ការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គម ក្នុងចំណោមកម្មការិនី នៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត នៅកម្ពុជា

កិច្ចសហប្រតិបត្តិការអាល្លឺម៉ង់
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

FABRIC Cambodia

50 JAHRE
Entwicklungshilfeklub

OXFAM

ចំណុចសំខាន់។

កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្ត សំដៅលើកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីម្ខាង ហៅថាអ្នកម៉ៅការ មានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលព្រមព្រៀង។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ (រោងចក្រ “ក”) ដែលមានកិច្ចសន្យាផលិតទំនិញសម្រាប់អ្នកលក់រាយសម្លៀកបំពាក់ ឬក្រោមកិច្ចសន្យានោះ អ្នកទិញ អាចប្រគល់ផ្នែកណាមួយនៃការងារទៅឱ្យសហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ផ្សេងទៀត (រោងចក្រ “ខ”)។

កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តត្រូវបានអនុវត្តជាទូទៅនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៃវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង អស់ជាច្រើនទសវត្សរ៍មកហើយ (Anner, Bair, and Blaisi ២០១៣) ហើយត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាជា “ផ្នែកសំខាន់នៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា” (Salmivaara ២០២១)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើន (Lawreniuk, Brickell, and McCarthy ២០២២; Salmivaara ២០២១) បានបញ្ជាក់ថា ការអនុវត្តសិទ្ធិការងារនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅមានចំណុចខ្វះខាតនៅឡើយ ដែលជាឧបសគ្គដល់ការសម្រេចបាននូវការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងទៀត (ILO ២០១៧) ក៏បានបង្ហាញថាគំរូនៃកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តអាចជាមធ្យោបាយពន្លឿនការងាររបស់សហគ្រាសក្នុងប្រព័ន្ធនានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹង “សម្ពាធនៃការបញ្ជាទិញពីអ្នកទិញ និងបរិមាណ និងពេលវេលាមិនសមហេតុផល” (Salmivaara ២០២១)។ ទោះបីជាភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើនបានដឹងអំពីកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក៏ដោយ រហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នមានទិន្នន័យ និងភស្តុតាងដែលអាចទុកចិត្តបានតិចតួចនៅឡើយដែលបង្ហាញពីទំហំ និងលក្ខណៈសម្បត្តិ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យក្រៅប្រព័ន្ធទាំងនោះ។ វត្តមានយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តដែលការអនុវត្តសិទ្ធិការងារនៅមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយនៅឡើយ បង្កជាការគំរាមកំហែងដល់វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ឆ្លើយតបទៅនឹងកង្វល់ទាំងនេះ សេចក្ដីសង្ខេបគោលនយោបាយនេះនឹងឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសនិទានភាព វិធីសាស្ត្រ និងលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីផ្តល់នូវការវាយតម្លៃលម្អិតអំពីការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មការិនីនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ទំហំ និងផលិតកម្មរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត

ការគូសវាសផែនទីដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងខេត្តក្រុងគោលដៅទាំង៣ នៃការងារសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានបង្ហាញពីអត្រាប្រេវ៉ាឡង់នៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ៖ ភ្នំពេញ កំពង់ស្ពឺ និងស្វាយរៀង។ លក្ខណៈផលិតកម្ម រួមទាំងទំហំសហគ្រាស និងប្រភេទផលិតផលដែលផលិត មានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងខ្លាំងនៅខេត្តក្រុងទាំងបី៖

- ការគូសវាសផែនទីដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងខេត្តក្រុងគោលដៅទាំង៣ នៃការងារសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ បានបង្ហាញពីអត្រាប្រេវ៉ាឡង់នៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងរាជធានី ខេត្តនីមួយៗ៖ ភ្នំពេញ កំពង់ស្ពឺ និងស្វាយរៀង។ លក្ខណៈផលិតកម្ម រួមទាំងទំហំសហគ្រាស និងប្រភេទផលិតផលដែលផលិត មានភាពខុសប្លែកគ្នាយ៉ាងខ្លាំងនៅខេត្តក្រុងទាំងបី៖

    - តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ រាជធានីភ្នំពេញមានរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តដែលទទួលបានការចាប់អារម្មណ៍ខ្ពស់បំផុតក្នុងចំណោមរាជធានី ខេត្តទាំងបី។ រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅភ្នំពេញមានទំហំធំ (**៧៨**% មានកម្មករនិយោជិតជាង **១០០** នាក់) ហើយភាគច្រើន (**៨៩**%) ផ្ដោតលើការផលិតសម្លៀកបំពាក់ ជាពិសេសការកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់។

    - ផ្ទុយទៅវិញ រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងខេត្តស្វាយរៀងមានចំនួនតិចជាង។ រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅខេត្តស្វាយរៀងមានទំហំតូច (៦០% មានកម្មករនិយោជិតតិចជាង **៥០** នាក់) ហើយភាគច្រើន (**៩៩**%) ផ្ដោតលើផលិតកម្មកាត់ដេរ ជាពិសេសការកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់។

- ចុងក្រោយគេ ខេត្តកំពង់ស្ពឺ រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តមានមូលដ្ឋានចម្រុះ។ រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅខេត្តកំពង់ស្ពឺ មានផលិតផលផ្សេងៗគ្នា រួមមានសម្លៀកបំពាក់ (៦១%) ស្បែកជើង (១០%) និងទំនិញធ្វើដំណើរ (២៤%)។ រោងចក្រទាំងនោះរួមមានទាំងខ្នាតធំ (៣០% មានកម្មករនិយោជិតលើសពី ១០០នាក់) និងខ្នាតតូច (៣៨% មានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ៥០នាក់)។

- ការតាមដានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលធ្វើឡើងនៅរាជធានី ខេត្តទាំងបីជាភស្តុតាងដែលបង្ហាញថាទំនិញដែលផលិតនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តត្រូវបានផលិតសម្រាប់រោងចក្រក្នុងប្រព័ន្ធដែលបានចុះបញ្ជីដោយ BFC- និង TAFTAC សម្រាប់នាំចេញទៅកាន់ទីផ្សារពិភពលោករួមទាំងចក្រភពអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក អឺរ៉ុប ជប៉ុន និងប្រទេសចិន ជាដើម។

ការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មការិនីនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត

ការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មការិនីនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត

កិច្ចសន្យាការងារ និងប្រាក់បៀវត្សរ៍

ការអនុវត្តការងារនៅតាមសហគ្រាសម៉ៅការដេរបន្តស្ថិតនៅក្នុងទម្រង់ការងារដែលមិនមានសុវត្ថិភាព និងមិនច្បាស់លាស់៖

កម្មករនិយោជិតដែលបានស្ទង់មតិមានចំនួន ១១% ប៉ុណ្ណោះដែលមានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែលមានកំណត់ចិរវេលាសម្រាប់រយៈពេល ៦ ខែ ឬ ៣ ខែ។ កម្មករនិយោជិត ៨៩% ផ្សេងទៀត មានកិច្ចសន្យាការងារជួលរយៈពេលខ្លី ឬជាបណ្តោះអាសន្ន។

ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បៀវត្សរ៍សម្រាប់កម្មករនិយោជិតមានភាពមិនទៀងទាត់៖

កម្មករនិយោជិតមានចំនួន **៣០%** ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រចាំខែ រីឯកម្មករនិយោជិត **៧០%** ផ្សេងទៀតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតជាប្រចាំថ្ងៃ (២៥%) គិតជាម៉ោង (៤%) ឬគិតតាមអត្រាការងារដែលសម្រេចបាន (៤០%)។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការការពារបុព្វលាភ

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន (៥៤%) នៅក្នុងវិស័យម៉ៅការដេរបន្តទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតិចជាងការកំណត់ដោយច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជាដែលស្មើនឹង២០០ ដុល្លារ/ខែ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ៖

កម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធជាមធ្យមត្រឹមតែ **១៧២** ដុល្លារប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយខែ

ប្រាក់ឈ្នួលនេះមានអត្រាទាបជាង **៣៥%** នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធជាមធ្យមរបស់សមាជិកក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធដែលទទួលបានរហូតដល់ **២៦៣** ដុល្លារក្នុងមួយខែគិតត្រឹមឆ្នាំ២០២១។

ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងអំពីការការពារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅមានកម្រិតទាប៖

មានកម្មករនិយោជិតចំនួន **៣៣%** ប៉ុណ្ណោះដែលដឹងថាក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាអ្នកកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ហើយមានតែកម្មករនិយោជិត **៤២%** ប៉ុណ្ណោះដែលដឹងពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ន។

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តមិនទទួលបានបុព្វលាភ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបាន៖

មានកម្មករនិយោជិតតែ **៣៧%** ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃធ្វើដំណើរ ឬស្នាក់នៅ។ មានកម្មករនិយោជិតតែ ៤៦% ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានបុព្វលាភសម្រាប់វត្តមានជាប្រចាំ និងការបំពេញការងារដោយការទទួលខុសត្រូវ។ ហើយមានកម្មករនិយោជិតតែ ៩% ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានប្រាក់អតីតភាពការងារ។

ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម

ម៉ោងធ្វើការក្នុងវិស័យម៉ៅការដេរបន្តភាគច្រើនមានរយៈពេលវែង ហើយលើសពីបទដ្ឋានដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ៖

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន (៥១%) នៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរធ្វើការលើសពី ៤៨ ម៉ោង ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដែលលើសស្តង់ដាកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ។

កម្មករនិយោជិត ៥% នៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរធ្វើការលើសពី ៦០ ម៉ោងក្នុងមួយ សប្តាហ៍

ការងារបន្ថែមម៉ោងជាទូទៅគឺជាការបំពេញការងារលើសពី ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងខ្លះ ត្រូវបានរាយការណ៍ថាមានចំនួន៨៨% និង ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងរៀងរាល់ថ្ងៃធ្វើការ ត្រូវបានរាយការណ៍ថាមានចំនួន៤៤%។

អាំងតង់ស៊ីតេការងារ និងទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងធ្វើការ

ទម្រង់ការងារ និងទម្លាប់ការងារប្រែប្រួលទៅតាមខេត្តនីមួយៗ និងអាស្រ័យលើប្រភេទនៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត៖

កម្មករនិយោជិតនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដែលរោងចក្រភាគច្រើនជារោងចក្រខ្នាតធំ មានចំនួនប្រម៉ាណ (**៧៥**%) បានរាយការណ៍ថាមានផែនការផលិតកម្ម ឬកូតាដែលត្រូវបំពេញហើយប្រម៉ាណ (**៧៧**%) បាន រាយការណ៍ការពិន័យ ឬការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលកើតឡើងនៅពេលដែលពួកគេពុំអាចបំពេញការងារតាមកូតា ផលិតកម្ម។

កម្មករនិយោជិតនៅខេត្តស្វាយរៀង ដែលរោងចក្រភាគច្រើនជារោងចក្រខ្នាតធំ មានចំនួនយ៉ាងហោចណាស់ (៤%) បានរាយការណ៍ថាមានផែនការផលិតកម្ម ឬកូតាដែលត្រូវបំពេញ។

ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងក៏ប្រែប្រួលទៅតាមខេត្តនីមួយៗ និងអាស្រ័យលើប្រភេទនៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត៖

កម្មករនិយោជិតនៅខេត្តស្វាយរៀង ដែលរោងចក្រមិនដាក់ឱ្យអនុវត្តជាប្រចាំនូវផែនការផលិតកម្ម មានប្រម៉ាណ (៩០%) រាយការណ៍ថាអ្នកគ្រប់គ្រងបង្ហាញពីការគោរពដល់ពួកគេ។

កម្មករនិយោជិតនៅរាជធានីភ្នំពេញដែលរោងចក្រអនុវត្តជាប្រចាំនូវផែនការផលិតកម្មមានយ៉ាងហោចណាស់ (**៧៤**%) រាយការណ៍ថាអ្នកគ្រប់គ្រងប្រព្រឹត្តចំពោះកម្មករដោយការគោរព។

ការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គម

ការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គមក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅមានកម្រិត៖

- មានតែកម្មករនិយោជិត ១១% ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានចុះឈ្មោះជាមួយប.ស.ស.ហើយមានប័ណ្ណ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ។

ចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងអំពីការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គមមានកម្រិតខ្ពស់ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ប៉ុន្តែមានមនុស្សតិចណាស់ដែលយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ៖

- កម្មករនិយោជិត ៨៣% បានដឹងឮអំពីបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ហើយកម្មករនិយោជិត ៨២% ជឿជាក់ថានិយោជករបស់ពួកគេមានទំនួលខុសត្រូវក្នុងការចុះឈ្មោះកម្មករជាមួយបេឡាជាតិ របបសន្តិសុខសង្គម។ ទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ មានកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ១១% ប៉ុណ្ណោះដែល រាយការណ៍ថាពួកគេ "**យល់ដឹងច្បាស់**" អំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបាន **ប.ស.ស.**។

ច្បាប់ឈប់សម្រាកការងារ និងកិច្ចគាំពារមាតុភាព

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមិនទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល៖

- មានកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ៨% ប៉ុណ្ណោះដែលបានទទួលច្បាប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១៨ ថ្ងៃយ៉ាងតិចបំផុតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ការងារខណៈដែលកម្មករនិយោជិត ៩១% មិនបានទទួលច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល។
- កម្មករនិយោជិត **៧៦%** បានរាយការណ៍ថាពួកគេមិនមានសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់សម្រាកពេលឈឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ។

ច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព និងការការពារការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវបានប្រកាន់ខ្ជាប់ជាទៀងទាត់៖

- កម្មករនិយោជិត **៦២%** បានរាយការណ៍ថារោងចក្ររបស់ពួកគេអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពប៉ុន្តែមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រឹមតែ **១៤%** ប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។
- កម្មករនិយោជិត **៣៨%** បានរាយការណ៍ថារោងចក្ររបស់ពួកគេមិនអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

អាយុធ្វើការអប្បបរមា

ពលកម្មអនីតិជនគឺ ជារឿងធម្មតានៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដោយសារការអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យអត្តសញ្ញាណក្នុងអំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅមានតិចតួចនៅឡើយ៖

- កម្មករនិយោជិត **៣៤%** បានកត់សម្គាល់ថារោងចក្របច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេមានកម្មករនិយោជិតខ្លះមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ។
- កម្មករនិយោជិត ៨% បានរាយការណ៍ថារោងចក្ររបស់ពួកគេបានជួលកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនដែលមានអាយុក្រោម **១៥** ឆ្នាំ។

នៅតាមរោងចក្រដែលកម្មករនិយោជិតអនីតិជនបម្រើការងារ ពួកគេបំពេញការងារដូចគ្នា និងមានម៉ោងធ្វើការដូចកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតដែរ។

សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ

ការការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅមានកម្រិត។ ឧទាហរណ៍៖

- មានកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ៤% ប៉ុណ្ណោះ បានរាយការណ៍ថា ថ្នាក់គ្រប់គ្រងផ្តល់សម្លៀកបំពាក់ និងឧបករណ៍សុវត្ថិភាពចាំបាច់ដល់កម្មករនិយោជិត
- មានកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ **២៥%** ប៉ុណ្ណោះ បានរាយការណ៍ថា ផ្នែកគ្រោះថ្នាក់ទាំងអស់នៃម៉ាស៊ីន និងឧបករណ៍បានដំឡើងសំណាញ់ការពារត្រឹមត្រូវ
- មានកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ **២៧%** ប៉ុណ្ណោះនៃកម្មករនិយោជិតសរុបបានរាយការណ៍ថារោងចក្ររបស់ពួកគេធ្វើការហ្វឹកហាត់ជម្លៀសជាទៀងទាត់

ដូចនេះ កម្មករនិយោជិតប្រហែលពាក់កណ្តាល (៤៦%) បានរាយការណ៍ថាពួកគេបានជួបប្រទះគ្រោះថ្នាក់ ឬរងរបួសស្នាមនៅកន្លែងធ្វើការ

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយសារកម្មករនិយោជិតពុំត្រូវបានចុះឈ្មោះក្នុងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ពួកគេមិនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការធានារ៉ាប់រងលើរបួសស្នាមនៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ៖

ដូច្នេះ កម្មករនិយោជិត ៩៤% ដែលស្វែងរកសេវាព្យាបាលសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬរបួសស្នាមនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបង់ថ្លៃព្យាបាល និងថែទាំដោយខ្លួនឯង។

តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ

កម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តបានរាយការណ៍ពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការចូលរួម និងបង្កើតសហជីពដោយបើកចំហ៖

កម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ១% ប៉ុណ្ណោះ ជាសមាជិកសហជីព។ មានតែ ១% ប៉ុណ្ណោះ មានសហជីពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ ហើយមានតែ ១% ប៉ុណ្ណោះដែលបានរាយការណ៍ថា គណៈគ្រប់គ្រងអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចូលរួម និងបង្កើតសហជីពដោយសេរី

ទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃតំណាងកម្មករនិយោជិតណៅកន្លែងការងារក៏នៅមានកម្រិតផងដែរ៖

កម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ១% ប៉ុណ្ណោះបានរាយការណ៍ថា គណៈគ្រប់គ្រងរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ។

ប្រជាសាស្ត្រ កម្មករនិយោជិត

ការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មការិនីនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត

កម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរជាទូទៅគឺជាស្ត្រី (៨៦% ជាស្ត្រី) ដែលមានកម្រិតអប់រំទាប (ត្រឹមតែ ៩% ប៉ុណ្ណោះដែលបានមានកម្រិតអប់រំលើសពីថ្នាក់ទី ៨)

- ដូច្នេះ ជម្រើសការងារគឺមិនមានច្រើននោះទេសម្រាប់ពួកគេ។

កម្មករនិយោជិតវ័យក្មេងមានអត្រាប្រេវ៉ាឡង់ខ្ពស់ (១០% មានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ) និងកម្មករនិយោជិតវ័យចំណាស់ (២៦% មានអាយុលើសពី ៣៨ ឆ្នាំ) នៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តពីវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ។

- ដូច្នេះ នៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តអាចផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតដែលមិនរាប់បញ្ចូលក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ (៦៤%) ដែលមានកូនយ៉ាងហោចណាស់ម្នាក់ (៦៤%) ហើយអាចរស់នៅផ្ទះ (៦៣%) ជាលក្ខណៈគ្រួសារក្នុងអំឡុងពេលសប្តាហ៍បំពេញការងារ។

- លទ្ធភាពមានការងារធ្វើក្បែរផ្ទះ និងក្រុមគ្រួសារគឺជាកត្តាសំខាន់ដែលជំរុញស្ត្រីឱ្យធ្វើការងារនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តជាជាងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ព្រោះកម្មការិនីអាចមានពេលវេលាបំពេញតួនាទីមើលថែទាំកូនៗ និងឪពុកម្តាយចាស់ជរា។

សេចក្តីផ្តើម

សិទ្ធិទទួលបានការងារសមរម្យ ត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សដែលមានបទប្បញ្ញត្តិមិនត្រឹមតែទាក់ទងនឹង "សិទ្ធិការងារ" ថែមទាំងទាក់ទងជាមួយនឹងទិដ្ឋភាពការងារផ្សេងៗ រួមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងភាពគ្មានការងារធ្វើ ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា របបសន្តិសុខសង្គម និងសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព។ ការសម្រេចបាននូវសិទ្ធិទទួលបានការងារសមរម្យគឺជាគោលដៅសំខាន់នៃរបៀបវារៈរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ ២០៣០ រួមជាមួយគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៨ ដែលអំពាវនាវឱ្យប្រទេសនានា "លើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាបន្ន ការទទួលបានការងារពេញលេញ និងផលិតភាព និងការងារសមរម្យសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា"។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលជាវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធដ៏ធំបំផុតនៅកម្ពុជាត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាវិស័យដ៏មានសារសំខាន់សម្រាប់ការទទួលបានការងារសមរម្យនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬលើសពីនេះ។ សិទ្ធិការងារ លក្ខខណ្ឌ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យនេះ ជាទូទៅមានភាពប្រសើរឡើងជាលំដាប់ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ នេះជាផ្នែកមួយនៃការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់របស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) និងសាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ (IFC) ដែលធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរោងចក្រកាត់ដេរដោយឯករាជ្យដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងារ។ BFC គឺជាគំរូសម្រាប់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើររបស់ ILO-IFC ដែលត្រូវបានពង្រីកទៅកាន់ប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ផ្សេងទៀត រួមមានវៀតណាម ឥណ្ឌូនេស៊ី បង់ក្លាដែស និងអេត្យូពី។

វត្តមានយ៉ាងទូលំទូលាយនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រក៏បានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផងដែរដល់វិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរប្រមាណ ៦០% គឺជាសមាជិកនៃសហជីព។ ដង់ស៊ីតេសហជីពនៅក្នុងវិស័យនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាឧស្សាហកម្មខ្ពស់បំផុតក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្មនានានៅក្នុងបណ្តាប្រទេសនៅអាស៊ី (Nuon and Serrano ២០១០)។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវ (ឧ. Oka ២០១៦) បង្ហាញថា វត្តមានរបស់សហជីពជះផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាតាមរយៈការកែលម្អការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងាររបស់រោងចក្រនៅតាមតំបន់នានា រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងបំពេញការងារ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកការងារ។

កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរមានជាអាទ៍ភាគច្រើន (ទោះបីជាលែងមានទាំងស្រុង) នៅតាមរោងចក្រធំៗ ដែលបានចុះបញ្ជី និងផ្តោតលើការនាំចេញ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយនៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ (Lawreniuk, Brickell, និង McCarthy ២០២២; Salmivaara២០២១) - ឬប្រហែលជាមុននេះបន្តិច (ILO២០១៧) - រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មនេះបានរីកសាយភាយលើសពីវិសាលភាពនៃកម្មវិធីវាយតម្លៃនេះ។ កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្ត សំដៅលើកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីម្ខាង ហៅថាអ្នកម៉ៅការមានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលព្រមព្រៀង។ ជាឧទាហរណ៍ សហគ្រាសរោងចក្រអាចបញ្ជាទិញទៅកាន់រោងចក្រខាងក្រៅដើម្បីគ្រប់គ្រងតម្រូវការ ឬអនុវត្តកិច្ចការជំនាញ។ លើសពីនេះទៅទៀត វត្តមានសហជីពត្រូវបានរាយការណ៍ថាមានភាពទន់ខ្សោយ ឬមិនមាននៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទាំងនេះ (Lawreniuk, Brickell, and McCarthy ២០២២; Nuon and Serrano ២០១០)។

ទោះជាយ៉ាងណា ទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបានលើទំហំរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ឬលក្ខខណ្ឌនៅតាមរោងចក្រ បច្ចុប្បន្ននៅមានភាព “ខ្វះខាត” (Salmivaara ២០២១:៥៦)។ ការប៉ាន់ប្រមាណជាទូទៅបង្ហាញថាផ្នែកម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មនេះអាចមានចន្លោះពី ១៥% ទៅ ៣០% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប (ឧ. Lawreniuk និង Nuon ២០២២; Salmivaara ២០២១; ILO ២០១៧; Nuon and Serrano ២០១០)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំនួនពិតប្រាកដនៃសហគ្រាសម៉ៅការដេរបន្ត និងកម្មករនិយោជិត ពិបាកក្នុងការវាស់វែងឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយសាររោងចក្រមួយចំនួនធំមិនបានចុះបញ្ជីផ្លូវការ ជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដូចជាក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម (ទទួលខុសត្រូវលើការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្ម) ឬក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (ទទួលខុសត្រូវលើការចុះបញ្ជីពន្ធដារ) ឬអង្គការនិយោជកដូចជា សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (TAFTAC) ឬសមាគមស្បែកជើងកម្ពុជា (CFA)។

អត្ថិភាពយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ជាមួយនឹងចំណុចខ្វះខាតនៃការអនុវត្តសិទ្ធិការងារបានគំរាមកំហែងដល់វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មការិនីក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ ការណ៍នេះតម្រូវឱ្យមានការស៊ើបអង្កេតជាបន្ទាន់ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីឫសគល់ និងទំហំនៃបញ្ហានៅក្នុងផ្នែកម៉ៅការដេរបន្ត និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលអាចធ្វើឱ្យជីវិតរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី មានភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ឆ្លើយតបទៅនឹងកង្វល់ទាំងនេះ របាយការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសនិទានភាព វិធីសាស្ត្រ និងលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីផ្ដល់នូវការវាយតម្លៃលម្អិតនៃការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី នៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានផ្ដោតលើរាជធានី ខេត្តចំនួនបី គឺរាជធានីភ្នំពេញ កំពង់ស្ពឺ និងស្វាយរៀង ហើយបានរួមបញ្ចូលគ្នាទាំងការស្ទង់មតិបរិមាណដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ស្រាវជ្រាវបែបគុណភាព ដើម្បីប៉ាន់ប្រមាណកម្រិតបច្ចុប្បន្ននៃការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គម ព្រមទាំងផ្ដល់នូវការយល់ដឹងលម្អិតអំពីបទពិសោធន៍ និងការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងផ្ដល់នូវភស្តុតាងដ៏រឹងមាំដែលអង្គការអ៊ុកស្វាម និងអង្គការដៃគូអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ការតស៊ូមតិ និងកិច្ចសន្ទនាដើម្បីកំណត់ទិសដៅ និងលទ្ធផលគោលនយោបាយ។

១ សារតារ

១.១. ការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅប្រទេសកម្ពុជា

ការបង្កើតប្រាក់ចំណូលនាំចេញ និងការបង្កើតការងារតាមរយៈឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង គឺជាចំណុចស្នូលនៃយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមរបស់កម្ពុជា។ ប្រទេសកម្ពុជាឈានជើងចូលក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងវាយនភណ្ឌពិភពលោកផ្តោតលើការនាំចេញក្នុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៩០។ ការរីកចម្រើននៃឧស្សាហកម្មនេះត្រូវបានជំរុញតាមរយៈការផ្តល់សិទ្ធិទទួលបានការអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មពីសហរដ្ឋអាមេរិក ក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះទូទៅ (GSP) ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធលើមុខទំនិញសព្វមុខលើកលែងតែអាវុធ (EBA) របស់សហភាពអឺរ៉ុបក្នុងឆ្នាំ ២០០១។ ការពង្រីកខ្លួនយ៉ាងឆាប់រហ័សនេះមានន័យថាវិស័យកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងប្រព័ន្ធបច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជាមានរោងចក្រជាង ១០០០ ដែលមានតម្លៃនាំចេញជាង ១៣ ពាន់លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ (RBH ២០២៣) ដែលធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានចាត់ចូលក្នុងចំណោមប្រទេសកំពូលទាំងដប់ដែលនាំចេញផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងលើពិភពលោកនៅឆ្នាំ២០២១ (Chea ២០២២)។

ការរីកចម្រើននៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជាបានរួមចំណែកយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការពង្រីកឱកាសការងារ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី។ សព្វថ្ងៃ ឧស្សាហកម្មនេះបានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតប្រម៉ាណ ៨៥០ ០០០ នាក់ (RBH ២០២៣)។ កម្មករនិយោជិតប្រម៉ាណ៩០ភាគរយគឺជាស្ត្រី ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រីវ័យក្មេងមកពីទីជនបទដែលមានឱកាសទីផ្សារការងារតិចតួច ដោយសារបទដ្ឋានយេនឌ័រ ក៏ដូចជាកង្វះនៃការធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច និងជំនាញ។ ប្រាក់ចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះជួយផ្គត់ផ្គង់ដោយប្រយោលដល់សមាជិកគ្រួសាររាប់សែននាក់ ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតក្រៅប្រព័ន្ធជាច្រើននៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម រួមមានដូចជាអ្នកលក់អាហារ អ្នកលក់សំលៀកបំពាក់ និងប្រតិបត្តិករដឹកជញ្ជូន។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលជាវិស័យ ក្នុងប្រព័ន្ធដ៏ធំបំផុតនៅកម្ពុជាត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាវិស័យដ៏មានសារសំខាន់សម្រាប់ការទទួលបានការងារសមរម្យនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬលើសពីនេះ។ ទាក់ទងទៅនឹងវិស័យផ្សេងទៀតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា កម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរទទួលបានឯកសិទ្ធិមួយចំនួន ដូចជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលអាចទទួលបានតែក្នុងវិស័យនេះ និងអត្ថប្រយោជន៍ របបសន្តិសុខសង្គម។ សិទ្ធិការងារ លក្ខខណ្ឌ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យនេះ ត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយ កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) របស់ ILO-IFC ដែលធ្វើអធិការកិច្ច និងវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យលើរោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងារ។ BFC គឺជាកម្មវិធីគំរូរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើររបស់ ILO-IFC ដែលចាប់តាំងពីពេលនោះមកបានពង្រីកការអនុវត្តទៅកាន់ប្រទេសផលិត សម្លៀកបំពាក់ផ្សេងទៀត រួមមានវៀតណាម ឥណ្ឌូនេស៊ី បង់ក្លាដែស និងអេត្យូពី។ ទោះបីជាមានវត្តមានរបស់ BFC និង ការពង្រីកការអនុវត្តរបបសិ្តសុខសង្គមដល់កម្មករនិយោជិតក្តី ក៏ការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមនៅតាមរោងចក្រសហគ្រាស ជាពិសេសរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត គឺនៅតែជាបញ្ហាប្រឈម ដែលទាមទារឱ្យមានកិច្ចសហការពីគ្រប់ភាគគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយ។

វិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាក៏ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ផងដែរពីវត្តមានយ៉ាងទូលំទូលាយនៃសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរប្រមាណ ៦០% គឺជាសមាជិកនៃសហជីព។ ដង់ស៊ីតេសហជីពនៅក្នុង វិស័យនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាឧស្សាហកម្មខ្ពស់បំផុត ក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្មនានានៅក្នុងបណ្តាប្រទេសនៅអាស៊ី (Nuon and Serrano ២០១០)។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនានា (ឧ. Oka ២០១៦) បង្ហាញថា វត្តមានរបស់សហជីពជះផលប៉ះពាល់ជាវិជ្ជមាន សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាតាមរយៈការកែលម្អការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងាររបស់រោងចក្រនៅតាមតំបន់នានា រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងបំពេញការងារ និងច្បាប់ឈប់សម្រាកការងារ។ ទោះយ៉ាងណាទិដ្ឋភាពសហជីពនៅកម្ពុជានៅមិនទាន់មានភាពប្រសើរនៅឡើយដោយបំបែកខ្លួនទៅជាសហព័ន្ធសហជីពដែលប្រឆាំង ឬប្រកួតប្រជែង (នួន និងស៊ីរ៉ាណូ ២០១២) ដែលជាឧបសគ្គដល់ការប្រមូលផ្តុំ និងធ្វើសកម្មភាពជាសមូហភាព។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព (២០១៦) ដែលប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់នាពេលថ្មីៗនេះ ក៏បានដាក់កំហិតលើសកម្មភាពរបស់សហជីព (CCHR ២០១៦) ផងដែរ។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលជាវិស័យឧស្សាហកម្មផ្លូវការដ៏ធំបំផុតនៅកម្ពុជា និងកម្មករនិយោជិតស្ថិតក្នុងចំណោមគោលដៅចម្បង និងជាអត្ថគាហក (អ្នកទទួលផល) ពីការដាក់ចេញនូវប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមនៅកម្ពុជារហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ នៅឆ្នាំ ២០០៧ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.) ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមបានបើកដំណើរការដំបូងគេ ការផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងផ្នែកហានិភ័យការងារ (EII)ក្នុងឆ្នាំ២០០៨។ ជាគម្រោងសាកល្បង ការទទួលសេវាធានារ៉ាប់រងត្រូវបាន ពង្រីកទៅកាន់វិស័យកាត់ដេរ ដោយផ្តោតលើខេត្តក្រុងចំនួនបីដែលមានដង់ស៊ីតេកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងគេគឺ ភ្នំពេញ កំពង់ស្ពឺ និងកណ្តាល។ ចន្លោះឆ្នាំ ២០១០ ដល់ឆ្នាំ ២០១៣ សេវាធានារ៉ាប់រងត្រូវបានពង្រីកជាបណ្តើរៗ ទៅរាជធានី-ខេត្តទាំង២៥ ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។

ជិតមួយទសវត្សរ៍ក្រោយមក ក្នុងឆ្នាំ២០១៦ រាជរដ្ឋាភិបាលបានដាក់ចេញនូវសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាពសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឯកជនក្នុងប្រព័ន្ធ តាមរយៈការផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងថ្មីៗរបស់ ប.ស.ស. រួមមានសេវាព្យាបាលជំងឺ និងប្រាក់បំណាច់សម្រាប់ការសម្រាកមាតុភាព។ របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនដែលជាផ្នែកទីបួន ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០២១។ ផ្នែកនេះតម្រូវឱ្យនិយោជក និងនិយោជិតបង់ភាគទានផ្នែកប្រាក់សោធន។ អត្រាភាគទានសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឯកជន គឺ ២,៦ ភាគរយនៃប្រាក់បៀវត្សរ៍របស់និយោជិត ដែលត្រូវបានបង់ទាំងស្រុងដោយនិយោជក លើកលែងតែមូលនិធិសោធននិវត្តន៍ដែលជាការរួមចំណែករួមគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជករបស់ពួកគេ។ ការគណនាភាគទានប្រចាំខែត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ១.២ លានរៀល (KHR) ឬប្រហែល ៣០០ ដុល្លារអាមេរិក។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវថ្មីៗ (Lawreniuk និង Nuon ២០២២) បង្ហាញពីគម្លាតអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងការគ្របដណ្តប់ និងការទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គមជាពិសេសសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

១.២. កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ឧបសគ្គមួយ ក្នុងចំណោមឧបសគ្គនានាក្នុងការសម្រេចបានការទទួលបានការងារសមរម្យនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា គឺការរីកសាយភាយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងវិស័យនេះ។ កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្ត សំដៅលើកិច្ចសន្យាមួយដែលភាគីម្ខាង ហៅថាអ្នកម៉ៅការ មានករណីយកិច្ចសម្រេចការងារដែលព្រមព្រៀង។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ (រោងចក្រ "ក")ដែលមានកិច្ចសន្យាផលិតទំនិញសម្រាប់អ្នកលក់រាយសម្លៀកបំពាក់ ឬក្រោមកិច្ចសន្យានោះ អ្នកទិញ អាចប្រគល់ផ្នែកណាមួយនៃការងារទៅឱ្យសហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ផ្សេងទៀត (រោងចក្រ "ខ")។

កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តត្រូវបានអនុវត្តទូទៅនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងអស់ជាច្រើនទសវត្សរ៍មកហើយ (Anner, Bair, and Blaisi ២០១៣)។ ក្នុងឧទាហរណ៍នេះ មានហេតុផលមួយចំនួនដែលអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដូចជារោងចក្រ "ក" អាចសម្រេចចិត្តចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តជាមួយរោងចក្រ "ខ"។ ឧទាហរណ៍ កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តផ្នែកឯកទេសគឺជាការព្រមព្រៀងដែលរោងចក្រ "ខ" មានឧបករណ៍ឯកទេស និង/ឬកម្លាំងពលកម្មដើម្បីអនុវត្តការងារផ្នែកខ្លះក្នុងដំណើរការផលិតកម្មដែលរោងចក្រ "ក" មិនអាចអនុវត្តបាននៅខាងក្នុងរោងចក្រ ដូចជារោងបោះពុម្ព ជាងប៉ាក់ ការជ្រលក់ពណ៌ និងកន្លែងបោកអ៊ុត។ ដូច្នេះ រោងចក្រ "ក" ចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តជាមួយរោងចក្រ "ខ" ដើម្បីអនុវត្តការងារទាំងនេះ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តលើលទ្ធភាពផលិតគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលរោងចក្រ "ក" មិនមានសមត្ថភាពផលិតដើម្បីបំពេញការបញ្ជាទិញទាំងមូល ឬផ្នែកណាមួយឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ ដូច្នេះ រោងចក្រ "ក" ចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តជាមួយរោងចក្រ "ខ" ដើម្បីអនុវត្តចំណែកការងារដែលដូច ឬស្រដៀងគ្នា ដើម្បីអាចបំពេញការបញ្ជាទិញតាមកាលកំណត់។ ការរៀបចំកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តអាចទទួលបានការអនុញ្ញាត នៅពេលដែលអ្នកលក់រាយ ឬអ្នកទិញដែលកំពុងផលិត ដឹងឮ និងយល់ព្រមចំពោះការរៀបចំនេះ ឬមិនទទួលបានការអនុញ្ញាត នៅពេលដែលអ្នកលក់រាយ ឬអ្នកទិញមិនបានដឹងឮ និងយល់ព្រមជាមុនចំពោះការរៀបចំនេះ។

នៅប្រទេសកម្ពុជា ទម្រង់កិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តលើសមត្ថភាពផលិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថាជា "ផ្នែកសំខាន់នៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ" ដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជា "ការឆ្លើយតបទៅនឹងសម្ពាធនៃការបញ្ជាទិញពីអ្នកទិញ និងបរិមាណ និងពេលវេលាមិនសមហេតុផល" (Salmivaara ២០២១:៥៦)។ ទោះបីជាបញ្ហានេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាបញ្ហាសំខាន់រយៈពេលវែងក៏ដោយ ក៏មានការផ្តល់យោបល់ថ្មីៗដែលបញ្ជាក់ថាការរៀបចំកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តក្នុងវិស័យកាត់ដេរកំពុងកើនឡើង (Lawreniuk, Brickell, and McCarthy ២០២២; Salmivaara ២០២១; Lawreniuk and Nuon ២០២២; ILO ២០១៧)។ ដូច្នេះហើយ ចំនួនរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត និងកម្លាំងការងារសរុបនៅទីនោះ កំពុងមានការកើនឡើង។

ទោះជាយ៉ាងណា ទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបានលើទំហំនៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ឬលក្ខខណ្ឌនៅតាមរោងចក្រ បច្ចុប្បន្ននៅមានភាព "ខ្វះខាត" (Salmivaara ២០២១:៥៦)។ ការប៉ាន់ប្រមាណទូទៅដែលបានមកពីការប្រៀបធៀបទិន្នន័យផ្លូវការពីប្រភពដូចជា MoLVT, NSSF, MoC និងការស្ទង់មតិកម្លាំងពលកម្មបានបង្ហាញថាផ្នែកម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មនេះអាចមានចន្លោះ ពី ១៥% ទៅ ៣០% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប (ឧ. Lawreniuk និង Nuon ២០២២; Salmivaara ២០២១; ILO ២០១៧; Nuon and Serrano ២០១០) ដែលទំហំនៃកម្លាំងពលកម្មសរុបក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជា កើនឡើងដល់ជាង១លាននាក់។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ចំនួនពិតប្រាកដនៃសហគ្រាសម៉ៅការដេរបន្ត និងកម្មករនិយោជិត ពិបាកក្នុងការវាស់វែងឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដោយសាររោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តដែលមិនទទួលបានការអនុញ្ញាតមានចំនួនច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់។ ជាធម្មតា រោងចក្រទាំងនោះមិនបានចុះបញ្ជីផ្លូវការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដូចជាក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម (MoC) បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស.) សមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (TAFTAC) ឬកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC)។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវថ្មីៗនេះ (Lawreniuk ២០២៣) បានដៅផែនទីគ្រប់រោងចក្រនៅក្នុងខេត្តកណ្តាល និងខេត្តតាកែវ។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានរកឃើញថារោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តមានចំនួន ២៤៨ ក្នុងចំណោមរោងចក្រសរុបចំនួន ៣៩២ នៅក្នុងខេត្តទាំងពីរ។ រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទាំងនេះបានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៣០០០០ នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតសរុប ១៩០ ០០០ នាក់នៅក្នុងខេត្តទាំងពីរ។ គេអាចទាញជាសេចក្តីសន្និដ្ឋានបានថា សហគ្រាសភាគច្រើននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគឺរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ដែលមានចំនួន ៦៤% នៃសហគ្រាសទាំងអស់នៅក្នុងខេត្តកណ្តាល និងខេត្តតាកែវ ដោយផ្អែកលើព័ត៌មានលម្អិតខាងលើ។

សហគ្រាសទាំងនេះផ្តល់ការងារប្រមាណ ១៦% នៃកម្លាំងការងារសរុបក្នុងខេត្តកណ្តាល និងតាកែវ។ ទោះយ៉ាងណា ដោយទីតាំងភូមិសាស្ត្រផ្សេងគ្នា សហគ្រាសម៉ៅការដេរបន្តនៅខេត្តតាកែវបានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣៥% និង ១១% នៅខេត្តកណ្តាល។ ដូច្នេះ ការប្រមូលព័ត៌មានបន្ថែមគឺមានភាពចាំបាច់ ដើម្បីស្វែងយល់ពីការបែងចែកថ្នាក់ជាតិ និងសមាសភាពរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅកម្ពុជា។

២ បញ្ហាចម្បងៗដែលត្រូវដោះស្រាយ

២.១. ការតាមដានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងគោលដៅផលិតផល

នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ យើងបានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រតាមដានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់បន្ថែមទៀត ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ការសង្កេត និងរបាយការណ៍ទាំងនេះពីកម្មករនិយោជិតអំពីប្រភពនៃការបញ្ជាទិញ និងគោលដៅបន្តបន្ទាប់នៃផលិតផលដែលផលិតដោយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត។ ដើម្បីធ្វើដូច្នេះ យើងបានតាមដានការចែកចាយផលិតផលផលិតដោយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទៅតាមគោលដៅ ជាពិសេសរោងចក្រកាត់ដេរ សម្លៀកបំពាក់ធំៗ។ វិធីសាស្ត្រនេះបានអនុញ្ញាតឱ្យយើងកំណត់អត្តសញ្ញាណរោងចក្របញ្ជាទិញដែលកំពុងផ្តល់ការងារបន្តទៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ដោយទទួលទំនិញជាថ្នូរ។ យើងបានអនុវត្តការតាមដានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នេះនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តចំនួន ១២ ផ្សេងគ្នាដែលជាគំរូនៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងនោះរួមមានរោងចក្រចំនួន ៧ នៅរាជធានីភ្នំពេញ រោងចក្រចំនួន ៣ នៅខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងរោងចក្រចំនួន ២ នៅខេត្តស្វាយរៀង។

លទ្ធផលនៃការតាមដានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នេះត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី ៦ ខាងក្រោម។ ក្នុងចំណោមគំរូរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទាំងដប់ពីរ រោងចក្រទាំងអស់បានដឹកបញ្ជូនផលិតផលទៅរោងចក្រដែលមានខ្នាតធំជាង។ ដោយយោងលើឈ្មោះរោងចក្រដែលមាននៅលើផ្លាកសញ្ញាខាងក្រៅនៅកន្លែងទទួលទំនិញ រួមទាំងការចុះបញ្ជីរោងចក្រជាសាធារណៈក្នុងកម្មវិធី រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា យើងអាចបញ្ជាក់បានថានៅក្នុងប្រាំបួនករណី ទីតាំងរោងចក្រទទួលទំនិញធំៗទាំងនោះគឺជារោងចក្រដែលបានចុះឈ្មោះជាមួយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ភស្តុតាងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញថាផលិតផលដែលផលិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តគឺសម្រាប់ទីផ្សារនាំចេញជាជាងទីផ្សារក្នុងស្រុក។ តាមរយៈការស្វែងរករោងចក្រគោលដៅនៅក្នុងប្រព័ន្ធទិន្នន័យសមាជិក TAFTAC (មានជាសាធារណៈនៅលើគេហទំព័រ TAFTAC) យើងអាចតាមដានបន្ថែមទៀតអំពីទីតាំងនាំចេញរបស់រោងចក្រដែលទទួលបានទំនិញពីរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ដោយផ្អែកលើការលាតត្រដាងដោយខ្លួនឯងពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ នេះបញ្ជាក់ថាផលិតផលដែលផលិតដោយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទំនងជាឈានទៅដល់ទីផ្សារនាំចេញតាមរយៈរោងចក្រធំៗទាំងនោះដែលមានទីតាំងនៅអឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក ចិន និងជប៉ុន ដូចទិន្នន័យដែលបង្ហាញក្នុងតារាងទី៦ ។

តារាងទី៦៖ ការតាមដានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់

រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត					រោងចក្រគោលដៅ	
លេខកូដរោងចក្រគំរូ	ទីតាំងខេត្តគំរូ	ប្រភេទផលិតផល	លេខកូដរោងចក្រគោលដៅ	ទីតាំងរោងចក្រគោលដៅ	តើរោងចក្រ បានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC ដែរឬទេ ?	ទីតាំងនាំចេញ
KP03	កំពង់ស្ពឺ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ក"	កំពង់ស្ពឺ	មាន	អឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក
KP08	កំពង់ស្ពឺ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ខ"	ភ្នំពេញ	មាន	អឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក
KP18	កំពង់ស្ពឺ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "គ"	ភ្នំពេញ	មាន	អឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក
PP07	ភ្នំពេញ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ឃ"	ភ្នំពេញ	គ្មាន	គ្មានទិន្នន័យ
PP26	ភ្នំពេញ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ង"	ភ្នំពេញ	មាន	សហរដ្ឋអាមេរិក
PP27	ភ្នំពេញ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ច"	កណ្ដាល	មាន	អឺរ៉ុប ជប៉ុន អាមេរិក
PP39	ភ្នំពេញ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ឆ"	កណ្ដាល	មាន	កាណាដា អេស្ប៉ាញ អង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក
PP40	ភ្នំពេញ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ជ"	ភ្នំពេញ	មាន	ម៉ិកស៊ិក អេស្ប៉ាញ
PP51	ភ្នំពេញ	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ញ"	ភ្នំពេញ	គ្មាន	គ្មានទិន្នន័យ
PV08	ស្វាយរៀង	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "គ"	ភ្នំពេញ	មាន	អឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក
SV08	ស្វាយរៀង	សម្លៀកបំពាក់	រោងចក្រ "ដ"	កណ្ដាល	មាន	កាណាដា ចិន អឺរ៉ុប ជប៉ុន អាមេរិក

ប្រភព៖ របាយការណ៍ការតាមដានខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ២០២៤

២.២. ការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត

២.២.១. កិច្ចសន្យា និងប្រាក់ឈ្នួល

តារាងទី១១៖ អត្រាប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

អត្រាប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ [សុទ្ធ=១៨៥]	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ [សុទ្ធ=១៤៩]	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង [សុទ្ធ=២៧]	អត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារដែលធ្វើបាន [សុទ្ធ=២៤២]
តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលប៉ុន្មាន?				
មធ្យមភាគ	២០៨ ដុល្លារ	១១ ដុល្លារ	១ ដុល្លារ	១ ដុល្លារ
មធ្យម	២០០ ដុល្លារ	១១ ដុល្លារ	២ ដុល្លារ	១ ដុល្លារ
អតិបរមា	៤០០ ដុល្លារ	១៧ ដុល្លារ	១.៥០ ដុល្លារ	៤ ដុល្លារ
អប្បបរមា	១៥០ ដុល្លារ	៦ ដុល្លារ	០.៥០ ដុល្លារ	០.១០ ដុល្លារ

ប្រភព៖ ទិន្នន័យស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិត ២០២៣

ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិតគិតចេញមកពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល ចំនួនម៉ោងធ្វើការងារ បុព្វលាភ និងប្រាក់កាត់ទុក។ ផ្នែកបន្ទាប់នៃរបាយការណ៍ពិនិត្យមើលដោយលម្អិតលើកត្តាចុងក្រោយទាំងនេះ។ តារាងទី១២ បង្ហាញពីប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែរបស់កម្មករនិយោជិតដោយខែចុងក្រោយ មុនពេលការស្ទង់មតិចាប់ផ្តើម។ តារាងនេះបង្ហាញពីការប្រែប្រួលដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធប្រចាំខែចុងក្រោយបំផុតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានចាប់ពី ៦០០ ដុល្លារដល់ ៣ ដុល្លារ។

ប្រភេទនៃប្រាក់ខែ ឬអត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតមានផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ប្រាក់ខែចុងក្រោយរបស់ពួកគេ។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ប្រចាំខែទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់បំផុតដែលគិតជាមធ្យមភាគគឺ ២២១ ដុល្លារ។ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃទទួលបានទាបជាងបន្តិចដែលជាមធ្យមគឺ ២០២ ដុល្លារក្នុងមួយខែ។ កម្មករនិយោជិតដែលប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានគណនាតាមអត្រាការងារដែលធ្វើបានទទួលបានប្រាក់ខែទាបជាងគេ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធជាមធ្យម ១២០ ដុល្លារសម្រាប់ខែចុងក្រោយដែលបានធ្វើ។

អត្រាប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់បៀវត្សប្រចាំខែ [សុទ្ធ=១៨៤]	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃ [សុទ្ធ=១៥០]	ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំម៉ោង [សុទ្ធ=២៧]	អត្រាប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារដែលធ្វើបាន [សុទ្ធ=២៤២]
ជាសរុប តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប៉ុន្មានក្នុងខែចុងក្រោយដែលអ្នកបានធ្វើការ?				
មធ្យមភាគ	២២១ ដុល្លារ	២០២ ដុល្លារ	១៥៧ ដុល្លារ	១២០ ដុល្លារ
មធ្យម	២៣០ ដុល្លារ	២១៤ ដុល្លារ	១៧២ ដុល្លារ	១១០ ដុល្លារ
អតិបរមា	៦០០ ដុល្លារ	៣៥០ ដុល្លារ	២៨០ ដុល្លារ	៣៥០ ដុល្លារ
អប្បបរមា	២០ ដុល្លារ	២០ ដុល្លារ	២៥ ដុល្លារ	៣ ដុល្លារ

ប្រភព៖ ទិន្នន័យស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិត ២០២៣

គ្រប់ករណីទាំងអស់ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធប្រចាំខែជាមធ្យមក្នុងវិស័យម៉ៅការដេរបន្តគឺទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមនៅក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ។ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធបានឈានដល់ជាមធ្យម ២៦៣ ដុល្លារក្នុងមួយខែនៅឆ្នាំ ២០២១ ហើយទំនងជាបានកើនឡើងចាប់តាំងពីឆ្នាំនោះមកបើតាមនិន្នាការរយៈពេលវែង (RBH Network ២០២២)។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តសរុប ៦០៥ នាក់គឺត្រឹមតែ ១៧២ ដុល្លារប៉ុណ្ណោះ។ រូបភាពទី៣ បង្ហាញពីភាពខុសគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ និងម៉ៅការដេរបន្ត។

២.៣. របបសន្តិសុខសង្គម

និយោជកនៅប្រទេសកម្ពុជាមានកាតព្វកិច្ចចុះឈ្មោះកម្មករនិយោជិតជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដែលបានចាប់ផ្តើមដំណើរការក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ ដើម្បីទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារ ដើម្បីរ៉ាប់រងថ្លៃសេវាព្យាបាល និងថែទាំសុខភាពដែលទទួលរងដោយហានិភ័យការងារ និងជំងឺកើតចេញពីការងារ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ប.ស.ស.បានពង្រីកបន្ថែមសេវាផ្តល់របបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព សេវាព្យាបាលជំងឺ និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការសម្រាកមាតុភាព និងរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត – ផ្នែកប្រាក់សោធនត្រូវបានណែនាំនៅក្នុងខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣។ ផ្នែកនេះតម្រូវឱ្យនិយោជក និងនិយោជិតបង់ភាគទានថេរ។ ទោះជាយ៉ាងណា ដូចដែលបង្ហាញក្នុងតារាងទី២២ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន (៧៩%) នៅក្នុងវិស័យម៉ៅការដេរបន្តមិនត្រូវបានចុះបញ្ជីជាមួយ ប.ស.ស. នោះទេ និងមិនមានប័ណ្ណ ប.ស.ស. ដើម្បីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ។ អត្រាមានប័ណ្ណ ប.ស.ស.មានភាពខុសគ្នាខ្លះទៅតាមរាជធានី ខេត្ត ដែលកម្មករនិយោជិត ៣១% នៅរាជធានីភ្នំពេញមានប័ណ្ណ ប.ស.ស. បើធៀបនឹងកម្មករនិយោជិតនៅស្វាយរៀងមាន ១៤% មានប័ណ្ណ ប.ស.ស.។

តារាងទី២២៖ សិទ្ធទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គម

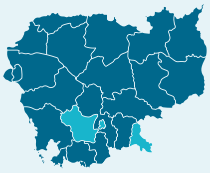
សិទ្ធទទួលបានរបបសន្តិសុខសង្គម	កំពង់ស្ពឺ [សុទ្ធ=២០៥]	ភ្នំពេញ [សុទ្ធ=២០៦]	ស្វាយរៀង [សុទ្ធ=១៩៤]	[សុទ្ធ=៦០៥]
តើអ្នកមានប័ណ្ណប.ស.ស.ដែរ ឬទេ?				
មាន	១៩%	៣១%	១៤%	២១%
គ្មាន	៨១%	៦៩%	៨៦%	៧៩%

ប្រភព៖ ទិន្នន័យស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិត ២០២៣

២.៤. តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ

ច្បាប់ការងារបានកំណត់ថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិចូលរួម និងបង្កើតសហជីពតាមជម្រើសរបស់ពួកគេ។ ជាងនេះទៅទៀត និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យរារាំង ឬបង្កការលំបាកដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលរួម និងបង្កើតសហជីព (BFC ២០២០) ឡើយ។ ទោះយ៉ាងណា កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររាយការណ៍អំពីបញ្ហាប្រឈមក្នុងការចូលរួម និងបង្កើតសហជីព។ តារាងទី៣០ បង្ហាញថា មានកម្មករនិយោជិតគំរូតែ ១% ប៉ុណ្ណោះ ក្នុងរាជធានីខេត្តទាំងបីជាសមាជិកសហជីព ហើយមានតែ ១% ប៉ុណ្ណោះ មានសហជីពដំណើរការនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។ ដង់ស៊ីតេទាបនៃសមាគម និងសមាជិកភាពសហជីពមានភាពស្រដៀងគ្នានៅរាជធានី ខេត្តទាំងបី។ លើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ថាដង់ស៊ីតេទាបនេះគឺបណ្តាលមកពីការជ្រៀតជ្រែករបស់គណៈគ្រប់គ្រង។ ឧទាហរណ៍ តារាងទី៣០ បានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិត ៩៩% រាយការណ៍ថា អ្នកគ្រប់គ្រងមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ពួកគេចូលរួមដោយសេរី និងបង្កើតសហជីពនៅកន្លែងធ្វើការនោះទេ។

តារាងទី៖ សេរីភាពសមាគម និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ

សេរីភាពសមាគម និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារ	កំពង់ស្ពឺ [សុទ្ធ=២០៥]	ភ្នំពេញ [សុទ្ធ=២០៦]	ស្វាយរៀង [សុទ្ធ=១៩៤]	 [សុទ្ធ=៦០៥]
តើបច្ចុប្បន្នអ្នកជាសមាជិកសហជីពណាមួយទេនៅក្នុងរោងចក្រនេះ ?				
មាន	១%	១%	២%	១%
គ្មាន	៩៩%	៩៩%	៩៨%	៩៩%
តើបច្ចុប្បន្នមានសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រនេះដែរ ឬទេ ?				
មាន	១%	១%	០%	១%
គ្មាន	៩៩%	៩៩%	១០០%	៩៩%
តើគណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រនេះអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិត ចូលរួមដោយសេរី និងបង្កើតសហជីពតាមជម្រើសរបស់ពួកគេដែរឬទេ ?				
អនុញ្ញាត	០%	២%	១%	១%
មិនអនុញ្ញាត	១០០%	៩៨%	៩៩%	៩៩%
តើកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបដិសេធមិនចូលរួមជាមួយសហជីពណាមួយដោយគ្មានហានិភ័យចំពោះការដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬការសងសឹកដែរ ឬទេ ?				
មាន	០%	៣%	១%	១%
គ្មាន	១០០%	៩៧%	៩៩%	៩៩%
តើអ្នកធ្លាប់ជាសមាជិករបស់សហជីពណាមួយនៅកន្លែងធ្វើការនេះ ឬកន្លែងធ្វើការពីមុនដែរ ឬទេ ?				
ធ្លាប់	១៩%	១៧%	១៥%	១៧%
មិនធ្លាប់	៨១%	៨៣%	៨៥%	៨៣%
តើគណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រនេះបានរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារដែរ ឬទេ ?				
បានរៀបចំ	០%	១%	០%	១%
មិនបានរៀបចំ	១០០%	៩៩%	១០០%	៩៩%

ប្រភព៖ ទិន្នន័យស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិត ២០២៣

លើសពីសហជីព ច្បាប់ស្ដីពីការងារផ្ដល់សិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀតក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួននៅកន្លែងធ្វើការ។ ជាពិសេស នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមាននិយោជិត ៨ នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ -ដែលរាប់បញ្ចូលរាល់កន្លែងធ្វើការងារគំរូនៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ- និយោជកត្រូវបានគេរំពឹងថានឹងរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករនិយោជិត។ តំណាងកម្មករនិយោជិតមានអាណត្តិរយៈពេលពីរឆ្នាំ ហើយគួរតែរាយការណ៍ពីកង្វល់របស់និយោជិតទៅកាន់និយោជក និងអធិការការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណា តារាងទី៣០ បង្ហាញបន្ថែមទៀតថា នៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ មានកម្មករនិយោជិតត្រឹម ១% ប៉ុណ្ណោះ រាយការណ៍ថា គណៈគ្រប់គ្រងនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ពួកគេរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករនិយោជិត។ កង្វះខាតខ្លាំងលើភាពជាតំណាងនៅកន្លែងការងារទាំងក្រោមទម្រង់ជាសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត បង្កើតឱ្យមានការព្រួយបារម្ភអំពីរបៀបដែលកម្មករនិយោជិតអាចលើកឡើងពីទុក្ខកង្វល់នៅកន្លែងធ្វើការ ឬស្វែងរកការដោះស្រាយបញ្ហានានាដែលបានជួបប្រទះ។

៣ តើកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តអាចទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមយ៉ាងដូចម្ដេច ?

ការសម្រេចបាននូវការទទួលបានការងារសមរម្យគឺជាគោលដៅសំខាន់នៃរបៀបវារៈរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិឆ្នាំ ២០៣០ រួមជាមួយគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពទី៨ ដែលអំពាវនាវឱ្យប្រទេសនានា “លើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព និងបរិយាបន្ន ការទទួលបានការងារពេញលេញ និងផលិតភាព និងការងារសមរម្យសម្រាប់ទាំងអស់គ្នា”។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលជាវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធដ៏ធំបំផុតនៅកម្ពុជាត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាវិស័យដ៏មានសារសំខាន់ សម្រាប់ការទទួលបានការងារសមរម្យនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ សិទ្ធិការងារ លក្ខខណ្ឌ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យនេះជាទូទៅមានភាពប្រសើរឡើងជាលំដាប់ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ នេះជាផ្នែកមួយនៃការត្រួតពិនិត្យយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់របស់ ILO-IFC កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) តាមរយៈការធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើរោងចក្រកាត់ដេរដោយឯករាជ្យ ដើម្បីធានាបាននូវការអនុលោមតាមស្តង់ដាការងារ ក៏ដូចជាការដាក់ចេញនូវគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលមានជាអាទ៍បេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ដែលផ្ដល់ការធានារ៉ាប់រងសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យនេះ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍កន្លងមកនេះ លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅតែជាការព្រួយបារម្ភដដែលៗ ដែលភាគច្រើនលើសពីវិសាលភាពកម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមទាំងនេះ។ ទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបានលើទំហំនៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ឬលក្ខខណ្ឌនៅតាមរោងចក្រ បច្ចុប្បន្ននៅមានភាព “ខ្វះខាត” (Salmivaara ២០២១:៥៦) ដែលប្រាកដណាស់ រោងចក្រទាំងនោះពុំបានចុះបញ្ជីជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋ។ យ៉ាងណាមិញ របាយការណ៍អំពីវត្តមានយ៉ាងទូលំទូលាយរបស់រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តដែលការអនុវត្តសិទ្ធិការងារនៅមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយនៅឡើយ (Salmivaara ២០២១; Lawreniuk; Brickell and McCarthy ២០២២) បង្កជាការគំរាមកំហែងដល់វឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននូវគោលដៅការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីសនិទានភាព វិធីសាស្ត្រ និងលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីផ្តល់នូវការវាយតម្លៃលម្អិតអំពីការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជាផ្តោតលើ រាជធានី ខេត្តចំនួនបី គឺរាជធានីភ្នំពេញ កំពង់ស្ពឺ និងស្វាយរៀង។

តាមរយៈការធ្វើផែនទីបឋមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត និងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ នៅទូទាំងរាជធានីខេត្តទាំងបីដែលធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ របាយការណ៍នេះបង្ហាញថា អត្រាប្រេវ៉ាឡង់ និងការជ្រៀតចូលនៃរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តមានភាពរីកសាយភាយយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ជាងនេះទៅទៀត ផលិតកម្មនៅក្នុងសហគ្រាសម៉ៅការដេរបន្តមានការផ្សារភ្ជាប់ទៅនឹងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់រោងចក្រលំដាប់នាំចេញ ជាជាងផលិតសម្រាប់ទីផ្សារក្នុងស្រុក។ ប្រតិបត្តិការ និងរបបការងានៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅទូទាំងរាជធានីខេត្តទាំងបីមានសភាពខុសប្លែកពីគ្នា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឱនភាពនៃការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមការងារនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅទូទាំងរាជធានីខេត្តទាំងបីនៅតែបន្តកើតមាន ដោយរួមបញ្ចូលទាំងបញ្ហាជុំវិញសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កិច្ចសន្យាការងារ និងម៉ោងបំពេញការងារ អត្ថប្រយោជន៍ពីរបបសន្តិសុខសង្គម តំណាងកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងធ្វើការ និងសុវត្ថិភាពការងារ និងសុខភាព។

ទោះបីជា ឱនភាពនៃការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមការងារត្រូវបានរកឃើញនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក៏ដោយ ក៏វិស័យនេះនៅតែផ្តល់នូវប្រភពការងារ និងប្រាក់ចំណូលដ៏សំខាន់សម្រាប់កម្មការិនីជាច្រើន និងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រួសារជាច្រើននៅទូទាំងរាជធានី ខេត្តគំរូទាំងបី។ ជាការពិតណាស់ ស្ត្រីជាច្រើនដែលបម្រើការងារក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជាធ្វើដូច្នេះ ដោយសារពួកគេមានឱកាសទទួលបានការងារធ្វើតិចតួច ដែលជារឿយៗបណ្តាលមកពីកង្វះការងារសម្រាប់ស្ត្រី ចំណេះជំនាញនៅមានកម្រិត និងអក្ខរកម្មនៅកម្ពុជា។ ជាងនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រ

ម៉ៅការដេរបន្តនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ មិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងទម្រង់ការងារដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងក្នុងឧស្សាហកម្មនាំចេញធំៗ តាមរយៈបទដ្ឋានយេនឌ័រ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងអាយុធ្វើការ និងតួនាទីថែទាំ ឬអាយុ រួមទាំងកុមារ និងចាស់ជរាផងដែរ។

ដូច្នេះហើយ ដំណើរឆ្ពោះទៅមុខច្បាស់ណាស់ត្រូវតែចាត់វិធានការដើម្បីកែលម្អស្តង់ដាការងារ និងរបបសន្តិសុខសង្គមដែលមានស្រាប់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលភាគច្រើនជាស្ត្រីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មម៉ៅការដេរបន្ត។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី កិច្ចអន្តរាគមន៍ចម្បង និងសំខាន់បំផុតគឺមិនត្រូវធ្វើសកម្មភាពប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ កិច្ចអន្តរាគមន៍ទាំងនោះត្រូវតែរៀបចំឡើងដោយប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីរក្សាលទ្ធភាព ទទួលបានការងារ និងប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រី។

អនុសាសន៍

១. ពង្រឹងការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅអំពីកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តនៅកម្ពុជា

លទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍នេះ បង្ហាញពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំហានដំបូងដើម្បីផ្តល់ភស្តុតាងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងការវាស់វែងលទ្ធភាពទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មការិនីនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅប្រទេសកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះមានគោលបំណងបង្ហាញថាលទ្ធផលរកឃើញនេះអាចជួយជំរុញឱ្យមានការសន្ទនា និងបង្កើតឱ្យមានសកម្មភាពគោលនយោបាយជុំវិញបញ្ហាទាំងនេះ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ព័ត៌មានបន្ថែមគឺចាំបាច់ត្រូវប្រមូល ដែលមានលើសពីវិសាលភាព និងវិធីសាស្ត្ររបស់របាយការណ៍នេះ ដើម្បីរៀបចំសកម្មភាពគោលនយោបាយឱ្យបានសមស្រប។ ជាឧទាហរណ៍ ការចូលរួមបន្ថែមទៀតជាមួយរោងចក្រលំដាប់ថ្នាក់នាំចេញ អាចជួយផ្តល់នូវការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីរបៀប និងមូលហេតុនៃទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត និងវិធីកាត់បន្ថយការពឹងពាក់ពីផ្នែកម៉ៅការដេរបន្តនេះ។ ការចូលរួមបន្ថែមទៀតជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ម៉ៅការដេរបន្តអាចជួយផ្តល់នូវការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើងអំពីរបៀប និងមូលហេតុដែលពួកគេបរាជ័យក្នុងការលើកកម្ពស់ស្តង់ដាការងារ និងរបៀបពង្រឹងការអនុវត្ត។ ការចូលរួមបន្ថែមទៀតជាមួយនឹងអ្នកឃ្លាំមើលការងារ រួមទាំងអធិការកិច្ចការងារ អាចផ្តល់នូវការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរឡើងពីរបៀប និងមូលហេតុដែលការអនុវត្តសិទ្ធិការងារបច្ចុប្បន្នមានភាពទន់ខ្សោយ និងវិធិសាស្ត្រពង្រឹងការអនុវត្តនេះ។ ព័ត៌មានបន្ថែមគឺចាំបាច់ត្រូវប្រមូល ដើម្បីកែសម្រួលកិច្ចអន្តរាគមន៍គោលនយោបាយដែលជួយដោះស្រាយឫសគល់នៃបញ្ហានេះ។

២. ប្រមូលផ្តុំភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីស្វែងរកយន្តការគោលនយោបាយសមស្រប ក្នុងការលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គម

លទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍នេះបង្ហាញពីឱនភាពការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមដែលរីករាលដាលនៅក្នុងផ្នែកម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការណ៍នេះមានលក្ខណៈហួសពីវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីស្វែងយល់ពីទិដ្ឋភាពគោលនយោបាយនៃការចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តនៅប្រទេសកម្ពុជា និងកំណត់ពីឱកាស និងឧបសគ្គសម្រាប់ការកែលម្អសិទ្ធិទទួលបានការងារដែលមានស្តង់ដា។ ដូច្នេះ វាជាការចាំបាច់ក្នុងការធ្វើការងារបន្ថែមទៀតដើម្បីស្វែងរកយន្តការគោលនយោបាយសមស្រប។ យន្តការគោលនយោបាយសមស្របទំនងជាមានលក្ខណៈស្មុគ្រស្មាញ ហើយតម្រូវឱ្យមានការសម្របសម្រួលពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន រួមទាំងរាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់រាយ ម្ចាស់ជំនួយ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល និយោជក និងសមាគមនិយោជក ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិត និងសហជីពរបស់ពួកគេ។ ដូច្នេះ ជាជំហានដំបូង ការសម្របសម្រួល និងការកោះប្រជុំភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះពិតជាមានភាពចាំបាច់ដើម្បីស្វែងរកបញ្ហា និងឈ្វេងយល់ពីទស្សនៈរបស់ពួកគេលើយន្តការគោលនយោបាយសមស្រប ក៏ដូចជាឱកាស និងឧបសគ្គសម្រាប់ការអនុវត្តកិច្ចការទាំងនេះ។

៣. លើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្ត និងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជំរុញចលនាតស៊ូមតិ

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្នុងផ្នែកម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ គេពុំទាន់ឃើញមានកិច្ចពិភាក្សាគោលនយោបាយ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្តោតលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជានៅឡើយ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពអាចបង្កើតសម្ព័ន្ធភាពដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត បង្កើតកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងតស៊ូមតិដោយធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីលើកកម្ពស់តម្រូវការជាក់លាក់ យុទ្ធសាស្ត្រ និងយុទ្ធនាការសម្រាប់កំណែទម្រង់។ នៅពេលដែលលទ្ធផលរកឃើញបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតមួយចំនួននៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តខ្វះចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងច្បាស់លាស់អំពីសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ សង្គមស៊ីវិល និងសម្ព័ន្ធសហជីពអាចពង្រឹងការអប់រំកម្មករនិយោជិតដើម្បីដោះស្រាយគម្លាតចំណេះដឹង និងការយល់ដឹង ហើយ

ដើម្បីធ្វើដូច្នេះបាន គឺទាមទារឱ្យមានការកែលម្អ ពង្រីកវិសាលភាពនៃការទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គម នៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត។

៤. កាត់បន្ថយការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់រោងចក្រនាំចេញដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត

លទ្ធផលពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបង្ហាញថាផ្នែកម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជាភាគច្រើនផ្តោតលើការផ្គត់ផ្គង់សមត្ថភាពផលិត ឬកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តតាមខ្សែដេកសម្រាប់រោងចក្រលំដាប់ថ្នាក់នាំចេញដែលមានខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ខ្ពស់ជាង។ ការចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តនេះគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលរោងចក្រ "ក" មិនមានសមត្ថភាពផលិតដើម្បីបំពេញការបញ្ជាទិញទាំងមូល ឬផ្នែកណាមួយឱ្យបានទាន់ពេលវេលា។ ដូច្នេះ រោងចក្រ "ក" ចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តជាមួយរោងចក្រ "ខ" ដើម្បីអនុវត្តចំណែកការងារដែលដូច ឬស្រដៀងគ្នា ដើម្បីអាចបំពេញការបញ្ជាទិញតាមកាលកំណត់។ លទ្ធផលរកឃើញមុននេះបង្ហាញថា ការចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មនេះកើតចេញពីការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកទិញ៖ "ការឆ្លើយតបទៅនឹងសម្ពាធនៃការបញ្ជាទិញពីអ្នកទិញ និងបរិមាណ និងពេលវេលាមិនសមហេតុផល" (Salmivaara ២០២១:៥៦)។ ដូច្នេះ ដើម្បីកាត់បន្ថយការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់រោងចក្រនាំចេញដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកទិញគួរតែពិនិត្យមើលការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេឡើងវិញ – រួមទាំងបរិមាណបញ្ជាទិញ ថ្ងៃផុតកំណត់ និងតម្លៃឯកតា – ដើម្បីស្វែងយល់ថាតើអ្នកផ្គត់ផ្គង់រោងចក្រអាចធ្វើការក្នុងកម្រិតទាំងនេះបានដែរឬទេ។ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញគួរតែផ្តល់ជូននូវលក្ខខណ្ឌទិញដោយយុត្តិធម៌ និងមាននិរន្តរភាពជាងមុន ដែលអាចឱ្យរោងចក្រនាំចេញអាចបំពេញ និងផលិតការបញ្ជាទិញបានក្នុងរោងចក្រ និងក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីស្តង់ដាការងារសមរម្យ។

៥. ពង្រឹង និងលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៅក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

លទ្ធផលពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញបន្ថែមថា កម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តភាគច្រើនជាស្ត្រីដែលរកឃើញថាខ្លួនគេមិនត្រូវបានរាប់បញ្ចូលក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ ជួនកាលដោយសារការរឹតត្បិតអាយុ ប៉ុន្តែភាគច្រើនកើតឡើងដោយសារកាតព្វកិច្ចថែទាំ។ ស្ត្រីជាច្រើនត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបម្រើការងារនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្ត ដោយសារតែទម្រង់ការងារនៅទីនេះមានភាពបត់បែន និងសិទ្ធិសេរីភាពច្រើនជាងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ។ ដូច្នេះ ដើម្បីលើកទឹកចិត្តស្ត្រីដែលមានភារកិច្ចមើលថែទាំគ្រួសារឱ្យបន្តបម្រើការងារក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងរាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវរួមគ្នាធ្វើការងារជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់រោងចក្រ ដើម្បីអនុវត្តកាតព្វកិច្ចបច្ចុប្បន្នរបស់ពួកគេចំពោះកម្មករនិយោជិតស្ត្រី និងលើកកម្ពស់ការគាំទ្របន្ថែម។ ឧទាហរណ៍ អ្នកផ្គត់ផ្គង់រោងចក្រមានកាតព្វកិច្ចលើកទឹកចិត្តស្ត្រីកាន់តែច្រើនដែលមានភារកិច្ចមើលថែទាំគ្រួសារឱ្យបន្តបម្រើការងារក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធរួម ទាំងការផ្តល់កន្លែងថែទាំកុមារដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីធានាបានការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងអនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីអាចដាក់ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ។ ជាទូទៅនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការតាមដានត្រួតពិនិត្យការប្តេជ្ញាចិត្តទាំងនេះមានភាពល្អប្រសើរ ប៉ុន្តែការពង្រឹងការអនុវត្តស្តង់ដាការងារនៅតែមានភាពខ្វះខាត។ ដូច្នេះ រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែពិនិត្យឡើងវិញពីរបៀបពង្រឹងស្តង់ដាការងារនៅក្នុងរោងចក្រកម្រិតនាំចេញ រួមទាំងការពិចារណាលើការប្រើប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការដកអាជ្ញាប័ណ្ណអាជីវកម្ម និងនាំចេញ។ រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចពិនិត្យមើលបន្ថែមទៀតនូវលទ្ធភាពផ្តល់ការគាំទ្របន្ថែមដល់ស្ត្រីដើម្បីបន្តបម្រើការងារក្នុងវិស័យក្នុងប្រព័ន្ធ និងលើកកម្ពស់ និងសាកល្បងគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការទាំងនេះ។

៦. ពង្រឹង និងលើកកម្ពស់លទ្ធភាពទទួលបានការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីនៅតាមរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

លទ្ធផលពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញថាឱនភាពនៃការងារសមរម្យ និងរបបសន្តិសុខសង្គមការងារនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅទូទាំងរាជធានីខេត្តទាំងបីនៅតែបន្តកើតមានឡើង។ យ៉ាងណាមិញ ការងារនៅរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តនៅតែផ្តល់នូវប្រភពការងារ និងប្រាក់ចំណូលដ៏សំខាន់សម្រាប់កម្មការិនីដែលមានឱកាសតិចតួចក្នុងការស្វែងរកការងារក្រៅពីនេះ។ រាជរដ្ឋាភិបាល

និងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញនានាត្រូវតែធ្វើការរួមគ្នាជាបន្ទាន់ដើម្បីផ្តល់សំណង និងស្វែងរកដំណោះស្រាយជាជាងការហាមឃាត់ប្រតិបត្តិការរោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តទាំងនេះ ដែលនឹងបង្កឱ្យស្ត្រីជាច្រើនបាត់បង់ការងារ។ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែពិនិត្យមើលវិធីក្នុងការពង្រឹងការចុះបញ្ជីអង្គភាពម៉ៅការដេរបន្តជាមួយអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ វិធីក្នុងការពង្រីកការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដាការងារដែលអាចឱ្យគ្របដណ្តប់អង្គភាពម៉ៅការដេរបន្ត និងការអនុវត្តស្តង់ដាការងារដែលរកឃើញថានៅមានភាពខ្វះខាត។ ម្ចាស់ជំនួយ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍អាចចូលរួមផ្តល់ជាជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេស ការគ្រប់គ្រង និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីពង្រីកសមត្ថភាពត្រួតពិនិត្យ និងការអនុវត្ត។

៧. លើកទឹកចិត្តក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញអន្តរជាតិឱ្យចូលរួមក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដោយមានការត្រួតពិនិត្យច្បាស់លាស់ និងដំណោះស្រាយសិទ្ធិមនុស្ស

លទ្ធផលពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវបង្ហាញថារោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជាកំពុងផលិតផលិតផលសម្រាប់ទីផ្សារនាំចេញ ផលិតផលិតផលសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់រាយអន្តរជាតិសម្រាប់នាំចេញទៅអឺរ៉ុប អាមេរិក អង់គ្លេស ជប៉ុន និងចិន។ រដ្ឋាភិបាលអន្តរជាតិនៅក្នុងយុត្តាធិការទាំងនេះអាចដាក់កំហិតឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់រាយអនុវត្តខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដោយមានការត្រួតពិនិត្យច្បាស់លាស់ និងមានដំណោះស្រាយ។ យុត្តាធិការជាច្រើនបានណែនាំ ឬកំពុងពិចារណាដាក់ចេញច្បាប់ ដើម្បីតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុននានាអនុវត្តការឧស្សាហ៍ព្យាយាម និងដំណោះស្រាយជាកាតព្វកិច្ច។ យុត្តាធិការទាំងនេះ ឬអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ គួរតែពិចារណាការដាក់ទណ្ឌកម្មប្រសិនបើការអនុវត្តខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់រោងចក្រម៉ៅការដេរបន្តបង្កើតជាការរំលោភលើកាតព្វកិច្ចទាំងនេះ។

ឯកសារយោង

Anner, M., Bair, J., & Blasi, J. (២០១៣) ។ ដំណើរឆ្ពោះទៅរកទំនួលខុសត្រូវរួមនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល៖ ការដោះស្រាយបញ្ហាឫសគល់នៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារនៅក្នុងបណ្តាកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តអន្តរជាតិ។ ទិនានុប្បវត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ និងគោលនយោបាយ, ៣៥:១។

BFC .(២០២២)។ គោលការណ៍ណែនាំអំពីច្បាប់ការងារកម្ពុជាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ រាជធានីភ្នំពេញ ៖ BFC ។

ILO (២០១៧) ។ តើកត្តាអ្វីពន្យល់អំពីការនាំចេញខ្លាំង និងតួលេខការងារខ្សោយក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា? ព្រឹត្តិបត្រវិស័យកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងកម្ពុជា លេខ៦. ភ្នំពេញ: អង្គការ ILO ។

Lawreniuk, S. (២០២៣) ។ ការចុះកិច្ចសន្យាម៉ៅការដេរបន្តក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា៖ ការធ្វើផែនទី ជំរឿន និងការស្ទង់មតិខេត្តចំនួនពីរ។ ស្ត្រីអរូបី កម្មករនិយោជកអរូបី ចេញផ្សាយសង្ខេប (នាពេលខាងមុខ) ។

Lawreniuk, S., Brickell, K. & McCarthy, L. (២០២២) ។ Building Forward Worse ៖ របៀបដែល COVID-19 បានពន្លឿនចង្វាក់បំពេញការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរពិភពលោក។ Surrey ចក្រភពអង់គ្លេស៖ Royal Holloway សាកលវិទ្យាល័យឡុងដ៍។

Lawreniuk, S., & Nuon, V. (២០២១) ។ របបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា៖ គម្លាត និងឱកាស។ ភ្នំពេញ៖ អង្គការ អុកស្វាម កម្ពុជា។

Nuon, V., & Serrano, M. (២០១០) ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា៖ ប្រវត្តិសាស្ត្រ យុទ្ធសាស្ត្រ បញ្ហាប្រឈម។ រាជធានីភ្នំពេញ ៖ លោក Friedrich Ebert Stiftung។

Oka, C. (២០១៦) ។ ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់៖ តួនាទីរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា។ ទស្សនាវដ្តី British Journal of Industrial Relations, ៥៤:៣, ៦៤៧-៦៧២។

Responsible Business Hub (2023) Cambodia Garment Footwear and Travel Goods Sector Brief, Issue 2. ភ្នំពេញ: TAFTAC and EuroCham.

Salmivaara, A. (២០២១) ។ ការងារមិនច្បាស់លាស់ និងជីវិតគ្មានសុវត្ថិភាព។ De Facto Informalization in Cambodia’s Garment Factories។ ទិនានុប្បវត្តិការងារ និងសង្គម ២៤(១) ៤៤-៧៥។

Oxfam in Cambodia
The Point, 3F, No. 113C, Mao Tse Tung Blvd.,
Tuol Svay Prey I, Beung Keng Kang, Phnom Penh, Cambodia

(855) 23885 412 / (855) 23885413

Info.Cambodia@oxfam.org

www.cambodia.oxfam.org

printed on recycle paper