



រយៈពេល២០ ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

សៀវភៅកម្រងសមិទ្ធផល គម្រោង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ

១៩៩៥

ឆ្នាំ១៩៩៥

រោងចក្រចំនួន ២០ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេស កម្ពុជា

ឆ្នាំ១៩៩៦

គម្លាតនៃប្រាក់ឈ្នួល តាមយេនឌ័រគឺ ៤០%

២០០០

ឆ្នាំ២០០០

រោងចក្រចំនួន ១៩០ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា។

២០០៥

ឆ្នាំ២០០១-២០០៤

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមានសន្ទុះយ៉ាងខ្លាំង៖ ការនាំចេញសម្រាប់ពាក់ប្រចាំឆ្នាំកើនឡើង រហូតដល់ ៥០០ លានដុល្លារអាមេរិក ឬ ៨០% នៃ ការនាំចេញសរុប។

ឆ្នាំ២០០៥

រោងចក្រចំនួន ២២៤ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា។

ឆ្នាំ២០០៤

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីលើសវិសេដ្ឋកិច្ច (MFA)។ គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ឆ្នាំ២០០៥-២០០៨

អត្រាការងារបានបន្តកើនឡើង “លើសពីការរំពឹងទុក” ក្រោយពេលបញ្ចប់ MFA។

ឆ្នាំ២០០៧

គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលតាមយេនឌ័របានប្រៀបធៀបគ្នា ១៧%។

ឆ្នាំ២០០៩

២៧៧ រោងចក្រ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា។

២០១០

ឆ្នាំ១៩៩៩
ការទទួលស្គាល់ថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលមានភាពរីកចម្រើនផ្អែកលើ លក្ខខណ្ឌការងារល្អ និងជួយធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងឧស្សាហកម្ម នេះ នៅក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ មានភាពរស់រវើក។ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និង រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ឆ្នាំ១៩៩៩ ដោយអនុញ្ញាតឲ្យប្រទេសកម្ពុជាចូលទៅកាន់ទីផ្សាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក តាមរយៈស្តង់ដារការងារដែលមានភាពល្អប្រសើរឡើង។
ILO បានចាប់ ចូលមកក្នុងប្រទេស ដើម្បីបង្កើត BFC។

ឆ្នាំ២០០១
នៅខែមករា ឆ្នាំ២០០១ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានដាក់ទៅរក អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរ ដែលនៅពេលនោះ មាន ២៩០ រោងចក្រ។
ដោយបានទទួលមូលនិធិមួយផ្នែកពីរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការសហប្រជាជាតិ BFCបានបោះពុម្ពផ្សាយ “របាយការណ៍សំយោគ” ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលតាមដានអនុលោមភាពផ្នែកការងាររបស់រោងចក្រ។
សហរដ្ឋអាមេរិកបានផ្តល់ជូនប្រទេសកម្ពុជានូវឋានៈក្នុងការធ្វើ ពាណិជ្ជកម្មដែលមាន អំណោយផល ដោយផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌនៃការពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារ។

ឆ្នាំ២០០២
BFC បង្កើតរបាយការណ៍សាធារណៈដំបូងបង្អស់នៅលើពិភពលោក ដែល ដាក់ឈ្មោះថា រោងចក្រ និងវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌ ការងារ។

ឆ្នាំ២០០៣
BFC បន្ថែមសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងសេវាដោះស្រាយបញ្ហា ដើម្បី ត្រួតពិនិត្យភាពអនុលោម និងជួយដល់រោងចក្រនានាក្នុងការពង្រឹង លក្ខខណ្ឌការងារ និងធាតុចេញ។

ឆ្នាំ២០០៤
អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងធនាគារពិភពលោកកំណត់ឃើញ វិស័យទីផ្សារថ្មីជំនួសឲ្យប្រព័ន្ធកូតាកាលពីមុន នៅពេលដែលកិច្ច ព្រមព្រៀងពហុភាគីលើសវិសេដ្ឋកិច្ច (MFA) ត្រូវបានបញ្ចប់។
BFC បង្កើតមគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំអំពីច្បាប់ការងារ ដើម្បីចែករំលែក ជាមួយឧស្សាហកម្មនេះ ជា ៣ ភាសា៖ ភាសាចិន ភាសាខ្មែរ និង ភាសាអង់គ្លេស។

ឆ្នាំ២០០៥
កម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពរបស់ BFC បានពង្រឹងភាពល្អប្រសើរ ឡើងនៅទូទាំងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការ ចូលទៅកាន់ទីផ្សាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិកដោយគ្រឹះស្ថានៈ របស់ ប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានបញ្ចប់ ប៉ុន្តែអាណត្តិ BFC បានបន្ត រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨។
BFC បង្កើតរឿងកាត់ដេរ “នៅមុខបងរោងចក្រ” ដើម្បី បណ្តុះបណ្តាលកម្មករអំពីការដោះស្រាយវិវាទ ការគ្រប់គ្រង សុខភាព សុវត្ថិភាព និងបណ្តឹងសារទុក្ខទៅកន្លែងធ្វើការ ដោយ ទទួលបានមូលនិធិពី Agence Française de Développement (AFD)។

ឆ្នាំ២០០៧
កម្មវិធីជាសកល ការងារកាន់តែប្រសើរ បានចាប់ផ្តើម ដំណើរការ បន្ទាប់ពីមានភាពជោគជ័យរបស់ BFC។

ឆ្នាំ២០០៨
គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ បានពង្រីកខ្លួនទៅកាន់ប្រទេស វៀតណាម ដោយផ្អែកលើកម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សា និងមេរៀនដែល ទទួលបានពី BFC។

ឆ្នាំ២០០៩
ការប្រកួតប្រជែងតាមវិទ្យុស្តីពីច្បាប់ការងារត្រូវបាន ប្រកាសផ្សព្វផ្សាយដោយគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងវិទ្យុ មហានគរ FM ៩៣.៥ ដើម្បីឲ្យកម្មកររោងចក្រធ្វើការ បង្ហាញ និងប្រកួតប្រជែងចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ការងារនៅ ប្រទេសកម្ពុជា។

ឆ្នាំ២០០៦
BFC ណែនាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានសម្រាប់រោងចក្រនានា ដែលអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកទិញទទួលបានព័ត៌មានរបស់រោងចក្រពី ទូទាំងពិភពលោក។



កម្មករដើរទៅកាន់ប្រកួតប្រជែងលើក្រុងកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) មុនពេលចាប់ផ្តើមការងាររបស់ពួកគេ។
រូបថត៖ វ៉ិ រុន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីសៀវភៅនេះ

<p>សៀវភៅកម្រងសមិទ្ធិផលគម្រោង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ៖</p> ការគម្រប់ខ្ទប់ ២០ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
<p>សិទ្ធិចកចម្លង៖</p> <i>អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ</i>
©២០២២
<p>រូបថតដោយ៖ រឺ រួន ភីដូជា (លើកលែងទំព័រទី ៨ ១២ ១៤ ១៨ ២១ ២៨ ៣៥ ៣៦ ៤៧ ៥៥ ៥៦ ៦២ ៦៤ ៦៧ ៧៥ ៨១ ៨៧)</p> www.rounry.com
<p>គំនូសព្រាង និងក្រាហ្វិកព័ត៌មាន៖</p> MIRAGE Collective ភីដូជា
www.mirage-collective.com

ការចាត់តាំងបុគ្គលិកសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលអនុលោមតាមទម្លាប់អនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ហើយការបង្ហាញឯកសារនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មិនបានបង្ហាញអំពីគំនិត

ទស្សនៈណាមួយ ទោះបីជាអ្វីក៏ដោយ ពីសំណាក់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពច្បាប់របស់ប្រទេសណាមួយ តំបន់ ឬទឹកដី ឬអាជ្ញាធររបស់ប្រទេសនោះ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសនោះទេ។ ទំនួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងអត្ថបទដែលបានចុះហត្ថលេខាការសិក្សា និងការរួមចំណែកដទៃទៀត គឺជាបស់អ្នកទិពន្ធតែម្នាក់គត់ ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយនេះមិនបានបង្កើតជាការឯកភាពដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងអត្ថបទ ការសិក្សា និងការរួមចំណែកដទៃទៀតនោះឡើយ។ ការសំដៅដល់ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម និងដំណើរការនានា មិនបានបញ្ជាក់អំពីការយល់ព្រមរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនោះឡើយ ហើយការខកខានមិនបានលើកឡើងអំពីក្រុមហ៊ុន ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬដំណើរការជាក់លាក់ណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញានៃការមិនឯកភាពនោះដែរ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចស្វែងរកបាននៅតាមកន្លែងលក់សៀវភៅធំៗ ឬទទួលបានដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ៖ ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ, CH-១២១១ ទីក្រុងហ្សឺណែវ, ២២ ប្រទេសស្វីស។ ភាគាឡុក ឬបញ្ជីការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចទទួលបានដោយឥតគិតថ្លៃពីអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីមែល៖ pubvente@ilo.org ឬចូលទៅកាន់គេហទំព័ររបស់យើង៖ www.ilo.org។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទង **អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ** គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា លេខ ៩ ផ្លូវលេខ ៣២២ សង្កាត់បឹងកេងកងទី១ ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២៦៤២ ភ្នំពេញ ១២៣០២ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទូរសព្ទ៖ +៨៥៥ ២៣ ២១២ ៨៤៧, ២២០ ៣៦២ បន្តទៅ ១០៦-៩ អ៊ីមែល៖ betterfactories@ilo.org

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ការិយាល័យអនុតំបន់អាស៊ីបូព៌ា ការិយាល័យ៖ ផាន់ទី១០ អគារអង្គការសហប្រជាជាតិ វិថី RajdamnernNok ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២-៣៤៩ បាងកក ប្រទេសថៃ ទូរសព្ទ៖ +៦៦២ ២៨៨ ១២៣៤ ទូរសារ៖ +៦៦២ ២៨០ ១៧៣៥

សៀវភៅកម្រងសមិទ្ធិផលគម្រោង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ

រយៈពេល២០ឆ្នាំ នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

Dan Rees



នាយកកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ
ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០ មក

ជំពូកទីមួយនៃសាច់រឿង ការងារកាន់តែប្រសើរ ត្រូវបានសរសេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ នៅពេលដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមកាលពី ២០ ឆ្នាំមុន ក្រុមការងារ-ដែលអ្នកនឹងបានមើលឃើញមុខ និងស្តាប់សំឡេងរបស់ពួកគេ នៅក្នុងទំព័រនៃសៀវភៅនេះ-មិនបានដឹងជាមុនឡើយថា ពួកគេកំពុងតែចាប់ផ្តើមអ្វីដែលនឹងអាចក្លាយជាកម្មវិធីសកល ដែលលាតសន្ធឹងទៅកាន់ ១២ ប្រទេសនៅជុំវិញពិភពលោក។

ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ កំពុងរស់នៅក្នុងស្រមោលនៃការប៉ះទង្គិចយ៉ាងខ្លាំងពីរបបប្រល័យពូជសាសន៍ និងសង្គ្រាមស៊ីវិល ហើយវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកដើមដំរីកចម្រើនមានលទ្ធភាពទាញមនុស្សរាប់សែនគ្រួសារចេញពីភាពក្រីក្រ។ រាជ្ជវង្សសក្តានុពល ដើម្បីជួយកសាងអនាគតមួយប្រកបដោយសន្តិភាព និងកាន់តែមានភាពរីកចម្រើន។ នៅឆ្នាំ១៩៩៩ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មមួយដើម្បីជម្រុញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលកំពុងរីកលូតលាស់ ហើយ ILO បានទទួលការស្នើសុំឱ្យគាំទ្រឧស្សាហកម្មនេះដោយធានាថា លក្ខខណ្ឌការងារអនុលោមទៅតាមច្បាប់ការងារជាតិ និងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិស្នូល។

នៅឆ្នាំ២០០១ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ សមាជិកមួយចំនួននៃក្រុមការងារដើមដំបូងនៅតែបន្តធ្វើការងារជាមួយគម្រោងនេះនៅឡើយ។ ក្រុមនេះបានរៀបចំសេវាស្នូលរបស់គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖ ការវាយតម្លៃរោងចក្រ ដើម្បីវាស់វែងលក្ខខណ្ឌការងារ និងបញ្ជាក់ថា តើចាំបាច់ត្រូវមានការកែលម្អដែរឬទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីជួយអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករអភិវឌ្ឍជំនាញ និងអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការអនុវត្ត និងសេវាប្រឹក្សា ដើម្បីគាំទ្រកិច្ចសន្ទនានៅកន្លែងការងារ និងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ។ សេវាទាំងនេះនៅតែជាសេវាស្នូលចំពោះអភិក្រមរបស់គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរនៅពេលបច្ចុប្បន្ន។

នៅឆ្នាំ២០០៩ ILO និង IFC បានបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងសហប្រតិបត្តិការ ដើម្បីចែករំលែកជំនាញឯកទេស និងភាពជាដៃគូនៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី។ តាមរយៈការចាក់បូសគល់យ៉ាងខ្លាំងនៅកម្ពុជា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរចាប់ផ្តើមរីករាលដាលទៅជុំវិញពិភពលោក ជាលើកដំបូង នៅឆ្នាំ២០០៩ ទៅដល់ប្រទេសវៀតណាម និងហ្វីលីពីន ហើយបន្ទាប់មកបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត។ អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបានបង្កលក្ខណៈសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកលក់រាយអ្នកបញ្ជាទិញ រោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតចំនួនរាប់ពាន់នៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងភាពជាដៃគូនេះ។

ជាមួយនឹងការគ្របដណ្តប់នៅពេលបច្ចុប្បន្នទៅដល់រោងចក្រជាង ៥៥០ និងកម្មករចំនួនជាង ៦៣០.០០០នាក់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងវែងហើយ។ បើទោះបីជាប្រទេសនេះនៅតែមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនក្តី វិស័យកាត់ដេរបានក្លាយជាសមាសធាតុគន្លឹះនៃសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងរីកចម្រើន។

នៅពេលយើងសម្លឹងទៅកាន់អនាគត មហិច្ឆិតារួមគ្នារបស់យើង គឺដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូឧស្សាហកម្មដ៏រឹងមាំ និងប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ដែលអនុវត្តការងារសមរម្យនៅក្នុងរោងចក្រប្រកបដោយសុវត្ថិភាព សុខភាពល្អ ចីរភាព និងផលិតភាព។ អនាគតមួយដែលកាន់តែស្មើភាពគ្នា និងបរិយាប័ន្ន នឹងស្ថិតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់យើង ប្រសិនបើ រដ្ឋាភិបាល ធុរកិច្ច និយោជក និងតំណាងកម្មករ ដើរតួនាទីរៀងៗខ្លួនរបស់ពួកគេ។ ♦

ទំព័រ ១២

ការចាប់ផ្តើម

អ្វីដែលបានចាប់ផ្តើមជាការពិសោធន៍រយៈពេលពីរឆ្នាំនៅក្នុងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តការងារ បានរីកលូតលាស់ទៅជាកម្មវិធីប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ និងប្រសិទ្ធភាព។

ទំព័រ ១៦

កិច្ចសហការ

វិស័យកាត់ដេរដ៏ជោគជ័យត្រូវការកិច្ចសហការពីគ្រប់សមាជិក ដែលធ្វើការងាររួមគ្នាប្រកបដោយជំនាញឯកទេស។

ទំព័រ ៣០

ការផ្តល់ភាពអង់អាច

សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាមានការកើនឡើងយ៉ាងសម្បើមក្នុងរយៈពេល២០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ចំណែកឯកម្មករ ដែលបានជួយគាំទ្រដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនេះក៏ដូច្នោះដែរ។

ទំព័រ ៤៨

ការប្តេជ្ញាចិត្ត

ការប្តេជ្ញាចិត្ត និងការតស៊ូយ៉ាងស្វិតស្វាញជួយទាំងកម្មករ និងធុរកិច្ចឱ្យរីកចម្រើន។

ទំព័រ ៦៨

ការជំរុញទឹកចិត្ត

ចំពោះ BFC ភាពជោគជ័យពិតប្រាកដលាតសន្ធឹងលើសពីកន្លែងការងារទៅដល់គ្រួសារ ជីវភាពរស់នៅ និងភាពកាន់តែប្រសើររបស់កម្ពុជាទាំងមូល។

ទំព័រ ៩២

ការសម្លឹងទៅកាន់អនាគត

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាប្រឈមនឹងការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅពេលខាងមុខ ហើយ BFC និងដៃគូ ភ្ញៀវមុន្នងគ្រប់គ្រងការប្រឈមនឹងការផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះរួមគ្នា។

Sandra Polaski



អ្នកកំណត់ពិសេសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក ទទួលបន្ទុកកិច្ចការការងារ ឆ្នាំ១៩៩៩-២០០២
នាយករងសម្រាប់គោលនយោបាយសម្រាប់ ILO ឆ្នាំ២០១២ - ២០១៦

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជា បានឆ្លងកាត់ ដំណាក់កាលជាច្រើន ប៉ុន្តែគម្រោងនេះ នៅតែរក្សាគុណ តម្លៃ និងគោលដៅស្នូលរបស់ខ្លួនជាទីត្រឹមត្រូវ។ ចំពោះលោកស្រី Sandra Polaski ដែលជាស្ថាបត្យករប្រកបដោយ ឥទ្ធិពលនៃគម្រោងនេះ អ្នកសង្កេតការ និងអ្នកមានឥទ្ធិពល គុណតម្លៃទាំងនេះបានដឹកនាំគម្រោងនេះពីអាណត្តិមួយ ប្រកបដោយបញ្ហាប្រឈមទៅជាកំណត់ត្រាផ្តើមបែបផ្លាស់ប្តូរ ដែលអាចគាំទ្រឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាអស់រយៈពេលជាងពីរ ទសវត្សមកហើយ។

ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងអាចជា ជំហានដំបូងដែលអាចសម្រេចបាននៅក្នុងវិស័យ ផលិតកម្មសម្រាប់កម្ពុជា។ ដោយសាររាជាកំពុង កសាងឡើងវិញពីភាពចលានយោបាយ និង សង្គម ហើយសម្រាប់ក្រុមកម្មករវិញវិស័យនេះអាច បង្កើតទិសនានាដែលអាចផ្លាស់ប្តូរជីវិត។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី កម្ពុជាមិនអាចគ្រាន់តែបើកហាង មួយចំនួន និងរង់ចាំការបញ្ជាទិញមកពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុបប៉ុណ្ណោះឡើយ។ “ស្ទើរតែគ្រប់ប្រទេស ទាំងអស់មានវិស័យរាយនក្តី និងចង់ការពារវិស័យនេះ ហេតុនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិមួយ ពោលគឺ កិច្ច ព្រមព្រៀងពហុភាគីលើសរសៃអំបោះ ត្រូវបានចរចា ដើម្បី បែងចែកលទ្ធភាពទទួលបានទីផ្សារ និងគ្រប់គ្រងការប្រកួត ប្រជែងនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់” នេះជាសម្តី របស់លោកស្រី Sandra ដែលកត់សម្គាល់ថា កិច្ច ព្រមព្រៀងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅមុនពេលកម្ពុជាអាច ចូលរួមបាន។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី សហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្ពុជាមាន ផ្គត់ផ្គង់ជិតដូចគ្នានៅចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ហើយប្រទេស ទាំងពីរមានបំណងធ្វើអ្វី ដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីកសាង វិស័យមួយ ដែលនឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ប្រទេសទទួល និងកម្មករ។ លោកស្រី Sandra រំលឹកថា អ្នកចរចា ពាណិជ្ជកម្មសហរដ្ឋអាមេរិកនៅពេលនេះ មានការគាំទ្រ ផ្នែកនយោបាយដ៏ចាំបាច់ ដើម្បីស្នើទូរកម្មវិធីប្រកបដោយ នរនុរត្តន៍ ស្របពេលនៅកម្ពុជា ឯកឧត្តម ចម ប្រសិទ្ធ ដែលនៅពេលនោះជាមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បាន

មើលឃើញផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើន ដែលឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរសម្រាប់ការនាំចេញ អាចបង្កើតបានសម្រាប់ ប្រទេសនេះ។

“ចំពោះខ្លួនខ្ញុំផ្ទាល់ ខ្ញុំពិតជាភោគសរសើរគាត់ជាខ្លាំង” នេះជាសម្តីរបស់លោកស្រី Sandra អំពី ឯកឧត្តម ប្រសិទ្ធ។ “គាត់ចង់ឱ្យវិស័យនេះរីកចម្រើន ដើម្បីកំណើន សេដ្ឋកិច្ច ហើយគាត់ចង់ឱ្យមានការប្រព្រឹត្តិស្មើគ្នាចំពោះ កម្មករ។ គាត់បានមើលឃើញថា វាការល្អសម្រាប់កម្ពុជា ក្នុងការបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍអាចកើតឡើងក្នុងលក្ខណៈ ដែលមានភាពស្មើគ្នាចំពោះកម្មករ ហើយគាត់មានភាព ក្លាហានក្នុងការបន្តរក្សាគោលនយោបាយ ដែល មិនទាន់ត្រូវបានសាកល្បងទៅកន្លែងណាផ្សេងទៀត”។

សម្រេចបានពីកិច្ចចរចាទាំងនោះ គឺ កិច្ចព្រមព្រៀង ពាណិជ្ជកម្មរយៈពេលវែងក្នុងតំបន់អាមេរិក និង កម្ពុជានៅឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលបានផ្សារភ្ជាប់លទ្ធភាពរបស់ កម្ពុជាក្នុងការទទួលបានទីផ្សារអាមេរិកប្រកបដោយកម្រៃ យ៉ាងល្អ ចំពោះសមត្ថភាពរបស់ប្រទេសនេះក្នុងការធានានូវ លក្ខខណ្ឌការងារស្មើភាពគ្នា និងតម្លាភាព។ ចំពោះ លោកស្រី Sandra ទំនាក់ទំនងនេះ គឺជាអ្វី ដែល បង្ហាញថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាមានលក្ខណៈខុសពី គេ វាគឺជាអ្វីម្យ៉ាងដែលនឹងក្លាយជាគុណប្រយោជន៍ពិសេស នៅពេលក្រោយ សម្រាប់ការប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួន។ គាត់ បាននិយាយថា “វាបានបង្កើតការលើកទឹកចិត្តវិជ្ជមាន៖ ប្រសិនបើរោងចក្រ និងឧស្សាហកម្មនេះ ធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌ ការងារមានភាពប្រសើរឡើង អ្នកនឹងអាចនាំចេញកាន់តែ ច្រើនទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ដែលជាទីផ្សារដ៏ធំបំផុតរបស់ អ្នក”។

នៅពេលមានគោលនយោបាយ ការអនុវត្ត គោលនយោបាយនោះ គឺជារឿងមួយទៀត។ មន្ត្រីស្ថានទូត សហរដ្ឋអាមេរិកដំបូងបានប៉ុនប៉ងតាមដានត្រួតពិនិត្យ រោងចក្រកាត់ដេរក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំដំបូង ប៉ុន្តែពួកគេ បានសម្រេចចិត្តផ្ទេរកិច្ចការនេះជូនដល់អង្គការមួយទៀត នោះគឺ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។ លោកស្រី Sandra បានមានប្រសាសន៍ថា ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី កិច្ចការនេះ ស្ថិតនៅក្រៅតួនាទីពីមុនរបស់ ILO នៅកម្ពុជា និងនៅ សកលលោក។



សមាជិកដំបូងនៃក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០១។ រូបថត៖ បណ្ណាល័យរបស់ ILO

“ILO តែងតែទទួលបានការណែនាំឱ្យផ្តោតលើ អាកប្បកិរិយារបស់រដ្ឋាភិបាល ... ILO មិនដែលបាន ធ្វើអធិការកិច្ចរោងចក្រឡើយ។ នៅពេលនេះ នៅពេលត្រឡប់មើលទៅក្រោយវិញ វាហាក់ដូចជា ភ្នាក់ងារបង្កើតថា រហូតដល់ពេលមានគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អង្គការនេះ មិនដែលមានតួនាទីមួយក្នុងការពិនិត្យមើលអ្វី ដែល វិស័យឯកជនកំពុងធ្វើឡើយ។”

ថ្វីបើមានភាពស្ងៀមស្ងៀមនៅពេលដំបូងក្តី គម្រោងនេះបាន បោះជំហានទៅមុខ ហើយគម្រោងសាកល្បងរបស់ ILO បានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលនៅពេលនេះ ជាកម្មវិធីវាយតម្លៃ និងបណ្តុះបណ្តាល មានអាយុ ២០ឆ្នាំហើយ ដែលបានផ្តល់ការជំរុញទឹកចិត្ត ដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងស្រដៀងគ្នានេះនៅក្នុងប្រទេស ផ្សេងទៀត។

នៅពេលដែល ILO ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាល ក្រុមការងារដែលនឹងធ្វើការលើគម្រោងសាកល្បងនេះ ចរិតលក្ខណៈនានាដែលកំណត់និយមន័យនៃកម្មវិធីនេះក៏

មានការផែនការកែតម្រូវផងដែរ ពីរបៀបដែលគម្រោងនឹង ធ្វើការ។ លោកស្រី Sandra បានជឿជាក់ថា ប្រព័ន្ធនេះ ត្រូវការតម្លាភាពព្រឹត្តិការណ៍ ហើយក្នុងភាពចម្រុះចម្រាស់ ដែលនោះ គប្បីគួរបង្ហាញឈ្មោះរោងចក្រនីមួយៗ និងភាព មិនអនុលោមតាមច្បាប់របស់ពួកគេ ដែលកំពុងរក ឃើញ។

“យើង ដែលជារដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងខ្ញុំ ក្នុងនាមជាអ្នកនាំពាក្យនាំមុខ បានជំរុញខ្លាំងណាស់ឱ្យ មានតម្លាភាពពេញលេញនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ ដោយសារវា កំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើង ជាពិសេសចំពោះការបោះពុម្ព ផ្សាយលទ្ធផលត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយមាន ឈ្មោះរោងចក្រ។” នេះជាការរំលឹករបស់គាត់អំពី កិច្ចពិភាក្សានានា ដែលគាត់បានរៀបចំជាមួយប្រធាន ទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសទីម្រុយនៅហាងកាហ្វេនានានៅតាម ដងទន្លេសាប ដោយគិតអំពី ដែនកំណត់នៃការបង្ហាញ លទ្ធផលនេះ។ “វាមិនគ្រាន់តែជាតម្លាភាពសម្រាប់កម្មវិធី នេះផ្ទាល់នោះទេ ប៉ុន្តែដោយសារថា ការធ្វើបែបនោះនឹង បង្កើតការលើកទឹកចិត្តមួយ” ដើម្បីឱ្យរោងចក្រនានាពង្រឹង និងរក្សាស្តង់ដារការងារកម្រិតខ្ពស់។ “ប្រសិនបើ

អ្នកគ្រប់គ្នា ពោលគឺអ្នកទិញ កម្មករ រដ្ឋាភិបាលទាំងពីរ អ្នកប្រើប្រាស់ ដឹងអំពីអ្វី ដែលកំពុងកើតឡើងនៅក្នុង រោងចក្រ បន្ទាប់មកអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនឹងប្រព្រឹត្ត ខុសពីនេះ។”

តាមការស្នើសុំរបស់អ្នកផលិត រោងចក្រនានាទទួល បានរយៈពេលអនុគ្រោះនៅឆ្នាំដំបូងនៃការវាយតម្លៃ ប៉ុន្តែ នៅឆ្នាំនេះមានការសម្រេចថា រោងចក្រនានានៅកម្ពុជា នឹងត្រូវបានបង្ហាញឈ្មោះចំពោះបញ្ហាការងារ និង ការរំលោភលើសុវត្ថិភាពរបស់ការងារ ដែលលោកស្រី Sandra បានមានអារម្មណ៍ថា ជាការសម្របសម្រួល ដោយស្មើភាពគ្នារវាងផលប្រយោជន៍របស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ហេតុនេះ តម្លាភាពបានក្លាយទៅជាគុណតម្លៃស្នូលនៅក្នុង កម្មវិធីនេះ ដែលបានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជា។

បន្ទាប់ពីរយៈពេលជាងមួយទសវត្សចាកឆ្ងាយពី គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ពេលគឺ ពេលខ្លះគាត់សង្កេតមើល ប៉ុន្តែមិនដឹកនាំគម្រោងនេះ ឡើយ ជាថ្មីម្តងទៀត លោកស្រី Sandra បានក្លាយជា មនុស្សមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងកម្មវិធីនេះចាប់ពី ឆ្នាំ២០១២ មក នៅពេលនេះគាត់ធ្វើការងារជាអគ្គនាយករង ទទួលបានការងារគោលនយោបាយរបស់ ILO ។

លោកស្រី Sandra រំលឹកថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ របស់កម្ពុជាស្ថិតក្រោមសម្ពាធនៅពេលដែលគាត់បាន ចូលកាន់តួនាទីរបស់គាត់នៅ ILO ។ នៅដើមទសវត្ស ឆ្នាំ២០០០ ដំបូងមានលក្ខណៈជាមិត្តភាព ដោយសារអ្នក ពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ រួមមាន កម្មករ រោងចក្រ អ្នកបញ្ជាទិញ និងរដ្ឋាភិបាល ចាប់ផ្តើមមើលឃើញផលប៉ះពាល់នៃ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងការ ទទួលបានទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិក ទៅលើឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរ និងប្រទេសជាតិផ្សេងៗ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី នៅត្រឹមឆ្នាំ២០១២ បទប្បញ្ញត្តិអំពីតម្លាភាពលែងមានភាព ពាក់ព័ន្ធ ហើយប្រទេសនេះកំពុងចរចាអំពី ប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមា បន្ទាប់ពីភាពគ្មានកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអស់ ជាច្រើនឆ្នាំ ដែលបង្កើតភាពតានតឹងរវាងរោងចក្រ និង កម្មករ។

ជាថ្មីម្តងទៀត នៅពេលនោះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាចាប់ផ្តើមត្រូវរៀនអំពី ស្តង់ដារតម្លាភាព កម្រិតខ្ពស់ ស្របពេលដែលរក្សាទុរភិច្ចសន្ទនាបែប សហការ និងដោយបើកចំហជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ ទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

លោកស្រី Sandra និយាយថា គាត់រក្សាគុណតម្លៃ

នៃតម្លាភាពនៅក្នុងចំណោមគុណតម្លៃស្នូលរបស់គាត់ផង ដែរ។

គាត់បាននិយាយថា “នៅពេលរឿងរ៉ាវនានាកើតឡើង ដោយលាក់បាំង វាបើកផ្លូវសម្រាប់អំពើពុករលួយ ហើយ កម្លាំងដែលកាន់តែមានអំណាចរឹតតែងាយស្រួលក្នុងការ ដំណើរការតាមវិធីនេះ នៅពេលដែលគ្មានតម្លាភាព។ ជាមួយនឹងតម្លាភាព អ្នកទាំងឡាយ ដែលនឹងត្រូវដាក់ចេញ ពីការចរចាបែបលាក់បាំង អាចរៀបចំខ្លួនឯង និងប្រើប្រាស់ ព័ត៌មាន ដើម្បីស្វែងរកមតិគាំទ្រចំពោះសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ វា គឺជាកម្លាំងស្មើភាពគ្នានៅក្នុងពិភពលោកដែលមិនស្មើភាព គ្នាខ្លាំង ហើយទោះជាមានបញ្ហាអ្វីក៏ដោយ តម្លាភាពផ្តល់ អំណាចបន្ថែមឱ្យអ្នកទាំងឡាយ ដែលមានអំណាចតិច។”

លោកស្រី Sandra កត់សម្គាល់ថា គម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានកសាងបន្ថែមលើវប្បធម៌ នៃការសម្របសម្រួល និងការស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ បញ្ហានានាត្រូវបានដោះស្រាយជាមុន និងក្នុងលក្ខណៈ អណ្តាញិត ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យគម្រោងនេះធ្វើសន្ទនាកម្ម បញ្ហានានា និងជួយឧស្សាហកម្មនេះឱ្យរីកចម្រើនកាន់តែ រឹងមាំថែមទៀត។

“ការរចនាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈអភិក្រម ដោះស្រាយបញ្ហាមួយដំហានម្តងៗ និងវាបានបង្កើតនូវ អ្វីមួយ ដែលមានលក្ខណៈដោយឡែកនៅពេលនោះ” ដោយគាត់បន្ថែមថា នៅពេលក្រោយមក គំនិតនានាពី គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជំរុញ ទឹកចិត្តដល់គោលនយោបាយស្តីពីការងារ និង ពាណិជ្ជកម្មរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកចំពោះប្រជាជាតិកំពុង អភិវឌ្ឍដទៃទៀត ដូចជា ប្រទេសហៃទី ព្រមទាំងទៅរក កម្មវិធីការងារដែលកាន់តែប្រសើរកាន់តែទូលំទូលាយ។

“ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានយ៉ាងច្បាស់របស់គម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺផលិតផលមួយនៃ អភិក្រមដោះស្រាយបញ្ហាដោយការអនុវត្តជាក់ស្តែងនេះ។ នៅពេលនេះ វាបានក្លាយទៅជាកំរិតមួយ ដែលអាចត្រូវ ត្រួតពិនិត្យ និងកែសម្រួលនៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀត។” ♦

កិច្ចសហការ



អ្នក សុភា (ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស) កំពុងពិនិត្យលិខិតបញ្ជាក់ និងផ្នែកនានាជាមួយមន្ត្រីអនុលោម ច្បាប់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ខេន លូ



អគ្គលេខាធិការនៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមជាមួយ BFC តាំងពីឆ្នាំ២០០១

ពីពេលចាប់ផ្តើម កម្មវិធីដែលបានក្លាយជាគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានេះ ដាក់សម្ពាធលើរោងចក្រ កាត់ដេរ និងជាពិសេស នៅពេលចាប់ផ្តើមដំបូង អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនសូវទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ ឡើយ ឬមិនសហការទាំងស្រុង។

លោក ខេន លូ អគ្គលេខាធិការនៃសមាគមនេះ បាន មានប្រសាសន៍ខ្លីដឹងថា ថ្វីបើមានភាពខុសគ្នា កម្មវិធីនេះ តែងតែបានរក្សានូវទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ការរាយការណ៍មិនទាន់ គឺមានភាពតក់ស្លុតចំពោះ ឧស្សាហកម្មនេះ ដោយសារគ្មានគោលដៅជលិតកម្ម ផ្សេងទៀត ដែលត្រូវបានទាមទារឱ្យមានភាពអនុលោម កម្រិតខ្ពស់បែបនេះពីរោងចក្រឡើយ។

លោក លូ បាននិយាយថា “រាល់តែខឹងខ្លាចទៅជា បន្ទុកមួយ វាទៅតែជាបន្ទុកមួយ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មាន ឆ្នាំក្រោយមក យើងបានរកឃើញវិធីនានា ដើម្បីបង្កើត គុណតម្លៃសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់។”

លោក លូ រំលឹកថា នៅក្នុងឆ្នាំដំបូង កម្មវិធីនេះគឺជា គ្រោងការណ៍សរុបសុទ្ធសាធ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ទៅតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក។ បន្ទាប់មក ប្រហែលនៅឆ្នាំ២០០៤ និង ២០០៥ GMAC បានឈានដល់សេចក្តីសន្និដ្ឋានដូចគ្នានឹងសេចក្តីសន្និដ្ឋាន ដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានធ្វើ ការរាយការណ៍គ្រប់យោងឡើយ លុះត្រាតែរោងចក្រនានា មានទិសដៅចំពោះអ្វី ដែលត្រូវធ្វើ ដើម្បីកែលម្អ។ “បន្ទាប់ពី [រោងចក្រ] អាចកំណត់បានអំពីអ្វីដែលមិនអនុលោម វា ជួយរោងចក្រធ្វើការកែលម្អ។”

ជាមួយនឹងបញ្ហានោះនៅក្នុងចិត្ត លោក លូ និង សមាជិក GMAC មានសារសំខាន់ចំពោះការរៀបចំការ បណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រោងចក្រនានា ដោយបញ្ចូល ការយល់ឃើញរបស់ឧស្សាហកម្មនេះនៅក្នុងការបង្កើត គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ។

ដោយរួមគ្នាជាមួយនឹងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរ GMAC បានរៀបចំគ្រោងការណ៍ណែនាំ ដំបូង សម្រាប់វិនិយោគិនថ្មី ដើម្បីណែនាំពួកគេអំពី ច្បាប់ និងគោលនយោបាយជុំវិញវិស័យកាត់ដេរនៅ កម្ពុជា។

គាត់បាននិយាយថា “គ្រោងការណ៍នេះធ្វើឱ្យវិយោគិន ថ្មីៗមានភាពស្របយ៉ាងរហ័សជាមួយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិ យុត្តក្នុងស្រុក។ បើមិនដូច្នោះទេ វិនិយោគិនថ្មីៗនឹង ចំណាយពេលកាន់តែវែង និងមិនខ្វល់ខ្វាយអំពីលិខិត បទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងស្រុកឡើយ។”

គម្រោងនេះបានជួយរោងចក្រនានាក្នុងការពង្រឹងភាព អនុលោមរបស់ពួកគេយ៉ាងឆាប់រហ័ស លោក លូ បាន កត់សម្គាល់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រប្រើត្រូវខុសពាក់ព័ន្ធ នឹងការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយកម្ពុជានៅក្នុង រយៈពេលបីឆ្នាំដំបូងនៃការវិនិយោគរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែ បន្ទាប់ពីកម្រិតនៃការរៀនសូត្រនោះ វាបង្ហាញថា គេ រោងចក្រណាខ្លះ ដែលកំពុងកែសម្រួល និងរោងចក្រណាខ្លះ ដែលមានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ។

នៅក្នុងភ្នែករបស់លោក លូ កម្មវិធីកែប្រែសំរាប់ពលកម្ម កុមារ គឺជាកម្មវិធីមួយនៃកិច្ចសហការដ៏ជោគជ័យបំផុត និង ក៏បានកាត់បន្ថយចំនួនករណីពលកម្មកុមារ ដែលរកឃើញ នៅកម្ពុជាផងដែរ ពោលគឺ ភាពជោគជ័យរួមគ្នាសម្រាប់ រោងចក្រ និងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

មានលទ្ធផលជាក់ស្តែងសម្រាប់រោងចក្រផងដែរ។ លោក លូ កត់សម្គាល់ថា អ្នកបញ្ជាទិញមួយចំនួនបាន និយាយថា គម្រោងនេះគឺជាផ្នែកមួយនៃមូលហេតុដែល ពួកគេបញ្ជាទិញពីប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែសញ្ញាសម្គាល់ ជាចម្បងមួយ ដែលពួកគេបានផ្អែកសេចក្តីសម្រេចចិត្ត របស់ខ្លួនក្នុងវិលត្រលប់មកកម្ពុជាវិញ ទៅលើការចូលរួម របស់ប្រទេសនេះនៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជា។

លោកបានបន្ថែមថា “នៅ GMAC យើងបន្តធ្វើការងារ ជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទៅលើ វិស័យទំនាក់ទំនងជាក់លាក់ ដោយគូសបញ្ជាក់នូវវិស័យ ដែលជាកង្វល់នៃសមាជិករបស់យើង។” “ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ ថា នៅពេលនេះ យើងមានទំនាក់ទំនងការងារល្អណាស់។”

កិច្ចសហការជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរមិន តែងតែល្អ ឬងាយស្រួលសម្រាប់រោងចក្រនានាឡើយ ហើយលោក លូ កត់សម្គាល់ថា វាមានលក្ខណៈខុសៗគ្នា នៅទូទាំងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនៃការមានគម្រោងនេះ។ ប៉ុន្តែ នៅទីបញ្ចប់ មានលទ្ធផលយ៉ាងច្បាស់អំពីភាពជាដៃគូនេះ ហើយរោងចក្រនានាកំពុងប្រើប្រាស់របាយការណ៍របស់ ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានផលចំណេញពីសមិទ្ធផលនៃភាព អនុលោម ឬការងារឆ្ពោះទៅការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង។ ♦

រូបភាព ១

កម្មវិធីកែប្រែសំរាប់ពលកម្មកុមារ របស់ BFC

ចំនួនសរុបនៃករណីពលកម្មកុមារ (អាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ) ពីឆ្នាំ២០១៣-២០១៨

៩១

ចំនួនរោងចក្រសរុប ដែលត្រូវសង្ស័យថាមានពលកម្មកុមារ

៨

ចំនួនរោងចក្រសរុប ដែលបដិសេធ ដំណោះស្រាយរបស់ BFC

១៤៨

ចំនួនសរុបនៃករណីពលកម្ម ដែលមានការបញ្ជាក់

១២

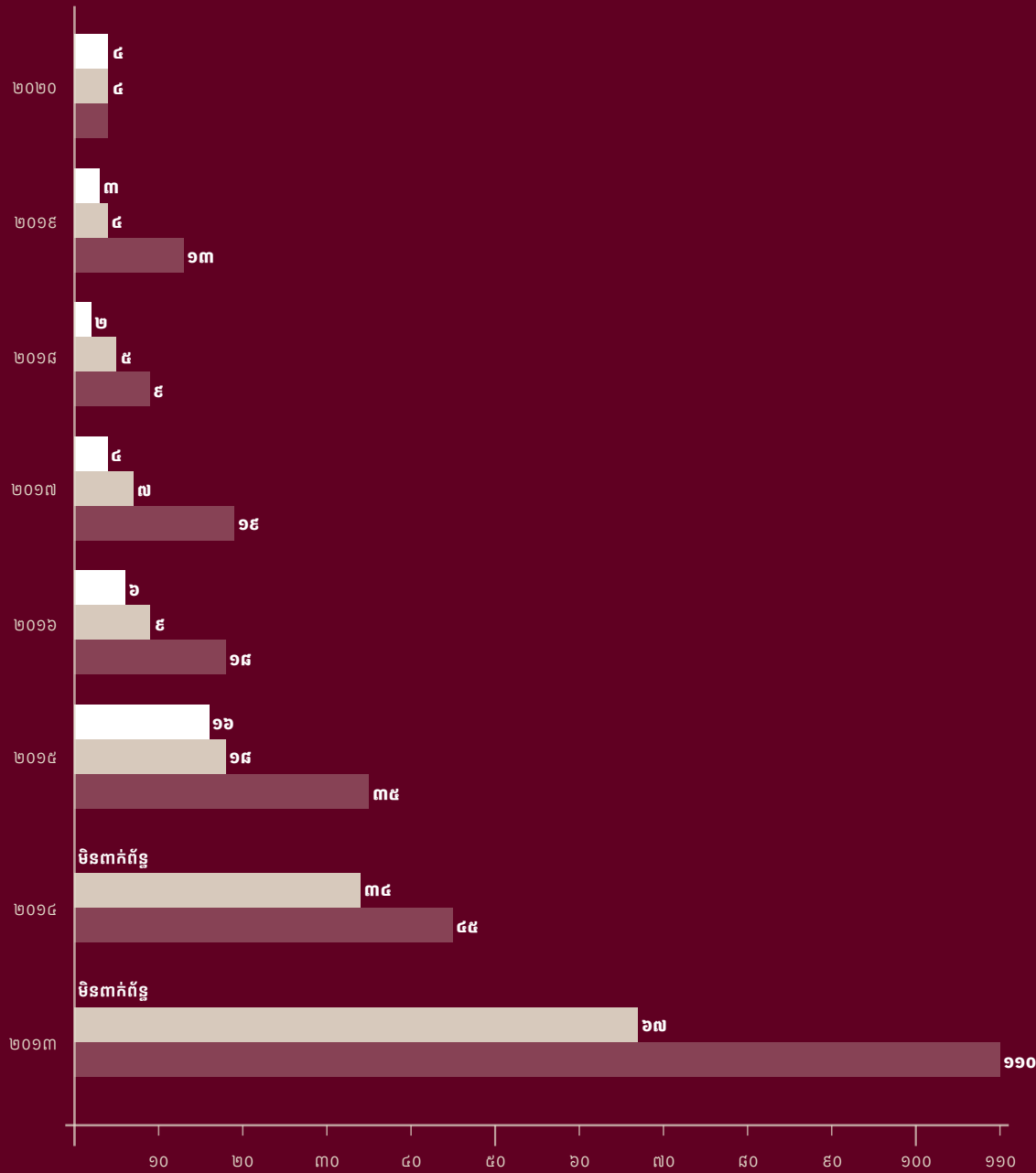
ចំនួនសរុបនៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលមិនទទួលបានកម្មវិធីកែប្រែ

រូបភាព ២

កម្មវិធីកែប្រែសំរាប់ពលកម្មកុមារ របស់ BFC

ការអភិវឌ្ឍន៍ចំនួនករណីពលកម្មកុមារ (អាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ) ពីឆ្នាំ២០១៣ - ២០១៨

■ ត្រូវបានផ្តល់ឧបសគ្គស៊ីម ■ ត្រូវបានបញ្ជាក់ ■ ត្រូវបានសង្ស័យ



ប្រភព៖ ដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ឆ្នាំ២០១៣-២០២០ របស់ BFC ។

កិច្ចសហការ



Eleonore Richardson

ប្រធានកម្មវិធី
កិច្ចសហប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ

ចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៃកិច្ចសហការរបស់ IFC ជាមួយ BFC យើងបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់តាមលើការទាំយកអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់រាយសម្លៀកបំពាក់សកលមកពីភាគីភាគី ដើម្បីជួយកំណត់រូបរាងរបស់គម្រោងនេះ និងបញ្ចូលការយល់ឃើញផ្នែកសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលរបស់វិស័យឯកជន។ IFC បានគាំទ្រ “វេទិកាអ្នកទិញ” ជាលើកទីមួយនៅកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០១៥ ដែលបន្ទាប់មកត្រូវបានគេចម្លងតាម និងបានក្លាយទៅជាមូលដ្ឋាននៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរប្រចាំប្រទេសដទៃទៀត។ ♦

លោក ឡាយ យូហុង



មន្ត្រីឃ្នាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ពីឆ្នាំ២០០១ - បច្ចុប្បន្ន

លោក ឡាយ យូហុង មិនមានភាពរីករាយអស់រយៈពេល
ជិតពីរឆ្នាំ ដែលគាត់ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រជា
អ្នកចាត់ចែងលើការងារធនធានមនុស្ស។ គាត់មានលក្ខណៈ
សម្បត្តិល្អដោយសារគាត់ចេះភាសាចិន អង់គ្លេស និងខ្មែរ
ប៉ុន្តែនៅពេលគាត់ធ្វើការងារនៅទីនោះនៅចុងទសវត្ស
ឆ្នាំ១៩៩០ ការងារនោះរាពិបាក ដោយត្រូវគ្រប់គ្រងរាង
កម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ បន្ទាប់មក គាត់បាន
ចូលរួមធ្វើការងារជាមួយកម្មវិធី ដែលបានក្លាយទៅជា
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC)
នៅពេលគម្រោងនេះបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០០១ និង
បានចាប់ផ្តើមមើលឃើញរោងចក្រពីទស្សនៈថ្មីមួយ
ទាំងស្រុង និងស្តាប់លឺមតិយោបល់យ៉ាងច្រើនអំពីរោងចក្រ
ទាំងនោះ។

ក្រុមការងារដំបូងមានគ្នាប្រាំបីនាក់ ដែលមាន
បទពិសោធន៍ជាច្រើន លោក យូហុង ចង់ចាំអំពីការអង្កេត
នៅជុំវិញតួនាទីមួយ ដោយព្យាយាមស្វែងយល់ថា តើអង្គការ
អន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នៅកម្ពុជាមានន័យយ៉ាងដូច
ម្តេច។ នៅពេលដែលពួកគេបានចាប់ផ្តើមយកចំណេះដឹង
របស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិការងារ និងស្តង់ដារការងារនៅក្នុង
រោងចក្រ លោក យូហុង បាននិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រង
រោងចក្រមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសិទ្ធិ និងស្តង់ដារ
ទាំងនោះឡើយ។

“នៅពេលដំបូង ដែលយើងទៅកាន់រោងចក្រ គ្មាន
នរណាម្នាក់ស្គាល់ថា តើ ILO គឺជាអ្វីឡើយ។ អ្នកគ្រប់គ្រង
រោងចក្រមួយចំនួនមានការយល់ច្រឡំ និងបានសួរខ្ញុំថា
‘តើអ្នកមកពីក្រុមហ៊ុន Milo ឬ?’” នេះជាការរំលឹក
ឡើងវិញរបស់គាត់។ “នៅពេលខ្លះ យើងមិនត្រូវបាន
អនុញ្ញាតឱ្យចូលក្នុងរោងចក្រឡើយ។ រាពិបាកដោយសារ
យើងគ្មានឡូហ្គូផ្លូវការ និងគ្មាននរណាម្នាក់ស្គាល់ ILO ឬអ្វី
ដែល ILO នឹងធ្វើជាមួយរោងចក្រឡើយ។ នៅពេលខ្លះ
អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូលឡើយ។”

សូម្បីតែបន្ទាប់ពីការពន្យល់អំពីគោលបំណងនៃ
ការរាយការណ៍ និងអ្វីដែល ILO នឹងធ្វើជាមួយរោងចក្រ
ហើយក្តី ពួកគេនៅតែជួបជាមួយនឹងឆ្មោះនៅគ្រប់ភាគី
នេះជាការចងចាំរបស់លោក យូហុង។ កិច្ចសម្ភាសដំបូង
បំផុតចំណាយពេលយ៉ាងយូរ ព្រមទាំងនឹងត្រូវធ្វើឡើង

ជាមួយបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាក្រដាស សៀវភៅកត់ត្រា និង
ប៊ិច។ នៅពេលខ្លះ ពួកគេនឹងយកបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ខុស
សម្រាប់រោងចក្រ ដែលពួកគេនឹងត្រួតពិនិត្យ និងត្រូវវិល
ត្រលប់មកវិញ។ នៅពេលខ្លះ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិន
សូម្បីតែអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេចូលផង។

ទោះបីជារោងចក្រអះអាងថា គាត់ និងអ្នករាយការណ៍
ដទៃទៀតមានភាពលម្អៀងទៅលើកម្មករក្តី គាត់ក៏ទទួល
បានប្រតិកម្មអវិជ្ជមានពីសហជីពមួយចំនួនផងដែរ។
ក្នុងករណីមួយ គាត់បានដាក់កំណត់សម្គាល់សហជីពមួយ
ចំពោះការយកច្រើនសមាជិកភាព ដោយគ្មានការទទួល
បានការយល់ព្រមពីកម្មករ ពោលគឺដោយពួកគេមិនបានអ្វី
ឡើយ ប៉ុន្តែយកពីប្រាក់ដែលពិបាករកបានរបស់កម្មករ។
ប្រធានរបស់គាត់បានលើកបញ្ហានេះទៅកាន់រោងចក្រ
ដែលបានបញ្ឈប់ការកាត់យកច្រើនសហជីពដោយស្វ័យប្រវត្តិ
ពីប្រាក់ខែរបស់កម្មករ ហើយគាត់បានទទួលការហៅ
ទូរស័ព្ទចូលដែលបង្ហាញអំពីការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់អ្នក
សហជីព។

**“នៅពេលនោះ ខ្ញុំបានមានអារម្មណ៍រីករាយជាមួយនឹង
ការងាររបស់ខ្ញុំ សូម្បីតែខ្ញុំទទួលបានការប្តឹងក្តី។ ខ្ញុំបាន
ទទួលរងការគំរាមកំហែង ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងបាន
និយាយថា ពួកគេចង់រាយខ្ញុំ។” ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី
លោក យូហុង បាននិយាយថា គាត់អាចយល់អំពីការ
ប្រឆាំងយ៉ាងហឹង្សាចំពោះសរសេរកម្មៈ “នៅពេលយើង
សរសេររបាយការណ៍ទាំងនេះ សេចក្តីសម្រេចចិត្ត
មួយចំនួនរបស់យើងមានឥទ្ធិពលលើការបញ្ជាទិញពី
អ្នកបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេ។”**

លោក យូហុង បានទទួលការពេញចិត្តពីការកែលម្អ
នានា ដែលគាត់បានចាប់ផ្តើមមើលឃើញពីការរាយការណ៍
នានា ហើយនៅពេលនោះ គាត់បានចាប់ផ្តើមឃើញ
ភស្តុតាង ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធកំពុងបង្ហាញអំណរគុណចំពោះ
ការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ។

គាត់រំលឹកឡើងវិញថា នៅពេលមួយក្នុងអំឡុងពេលនៃ
ការសម្ភាសជាមួយកម្មករនៅក្រៅរោងចក្រនៅខេត្ត
កំពង់ចាម កម្មករម្នាក់កំពុងដើរចុះឡើង និងថ្ងៃ នៅពេល

កិច្ចសហការ

ដែលគាត់ដឹងថា លោក យូហុង ធ្វើការងារជាមួយ ILO ដោយគាត់អះអាងថា អង្គការនេះបានតែយកមូលនិធិ និងសក្ខីកម្មរបស់កម្មករប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនធ្វើអ្វីឡើយ។

“មួយឆ្នាំក្រោយមក យើងបានចុះទៅកាន់រោងចក្រនោះម្តងទៀត ហើយកម្មកររូបនោះបានរត់មករកខ្ញុំ ដើម្បីនិយាយថា ‘ខ្ញុំសុំទោស។ កាលពីឆ្នាំមុន ខ្ញុំបាននិយាយមិនពិតទៅកាន់អ្នក។’ គាត់បានមកសុំទោសខ្ញុំ ដោយសារអ្វីមួយបានកើតឡើង ហើយនោះគឺលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនកំពុងមានភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងរោងចក្រ។”

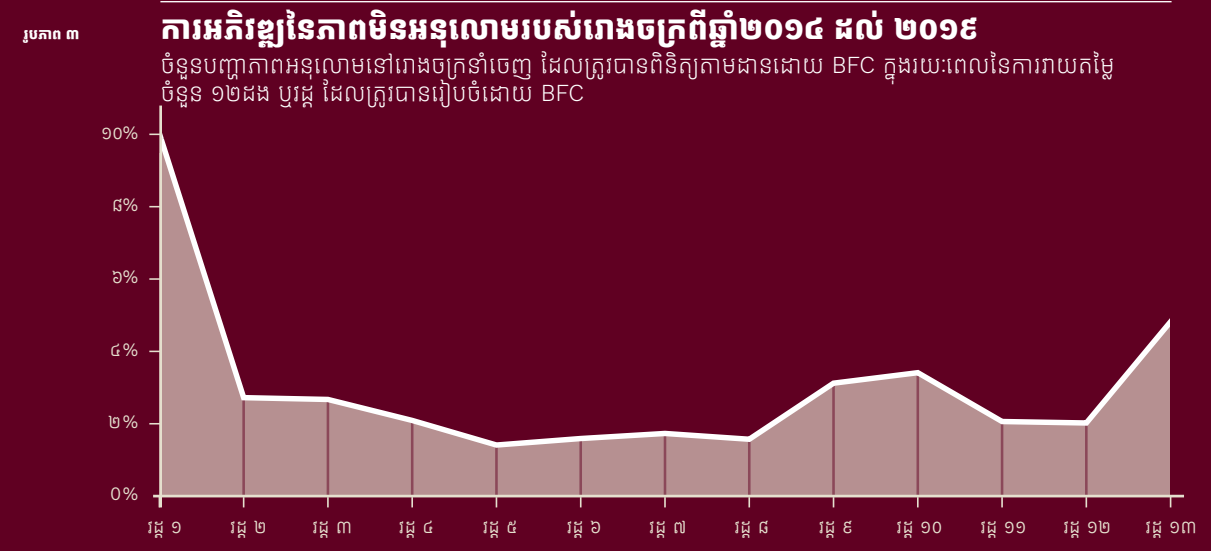
លោក យូហុង ចង់ចាំថា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាមានការផ្លាស់ប្តូរស្រដៀងគ្នានេះចំពោះមតិយោបល់របស់ពួកគេទៅលើគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ អ្នកដឹកនាំម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកដឹកនាំទាំងឡាយបានអមដំណើរគាត់ទៅកាន់រោងចក្រមួយនៅក្នុងរយៈពេលពីរបីឆ្នាំដំបូងនៃគម្រោងនេះ ប៉ុន្តែនៅពេលនោះ GMAC នៅតែមិនទុកចិត្តអង្គការនេះឡើយ និងមិនច្បាស់អំពីគោលបំណងរបស់អង្គការនេះឡើយ។

លោក យូហុង ចង់ចាំថា ការបង្ហាញភាពមន្ទិលសង្ស័យពីអ្នកដឹកនាំ GMAC នៅពេលពួកគេទៅជួបរោងចក្រ និងបន្ទាប់មក បានជួបជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនោះ លោក យូហុង បានសុំមើលឯកសាររបស់រោងចក្រអំពី កំណត់ត្រាចំណាយមួយចំនួន បន្ទាប់ពីរោងចក្រអះអាងថា ពួកគេមានការប្រតិបត្តិ និងសមិទ្ធិកម្មល្អ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្របាននិយាយថា គាត់មិនបានរៀបចំវាឡើយ ដោយសារនេះជាការរាយការណ៍ដែលមិនឱ្យដឹងមុន ប៉ុន្តែគាត់នឹងរៀបចំឯកសារនៅពេលអាហារថ្ងៃត្រង់។ ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាក លោក យូហុង និងអ្នកដឹកនាំ GMAC បានចាប់ផ្តើមការសន្ទនាជាមួយកម្មករដែលកំពុងសម្រាក ដែលគ្មានអ្វីក្រៅពីការក្លែងប្លែងអំពីរោងចក្រថា មិនមែនជាកន្លែងការងារប្រកបដោយផលិតភាពឡើយ ដែលខុសពីការរៀបរាប់របស់និយោជករបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលពួកគេបានជួបជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងម្តងទៀត គាត់បានអះអាងថា គាត់គ្មាន

ឯកសារទាល់តែសោះ ហើយលោក យូហុង បានមើលឃើញ នៅពេលដែលអ្នកដឹកនាំ GMAC ស្តីបន្ទោសរោងចក្រជាសមាជិក ដោយនិយាយថា គាត់គប្បីធ្វើការតែលម្អចំពោះវិធីដំណើរការរោងចក្រ។

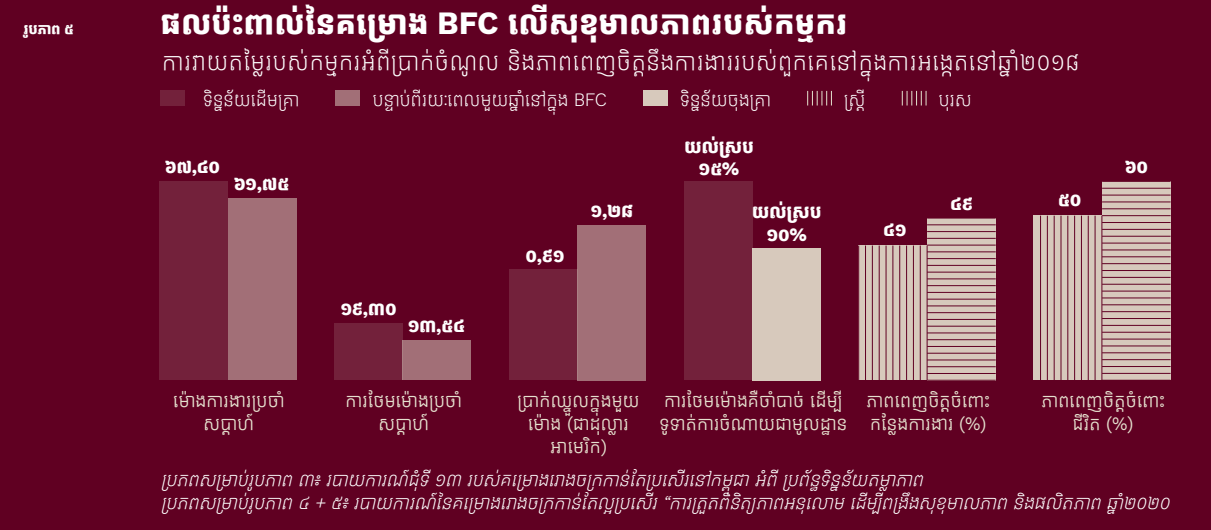
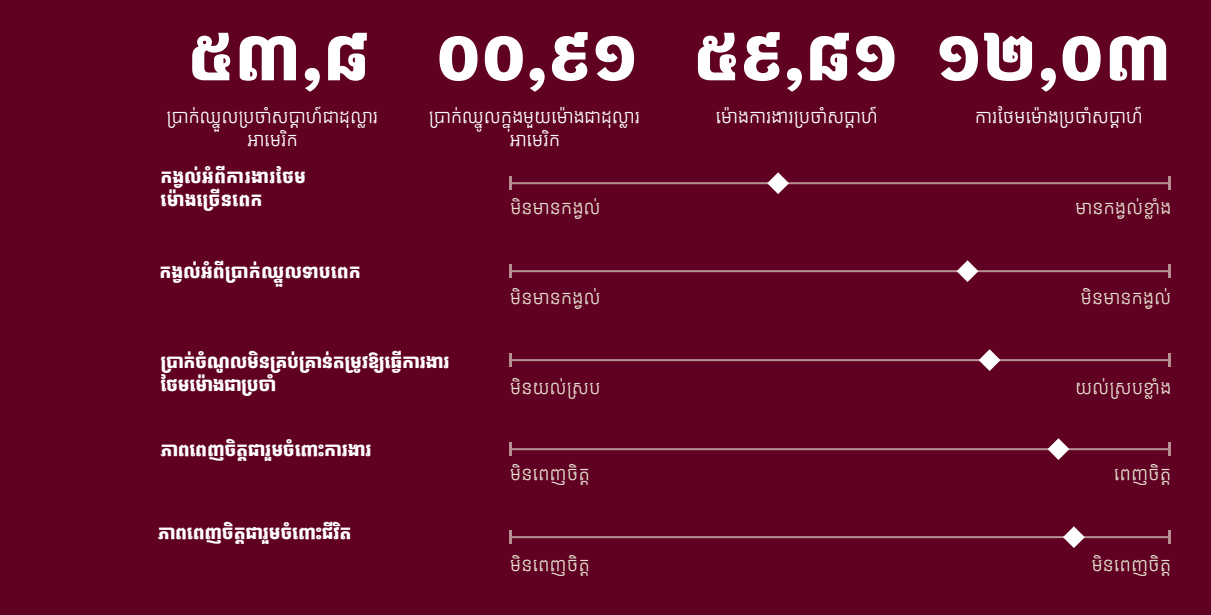
បន្ទាប់ពីរយៈពេលច្រើនឆ្នាំនៃសន្ទនាកម្ម និងកិច្ចសន្ទនាលោក យូហុង ក៏យល់កាន់តែច្បាស់អំពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងសម្ពាធនានាក្នុងការអនុវត្តតាមការបញ្ជាទិញរបស់អ្នកទិញ និងគ្រប់គ្រងបន្ទុកចំណាយខ្ពស់លើផលិតកម្ម។ ការធ្វើឱ្យមានគុណភាពរាងទាំងតម្រូវការរបស់កម្មករចំពោះកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងសមភាព និងទាំងគោលដៅផលិតកម្មរបស់រោងចក្រលោក យូហុង បាននិយាយថា ក្រុមការងារបានផ្លាស់ប្តូរការយកចិត្តទុកដាក់របស់ពួកគេទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការសាងសង់សមត្ថភាព ដោយធ្វើវាតាមរយៈរបាយការណ៍ដែល អ្នកបញ្ជាទិញអាចទិញបាន ដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែមអំពីរោងចក្ររបស់ពួកគេ។

ជាលទ្ធផល លោក យូហុង ជឿជាក់ថាអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មិនត្រឹមតែយល់អំពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថ្ងៃម្សិលមិញក៏ពាក់ព័ន្ធការងារ ដែលអង្គការនេះបានធ្វើ ដើម្បីកែលម្អស្ថានភាពសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា។ ♦



រូបភាព ៤

ការវាស់វែងសុខុមាលភាព៖ លទ្ធផលនៃការអង្កេតចុងគ្រា ឆ្នាំ២០១៨
លទ្ធផលជាមធ្យមពីការអង្កេតមួយ ដែលត្រូវធ្វើឡើងជាមួយកម្មករចំនួន ៣០២៥នាក់ (៨៣%ជាស្ត្រី ១៧%ជាបុរស)





សន្តិសុខគ្រូតពិនិត្យសីតុណ្ហភាព និងបាញ់ទឹកសម្លាប់មេរោគនៅលើដៃរបស់កម្មករ នៅពេលដែលពួកគេ ចូលរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) នៅពេលព្រឹក រូបថត ៧ រូប ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

Esther Germans



ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥-២០១៩

នៅពេល លោកស្រី Esther បានចូលមកគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទាំងក្រុមការងារនេះ និង ទាំងក្រសួងការងារកម្ពុជា មានបំណងកសាងទំនាក់ទំនង កាន់តែរឹងមាំជាមួយនឹងកិច្ចសហការកាន់តែស៊ីជម្រៅរវាង គម្រោងនេះ និងពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់គម្រោង៖ ទំនាក់ទំនង គឺមាននៅទីនោះ ប៉ុន្តែអាចមានលក្ខណៈកាន់តែរឹងមាំ ថែមទៀត។

នៅពេលជាមួយគ្នានោះដែរ នៅឆ្នាំ២០១៤ កម្ពុជាបាន ចាប់ផ្តើមបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយរុញច្រាន ឧស្សាហកម្មនេះឆ្ពោះទៅរករបស់មួយ ពោលគឺ រោងចក្រ កាក់ដេរ និងស្បែកជើងកម្ពុជាអាចប្រកួតប្រជែងបាន នៅពេលនោះ ដោយសារតម្លៃកម្លាំងពលកម្មទាប ប៉ុន្តែ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនៅទ្រឹងអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។

“ដោយសារអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកប្រកួតប្រជែងរបស់ ឧស្សាហកម្មកាក់ដេរកម្ពុជាបានឈរលើកម្លាំង ពលកម្មមានតម្លៃថោក និងបរិយាកាសវិនិយោគ អនុគ្រោះ យើងមានអារម្មណ៍ថា កំណើនប្រាក់ឈ្នួល ចាំបាច់ត្រូវរួមគ្នាជាមួយនឹងការកំណត់ទីតាំង ឧស្សាហកម្មកាក់ដេរកម្ពុជាឡើងវិញនៅក្នុងទីផ្សារ សកល ដែលចាត់តាំងពីកម្លាំងការងារតម្លៃថោកទៅ រកទីតាំងប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង ដោយ ផ្អែកលើជំនាញ គុណភាព ភាពទាយទុកមុនបាន និង លក្ខខណ្ឌការងារល្អវិញ។”

បរិយាកាសនៃភាពមិនច្បាស់លាស់លើកំណើន ប្រាក់ឈ្នួល និងផលប៉ះពាល់លើឧស្សាហកម្មនេះ ពិតជា ធ្វើខ្លួនឯងឱ្យល្អទៅតាមគោលដៅរបស់គម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងទំនាក់ទំនង ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ និយោជក សហជីព និងរដ្ឋាភិបាល សុទ្ធតែបានទទួលស្គាល់សេចក្តីត្រូវការធ្វើការងាររួមគ្នាលើ បញ្ហានេះ ព្រមទាំងកង្វល់ផ្នែកឧស្សាហកម្មដទៃទៀត។ ទោះបីជាវាចំណាយពេល ដើម្បីកសាងទំនុកចិត្ត ជាពិសេស ជាមួយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលក្តី លោកស្រី Esther បាននិយាយថា ពួកគេអាចបង្កើតផែនការសកម្មភាពរួមគ្នា នៅក្នុងន័យនេះ។ គាត់បាននិយាយថា កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង

របស់គាត់ក្នុងការស្គាល់ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ព្រមទាំងបុព្វបទ និងចំណេះដឹង សារតារបស់ពួកគេ បានជួយជំរុញទំនាក់ទំនងកាន់តែខ្លាំង និងបង្ហាញគោលដៅរបស់អង្គការ។

“ក្រុមការងារនេះបានគាំទ្រការងារនេះយ៉ាងពេញលេញដូច ដោយសារពួកគេបានមើលឃើញថា គុណតម្លៃបន្ថែមរបស់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលាតសន្ធឹង លើសពីជញ្ជាំងរោងចក្រ និងអាចជួយនាំមកនូវការអភិវឌ្ឍ កាន់តែច្រើន ជំនាញ និងគុណតម្លៃចំពោះប្រទេស និង ប្រជាពលរដ្ឋ។”

បន្ថែមលើនេះ លោកស្រី Esther មានមោទនភាពក្នុង ការមើលឃើញការពង្រឹងក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាជាមួយនឹងភាពពាក់ព័ន្ធដែល កំពុងលូតលាស់របស់អង្គការផ្ទាល់។ គាត់រំលឹកអំពីការ មើលឃើញសហការីម្នាក់ក្នុងចំណោមសហការីរបស់គាត់ បាននាំអ្នកសម្របសម្រួលអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំ ប្រទេសក្នុងទស្សនកិច្ចទៅកាន់រោងចក្រ ដោយគាត់បាន ចរចាយ៉ាងជំនាញចំពោះទស្សនកិច្ចការងាររបស់គណៈប្រតិភូ ស្របពេលដែលធានាថា កម្មករមានអារម្មណ៍ទទួលបាន ភាពអង់អាចក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ ផ្ទាល់ផងដែរ។ ភាគីជាពេលដែលមានមោទនភាពសម្រាប់ លោកស្រី Esther និងកូនាទី និងភ្ញើរឈ្មោះរបស់គម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងចំណោមអ្នក ពាក់ព័ន្ធរបស់គម្រោង។

“ទីប្រឹក្សាម្នាក់ក្នុងចំណោមទីប្រឹក្សារបស់យើងបាន សម្របសម្រួលរួមជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី ហើយនិយាយដោយស្មោះត្រង់ទៅ ខ្ញុំមានមោទនភាពខ្លាំង ណាស់ នៅពេលដែលខ្ញុំបានមើលឃើញអំពីរបៀបដែល គាត់អាចរៀបចំឱ្យកម្មករ ព្រមទាំងអ្នកគ្រប់គ្រងចែករំលែក ទស្សនៈរបស់ពួកគេអំពី អ្វីដែលចាំបាច់ ដើម្បីកែលម្អ លក្ខខណ្ឌការងារនៅរោងចក្រ។ គាត់ពិតជាបានជួយកម្មករ ឱ្យមានអារម្មណ៍មានជំនឿចិត្ត ដើម្បីឱ្យពួកគេនិយាយចេញ មក និងស្វែងរកដំណោះស្រាយជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដែល នឹងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាន។ ខ្ញុំពិតជាមានមោទនភាព ណាស់!” ♦

សំលី ស្រីលីន កម្មករម្នាក់ដែលមានជំនាញលើការកាត់ក្រណាត់សំពត់ និងជាម្ចាស់រៀបចំសហគ្រាម បោះលេខលើស្លាកសម្រាប់ខោខ្លីប៊ែរនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វីរុន ខែកត្តិដា ឆ្នាំ២០២១



ការផ្តល់ភាពអង្គអាច

ឆី វីដា



មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្នាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤ - បច្ចុប្បន្ន

តាំងពីលោកស្រី វីដា នៅក្មេង គាត់ចង់ដើរតាមផ្លូវរបស់
ឪពុករបស់គាត់។ គាត់ចង់ចាំថា ឪពុករបស់គាត់បាន
ធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍នៅពេលនៃការចាប់ផ្តើម
រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាសម័យទំនើប ហើយនៅពេលគាត់វិល
ត្រលប់មកពីតាមខេត្តវិញ គាត់និយាយរឿងរ៉ាវនានាអំពី
របៀបដែលគាត់បានជួយប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ដែលកំពុង
តស៊ូស្វែងរកការងារ និងជីវិតរបស់ពួកគេឡើងវិញ។
នៅពេលលោកស្រី វីដា ត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើ
ការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
គាត់មានអារម្មណ៍ថា គាត់កំពុងផ្តល់សេវាប្រភេទដូចគ្នានឹង
សេវាដែលឪពុករបស់គាត់បានផ្តល់ ប៉ុន្តែក្នុងវិស័យ
ខុសគ្នា។

**“កាលនៅពីក្មេង ខ្ញុំចង់ធ្វើដូចជាឪពុករបស់ខ្ញុំ ខ្ញុំចង់
ចែករំលែកចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ខ្ញុំចង់
ផ្តល់ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានដល់ពួកគេ” នេះជាសម្តី
របស់គាត់។ “បញ្ហានោះនៅក្នុងចិត្តរបស់ខ្ញុំ រហូតដល់
ខ្ញុំបានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅទីនេះ ... នៅពេលខ្ញុំបាន
ចាប់ផ្តើមធ្វើការងារនៅទីនេះ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា នេះ
គឺជាកន្លែងដែលខ្ញុំចង់ធ្វើការ។ គម្រោងរោងចក្រ
កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺជាកន្លែងដែលខ្ញុំអាចរីក
លូតលាស់ និងជួយពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់
មនុស្សជាច្រើន។”**

លោកស្រី វីដា បានចាប់ផ្តើមធ្វើជាលេខាទៅឆ្នាំ២០១៤
ប៉ុន្តែគាត់បានឈានឡើងជាលំដាប់ទៅកាន់តួនាទីខុសៗគ្នា
នៅគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។
គាត់បាននិយាយថា ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រ
កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានក្លាយទៅជាគ្រួសាររបស់គាត់
ដែលផ្តល់ការគាំទ្រ និងការណែនាំ។ នៅតាមផ្លូវធ្វើដំណើរ
នេះ គាត់បានស្គាល់កម្មករ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងអ្នក
ពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតកាន់តែច្រើន ហើយលោកស្រី វីដា
និយាយថា គាត់បានចាប់ផ្តើមយល់កាន់តែច្រើនអំពី
តម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នារបស់ពួកគេ ហេតុនេះគាត់អាច
យល់ និងបញ្ចូលលទ្ធផលទាំងនេះយ៉ាងល្អនៅក្នុងការ
ណែនាំ និងយុទ្ធវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដែលគាត់ផ្តល់។

**“យើងដឹងរួចហើយថា យើងមានផលប៉ះពាល់មួយពី
BFC ទៅដល់ឧស្សាហកម្មនេះ” នេះជាសម្តីរបស់
លោកស្រី វីដា ប៉ុន្តែសម្រាប់គាត់ វាពិតជា
លើកទឹកចិត្តក្នុងការមើលឃើញភាពរីកចម្រើនរបស់
កម្មករគាត់ដោយ “វាធ្វើឱ្យខ្ញុំរំភើបចិត្តយ៉ាងខ្លាំង។”**

គាត់ក៏បានកត់សម្គាល់ឃើញផលប៉ះពាល់នៅក្នុង
រោងចក្រនានាផងដែរ មានចាប់ពីចំណេះដឹង និងការយល់
ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីវិធានការសុវត្ថិភាព រហូតដល់កិច្ច
សន្ទនាសង្គមដែលកាន់តែមានលក្ខណៈស្នាមនា។ ប៉ុន្តែគាត់
ពិតជាមានកិត្តិយសដោយបានពិគ្រោះយោបល់លើបញ្ហា
ចម្បងៗមួយចំនួនសម្រាប់កម្មករមួយចំនួន។

នៅពេលមួយ លោកស្រី វីដា បានរកឃើញថា
រោងចក្រ ដែលគាត់បានផ្តល់ការណែនាំនៅរាជធានីភ្នំពេញ
បានតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការងារថែមម៉ោងចំនួនបួនម៉ោងក្នុង
មួយថ្ងៃអស់ជាច្រើនឆ្នាំហើយ ខណៈដែលច្បាប់កម្ពុជា
កំណត់ការងារថែមម៉ោងចំនួនត្រឹមពីរម៉ោងពីលើម៉ោង
ការងារស្តង់ដារចំនួន ៨ម៉ោង។ គាត់បានដឹងថា កម្មករបាន
លាក់បាំងអំពីភាពមិនអនុលោមនេះ ដោយសារភ័យខ្លាច
ការបាត់បង់ការងាររបស់ពួកគេ ហើយពួកគេបំពេញម៉ោង
ចេញចូលក្លែងក្លាយនៅលើសន្លឹកប័ណ្ណរបស់ពួកគេ។

បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំ និងការបង្កើតជាច្រើនដងជាមួយ
គណៈកម្មាធិការទ្វេភាគីសម្រាប់ការផ្តល់ប្រឹក្សា នៅទីបំផុត
ពួកគេបានសម្រេចចិត្តលើកអំពីភាពមិនសប្បាយចិត្ត
ជាមួយនឹងការងារខុសច្បាប់យ៉ាងនេះជាមួយនឹង
លោកស្រី វីដា។

“នៅពេលពួកគេដឹងអំពីច្បាប់ ពួកគេទុកចិត្តយើង
ពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទង ពួកគេចែករំលែកអំពីកង្វល់នានា
ហើយពួកគេនិយាយអំពីវា” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។
“ពួកគេដឹងថាការផ្លាស់ប្តូរចាប់ផ្តើមចេញពីពួកគេ មិនមែន
ពីខ្ញុំ ឬអ្នកដទៃទៀតឡើយ ការផ្លាស់ប្តូរចាប់ផ្តើមពីពួកគេ។
ប្រសិនបើ ពួកគេមិននិយាយចេញមកទេ ហើយពួកគេមិន
ប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទេ តើអ្នកដទៃអាចជួយពួកគេបាន
ដោយរបៀបណា?”

លោកស្រី វីដា និយាយថា គាត់សប្បាយចិត្តជាមួយនឹង ឱកាសក្នុងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់កម្មករ។ “នៅពេលដែល ពួកគេទុកចិត្តយើង យើងលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យឈានទៅរក តួនាទីថ្មីៗ និងនិយាយចេញមក ហើយនេះគឺជាអ្វី ដែលខ្ញុំ ចាប់ចិត្តជាមួយ។ ការផ្តល់ការទុកចិត្តដល់ពួកគេ។ ខ្ញុំប្រាប់ ពួកគេឱ្យរក្សាការទំនាក់ទំនងអំពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ប្រសិនបើ ពួកគេចង់ឱ្យរឿងរ៉ាវនានាកើតឡើង។ ប្រសិនបើ អ្នកនៅស្ងាត់ស្ងៀម នោះតើនរណានឹងលើកឡើងអំពីវា? ប្រសិនបើ អ្នកមិនធ្វើនៅពេលនេះ តើនៅពេលណានឹង មានការផ្លាស់ប្តូរ?”

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនអាចបង្ខំ រោងចក្រឱ្យផ្លាស់ប្តូរបានឡើយ ជំនួសវិញ លោកស្រី វីដា បានលើកបញ្ហានេះជាច្រើនដងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដែល ទទួលស្គាល់នូវកម្លាំងនៃអំណាចទូទៅក្នុងករណីនេះ។

“សម្រាប់ខ្ញុំ ខ្ញុំអាចផ្តល់ការណែនាំទៅដល់រោងចក្រ នានាបាន ប៉ុន្តែមិនបង្ខំពួកគេឡើយ ខ្ញុំគ្រាន់តែផ្តល់ សេចក្តីណែនាំដល់ពួកគេ ដោយបង្ហាញអំពី អ្វីដែល ជាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ប្រសិនបើ រឿងរ៉ាវទាំងនេះ នៅបន្តកើតឡើង” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “បន្ទាប់ពី អន្តរាគមន៍នោះ ខ្ញុំបានទទួលសារមួយពីកម្មករ។ ពួកគេនិយាយថា កម្មករទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រ សូមអរគុណចំពោះអ្នក នៅពេលនេះ រោងចក្ររបស់ យើងកំពុងប្រតិបត្តិតាមច្បាប់” នេះជាការរំលឹករបស់ គាត់។

វាមិនមានជាការងាយស្រួលឡើយក្នុងការជំរុញ រោងចក្រឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរមួយ ដែលនឹងធ្វើឱ្យពួកគេ ចំណាយពេល និងថវិកា ស្របពេលដែលនៅពេលខ្លះ កម្មករចង់បានការផ្លាស់ប្តូរ ដែលរោងចក្រមិនអាចផ្តល់ឱ្យ បាន។ ពីការយល់ឃើញរបស់លោកស្រី វីដា ការកែលម្អ វិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា គឺការខិតខំប្រឹងប្រែងជាក្រុម។

គាត់និយាយថា “រួមគ្នា យើងអាចធ្វើឱ្យមានការ ផ្លាស់ប្តូរកាន់តែធំនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាតែឯងមិនអាចធ្វើ ឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះបានឡើយ។ ខ្ញុំជឿជាក់ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដទៃទៀតអាចកាន់ដៃរួមគ្នា និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ។” ♦



Tania Lozanksy

អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៃក្រុមប្រឹក្សាសម្រាប់វិស័យរោងចក្រ កសិកម្មកិច្ច និងសេវាកម្ម កិច្ចសហប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ

ចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៅកម្ពុជា គម្រោងការងារកាន់តែ ប្រសើរបានទទួលជោគជ័យតាមរយៈការប្រមូលផ្តុំស្ថាប័ន ខុសគ្នាចំនួនពីរ ដែលបានកសាងបន្ថែមទៅលើភាពខ្លាំង ដោយឡែករបស់គ្នាទៅវិញទៅមក តាមរយៈភាពជាដៃគូ រយៈពេលវែង។ ដោយសម្លឹងត្រលប់ទៅពេលចាប់ផ្តើម BFC និងតួនាទីរបស់ ILO និង IFC នៅក្នុងកម្មវិធីការងារ កាន់តែប្រសើរ រឿងរ៉ាវទាំងអស់កើតជាមួយនឹងបុគ្គលពីរ នាក់ ដែលមានចក្ខុវិស័យរួមចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង ដែលកម្មករទទួលបាន កិច្ចការពារ។ កាលពី ២០ឆ្នាំមុន Ros Harvey មកពី ILO និង Karla Quizon មកពី IFC បាននាំក្រុមរបស់ ពួកគេមករួមគ្នា ដើម្បីផ្តោតលើការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ (ILO) ស្របពេលដែលគូសបញ្ជាក់នូវតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ របស់វិស័យឯកជន (IFC)។ ♦

Lejo Sibbel



ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០១ - ២០០៤

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានកំពុងបង្កើតគម្រោងមួយ ដែលខុសស្រឡះពីអ្វី ដែលពួកគេបានធ្វើជាប្រពៃណី ហើយដោយសារគាត់បានមកដល់កម្ពុជាដើម្បីដឹកនាំ គម្រោងមួយនៅឆ្នាំ២០០១ លោក Lejo បានទទួលការ ដាស់តឿនចំពោះបញ្ហានោះពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ នៅក្នុងអង្គការ។

មានភាពច្រើនដោយមិនអាចជៀសវាងបាន ពីសំណាក់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដោយសារគម្រោងរបស់ ពួកគេ គឺជាលក្ខខណ្ឌភាគពិតដែលមិនសូវទទួលបានការ ស្វាគមន៍ ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីទទួលបានការនាំចេញដោយគិតពន្ធ។ ទោះបីជា យ៉ាងណាក្តី លោក Lejo បានកត់សម្គាល់ថា អភិក្រម ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសមាជិកក្រុមការងារគម្រោង នេះ នឹងក្លាយទៅជាគន្លឹះក្នុងការធ្វើការរាយការណ៍ មិនសូវ មានបន្ទុក។

នៅក្នុងការរាយការណ៍ដំបូងរបស់ពួកគេ គាត់ និង ក្រុមការងារនឹងពន្យល់ដំណើរការ ការរាយការណ៍ និង ការរាល់របស់ពួកគេទៅដល់អ្នកគ្រប់គ្រង រោងចក្រ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធច្រើនទៀត ហើយជាទូទៅ អ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងឆ្លើយតបយ៉ាងល្អ សូម្បីតែក្នុងករណី ដែលគាត់កំពុងពន្យល់អំពីមូលហេតុ សម្រាប់ពិន្ទុនៃ ភាពមិនអនុលោមក្តី។

នៅពេលដែល Gap បានក្លាយទៅជាអ្នកបញ្ជាទិញ ទិញមួយ ដែលទាមទារការរាយការណ៍របស់គម្រោងនេះពី រោងចក្រផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដោយមិនចាំបាច់មានការណែនាំ ពីនរណាម្នាក់នៅ ILO លោក Lejo បានមើលឃើញថា ចំណុចនេះជាការបញ្ជាក់ថា គម្រោងនេះមានភាពពាក់ព័ន្ធ។

ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរបានធ្វើការ ផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងធំសម្បើមផងដែរ។ នៅពេលគាត់បាន បណ្តុះបណ្តាលក្រុមការងារនេះដំបូង គាត់បានចាប់ផ្តើម ជាមួយនឹងការសម្តែងតួឯកឡើងវិញ ដោយសួរអ្នករាយការណ៍ឱ្យ ឆ្លើយតប នៅក្នុងពេលដែលគាត់ធ្វើខ្លួនឯងជាអ្នកគ្រប់គ្រង រោងចក្រ ដែលព្យាយាមស្តុកប៉ាន់ពួកគេ។ សហការីកម្ពុជា របស់គាត់បានឆ្លើយតបដោយភាពភ័យខ្លាច ឬនឹងសើចក្តី កៗ នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើលំហាត់នេះ ពោលគឺបង្ហាញដល់ លោក Lejo ថា ពួកគេមានផ្លូវយ៉ាងវែងដើម្បីបន្តដំណើរ

ទៅមុខទៀត។ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគេបានចាប់ផ្តើមធ្វើការ រាយការណ៍ពិតប្រាកដ លោក Lejo បានមើលពួកគេ រៀនសូត្រ និងបានមានអារម្មណ៍អំពីស្មារតីនៃភាពអង់អាច ដែលលេចឡើងនៅក្នុងចំណោមក្រុមការងារគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សូម្បីតែនៅពេលដែល អ្នកតាមដានត្រួតពិនិត្យបានដឹងថា ពួកគេប្រឈមមុខ ជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលចេស ឬលក្ខខណ្ឌ ការងារដែលមិនសប្បាយចិត្តក្តី។

“ខ្ញុំគិតថា ដោយសារយើងស្នូលនៅក្នុងគម្រោងនេះ រួមគ្នា ដោយសារយើងស្នូលនៅក្នុងស្ថានភាពថ្មីមួយ ដែលបាននាំអ្នកគ្រប់គ្នាមកជួបជុំគ្នា” នេះជាការស្តាប់របស់ គាត់។ “ជាលទ្ធផលនៃការរួបរួមគ្នានេះ និងសុចរិតភាព កម្រិតខ្ពស់ចំពោះអ្វីដែលយើងកំពុងធ្វើ យើងអាចបង្កើត ស្មារតីក្រុមដែលពិតជាល្អ។”

លោក Lejo យល់ឃើញថា មានការប្រែប្រួលជាច្រើន នៅពេលដែលមើលឃើញគម្រោងដែល ILO បាន ចាប់ផ្តើមអនុវត្ត មានភាពរីកចម្រើន ហើយគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានសម្រាប់កម្ម កាត់ដេរទទួលយកនៅក្នុងតំបន់។ គាត់យល់ថា រាជ្ជលំភាព អង់អាចមិនត្រឹមតែទៅដល់កម្មកររាប់លាននាក់ ដែល គម្រោងនេះមានទំនាក់ទំនងជាមួយប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ ថែមទាំង ILO ផ្ទាល់ផងដែរ។

“វាបានបង្ហាញចំពោះខ្ញុំនូវអំណាចដែល ILO មាន នៅក្នុងការបង្កការរួបរួមរបស់ភាគីនានាជុំវិញអ្វីម្យ៉ាងដែល ជាដែនដីធ្លាប់មិនស្គាល់ និងដែលចម្រុះចម្រាស់ នៅពេល ដែលមានការភ័យខ្លាចច្រើននៅក្នុងប្រទេសពាក់ព័ន្ធនឹងផល ប៉ះពាល់ ដែលនឹងមាន” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “វាបាន គូសបញ្ជាក់ចំពោះខ្ញុំថា តើដៃគូរបស់យើងមាន សេចក្តីទុកចិត្តប៉ុណ្ណា ពោលគឺ នៅក្នុងករណីនេះ ដៃគូ របស់យើងគឺសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែ ថែមទាំងនិយោជក និងកម្មករផងដែរ ហើយនៅទីបំផុត អ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកទិញ តើពួកគេមានសេចក្តីទុកចិត្ត ប៉ុណ្ណាចំពោះ ILO និងសមត្ថភាពរបស់ ILO ក្នុងការមាន ភាពមិនលម្អៀង និងសមភាពនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍផលិតផល ថ្មីៗ ដូចជា គម្រោងដែលបានក្លាយទៅជា BFC នេះ។” ♦

សំលី ស្រីលីន



ជំនួយការនៅក្នុងផ្នែកកាត់
រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ឆ្នាំ២០០៥ - បច្ចុប្បន្ន

លោកស្រី ស្រីលីន តែងតែនិយាយដោយឥតសំចៃមាត់អំពីស្ថានភាពរបស់កម្មករ ដែលដេរខោទៅបិយខៀវ និងខោជើងវែងនៅរោងចក្រ Zhen Tai អស់រយៈពេល ១១ឆ្នាំហើយ ដែលគាត់បានធ្វើការនៅទីនោះ។ ប៉ុន្តែ មានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងច្បាស់ចំពោះរបៀបនៃការទទួលបានរបស់គាត់។

“ពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាព វាបានកែលម្អយ៉ាងច្រើននៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់ដោយកត់សម្គាល់ថា រោងចក្របានបង្កើតគណៈកម្មាធិការដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងដោះស្រាយវិវាទ ដោយមានការជួយពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជា។

គាត់បានប្រាប់ឱ្យដឹងថា ប្រសិនបើគាត់ឃើញកម្មករម្នាក់នៅក្នុងផ្នែករបស់គាត់រងរបួស នៅពេលកំពុងកាត់កំណាត់ និងដេរកំណាត់ គាត់ផ្ទាល់អាចអន្តរាគមន៍ ដោយចំណាយពេលជូនពួកគេទៅកាន់មណ្ឌលសុខភាព ដោយគ្មានបញ្ហាណាមួយពីក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ការជួយមិត្តរួមការងាររបស់គាត់ គឺជាផ្នែកដែលលើកទឹកចិត្តបំផុតនៃការងារនេះ។

“ប្រសិនបើ មានបញ្ហាប្រភេទណាមួយ ខ្ញុំអាចរាយការណ៍អំពីវាដោយផ្ទាល់។ ការធ្វើបែបនោះធានាសុវត្ថិភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្នា។”

នៅពេលបច្ចុប្បន្ន លោកស្រី ស្រីលីន មានអាយុ ៣២ឆ្នាំ គាត់បានបង្ខំចិត្តយប់រៀននៅអាយុ ១១ឆ្នាំ និងធ្វើការងារ។ គាត់បានស្នាក់នៅជាមួយម្តាយរបស់គាត់នៅពេលដែលឪពុកម្តាយរបស់គាត់បែកបាក់គ្នា ហេតុនេះគាត់បានស្វែងរកការងារធ្វើនៅរោងចក្រ Zhen Tai នៅដើមទសវត្សឆ្នាំ ២០០០ ដើម្បីខ្ចីបន្តិចម្តាយ បងប្អូនស្រី និងដីដូនរបស់គាត់។

គាត់រំលឹកថា ដំបូង ការងារនេះឡើយហាត់ណាស់ ហើយគាត់អាចទ្រាំទ្រជាមួយនឹងម៉ោងការងាររបស់គាត់ក្នុងមួយថ្ងៃបានទាំងលំបាក ដោយត្រូវឈរ និងខិនលើម៉ាស៊ីននៅក្នុងរោងចក្រដែលមានសម្លេងខ្លាំងៗ និងក្តិនប្រេងក្រឡា។

“មានពេលមួយបន្ទាប់ពីខ្ញុំទើបចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រនេះ ដែលធ្វើឱ្យខ្ញុំចង់ឈប់ធ្វើការងារ ដោយសារខ្ញុំមិនដែលបានជួបប្រទះនឹងការលំបាកប្រភេទនេះពីមុនមក” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “ប៉ុន្តែនៅពេលនោះ ប្រសិនបើ ខ្ញុំមិនសូវទ្រាំបានទេ ខ្ញុំនឹងមិនអាចខ្ចីបន្តិចម្តាយរបស់ខ្ញុំបានឡើយ។”

ជាជាងការជំរុញទៅតាមតម្រូវការរបស់គ្រួសារគាត់ គាត់បានចាប់ផ្តើមទាមទារកាន់តែច្រើនពីរោងចក្រ។ នៅពេលដែលគាត់ចូលរួមធ្វើការដំបូង អ្នកគ្រប់គ្រងភាគច្រើនជាជនជាតិចិន។ លោកស្រី ស្រីលីន បានរងការរំខានពីអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលបានប្រព្រឹត្តចំពោះមិត្តរួមការងាររបស់គាត់នៅក្នុងផលិតកម្ម។ ពួកគេមានភាពប្រាកដប្រជាចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែប្រើប្រាស់ពាក្យពេជន៍មិនល្អ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករយំជាប្រចាំ។ ហេតុនេះ គាត់បានចាប់ផ្តើមនិយាយចេញមកជំនួសមិត្តរួមការងាររបស់គាត់។ សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរបានកត់សម្គាល់អំពីស្ថានភាពនិយាយ។

“នៅពេលដំបូង ខ្ញុំមិនចង់ក្លាយជាសមាជិកសហជីពឡើយ ប៉ុន្តែអ្នកតំណាងសហជីពនៅកន្លែងការងារបានឈប់” នេះជាសម្តីរបស់គាត់ ដោយកត់សម្គាល់ថា មនុស្សតិចតួច ដែលអាចស្វែងរកមតិគាំទ្រចំពោះកម្មករនៅពេលនោះ។ “ពួកគេបានលើកទឹកចិត្តខ្ញុំដោយសារពួកគេមើលឃើញថា ខ្ញុំបញ្ចេញមតិដោយឥតសំចៃមាត់ និងរបៀបដែលខ្ញុំគាំទ្រអ្នកដទៃទៀតហេតុនេះពួកគេបានលើកទឹកចិត្តខ្ញុំឱ្យចូលរួម។”

ក្នុងអំឡុងពេលនៃអាជីពរបស់គាត់ជាសមាជិកសហជីព គាត់បានកត់សម្គាល់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងបានចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរ អាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ ជាពិសេស បន្ទាប់ពីការចូលរួមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា។ គាត់រំលឹកយ៉ាងច្បាស់អំពីពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្រងបានចូលរួមនៅក្នុងវគ្គស្តីពី ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរើសអើងកម្មករមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករមានពិការភាព ហើយនៅពេលពួកគេរើសមកវិញពួកគេប្រព្រឹត្តចំពោះនិយោជិតក្នុងលក្ខណៈដែលកាន់តែមានការគោរព។

លោកស្រី ស្រីលីន និយាយថា គាត់ក៏ចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនេះផងដែរ ហើយជាលទ្ធផល គាត់បានមើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរចំពោះគាត់ផ្ទាល់។

“ពីមុន ទាំងខ្ញុំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងមានភាពកម្រាមខ្លាំងចំពោះរបៀបដែលយើងនិយាយអំពីរឿងរ៉ាវពាក់ព័ន្ធនឹងពួកគេសូម្បីតែទះតុ ហើយខ្ញុំទទួលស្គាល់ថា ខ្ញុំក៏បានទះតុផងដែរ។”



កម្មករទទួលបានអាហារ ដែលពួកគេរួមគ្នាធ្វើនៅអំឡុងពេលសម្រាកទទួលបានអាហារថ្ងៃត្រង់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វិជ្ជន ឆ្នាំ២០២១

“បន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល និងបន្ទាប់ពីយល់ច្រើនអំពីការចរចា ខ្ញុំអាចមានភាពស្ងប់អារម្មណ៍ និងយល់អំពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងរបៀបនិយាយប្រឆាំងតបដោយការគោរព និងឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នា។ ខ្ញុំអាចមើលឃើញភាគីទាំងពីរ [ខ្ញុំផ្ទាល់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ] ឈានទៅមុខ។”

ដោយប្រើប្រាស់ជំនាញចរចាទាំងនេះ គាត់អាចស្វែងរកការគាំទ្រមតិពីអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារថ្ងៃត្រង់សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់។ គាត់បានចំណាយពេលពីរខែបញ្ចុះបញ្ចូល រហូតដល់សហជីពអាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន ២.០០០រៀល សម្រាប់អាហារប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករ។

ចាប់តាំងពីពេលនោះ លោកស្រី ស្រីលីន បានក្លាយជាអ្នកសង្កេតការយ៉ាងខ្លាំងក្លាទៅលើកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅរោងចក្រ Zhen Tai ។ ការបង្ការគ្រោះអាសន្នបានបន្តស្ថិតនៅក្នុងចិត្តរបស់គាត់ ចាប់តាំងពីមានការធ្លាក់ស៊ីនកាលពីប៉ុន្មានឆ្នាំមុន៖ ជាសំណាងល្អ កម្មករទាំងអស់ទៅទទួលបានអាហារថ្ងៃត្រង់ហេតុនេះ គ្មាននរណាម្នាក់រងរបួស ឬស្លាប់ឡើយ ប៉ុន្តែលក្ខណៈភ្លាមៗនៃគ្រោះអាសន្ននេះបានធ្វើឱ្យគាត់ប្រុងប្រយ័ត្នចំពោះច្រកចេញក្នុងគ្រាបន្ទាន់ និងត្រូវចេញទាំងនោះដំគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ឱ្យកម្មកររាយរយគេចចេញបាន ដែរឬទេ។



ស៊ីលី ស្រីលីន លាងចានក្រោយពេលអាហារពេលល្ងាច ដែលគាត់បានរៀបចំ បន្ទាប់ពីត្រលប់មកផ្ទះពីការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វិជ្ជន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

គាត់និយាយថា នៅពេលបច្ចុប្បន្ន រោងចក្រមានបញ្ហាកង្វះទឹកនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកកម្មករ និងកង្វះភាពត្រជាក់នៅតាមជាន់នៃរោងចក្រ ពោលគឺ ទាំងពីរនេះជាកង្វល់ធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ ហើយលោកស្រីស្រីលីន មិនសប្បាយចិត្ត ដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានកែតម្រូវបញ្ហាទាំងនេះ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី គាត់កត់សម្គាល់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ជានិច្ចកាលមានបំណងស្តាប់ចំពោះបញ្ហា ដែលគាត់លើកឡើង គាត់បន្ថែមទៀតថា គាត់មានអារម្មណ៍មានភាពអង់អាច ដែលគាត់អាចជួយកែលម្អកន្លែងការងារបាន ស្របពេលដែលមើលឃើញគ្រួសាររបស់គាត់រីកលូតលាស់កាន់តែមានសុខភាពល្អ និងកាន់តែរីករាយចំពោះប្រាក់ចំណូលរបស់គាត់។

“ខ្ញុំតែងតែចងចាំអំពី ពេលវេលា ដែលយើង [គ្រួសារ] បានចែករំលែកមិពីរកញ្ចប់នៅក្នុងចំណោមយើងទាំងបួននាក់” នេះជាការរំលឹករបស់លោកស្រី ស្រីលីន។ “ឆ្លងកាត់ពេលទាំងអស់នេះ ប្រាក់ខែរបស់ខ្ញុំមានភាពប្រសើរឡើង ហើយយើងអាចរស់នៅកាន់តែមានសុខភាពល្អ ហើយខ្ញុំអាចចិញ្ចឹមគ្រួសាររបស់ខ្ញុំបាន។ ខ្ញុំពិតជាចូលចិត្តការងាររបស់ខ្ញុំ ដោយសារខ្ញុំអាចយល់អំពីសិទ្ធិកម្មករ ហើយការយល់ដឹងនេះគឺមួយផ្នែក គឺដោយសារសហជីពផងដែរ។” ♦

សំលី ស្រីលីន អាបក្មួយស្រី និងក្មួយប្រុសរបស់គាត់នៅក្នុងផ្ទះរបស់គាត់ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ
Zhen Tai (កម្ពុជា) នៅពេលដែលម្តាយរបស់គាត់មើលថែទាំទារកម្នាក់ទៀត។ រូបថត៖ វីរុន ខែត្យុណា ឆ្នាំ២០២១



ជា សុផល



ប្រធានក្រុមផ្នែកឃ្នាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនង គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ - បច្ចុប្បន្ន

ឆ្លងកាត់ការដឹកនាំក្រុមត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងការ កសាងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគ្រាស និងរដ្ឋាភិបាល ជាច្រើនឆ្នាំមក លោក សុផល យល់ដឹងអំពីភាពខ្លាំង និង ភាពខ្សោយរបស់រោងចក្រពីបរិយាកាសនេះ។

សញ្ញានៃរោងចក្រមិនល្អ គឺពិបាកលាក់បាំងណាស់៖ ច្រកចេញក្នុងគ្រាអាសន្នមានទំហំតូច និងគំនរ សម្លៀកបំពាក់ស្ថិតនៅជុំវិញរោងចក្រ។ នៅក្នុងរោងចក្រ ដែលមានសុខដុមនីយកម្ម កម្មករដឹងអំពី អ្វីដែលត្រូវធ្វើ នៅក្នុងស្ថានភាពមានអាសន្ន និងធ្វើការប្រុងប្រយ័ត្នជាមុន បន្ថែមទៀតនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ។ ក្រោមសម្លេងតិចៗ ពីម៉ាស៊ីនដេរ អារម្មណ៍នៃភាពសប្បាយរីករាយមាននៅ ក្នុងចំណោមកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង។

លោក សុផល មានមោទនភាពបំផុតចំពោះការងារ របស់គាត់លើការរាយការណ៍ម្តងម្កាល ដែលបានវិវត្តពី ការអង្កេតដោយប្រើប្រាស់ខ្នោះដៃ និងក្រដាសទៅជាប្រព័ន្ធ រាយការណ៍ និងតាមដានដែលត្រូវបានរៀបចំជាក្រុម និង ជាស្តង់ដាររួម ជាមួយនឹងការបង្ហាញជាសាធារណៈ ព្រមទាំងរបាយការណ៍ស៊ីជម្រៅសម្រាប់ការទិញ។

បន្ទាប់ពីរយៈពេល ១៧ឆ្នាំនៃការកសាង ការរៀបចំ រចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ និងការធ្វើការរាយការណ៍ លោក សុផល និយាយថា គាត់បានមើលឃើញភាពប្រសើរឡើង មួយចំនួននៅក្នុងចំណោមរោងចក្រនានា។ ប៉ុន្តែគាត់ក៏បាន មើលឃើញពីភាពមិនអនុលោមផងដែរ ហើយគាត់ ទទួលស្គាល់ថា នៅពេលខ្លះ អាចមានភាពមិនសប្បាយចិត្ត ដោយមើលឃើញរោងចក្រនានាបរាជ័យក្នុងការកែលម្អ សូម្បីតែបញ្ហាមួយនោះ ងាយស្រួលនឹងកែលម្អក្តី។ ប៉ុន្តែ គ្រប់ការផ្លាស់ប្តូរត្រូវការពេលវេលា។

“នៅទីបំផុត មនុស្សគឺជាមនុស្ស ហេតុនេះ នៅពេល យើងត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ រាមិនគ្រាន់តែពាក់ព័ន្ធនឹងការ និយាយអំពីបញ្ហាភាពមិនអនុលោមប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ ថែមទាំងផ្តល់ការសរសើរចំពោះរឿងរ៉ាវល្អៗផងដែរ” នេះជា សម្តីរបស់គាត់ ដោយកត់សម្គាល់ថា រោងចក្រដែលមិន អនុលោម ក៏ត្រូវការការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងការកែលម្អ និងផ្លូវ ច្បាស់លាស់មួយដើម្បីធ្វើការកែលម្អផងដែរ។

ប៉ុន្តែដូចដែលលោក សុផល បានរៀនសូត្រក្នុងការ

មើលអំពីរោងចក្រដែរ គាត់បានមើលឃើញថា អ្នកពាក់ព័ន្ធ ខុសៗគ្នាត្រូវការអភិក្រមខុសៗគ្នា ដើម្បីទំពាក់ទៅកាន់តុ សម្រាប់កិច្ចពិភាក្សាដោយបើកចំហអំពី ការកែលម្អវិស័យ កាត់ដេរ។

“នៅពេលកន្លែងការងារមួយមានកិច្ចសហការ នៅកន្លែងការងារល្អ រាមានភាពសុខដុមរមនា វាគឺជា កន្លែងការងារដែលកាន់តែមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ កម្មករ និងវាគឺជាបរិយាកាសការងារដ៏រីករាយ សម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករ” នេះជាសម្តីរបស់ លោក សុផល។ “យើងសប្បាយចិត្តក្នុងការ មើលឃើញកិច្ចសន្ទនាសង្គមល្អរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករ។”

ប៉ុន្តែមិនមែនកន្លែងការងារតែងដែលត្រូវការភាព សុខដុមរមនានោះឡើយ ប៉ុន្តែអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុង វិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ហើយ ភាពខ្លាំងរបស់កម្ពុជាបាន និងកំពុងបង្រួបបង្រួមពួកគេ។

“អ្វីដែលខ្ញុំមានមោទនភាពខ្លាំង គឺថា ជាលក្ខណៈ ផ្ទាល់ខ្លួន និងជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងនេះ យើងអាចធ្វើការ រួមចំណែកកាន់តែធំចំពោះប្រទេសកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងការ លើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការបង្កើតការងារ និងភាព ប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជា ដោយធ្វើការងារមួយដើម្បី លើកកម្ពស់ភាពអនុលោមផ្នែកការងារនៅក្នុងវិស័យនេះ ការការពារកម្មករ ការបង្កើតបរិយាកាស និងកន្លែងការងារ ដែលកាន់តែមានសុវត្ថិភាព និងការបង្កការចូលរួមរបស់ កម្មករ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីឱ្យពួកគេអាច ទទួលបានយកបានចំណុចទាំងអស់នេះ។” ◆

ប្រាក់ចំណូលពីការនាំចេញនៃវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា ជាពាន់លានដុល្លារអាមេរិក

● ២០១៩ ● ២០២០

រាយនក្តីល្អ

- ០,០៥
- ០,១១

ស្បែកជើង

- ១,២
- ១,១

ផលិតផលធ្វើដំណើរ

- ១,០៧
- ០,៩៦

សរុបសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ

- ៨,២
- ៧,៤

ការផ្តល់ភាពអង់អាច



ឯកឧត្តម ហូ ស៊ីរយ៉ុង

អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានសេវាពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ឯ.ខ ហូ ស៊ីរយ៉ុង សង្កេតឃើញថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានផ្តល់ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅយ៉ាងសំខាន់អំពីរោងចក្រនានា ដែលបានដឹកនាំកម្ពុជាក្នុងការធ្វើឱ្យជុំវិញមានស្តង់ដារកាន់តែខ្ពស់។

“គម្រោងនេះធ្វើការងារ និងសម្របសម្រួលយ៉ាងល្អជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធ សហជីព កម្មករ និងរោងចក្រដទៃទៀតផងដែរ។ ក្រៅពីនោះ យើងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាពរបស់រោងចក្រ ហើយយើងចាត់វិធានការលើរោងចក្រនានា ឬម្ចាស់រោងចក្រ ដែលតាមរយៈការវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញថា រំលោភលើគោលការណ៍នៃស្តង់ដារការងារស្នូល។”

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ឯ.ខ ស៊ីរយ៉ុង សូមអរគុណ ដែលគម្រោងនេះមានលក្ខណៈបក់បែន ដោយគាត់កត់សម្គាល់ថា ថ្វីបើ ស្តង់ដារឧស្សាហកម្មរបស់រោងចក្រកម្ពុជា មានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ ក្នុងការអនុវត្តតាម ប៉ុន្តែមិនមានន័យថា ពួកគេតែងតែមិនមានសមត្ថភាព ដើម្បីបំពេញទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិឡើយ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជួយរោងចក្រនានាក្នុងការបំពេញ ឬកែសម្រួលទៅតាមគោលដៅទាំងនោះ នៅពេលដែលពួកគេអាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែគាត់ជំរុញអង្គការនេះឱ្យមានការពិចារណាកាន់តែច្រើនលើការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដែលរោងចក្របានប្រឈមមុខជាមួយ។

“គាត់បាននិយាយទៅដល់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាថា “ក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាតត្បាតជំងឺនេះ យើងត្រូវប្រឹងរស់។ ឧស្សាហកម្មនេះបានទទួលការបញ្ជាទិញថ្មីៗមួយចំនួននៅឆ្នាំនេះ ប៉ុន្តែយើងចង់បង្ហាញឱ្យឃើញថា ឧស្សាហកម្មនេះអាចបន្តរីកលូតលាស់ម្តងហើយម្តងទៀត។”

គាត់ក៏បានកត់សម្គាល់ថា ប្រាក់ចំណូលរបស់កម្មករ និងលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងច្រើននៅក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ នៅពេលនេះ ដោយសារថាកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីជាមួយប្រទេសចិន និងកំពុងរៀបចំបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងមួយទៀតជាមួយកូរ៉េខាងត្បូង គាត់សង្ឃឹមថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចបន្តគាំទ្រកិច្ចសន្ទនាត្រីភាគីនៅក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ ហើយហេតុនេះ វាសម្របសម្រួលដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

“ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មជាថ្មីសូមថ្លែងអំណរគុណ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចំពោះការបន្តធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសហជីព កម្មករ ក្រុមហ៊ុន ម៉ាកយីហោអន្តរជាតិ និងអ្នកលក់រាយ ដើម្បីគាំទ្ររដ្ឋបាល និងបង្កើតជំនឿទុកចិត្តរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់ក្នុងការនាំយកផលិតផលបន្ថែមទៀតពីកម្ពុជា។” ♦

ការប្តេជ្ញាចិត្ត



នៅ ដារ



ប្រធានក្រុមបណ្តុះបណ្តាល
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០១ - បច្ចុប្បន្ន

លើកដំបូង ដែលលោក នៅ ដារ បានសួរសំណួរ នានា ដែលគាត់ប្រើប្រាស់ដើម្បីរាយការណ៍រោងចក្រ នានាអស់រយៈពេលជាងពីរទសវត្សមកហើយ គឺ មិនមែននៅរោងចក្រឡើយ។ គាត់បាននៅក្នុង រោងជាងលើមួយ ដោយគាត់សួរសំណួរទៅដល់ ជាងលើ ដែលដូចជាពួកគេជាម្ចាស់រោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីសាកល្បងកម្មវិធីរាយការណ៍ ដែលនៅពេល ក្រោយ នឹងក្លាយទៅជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ គាត់ ចងចាំអំពីការបែកញើស និងការមានអារម្មណ៍ ភ័យខ្លាចនៅទូទាំងលំហាត់នេះ។

បន្ទាប់ពីរយៈពេលបីខែនៃការរៀបចំ និងការសាកល្បង ដំណើរការរាយការណ៍ ពេលគឺជាដំណើរការនៃរៀបចំដំបូង នៃគម្រោងសំណួរ និងរបាយការណ៍របស់គម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាសម្រាប់រោងចក្រ លោក ដារ និង បុគ្គលិកប្រាំនាក់ដំបូងបានទៅកាន់រោងចក្រកាត់ដេរ ពិតប្រាកដ ដើម្បីសាកល្បងគម្រោងនេះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លោក ដារ និងដៃគូរាយការណ៍ របស់គាត់មិនត្រូវបានទទួលយ៉ាងកក់ក្តៅពីរោងចក្រឡើយ នៅពេលគាត់នៅក្បែរហាងក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលពួកគេបាន អនុវត្តការរាយការណ៍។ នៅក្នុងទស្សនកិច្ចដំបូង គាត់ចងចាំ ថា នៅពេលគាត់ប្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងថា គាត់មកពី ILO ប៉ុន្តែអ្នកគ្រប់គ្រងមិនសូវយល់ដឹងថា តើអង្គការអន្តរជាតិ ខាងការងារគឺជាអ្វីឡើយ។ គាត់ចងចាំអំពី ការអង្គុយនៅ ក្រោមដើមឈើមួយជាមួយនឹងដៃគូរបស់គាត់ បន្ទាប់ពី ការរាយការណ៍ដំបូង ដោយពួកគេដឹងថា ពួកគេអាចសួរ អ្នកគ្រប់គ្រងបានតែពាក់កណ្តាលនៃសំណួរដែលមាននៅ លើការអង្កេតជាគ្រដាសរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមួយចំនួនឆេរឆារ ដោយបាន តម្លើងសម្លេងរបស់ពួកគេជាមួយនឹងអ្នករាយការណ៍ទាំងពីរ នាក់។ គាត់រំលឹកថា អ្នកគ្រប់គ្រងពីរនាក់ស្ទើរតែលើកដៃរា រាំងលោក ដារ ដើម្បីការពារ “ការរាយការណ៍” របស់ គាត់ទៅលើធុរកិច្ចរបស់ពួកគេ។

“វាពិតជាពិបាកណាស់ក្នុងអំឡុងពេលនោះ ហើយ នៅពេលខ្លះ យើងត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រក្រាញ។ នៅ រោងចក្រមួយ ដែលខ្ញុំបានទៅ ខ្ញុំបានសួរសំណួរនានា ទៅកាន់ពួកគេ ហើយពួកគេហាក់ដូចជាខឹងខ្ញុំខ្លាំងតាមរយៈ សំណួរដែលពួកគេបានសួរមកខ្ញុំ ពួកគេមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេជាជនរងគ្រោះ ហេតុនេះ ពួកគេបានរុញច្រានខ្ញុំ ចេញ។” នៅពេលដែលលោក ដារ ទទួលបានបណ្តឹងពី អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រម្នាក់ ដែលធ្វើឱ្យគាត់ខកចិត្ត ដោយ អ្នកគ្រប់គ្រងនោះប្រាប់ឱ្យបញ្ជូនអ្នករាយការណ៍ទៀតមក ពោលគឺនរណាក៏បាន លើកលែងតែលោក ដារ។ គាត់ មិនបានមាត់កម្លឹងទេអស់រយៈពេលពីរសប្តាហ៍ បន្ទាប់ពី ពេលនេះ គាត់គិតថា លោក Lejo ដែលជាម្ចាស់គ្រប់គ្រង របស់គាត់នៅពេលនោះ នឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ នៅពេលដែលលោក Lejo បានដឹងថា លោក ដារ មិន សប្បាយចិត្ត គាត់បានលើកទឹកចិត្តលោក ដារ។ លោក Lejo ចាត់ទុកបណ្តឹងប្រភេទនេះថាជាសញ្ញា ដែលលោក ដារ ធ្វើការងារយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដោយមិនបន្ទុះទៅតាម សម្ពាធពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រកាន់ខ្ជាប់ជាមួយនឹង គោលការណ៍នៃការរាយការណ៍។ បន្ទាប់ពីរយៈពេលបី ឬបួនឆ្នាំនៃការធ្វើជាអ្នករាយការណ៍ លោក ដារ បានចាប់ផ្តើមជួយអ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀបចំ

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២០

នៅឆ្នាំ២០២០ កម្មវិធីបន្តគាំទ្រកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ស្របពេលដែលដោះស្រាយបញ្ហា សុភស្ថាព្យនៃវិបត្តិជំងឺកូវីដ ១៩ ដើម្បីរក្សាការងារសមរម្យ និងយុត្តិធម៌សង្គមនៅក្នុងវិស័យនេះ។

៥៩៧

រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី

៥៨៥.៧៦៤

កម្មករនៅក្នុងរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី

៨៣%

នៃកម្មករ គឺជាស្ត្រី

២៦០

ការរាយកម្លៃត្រូវបានធ្វើ

១,១៦២

ការចុះផ្តល់ប្រឹក្សា

៣,៥២៦

ថ្ងៃនៃការបណ្តុះបណ្តាល

ការឆ្លើយតបដែលត្រូវរៀបចំទៅតាមបរិបទកូវីដ ១៩

ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពី ការបង្ការជំងឺកូវីដ ១៩ ទៅតាមការរស់រវើកនៃការអង្កេតរបស់ BFC លើបទពិសោធន៍របស់ កម្មករកាត់ដេរក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាតត្បាតនេះ។

៨៤%

នៃកម្មករនិយាយថា ពួកគេបានប្រើប្រាស់បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន

៨០%

នៃកម្មករនិយាយថា រោងចក្របានរាស់សិក្សាភាពរបស់កម្មករ និងលើកទឹកចិត្តការលាងដៃជាញឹកញាប់

៧៤%

នៃកម្មករនិយាយថា ពួកគេទទួលបានបរិក្ខារការពារខ្លួន ពីកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ

៦៦%

នៃកម្មករនិយាយថា ពួកគេទទួលបានព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពតាមរយៈផ្ទាំងបង្ហាញ ឬការប្រាស្រ័យទាក់ទងបែបទស្សនីយភាពផ្សេងទៀត

ប្រភព រូបភាព ៧៖ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទំព័រ ៣, ៥)
ប្រភព រូបភាព ៨៖ ការអង្កេតជាមួយកម្មករចំនួន ៣៧៤នាក់នៅរោងខែឧសភា និងមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២០ BFC

ការប្តេជ្ញាចិត្ត



ឯកឧត្តម ធាន ផល្លា

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

កំណើននៃវិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងនៅពេលបច្ចុប្បន្ន ផលិតផលធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជា បានពង្រីកទាំង វិសាលភាព និងភាពអនុលោមរបស់វិស័យនេះ នេះជាសម្តី របស់ ឯ.ខ ធាន ផល្លា ហើយគាត់បានបន្ថែមថា គម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជួយប្រទេសនេះ ឈានដល់សមិទ្ធផលទាំងនេះ និងកសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ ខ្លួនលើឆាកអន្តរជាតិ។

“កម្ពុជាបានអភិវឌ្ឍកេរ្តិ៍ឈ្មោះថា ផលិតផលកម្ពុជា មិនមែនជារោងចក្រតូចៗ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាប ដូច ប្រទេសដទៃទៀតឡើយ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “យើង គោរព និងអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារអន្តរជាតិ ហើយច្បាប់ ទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។”

ឯកឧត្តមបានមានប្រសាសន៍ឱ្យដឹងថា វិស័យកាត់ដេរ បានជួយកម្ពុជាធ្វើឧស្សាហូបនីយកម្ម តាមរយៈការបើក សេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញទៅទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ រហូតមកដល់ សព្វថ្ងៃ ហើយឧស្សាហកម្មនេះនៅតែដើរតួនាទីជាសរសរ ស្នូលសេដ្ឋកិច្ចមួយនៃសរសរស្នូលសេដ្ឋកិច្ចទាំងបួនរបស់ កម្ពុជា។ អត្ថប្រយោជន៍ចម្បងមួយក្នុងចំណោមអត្ថ ប្រយោជន៍ចម្បងនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជានៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យនេះ គឺកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង របស់គម្រោងនេះក្នុងការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងសេចក្តី

ត្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា និងការសម្របសម្រួលកិច្ច សន្ទនា។

គាត់បាននិយាយថា “គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជាបានដើរតួនាទីក្នុងន័យស្ថាបនាពាក់ព័ន្ធនឹងការ បកស្រាយអ្វីដែលអ្នកបញ្ជាទិញនានាចង់បានទាក់ទងនឹង មុខមាត់ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ព្រមទាំងការងារពាក់ព័ន្ធស្ថានភាព របស់រោងចក្រនៅកម្ពុជា។”

ឯ.ខ ផល្លា មានអារម្មណ៍ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចជួយប្រទេសនេះបន្ថែមទៀតក្នុងការ លើកស្ទួយកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ខ្លួនចំពោះភាពអនុលោមផ្នែកការ ងារ និងពង្រឹងផលិតភាព ប៉ុន្តែគម្រោងនេះបានជួយប្រទេស ក្នុងរៀបចំអធិការកិច្ចការងារល្បឿនជាងរដ្ឋាភិបាលអាចធ្វើ បាន នៅក្នុងឆ្នាំនីមួយៗនៃឧស្សាហកម្មនេះ។

“ខ្ញុំចង់ឃើញអន្តរកាលប្រភេទមួយចំនួន ដោយបង្កើត ឱ្យមានយន្តការជាក់លាក់ ដើម្បីឱ្យនៅរយៈពេល ១០ឆ្នាំ បន្ទាប់ នៅពេលដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជាលែងមាននៅទីនេះ រដ្ឋាភិបាលអាចទទួលយក កិច្ចការនេះ ហើយយន្តការនានាដែលមាន អាចត្រូវបាន អនុវត្តដោយអ្នកគ្រប់គ្នា មិនគ្រាន់តែគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឡើយ។” ◆

Conor Boyle



ប្រធានផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធី ការរៀនសូត្រ និងកម្មវិធីប្រចាំប្រទេស គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ឆ្នាំ២០១៣ - បច្ចុប្បន្ន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៥ - ២០០៨

ពីពេលចាប់ផ្តើម វាមានការលំបាកក្នុងការបញ្ជាក់អំពីភាព ត្រឹមត្រូវនៃការមានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជា។ រឿងរ៉ាវជាច្រើនអំពីកម្មវិធីនេះ គឺខុសគ្នាពីរបៀប ប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅពេល នោះ៖ ILO គឺជាអង្គការដែលកំណត់ស្តង់ដារការងារ អន្តរជាតិសំខាន់ៗ ប៉ុន្តែ BFC ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្ត ស្តង់ដារទាំងនោះនៅក្នុងលក្ខណៈជាក់ស្តែងបំផុត។ មិនមែន គ្រប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រទាំងអស់សុទ្ធតែមានបំណង អនុញ្ញាតឱ្យក្រុមរាយកម្មចូលឡើយ នេះជាការរំលឹករបស់ លោក Conor ។ នៅពេលដែលពួកគេផ្តល់ការអនុញ្ញាត វាកើតឡើងដោយទើសទាល់ ហើយនៅពេលខ្លះ បញ្ហាអំពី ភាពអនុលោមតាមបានជួបប្រទះជាមួយនឹងកំហឹងផងដែរ។ ឆ្នាំនីមួយៗ គឺជាការតស៊ូដើម្បីទទួលបានមូលនិធិ។

“អ្វីដែលយើងបានកំពុងធ្វើនៅក្នុងលក្ខណៈអនុវត្ត ជាក់ស្តែង គឺជាប្រធានបទថ្មី វាមិនពិតជាត្រូវបានរំពឹង ឃើញជាមុន ឬត្រូវបានសម្រេចចិត្តឡើយ” នេះជា សម្លេងរបស់គាត់អំពី ការងាររបស់ BFC ។

មានពេលមួយនោះ ក្នុងការធ្វើដំណើររយៈពេលច្រើនឆ្នាំ ឆ្លងកាត់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ គាត់មិនអាចចូលក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានឡើយដោយសារប្រទេសនេះ កំពុងមានសង្គ្រាម ស៊ីវិល បន្ទាប់ពីបញ្ចប់របបប្រល័យពូជសាសន៍ជាច្រើនឆ្នាំ មក។ នៅពេលដែលគាត់បានរកឃើញច្រកចូលនៅអំឡុង ទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ គាត់ចូលក្លាយជា ប្រទេសកម្ពុជា នាគ្រានោះ ស្ថិតក្នុងសភាពស្រីងតែមើលមិនស្គាល់បើធៀប នឹងសព្វថ្ងៃ។ ទីក្រុងនៅតែមានស្លាកស្នាមពីដើម្បីជាច្រើន ហើយប្រាកដណាស់ គ្មានអគារខ្ពស់ៗ ដូចមាននៅក្នុង ទីក្រុងនៅពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ ប៉ុន្តែមានអគ្គិសនី ដោយសារ ប្រជាជនបានព្យាយាមចាប់ផ្តើមផ្សារកិច្ចតូចៗផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ ពួកគេ ឬចូលរួមនៅក្នុងចលនាសម្រាប់និយកម្មនៅ បេះដូងនៃប្រទេសកម្ពុជា។ ភ្នំពេញមិនត្រឹមតែជាទីក្រុងឱ្យរំភើបដំលំបាកមួយ សម្រាប់លោក Conor ប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែក៏ជាកន្លែង សម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេងៗទទួលបានការងារនៅរោងចក្រកាន់ ដេរថ្មីៗ ដែលបង្កើតឡើងពីការទទួលបានពាណិជ្ជកម្ម

អន្តរជាតិរបស់កម្ពុជា។ កម្លាំងការងារថ្មីប្រកបដោយការចង់ ទទួលបាន ការងារខ្លាំង ភាគច្រើនគឺជាស្ត្រីដែលជាទូទៅនៅ ក្មេងៗ និងទើបស្គាល់ជីវិតនៅទីក្រុង ដែលពួកគេធ្វើ ចំណាកស្រុកមកពីសហគមន៍ជនបទ ដើម្បីជួយគ្រួសារ របស់ពួកគេ។ ពួកគេជាច្រើនស្នាក់នៅបន្ទប់តែម្នាក់ឯង នៅជាមួយបងប្អូនស្រី បងប្អូនជីដូនមួយ និងមិត្តភក្តិ និង ធ្វើការងារជាច្រើនម៉ោងនៅក្នុងរោងចក្រដែលក្តៅ។ ពួកគេ អាចរកប្រាក់ចំណូលបានពី ៤៥ដុល្លារទៅ ៥០ដុល្លារ បន្ថែមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ដែលពួកគេសន្សំ បានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការរស់នៅ និងការហូបចុក ប៉ុន្តែ ពួកគេ ក៏អាចធ្វើប្រាក់មួយចំនួនទៅកាន់គ្រួសាររបស់ពួកគេ ផងដែរ។ ហើយប្រាក់បញ្ញើទាំងនេះជួយផ្លាស់ប្តូរគ្រួសារ របស់ពួកគេយ៉ាងខ្លាំង ពេលគឺគ្រួសារបានសន្សំសម្រាប់ ទិញម៉ូតូ ចំណាយលើឧបករណ៍ធ្វើកសិកម្មកាន់តែល្អ ឬ បង់ថ្លៃសាលារៀនសម្រាប់បងប្អូនបង្កើតរបស់ពួកគេ។ ស្ត្រី ដែលបានមកទីក្រុងទាំងនេះបានក្លាយទៅជាមេគ្រួសារ។

“ខ្ញុំបានគិតថា មានឱកាសជាច្រើនក្នុងការធ្វើការងារ ជាមួយប្រជាជនកម្ពុជា ដើម្បីជួយពង្រឹងការអប់រំ ដែលជាផ្នែកនៃការរៀនសូត្រ [សមត្ថភាព] ប៉ុន្តែក៏ ពង្រឹងជំនាញគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំផង ដែរ។”

ជាមួយនឹងគំនិតនេះនៅក្នុងចិត្ត គាត់ត្រូវបានគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជ្រើសរើសឱ្យចូល បម្រើការងារនៅឆ្នាំ២០០៥ រយៈពេលបីឆ្នាំកន្លះក្នុងនាមជា អនុប្រធានគ្រប់គ្រងគម្រោង សម្រាប់ក្រុមការងារនៅ ភ្នំពេញ។ ការលំបាកដំបូងរបស់ក្រុមរបស់គាត់ គឺការឆ្លងកាត់ច្រក ទ្វាររបស់រោងចក្រ ហើយបន្ទាប់មក ការទទួលបានជំនួយ និងការគាំទ្រពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បន្ទាប់ពីបានចូល ទៅដល់ក្នុងរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីការចូលរួមជាមួយក្រុម នេះ លោក Conor បានដឹងយ៉ាងឆាប់រហ័សអំពីអ្វីដែល ក្រុមការងារកម្ពុជាបានធ្វើ។ ការរាយកម្ម ឆ្លុះបញ្ចាំងពី តម្លាភាព អំពីស្ថានភាពនានា នៅក្នុងរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែ



ការប្តេជ្ញាចិត្ត

កម្មករម្នាក់អង្គុយនៅឯម៉ាស៊ីនកាត់ដេរ ដើម្បីដេរជើងខោនៅប៊ិយ នៅពេលខ្សែបង្ហូរនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) កំពុងមានដំណើរការនៅជុំវិញខ្លួនគាត់។ រូបថត៖ វីរូន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ប្រសើរបានរកឃើញពីបញ្ហានានា ពួកគេពុំមានវិធីច្រើន ជួយដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលមានការតាំងចិត្តក្នុង ការកែលម្អនោះទេ។

គាត់បាននិយាយថា “វាក្មេងតែធ្វើដំបូងតែការរាយការណ៍ ធម្មតាមួយនេះ។ រោងចក្រទាំងនោះ ត្រូវតែមានភាពជា ម្ចាស់ការលើខ្លួនឯងប្រសិនបើ យើងនឹងត្រូវដឹកនាំ ការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយចីរភាព។”

ហេតុនេះ នៅពេលនោះ គាត់ និងក្រុមការងារបាន ចាប់ផ្តើមរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ រគូបណ្តុះបណ្តាល របស់ ILO មានសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកជំនាញ ប៉ុន្តែ កម្មវិធីទាំងនេះត្រូវរៀបចំដោយបុរសស្បែកស ដោយ ផ្អែកលើអភិក្រមរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពការងារ នៅក្នុងប្រទេសព័រទុយហ្គាល់ ឬអាស៊ីម៉ុង។ វាគ្រាន់តែមិន អាចអនុវត្តទៅបាននៅកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ។

របៀបដឹកនាំគ្នាសំខាន់ ដែលត្រូវទទួលយកនៅកម្ពុជា។ កម្មករកម្ពុជាកំពុងសម្របខ្លួនទៅតាមជីវិតរស់នៅតាមទីក្រុង ដោយផ្លាស់ប្តូរពីការធ្វើការងារនៅស្រែចំការទៅការ ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ។ នៅពេលជាមួយគ្នានោះដែរ

ពួកគេស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងជា ជនបរទេស ដែលមានសេចក្តីរំពឹងទុកកាន់តែខ្ពស់ចំពោះ ការងារ កាលបរិច្ឆេទកំណត់តឹងតែង និងមែងតែងមិនចេះ តាសាដូចគ្នាជាមួយនឹងកម្មករ។

ការសម្របខ្លួនទៅតាមខ្សែបណ្តាញកម្ពុជា គឺជាបញ្ហា ប្រឈមដទៃទៀតចំពោះលោក Conor និងក្រុមការងារ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលភាគច្រើន ត្រូវបានទទួលយកតាមរយៈមុខតំណែងនៅក្រសួងការងារ និងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍។ ខ្សែបណ្តាញកម្ពុជានេះបានកំណត់លើ ការបង្កើតរកប្រាក់ចំណូល ហើយក្រុមការងារនេះមិន ត្រឹមតែត្រូវការរៀនចំណេះដឹងបច្ចេកទេសអំពីរោងចក្រ ប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែថែមទាំងត្រូវស្វែងយល់អំពីផ្នត់គំនិត របស់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនានា ដែលត្រូវទទួលបានពីពួកគេ។

ភាពខុសគ្នាផ្នែកវប្បធម៌បង្កើតនូវបញ្ហា ដែលត្រូវ តែសម្រួលសម្រាប់កម្មករផងដែរ។ លោក Conor ចងចាំ ថា គាត់បានទៅដល់រោងចក្រមួយជាមួយសហការីនា ពេលព្រឹកព្រលឹម នៅក្នុងអាជីពការងាររបស់គាត់ សម្រាប់

ការចុះផ្តល់ប្រឹក្សាតាមកាលកំណត់ជាប្រចាំ ដោយនៅ ទីនោះ គាត់បានឃើញកម្មករដើរទៅដើរមកក្នុងបរិវេណ រោងចក្រក្នុងអំឡុងពេលនៃវេនការងារ ដែលនេះគឺជា ទិដ្ឋភាពមួយខុសប្រក្រតីយ៉ាងខ្លាំង។ នៅក្នុងរោងចក្រ ប្រធានផ្នែកជនបរទេសកំពុងដើរចុះដើរឡើងនៅក្នុងអគារ ដោយពួកគេព្យាយាមប្រមូលកម្មករមកក្រុមរបស់ពួកគេវិញ ប៉ុន្តែកម្មករមិនពេញចិត្តឡើយ។

លោក Conor រំលឹកថា នៅទីបំផុត ពួកគេបានយល់ អំពីវិវាទនេះ។ នរណាម្នាក់បានឃើញសត្វពស់នៅក្នុងបន្ទប់ ឡូហាយ និងបានសម្លាប់វា ប៉ុន្តែសម្រាប់កម្មករ នេះ មិនមែនជាពស់ធម្មតាឡើយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងជនបរទេស ម្នាក់ទើបតែបានស្លាប់នៅពេលថ្ងៃនេះ ហើយកម្មករ ព្រួយបារម្ភថា ពស់នោះ គឺជាស្ត្រីនោះដែលបានចាប់ជាតិ ឡើងវិញ ការសម្លាប់ពស់នោះអាចបញ្ចេញកំហឹងរបស់វា។ ភាពពាក់ព័ន្ធផ្នែកវប្បធម៌មានឥទ្ធិពលតិចតួចទៅលើ បុគ្គលិកជនបរទេស ប៉ុន្តែតាមរយៈការដឹងអំពីរឿងនេះ ពួកគេអាចនិមន្តព្រះសង្ឃព្រះពុទ្ធសាសនាមកម្យ៉ាងវិញ្ញាណ របស់ពស់ និងធានាចំពោះកម្មករអំពីសុវត្ថិភាពរបស់ ពួកគេ។

តាមរយៈការយល់អំពីការយល់ឃើញខុសគ្នា គ្រូ បណ្តុះបណ្តាលមកពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជាអាចចាប់ផ្តើមផ្សារភ្ជាប់ស្តង់ដាររបស់ រោងចក្រដែលមានជនបរទេសជាម្ចាស់ និងប្រធាន ផ្នែកជនបរទេសជាមួយកម្មករកម្ពុជា។ ការ ផ្សារភ្ជាប់នេះក៏បានក្លាយជាមូលដ្ឋានគ្រឹះចំពោះការ តម្លើងតួនាទីរបស់កម្មករទៅកាន់មុខតំណែងជា អ្នកដឹកនាំ ទាំងការទទួលបានការទទួលស្គាល់ពី ប្រធានផ្នែករបស់ពួកគេ និងទាំងការធ្វើជាបណ្តាញ ទំនាក់ទំនងកាន់តែប្រសើររវាងកម្មករ និងម្ចាស់ រោងចក្រជាជនបរទេស។

បន្ទាប់ពីការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីសម្របភាព ខុសគ្នាផ្នែកវប្បធម៌ទាំងនេះ រួមជាមួយនឹងសហការីកម្ពុជា របស់គាត់ ក្រុមបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រូបណ្តុះបណ្តាល បីនាក់ និងទ្រឹក្សាម្នាក់បានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករចំនួន ប្រមាណ ៥.០០០នាក់ក្នុងអំឡុងពេលនៃការកាន់តំណែង របស់លោក Conor ។ លទ្ធផលបានកើតឡើងភ្លាមៗ។

លោក Conor ពន្យល់ថា “យើងអាចចាប់ផ្តើម ជ្រៀតចូលបន្តិចម្តងៗទៅកាន់ពិភពការងារស្នូល” របស់ អ្នកដឹកនាំ។ គាត់កត់សម្គាល់ថា ជាការពិត ស្ត្រីដែលត្រូវ បានតម្លើងតំណែងទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ហើយ កម្មករមានកម្លាំងកាន់តែខ្លាំងក្នុងការបង្ហាញពីកង្វល់របស់ ពួកគេទៅដល់ប្រធានផ្នែករបស់ពួកគេ។ “ប្រសិនបើ

អ្នកមានជនកម្ពុជាគ្រប់គ្រងលើជនកម្ពុជា អ្នកទទួលបាន លទ្ធផលកាន់តែល្អទៅកន្លែងការងារ។”

គន្លឹះចំពោះភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីទាំងនេះ គឺ “ភាព រំភើបរីករាយរបស់សហការីកម្ពុជាក្មេងៗ ពួកគេមាន មោទនភាពចំពោះការព្យាយាមធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នាមួយ នៅកម្ពុជា ហើយពួកគេមានមោទនភាពក្នុងការសាកល្បង និងធ្វើកិច្ចការនានាដែលកាន់តែប្រសើរ សម្រាប់ប្រទេស របស់ពួកគេផ្ទាល់។”

ឥរិយាបថនោះត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ និយោជិតកម្ពុជាក្នុងការរៀនសូត្រអំពីការប្រព្រឹត្តដោយ ស្មើភាពគ្នា និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងការងារ ព្រមទាំងពង្រឹង ជំនាញរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងស្វែងរកមុខតំណែងជា អ្នកដឹកនាំ។

គាត់បាននិយាយថា “អ្វីៗដែលយើងធ្វើគឺពាក់ព័ន្ធនឹង ទំនុកចិត្ត និងការកសាងទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំ។”

ផ្នត់គំនិតនោះត្រូវចាប់ផ្តើមនៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ លោក Conor បាននិយាយថា កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ គឺជាផ្នែកខ្លាំងក្លាមួយនៃដំណើរការ នេះ ប៉ុន្តែក៏ជាតួនាទីពិសេសចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ផងដែរ ដែលជាញឹកញាប់ មានការពិបាក។

“យើងត្រូវធ្វើជាគ្រូបង្វឹក យើងត្រូវជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល យើងត្រូវធ្វើជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ រៀនជំនាញ បច្ចេកទេស យល់អំពីច្បាប់ការងារ វប្បធម៌ស្នាមកម្ម និង ផលិតកម្ម យល់អំពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនពហុជាតិសាសន៍ ធ្វើការងារ សូម្បីតែយល់អំពីចរាចរណ៍របស់ ILO” នេះជា សម្តីរបស់គាត់។ អ្នកវាយតម្លៃ និងអ្នកបណ្តុះបណ្តាលនៃ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនឹងនិយាយទៅមកអំពី ចរាចរណ៍នៅក្នុងពេញ បន្ទាប់មកសម្របសម្រួលកិច្ចសន្យា ដ៏ពិបាកអំពី សវនកម្ម ឬវិវាទនៅកន្លែងការងារ។ ប៉ុន្តែ លោក Conor កត់សម្គាល់ថា មាននិយោជិតមួយចំនួន ដែលបានធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមគម្រោងនេះ ឬបានរៀនសូត្រពី ក្រុមការងារអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ មុនពេលបន្តទៅ កំណត់រូបរាងនៃខ្សែបណ្តាញកម្ពុជានេះ ឬវិស័យអភិវឌ្ឍន៍ពាក់ព័ន្ធ។

ទោះបីជាបុគ្គលិកជ្រើសរើសថ្មីៗក្នុងគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរបានចូលរួមជាមួយក្រុមនេះជាមួយនឹងប្រវត្តិ ខុសគ្នាគ្នា គាត់ហាក់ដូចជា មានការប្តេជ្ញាចិត្ត និង សេចក្តីមេត្តាដូចគ្នានៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់នៃ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងថា ផ្នត់គំនិត រួមប្រុងប្រយ័ត្នពួកគេជាគ្រូសារមួយ ស្របពេលដែល ដឹកនាំស្មារតីនៃការងាររបស់ពួកគេ។ ♦



កម្មករអង្គុយនៅម៉ាស៊ីនកាត់ដេរក្នុងរោងចក្រផ្ទះកុំព្យូទ័រនៃក្រុមហ៊ុនផ្កាព្រះនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វីរុន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

Jill Tucker



ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១២ - ២០១៤

នៅពេលដែលលោកស្រី Jill បានចូលរួមជាមួយគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា វិស័យកាត់ដេរបានជាប់ គាំងដោយសារបញ្ហាប្រឈម ដែលតាមទស្សនៈរបស់គាត់ ត្រូវការតម្លាភាពកាន់តែខ្លាំង។

ទោះបីជាពលកម្មកុមារត្រូវបានគេជឿជាក់ថា ត្រូវបាន លុបបំបាត់ចេញពីរោងចក្រនៅកម្ពុជា លោកស្រី Jill បាននិយាយថា គាត់ និងក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានមើលឃើញកំណើនគួរឱ្យ កត់សម្គាល់នៃចំនួនរោងចក្រដែលផ្តល់កម្មករក្រោមអាយុ ដែលពួកគេបានធ្វើការងារ ដើម្បីដោះស្រាយជាមួយនឹង សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

នៅក្នុងឧទាហរណ៍មួយទៀត ក្រុមការងារគម្រោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានរកឃើញថា រោងចក្រកាន់ដេរភាគច្រើនដែលផ្គត់ផ្គង់ដល់អ្នកបញ្ជាទិញ ធំៗនៅអឺរ៉ុបបិទទ្វារដោយគ្មានការពន្យល់ ការបោះបង់ កម្មករដោយពុំបានទូទាត់ប្រាក់សំណង។ ជាថ្មីម្តងទៀត តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ លោកស្រី Jill បាននិយាយថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អាចជួយផ្តល់ប្រាក់សំណងដល់កម្មករបាន។

ការធ្វើការងារនៅក្នុងអង្គការមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើត ឡើងនៅក្នុងកិច្ចសហការត្រីភាគី តម្រូវអោយប្រធាន ទិប្រឹក្សាបច្ចេកទេសស្តាប់ត្រីភាគីយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ ប៉ុន្តែ ក៏ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវបេសកកម្មនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរ ដែលជាចំណុចសំខាន់ជាងគេ។ ក្រុមការងារក្នុង ស្រុកនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និង ចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើនរបស់ពួកគេ គឺសំខាន់ណាស់ចំពោះ តួនាទីរបស់គាត់ នេះជាសម្តីរបស់លោកស្រី Jill Tucker ។

“ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជាមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាប្រធានទិប្រឹក្សា បច្ចេកទេសម្នាក់ៗ ហើយពួកគេជាច្រើនបាន និង កំពុងធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាកាន់តែខ្លាំងជាប់ដើមដំបូង។ ពួកគេបានមើលឃើញប្រធានទិប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ច្រើនបានមក និងទៅវិញ និងត្រូវសម្របខ្លួនទៅតាម លក្ខណៈដោយឡែករបស់ប្រធានទិប្រឹក្សា បច្ចេកទេស។ ក្នុងនាមជាប្រធានទិប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា ខ្ញុំត្រូវការស្តាប់ការវិនិច្ឆ័យ និង ការណែនាំរបស់បុគ្គលិកទាំងនេះ ដែលស្គាល់ ប្រទេសរបស់ពួកគេ និងគម្រោងរបស់ ILO នេះ ច្រើនជាងខ្ញុំ។”

លោកស្រី Jill បានចប់អាណត្តិរបស់គាត់ដោយប្តេជ្ញា ចិត្តបន្ទាល់ក្បែរដំណាលនៃការធ្វើឱ្យរោងចក្រប្រកាន់ខ្ជាប់ នូវស្តង់ដារកាន់តែខ្ពស់ ដើម្បីធានាថា កម្មករនឹង មើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាននៅក្នុងការងារ សុវត្ថិភាព និងជីវភាពរបស់ពួកគេ។

“ខ្ញុំសង្ឃឹមថានឹងធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានផ្គត់ផ្គង់ជំនះ ឱ្យបាននូវស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីធ្វើឱ្យគម្រោងរោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅតែជាបន្តជាអ្នកដឹកនាំ។ យើងត្រូវទទួលស្គាល់ថា រយៈពេល ១០ឆ្នាំបន្ទាប់ពី ការបង្កើតគម្រោងនេះ អ្វីដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាមុខ ដំណែងអ្នកដឹកនាំ [នៅក្នុងចំណោមរោងចក្រ] នៅពេល ចាប់ផ្តើម លែងត្រូវបានអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្នែកឧស្សាហកម្ម ជាច្រើនចាត់ទុកជាអ្នកដឹកនាំទៀតហើយ។” ♦

Ros Harvey



ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៣ - ២០០៦

ជាមួយនឹងការអស់សុពលភាពដែលនឹងជិតមកដល់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីសរសៃអំបោះ (MFA) នៅឆ្នាំ២០០៤ អ្នកជំនាញជាច្រើនបានទាយទុកអំពី ការធ្លាក់ចុះនៃវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា និងរបៀបដែលពលរដ្ឋកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងវា។ ILO និង IFC ត្រូវស្វែងរកទិដ្ឋភាពថ្មីជាបន្ទាន់ ដើម្បីជំនួស MFA ដែលនឹងអស់សុពលភាព។

“មានសម្ពាធនិងបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនសម្រាប់យើងទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី យើងអាចរៀបចំជាស្តង់ដាររួមអំពីការប្រមូលទិន្នន័យ សម្រាប់ការវាយតម្លៃ ការវាយការណ៍សាធារណៈ និងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងរបស់យើងជាមួយអ្នកទិញ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ពោលគឺការបដិសេធសេចក្តីរំពឹងទុកនានា ទោះគឺការងារកំពុងកើនឡើងជាលំដាប់ ហើយអ្នកទិញមិនបានចាកចេញពីកម្ពុជាឡើយ និងកំពុងចូលរួមនៅក្នុងការពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារ!”

នៅពេលដែលការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានកើនឡើង ត្រូវវិវឌ្ឍកាន់តែច្រើនបានក្លាយជាអ្នកទីមួយនៅក្នុងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដែលត្រូវទទួលបានការងារក្នុងវិស័យនេះ ពួកគេបានកំពុងធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរសម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេ។ “ប៉ុន្តែនៅពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ត្រូវវិវឌ្ឍទាំងនេះគឺជាគន្លងយ៉ាងសំខាន់ក្នុងផ្តល់ព័ត៌មានដល់សហគមន៍ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅផ្ទះ តាមរយៈការផ្ទេរព័ត៌មានអំពីមេរោគអេដស៍ ការបំបៅដោះកូន សមភាពយេនឌ័រ និងប្រធានបទជាច្រើនទៀត ដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងរោងចក្រ និងទីក្រុងនៅពេលនោះ។”

លោកស្រី Ros ចង់ចាំថា មានការយល់ឃើញអរិវិជ្ជមានជាច្រើនពីសាធារណៈជនអំពី ស្ត្រីកម្មករកាត់ដេរហេតុនេះវាជាការសំខាន់ក្នុងការអប់រំ និងបញ្ជាតម្លៃវិជ្ជមានអំពីជីវិតរបស់ពួកគេ។ ក្រុមការងារ BFC និងដៃគូរបស់ពួកគេបានអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីជាច្រើន រួមទាំងសៀវភៅកំប្លែង ការបង្ហាញម៉ូដ និងរឿងភាគអប់រំខ្លីៗ ដែលនេះជាលើកដំបូងនៅកម្ពុជា ដែលមានភាពងាយស្រួលឆ្លុះបញ្ចាំងជីវិតរបស់ស្ត្រីកម្មកររោងចក្រកម្ពុជាទៅកាន់ប្រជាជនរាប់លាននាក់ តាមរយៈរឿងភាគប្រចាំសប្តាហ៍នៅផ្ទះសំបែកសត្វច្រក និងក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ផ្តល់

ព័ត៌មានដល់កម្មករអំពីសិទ្ធិកម្មករ ការរៀបរៀង និងកិច្ចសន្ទនាសង្គម។

ភគីជាពេលវេលានៃការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងធំសម្បើមសម្រាប់ទាំងឧស្សាហកម្មនេះ និង BFC កម្មវិធីនេះបានកំពុងរៀបចំម៉ាកយីហោឡើងវិញ និងពង្រីកពីគ្រាន់តែការវាយតម្លៃទៅជាការអនុវត្តយកការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្តល់ប្រឹក្សា ដែលបានបង្កើតសៀវភៅមគ្គុទេសក៍អំពីច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងផ្លាស់ប្តូរពីបិទ និងសៀវភៅទៅជាការមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាននៅលើខ្លួន (Cloud) ជាបីភាសាជាលើកដំបូងរបស់គម្រោងនេះ ដែលត្រូវបានចនាដោយក្រុមការងារ BFC ផ្ទាល់។ នេះគឺជានិរន្តរ៍សម្រាប់គម្រោងនេះ និងឧស្សាហកម្មនេះ ពោលគឺអ្នកទិញអាចមើលឃើញរបាយការណ៍បោះពុម្ពផ្សាយរបស់រោងចក្របាន។

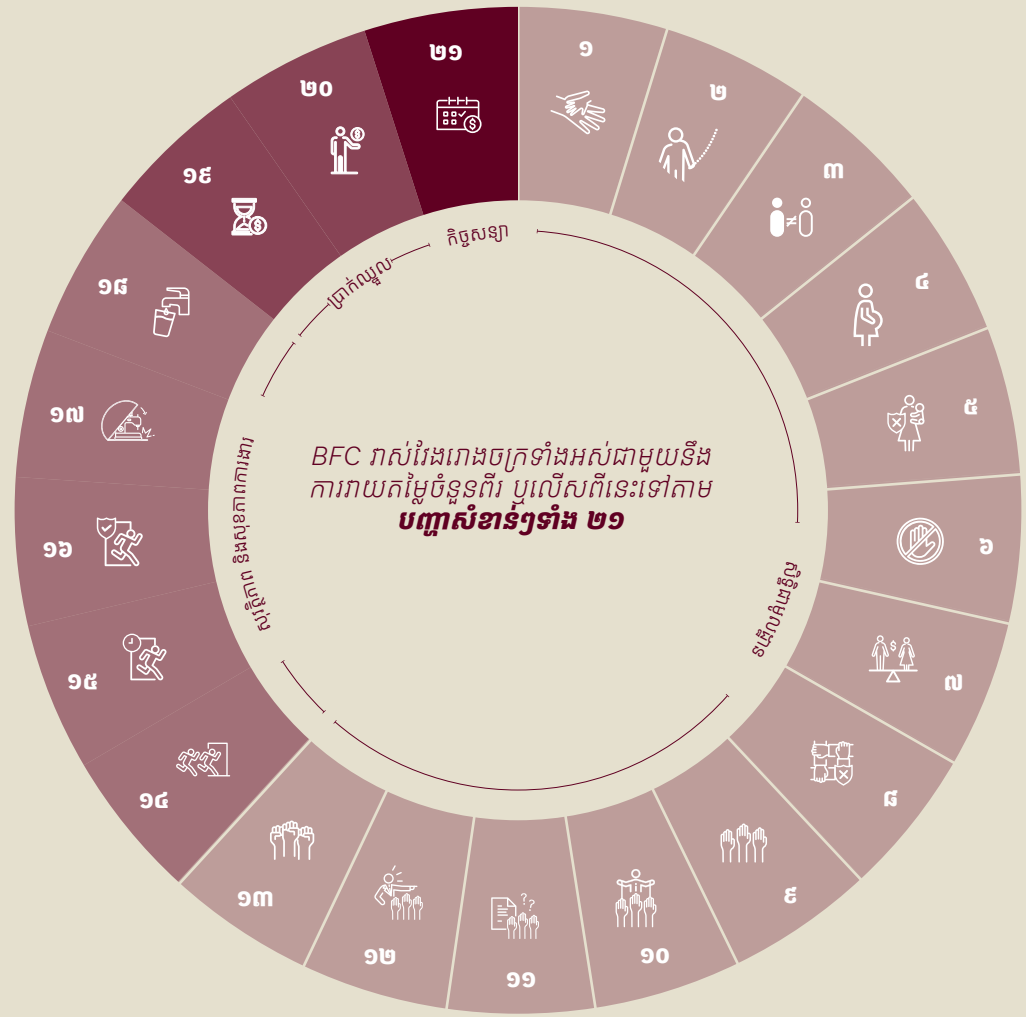
លោកស្រី Ros បានចងចាំថា “មានគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ និងការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើន ដែលយើងត្រូវការកែសម្រួល និងធ្វើការងារលើវា។ ខ្ញុំកោតសរសើរក្រុមនេះ ដែលមិនត្រឹមតែកែសម្រួលទៅតាមការផ្លាស់ប្តូរ និងប្រព័ន្ធថ្មីប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសម្រាប់ការងារជារៀងរាល់ថ្ងៃរបស់ពួកគេ ការចូលរួម និងការដឹកនាំតែម្នាក់ឯងបញ្ហានានា និងបញ្ហាភាពអនុលោម ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងពិតប្រាកដចំពោះឧស្សាហកម្មនេះផងដែរ។”

ក្នុងអំឡុងពេលនេះ ILO និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិបានបង្កើតភាពជាដៃគូជាផ្លូវការ ដើម្បីគាំទ្រមិនត្រឹមតែ BFC ប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែថែមទាំងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរជាសកល ដោយផ្តល់មូលនិធិរួមគ្នា។ លោកស្រី Ros បានបន្តបង្កើតកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរជាសកល ដែលប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បទពិសោធន៍ជាច្រើន និងការគាំទ្រអ្នកពាក់ព័ន្ធពី BFC។

លោកស្រី Ros ជឿជាក់ថា BFC បាន និងកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការរួមចំណែកចំពោះការយល់ដឹងដ៏ពិតប្រាកដអំពី កិច្ចសន្ទនាសង្គម ការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសេរីភាពនៃសមាគម សម្រាប់វិស័យនេះ ការយល់ដឹងទាំងនោះនៅតែកំពុងដឹកនាំកម្លាំងការងារនានានៅក្នុងការកសាងឧស្សាហកម្មមួយប្រកបដោយចីរភាព ដែលនឹងបន្តពង្រឹង និងរួមចំណែកចំពោះការអភិវឌ្ឍរបស់សង្គមស៊ីវិល។” ♦

តម្រូវការផ្នែកច្បាប់ច្បាប់សំខាន់ៗស្តីពី ភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រ

គំនិតផ្តួចផ្តើមស្តីពីរបាយការណ៍សាធារណៈរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជាបង្ហាញភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ច្បាប់សំខាន់ៗរបាយការណ៍នេះសង្ខេបចំណុចដូចតទៅ៖ បញ្ហាសំខាន់ៗរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាប និងព័ត៌មានអំពីក្នុងកម្មវិធី BFC បាន និងកំពុងរាយការណ៍អំពី បញ្ហាទាំងនេះ និងបញ្ហាដ៏មានសាធារណៈចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤។



- ១ ចំនួនពលកម្មកុមារ ដែលគ្មានការដោះស្រាយ
- ២ ចំនួនពលកម្មដោយបង្ខំ
- ៣ ចំនួននៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ
- ៤ ចំនួននៃការបញ្ឈប់កម្មករមានផ្ទៃពោះចេញពីការងារ
- ៥ ចំនួននៃការបញ្ឈប់កម្មករពីការងារក្នុងអំឡុងពេលនៃលំហែរមាតុភូត
- ៦ ចំនួននៃការរៀបចំផ្សេងៗ
- ៧ ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី
- ៨ ចំនួននៃការរើសអើងលើកម្មករដោយផ្អែកលើសមាជិកភាពសហជីព
- ៩ កម្មករអាចចូលរួម និងបង្កើតសហជីពដោយសេរី
- ១០ ចំនួននៃការគ្រប់គ្រងលើសហជីពពីសំណាក់និយោជក
- ១១ ការងារមិនអាស្រ័យលើសមាជិកភាពសហជីពឡើយ
- ១២ ចំនួនការជ្រុលផ្នែកពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅលើសហជីព
- ១៣ កម្មករមានសេរីភាពក្នុងការមិនចូលរួមជាមួយសហជីព
- ១៤ លំហាត់ជម្លោះសេចក្តីគ្រោះអាសន្នប្រចាំ (ជារៀងរាល់ ៦ខែម្តង)
- ១៥ ទ្វារចេញសម្រាប់គ្រោះអាសន្នមានអ្វីបិទបិទនៅក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងការងារ
- ១៦ ទ្វារចេញសម្រាប់គ្រោះអាសន្នមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់
- ១៧ ផ្នែកនៃម៉ាស៊ីនដែលគ្រោះថ្នាក់មានការការពារសុវត្ថិភាព (មិនមែនការការពារចំពោះមូលដ្ឋានឡើយ)
- ១៨ ទឹកសម្រាប់ទទួលបានស្អាត និងគ្រប់គ្រាន់
- ១៩ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារតែម្តងត្រូវបានទូទាត់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ
- ២០ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានទូទាត់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ
- ២១ ប្រាក់លាភការ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ការឈប់សម្រាកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងមូល

ប្រភព៖ របាយការណ៍ប្រព័ន្ធនិរន្តរ៍យកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២០ ដុំទី ១៣ ទំព័រ ៣

ការប្តេជ្ញាចិត្ត



ឯកឧត្តម ហង់ ស្ករ

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ឯ.ខ ហង់ ស្ករ បាននិយាយថា គាត់បានមើលឃើញរដ្ឋភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជា និងវិស័យកាត់ដេរទាំងមូលនៅក្នុងពេលកាត់បានទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការនេះ តាមរយៈក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជា គឺជាទីភ្នាក់ងារគន្លឹះក្នុងការចាប់ផ្តើមគាំទ្រមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារដែលជួលដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ហើយក្រសួងកំពុងត្រៀមទទួលបានទិដ្ឋភាពកិច្ចសន្យាគ្រប់គ្រងការងារ ដោយផ្អែកលើមេរៀនដែលរៀនសូត្របានពីបទពិសោធន៍រយៈពេល ២០ឆ្នាំរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ។

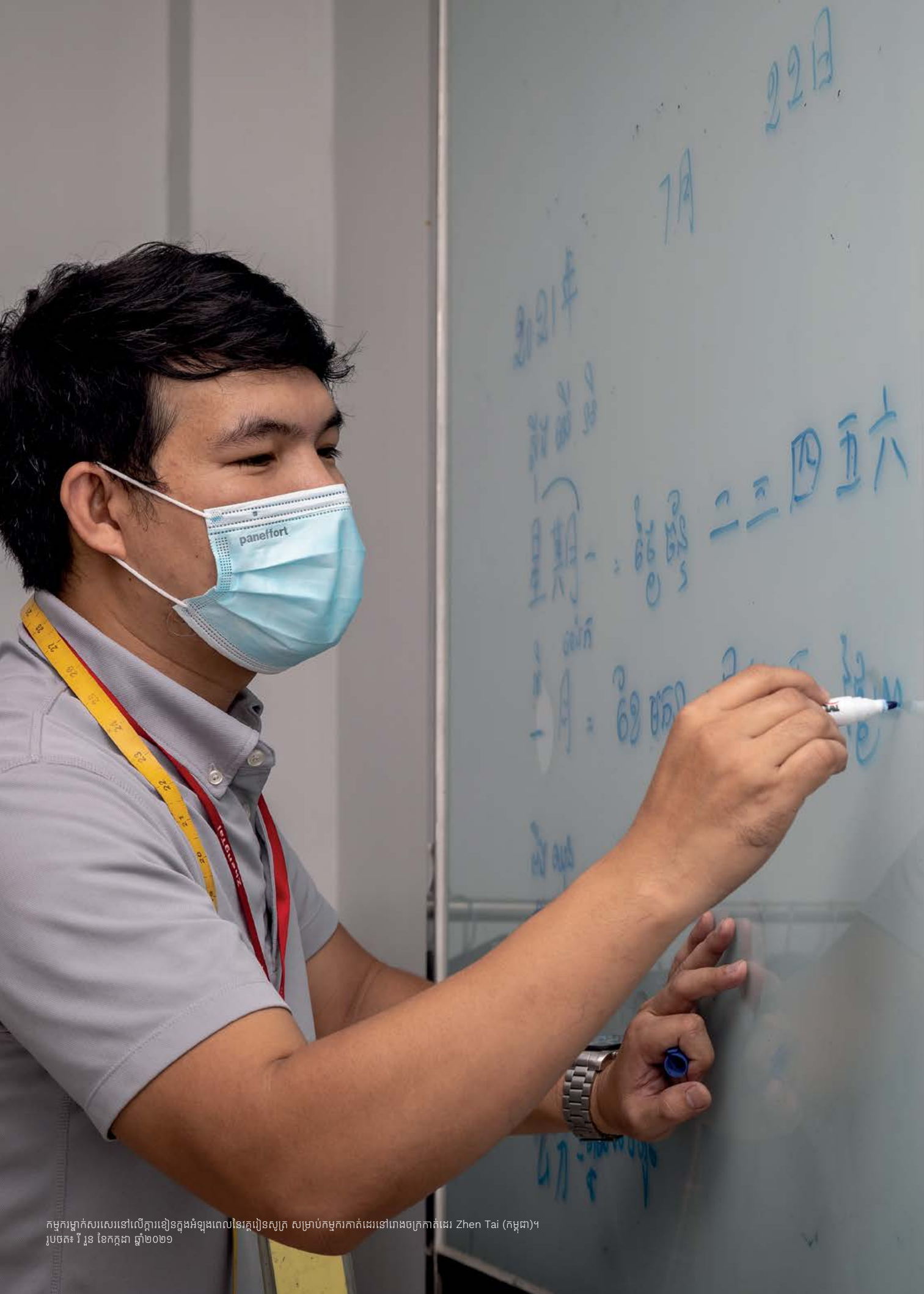
“យើងនៅមានផ្លូវវែងឆ្ងាយទៀត ដែលត្រូវធ្វើដំណើរ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់ ប៉ុន្តែគាត់បានកត់សម្គាល់ថា ក្រសួងកំពុងរៀបចំធនធានរបស់ខ្លួន ដើម្បីទទួលយកតួនាទីនេះ។ គាត់បាននិយាយថា “យើងនៅតែនឹងរក្សាការអនុវត្តយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងប្តេជ្ញាចិត្តនៃតម្លាភាព ដែលបង្កើតឡើងដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជា តាមរយៈមន្ត្រីអធិការកិច្ចរបស់យើង។”

ទោះបីជាគាត់បានជំទាស់នឹងសេវាផ្តល់ប្រឹក្សាបន្ថែមរបស់គម្រោងនេះ ដោយនិយាយថា វាមិនយុត្តិធម៌ចំពោះទីផ្សាររបស់រោងចក្រដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាកក្តី ឯ.ខ ស្ករ បាននិយាយថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជា បានផ្តល់ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅយ៉ាងសំខាន់ និងបានជួយរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ភាពរីកចម្រើនរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ។

គាត់បាននិយាយថា “យើងចង់ឱ្យឧស្សាហកម្មនេះរីកលូតលាស់ដោយរលូន និងចែករំលែកផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ ដើម្បីបង្កើនសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។ នៅពេលណាដែលមានគោលការណ៍ណែនាំថ្មី ឬបញ្ហាថ្មីកើតឡើង យើងជួបចរចាគ្នា ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជាអាចជាមជ្ឈមណ្ឌលធនធាន ដើម្បីផ្តល់ឯកសារយោងស្តីពីឧស្សាហកម្មដែលមានជាយូរមកហើយរបស់កម្ពុជា។

ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជាបានបង្កើតកេរ្តិ៍ដំណែលទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងនៅបរទេស នេះជាសម្តីរបស់ឯ.ខ ស្ករ។ “សូមអរគុណចំពោះបទពិសោធន៍ជោគជ័យនៅកម្ពុជា ខ្ញុំគិតថា ប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ដទៃទៀតក៏គាំទ្រកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរផងដែរ។” ♦

ការជំរុញទឹកចិត្ត



ទុន សោភ័ណ្ណ



អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោងនៃILO ប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៨ - បច្ចុប្បន្ន
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០១ - ២០០៤ ២០០៦ - ២០០៧

លោក សោភ័ណ្ណ មានអារម្មណ៍ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបង្កើតឱកាសដ៏អស្ចារ្យ ពោលគឺឱកាសទាំងអស់សុទ្ធតែគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ដោយសារគាត់ចង់ទៅចូលរួមនៃគម្រោងដំបូងរបស់ខ្លួន នៅពេលដែលភារកិច្ចដែលមិនធ្លាប់ត្រូវបានឆ្លងកាត់ សម្រាប់កម្ពុជា និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារជាទូទៅ។

“នៅពេលយើងបានចាប់ផ្តើមការងាររយៈពេល ខ្ញុំចង់ចាំថា យើងកំពុងចាប់ផ្តើមពីបាតដៃទេ” នេះជាសម្តីរបស់លោក សោភ័ណ្ណ ដែលជាអ្នកសម្របសម្រួលក្រុមការងារគម្រោង ដែលបានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជា។ ក្រុមនេះមានឧបករណ៍ជាច្រើន ដើម្បីរៀបចំ ស្តង់ដាររយៈពេលរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែគម្រោងនេះគឺខុសគ្នា ទាំងស្រុងពីអ្វី ដែល ILO បានធ្វើពីមុនមកនៅកម្ពុជា ពោលគឺការបង្កើតការងារ ពីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការងារ ផ្លូវចូលទៅការចែទាំ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចនៅខ្សោយ បុរាណវិទ្យាអង្គរ ដែលទើបតែត្រូវបានបើកថ្មីៗ។

សមាជិកក្រុមបាននាំយកចំណេះដឹងខុសៗគ្នាមកកាន់ គម្រោងនេះ៖ ស្របពេលដែលលោក សោភ័ណ្ណមានចំណេះ ដឹងលើវិស័យការងារពីការងារពីមុនរបស់គាត់ជាមួយ ILO អ្នកដទៃទៀតមានចំណេះដឹងអន្តរជាតិស្តែង និង ចំណេះដឹងអំពីឧស្សាហកម្ម ដែលថ្មីសម្រាប់គាត់។

“ខ្ញុំចាំថា មិនមែនអ្នកគ្រប់គ្នា រួមទាំងមន្ត្រីអធិការកិច្ច ការងារ យល់អំពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា និង បទប្បញ្ញត្តិនៃស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិឡើយ។”

មកដល់ពេលនេះ លោក សោភ័ណ្ណរក្សាទុកសំណុំ ឯកសារមួយប្រអប់ពីពេលដែលគាត់បានធ្វើការងារជាមួយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយគាត់រំលឹក អំពី ទំព័រផ្សេងៗ ដែលគាត់នឹងបោះពុម្ព និងបង្ហាញទៅដល់ រោងចក្រកាន់ដេរ ជាពិសេស ករណីនានា ដែលគាត់ត្រូវ ចូលរួមជាមួយ។

នៅពេលដែលអ្នករាយការណ៍បានទទួលការ បណ្តុះបណ្តាលអំពី ការស្វែងរកបញ្ហានៅរោងចក្រ ផ្នែក ដែលពួកគេពិបាក គឺការជួប និងពេលខ្លះការប្រឈមមុខគ្នា ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ លោក សោភ័ណ្ណបាន និយាយថា គាត់ពិនិត្យកំណត់ត្រាផ្សេងៗពីអ្នករាយការណ៍ពីរ នាក់ ដែលបានបញ្ជូនមកគាត់ ពីការត្រួតពិនិត្យរោងចក្រ

នានានៅកម្ពុជាហើយនៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិន ឯកភាព គាត់នឹងទទួលបានការកិច្ចទៅជួបជាមួយ ពួកគេ។ តាមរយៈទំនាក់ទំនងទាំងនេះ លោក សោភ័ណ្ណ បានចាប់ផ្តើមចាប់យកបាននូវគន្លឹះមួយចំនួននៅក្រោមភាព មិនអនុលោម និងវិវាទនានា៖ ម្ចាស់ និងប្រធានផ្នែកនៅ រោងចក្រមួយចំនួនមានស្តីតឹងតែង ដែលធ្វើឱ្យកម្មករ កម្ពុជាព្រួយបារម្ភ ហើយពួកគេផ្តោតខ្លាំងលើការសម្រេច បានទៅតាមចំនួនកំណត់។

ហេតុនេះ លោក សោភ័ណ្ណ ចាប់ផ្តើមយល់អំពី របៀប សម្របសម្រួល៖ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រកាន់តែមានបំណង ផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តរបស់ពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេទទួល បានគន្លឹះច្បាស់ៗ សម្រាប់ការកែលម្អ ជាមួយការកែលម្អ ទំហំសមរម្យ និងមិនចំនាយច្រើន ដែលអាចបន្ថែម ដើម្បីកែ លម្អកន្លែងការងារ។ តាមរយៈការដៃគូ លោក សោភ័ណ្ណ មើលឃើញថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រសម្តែង អំណរគុណដោយស្មោះ ហើយពួកគេអន្ទះសារក្នុងការកែ លម្អកិច្ចរបស់ពួកគេផងដែរ។ “នៅពេលពួកគេបាន មកដល់ និងអង្គុយជាមួយយើង យើងផ្តល់ការពិតដល់ ពួកគេ និងប្រាប់ពួកគេថា ប្រសិនបើ ពួកគេពិតជាចង់បាន ភាពប្រសើរឡើង យើងអាចផ្តល់ការណែនាំមួយចំនួន បាន។” រោងចក្រមួយចំនួនក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ ដែលលោក សោភ័ណ្ណ ជឿជាក់ថា ពួកគេនឹងនៅកម្ពុជា បណ្តោះអាសន្ន បានចាក់ឫសគល់ និងបានកែលម្អ។ លោក សោភ័ណ្ណហៅរឿងនេះថា ជាការជំរុញទឹកចិត្ត៖

“អ្នកអាចមើលឃើញរោងចក្ររីកចម្រើន និងពួកគេ បន្តរីកចម្រើន ហើយពួកគេមិនត្រឹមតែរីកចម្រើន ពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិក និងការផលិតប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ ថែមទាំងសិទ្ធិការងារ និងភាពប្រសើរឡើងផ្នែកភាព អនុលោមផងដែរ។”

ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាទាំងមូលសម្រេចបាននូវកម្មវិធី ដែល ចាំបាច់ក្នុងការជួយអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន និងជួយពួកគេកែ លម្អកិច្ច និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ។

ការជំរុញទឹកចិត្ត



ខាងលើ៖ កម្មករម្នាក់កំពុងធ្វើការងារ ដែលត្រូវបានផលិតនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ក្នុងអំឡុងពេលនេះនៃការងាររបស់គាត់។ ទំព័រទី ៧ ព្រះ កម្មករអង្គុយជាជួរ និងដេរអាវក្នុងអំឡុងពេលនៃការងាររបស់ពួកគេនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វីរុន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

គម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរស្រីនៅកម្ពុជាបន្តលទ្ធផលទុកមិនត្រឹមតែដានមួយលើលោក សោភ័ណ្ណ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងការរៀបចំកម្មវិធីរបស់ ILO និងកម្ពុជាទាំងមូល។ គាត់មានមោទនភាពចំពោះការបង្ហាញការគាំទ្រ ដែលគាត់បានឃើញយ៉ាងជាប់លាប់ពីឯ.ខ ចម ប្រសិទ្ធ ដែលនៅពេលនោះជាដួងទ្រីក្រស្នងពាណិជ្ជកម្ម។ នៅឆ្នាំ២០០៥ នៅពេលដែលសហរដ្ឋអាមេរិកបានបញ្ចប់ប្រព័ន្ធកូតាសម្រាប់ការទិញសម្លៀកបំពាក់ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលចាំបាច់ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធី លោក សោភ័ណ្ណ ចាំបានថា ឧស្សាហកម្មនេះបានបង្ហាញអំពី អារម្មណ៍តានតឹងដោយសារពួកគេត្រូវបានធ្វើការរាយកម្រៃអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ប៉ុន្តែនៅទីបំផុតកម្មវិធីក៏ផុតសុពលភាព។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី រដ្ឋមន្ត្រីបានគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងចំពោះគម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរស្រីនៅកម្ពុជា និងបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគម្រោងនេះបន្តទៅមុខ ដោយគាត់ជឿជាក់ថា កម្ពុជាអាចប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះបានតាមរយៈការធានានូវការប្រុងប្រយ័ត្ន និងតម្លាភាពពីរោងចក្ររបស់ខ្លួននេះជាការអះអាងរបស់លោកសោភ័ណ្ណ។

នៅពេលនេះក្នុងនាមជាអ្នកសម្របសម្រួលសម្រាប់ ILO លោក សោភ័ណ្ណបាននិយាយថា គាត់រំលឹកចិត្តក្នុងមើលឃើញគម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរស្រីនៅកម្ពុជា រីកចម្រើនទៅជាកម្មវិធីគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលធ្វើការងារសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ចាប់ពីកម្មកររហូតដល់អ្នកទិញអន្តរជាតិ។ គាត់មើលឃើញថា គម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរស្រីនៅកម្ពុជាគឺជាការជំរុញទឹកចិត្ត មិនត្រឹមតែចំពោះការអភិវឌ្ឍរបស់កម្ពុជាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងប្រជាជាតិឧស្សាហកម្មដទៃទៀត ដែលកំពុងអនុម័តលើកម្មវិធីការងារកាត់ដេរស្រី ដើម្បីបើកកិច្ចសន្ទនា និងបង្កើនតម្លាភាពដូចដែលប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី គាត់មានការជំរុញទឹកចិត្តដោយបានមើលឃើញគម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរស្រីនៅកម្ពុជាឈានដល់ទីបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍ទៀត ដោយសារគាត់ជឿជាក់ថា រោងចក្រ រដ្ឋាភិបាល និងកម្មកររបស់កម្ពុជាមានសក្តានុពលក្នុងការរក្សាបាននូវផលចំណេញទាំងនេះដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។ ♦



សេវាស្នូលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

តាមរយៈបទពិសោធន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយរោងចក្រ និងអ្នកបញ្ជាទិញ អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមក BFC បានរៀបចំអភិក្រមដើម្បីជួយរោងចក្រសម្រេចបានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងពិតប្រាកដនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ។

ជំហានរោងចក្រ					
 ខែ ១ - ៣ ការកែលម្អតាមរយៈគណៈកម្មាធិការត្រីភាគី	 ដំណាច់ខែ ៤ ការវាយតម្លៃ និងរបាយការណ៍	 ដំណាច់ខែ ៥ របាយការណ៍រដ្ឋបាល ១	 ខែ ៤ - ១២ ការផ្តល់ប្រឹក្សាជាបន្តបន្ទាប់	 ដំណាច់ខែ ១១ របាយការណ៍រដ្ឋបាល ២	
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា	សេវាផ្តល់ប្រឹក្សាដំបូង បន្ទាប់ពីរោងចក្រមួយចុះឈ្មោះ និងបង់ថ្លៃសេវាទំនើបកម្មផ្នែកសហគ្រាស អ្នកក្នុងចំណោមទីប្រឹក្សាផ្នែកសហគ្រាសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាចុះទៅរោងចក្រជាលើកដំបូង ហើយរោងចក្រនឹងធ្វើការរុករានបញ្ជាទិញ ដោយឯងខ្លួន។	ការវាយតម្លៃ និងរបាយការណ៍ ការចុះត្រួតពិនិត្យរោងចក្រដោយមិនប្រាប់ឱ្យដឹងមុននឹងត្រូវបានធ្វើឡើង ក្នុងរយៈពេលប្រមាណ ១០០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេវានេះចាប់ផ្តើម ការត្រួតពិនិត្យនេះនឹងមើលពីលក្ខខណ្ឌនៃការអនុវត្តរបស់រោងចក្រទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ និងច្បាប់ការងារជាតិ។	សេវាផ្តល់ប្រឹក្សាជាបន្តបន្ទាប់ ការផ្តល់ប្រឹក្សាក្រោយពេលវាយតម្លៃផ្តោតលើការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហានានាដែលត្រូវបានកំណត់ឃើញនៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យដោយខ្លួនឯង និងការវាយតម្លៃ និងផ្តោតលើការបន្តកសាងសមត្ថភាព និងភាពជាម្ចាស់។	របាយការណ៍រដ្ឋបាល ១ រោងចក្រនឹងសរសេររបាយការណ៍រដ្ឋបាលរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ទៅខែទីប្រាំនៃដំបូង និងបង្កើតផែនការកែលម្អ សម្រាប់បញ្ហានានាដែលត្រូវបានកំណត់ឃើញកាលដែលពួកគេ រុករានឃើញដោយខ្លួនឯងជាមួយនឹងការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងការគាំទ្រពីគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ។	របាយការណ៍រដ្ឋបាល ២ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានឹងសរសេររបាយការណ៍រដ្ឋបាលទីពីរនៅក្នុងខែទីបីបន្តបន្ទាប់នៃដំបូងនេះស្តីពី រដ្ឋបាលនៃការដោះស្រាយភាពមិនអនុលោម ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងកិច្ចសន្ទនាដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ដំណើរការកែលម្អរោងចក្ររបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរផ្តោតលើសរសេរស្តង់ដារសេវាចម្បងៗទាំងបី៖

ការផ្តល់ប្រឹក្សា
 សម្រាប់រោងចក្រ ដែលមានបំណងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងបញ្ហានៃភាពអនុលោមរបស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបង្ហាញដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រអំពី កម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីកំណត់បញ្ហាដែលមាននាទា និងធ្វើការកែលម្អមួយដំណាច់ដំបូងចំពោះកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ។ ការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមដោយសិក្ខាសាលាខុស្សាហកម្ម ដែលរោងចក្រនានាអាចរៀនសូត្រអំពីការអនុវត្តល្អបំផុតពីរោងចក្រផ្សេងទៀត និងសហការក្នុងការទទួលបានបញ្ហាប្រឈមផ្នែកភាពអនុលោមតាមនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ការបណ្តុះបណ្តាល
 ភាគាទ្យកនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តល់ការអប់រំបែបអនុវត្តជាក់ស្តែងអំពី ប្រធានបទជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងជំនាញ និងភាពអនុលោម ដែលត្រូវបានរៀបចំទៅតាមកម្មវិធីរោងចក្រ ព្រមទាំងប្រធានផ្នែក និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីកែលម្អប្រតិបត្តិការរោងចក្រនៅទូទាំងគ្រប់ទីកន្លែង។ គ្រូទាំងនេះគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ដូចជាសុវត្ថិភាពផ្នែកអគ្គិសនី និងអគ្គិសីទ ឬការចាក់ចែងយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅលើសារធាតុគីមី ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងការងារ និងជំនាញទំនាក់ទំនង។

ការវាយតម្លៃ
 រោងចក្រកាន់តែប្រសើរសម្រាប់កំណត់ និងផលិតស្បែកដើមដែលមានការទាំចេញនៅកម្ពុជា គឺតម្រូវអោយមានការចុះត្រួតពិនិត្យ ហេតុនេះគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តល់សេវាកម្មគ្រប់គ្រងប្រយោជន៍ដោយសេរី ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យយ៉ាងច្បាស់ទៅលើខុស្សាហកម្មនេះ។ មន្ត្រីយុវមើលលក្ខខណ្ឌការងារពីរនាក់ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកំណត់ការកែលម្អព្រមទាំងបញ្ហានានា ចុះទៅកាន់រោងចក្រនានាដោយមិនប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុន និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅតាមបញ្ជីវាយតម្លៃភាពអនុលោម រួមជាមួយនឹងរបាយការណ៍របស់រោងចក្រផ្ទាល់ សម្រាប់ការវាយតម្លៃប្រកបដោយគម្លាត និងគ្រប់គ្រងប្រយោជន៍។

ការជំរុញទឹកចិត្ត



Pauline Tamesis

ប្រធានអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានវិវត្តពីកម្មវិធីឃ្នាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារសាកល្បងទៅជាគម្រោងភាពជាដៃគូ ដែលផ្តល់សេវាប្រឹក្សាគោលនយោបាយផ្នែកលើកស្តុកស្តម្ភ និងសេវាបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ដែលគាំទ្រដល់ខុស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ជាតិ។ សេវានានារបស់ BFC បានដឹកនាំវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជាឱ្យរីកចម្រើន និងជឿនលឿន តាមរយៈកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិ ស្របពេលដែលជួយដល់កម្មករក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាដោយបើកចំហជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែមានសុវត្ថិភាព និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដើម្បីមានភាពរីកចម្រើននៅក្នុងអាជីពការងាររបស់ពួកគេ។

ខុស្សាហកម្មកាត់ដេរបានដើរតួនាទីជាមួយដ្ឋាននៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាចាប់តាំងពីប្រទេសនេះត្រូវបានបើកឡើងវិញនៅក្រោមអាជ្ញាធរអន្តរកាលសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា ហើយដោយសារហេតុនេះ ប្រទេសនេះបានបើកចំហចំពោះឱកាសផ្នែកជីវភាពរស់នៅជាច្រើនសម្រាប់កម្មករវ័យក្មេងៗ ដែលគាត់ច្រើនបំផុត គឺជាស្ត្រី ដែលពួកគេ ចង់ទទួលបានការងារយ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ខ្លួនឯងនិងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដំបូង គម្រោងនេះបានចាប់ផ្តើមឡើង ដើម្បីតម្រូវការសម្រាប់រោងចក្រនៅកម្ពុជា ដែលស្វែងរកការទាំចេញទំនិញតែប៉ុណ្ណោះ។ ការធ្វើការងារជាមួយ BFC ធានាអះអាងដល់អ្នកបញ្ជាទិញនានាថា ពួកគេទទួលបានផលិតផលពីរោងចក្រនានា ដែលមាន

ភាពស្មើភាពគ្នា និងភាពអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ។ ប៉ុន្តែក្រុមការងារប្រកបដោយកិច្ចសហការរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានវិវត្តលើសពីអាណត្តិដើមរបស់ខ្លួន។ ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រើប្រាស់គំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗគ្នានិងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីបង្កើនឱកាសសម្រាប់កម្មករក្នុងការទទួលបានលក្ខខណ្ឌជាប្រធាន។ BFC ក៏បានសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាប្រកបដោយការឆ្លើយតបរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកម្មករ តាមរយៈការសម្រុះសម្រួលវិវាទផងដែរ។ បើទោះបីជាដំបូងឡើយ វិសាលភាពនៃគម្រោងនេះបានផ្តោតគោលដៅលើការសម្រេចបានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (SDGs) ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសមរម្យ និងការប្រើប្រាស់និងការផលិតប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវក្តី នៅពេលនេះ BFC រាប់បញ្ចូលគោលដៅកាន់តែទូលំទូលាយ រួមទាំងសមភាពយេនឌ័រ សុខភាពល្អ និងការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។

អង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជាមានមោទនភាពក្នុងការគាំទ្រគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា តាមរយៈការធ្វើដំណើររយៈពេល ២០ឆ្នាំនៃគម្រោងនេះ និងទន្ទឹមនឹងចាំពង្រឹងការចូលរួមនៅក្នុងដំណាក់កាលបន្ទាប់របស់គម្រោងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របសម្រួលការប្រឈមមុខនាពេលអនាគត និងវិស័យកាត់ដេរ ប្រកបដោយចីរភាពនៅក្នុងប្រទេសនេះ។ ♦

អ៊ិន សុភា



អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ
រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ឆ្នាំ២០០៥ - បច្ចុប្បន្ន

នៅរោងកម្មករ សហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai នៅភ្នំពេញ គឺលោកស្រី សុភា ដែលធ្លាប់បម្រើការងារនៅផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់រោងចក្រក្នុងរយៈពេល ២១ឆ្នាំនៃអាជីពរបស់គាត់ ហើយនៅពេលនេះ គាត់ធ្វើការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ។ រយៈពេល ១១ឆ្នាំនៃការងាររបស់គាត់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai បានតម្រូវឱ្យគាត់អភិវឌ្ឍភាពអត់ធ្មត់ និងជំនាញស្តាប់យ៉ាងច្រើន ដើម្បីគ្រប់គ្រងផលប្រយោជន៍ដែលប្រកួតប្រជែងគ្នានេះ។ ក្នុងករណីខ្លះ គាត់មានអារម្មណ៍ថា តួនាទីរបស់គាត់ត្រូវការកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងច្រើនពីគាត់ទាំងផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយ ដើម្បីឱ្យស្របទៅតាមគោលដៅរបស់គាត់នីមួយៗ ហើយគាត់មិនអាចតែងតែធ្វើឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងរីករាយបានឡើយ។ ប៉ុន្តែគាត់បានក្រោកឈរឡើង ដើម្បីខ្លួនឯង និងគោលការណ៍នានានៃកន្លែងការងារល្អ ជាពិសេស នៅពេលដែលគាត់មានអារម្មណ៍ថា កម្មកររោងចក្រសាកសមនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ល្អជាងផលប្រយោជន៍ដែលពួកគេកំពុងទទួលបាន។

“ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា ប្រសិនបើ ខ្ញុំខ្លាចក្នុងការនិយាយទៅកាន់នាយករោងចក្រ និងមានមនុស្សដែលមើលងាយកម្មករ ជាពិសេស ប្រធានផ្នែក។ ហេតុនេះខ្ញុំត្រូវក្លាហាន និងនិយាយជាមួយនាយក។”

គាត់ចាត់ទុកខ្លួនគាត់ថា ជាអ្នកស្វែងរកមតិគាំទ្រសំខាន់ម្នាក់ សម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ ដោយគាត់ព្យាយាមធានាថា និយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវ និងឆាប់រហ័ស។ សូម្បីតែកិច្ចការនេះពិបាកធ្វើក្តី គាត់កត់សម្គាល់ថា ដោយសារម្ចាស់រោងចក្រចង់រក្សាលុយឱ្យបានច្រើនទៅធនាគារ ដើម្បីបង្កើនចំនួនការប្រាក់។ ប៉ុន្តែកម្មករកាន់តែសប្បាយចិត្ត និងធ្វើការងារកាន់តែល្អនៅពេលដែលពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែរបស់ពួកគេយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅថ្ងៃដែលបានសន្យា ឬសម្រាប់កម្មករមានផ្ទៃពោះ ទទួលបានប្រាក់ខែមុនពេលពួកគេសម្រាលកូន។ គាត់ក៏ជួយដល់សំណើរបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងចរចាឱ្យពេលវេលាសម្រាក ឬផ្តល់ការឈប់សម្រាកដល់កម្មករ ដែលគំរាមឈប់ធ្វើការងារផងដែរ ដោយគាត់ដឹងថាពួកគេអាចជិតនឹងមានបញ្ហាអ្វីមួយ។

នៅពេលខ្លះ លោកស្រី សុភា បាននិយាយថា គាត់អន្តរាគមន៍នៅក្នុងបញ្ហានានា ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រ។ “នៅថ្ងៃមួយ នៅពេលដែលខ្ញុំកំពុងដើរចុះឡើងនិងត្រួតពិនិត្យការងាររបស់ពួកគេ ខ្ញុំបានឃើញស្ត្រីម្នាក់កំពុងពាក់វ៉ែនតាខ្មៅ។ ខ្ញុំបានសួរគាត់ថា ‘តើគាត់មានបញ្ហាអ្វី? ហេតុអ្វីបានជាគាត់ពាក់វ៉ែនតាខ្មៅមកធ្វើការនៅថ្ងៃនេះ?’ គាត់បានដោះវ៉ែនតាចេញ និងប្រាប់ខ្ញុំថា ‘ប្តីខ្ញុំរាយខ្ញុំ’។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍អាណិតគាត់” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ ក្នុងករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ គាត់ព្យាយាមអន្តរាគមន៍នៅពេលដែលគាត់អាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមធំបំផុតគឺការធ្វើឱ្យកម្មករមានអារម្មណ៍ជាស្លាកាត់គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរាយការណ៍អំពើបទល្មើសលើពួកគេ។

លោកស្រី សុភា និយាយថា ភាពខ្លាំង និងភាពក្លាហានរបស់គាត់ សូម្បីតែនៅក្នុងស្ថានភាពពិបាក គឺជាគុណកំណត់មួយនៃអាជីពការងាររបស់គាត់។ នៅអាយុ ១៧ឆ្នាំ គាត់បានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាលេខាធិការរោងចក្របុក្រសម្ព័ន្ធចំនួនពីរនៅភ្នំពេញ ហើយនៅពេលម្ចាស់រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai បានជួបជាមួយគាត់នៅកន្លែងការងារពីមុនរបស់គាត់ គាត់ចាប់អារម្មណ៍ចំពោះសមត្ថភាពរបស់គាត់ក្នុងដើមឈរឡើងកតាំងនឹងជនជាតិចិន ដែលជាប្រធានផ្នែករបស់គាត់ ហើយលោកស្រី សុភា ត្រូវបានជួលដោយរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai នៅដើមឆ្នាំ២០០៥។

គាត់ទទួលស្គាល់ថា នៅពេលខ្លះ គាត់កាចដាក់កម្មករកាត់ដេរទៅរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំដំបូងនៃការងាររបស់គាត់ ដោយគាត់រំលឹកអំពីរបៀបដែលគាត់មានវិវាទជាញឹកញាប់ជាមួយនិយោជិតរបស់សហជីព។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី គាត់នៅទីបំផុតចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់អតិក្រមទន់ភ្លន់ជាមុន និងស្តាប់អំពីបំណងប្រាថ្នារបស់កម្មករយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ពោលគឺការអភិវឌ្ឍមួយដែលគាត់ទទួលបានមួយផ្នែកពីការបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអង្គការដទៃទៀត ដូចជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ បុគ្គលិករដ្ឋបាលដទៃទៀតបានមើលឃើញថា គាត់ដើរឡើងកតាំងនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ហើយគាត់បានទទួលការតម្កើងតំណែងនៅកម្រិតរដ្ឋបាល។



ការជំរុញទឹកចិត្ត



ខាងលើ៖ លោកស្រី អ៊ិន សុភា ឈប់ដើម្បីសន្ទនាជាមួយកម្មករម្នាក់ នៅពេលគាត់បត់ និងពិនិត្យមើលសម្លៀកបំពាក់ ដែលត្រូវបានផលិតនៅ រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ ទំព័រទី ៧៨៖ លោកស្រី អ៊ិន សុភា ឈប់ដើម្បីនិយាយជាមួយកម្មករម្នាក់នៅម៉ាស៊ីនដេរ ដោយដាក់ដៃ លើស្មារបស់កម្មករនោះ ក្នុងអំឡុងពេលនេះការងាររបស់គាត់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វីរុន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះក៏បានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ដល់ក្រុមកម្មករទូទៅ ដើម្បីមានរឹកចម្រើននៅក្នុងអាជីព ការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។ មុនឆ្នាំ២០១៤ មនុស្ស ភាគច្រើន ដែលគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋាននានារបស់រោងចក្រ គឺជាជនបរទេស ប៉ុន្តែកម្មករក៏ចាប់ផ្តើមទទួលបាន បណ្តុះបណ្តាលអំពីភាពអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង និង ធ្វើការងារយ៉ាងល្អនៅក្នុងតួនាទីកម្រិតខ្ពស់របស់ពួកគេ។

“នៅទីបំផុត យើងបានសួរម្ចាស់រោងចក្រថា ហេតុអ្វី ចាំបាច់ត្រូវជួលជនជាតិចិន ប្រសិនបើ ពលរដ្ឋកម្ពុជាអាច ធ្វើការងារនេះបានដែរ ហើយយើងក៏មិនត្រូវការអ្នកបកប្រែ ផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះ ការធ្វើការងារជាមួយជនកម្ពុជា ងាយស្រួលជាងការធ្វើការងារជាមួយជនជាតិចិន ដោយសារយើងនិយាយភាសាដូចគ្នា និងស្គាល់អំពី វប្បធម៌។”

ចាប់តាំងពីពេលនោះមក បុគ្គលិក ដែលនៅពេលនេះ មានចំនួន ១.៧០០នាក់ ត្រូវបានដឹកនាំភាគច្រើនដោយ ពលរដ្ឋកម្ពុជា ដែលលោកស្រី សុភា បាននិយាយថា បាន ជួយដោះស្រាយវិវាទមួយចំនួន និងបង្ការកម្មករពីការមិន

សប្បាយចិត្ត ដែលបង្កឡើងដោយបែបបទនៃការធ្វើការងារ និងបែបបទនៃការរៀនសូត្ររបស់ប្រទេសមួយទៀត។

ការនិយាយបែបនោះមិនមែនមានន័យថា ការងាររបស់ គាត់នៅពេលនេះងាយស្រួលឡើយ ហើយការចរចារវាង កម្មករ សហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងអាចមានសម្ពាធច្រើន នេះជាសម្តីរបស់គាត់។

គាត់បាននិយាយថា “នៅពេលខ្លះ មនុស្សមួយចំនួន គិតថា ខ្ញុំមិនយុត្តិធម៌ចំពោះពួកគេ។ ពួកគេនឹង និយាយថា ខ្ញុំនៅខាងសហជីពច្រើនជាង និងខាង កម្មករច្រើនជាង ហើយនៅពេលខ្លះ ពួកគេគិតថា ខ្ញុំ នៅខាងម្ចាស់រោងចក្រ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំគិតថា ពួកគេបាន មើលរំលងអ្វីដែលខ្ញុំបានធ្វើដើម្បីពួកគេ។”

លោកស្រី សុភា និយាយថា គាត់បានឈាន ជិតទៅដល់ចំណុចអស់កម្លាំងចិត្តកម្លាំងកាយនៅ ឆ្នាំ២០១៧។ ទោះបីជាយ៉ាងណា Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusam-



លោកស្រី អ៊ិន សុភា ដើរនៅចន្លោះជួរនៃកម្មករនៅម៉ាស៊ីនដេរក្នុងអង្គការការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វ៉ាន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

menarbeit GmbH (GIZ) បានបញ្ជូនគាត់ទៅរៀននៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ហើយគាត់បានគ្រលប់មកវិញជាមួយនឹងភាពស្និទ្ធស្នាលឡើងវិញ និងអាចទប់ទល់នឹងភាពតានតឹងក្នុងចិត្តបានកាន់តែប្រសើរ។ អារម្មណ៍ទាំងនោះត្រូវបានពង្រឹងដោយការជួយពីក្រុមរបស់គាត់ ដែលមានបុគ្គលិកគាំទ្រចំនួនប្រាំនាក់ និងមោទនភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់នៅក្នុងការជួយដល់កម្មករ។

ភាពតានតឹងក្នុងចិត្តបានវិលមកវិញដោយជៀសមិនរួចដោយសារការរាតត្បាតជំងឺ ហើយគាត់បានដេកមិនលក់ដោយសារគាត់ភ័យខ្លាចថា នរណាម្នាក់អាចលួចចូលរោងចក្រ និងបានស្រែកគឺឡូពីការធ្វើការងារច្រើនពេក។

ពេលអនាគត គាត់សង្ឃឹមថា នឹងមើលឃើញស្ថានភាពបន្តមានភាពល្អប្រសើរឡើងសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ដោយគាត់សង្ឃឹមថា នឹងឃើញពួកគេប្រើប្រាស់ប្រាក់កាន់តែតិចនៅក្នុងអាហាររចនាបែបរបស់ពួកគេ ពួកគេកាន់តែមានវិន័យ និងល្អបំផុត ពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែង និងសម្រេចបានការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុង

រោងចក្រ។ លោកស្រី សុភា ក៏ជឿជាក់ថា គាត់អាចប្រើប្រាស់សេចក្តីណែនាំបន្ថែមទៀត ដោយគាត់សង្ឃឹមថា នឹងធ្វើដំណើរម្តងទៀតនៅពេលអនាគត និងរៀនសូត្រពីវិស័យកាត់ដេរដែលជឿនលឿន ដូចជា វិស័យកាត់ដេរនៅប្រទេសជប៉ុន។

គាត់បានបន្ថែមថា “ខ្ញុំគិតថា ការទៅមើលប្រទេសជប៉ុនទៀត និងឃើញអំពីរបៀបដែលពួកគេធ្វើការងារដូចជា ប្រទេសថៃ វៀតណាម គឺល្អសម្រាប់ខ្ញុំ ដើម្បីឱ្យខ្ញុំមកវិញជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗ”។

ប៉ុន្តែលោកស្រី សុភា បាននិយាយថា គាត់មានមោទនភាពចំពោះសិទ្ធិ និងធនធានទាំងអស់ ដែលគាត់អាចសម្រេចបានសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai គិតចាប់ពីមានការប្រាក់ល្អ និងផលប្រយោជន៍កាន់តែខ្ពស់រហូតដល់ការមានបណ្ណាល័យសម្រាប់ការអាននិងឱកាសរៀនសូត្រ ដើម្បីមានភាពរីកចម្រើនចំពោះអាជីពការងាររបស់ពួកគេ។ ♦



អាត់ ធន់

ប្រធាន សហភាពការងារកម្ពុជា

សម្រាប់លោក អាត់ ធន់ គម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរនៅទីកន្លែងនេះមានប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់ការងារតស៊ូមតិរបស់សហជីព។ កម្មវិធីទិន្នន័យតម្លាភាព និងកំណត់ត្រារោងចក្រដែលការអនុលោមតាមច្បាប់មានកម្រិតទាប គាំទ្រដល់ការអះអាងនានារបស់សហជីព ដែលរមែងឆ្លុះបញ្ចាំង នៅពេលសហជីពមួយមានទំនាក់ទំនងជួរចត់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។

“គម្រោងនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះសហជីពក្នុងការបង្ហាញអំពី ក្រុមហ៊ុនដែលគ្មានភាពអនុលោម ហេតុនេះយើងអាចជំរុញឱ្យក្រុមហ៊ុននានាធ្វើការងារបន្ថែមទៀត” តាមរយៈការស្វែងរកមតិគាំទ្រទៅដល់អ្នកបញ្ជាទិញនានានេះជាសម្តីរបស់គាត់។

បន្ទាប់ពីរយៈពេល ២០ឆ្នាំនៃការបង្កើតគម្រោងនេះ លោក ធន់ បាននិយាយថា គម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរនៅទីកន្លែងនេះបង្កើតការងារបន្ថែមទៀតសម្រាប់កម្មករ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងទៅតាមលក្ខខណ្ឌរបស់រោងចក្រ នេះជាសម្តីរបស់លោក ធន់ ដោយគាត់បន្ថែមទៀតថា គាត់មានអារម្មណ៍អ្នកតំណាងនៃសហជីពឯករាជ្យមិនត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមនៅក្នុងការបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះឡើយ។ “គម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរនៅទីកន្លែងនេះធ្វើការងារតាមរយៈតែរោងចក្រប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ នៅពេលខ្លះ យើងត្រូវបានយើងជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងនេះ។”

ទោះបីជាលក្ខខណ្ឌនានាមានភាពប្រសើរឡើងនៅរោងចក្រដ៏ធំៗ លោក ធន់ បាននិយាយថា នៅតែមានរោងចក្រម៉ៅការជាច្រើន ដែលផ្គត់ផ្គង់ដល់អ្នកបញ្ជាទិញដ៏ធំៗ មិនទាន់អនុលោមតាមច្បាប់។ រោងចក្រទាំងនេះត្រូវអនុវត្តតាមស្តង់ដាររបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ប៉ុន្តែពួកគេរមែងតែស្ថិតនៅក្រៅវិសាលភាពត្រួតពិនិត្យរបស់គម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរនៅទីកន្លែងនេះ។

ជារួម លោក ធន់ បាននិយាយថា វិស័យកាត់ដេរគប្បីមានគម្រោងរោងចក្រកាត់ដេរនៅទីកន្លែងនេះ ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យលើវិស័យនេះ ក្នុងនាមជាភាគីទីបីសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលគម្រោងនេះមិនអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុននានាមានគណនេយ្យភាពចំពោះបរាជ័យរបស់ពួកគេក្តី។

គាត់បាននិយាយថា “ខ្ញុំគិតថា គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះមានសារប្រយោជន៍ណាស់ សម្រាប់ប្រទេសនានាដូចជាប្រទេសយើង ដែលជាប្រទេសមិនសូវអភិវឌ្ឍន៍ ដែលមានការបោកប្រាស់ ឬអំពើពុករលួយច្រើន។ ខ្ញុំគិតថា ប្រសិនបើអាច គម្រោងនេះគប្បីរួមបញ្ចូលវិស័យដទៃទៀត ដូចជាសណ្ឋាគារ ឬធុរកិច្ចដទៃទៀត ដែលក៏មានបញ្ហាប្រឈមច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផងដែរ។” ♦

ស ចន្ទី



កម្មករផ្នែកដេរ
រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ឆ្នាំ២០០៥ - បច្ចុប្បន្ន

នៅពេលប្តីរបស់លោកស្រី ចន្ទី បានស្លាប់នៅដើមទសវត្សរ៍ ឆ្នាំ២០០០ ការធ្វើការងារជាកសិករលែងមាននិរន្តរភាព សម្រាប់គាត់ និងកូនទាំងពីរនាក់របស់គាត់ទៀតហើយ។ គាត់បានចាកចេញពីកូនៗរបស់គាត់ ម្នាក់អាយុបីឆ្នាំ និង ម្នាក់ទៀតអាយុប្រាំឆ្នាំនៅពេលនោះ ដោយទុកពួកគេឱ្យ រស់នៅជាមួយឪពុកម្តាយរបស់គាត់នៅខេត្តពោធិសាត់ ដើម្បីព្យាយាមស្វែងរកប្រាក់ចំណូលមួយចំនួន សម្រាប់ ពួកគេ។ “នៅពេលនោះ ខ្ញុំមកតែម្នាក់ឯងពីខេត្តពោធិសាត់ ហើយខ្ញុំបានព្យាយាមដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារនៅក្នុង រោងចក្រជាច្រើន។ នៅទីបំផុត ខ្ញុំរកបានការងារនៅ ទីនេះ។”

“វាជាការសំខាន់ ដែលខ្ញុំអាចរកបានការងារនេះ បើមិនដូច្នោះទេ ក្នុងនាមជាកសិករ ខ្ញុំមិនអាចចិញ្ចឹមគ្រួសារ របស់ខ្ញុំបានទេ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ តាមរយៈការងារ ស្រែចំការ គាត់នឹងអាចត្រឹមតែទទួលបានលំហែងក្នុងមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែនៅក្នុងពេញ ក្នុងនាមជាកម្មកររោងចក្រកម្ពុជា គាត់អាច ជាធ្វើការងារពេញមួយឆ្នាំ និងរកបានប្រាក់បន្ថែម ជាមួយនឹងការធ្វើការងារថែមម៉ោង។ ក្លាមៗ គាត់បាន យល់ឃើញថា គាត់មានលទ្ធភាពលើសពីការចំណាយលើ ថ្លៃចំណាយរបស់កូនៗរបស់គាត់។ លោកស្រី ចន្ទី បាន បង់ថ្លៃសាលារៀនរបស់ពួកគេ ធ្វើលុយទៅឱ្យឪពុកម្តាយរបស់ គាត់ និងនៅទីបំផុត បានទិញផ្ទះ និងរបស់របរល្អៗ ដទៃទៀតឱ្យពួកគេ។ គាត់សូម្បីតែអាចសងប្រាក់កម្ចី ទាំងអស់របស់គាត់ និងប្រាប់ឪពុកម្តាយចាស់ជរារបស់គាត់ ឱ្យយប់ធ្វើការងារ ដោយសារគាត់អាចរកប្រាក់ចំណូល បានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីខបត្តិពួកគេបាន។

បន្ទាប់ពីរយៈពេល ១១ឆ្នាំធ្វើការងារនៅរោងចក្រ កាត់ដេរ Zhen Tai លោកស្រី ចន្ទី និយាយថា គាត់ អរគុណចំពោះឱកាសនានា ដែលរោងចក្របានផ្តល់ ដល់គាត់ ភាគច្រើនតាមរយៈការបង្កើនប្រាក់ចំណូល ប៉ុន្តែថែមទាំងតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល និងតួនាទី ជាអ្នកដឹកនាំរបស់គាត់ផ្ទាល់ផងដែរ។

ការងារដំបូងរបស់លោកស្រី ចន្ទី ពាក់ព័ន្ធនឹងកិបខ្សែរ និងដេរឡើយលើខោខ្លីប៊ិយ ដែលត្រូវបានផ្គុំនៅរោងចក្រ កាត់ដេរ Zhen Tai ប៉ុន្តែគាត់បានចាប់ផ្តើមសម្លឹងមើលទៅ ការងារជាអ្នកដេរ ដែលគាត់អាចប្រាក់បានកាន់តែច្រើន ជាមួយនឹងការងារដែលកាន់តែមានជំនាញ។ នៅពេល សម្រាកទទួលបានអាហារថ្ងៃត្រង់នៅឆ្នាំទីមួយ លោកស្រី ចន្ទី នឹងទទួលបានអាហារដែលគាត់ខ្ញុំបំប៉នយ៉ាងរហ័ស ហើយបន្ទាប់មក សួរសហការីម្នាក់ ដែលធ្វើការងារជាអ្នក ដេរថា តើគាត់អាចបង្រៀននិយោជិតថ្មីបានដែរឬទេ។

ក្លាមនោះ ប្រធានផ្នែកបានដឹងថា លោកស្រី ចន្ទី បាន រៀនដេរ ហើយគាត់បានបង្ហាញសមត្ថភាពជាមួយនឹង ម៉ាស៊ីនដេរ ហេតុនេះ កម្មកររូបនេះត្រូវបានតម្កើងតំណែង ជាអ្នកដេរ ពោលគឺ ជាការងារដែលគាត់ធ្វើអស់ជាងមួយ ទសវត្សរ៍ហើយ។

បុគ្គលិកលក្ខណៈ និងសមិទ្ធផលរបស់លោកស្រី ចន្ទី ហាក់ដូចជាជំរុញទឹកចិត្តរបស់គាត់ ដែលបានបោះឆ្នោត ឱ្យគាត់ធ្វើជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេនៅក្នុងការចរចា នៅក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្នែករោងចក្រ។ គាត់បាន ក្លាយទៅជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ច សន្ទនាសង្គមរាងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ អ្នកតំណាង សហជីព និងកម្មករ។ នៅពេលកម្មករប្រឈមមុខនឹងបញ្ហា មួយ ដែលត្រូវការដោះស្រាយ គាត់ជួយចរចាជាមួយ រោងចក្រដោយប្រើប្រាស់ជំនាញសន្ទនាកម្ម ដែលគាត់បាន រៀនតាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលខុសៗគ្នា។

លោកស្រី ចន្ទី និយាយថា គាត់មិនត្រឹមតែសប្បាយចិត្ត ក្នុងការធ្វើជាតំណាងរបស់កម្មករប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែគាត់ក៏ ចាត់ទុកថា អ្នកគ្រប់គ្រងទទួលស្វាគមន៍ និងមានការគោរព ផងដែរ។ ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំនេះ កិច្ចសន្ទនាសង្គម មានភាពប្រសើរឡើង ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ ប្រាក់ឈ្នួលទាន់ពេលវេលា និងផលប្រយោជន៍បន្ថែម ដែល នេះបង្ហាញថា ពួកគេកំពុងខិតខំធ្វើការងារ ដើម្បីបំពេញ តម្រូវការរបស់កម្មករ។

“ពួកគេកំពុងចាត់ចែងអ្វីៗគ្រប់យ៉ាងយ៉ាងល្អនៅ រោងចក្រនេះ។ នៅក្នុងស្ថានភាពជំងឺមួយចំនួន ខ្ញុំយល់អំពី ម្ចាស់រោងចក្រ គាត់និយាយថា មានកម្មករជាច្រើន និងវា ត្រូវការពេលវេលា ដើម្បីធ្វើការងារលើបញ្ហាដាក់លាក់ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើ មានបញ្ហាបន្ទាន់ រោងចក្រមានការ សម្របសម្រួលខ្លាំង និងអាចដោះស្រាយបញ្ហានោះបាន។”

លោកស្រី ចន្ទី មិនដែលធ្លាប់គិតផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់ គាត់ទៅកាន់រោងចក្រមួយទៀតឡើយ ហើយគាត់គិតថា មិត្តជាច្រើនរបស់គាត់សប្បាយចិត្តស្រដៀងគ្នាដែរ ជាមួយនឹងកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ។

“រឿងចុងក្រោយ ដែលខ្ញុំចង់និយាយ គឺថា ខ្ញុំសូម អរគុណដល់រោងចក្រ ដោយសារខ្ញុំបានចាប់ផ្តើមជា ម្តាយទោល ហើយតាមរយៈរោងចក្រនេះ ខ្ញុំអាច ខបត្តិម្តាយត្រូវបានផ្តល់ឱ្យខ្ញុំ ជាពិសេស កូនៗ របស់ខ្ញុំ។ បើគ្មានរោងចក្រនេះទេ ខ្ញុំនឹងមិនអាច ធ្វើបែបនេះបានឡើយ។” ♦



លោកស្រី ស ចន្ទី នៅកណ្តាល អង្គការក្នុងចំណោមជនរងគ្រោះ ដែលកំពុងកាត់ និងដេសឡើងវិញសម្រាប់ ការលក់នៅទីផ្សារហេនេស នៅក្នុងអំឡុងពេលបន្តការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វីរុន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

រូបភាព ១១

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ដោយចាប់ផ្តើមពី ២០រោងចក្រនៅក្រោមគម្រោងនេះនៅឆ្នាំ២០០៥ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានពង្រីកទៅកាន់ រោងចក្ររាប់រយនៅទូទាំងប្រទេស ជាមួយនឹងការរាយការណ៍ សេវាផ្តល់ប្រឹក្សា និងការបណ្តុះបណ្តាល។



រូបភាព ១២

ទូទាំងពិភពលោក

ជាមួយនឹងភាពជោគជ័យនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយពេលបច្ចុប្បន្នកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ១២ប្រទេស។



ប្រភពនៃរូបភាព ១១ + ១២៖ www.betterwork.org

ការជំរុញទឹកចិត្ត



សៀន ជុង

នាយកប្រចាំតំបន់ និរន្តរភាពនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងអាស៊ីខាងជើង និរន្តរភាពសកល Gap Inc.

Gap Inc. គឺជាអ្នកគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងក្លានៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអស់រយៈពេលជាងពីរទសវត្សរ៍ហើយ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៃការអនុវត្តគម្រោងនេះនៅកម្ពុជា។ យើងបានចាប់ផ្តើមយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់កម្មករ និងនិយោជក ដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងធ្វើឱ្យសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើងកាន់តែមាននិរន្តរភាព។ យើងបានឃើញជាលើកដំបូងថារោងចក្រនានា ដែលបានចុះឈ្មោះជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បង្កើនភាពអនុលោមយ៉ាងមានសង្គតភាពជាមួយនឹងស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងច្បាប់ការងារជាតិ។

ភាពជោគជ័យរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងការកែលម្អនៅក្នុងរោងចក្រនានានៅកម្ពុជាគឺដោយសារទំនុកចិត្ត ដែលពួកគេបានបង្កើតឡើងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅទូទាំងវិស័យនេះ ដោយគម្រោងនេះជាគម្រោងឯករាជ្យ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងអាចកែសម្រួលបាន។

ហេតុអ្វីបម្រើការនៅ BFC

បេះដូងនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ គឺក្រុមការងាររបស់គម្រោងនេះ ដែលបានកើនឡើងពីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារប្រហែលដប់ពីរនាក់ រហូតដល់បុគ្គលប្រកបដោយការតាំងចិត្តខ្ពស់ចំនួន ៥០នាក់។ បុគ្គលិកទាំងអស់ ធ្វើការជាមួយក្តីសុបិន្តយ៉ាងធំហើយនោះគឺការមើលឃើញកម្មភាពកាត់ដេរកម្ពុជាទទួលបានភាពអង់អាច និងជួយពង្រឹងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាហើយពួកគេអាចសម្រេចបាន តាមរយៈការប្តេជ្ញាចិត្ត និងសុចរិតភាពរបស់ពួកគេក្នុងការងារនេះ។ រាត្រូវការកិច្ចសហការយ៉ាងច្រើន ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ប៉ុន្តែសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមការងារ BFC ក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំ គឺពិតជាការជំរុញទឹកចិត្ត។

យុត ឈនសុផិត្តា មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៤ ខ្ញុំបានធ្វើការងារជាមួយ BFC អស់រយៈពេលជាងប្រាំបីឆ្នាំហើយ ហើយខ្ញុំមិនដែលគិតថានឹងចាកចេញពីការងារនេះឡើយដោយសារខ្ញុំគិតថា ខ្ញុំកំពុងធ្វើការងារយ៉ាងត្រឹមត្រូវនៅកន្លែងដ៏ត្រឹមត្រូវ។ BFC គឺជាគ្រួសារទីពីររបស់ខ្ញុំ។ ក្នុងនាមជាអ្នកមន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ ខ្ញុំអាចចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំ ពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារជាតិ និងអន្តរជាតិដល់ភាគីទាំងឡាយក្នុងវិស័យនេះ ដូចជាកម្មករនិយោជិត និយោជក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ អ្នកបញ្ជាទិញ។ល។ ខ្ញុំពិតជាមានមោទនភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។

តែរ ដាកមង្គល មន្ត្រីទំនាក់ទំនង បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២០ មុនពេល ចូលរួមធ្វើការជាមួយ BFC នៅឆ្នាំ២០១៩ ខ្ញុំបានធ្វើការជាមួយ BFC លើគម្រោងវីដេអូមួយ។ វាជាលើកដំបូងដែលខ្ញុំចូលរោងចក្រ កិច្ចសម្ភាសន៍របស់ខ្ញុំជាមួយកម្មករ និងនិយោជកបានធ្វើឱ្យខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងវិស័យមួយនេះ។ ខ្ញុំភ្ញាក់ផ្អើលយ៉ាងខ្លាំងចំពោះអ្វីដែល BFC បានចូលរួមដើម្បីកែលម្អ វិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរអស់រយៈពេល 20 ឆ្នាំកន្លងមក ហើយខ្ញុំមានមោទនភាពណាស់ដែលបានក្លាយជាផ្នែកមួយនៃក្រុមការងារ BFC មួយនេះ។

កង ឌីទិន ប្រធានក្រុមផ្តល់ប្រឹក្សាសហគ្រាស បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១០ BFC គឺជាអង្គការមួយដែលផ្តោតលើការរៀនសូត្រ ហើយខ្ញុំចង់ចូលរួមចែករំលែកចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ខ្ញុំ ដើម្បីឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងមាននិរន្តរភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ។

នៅ ដាក ប្រធានក្រុមបណ្តុះបណ្តាល បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០១ ខ្ញុំចូលចិត្តធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ជាមួយកម្មកររោងចក្រ សហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ជីវភាពរស់នៅ និងធុរកិច្ចឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ខ្ញុំសប្បាយចិត្ត នៅពេលដែលខ្ញុំឃើញថាមាន បញ្ហាទិញកាន់តែច្រើន ហើយបានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាច្រើន... ហើយកម្មករអាចរកប្រាក់ចំណូលកាន់តែច្រើន សម្រាប់គ្រួសារ របស់ពួកគេ។ ខ្ញុំចង់ឃើញអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករអង្គុយនៅក្នុងបន្ទប់ប្រជុំតែមួយ និងពិភាក្សាអំពីវិធីនានា ដើម្បីឱ្យរោងចក្ររបស់ពួកគេមានភាពប្រសើរឡើង។ ខ្ញុំសប្បាយចិត្តណាស់ នៅពេលខ្ញុំអាចផ្តល់រគ្គបណ្តុះបណ្តាលហើយអាចឃើញអ្នកចូលរួមប្រើប្រាស់បទពិសោធន៍ទាំងនោះ នៅក្នុងរោងចក្រ និងនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។

Jenny Hickey អនុប្រធានគម្រោង បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២០ តួនាទីដំបូងរបស់ខ្ញុំនៅ BFC ឆ្នាំ២០១៦ ជាទីប្រឹក្សាផ្នែកទំនាក់ទំនង ពេលនោះខ្ញុំមានការភ្ញាក់ផ្អើលជាមួយនឹងចំណង់ចំណូលចិត្ត របស់ក្រុមការងារ BFC ដែលខ្ញុំធ្វើការងារជាមួយ។ ខ្ញុំស្រឡាញ់សកម្មភាព ប្រវត្តិនៃគម្រោងនេះ និងអ្វីទាំងអស់ដែលគម្រោងនេះសម្រេចបានក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំកន្លងមក។ ប៉ុន្តែសម្រាប់ខ្ញុំ លើសពីអ្វីៗទាំងអស់ (ហើយខ្ញុំគិតថា សម្រាប់អ្នកដទៃទៀតជាច្រើនផងដែរ) អ្វីដែលធ្វើឱ្យខ្ញុំបន្តធ្វើការនៅBFC គឺក្រុមការងារ BFC ដ៏អស្ចារ្យ និងឆន្ទៈរបស់ពួកគេដើម្បីធ្វើឱ្យវិស័យនេះកាន់តែប្រសើរឡើង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា។

ហ៊ិន គន្ធា មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៤ នៅឆ្នាំ២០១៤ ខ្ញុំកំពុងស្វែងរកការងារ ដែលអាចឲ្យខ្ញុំដឹងពីសមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំជាពិសេសពេលធ្វើការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិមួយ ហើយដែលមានប្រាក់ខែសមរម្យផងដែរ។ មូលហេតុដែលខ្ញុំបន្តធ្វើការងារជាមួយ BFC គឺដោយសារភាពសហការគ្នា ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងសហការី ដែលមានទេពកោសល្យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ខុសៗគ្នា។ ខ្ញុំបានរៀនសូត្រយ៉ាងច្រើនហើយសូមអរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ BFC និង ILO។

ណាង ណារិទ្ធ ប្រធានក្រុមវាយតម្លៃ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០១ ខ្ញុំចង់ជួយកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ លើកស្ទួយធុរកិច្ច និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម។ BFC គឺជាផ្ទះទីពីររបស់ខ្ញុំ ហើយ ខ្ញុំនឹងបន្តធ្វើការជាមួយក្រុម BFC និងជួយឧស្សាហកម្មនេះ។។

ឃិន សារ៉ុម មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៨ បន្ទាប់ពីចូលរួម ខ្ញុំបានរកឃើញថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺលើសពីស្ថាប័នមួយ។ គម្រោងនេះលើកតម្កើនស្ថានភាពរបស់គុណតម្លៃស្នូល និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាសាស្ត្រការងារស្ថិរភាពប្រកបដោយការគោរព ... នៅពេលខ្ញុំមើលជុំវិញខ្លួន ខ្ញុំមើលឃើញអ្នកទាំងឡាយអ្នកច្នៃប្រឌិត និងសហការីជាច្រើននាក់ ដែលមានសារសំខាន់នៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សចុងក្រោយនេះ។ ពួកគេជាផ្នែកមួយ ដែលធ្វើឱ្យខ្ញុំចង់ក្លាយជាផ្នែកមួយនៃក្រុមនេះ។

លី សុខហេង មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៤ BFC លើកកម្ពស់មិនត្រឹមតែសុវត្ថិភាព សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មកររាប់ពាន់នាក់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងកសាងធុរកិច្ចល្អនៅកម្ពុជាផងដែរ។ ខ្ញុំមានមោទនភាពខ្លាំងណាស់ ដែលបានក្លាយជាផ្នែកមួយនៃការងារដ៏អស្ចារ្យនេះ!

គង់ ច័ន្ទម៉ាលីស មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៧ BFC គឺជាកន្លែងការងារក្នុងក្តីសុបិន្តរបស់ខ្ញុំ ហើយក្តីសុបិន្តរបស់ខ្ញុំបានក្លាយជាពិត នៅពេលខ្ញុំបានចូលរួមនៅក្នុងអង្គការនេះនៅឆ្នាំ២០១៧។ BFC មានតួនាទីពិសេសមួយក្នុងការជួយគាំទ្រដល់ភាពប្រសើរឡើងចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រ ហើយឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានជួយធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជារាប់ពាន់នាក់មានភាពប្រសើរឡើង។ BFC គឺជាកន្លែងការងារដែលខ្ញុំចូលចិត្ត ហើយខ្ញុំមានមោទនភាពណាស់ចំពោះគម្រោងនេះ និង សហការីរបស់ខ្ញុំ។ BFC បានផ្តល់ដល់ខ្ញុំនូវចំណេះដឹងជាច្រើនអំពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ព្រមទាំងជីវិតសង្គម និងជីវិតការងារ។

ធាន លីដា មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៣ ខ្ញុំចង់បន្តជួយកាត់បន្ថយអត្រាភាពក្រីក្រនៅក្នុងចំណោមកម្មករ និងបង្កើតឱកាសការងារកាន់តែច្រើនសម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជា។

ហេតុអ្វីបម្រើការនៅ BFC

ឆាយ ច័ន្ទសុភ័ក្ត្រា មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៣ ការធ្វើការនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិគឺជាក្តីសុបិនរបស់ខ្ញុំ តាំងពីខ្ញុំនៅមហាវិទ្យាល័យ។ និរូបរបស់ខ្ញុំ សម្រាប់បរិញ្ញាប័ត្រច្បាប់របស់ខ្ញុំគឺស្តីពី ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យរាយនក័ណ្ឌ ដែលជាការបង្ហាញ ចំណាប់អារម្មណ៍របស់ខ្ញុំចំពោះ ILO និង BFC ផងដែរ។ បន្ទាប់ពីចូលរួមជាមួយ BFC ខ្ញុំបានដឹងកាន់តែច្រើនថា បេសកកម្ម និងគុណតម្លៃស្នូលរបស់ BFC រួមចំណែកយ៉ាងច្រើន ក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរ ខ្លាំងធៀបនឹងលក្ខខណ្ឌការងារនៃវិស័យដទៃទៀត។ នេះគឺជាមូលហេតុ ដែលខ្ញុំនៅតែបន្តធ្វើការជាមួយ BFC អស់ រយៈពេលជាងប្រាំបីឆ្នាំមកនេះ។

ឡាយ យូហុង មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០១ ខ្ញុំបន្តនៅជាមួយ BFC ដោយសារខ្ញុំរីករាយក្នុងការមើលឃើញភាពប្រសើរឡើងពីមួយឆ្នាំទៅ មួយឆ្នាំនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈការរួមចំណែករបស់ BFC ។

រណ្ណ សុមេរី ជំនួយការ IT បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៨ BFC គឺជាកន្លែងល្អបំផុត។ ខ្ញុំអាចគាំទ្រកម្មកររោងចក្រក្នុងការរកស៊ីជីវិតកាន់តែប្រសើរ និងជួយ កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

កុយ វិសិដ្ឋ មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១២ នៅពេលដែលខ្ញុំបានដឹងដំបូងអំពី មុខតំណែងនៅ BFC ខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងរួចជាស្រេច ហើយ ដោយសារខ្ញុំចង់ធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយកម្មករ និងនាំការផ្លាស់ប្តូររយៈពេលវែង សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ខ្ញុំពិតជាសូមអរគុណដល់ BFC ចំពោះការផ្តល់ឱកាសនេះដល់ខ្ញុំ។

ស៊ុន សុគន្ធា លេខាផ្នែករដ្ឋបាល បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១១ ខ្ញុំបានសម្រេចចិត្តចូលរួម BFC ដោយសារចក្ខុវិស័យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងបេសកកម្មយ៉ាង សំខាន់របស់ BFC។

ចូរ សុខា មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១១ ខ្ញុំមានមោទនភាពដែលបានធ្វើការ និងកំពុងធ្វើការងារជាមួយ BFC អស់រយៈពេលប្រហែល ១០ឆ្នាំមកហើយ។ ខ្ញុំយល់ថា BFC គឺជាគម្រោង មួយ ដែលរក្សាសុចរិតភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងតឹងរឹង នៅគ្រប់កម្រិត។ ជាមួយសុចរិតភាពខ្ពស់បំផុត BFC បានការទទួលស្គាល់ និងបានបន្តដើរតួនាទី យ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការរាយការណ៍ និងការផ្តល់សេវាផ្តល់ប្រឹក្សា សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និង ស្បែកជើងនៅកម្ពុជាអស់រយៈពេល ២០ឆ្នាំ។

សម្បត្តិ សុលីតា ជំនួយការរដ្ឋបាល - បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២១ ខ្ញុំចង់ក្លាយទៅជាផ្នែកតូចមួយ ក្នុងការជួយកម្មករកម្ពុជាក្នុងការទទួលបានការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និង សិទ្ធិការងារកាន់តែប្រសើរ។

អ៊ឹង សុក្រិតយន្តា មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងបណ្តុះបណ្តាល បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១១ គ្រោះមហន្តរាយ Rana Plaza នៅប្រទេសបង់ក្លាដេស បានធ្វើឱ្យខ្ញុំគិតអំពីការអនុវត្តសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកម្ពុជា។ នេះជាមូលហេតុ ដែលខ្ញុំបានប្តេជ្ញាចិត្ត ចូលរួមជាមួយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីការពារកម្មករ និងនិយោជកពីគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិន ស្មានដល់ជាមុន។

ជា សុផល ប្រធានក្រុមផ្នែកពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនង បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០៤ ខ្ញុំមានមោទនភាពណាស់ដែលបានក្លាយជាចំណែកមួយនៃ BFC ហើយបានរួមចំណែកធ្វើឱ្យ ការងារសមរម្យ ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់កម្មករ ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ឧស្សាហកម្ម និង កសាង សមត្ថភាពវិស័យនេះ។ កាន់តែសំខាន់ ខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងក្នុងការចូលរួមនៅក្នុង ការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រនៃទិសដៅរបស់គម្រោងនេះ គិតចាប់ពីប្រព័ន្ធតាមដានផ្ទៃក្នុង ការបង្ហាញ ទិន្នន័យសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ/លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការលើកស្ទួយរបៀបនៃ ភាពអនុលោមទៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

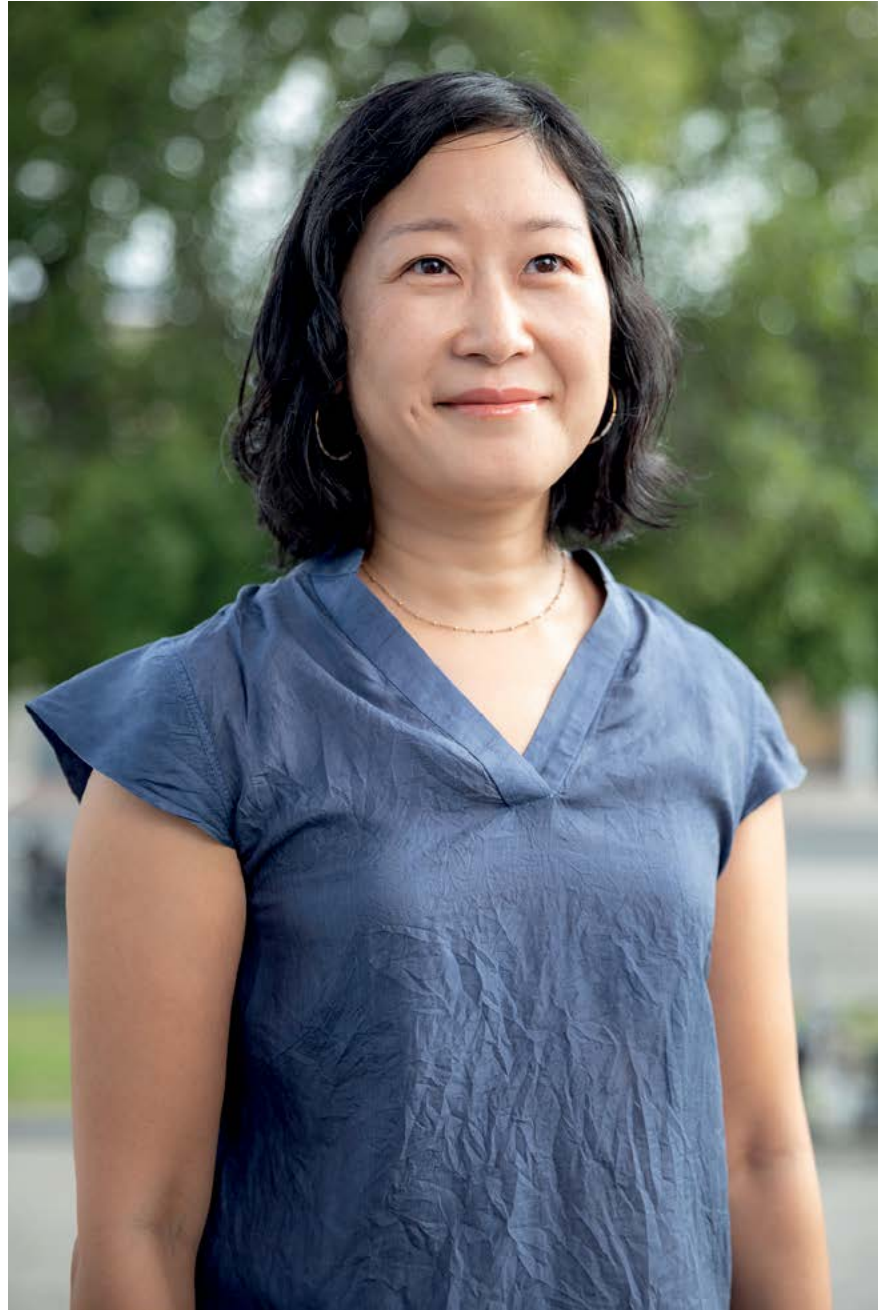
អ៊ិត ទិស្សពៅបញ្ញារតី ជំនួយការគាំទ្រការិយាល័យ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២០ ខ្ញុំស្រឡាញ់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ក្រៅពីការកំណត់គុណតម្លៃ និង គោលការណ៍ អង្គការនេះចាត់ទុកបុគ្គលិករបស់ខ្លួនជាចំណុចសំខាន់នៃភាពជោគជ័យរបស់ គម្រោង។

ចូ ធីតា គ្រូបណ្តុះបណ្តាល/ទីប្រឹក្សា បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៩ ខ្ញុំនឹងបន្តនៅជាមួយ BFC ដោយសារវាជាស្ថាប័នមានតម្លាភាព ដែលលើកស្ទួយការងារសមរម្យ មានការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សយ៉ាងល្អ ហើយមានបរិយាកាសការងារដ៏ល្អ សម្រាប់ទាំង អ្នកគ្រប់គ្រង និងទាំងសហការី។

សេង ណាម ទីប្រឹក្សា/អ្នករាយការណ៍ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២១ ការក្លាយទៅជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា រាល់ឱកាសមួយសម្រាប់ខ្ញុំ ក្នុងការចូលរួម បង្កើតផល វិជ្ជមាននៅក្នុងមិនត្រឹមតែវិស័យរាយនក័ណ្ឌប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែថែមទាំង ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មកររោងចក្រកម្ពុជារាប់សែននាក់។ សម្រាប់ខ្ញុំផ្ទាល់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបង្រៀនជំនាញខ្ញុំ ដើម្បីក្លាយជាសវនករ អ្នកសម្របសម្រួលដ៏ល្អម្នាក់ ព្រមទាំង បង្កើតការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានក្នុងនាមជាបុគ្គលម្នាក់... ខ្ញុំមិនដឹងថា ខ្ញុំនឹងបន្តដំណើរលើផ្លូវនេះបានយូរ ប៉ុន្មានទៀតឡើយ ប៉ុន្តែខ្ញុំច្បាស់ថា ខ្ញុំនឹងរីករាយគ្រប់វិនាទីទាំងអស់នៅជាមួយគម្រោងនេះ។

លីម វិមល មន្ត្រីគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ និងទំនាក់ទំនងគុណភាព បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៣ សមាជិកក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមិនត្រឹមតែជាសហការីប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែយើងដូចជាគ្រួសារដ៏ធំមួយ។ អ្នកគ្រប់គ្នាគោរព និងស្រឡាញ់គ្នាទៅវិញទៅមក។

សារ៉ា ឆាក



ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧ - បច្ចុប្បន្ន

ខស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាបានឈានទៅមុខ ដែលមាន ភាពអត់ធននឹងវិបត្តិនានា និងបានកែសម្រួលគុណវិបត្តិ នានាអស់រយៈពេល ២០ឆ្នាំមកហើយ។ តាមរយៈការឡើង ដល់កំពូល និងហានិភ័យនានារបស់ខ្លួន ខស្សាហកម្ម កាត់ដេរបានត្រូវការការគាំទ្រខុសៗគ្នាចំពោះបញ្ហាខុសៗគ្នា ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរមានបំណងបន្តមាន ភាពខ្លាំងក្លា ប៉ុន្តែស្មើភាពគ្នា។

នៅពេលចាប់ផ្តើមដំបូង សញ្ញាសម្គាល់អំពីភាពមិន អនុលោមមានជាច្រើន នៅពេលដែលរោងចក្រនានាកំពុង កែសម្រួលទៅតាមគំនិតអំពី ការរាយកម្លៃដោយមិនប្រកាស ឱ្យដឹងជាមុន។ នៅពេលដែលពេលវេលាកន្លងផុតទៅ ហើយបញ្ហាដំបូងទាំងនោះត្រូវបានដោះស្រាយ បញ្ហានានា នៅក្នុងរោងចក្របានក្លាយទៅជាមានលក្ខណៈលាយឡំគ្នា កាន់តែខ្លាំង និងត្រូវការការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាំង ចំពោះរោងចក្រនីមួយៗ និងខស្សាហកម្មរបស់កម្ពុជា ស្រប ពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរទីផ្សារសកលអាចអនុគ្រោះ ឬ មានផលប៉ះពាល់ដល់ការផលិតសម្លៀកបំពាក់នៅពេល ណាមួយបាន។

នៅក្នុងបរិយាកាសបែបនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែ ប្រសើរនៅកម្ពុជាមិនអាចត្រូវលះបង់ចំពោះភាគីណាមួយ បានឡើយ ប៉ុន្តែរៀបចំខ្លួនឯងទៅតាមតម្រូវការ និង បំណងប្រាថ្នារបស់កម្មករ សហជីព រោងចក្រ អ្នកបញ្ជា ទិញ និងរដ្ឋាភិបាល និងកំណត់គោលដៅទូទៅ នៅក្នុងចំណោមពួកគេ។ នៅក្នុងទម្រង់សាមញ្ញបំផុតរបស់ ខ្លួន គោលដៅនោះ គឺរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ។ នៅក្នុង ការអនុវត្តជាក់ស្តែង នេះមិនមែនជាតួនាទីសាមញ្ញទេ នេះ ជាសម្តីរបស់លោកស្រី សារ៉ា ហើយក្រុមការងារ និងអ្នក កាន់តំណែងពីមុនរបស់គាត់អាចបញ្ជាក់ដូចគ្នា។

ក្នុងនាមជាប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសនៅខួបគម្រប់ ២០ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សារ៉ា កត់សម្គាល់ថា អ្នកដឹកនាំនៅក្នុងតួនាទីរបស់គាត់បាន ធ្វើការកែសម្រួល ដើម្បីឱ្យស្ថិតិសមទៅតាមសករាជនៅក្នុង ខស្សាហកម្មកាត់ដេរ ឬប្រហែលត្រូវបានជ្រើសរើសយ៉ាង ស្ងាត់ជំនាញសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ។

នៅពេលនេះ គាត់មើលឃើញអ្នកពាក់ព័ន្ធមករៗមកគ្នា ក្នុងគោលបំណងដើម្បីពង្រឹងបន្ថែមលើភាពខ្លាំងរបស់គ្នា ទៅវិញទៅមក និងជំរុញសមត្ថភាពរួមបញ្ចូលគ្នារបស់ ពួកគេ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការកាន់តំណែងជាអ្នកដឹកនាំ កម្មវិធីនេះ គាត់សង្ឃឹមថា នឹងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ទាំងនេះ។

អ្វីដែលធ្វើឱ្យគម្រោងនេះបន្តដំណើរទៅមុខ គឺ ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ បុគ្គលិកចំនួន ៥០នាក់ ដែលស្នើរតែទាំងអស់ជាពលរដ្ឋ

កម្ពុជា ធ្វើដំណើរការជាប្រចាំទៅកាន់រោងចក្រនានា ដើម្បីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់វគ្គបណ្តុះ បណ្តាល ស្របពេលសម្របខ្លួនទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់ ពិភពលោក ដូចជា ការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩។

នាយកដ្ឋានបទប្បញ្ញត្តិហើយទៅវិញ ប៉ុន្តែបុគ្គលិក មួយចំនួន បានទៅទីនេះអស់រយៈពេលពី៥ ទៅ១០ឆ្នាំហើយ ហើយពួកគេមួយចំនួនបានទៅជាមួយគម្រោងនេះ ចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមអនុវត្តគម្រោងនេះ។

ការមើលឃើញការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងរឹងបែបនេះចំពោះ អង្គការមួយ គឺជារឿងដោយឡែកតែមួយគត់ ហើយ គាត់បានមានអារម្មណ៍ថា វាមិនត្រឹមតែជាការងារ ដែលមានស្ថិរភាពប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែអារម្មណ៍អំពី ចំណង់ចំណូលចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីក្រុមការងារនេះ ព្រមទាំងខស្សាហកម្ម ដែលដឹកនាំពួកគេ។

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបាន មើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមរបស់ ខ្លួននៅក្នុងឆ្នាំថ្មីៗនេះ។ គម្រោងនេះស្ថិតក្រោមការដឹកនាំ ជាយូរមកហើយដោយបុគ្គលិកពីមុនដំបូងបំផុតមួយចំនួន បានបង្កើតប្រព័ន្ធយ៉ាងល្អ ហើយគម្រោងនេះបានជ្រើសរើស និយោជិតវ័យក្មេង មានការជំរុញទឹកចិត្តខ្ពស់ និងចំណង ចំណូលចិត្តខ្លាំងក្លា ដែលបានទាំមកនូវគំនិត និងប្រធានីថ្មីៗ សម្រាប់អង្គការនេះ។ ទោះបីជាភាពតានតឹងអាចកើតឡើង ក្តី សារ៉ា បានកត់សម្គាល់ថា នៅក្រោមថាមវន្តថ្មីនេះ ក្រុមការងារនេះបានក្លាយជាគតិបណ្ឌិតស្ថាប័ន ដែល កាន់តែរហ័សរហួន និងមានគុណភាពជាមួយនឹងនរណាម្នាក់ និងការជំរុញទឹកចិត្ត។

ដោយមិនគិតអំពីអាយុ ឬការយល់ឃើញខុសគ្នា ភាព ជឿជាក់ចំពោះការធ្វើឱ្យខស្សាហកម្មកាត់ដេរកាន់តែប្រសើរ ឡើង ពោលគឺនឹងធ្វើឱ្យកម្ពុជាមានភាពប្រសើរឡើង មាន លក្ខណៈខ្លាំងក្លានៅក្នុងចំណោមសមាជិកនៃក្រុមការងារ នេះ។

“អ្វីដែលខ្ញុំបានឃើញនៅក្នុងអំឡុងពេលបួនឆ្នាំនេះ គឺថា នៅក្នុងការងារនេះ សមាជិកក្រុមពិតក្លាយទៅជាលក្ខណៈ កម្មសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួនខ្លាំង ដោយសារវាគឺជាផ្នែកនៃជីវិតរបស់ ពួកគេ។”

វិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ គឺជាគន្លងប្រកបដោយចីរភាពសម្រាប់មនុស្ស ជាពិសេស ស្ត្រី ដើម្បីឧបត្ថម្ភពួកគេ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ហើយ ខស្សាហកម្មនេះផ្តល់គន្លងថ្មី សម្រាប់កម្មកររបស់ខ្លួនក្នុង វិកលុតលាស់ ហើយសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាមានពិពិធកាត ផងដែរ។

ការសម្របសម្រួលទៅអនាគត

“មនុស្សជាច្រើនមានសមាជិកគ្រួសារ ដែលធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ពួកគេបានរស់នៅក្នុងសហគមន៍ដែលមានកម្មករកាត់ដេរជាច្រើន យើងក៏មើលឃើញពួកគេទៅធ្វើការងារនៅក្នុងពេលនៃការធ្វើដំណើរនេះ ហេតុនេះវាជាផ្នែកមួយនៃជីវិតនៅកម្ពុជា ហើយដោយជៀសមិនផុត វាក្លាយជាជីវិតរបស់មនុស្សគ្រប់គ្នា។”

ការមានក្រុមស្នូលដ៏ខ្លាំងក្លានេះបានជួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជាផ្អែកទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់គម្រោង ថ្វីបើមានគំនិតខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងក្លា។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការកាន់កំណែនេះ លោកស្រី សារ៉ា និងក្រុមការងារនេះបានធ្វើជាចំណុចមួយនៃការស្តាប់យ៉ាងដិតដល់ចំពោះកង្វល់របស់ភាគីនានានៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលដើរតួនាទីនៅក្នុងគោលដៅរួមនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដ៏ខ្លាំងក្លា ដែលអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្ពុជានោះ។ ភាពទូទៅទាំងនោះអាចដឹកនាំឧស្សាហកម្មនេះឆ្លងកាត់ភាពខុសគ្នារវាងកម្មករសហជីព រោងចក្រ រដ្ឋាភិបាល និងអ្នកបញ្ជាទិញបាន។

“នៅពេលអ្នកមានគោលដៅរួម នៅពេលអ្នកអាចកំណត់ទិសដៅរួមបាន អ្នកអាចមានមតិយោបល់ខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែអ្នកពិតមើលឃើញថា អ្នកពាក់ព័ន្ធក៏មានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះការកែលម្អឧស្សាហកម្មនេះផងដែរ។ អ្នកមានអ្វីមួយ ដែលអ្នកអាចសម្លឹងមើលទៅមុខជាមួយគ្នា ហើយនេះគឺជាអ្វីដែលធ្វើឱ្យវាល្អនៅក្នុងការងារនេះ នៅពេលដែលអ្នកអាចឃើញថាយើងទាំងអស់គ្នាសុទ្ធតែមានការយល់ដឹងដូចគ្នា ហើយយើងមានគោលដៅ និងផែនការដូចគ្នា ដែលយើងអាចអនុវត្តតាម។”

ភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងឆ្នាំដំបូងៗកើតឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស ហើយនៅពេលដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធសុំជាមួយនឹងគំនិតនៃការរាយការណ៍នៃរោងចក្រនេះ វាក្លាយទៅជាឧបករណ៍ប្រកបដោយឥទ្ធិពលសម្រាប់រោងចក្រនានាក្នុងការកែលម្អប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ សហជីពក្នុងការលើកឡើងអំពីកង្វល់នានា និងអ្នកបញ្ជាទិញក្នុងការយល់អំពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ តាមវិធីនេះ កម្ពុជាបានលុបបំបាត់ទ្រោះភាគច្រើនសម្រាប់ឧស្សាហកម្មនេះ ដូចជា ពលកម្មកុមារ។

ទោះបីជាយ៉ាងក្តី ការកែលម្អឧស្សាហកម្មនេះបន្ថែមទៀតក្លាយទៅជាកិច្ចការគួរឱ្យព្រួយបារម្ភបន្តិច បន្ទាប់ពីវាបានមានរដ្ឋនីតិវិធីដល់ពេលនេះ។

ជាថ្មីម្តងទៀត ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងទំនិញសម្រាប់ការធ្វើដំណើរកំពុងប្រឈមនឹងការធ្លាក់ចុះ

យ៉ាងសំខាន់ ដែលជាការស្តារឡើងវិញពីការរាតត្បាតដំបូងកូវីដ ១៩ និងការប៉ះទង្គិចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលពាក់ព័ន្ធនឹងស្របពេលដែលទទួលបានយកទម្រង់ថ្មីនៃស្វ័យប្រវត្តិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ចំនួនកម្មករដែលចាំបាច់ និងត្រូវការការគិតឡើងវិញយ៉ាងប្រាកដប្រជាអំពីការផលិតកម្រិតតិចតួច។

ដូចការមើលឃើញរបស់លោកស្រី សារ៉ា អនាគតរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាពឹងផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់ឧស្សាហកម្មនេះក្នុងការបន្តមានភាពប្រកួតប្រជែង ប៉ុន្តែគាត់មានអារម្មណ៍មានជំនឿចិត្តចំពោះការពិតដែលថា អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ គិតចាប់ពីកម្មកររហូតដល់អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ ចង់បានអនាគតបែបនេះសម្រាប់កម្ពុជា។

អព្យាក្រឹតភាព តម្លាភាពរបស់កម្ពុជា និងបណ្តាញនានាដែលគុណតម្លៃទាំងនោះបានសម្របសម្រួល បានរក្សានូវភាពជោគជ័យរបស់ខ្លួនអស់រយៈពេលពីរទសវត្សរ៍ហើយ។ ប៉ុន្តែគម្រោងនេះត្រូវបានពង្រឹងបន្ថែមលើគោលការណ៍និរន្តរភាព ហេតុនេះខួបទី ២០ នេះបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នូវជំហានមួយឆ្ពោះទៅរកគោលដៅចុងក្រោយរបស់គម្រោង។

នៅចំណុចនេះ អាណត្តិរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរទៅកម្ពុជាត្រូវបានគ្រោងនឹងបញ្ចប់នៅពេលអនាគតហើយលោកស្រី សារ៉ា សង្ឃឹមថា នឹងរក្សាបាននូវការគ្រោងនោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លោកស្រី សារ៉ា ជឿជាក់ថា ការបញ្ចប់ដែលត្រូវរំពឹងទុកនេះនឹងជាភាពជោគជ័យមួយ ដោយសារវាបង្ហាញថា ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាបានកសាងការត្រួតពិនិត្យ តុល្យភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យលើខ្លួនឯងដោយខ្លួនឯង ជាជាងការតម្រូវឱ្យមានអ្នករាយការណ៍ និងមត្តទេសក៍ឯករាជ្យ។ ♦



កម្មករម្នាក់ពិនិត្យម៉ាស៊ីននៅក្នុងរោងចក្រផ្សេងទៀតនៃការសម្រាកអាហារូបត្រង់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វ៉ាន ខែកត្តា ឆ្នាំ២០២១

កម្មករដើរទិញអាហារនៅតាមផ្លូវចង្ហើងនៅក្រៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រូន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១



២០១០

២០១៥

២០២០

២០២៥

ឆ្នាំ២០១០

ការរចនាចំនួនជាង ១.០០០ ត្រូវដាក់ចូលក្នុងការប្រកួតប្រជែងលើការរចនាស្តីពី “ខ្ញុំមានតម្លៃ” ជាមួយនឹងគំនូរព្រាងចំនួន ២០ ដែលផ្លាស់ប្តូរទៅជាសម្លៀកបំពាក់។

កម្មវិធីជំនាញគ្រប់គ្រងរបស់ BFC បណ្តុះបណ្តាលកម្មករចំនួន ២.៥០០នាក់ ដើម្បីទទួលយកតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និងជំរុញផលិតភាពក្នុងនាមជាប្រធានផ្នែក។

ឆ្នាំ២០១១

កម្មវិធីមហាវិទ្យាល័យបើកចំហសម្រាប់កម្មករកាត់ដេរ និងកម្មវិធីមហាវិទ្យាល័យសម្រាប់ប្រធានផ្នែក របស់ BFC ផ្តល់ការអប់រំអំពីច្បាប់ការងារដល់កម្មករ និងប្រធានផ្នែកចំនួន ៤.០០០នាក់

ឆ្នាំ២០១២

កម្មករចែករំលែកចំណេះដឹង និងការណែនាំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៃការដួលសន្លប់ តាមរយៈកម្មវិធី “អ្នកជំនាញដោយសារបទពិសោធន៍” របស់ BFC ។

ឆ្នាំ២០១៣

ILO ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា សម្រាប់គម្រោង BFC ដែលមានគោលបំណងបញ្ចូលការធ្វើឱ្យប្រសើរនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ និងភាពប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ឆ្នាំ២០១៣

ភាគរយនៃរោងចក្រនៅលើបញ្ជីភាពអនុលោមទាប ធ្លាក់ចុះនៅត្រឹម ១០%។

ឆ្នាំ២០១១

BFC អ្នកបញ្ជាទិញ និងដៃគូបង្កើតក្រុមការងារដឹកជញ្ជូន (TWG)។

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរអនុម័តអ្នកបញ្ជាទិញថ្មី។

BFC ប្រារព្ធខួបទី ១៥ឆ្នាំជាមួយនឹងការតាំងពិពណ៌ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និង BFC ចាប់ផ្តើមរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកាត់ដេរដំបូងរបស់កម្ពុជា ដោយផ្តោតលើការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងបរិយាប័ន្នយេនឌ័រ តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយកម្មករ អ្នកបញ្ជាទិញ និងរោងចក្រ។

ឆ្នាំ២០១៤

BFC បង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាព ដើម្បីចែករំលែកទិន្នន័យដល់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអំពី ភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមស្តង់ដារការងារកម្ពុជា និងសកល។

ឆ្នាំ២០១៧

ផែនការសកម្មភាពរួមសម្រាប់ការកែលម្អ និងការក្សាលក្ខខណ្ឌរោងចក្រល្អ ត្រូវបានរៀបចំឡើងរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង BFC ។

ឆ្នាំ២០១១

យថាប្រភេទទូទៅរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកអំពីចំណាប់អារម្មណ៍ពង្រីកទៅដល់ទំនិញសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ។

ឆ្នាំ២០១៨

BFC ប្រកាសឱ្យអនុវត្តវេទិកាមួយជាមួយសមាជិក និងអ្នកតំណាងដៃគូម៉ាកយីហោពោលគឺកម្មវិធីកសាងស្ពាន/ទំនាក់ទំនង ដើម្បីសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនានៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន។

BFC សម្របសម្រួលកិច្ចពិភាក្សា ដើម្បីរៀបចំផែនការរួមបន្ថែម សម្រាប់ភាពអនុលោមប្រកបដោយចីរភាព ដោយមានការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានានូវនិរន្តរភាពនិងភាពប្រកួតប្រជែងរបស់វិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា។

BFC បោះពុម្ពផ្សាយយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រដំបូង ដើម្បីពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ឆ្នាំ២០១៩

រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ត្រូវបានបន្ថែមចូលក្នុងអាណត្តិរាយតម្លៃរបស់ BFC នៅក្នុង MoU ចុងក្រោយគេរវាងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា GMAC និង ILO (BFC)។

ឆ្នាំ២០២០

BFC និង GMAC រៀបចំកម្មវិធីសិក្សា និងរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការបង្ការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។

ឆ្នាំ២០២១

នៅចំពោះមុខនៃការរាតត្បាតជំងឺ និងការប៉ះទង្គិចលើសេដ្ឋកិច្ចដែលមិនត្រូវបានបង្ហាញ BFC បញ្ចូលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាមួយដៃគូនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា GMAC WHO រោងចក្រ សហជីព និងអ្នកបញ្ជាទិញ ដើម្បីធានានូវការស្តារឡើងវិញ និងភាពធន់នៅចំពេលមានការផ្ទុះជំងឺកូវីដ ១៩។

BFC អបអរខួបទី ២០ របស់ខ្លួន។

ឆ្នាំ២០២០

សហភាពអឺរ៉ុបបានដកជាផ្នែកនូវការមិនយកពន្ធ ការទទួលបានទិដ្ឋភាពអឺរ៉ុបដោយគ្មានតួការរបស់កម្ពុជា សម្រាប់ផលិតផលមួយចំនួន ដោយសារកង្វល់ធ្ងន់ធ្ងរ និងជាប្រព័ន្ធអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារនៅក្នុងប្រទេស។

ឆ្នាំ២០១៨

ភាគរយនៃរោងចក្រនៅលើបញ្ជីភាពអនុលោមទាប ធ្លាក់ចុះនៅត្រឹម ២%។



International
Labour
Organization



IFC

**International
Finance Corporation**
WORLD BANK GROUP