រមិនបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះ បានកើនឡើងពី ៤២ រោងចក្រក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ដល់ ៥៦ រោងចក្រ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ ក្នុងករណីមួយចំនួន កម្មករភាគច្រើនមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគ្រប់គ្រាន់ តាមរយៈការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមទំហំការងារដែលបានធ្វើតែមួយខុទេហើយនិយោជកត្រូវទូទាត់សង ដោយលើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ រហូតដល់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ នេះបង្ហាញថា ខណៈដែលលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់នៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងហោចណាស់ អប្បបរមា បាននិងកំពុងត្រូវបានអនុវត្ត ប្រព័ន្ធទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលទៅតាមទំហំការងារដែលបានធ្វើ ប្រហែលជាមិនទាន់ធ្វើឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពនៅឡើយទេ ពីព្រោះប្រព័ន្ធនេះបរាជ័យក្នុងការធានាថា ចំនួនសមមាត្រគ្រប់គ្រាន់នៃកម្មករអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តាមរយៈផលិតភាពរបស់ពួកគេតែឯង។

ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង៖ សហគ្រាសភាគច្រើនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការទូទាត់ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង។ ផ្នែកនៃភាពប្រសើរឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ គឺនៅចំណុចនិយោជកផ្តល់ប្រាក់អាហារត្រឹមត្រូវ ឬផ្តល់អាហារ ដោយឥតគិតថ្លៃ ដល់កម្មករទាំងអស់ នៅពេលពួកគេធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ច្បាប់តម្រូវ



ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់អាហារដល់កម្មករចំនួន ២០០០ រៀល (០,៥ ដុល្លារ) រាល់ពេលពួកគេធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានធ្លាក់ចុះពី ២៧ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០២២ (៨៥ រោងចក្រ) មកនៅត្រឹមប្រហែល ១៥ ភាគរយនៅឆ្នាំ ២០២៣ (៥៣ រោងចក្រ)។

ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល៖ ភាពមិនអនុលោមភាគច្រើន ស្ថិតនៅក្រោមចំណុច “ការឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួល”។ រោងចក្រមួយចំនួនធំ មិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្លូវច្បាប់ សម្រាប់ការទូទាត់ទៅលើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកពិសេស នោះទេ។ ខណៈដែលចំណែកជារួមនៃរោងចក្រមិនអនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌនេះ បានធ្លាក់ចុះ នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០២២ និងឆ្នាំ២០២៣ ក៏ដោយ ក៏តួលេខជាក់ស្តែងនៃរោងចក្រមិនអនុលោម បានកើនឡើង ដែរ។ រោងចក្រចំនួន ១៤៩ មិនបានអនុលោមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងឆ្នាំ២០២២ ហើយតួលេខនេះបានកើនឡើងដល់ ១៥៦ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។

រោងចក្រកាន់តែច្រើនត្រូវបានគេមើលឃើញថាបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដល់កម្មករ បានត្រឹមត្រូវ ដោយអត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានធ្លាក់ចុះពី ១៦ ភាគរយ (៥២ រោងចក្រ) នៅឆ្នាំ ២០២២ មកនៅត្រឹម ១០ ភាគរយ នៅឆ្នាំ ២០២៣ (៣៥ រោងចក្រ) ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហាប្រឈមមួយចំនួននៅតែបន្តកើតមាន ក្នុងចំណោមរោងចក្រមិនអនុលោម។ បញ្ហាកើតឡើងដដែលៗ គឺការគណនាមិនត្រឹមត្រូវនៃការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ និយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ នៅពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព នូវចំនួនពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ពួកគេ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយនេះ។ រោងចក្រមួយចំនួន បន្តការអនុវត្តការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករត្រឹមតែពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ បញ្ហាទូទៅមួយទៀតក្នុងចំណោមរោងចក្រមិនអនុលោម គឺពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលានៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។

សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត៖ ភាពមិនអនុលោមភាគច្រើនដែលត្រូវបានសង្កេត នៅត្រង់ចំណុចភាព អនុលោមភាពនេះ គឺទាក់ទងទៅនឹងការទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់វត្តមានការងារ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាព ការងារ។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការកែលម្អខ្លះក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងឆ្នាំ ២០២២ រោងចក្រកាន់តែច្រើនបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ដល់កម្មករ បានត្រឹមត្រូវក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកនៅឆ្នាំ ២០២៣ ដោយ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានថយចុះពី ២២ ភាគរយ



(៧០ រោងចក្រ) មកនៅត្រឹម ១៣ ភាគរយ (៤៨ រោងចក្រ)។ ជាងនេះទៅទៀត រោងចក្រកាន់តែច្រើនត្រូវបានរកឃើញថាបានផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់វត្តមានការងារត្រឹមត្រូវ ដល់កម្មករថ្មី និង កម្មករទូទៅទាំងអស់ដោយអត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានធ្លាក់ចុះពាក់កណ្តាលពីប្រហែល ១៤ ភាគរយ មកនៅត្រឹម ៧ភាគរយប៉ុណ្ណោះ។

ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល៖ នៅឆ្នាំ ២០២៣ រោងចក្រកាន់តែច្រើន ត្រូវបានរកឃើញថាបានថែរក្សាឯកសារបញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវ។ អត្រានៃភាពមិនអនុលោម បានធ្លាក់ចុះពី ២២ ភាគរយក្នុងឆ្នាំ ២០២២ មកនៅត្រឹមប្រហែល ១៧ ភាគរយ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ គូលេខជាក់ស្តែងនៃរោងចក្រមិនបានអនុលោម បានធ្លាក់ចុះពី ៧០ មកនៅត្រឹម ៦១ ភាគរយ។ ក្នុងករណីមិនអនុលោមជាច្រើន រោងចក្របានរក្សាបញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដាច់ដោយឡែក សម្រាប់ប្រភេទម៉ោងផ្សេងៗគ្នា។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រមួយចំនួនបានរក្សាបញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា សម្រាប់ការថែមម៉ោងលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ និងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល នៅថ្ងៃបុណ្យជាតិ។ ក្នុងករណីខ្លះ ការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង និងប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃអាទិត្យ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់ ជាមួយកម្មករ ដោយបើកជាសាច់ប្រាក់ ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែមិនត្រូវបានកាត់ត្រាចូលក្នុងបញ្ជីនោះទេ។ ការបញ្ចូលទិន្នន័យដោយឡែក និងដោយដៃ រមែងនាំឱ្យមានភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានៅក្នុងឯកសារ។ BFC បន្តផ្តល់ដំបូន្មាន ដល់និយោជកឱ្យរក្សាកំណត់ត្រាបញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍គ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងមានតែមួយ ស្របតាមលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់តម្រូវ។ វាគឺជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់មួយ ដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវ និងទាន់ពេលវេលា។

តារាងទី 10. ប្រាក់បំណាច់

ប្រាក់បំណាច់	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
វិធីសាស្ត្រនៃការទូទាត់		
តើកម្មករទទួលបានប្រាក់ខែទាន់ពេលវេលា ដែរឬទេ? បើកម្មករមួយខែពីរដងដែរឬទេ?	18.0%	29.7%
តើប្រាក់ឈ្នួលពេញរបស់កម្មករត្រូវបានផ្តល់ជូន តាមរបៀបដែលតម្រូវ (ជាសាច់ប្រាក់ អំឡុងពេលម៉ោងការងារ នៅកន្លែងការងារ និងដោយផ្ទាល់ដល់កម្មករ) ដែរឬទេ?	3.5%	3.3%
ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា/ប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេស៊ីបុង)		

តើប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវបានកំណត់ក្នុងកម្រិតមួយដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករដែលមានសមត្ថភាពធ្វើការម៉ោងធម្មតាជាមធ្យម ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែរឬទេ?	13.3%	15.4%
តើនិយោជកបានបើកប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ដល់កម្មករសម្រាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា បានត្រឹមត្រូវ នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផលរបស់ពួកគេលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែរឬទេ?	0.6%	1.1%
តើនិយោជកយ៉ាងហោចណាស់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដល់កម្មករគ្រប់ប្រភេទ ក្រៅពីកម្មករធម្មតា ដែរឬទេ?	4.4%	0.8%
តើនិយោជកយ៉ាងហោចណាស់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ដល់កម្មករពេញម៉ោងទូទៅ ដែរឬទេ?	1.0%	0.8%
ការឈប់សម្រាកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល		
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនកម្មករត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ដែរឬទេ?	47.2%	42.9%
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនកម្មករត្រឹមត្រូវ ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកពិសេស ដែរឬទេ?	44.6%	41.8%
តើនិយោជកផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល តាមការតម្រូវរបស់បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ឬប្រសិនបើមិនមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ស្របតាមការអនុវត្តរបស់ក្រសួង ដែរឬទេ?	13.9%	10.4%
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ដល់កម្មករត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរឬទេ?	16.5%	9.6%
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនកម្មករត្រឹមត្រូវ ក្នុងពេលព្យាបាលការងារ ដែរឬទេ?	3.2%	4.9%
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនកម្មករត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ការសម្រាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីបំបៅដោះកូន ដែរឬទេ?	6.0%	4.9%
តើនិយោជកទូទាត់ប្រាក់ជូនកម្មករត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ថ្ងៃបុណ្យជាតិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ដែរឬទេ?	1.3%	1.1%
សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត		
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រឹមត្រូវដល់កម្មករកិច្ចសន្យាការងារ មានចំរើនលាមិនកំណត់ (UDC) ដែរឬទេ?	13.3%	13.2%

តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ចូលធ្វើការត្រឹមត្រូវ ជូនកម្មករទាំងអស់ដែលធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកស្របតាមលក្ខខណ្ឌដោយច្បាប់តម្រូវ ដែរឬទេ?	22.3%	13.2%
តើនិយោជកផ្តល់ការដឹកជញ្ជូនទៅផ្ទះ ឬកន្លែងស្នាក់នៅ សម្រាប់កម្មករដែលបញ្ចប់ការងារនៅចន្លោះម៉ោងពី ២០:០០ និង ម៉ោង ០៥:០០ ដែរឬទេ?	7.6%	8.2%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ ជូនដល់កម្មករថ្មីទាំងអស់ដែលចាប់ផ្តើមបន្ទាប់ពីខែដំបូង និងជូនដល់កម្មករទូទៅ ដែលធ្វើការទៀងទាត់ ដែរឬទេ?	14.2%	7.1%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារត្រឹមត្រូវដល់កម្មករ ដែរឬទេ?	5.4%	5.2%
តើនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលចាំបាច់ ជូនដល់កម្មករទាំងអស់ត្រឹមត្រូវ (រួមទាំងថ្លៃធ្វើដំណើរ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃផ្ទះ) ដែរឬទេ?	8.2%	3.6%
តើនិយោជកបង់វិភាគទាន តាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនិយោជក ជូនដល់បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមដែរឬទេ?	3.8%	3.3%
តើនិយោជកបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនៅថ្ងៃដំបូងដែលពួកគេខកខានការងារដោយសារគ្រោះថ្នាក់ទាក់ទងនឹងការងារ ឬជំងឺ ដែរឬទេ?	1.3%	0.3%
ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល ការប្រើប្រាស់ និងការកាត់ប្រាក់		
តើនិយោជករក្សាបញ្ជីបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ត្រឹមត្រូវមួយ ដែរឬទេ?	22.2%	16.8%
តើនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដោយមិនត្រឹមត្រូវ ដែរឬទេ?	11.7%	9.9%
តើនិយោជកបានជូនដំណឹងដល់កម្មករយ៉ាងត្រឹមត្រូវ អំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ដែរឬទេ?	9.8%	8.2%

ម៉ោងការងារ

ភាពមិនអនុលោមភាគច្រើនត្រូវបានគេសង្កេតឃើញនៅចំណុចនៃអនុលោមភាពតាមម៉ោងបន្ថែម។ នៅឆ្នាំ ២០២២ និង ២០២៣ រោងចក្រប្រមាណ ៤៨ ភាគរយ ត្រូវបានគេរកឃើញថាបានដំណើរការលើសការកំណត់ម៉ោងបន្ថែមចំនួនពីរ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ រោងចក្រមួយចំនួនបានកែលម្អចំណុចនេះ ដោយទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការដ្ឋានការងារ មុននឹងផ្អាកថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍។

ផ្នែកមួយទៀតនៃអត្រាភាពមិនអនុលោមខ្ពស់ គឺទាក់ទងទៅនឹងការផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវពេលវេលាសម្រាកស្របច្បាប់ សម្រាប់ការបំបៅដោះកូន ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ យោងតាមច្បាប់ ក្នុងអំឡុងពេលដែលកុមារស្ថិតក្នុងអាយុ១ឆ្នាំ ម្តាយមានសិទ្ធិសម្រាកមួយម៉ោង ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើការ សម្រាប់ការបំបៅដោះកូន ដោយមិនគិត



ពីរយៈពេលការងាររបស់ម្តាយឡើយ។ អាស្រ័យលើកម្មករ ពេលវេលានេះអាចយកឈប់សម្រាកមួយម៉ោង ឬឈប់សម្រាកពីរម៉ោង និង៣០នាទី។ ប្រមាណ ២០ ភាគរយ នៃរោងចក្រដែលបានវាយតម្លៃ គឺមិនបានអនុលោម នៅឆ្នាំ២០២៣ និងប្រមាណ ២៤ ភាគរយ នៅឆ្នាំ២០២២។ កង្វះចំណេះដឹង និងការប្រាប់ឱ្យដឹងអំពីសិទ្ធិទទួលបានរបស់ពួកគេ ដែលច្បាប់បានកំណត់ គឺជារឿងដែលកើតឡើងជាទូទៅ នៅតាមបណ្តារោងចក្រដែលមិនអនុលោមទាំងនេះ។ ក្នុងករណីជាច្រើន រោងចក្រដែលមិនអនុលោម មិនបានផ្តល់ពេលសម្រាកដល់កម្មករដែលទើបជ្រើសរើសថ្មី ឬអ្នកដែលមានកិច្ចសន្យាប្រភេទផ្សេងៗគ្នា ឬផ្តល់ឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកមានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមតែ ៣០នាទី ប៉ុណ្ណោះ។

តារាងទី 11. ម៉ោងការងារ

ម៉ោងការងារ	អត្រា NC	
	២០២២ (n=316)	២០២៣ (n=364)
ការឈប់សម្រាក		
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករនូវពេលវេលាសម្រាក សម្រាប់ការបំបៅដោះកូន ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ដែរឬទេ?	24%	20%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករយ៉ាងហោចណាស់ ១៨ ថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងមួយឆ្នាំ និងមួយថ្ងៃបន្ថែមនៃការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ សម្រាប់រៀងរាល់បីឆ្នាំនៃការបម្រើការងារ ដែរឬទេ?	9%	9%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មកររហូតដល់ ៧ ថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកពិសេស ក្នុងមួយឆ្នាំ ដែរឬទេ?	7%	3%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មកររហូតដល់ប្រាំមួយខែនៃការឈប់សម្រាកឈឺ សម្រាប់ជំងឺដែលបញ្ជាក់ដោយវេជ្ជបណ្ឌិតឯកទេស ដែរឬទេ?	2%	1%
តើនិយោជកផ្តល់ឱ្យកម្មករយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃនៃការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ដែរឬទេ?	0%	1%
បន្ថែមម៉ោង		
តើការងារបន្ថែមម៉ោងមានកំណត់ត្រឹមពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដែរឬទេ?	48%	48%

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ៖ ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃឧស្សាហកម្មសម្រាប់ឆ្នាំ ២០២២-២០២៣ - របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

តើនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុននឹងផ្អាកថ្ងៃសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែរឬទេ?	27%	17%
តើនិយោជកទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុនពេលកម្មករធ្វើការថែមម៉ោងដែរឬទេ?	9%	6%
តើការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង គឺជាការស្ម័គ្រចិត្ត ដែរឬទេ?	3%	2%
ម៉ោងទៀងទាត់		
តើកំណត់ត្រាម៉ោងការងារ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីម៉ោងដែលបានធ្វើការជាក់ស្តែង ដែរឬទេ?	10%	9%
តើនិយោជកផ្តល់ការសម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់ជូន ដែរឬទេ?	5%	9%

៣. ការសម្លឹងឆ្ពោះទៅអនាគត

របាយការណ៍នេះ បង្ហាញពីនិន្នាការគួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយចំនួនក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជា ដោយផ្ដោតលើស្ថានភាពនៃអនុលោមភាព នៅឆ្នាំ ២០២២ និង ២០២៣។ ថ្វីត្បិតតែមានការរំកល់មួយចំនួន ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំមកនេះក៏ពិតមែន ក៏នៅមានការងារជាច្រើនទៀតដែលនឹងត្រូវធ្វើបន្ថែមទៀត ដើម្បីសម្រេចបាននូវអនុលោមភាពប្រកបដោយនិរន្តរភាព នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

- ▶ នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្របច្ចុប្បន្នរបស់ខ្លួន BFC បន្តកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងវិស័យ GTF និងគាំទ្រដៃគូជាតិ នានា ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលកំពុងកើតមាន។ ទំនួលខុសត្រូវដ៏ចម្បងរបស់ BFC នៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រនេះ គឺពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងនូវប្បធម៌នៃភាពអនុលោម នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ។ វារួមបញ្ចូលទាំងការគាំទ្រដៃគូក្នុងការសម្រួលដល់ការធ្វើអធិការកិច្ច និងជួយលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាព នៃវិធានការអធិការកិច្ចការងារ។ លើសពីនេះ BFC បន្តជួយសម្រួលដល់ការកសាងសមត្ថភាព និងការផ្ទេរចំណេះដឹង រវាង BFC និង MLVT ។
- ▶ សម្រាប់ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខ BFC នឹងបន្តអនុវត្តផែនការសកម្មភាពរួមរបស់ខ្លួនជាមួយ MLVT ដោយធ្វើការវាយតម្លៃរួមគ្នាជាមួយអធិការការងារ នៅតាមរោងចក្រដែលបានជ្រើសរើស នៅក្នុងផ្នែកផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប។ អាទិភាពនឹងផ្ដោតលើការផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេស និងការកសាងសមត្ថភាពសម្រាប់ក្រុមគោលដៅ និងរោងចក្រ ទៅលើប្រធានបទសំខាន់ៗ ដូចជា អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្នែកលើយេនឌ័រ (GBVH) និងប្រធានបទទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវផ្នែកលើសិទ្ធិមនុស្ស (HRDD) រួមទាំងយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត។ BFC នឹងបន្តធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសមាគមឧស្សាហកម្ម និង សហជីព ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេបន្ថែមទៀត ក្នុងការគាំទ្ររោងចក្រ។ វារួមបញ្ចូលទាំងការកសាងសមត្ថភាពរបស់ TAFTAC នៅក្នុងការរៀបចំសិក្ខាសាលា និងវេទិកាចម្រើនឧស្សាហកម្ម ការធ្វើការវិភាគ ឧស្សាហកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើបទប្បញ្ញត្តិ និងផ្នែកផ្សេងទៀត ដូចជាវិស័យអាទិភាពដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។
- ▶ កម្ពុជាបានជួបប្រទះការកើនឡើងនៃបញ្ហាទាក់ទងនឹងឧស្សាហកម្ម នៅក្នុងវិស័យនេះ ដូចជាសេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួម នៅពេញមួយឆ្នាំ២០២៣។ ការកើនឡើងនូវការយល់ដឹង

និងចំណេះដឹងផ្នែកការទទួលខុសត្រូវផ្នែកលើសិទ្ធិមនុស្ស ក៏បានរួមចំណែកដល់ការផ្លាស់ប្តូរដោយ គាំទ្ររោងចក្រ ជាមួយនឹងយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ផងដែរ។ ដូចនេះ BFC នឹងបន្តផ្តល់អាទិភាពដល់ការពង្រឹងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ជាពិសេសជុំវិញសេរីភាពក្នុងការចូលរួមកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងយន្តការបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត នៅឆ្នាំ២០២៤។ ការលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មដ៏ល្អ នឹងបន្តគាំទ្រកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហានៅក្នុងរោងចក្ររបស់ពួកគេ។

- ▶ សមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាប័ន្ន ក៏នៅតែបន្តជាអាទិភាពចម្បង សម្រាប់ BFC និងជាប្រធានបទឆ្លងគ្រប់ផ្នែកនៃវិស័យការងារទាំងអស់។ គម្រោងនេះ កំពុងដាក់ឱ្យដំណើរការវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស៊ីជម្រៅទៅលើ GBVH គម្រោងសមភាពយេនឌ័រ និងភាពជាអ្នកដឹកនាំ (GEAR) ក្នុងឆ្នាំ ២០២៤ ដោយមានទិសដៅពង្រីកគោលដៅរបស់ BFC ដើម្បីជំរុញសមភាពយេនឌ័រ និងបរិយាប័ន្ន។

ឧបសម្ព័ន្ធ៖ រោងចក្រកាត់ដេរ ដែលបានគ្របដណ្តប់នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ

- | | |
|---|---|
| 8 Star Sportswear Ltd. | Broadland Cambodia Garment Industries Co., Ltd. |
| Aeta Apparel Co., Ltd. | Caitac & Wanlin Apparel Co., Ltd |
| Agile Sweater (Cambodia) Co., Ltd | Callisto Apparel (Cambodia) Co., Ltd |
| Allied Max International (Cambodia) Co., Ltd. | CAM A P I Medical Co., Ltd |
| Apex International (Cambodia) Ltd. (formerly Peace Glory (Cambodia) Manufacturing Co., Ltd) | CAM Forever Co., Ltd. |
| Apple Apparel (Cambodia) Co., Ltd | Cambo H.D.Y.L Garment Co., Ltd. |
| Aurora Apparel (Cambodia) Co.,Ltd. | Cambo Unisoll Ltd |
| AW Cashmere (Cambodia) Co., Ltd. (formerly GW Rui Xing Co., Ltd.) | Cambodian Pacific Home Fashion Co., Ltd |
| Bayon Garment Factory Co., Ltd. | Cambodian Socks and Underwear Co., Ltd. |
| Beauty Silk Screen Limited | Cambodian Wuxi Jin Mao Garment Co., Ltd. |
| Beauty Silk Screen Limited (Branch 1) | Capital Garments Co., Ltd. |
| Berry Apparel (Cambodia) Co., Ltd. | Caswell Apparel Co., Ltd. |
| Bo Hua B (Cambodia) Fashion Co., Ltd. | CB Kingtop Fashion Garment Co., Ltd. (formerly Tianyan International (Cambodia) Fashion Co., Ltd) |
| Boeey Garment Co., Ltd. | Cerie (Cambodia) Garment Co., Ltd |
| Bowker Garment Factory (Cambodia) Company Limited. | CG Glory (Cambodia) Manufacturing Company Limited. (formerly Ford Glory) |
| Brightness (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd. | Champtex (Cambodia) Co., Ltd. |
| Brilliant HK (Cambodia) Factory Co., Ltd. | Chanco Textiles (Cambodia) Co., Ltd. |
| | Chea Sinat Garment Co., Ltd. |

Cheng Shi Xin Manufacturing (Cambodia)
Company Limited
Chenghaoshiye (Cambodia) Fashion Co.,
Ltd.
Chhang Sheng Long (Cambodia) Kntting
Co., Ltd.
Chun Xue (Cambodia) Cashmere Textile
Co., Ltd
Chuwa (Cambodia) Co., Ltd
CIK Cambo Co., Ltd.
Cobest (Cambodia) First Garment Co., Ltd.
(formerly F.T.E.O Garments and Fortune
Teo Garment)
Cocovol Apparel (Cambodia) Inc. (Branch
2)
Columbus Apparel (Cambodia) Inc.
Como Apparel Co., Ltd.
Copious (Cambodia) International Inc
CPCG International Co., Ltd
Credstar Washing & Processing Co., Ltd
CS Goldway Textile (Cambodia) Co., Ltd
CWKH Garment (Cambodia) Limited
CWL AKT (Cambodia) Co., Ltd.
Dali Garment International (Cambodia)
Limited
Dali Garment International (Cambodia)
Limited. (Branch 1)
Daqian Textile (Cambodia) Co., Ltd.

Dewhirst (Cambodia) Co., Ltd.
Di Seta (Cambodia) Co., Ltd.
Dongdu Textile (Cambodia) Co., Ltd.
Ealytex (Cambodia) Garment Co., Ltd.
Easetex (Cambodia) Co., Ltd
Eastex Garment Co., Ltd.
Eclat Textile (Cambodia) Co., Ltd
Elite (Cambodia) Co., Ltd
Eminent Garment (Cambodia) Limited
Eternal Fame (Cambodia) Garments Co.,
Ltd.
Euclath International (Cambodia) Garment
Co., Ltd.
Ever-Synergy (Cambodia) Garments Co.,
Ltd.
Evergreen Garment Co., Ltd.
Evermax Garment Accessories
(Cambodia) Co., Ltd.
F.U.G Garment (Cambodia) Co., Ltd
Fairdon (Cambodia) Limited
Fashiontex Apparel Co., Ltd. (formerly
Colour Apparel Garment (Cambodia) Co.,
Ltd.)
Fast Making Co., Ltd.
Fengfan (Cambodia) Co., Ltd.
Fitly Apparel Co., Ltd.
Flourish Garment (Cambodia) Co., Ltd.
Foot Forward (Cambodia) Socks Co., Ltd

Footmark (Cambodia) Corporation
 Foremart (Cambodia) Co., Ltd (formerly D & L Ultimate (Cambodia) Co., Ltd)
 Forever Colour Garment Co., Ltd.
 Forever FUG Garment Co., Ltd.
 Fortuna International (Cambodia) Industry Co., Ltd.
 Fu Hong Embroidery Co., Ltd.
 Fukki Apparel and Laundry Technology Co., Ltd.
 Full Ever Textiles (Cambodia) Company Limited
 Fushun Cambo Fashion Co., Ltd.
 G-Evergreat (Cambodia) Knitting Co., Ltd. (formerly G-Evergreen (Cambodia) Knitting Co., Ltd)
 G.W Greenways Textile Co., Ltd.
 Gartha International Co., Ltd.
 GDM Enterprise Co., Ltd.
 General Enterprises Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 GG Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
 Gin-Sovann Fashion (Cambodia) Limited
 Given Clothing Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Global Asia Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 Glory Knitwear Ltd.
 Golden Grace Apparels Co., Ltd.

Golden Island Garments (Cambodia) Co., Ltd.
 Golden Star Corporate Development (Cambodia) Co., Ltd
 Goldfame Star Enterprises (Cambodia) Limited
 Good Plus (Cambodia) Manufacture Co., Ltd.
 Grace Glory (Cambodia) Garment LTD
 Grand DW Co., Ltd. (formerly Deuck Woo (Cambodia) Co., Ltd.)
 Grand Textiles (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Grandtex International Co., Ltd.)
 Grand Twins International (Cambodia) Plc.
 Great Bestway Manufacturing Co., Ltd.
 Great New Talent Factory (Cambodia) Co., Ltd.
 Great Union (Cambodia) Garment Co., Ltd
 Green Meadow Development (Cambodia) Co., Ltd
 Green Summit (Cambodia) Limited
 Greenfield (Cambodia) Industry Co., Ltd.
 Guo Tai Hua Sheng Xin Feng Jing (Cambodia) Garment Co., Ltd
 Guo Tai Sheng Xing (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Haitan HB (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Haitan Garment (Cambodia) Co., Ltd.)

Hand 7 Garment Co., Ltd.
 Hand Seven Apparel Co., Ltd.
 Harmony (Cambodia) Printing Co., Ltd.
 Harmony Apparel Co., Ltd. (formerly Kie & Kie World Co., Ltd.)
 HC Global Textile Co., Ltd.
 He Li Tuo Knitting Co., Ltd
 Heart Enterprise (Cambodia) Co., Ltd.
 Helios Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Hengnan International Trading (Cambodia) Co., Ltd.
 Hengwin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Hermo (Cambodia) Co., Ltd.
 Hi-Synergy International Garments Co., Ltd
 Hi-Tech Apparel (Cambodia) Co., Ltd
 High Hope (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd.
 Hing Lee (Cambodia) Co., Ltd.
 Hong Yu Fang Garment Factory Co., Ltd.
 Hongs One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Horizon Outdoor (Cambodia) Co., Ltd
 Horseware Products (Cambodia) Co., Ltd.
 Hua Wu Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Hui Xin Tu (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
 Humble Apparel Manufacturing Co., Ltd.
 Hung Hsing Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Hung Hsing Garment (Cambodia) Co., Ltd. (Laundry)

Hung Wah (Cambodia) Garment Manufacturing Ltd. (Branch 1)
 Hung Yueh Enterprise Co., Ltd.
 Hwashin Print Co., Ltd.
 I Apparel Ltd.
 IGTM (Cambodia) Co., Ltd.
 In Fong Garment Co., Ltd.
 In Jae Garment Co., Ltd.
 In Kyung Cambodia Co., Ltd.
 Indochine Apparel (Cambodia) Ltd. (formerly Indochine Gawon (Cambodia) Ltd)
 J.A.K Garment Co., Ltd.
 Jade Sun Garment (Cambodia) Co., Ltd
 JD & Toyoshima Co., Ltd
 JD & Toyoshima Co., Ltd II
 JH Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Jian Yuan Tong Garment Co.,Ltd.
 Jiangyao (Cambodia) Garments Co., Ltd.
 Jiayuan Hengrun Int,   l Textile Co., Ltd.
 Jie Wei (Cambodia) Garment Factory Ltd.
 Jifa S. Ok Garment (Cambodia) Co., Ltd
 Jin Feng Da (Cambodia) Printing Co., Ltd
 Jin Yunjin (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Jinmyung Garment Development Corp.
 Joint Force Sporting Goods (Cambodia) Co., Ltd (formerly Tien Sung Garment (formerly Ming Jian))

Joyance International (Cambodia) Apparel Co., Ltd.
 Jungkwang Evergreen Garment Co., Ltd.
 JW Zhongrun (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 K Fine (Cambodia) Garment Company Limited
 Kaotex Garment Co., Ltd
 Keme Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 KH Win Star Garment Co., Ltd.
 King Deer (Cambodia) Knitting Co., Ltd.
 King Lian (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd.
 King Success Co., Ltd. (formerly E Garment Co., Ltd.)
 KKN Apparel Co., Ltd.
 Knit Resource Management Co., Ltd.
 Leading Star (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Leading Star (Cambodia) Garment Co., Ltd. (Branch)
 Li Kai (Cambodia) Apparel Manufacturing Co., Ltd.
 Li Qiang Corp
 Lianfa Hengyu (Cambodia) Garment Co., Ltd
 Lim Line International (Cambodia) Garment Co., Ltd.

Liu Tan International (Cambodia) Co., Ltd
 Lonso (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Lucky Laurel Investment Co., Ltd.
 Lucky Unique Enterprise Co., Ltd.
 M & V International Manufacturing Ltd. (Kampong Chhnang)
 Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd.
 Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 1)
 Makalot Garments (Cambodia) Co., Ltd. (Branch 3)
 Man Ou Garment Co., Ltd
 Marvel Garment Co., Ltd.
 Max View Textiles (Cambodia) Co., Ltd.
 Medtecs MSEZ Corp., Ltd.
 Meng Tong Garment Manufactory Ltd.
 Meng Yan Garment Manufacturing & Wet Processing Ltd.
 Mil United Manufacturing Co., Ltd.
 Moha Garments Co., Ltd.
 Moon Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 Moon Tai KJ (Cambodia) Co., Ltd.
 Morning Glory Garment Enterprise Co., Ltd (formerly South Bay Enterprise Co., Ltd.)
 MT. Yeh's Garment (Cambodia) Co., Ltd
 Mutita Textile Social Enterprise Co., Ltd
 Naga Peace Corporation Limited
 Nagapeace Corporation Limited. (Laundry)

Neo Meridian Industries Garments (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Meridian Industries Garment)

New Era (Cambodia) Cashmere Textile Co., Ltd.

New Focus Apparel (Cambodia) Co., Ltd

New Fuma Costume (Cambodia) Co., Ltd.

New Huamei Knitting & Clothing (Cambodia) Co., Ltd

New Rainbow (Cambodia) Co., Ltd.

New Sky Printing

New Wide (Cambodia) Garment Co., Ltd.

New Wide Apparel Co., Ltd.

Newest Garment (Cambodia) Co., Ltd.

Newtoshi Homewear Co., Ltd.

NMD Embroidery (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Ming Der Embroidery (Cambodia) Co., Ltd.)

Nyan Kids (Cambodia) Ltd.

Nyan Kids (Cambodia) Ltd. 1 (formerly Smart Pea Garment Ltd 1)

Nyan Kids (Cambodia) Ltd.-2 (formerly Smart Pea Garment Ltd.)

Ocean Apparel Manufacturing Co., Ltd.

Ocean Apparel Manufacturing Co., Ltd. (Branch 1)

Olive Apparel (Cambodia) Co., Ltd

Orange Manufacturing (Khmer) Co., Ltd

Orient Hongye (Cambodia) Knitting Co., Ltd.

Orient International Enterprise (Cambodia) Garment Co., Ltd

Outdoor Gear (Cambodia) Co., Ltd.

P P S E C Company Limited

Pacific Apparel Co., Ltd

Papillion Textile (Cambodia) Co., Ltd.

Peninsula Apparel International Limited

Perfect Vision Fashion (Cambodia) Co., Ltd.

Polaris Apparel Co., Ltd. (formerly Lu Thai (Cambodia) Co., Ltd)

Powerful Riches Garment (Cambodia) Co., Ltd.

Prestige Garment Co., Ltd.

Qian Qun Huang Jia Co., Ltd.

Qingdao Roy Ne (Cambodia) Garment Co., Ltd.

Qins Textile (Cambodia) Co., Ltd.

QMDJ (Cambodia) Co., Ltd.

Quantum Clothing (Cambodia) Ltd. (formerly New Island Clothing, Ltd.)

Quint Major Industrial Co., Ltd.

Qun Ding Printing Co., Ltd

R.K.T (Cambodia) Co., Ltd.

Reliable Source Industrial (Cambodia) Co., Ltd

Remstex Fashion Co., Ltd.
 Rong Win Garment Co., Ltd.
 Runsing Knitting International Co., Ltd.
 S W J (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 S.P. Brother (Sisophon) Co., Ltd
 S.Y Embroidery Co., Ltd
 Samaritan Textile (Cambodia) Co., Ltd.
 Samil Cambo Co., Ltd. (formerly Direct Int'l & ACE Apparel)
 Sanjin (Cambodia) Knitting Technology Co., Ltd.
 Seduno Cambo Knitting Co., Ltd
 Seduno Investment Cambo Fashion Co., Ltd.
 Seeds Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Sees Global (Cambodia) Co., Ltd.
 Sew Good Garment Co., Ltd.
 Shanda (Cambodia) Textile Co., Ltd.
 Shanghai Ch Garment (Cambodia) Co., Ltd
 Shanghai Sunwin Firstex (Cambodia) Co., Ltd.
 Sheico (Cambodia) Co., Ltd.
 Shen Da Heng Yuan Garment Co., Ltd.
 Sheng Huang Industries Co., Ltd
 Shi Yang Industrial (Cambodia) Co., Ltd.
 Shining Fashion Industrial Co., Ltd.
 Shuang Li (Cambodia) Garment Co., Ltd

Shuang Li One (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Silver Age Knitting Co., Ltd.
 Sincere Season (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Sinokh Perfect Garment Co., Ltd. (formerly Ginwin Industry (Cambodia) Co., Ltd (Branch 2))
 Sinoproud Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 Sky Clothing (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Sigil (Cambodia) Garment Manufacturing Co., Ltd)
 Skyline Apparel Co., Ltd
 Skytex Silk Screen Co., Ltd
 Skyworth Fashion (Cambodia) Co., Ltd.
 Smart Shirts Garments Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd (formerly Sunn Lung Garment Co., Ltd.)
 Soho Sheng He (Cambodia) Garment Co., Ltd (formerly Fong Yean (Cambodia) Garment Co., Ltd.)
 Son Keng Garment (Cambodia) Co.,Ltd.
 Sound 868 Co., Ltd.
 Southland (Cambodia) Co., Ltd. (Formerly Universal Apparel)
 Splendid Chance International Ltd.
 Splendor Industry Co., Ltd.
 Sportex Industry Co., Ltd.

Sportline Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd.
 Starlight Apparel Manufacturing Co., Ltd.
 (Branch 1)
 Steps Footsocks Asia Co., Ltd
 Sun Hsu Garment Co., Ltd
 Sun World Garment Co., Ltd.
 Sunicon (Cambodia) Apparel Co., Ltd.
 Suntex Pte., Ltd.
 Super Link Fashions (Cambodia) Co., Ltd
 Surpassing Garment Factory Co., Ltd.
 Suzen (Cambodia) Industrial Co., Ltd.
 Swany (Cambodia) Corporation
 SYSG Garment Company Limited (formerly
 Bing Win Garment (Cambodia) Co., Ltd.)
 T & K Garment Industry Co., Ltd.
 T.F.G (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 T.S Sport (Cambodia) Co., Ltd.
 Tae Young (Cambodia) Co., Ltd.
 Taieasy International Co., Ltd
 Tainan Enterprises (Cambodia) Co., Ltd.
 Tao and Kiven Garment Co., Ltd.
 Texson (Cambodia) Knitting Washing
 Dyeing & Printing Co., Ltd.
 Textstar Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 The Soul Gear (Cambodia) Co., Ltd.
 Three Plus Development (MFG) Limited
 Tokokosen Garments (Cambodia) Co., Ltd.

Top Form (Cambodia) Manufacturing
 Company Limited.
 Top Sports Textile Ltd.
 Top Summit Garment Inc.
 TOWA (Cambodia) Co., Ltd.
 Toyoki Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 (formerly Golden Apparel (Cambodia)
 Ltd.)
 Trax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 Trimax Apparel (Cambodia) Co., Ltd.
 Tung Choi Fashion Technology Co., Ltd
 Twin Win Textile Co., Ltd. (formerly Gracy
 Wise Textile Co., Ltd)
 TY Fashion (Cambodia) PLC. (formerly
 No.4 and No.5)
 U-Knits (Cambodia) Co., Ltd
 Unicorn (Cambodia) Recreation Products
 Co., Ltd
 Unity Fashion Cambo Co., Ltd
 V.C.O.F.F Apparel Co., Ltd.
 Vanco Industrial Co., Ltd.
 Vicmark Fashions (Cambodia) Co., Ltd.
 W & D (Cambodia) Co., Ltd.
 W.Embellishment Ltd.
 Walt Technology (Cambodia) Co., Ltd.
 Wan He Da Manufacturing Company
 Limited (Merged with Jit Textiles Limited)

Wanlin-Zongheng (Cambodia) Garment Factory Co., Ltd
 Wedge Global Apparel Co., Ltd.
 Wellson Global Co., Ltd.
 Win Sheng Garment Process Finish Co., Ltd.
 Winas Garment Co., Ltd
 Windmill-FY (Cambodia) Garments Co., Ltd.
 Wing Ying (Cambodia) Garment Factory Ltd.
 Winsand Garment & Woolen Knitting Factory Co., Ltd.
 Wintai Sock Manufacture Ltd (formerly Blossom Century (Cambodia) Ltd.)
 WTX Leading Fashion Co., Ltd.
 WTX Leading Fortune Co., Ltd.
 X.Y.H. (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Xin Hai Tong Clothing (Cambodia) Co., Ltd. (formerly Wanshen Clothing (Cambodia) Co., Ltd)
 Xin Hongrui (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Xin Li Fang (Cambodia) Garment Co., Ltd.
 Xin Wei Jie Co., Ltd.
 Xin Yunfeng (Cambodia) Fashion Co., Ltd.
 Xinyao Union (Cambodia) Garment Co., Ltd.

Xinyongsheng Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Xinzhongying Embroidery & Textile Co., Ltd.
 Xo Tex Industrial Co., Ltd.
 Y & W Garment Co., Ltd. (Merged with Y & W Garment Co., Ltd. (D))
 Y.L. Labels (Cambodia) Co., Ltd
 Yakjin (Cambodia) Inc.
 Yao Hua Print Work
 Yi Da Manufacturer Co., Ltd
 Ying Yi Industry Co., Ltd. (formerly Perfecta (Cambodia) Garment Co., Ltd)
 YNTEX Co., Ltd.
 Yong De Wei Garment PTY LTD
 Yorkmars (Cambodia) Garment MFG Co., Ltd.
 Yorks (Cambodia) Co., Ltd.
 You Li International (Cambodia) Garment Co., Ltd
 You Qi Silkscreen Co., Ltd (formerly S.A.C. Co., Ltd.)
 Young Clothing (Cambodia) Co., Ltd.
 YTC Corporation.
 Yun Ter Garment Co., Ltd. (formerly Hui Yuan Garment Co., Ltd)
 Zhen Tai Garment (Cambodia) Co., Ltd.
 Zheng Yong Garment Factory (Branch 1)

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) បានទទួលការគាំទ្រពីដៃគូ ដូចមានរៀបរាប់ខាងក្រោម៖

- ▶ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា
- ▶ សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរនៅកម្ពុជា (TAFTAC)
- ▶ សហរដ្ឋអាមេរិក (ក្រសួងការងារ)
- ▶ ប្រទេសកាណាដា (ក្រសួងការងារ និងអភិវឌ្ឍន៍សង្គម)
- ▶ អូស្ត្រាលី (ក្រសួងការបរទេស និងពាណិជ្ជកម្ម)
- ▶ ប្រទេសអាណ្លីម៉ង់ (ក្រសួងសហព័ន្ធសម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការសេដ្ឋកិច្ច និងអភិវឌ្ឍន៍)



International Labour Organization



International Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities