ASIAN 2006
DECENT WORK
DECADE 2015

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងចំពោះការគាំពារមាតុភាព ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក

ASIAN
DECENT WORK
DECADE
2006
2015

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងចំពោះការគាំពារមាតុភាព ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក

Copyright © International Labour Organization 2012
First published 2012

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with reproduction rights organizations may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Practical challenges for maternity protection in the Cambodian garment industry / ILO Regional Office for Asia and the Pacific = បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងចំពោះការគាំពារមាតុភាព ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា / ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក - Phnom Penh: ILO, 2012
58 p.

ISBN: 9789220268438; 9789221268444 (web pdf)

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

maternity protection / maternity benefit / working conditions / women workers / workers rights / maternity leave / child care facilities / clothing industry / shoe industry / labour legislation / comment / Cambodia

13.03.1

Also published in Cambodian: បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងចំពោះការគាំពារមាតុភាព ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា
ISBN 9789228268447 (web pdf), Phnom Penh, 2012

ILO Cataloguing in Publication Data

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

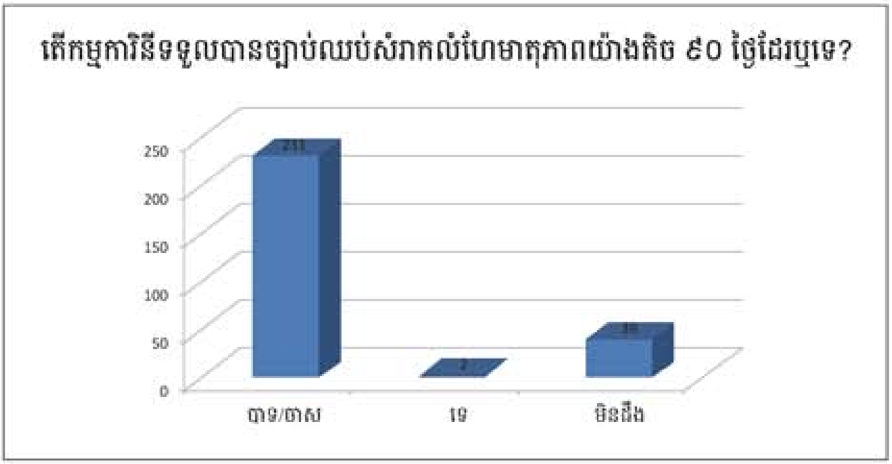
The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

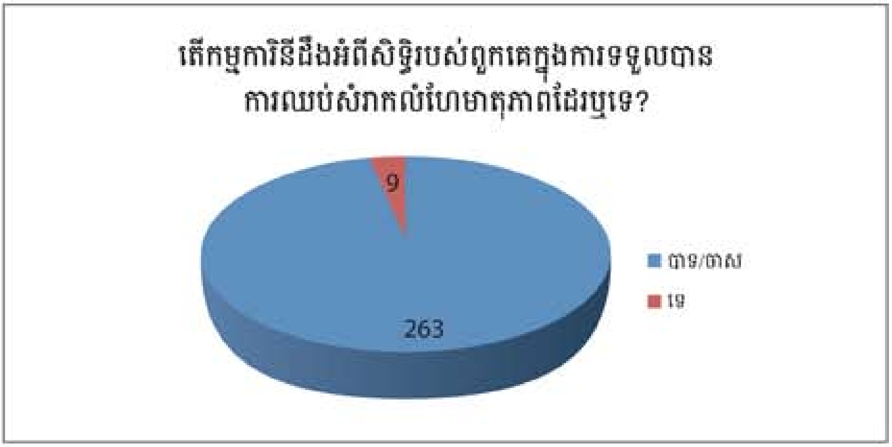
ILO publications and electronic products can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 11th Floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand, or by email: BANGKOK@ilo.org. Catalogues or lists of new publications are available free of charge from the above address, or by email: pubvente@ilo.org

Visit our website: www.ilo.org/publns and www.ilo.org/asia

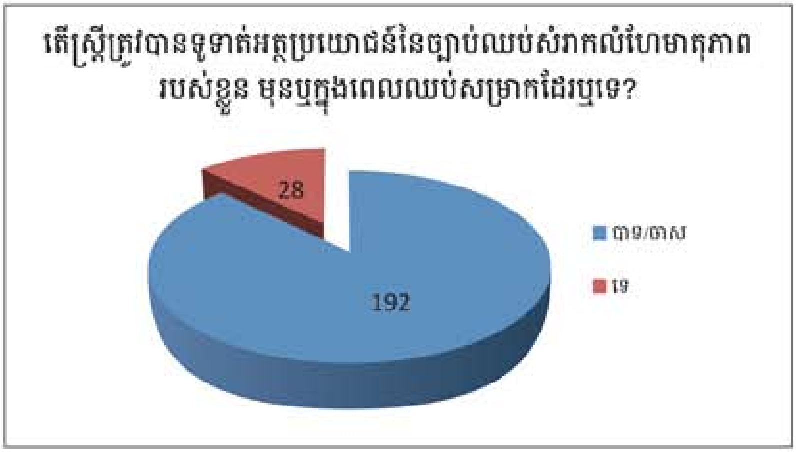
Printed in Cambodia



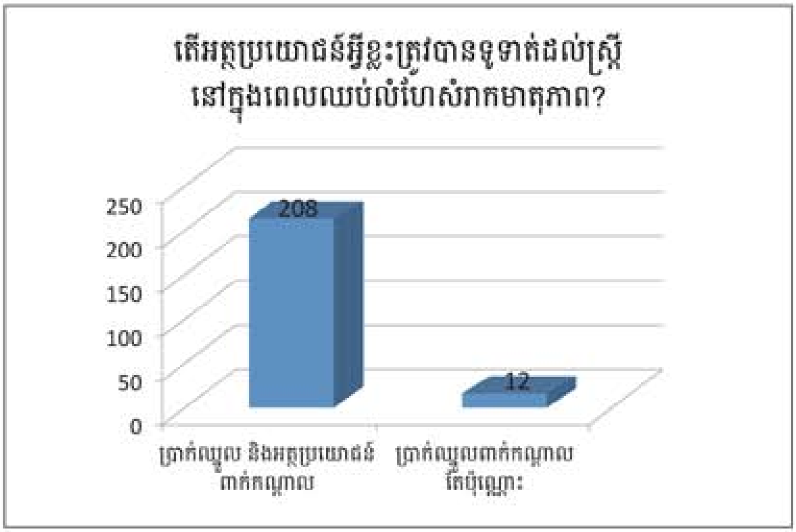
នៅក្នុងការចុះទៅត្រួតពិនិត្យរោងចក្រម្តងៗ អ្នកត្រួតពិនិត្យ បានសួរសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងថាតើកម្មករបានដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ។ ចម្លើយជាច្រើនគឺវិជ្ជមានដូចគ្នានៅក្នុងរោងចក្រ៖



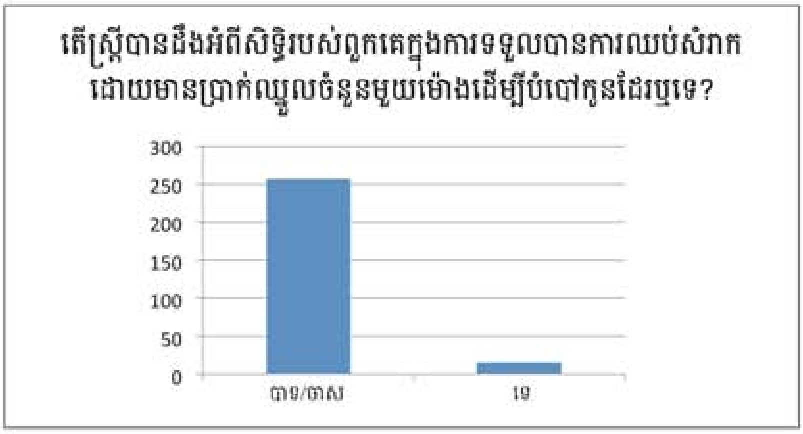
អនុលោមភាពរបស់រោងចក្រតាមច្បាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងថាតើអត្ថប្រយោជន៍នៃច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពត្រូវបានទូទាត់ដល់កម្មករយ៉ាងដូចម្តេច នៅមានកំរិតទាបនៅឡើយ។ យោងតាមច្បាប់ ដូចត្រូវបានបកស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC) កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ បង់ផ្តាច់នៃអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទាំងអស់របស់ខ្លួន មុនពេលពួកគេឈប់សំរាក (សូមមើលសេចក្តីសំរេចរបស់ AC៖ 49/04; 57/06; និង 70/08)។ ក្នុងខណៈពេលដែលនិយោជកភាគច្រើនគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីបញ្ហានេះ និយោជកមួយចំនួននៅតែមិនគោរពតាម។



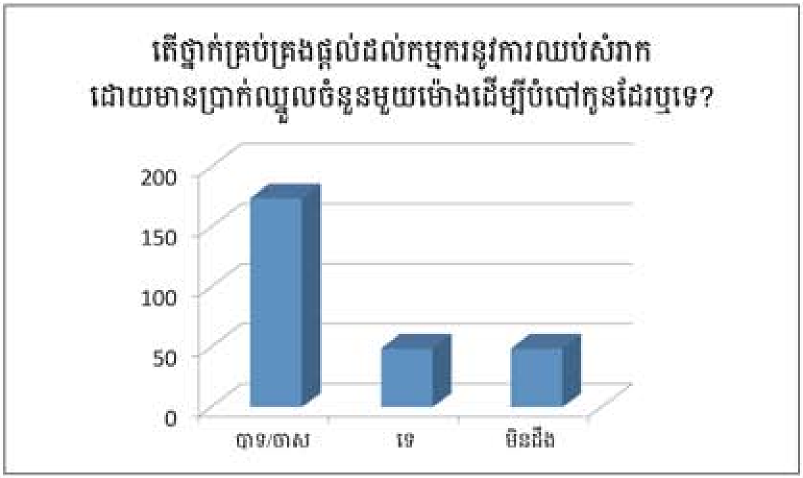
របាយការណ៍សំយោគរបស់ BFC បញ្ជាក់ថា អនុលោមភាពរបស់រោងចក្រតាមការទូទាត់ច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពក៏មានកំរិតខ្ពស់ផងដែរ។ និយោជកត្រូវបានតម្រូវឲ្យទូទាត់ជូនកម្មករនូវប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗចំនួន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍សរុបរបស់កម្មករក្នុងរយៈពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ។ រោងចក្រមួយចំនួនតូច (ប្រហែលប្រាំភាគរយ) បន្តទូទាត់ឲ្យកម្មករតែ ៥០ ភាគរយប៉ុណ្ណោះនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល របស់ពួកគេ ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការកាត់អត្ថប្រយោជន៍ចេញពីការគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកគឺផ្ទុយនឹងច្បាប់ក៏ដោយ។

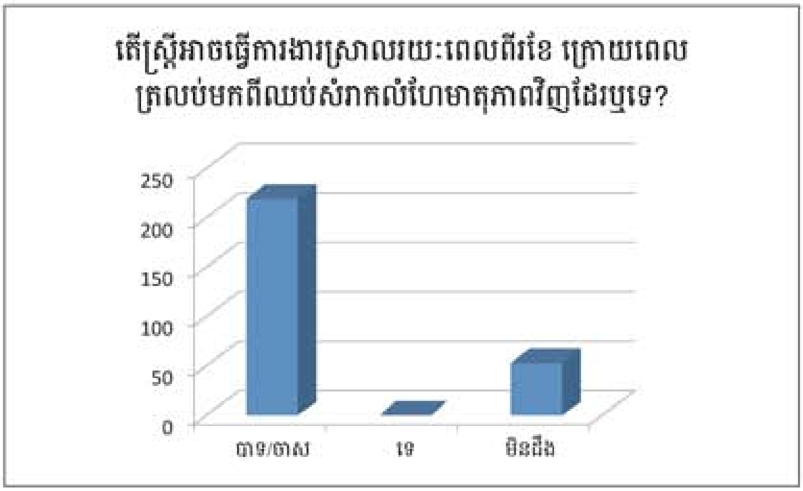


នៅពេលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាករយៈពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនរបស់ខ្លួន។ កម្មករបានបង្ហាញនូវការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកមួយម៉ោងដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបំបៅកូន។



រោងចក្របង្ហាញនូវអនុលោមភាពកំរិតខ្ពស់ នៅក្នុងការផ្តល់ដល់ស្ត្រីនូវការឈប់សំរាកដើម្បីបំបៅកូនចំនួនមួយម៉ោង និងនៅក្នុងការធានាថាស្ត្រីត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើការងារស្រាលៗនៅពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញ។





វិស័យមួយដែលនៅក្នុងនោះអនុលោមភាពរបស់រោងចក្រមានកំរិតទាបយ៉ាងខ្លាំង គឺការរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់កូនរបស់កម្មករ។ រោងចក្រភាគច្រើនបំផុតដែលត្រូវបានត្រួតពិនិត្យដោយ BFC មិនមានទារកដ្ឋានដែលមានដំណើរការ នៅក្នុងឬនៅក្បែររោងចក្រសំរាប់កម្មករទេ។

គោលបំណងនៃការសិក្សានេះ

ទោះបីជាក្របខណ្ឌខាងលើឆ្លុះបញ្ចាំងជាទូទៅអំពីអនុលោមភាពរបស់រោងចក្រតាមច្បាប់ ជាមួយនឹងពង្រីកការការពារកម្មករ ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានពីរោងចក្រក៏ដោយ មានព័ត៌មានតិចតួចណាស់អំពីបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែង និងបញ្ហាដែលរោងចក្រ និងកម្មករប្រឈមមុខ នៅក្នុងការអនុវត្តច្បាប់។ ការសិក្សានេះមានគោលបំណងចាប់ផ្តើមដោះស្រាយកង្វះខាតព័ត៌មាននេះ តាមរយៈការពិនិត្យមើលឲ្យស៊ីជម្រៅអំពីរបៀបដែលរោងចក្រទាំងប្រាំបីអនុវត្តច្បាប់នៅក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ដោយឡែក ការសិក្សានេះមានគោលបំណង៖

- ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ ទាក់ទងនឹងការគាំពារមាតុភាព។
- ដោយផ្តែកលើករណីសិក្សាទាំងប្រាំបី ផ្តល់ការយល់ឃើញអំពីរបៀបដែលច្បាប់ត្រូវបានអនុវត្តនៅក្នុងរោងចក្រ។

វិធីសាស្រ្ត

សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពាក់ព័ន្ធសរុបចំនួន ៤៩ ត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញ។ ការសិក្សាដល់មូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរចំនួនប្រាំមួយ និងរោងចក្រស្បែកជើងចំនួនពីរ។ រោងចក្រចំនួនបួនស្ថិតនៅជុំវិញរាជធានីភ្នំពេញ ពីរនៅខេត្តស្វាយរៀង និងពីរនៅខេត្តកំពង់ស្ពឺ។ រោងចក្រទាំងបួនដំបូងត្រូវបានជ្រើសរើសពីបញ្ជីរោងចក្រ ដែលធ្វើការជាមួយគំរោងកិច្ចគាំពារសង្គម និងយេនឌ័ររបស់ ILO។ រោងចក្រផ្សេងទៀតបានចូលរួមនៅក្នុងសមាសភាពរបស់ ILO នៃកម្មវិធីរួម សំរាប់កុមារ

មាតិកា

សេចក្តីសង្ខេប ១

សេចក្តីផ្តើម ៤

- សាវតា៖ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា ៤
- គោលបំណងនៃការសិក្សានេះ ៨
- វិធីសាស្រ្ត ៨

ជំពូកទី១. ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ ១១

- អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ១១
- រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា ១៣
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ១៣
- សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៥
- បទបញ្ជារបស់រោងចក្រ ១៥
- គោលនយោបាយបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការ ១៥

ជំពូកទី ២. តើនរណាមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ? ១៧

- កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ១៧
- កម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ ១៩
- កម្មករដែលបានសុំលាឈប់ពីការងារ ២៣
- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ២៤

ជំពូកទី៣. ពីការមានផ្ទៃពោះរហូតដល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ២៥

- កម្មករមានផ្ទៃពោះ និងរោងចក្រ ២៥
- ដំណើរការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ២៩
- ច្បាប់ឈប់សំរាកសំរាប់បុរស ៣២
- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៣៣

ជំពូកទី៤៖ រយៈពេលនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៣៥

- រយៈពេលនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៣៥
- ការបន្តការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៣៦

បញ្ហាជាមួយនឹងការបន្តការឈប់សំរាក ៣៨
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៤០

ជំពូកទី៥៖ ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ៤១
ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ៤២
គោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ ៤៥
ការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៤៦
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៤៨

ជំពូកទី៦៖ ការកំណត់ពេលវេលានៃការបង់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ៤៩
សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៤៩
គោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ ៥១
ផលប៉ះពាល់លើកម្មករនិយោជិត ៥២
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៥៣

ជំពូកទី៧៖ ការត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ៥៤
នីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញ ៥៥
ស្ត្រីដែលមិនវិលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ៥៦
សិទ្ធិនានាក្រោយពេលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ៥៧
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៦៥

ជំពូកទី៨៖ ការយល់ឃើញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតអំពីការគាំពារមាតុភាព ៦៦
ការយល់ឃើញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង ៦៦
ការយល់ឃើញ និងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ៦៧
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៧២

ជំពូកទី៩៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៧៣

ឯកសារយោង ៧៨

សេចក្ដីសង្ខេប

របាយការណ៍នេះបង្ហាញនូវលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្ដីពីបញ្ហាប្រឈមជាក់ស្ដែងពាក់ព័ន្ធនឹងការគាំពារមាតុភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះ គឺផ្អែកលើកិច្ចសម្ភាសន៍ក្រុមគោលដៅជាមួយកម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរចំនួនប្រាំមួយ និងរោងចក្រស្បែកជើងចំនួនពីរ ព្រមទាំងកិច្ចសម្ភាសន៍តទល់គ្នាជាមួយតំណាងសហជីព អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងមន្ត្រី អធិការការងារ ក៏ដូចជាការពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវសេចក្ដីសំរេចពាក់ព័ន្ធចំនួន ៤៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលកម្ពុជា ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ២០១១។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរគឺជាឧស្សាហកម្មមួយ ក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្មធំជាងគេបំផុតនានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាង ៣០០.០០០ នាក់ ដែល ពួកគេភាគច្រើនជាស្ត្រីវ័យក្មេង។ តាមរយៈច្បាប់ស្ដីពីការងារ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់អំពីសារៈសំខាន់នៃការគាំពារម្ដាយដែលកំពុងធ្វើការ។ ច្បាប់ធានាឲ្យមានការឈប់សំរាកមាតុភាពមានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្ដាល ការសំរាកដើម្បីបំបៅកូន បន្ទប់បំបៅកូន បរិក្ខារ និងទារកដ្ឋាន នៅកន្លែងធ្វើការ ព្រមទាំងការងារស្រាលៗរយៈពេលពីរខែ ពេលត្រលប់មកពីឈប់សំរាកមាតុភាពវិញ។

ការសិក្សាអំពីលទ្ធភាពរបស់កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមានគោលដៅពីរគឺ ដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ សេចក្ដីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល និងគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ ពាក់ព័ន្ធនឹងការគាំពារមាតុភាព និងដើម្បីវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាពនៃច្បាប់ទាំងនេះស្ដីពីការគាំពារមាតាដោយផ្អែកទៅលើការសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករ តំណាងសហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅរោងចក្រកាត់ដេរចំនួនប្រាំមួយ និងរោងចក្រស្បែកជើងចំនួនពីរ។ រោងចក្រទាំងនេះមិនមែនជាសំណាកជ្រើសរើសតាមចៃដន្យ និងប្រហែលជាមិនមែនជារោងចក្រមានតំណាងច្រើន ដែលគោរពតាមច្បាប់ និងបទដ្ឋានការងារទេ។ របាយការណ៍នេះក៏ផ្ដល់អនុសាសន៍អំពីការកែប្រែមួយចំនួនទៅលើច្បាប់ស្ដីពីការងារនិងគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ ដើម្បីកែលម្អការគាំពារមាតុភាពសំរាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាផងដែរ។

ការត្រួតពិនិត្យ ដែលធ្វើឡើងដោយគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់ ILO បញ្ជាក់ថាមានកំរិតអនុលោមភាពខ្ពស់តាមច្បាប់ស្ដីពីការគាំពារមាតុភាព។ ស្ត្រីស្ទើរតែទាំងអស់ទទួលបានការឈប់សំរាកចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដែលច្បាប់ផ្ដល់ដល់ពួកគេ ព្រមទាំងការធ្វើការងារស្រាលចំនួនពីរខែ នៅពេលពួកគេត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ។ មានស្ត្រីប្រហែលប្រាំពីរនាក់ក្នុងចំណោមប្រាំបីនាក់ ដែលឈប់សំរាកមាតុភាពទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងអត្រា ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតរបស់ពួកគេ ហើយទទួលបានការឈប់សំរាកមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានតែស្ត្រីប្រហែលម្នាក់ប៉ុណ្ណោះក្នុងចំណោមប្រាំមួយនាក់ ធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដែលមានទារកដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ ឬនៅក្បែរនោះ។ ស្ត្រីស្ទើរតែទាំងអស់ដឹងថា ពួកគេមានសិទ្ធិ

តាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកមាតុភាព និងការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូន។

ប្រទេសកម្ពុជាបានអនុម័តច្បាប់ និងបានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញាអន្តរជាតិផ្សេងៗ ដែលបង្កើតឲ្យមានសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបានការគាំពារមាតុភាព។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា បង្កើតនូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានការគាំពារមាតុភាព។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រទេសកម្ពុជាមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាព ឆ្នាំ២០០០ ថ្មីបំផុតរបស់ ILO ទេ ហើយច្បាប់បច្ចុប្បន្នរបស់ប្រទេសកម្ពុជា មិនបំពេញតាមស្តង់ដារនៃអនុសញ្ញានោះឡើយ។ ច្បាប់ជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបកស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជា។ រោងចក្រក៏ត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង្កើត និងបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដែលទទួលបានការឯកភាពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលគាំទ្រកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេ ទាក់ទងនឹងការគាំពារមាតុភាព។ រោងចក្រមួយចំនួនមានគោលនយោបាយបន្ថែម ទាក់ទងនឹងការគាំពារមាតុភាព ពេលខ្លះជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម។

កម្មការិនីទាំងអស់មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ហើយការបំពេញការងារដោយឥតអាក់ខានពេញមួយឆ្នាំនៅរោងចក្រ អនុញ្ញាតឲ្យពួកគេទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបន្ថែមទៀត។ កម្មករតាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់តិចជាងមួយឆ្នាំ នឹងបាត់បង់សិទ្ធិនេះ ប្រសិនបើមានការផ្អាកការងារចន្លោះពីពេលផុតកំណត់កិច្ចសន្យា និងការទទួលឲ្យធ្វើការវិញ យោងតាមកិច្ចសន្យាថ្មីមួយទៀត។ កម្មករមិនមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឡើយ ប្រសិនបើពួកគេបានដាក់ពាក្យសុំឈប់ពីការងារ។ ពុំមានដំណើរការស្តង់ដារណាមួយ ដើម្បីឲ្យកម្មករដាក់ពាក្យ សុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ ទោះបីជាកម្មករបានពិពណ៌នាអំពីដំណើរការយ៉ាងស្មោះត្រង់ក៏ដោយ។ រោងចក្រទាំងប្រាំបីដែលបានសិក្សា ផ្តល់ការឈប់សំរាកមាតុភាពដល់កម្មករមានផ្ទៃពោះអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយមិនគិតអំពីរយៈពេលបំពេញការងារនោះទេ ។ ហើយរោងចក្រភាគច្រើនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែលត្រូវបានកំណត់តាមផ្លូវច្បាប់ដល់កម្មករ ដែលបានធ្វើការងារយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំដោយមិនអាក់ខានឡើយ។ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងជាទូទៅការគណនារយៈពេលបម្រើការងារគឺជាឧបសគ្គចំពោះលទ្ធភាពរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបាន។

កម្មករមិនមានសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់ ក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកសំរាប់ការថែទាំមុនសំរាល ឬការឈប់សំរាក ប្រសិនបើពួកគេមានអាការៈចាញ់កូនឡើយ ហើយការអនុវត្តរបស់រោងចក្រមានភាពខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំង។ កម្មករយល់ឃើញថាមានការរើសអើងនៅក្នុង ការជ្រើសរើសកម្មករ និងបញ្ឈប់ពីការងារដោយសារតែការមានផ្ទៃពោះ ប៉ុន្តែកម្មករមានការពិបាកក្នុងការការបញ្ជាក់អំពីការរើសអើងនេះ។ របាយការណ៍ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យពង្រឹងការហាមឃាត់តាមផ្លូវច្បាប់នូវការរើសអើងចំពោះស្ត្រីដោយសារតែការមានផ្ទៃពោះនៅគ្រប់ដំណាក់កាលនៃការទទួលឲ្យធ្វើការទាំងអស់ និងផ្ទេរបន្ទុកផ្តល់ភ័ស្តុតាងទៅឲ្យ និយោជកនៅក្នុងករណីរើសអើងទាំងនេះ ដូចត្រូវបានណែនាំនៅក្នុងអនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាពរបស់អង្គការ ILO ឆ្នាំ២០០០។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់រយៈពេលឈប់សំរាកចំនួន ៩០ ថ្ងៃ យោងតាមច្បាប់ថា ៩០

ថ្ងៃនៃប្រតិទិន ជាជាង ៩០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ។ រោងចក្រភាគច្រើនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករបន្តច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបានចំនួនពីមួយទៅបីខែ ដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួល។ ដោយសាររោងចក្រជាច្រើនមិនផ្សព្វផ្សាយគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន ពាក់ព័ន្ធនឹងការបន្តច្បាប់ឈប់សំរាក កម្មករតែងតែមិនដឹងថាមានជម្រើសនេះឡើយ។ ការណ៍នេះនាំឲ្យម្តាយ មួយចំនួនសុំលាឈប់ពីការងារ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួន សិទ្ធិក្នុងការបន្ត និងរយៈពេលនៃការបន្ត ស្ថិតក្រោមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ជាហេតុនាំឲ្យមានការប្រព្រឹត្តិដោយមិនស្មើភាពគ្នា ឬមិនយុត្តិធម៌។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់រោងចក្រមួយចំនួនដែលស្ត្រីស្នើសុំបន្តច្បាប់ឈប់សំរាករបស់ខ្លួនដោយផ្ទាល់ រារាំងស្ត្រីមួយចំនួនមិនឲ្យទទួលបានការបន្តនោះទេ។ រោងចក្រផ្តល់ឲ្យបុរសនូវច្បាប់ឈប់សំរាកពិសេសដោយមិនមានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃ នៅពេលភរិយារបស់ពួកគេសំរាលកូន។

ស្ត្រីដែលបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការបម្រើការងារបានរយៈពេលមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃច្បាប់ឈប់សំរាកចំនួនបីខែ ចំនួន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ដែលពួកគេទទួលបានជារៀងរាល់ខែជាមធ្យម ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពពេញលេញរបស់ពួកគេ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រោងចក្រខ្លះកែប្រែរបៀបដែលពួកគេគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃច្បាប់ឈប់សំរាក។ កម្មករមួយចំនួនមិនយល់អំពីរបៀបដែលអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេត្រូវបានគណនាឡើយ។ រោងចក្រត្រូវបានសន្មតថាត្រូវទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍នៃច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទាំងអស់របស់កម្មករ នៅមុនថ្ងៃដែលពួកគេចាប់ផ្តើមការឈប់សំរាករបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយចំនួននៅក្នុងការសិក្សានេះមិនបានធ្វើដូច្នេះទេ ដោយបានបង្ខំឲ្យនិយោជិតរបស់ខ្លួនដែលកំពុងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពស្ថិតនៅក្នុងភាពងាយរងគ្រោះផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចធ្ងន់ធ្ងរ។

ទោះបីជាច្បាប់មិនចែងអំពីនីតិវិធីសំរាប់ស្ត្រីត្រលប់ទៅធ្វើការវិញក៏ដោយ រោងចក្រគ្រាន់តែតម្រូវថាស្ត្រីត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួនថា ពួកគេត្រលប់មកវិញហើយ។ កម្មករដែលត្រលប់មកវិញមិនបានជួបប្រទះការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេឡើយ នៅពេលពួកគេត្រលប់មកវិញ។ ជាទូទៅមូលហេតុធំជាងគេបំផុតនៃការមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញ គឺការខ្វះអ្នកមើលថែទាំទារក។ របាយការណ៍ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរួមគ្នា ដើម្បីបង្កើតកន្លែងមើលថែទាំទារក។ រោងចក្រដែលមានស្ត្រីជាង ១០០ នាក់ ត្រូវបានតម្រូវឲ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន ប៉ុន្តែអនុលោមភាពនៅមានកំរិត ហើយកម្មករមាននិន្នាការមិនប្រើប្រាស់ទីន្លែងដែលមាន ដោយសារវាមានការពិបាកក្នុងការនាំទារករបស់ខ្លួនមកធ្វើការ។ ជម្រើសផ្សេងៗត្រូវបានស្នើឡើង រួមបញ្ចូលទាំងការវិនិយោគបន្ថែមនៅក្នុងការអប់រំម្តាយអំពីការច្របាច់ទឹកដោះ និងរក្សាទុកទឹកដោះទុក និងការឧបត្ថម្ភប្រាក់ទិញឧបករណ៍ច្របាច់ទឹកដោះជាដើម។

អ្នកគ្រប់គ្រងមិនចាត់ទុកការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព រួមទាំងការជំនួសកម្មករអវត្តមាន និងទទួលយកកម្មករដែលត្រលប់មកវិញ ថាជាបញ្ហាចោទឡើយ។ ពួកគេជឿថា ពួកគេបានធ្វើការងារក្នុងការជូនដំណឹងដល់កម្មករអំពីសិទ្ធិការគាំពារមាតុភាពរបស់ពួកគេបានល្អជាងអ្វីដែលពួកគេមាន យោងតាមកិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករ។ ទោះបីជាការអនុវត្ត និងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិការគាំពារមាតុភាពទាមទារនូវការយល់ដឹងសំខាន់បំផុតអំពីសិទ្ធិទាំងនេះក៏ដោយ ទាំងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ទាំងកម្មករត្រូវបានជូនដំណឹងយ៉ាងពេញលេញអំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយកន្លែងធ្វើការ។ ដូច្នេះ យុទ្ធនាការអប់រំ និងទំនាក់ទំនងគឺជាការចាំបាច់។

សេចក្តីផ្តើម

សាវតារ៖ ការឈប់សំរាកមាតុភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា

ចាប់តាំងពីទសវត្សរ៍ឆ្នាំ ១៩៩០ មក ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរគឺជាឧស្សាហកម្មមួយក្នុងចំណោមឧស្សាហកម្មធំបំផុតនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បច្ចុប្បន្ននេះ មានរោងចក្រនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ដ៏សកម្មចំនួន ៣០០ ដែលប្រើប្រាស់កម្មករសរុបចំនួន ៣២៦.៧៥១ នាក់។[១] កម្មករភាគច្រើនបំផុតដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរគឺជាស្ត្រីវ័យក្មេង ដែលទើបតែមានកូន ឬកំពុងមានផែនការមានកូន ក្នុងពេលឆាប់ៗខាងមុខ។ ដោយសារមូលហេតុនេះ រោងចក្រកាត់ដេរគឺជាចំណុចផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលយកចិត្តទុកដាក់ដល់សុខុមាលភាពមាតា និងទារក។

កម្មវិធីរួមរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (UN) សំរាប់កុមារ សន្តិសុខស្បៀង និងអាហារូបត្ថម្ភនៅកម្ពុជា បានផ្តោតកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងលើអាហារូបត្ថម្ភកុមាររបស់ខ្លួនយ៉ាងខ្លាំង ទៅលើការជួយដល់កម្មករកាត់ដេរ។ គំរោងកិច្ចគាំពារសង្គម និងយេនឌ័ររបស់ ILO និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល (NGOs) ដូចជា Marie Stopes International ជាដើម បានធ្វើការដើម្បីបង្កើនកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់រោងចក្រក្នុងការបំពេញតាមតម្រូវការផ្នែកសុខភាពបន្តពូជរបស់កម្មករ។

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃការគាំពារមាតាកំពុងធ្វើការ ដោយធានាឲ្យបាននូវការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសំរាប់កម្មករ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧៖ កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានច្បាប់ឈប់សំរាកចំនួន ៩០ ថ្ងៃ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ៥០ ភាគរយសំរាប់រយៈពេលនេះ។ ច្បាប់នេះក៏តម្រូវឲ្យនិយោជកផ្តល់ដល់មាតានូវការឈប់សំរាកបំបៅកូនចំនួនមួយម៉ោង រៀបចំបន្ទប់បំបៅកូន និង ទារកដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ និងធានាថា កម្មករធ្វើការងារស្រាលៗរយៈពេលពីរខែ នៅពេលពួកគេ ត្រលប់មកពីការឈប់សំរាកមាតុភាពវិញផងដែរ។

និន្នាការឧស្សាហកម្ម

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានត្រួតពិនិត្យមើលអនុលោមភាព របស់រោងចក្រតាមច្បាប់ដែលអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។ ដូចក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញស្រាប់ ទិន្នន័យពីរបាយការណ៍សំយោគ ឆ្នាំ២០១១[២] បង្ហាញថារោងចក្រភាគច្រើនបំផុតគោរពតាមច្បាប់ ដោយផ្តល់ដល់ស្ត្រីនូវការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៩០ ថ្ងៃ។

១ BFC: *របាយការណ៍សំយោគទី២៨ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា* (ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២) ទំព័រ ៥។

២ BFC: *របាយការណ៍សំយោគទី២៦ ស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា* (ភ្នំពេញ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១)។

សន្តិសុខស្បៀង និងអាហារូបត្ថម្ភនៅកម្ពុជា ដែលធ្វើការនៅខេត្តស្វាយរៀង និងកំពង់ស្ពឺ។

ការងារនៅមូលដ្ឋានសំរាប់ការសិក្សានេះពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះដល់រោងចក្រ និងកិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយសហជីព ថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងបុគ្គលិករដ្ឋបាល និងកម្មករកាត់ដេរ។ កម្មករប្រហែល ៧០ នាក់ត្រូវបានសម្ភាសនៅក្នុងក្រុមគោលដៅពីប្រាំបីទៅដប់នាក់ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងកម្មករដែលកំពុងមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករដែលទើបតែត្រលប់មកពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពវិញ។ កម្មករបីនាក់ក៏ត្រូវបានសម្ភាសផងដែរ នៅផ្ទះរបស់ពួកគេ ក្នុងពេលកំពុងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងតំណាងសហជីព បានបញ្ចូលមនុស្សម្នាក់ ឬពីរនាក់នៅពេលនោះ។ កិច្ចសម្ភាសន៍ក៏ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយមន្ត្រីមកពីមន្ទីរការងារខេត្តកំពង់ស្ពឺ និងស្វាយរៀងផងដែរ។[៣]

វិធីសាស្ត្រនៃការស្រាវជ្រាវដល់មូលដ្ឋានមានឥទ្ធិពលទៅលើលទ្ធផលនៃការសិក្សា។ សំណាករោងចក្រត្រូវបានកំរិតត្រឹមប្រាំបី។ ជាលទ្ធផល ការរកឃើញនៃការសិក្សានេះមិនតំណាងឲ្យនិន្នាការ ឧស្សាហកម្ម និងមិនបង្ហាញអំពីនិន្នាការឧស្សាហកម្មឡើយ។ លទ្ធផលនេះមានប្រយោជន៍ សំខាន់បំផុតសំរាប់ការកំណត់ការអនុវត្តល្អមួយចំនួន និងបញ្ហាប្រឈម នៅក្នុងការផ្តល់ការគាំពារមាតុភាពនៅក្នុងរោងចក្រ។

កត្តាផ្សេងទៀតដែលនឹងមានឥទ្ធិពលទៅលើលទ្ធផល មានដូចខាងក្រោម។ រោងចក្របានសហប្រតិបត្តិការជាមួយគំរោងរបស់ ILO និង UN ដូច្នេះ រោងចក្រទំនងជាអាចគោរពតាមច្បាប់ជាងរោងចក្រផ្សេងទៀត។ ជាលទ្ធផល លទ្ធផលទំនងជាស្នើឡើងនូវរូបភាពនៃលក្ខខណ្ឌរបស់រោងចក្រវិជ្ជមានជាងរោងចក្រដែលមានជាទូទៅ។ ទីពីរ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្របានរៀបចំកិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ អ្នកសាវ្រជ្រាវបានព្យាយាមខិតចូលជិតកម្មករនៅជុំវិញអាហារដ្ឋានក្នុងម៉ោងទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់របស់ពួកគេ ប៉ុន្តែកម្មករមានភាពអៀនខ្មាស់និងមានការរារែកក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍។ ការដែលរោងចក្ររៀបចំកិច្ចប្រជុំ បានជួយកំណត់កម្មករទាំងឡាយដែលទើបមានផ្ទៃពោះ និងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនាពេលថ្មីៗ ប៉ុន្តែប្រហែលជាបានអនុញ្ញាតឲ្យថ្នាក់គ្រប់គ្រងជ្រើសរើសកម្មករមួយចំនួនយ៉ាងសម្រិតសម្រាំង។

ទីបី កម្មករអាចមានការរារែកក្នុងការនិយាយដោយស្មោះត្រង់នៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាក្នុងក្រុមគោលដៅ។ ទោះបីជាការពិភាក្សាទាំងនេះអនុញ្ញាតឲ្យសម្ភាសកម្មករកាន់តែច្រើន និងអាចកាត់បន្ថយការព្រួយបារម្ភដោយផ្តល់បរិយាកាសសង្គមដែលមានលក្ខណៈសន្ទនាកាន់តែប្រសើរក៏ដោយ ក៏ការពិភាក្សាទាំងនេះអាចមានសម្ពាធផ្នែកសង្គមផងដែរ។ កម្មករអាចមានអារម្មណ៍មិនសូវស្រួលខ្លួនដែលត្រូវលាតត្រដាងប្រាប់មិត្តរួមការងារអំពីថាតើពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែប៉ុន្មានក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ពីព្រោះថាប្រាក់ខែទាំងនេះត្រូវបានចងជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលមុនៗ និងខុសគ្នាពីកម្មករម្នាក់ទៅកម្មករម្នាក់ទៀត។ ជាចុងក្រោយដោយសារលក្ខខណ្ឌពេលវេលា ឧបករណ៍សិក្សាមិនត្រូវបានសាកល្បងជាមុនឡើយ។

ការសិក្សាត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមសមាសធាតុ ILO នៃកម្មវិធីរួម សំរាប់កុមារ សន្តិសុខស្បៀង និងអាហារូបត្ថម្ភនៅកម្ពុជា និងគំរោងកិច្ចគាំពារសង្គម និងយេនឌ័ររបស់ ILO ដោយសហការជាមួយគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ការស្រាវជ្រាវដល់មូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយរបាយការណ៍ព្រាង

៣ កិច្ចសម្ភាសន៍នៅក្នុងរោងចក្រត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយយល់ដឹងថា ឈ្មោះរបស់រោងចក្រ និងអ្នកផ្តល់ការសម្ភាសន៍ម្នាក់ៗត្រូវបានរក្សាការសម្ងាត់ ដូច្នេះមិនមានឈ្មោះណាមួយត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវដល់មូលដ្ឋានឡើយ។

ជាមួយនឹងលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវត្រូវបានរៀបចំដោយ Alice Tsier, Sophal Chea និង Sokunthea Pen ដោយមានការជួយគាំទ្រពី Undraa Suren និង Pheary Nou នៅប្រទេសកម្ពុជា។ ការពិនិត្យមើលឡើងវិញទៅមកត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយរបាយការណ៍ត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ដោយ Naomi Cassirer, Nelien Haspels និង Barbara Ruskin នៅក្នុងក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេសនៃការងារសមរម្យរបស់ ILO សំរាប់អាស៊ីខាងកើត និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងប៉ាស៊ីហ្វិក នៃការិយាល័យតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិកប្រចាំក្រុងបាងកក។

ជំពូកទី ១៖ ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

សេចក្តីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាភាគីនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ដែលបង្កើតសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបានការគាំពារមាតុភាព។
- រដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាក៏បានបង្កើតសិទ្ធិទទួលបានការការពារមាតុភាពផងដែរ។
- រោងចក្រត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង្កើត និងបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលត្រូវបានឯកភាពដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលគាំទ្រកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់អន្តរជាតិ និងជាតិបង្កើតនូវសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានការគាំពារមាតុភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា។ លើឆាកអន្តរជាតិ ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាភាគីនៃអនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិ ស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងលើស្ត្រី (CEDAW) និងបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើងរបស់ ILO (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ១៩៥៨ (លេខ ១១១)។ នៅក្នុងស្រុក សិទ្ធិទទួលបានការគាំពារមាតុភាពត្រូវបានបង្កើតនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលត្រូវបានអនុម័តនៅថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧ និងតាមរយៈសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ

ខាងក្រោមនេះ គឺជាសេចក្តីសង្ខេបនៃបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធស្តីពីការគាំពារមាតុភាពនៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។

អនុសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងលើស្ត្រី (CEDAW)

ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាភាគីនៃ CEDAW ដែលកំណត់នូវការគាំពារមាតុភាព ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា ២៖

ដើម្បីបង្ការការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី ផ្អែកលើអាពាហ៍ពិពាហ៍ ឬមាតុភាព និងដើម្បីធានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើការ រដ្ឋជាភាគីត្រូវចាត់វិធានការសមស្រប៖

(ក) ហាមឃាត់តាមរយៈការដាក់ទណ្ឌកម្ម នូវការបញ្ឈប់ពីការងារដោយផ្អែកលើការមានផ្ទៃពោះ ឬការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងនូវការរើសអើងនៅក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារដោយផ្អែកលើស្ថានភាពគ្រួសារ។

(ខ) បញ្ចូលការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ឬមានអត្ថប្រយោជន៍សង្គម ប្រហាក់ប្រហែល ដោយមិនបាត់បង់ការងារពីមុន អតីតភាពឬវិភាជន៍សង្គមកិច្ចឡើយ។

(គ) លើកទឹកចិត្តដល់ការផ្តល់សេវាសង្គមគាំទ្រចាំបាច់នានា ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យឪពុកម្តាយ បញ្ចូលកាតព្វកិច្ចគ្រួសារជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវការងារ និងការចូលរួមនៅក្នុងជីវិតសាធារណៈ ជាពិសេសតាមរយៈការលើកកម្ពស់ការបង្កើត និងអភិវឌ្ឍបណ្តាញទារកដ្ឋាន។

(ឃ) ផ្តល់កិច្ចគាំពារសង្គមដល់ស្ត្រី ក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ នៅក្នុងប្រភេទនៃការងារដែលបង្ហាញ ថាមានគ្រោះថ្នាក់ចំពោះពួកគេ។

អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើងរបស់ ILO (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ១៩៥៨ (លេខ ១១១)

ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញារបស់ ILO លេខ ១១១ ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩។ អនុសញ្ញា លេខ ១១១ លើកកម្ពស់សមភាព និងហាមឃាត់ការរើសអើងនៅក្នុងការងារ និងមុខរបរ។ អនុសញ្ញានេះ កំណត់និយមន័យការរើសអើងថាជា "ការបែងចែក ការកាត់ចេញ ឬការអនុគ្រោះដែលធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ ដើមកំណើតសញ្ជាតិ ឬដើមកំណើតសង្គមដែល មានឥទ្ធិពលលុបចោល ឬធ្វើឲ្យខូចសមភាពនៃឱកាស ឬការប្រព្រឹត្តិចំពោះនៅក្នុងការងារឬមុខតំណែង។" (មាត្រា ១ (១ក))។ ការរើសអើងកើតឡើងនៅពេលការប្រព្រឹត្តិចំពោះខុសគ្នា និងអនុគ្រោះតិចជាង ត្រូវបាន ប្រកាន់យក ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានដែលបានរៀបរាប់ខាងលើណាមួយ នៅដំណាក់កាលណាមួយនៃវដ្ត ការងារ ចាប់ពីការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលសំរាប់ការងារ ការស្វែងរកការងារ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក នៅក្នុង ពេលធ្វើការ និងក្រោយពេលចាកចេញពីទីផ្សារការងារ។

អនុសញ្ញាលេខ ១១១ មិនហាមឃាត់ដោយផ្ទាល់លើការរើសអើង ដោយផ្អែកលើការមានផ្ទៃពោះ និងមាតុភាពឡើយ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយហេតុថា មានតែស្ត្រីប៉ុណ្ណោះមានផ្ទៃពោះ ដូច្នេះការ រើសអើងផ្អែកលើមូលដ្ឋាននេះអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាស្មើនឹងការរើសអើងដែលផ្អែកលើភេទដែរ។

អនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាពរបស់ ILO ឆ្នាំ២០០០ (លេខ ១៨៣)

អនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាពចុងក្រោយបំផុត (លេខ ១៨៣) និងអនុសាសន៍ (លេខ ១៩១) ដែលត្រូវបានអនុម័តនៅឆ្នាំ២០០០ បង្កើតបានជាក្របខ័ណ្ឌការពារពេញលេញបំផុត សំរាប់ការការគាំពារ មាតុភាពសំរាប់កម្មករ។ អនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍នេះផ្តល់នូវៈ

- ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ១៤ សប្តាហ៍ រួមទាំងការឈប់សំរាកក្រោយពេលសំរាលជា កាតព្វកិច្ចចំនួនប្រាំមួយសប្តាហ៍។
- អត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់ នៅកំរិតមួយដែលធានាថា ស្ត្រីអាចថែទាំខ្លួនឯង និងកូនរបស់នាងឲ្យ មានសុខភាពល្អ និងក្នុងជីវភាពសមស្រប។
- លទ្ធភាពទទួលបានការថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រដោយមិនគិតថ្លៃ រួមទាំងការថែទាំមុនពេលសំរាលនៅពេល សំរាល និងក្រោយពេលសំរាល ព្រមទាំងការសំរាកព្យាបាលនៅពេលចាំបាច់។

- ការការពារសុខភាព៖ សិទ្ធិរបស់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬកំពុងបំបៅកូន ក្នុងការមិនបំពេញការងារដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់ពួកគេ ឬសុខភាពរបស់កូនរបស់ពួកគេ។
- ការបំបៅកូន៖ ការឈប់សំរាកជាអប្បរមាចំនួនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។
- ការការពារការងារ និងការមិនរើសអើង។

ប្រទេសកម្ពុជាមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ទេ។ ប៉ុន្តែ បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិផ្តល់ការណែនាំសំខាន់សំរាប់ការបង្កើត និងវាយតម្លៃការគាំពារមាតុភាពសំរាប់កម្មករ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញ

រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាធានានូវសិទ្ធិរបស់ស្ត្រីក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព៖

> "ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យមានការបញ្ឈប់នារីពីការងារដោយមូលហេតុមានផ្ទៃពោះ។ នារីមានសិទ្ធិឈប់សំរាកនៅពេលសំរាលកូន ដោយទទួលប្រាក់ឈ្នួល និងដោយមានការធានារក្សាសិទ្ធិអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សង្គមផ្សេងៗទៀត។" (មាត្រា ៤៦)។

មាត្រាដដែលនេះចែងយ៉ាងទូលំទូលាយបន្ថែមទៀតថា៖

> "រដ្ឋ និងសង្គមយកចិត្តទុកដាក់បង្កលក្ខណៈឲ្យនារី ជាពិសេសនារីនៅជនបទ ដែលគ្មានទីពឹង បានទទួលការឧបត្ថម្ភ ដើម្បីមានមុខរបរមានលទ្ធភាពព្យាបាលជម្ងឺ ឲ្យកូនទៅរៀន និងមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យ។"

ច្បាប់ស្តីពីការងារ

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាត្រូវបានអនុម័តនៅខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។ រោងចក្រកាត់ដេរស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ។ មាត្រាជាច្រើនដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងការរើសអើង ឬការគាំពារមាតុភាព៖

> មាត្រា ១២៖ វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា៖ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី៖ ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ។ ការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់សំរាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ។

មាត្រា ១៦៩៖ ត្រូវរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងរយៈពេលដែលបើកសិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលតាមឆ្នាំនីមួយៗ នូវការឈប់សំរាកផ្សេងៗដូចតទៅនេះ៖ ការឈប់សំរាក ប្រចាំសប្តាហ៍ ថ្ងៃឈប់បុណ្យមានប្រាក់ឈ្នួល ថ្ងៃឈប់ដោយជំងឺ ការឈប់សំរាលកូនរយៈពេល ឈប់ "ប្រចាំឆ្នាំ និង រយៈពេលមុនបញ្ឈប់" ការឈប់ពិសេស ដែលអនុញ្ញាតឲ្យមិនលើសពី ប្រាំពីរថ្ងៃ ក្នុងការឱកាសមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត។

មាត្រា ១៨២៖ ក្នុងសហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានរាប់ក្នុងមាត្រា ១ នៃច្បាប់នេះ ស្ត្រីទាំងឡាយ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកកៅសិបថ្ងៃ ដើម្បីសំរាលកូន។ ក្រោយពីឈប់សំរាលកូនមកក្នុងរយៈពេល ពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឲ្យស្ត្រីនោះធ្វើតែការណាស្រាលៗ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យ និយោជក បញ្ឈប់ស្ត្រីសំរាលកូន នៅពេលឈប់ឆ្លងទន្លេ ឬនៅថ្ងៃណាមួយក្នុងពេលឈប់សំរាល កូននេះ ទោះដោយវិធីឲ្យដំណឹងមុនក៏ដោយ។

មាត្រា ១៨៣៖ ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកដូចមានចែងក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវ បានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឲ្យ។ ស្ត្រីរក្សា សិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុងក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀត ប្រសិនជាមាន។ អនុសញ្ញារួមដែលផ្ទុយ ពីនេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចមានចែងក្នុង កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃមាត្រានេះ នឹងឲ្យបានតែចំពោះស្ត្រីណាដែលធ្វើការក្នុងសហគ្រាសបានយ៉ាង តិចមួយឆ្នាំរៀងមក។

មាត្រា ១៨៤៖ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឲ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។ រយៈពេល មួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមានសាមសិបនាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺពេលធ្វើការព្រឹកម្តង ពេលធ្វើការរសៀលម្តង នៅម៉ោងណាដែលស្ត្រីនោះព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក។ បើគ្មាន ការព្រមព្រៀងទេ ត្រូវយកម៉ោងនៅពាក់កណ្តាលពេលនៃរយៈពេលម៉ោងធ្វើការនីមួយៗ។

មាត្រា ១៨៥៖ ការឈប់ដើម្បីបំបៅកូនត្រូវគិតដោយឡែក ហើយមិនត្រូវបន្ថយពីការឈប់ សំរាកធម្មតា ដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃគ្រឹះស្ថាន ក្នុងអនុសញ្ញារួម នៃការងារ ឬក្នុងទម្លាប់ក្នុងស្រុក ដែលកម្មករឯទៀតក្នុងប្រភេទជាមួយនេះត្រូវបានឈប់។

មាត្រា ១៨៦៖ នាយកសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តីក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិច មួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនិង ទារកដ្ឋានមួយផង។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួល កុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅ ទារកដ្ឋានណាមួយដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។

សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ដើម្បីផ្តល់ជាវេទិកាមួយសំរាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមែនជាតុលាការក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធ្វើសេចក្តីសំរេចស្របច្បាប់។ សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចមានអានុភាពចងកាតព្វកិច្ច ឬមិនចងកាតព្វកិច្ច។ សេចក្តីសំរេចចងកាតព្វកិច្ចអាចអនុវត្តបានភ្លាមៗ ដោយអធិការកិច្ចការងារជួយអនុវត្តសេចក្តីសំរេចទាំងនេះ។[៤] សេចក្តីសំរេចមិនចងកាតព្វកិច្ចនឹងក្លាយជាចងកាតព្វកិច្ចក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃក្រោយ លើកលែងតែភាគីណាមួយដាក់ប្តឹងជំទាស់។ ប្រសិនបើភាគីណាមួយដាក់ប្តឹងជំទាស់ សេចក្តីសំរេចនោះមិនអាចអនុវត្តបានទេ។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើសុំឲ្យតុលាការអនុវត្តសេចក្តីសំរេច។ តុលាការគ្រាន់តែអាចបដិសេធមិនអនុវត្តសេចក្តីសំរេច ក្នុងករណីមានភាពមិនប្រក្រតីនៃនីតិវិធីនៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសំរេច ឬប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើហួសអំណាចដែលត្រូវបានផ្តល់ជូនដោយច្បាប់ នៅក្នុងការកំណត់សេចក្តីសំរេចតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀតទាំងអស់ តុលាការត្រូវបានតម្រូវឲ្យអនុវត្តសេចក្តីសំរេច។

បទបញ្ជារបស់រោងចក្រ

រោងចក្រនីមួយៗក៏ត្រូវបានតម្រូវឲ្យមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងមួយសំណុំ ដែលត្រូវបានឯកភាពដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយបិទនៅរោងចក្រផងដែរ។ រោងចក្រត្រូវបានតម្រូវឲ្យគោរពតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន។ ឯកសារគំរូមួយមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបង្ហាញពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងពាក់ព័ន្ធនឹងការគាំពារមាតុភាព៖

> "កម្មការិនីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (៩០ ថ្ងៃ) មុន និងក្រោយពេលសំរាលកូន។ ក្រុមហ៊ុននឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល (៥០ ភាគរយ) ដែលគិតបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាំងអស់សំរាប់កម្មការិនីដែលបានធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនបានរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ ប្រាក់ឈ្នួលនៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភទាំងអស់នឹងត្រូវទូទាត់នៅក្នុងខែទីមួយនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ ប្រសិនជាមាន។ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំចាប់ពីថ្ងៃសំរាលកូន ស្ត្រីត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីថែរក្សានិងបំបៅកូន។" [៥]

គោលនយោបាយបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការ

ក្រៅពីបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលអនុលោមតាមច្បាប់ រោងចក្រជាច្រើនក៏មានគោលនយោបាយបន្ថែមនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលនិយាយអំពីការគាំពារមាតុភាពផងដែរ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួន គោលនយោបាយទាំងនេះអាចមានទម្រង់ជាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលចុះជាមួយសហជីពរបស់រោងចក្រ។ គោល

---

៤ D. Adler et. al.: *The Arbitration Council and the process for labour dispute resolution in Cambodia* (ភ្នំពេញ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០០៧) ទំព័រ ៣១។

នយោបាយទាំងនេះក៏អាចជាកិច្ចព្រមព្រៀងផ្ទាល់មាត់រវាងរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិត ឬជាទម្លាប់ដែលរោងចក្រអនុវត្តតាមយ៉ាងជាប់លាប់ផងដែរ — រោងចក្រដែលផ្តល់ លើសពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃច្បាប់ ពេលខ្លះរក្សាទម្លាប់នេះជាលក្ខណៈក្រៅផ្លូវការ និងអាចបត់បែនតាមកាលៈទេសៈ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រមួយបានបញ្ជាក់ថា ពួកគេចូលចិត្តរក្សាគោលនយោបាយមួយចំនួនឲ្យនៅផ្ទាល់មាត់ ដើម្បីជៀសវាងការដាក់សម្ពាធពីរោងចក្រដទៃ ដែលមិនចង់ចូលរួមផ្តល់គោលនយោបាយទាំងនេះ។

៥ Yung Wah Industrial (Cambodia) Co. Ltd.: *បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង* ប្រការ ៤ ផ្នែក ឃ។

ជំពូកទី ២៖ តើនរណាមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ?

សេចក្តីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- កម្មការិនីទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។
- កម្មករមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ក្នុងពេលពួកគេឈប់សំរាកលុះត្រាតែពួកគេបានធ្វើការបានរយៈពេលមួយឆ្នាំដោយឥតអាក់ខាននៅក្នុងរោងចក្រ។
- កម្មករតាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ អាចត្រូវរង់ចាំរយៈពេលពីរឆ្នាំសិនមុននឹងពួកគេមានលទ្ធភាពទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព។
- កម្មករដែលបានប្រគល់លិខិតសុំលាឈប់របស់ខ្លួន មិនមានសិទ្ធិទទួលយកអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ចែងអំពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពសំរាប់កម្មការិនីទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ដែលត្រូវបានគ្រប់ដណ្តប់ដោយច្បាប់ (មាត្រា ១៨២)។ កម្មករដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដោយឥតអាក់ខានយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់នៃមាតុភាពក្នុងពេលឈប់សំរាក (មាត្រា ១៨៣)។ ជំពូកនេះពិភាក្សាអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពសំរាប់កម្មករបួនក្រុម៖ កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ កម្មករដែលទើបតែសុំលាឈប់និងកម្មករដែលធ្វើការតាម កិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា។ ក្រុមកម្មករនីមួយៗនៃក្រុមកម្មករទាំងបួននឹងពិនិត្យមើលច្បាប់ របៀបដែលរោងចក្រអនុវត្តច្បាប់ និងបញ្ហាប្រឈមដែលកើតឡើងនៅក្នុងការបកស្រាយនិង អនុវត្តច្បាប់។

កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា កម្មករដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាក និងអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព។ យោងតាមអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ លក្ខខណ្ឌដើម្បីមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់អាចទទួលយកបាន (ទោះបីជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីមានសិទ្ធិឈប់សំរាកមិនអាចទទួលយកបានក៏ដោយ)។[៦] ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អនុសញ្ញាក៏តម្រូវផងដែរ

៦ សូមមើល ILO: *មាតុភាពនៅកន្លែងធ្វើការ៖ ពិនិត្យមើលច្បាប់ជាតិ* (ហ្សឺណែវ ឆ្នាំ២០១០)។

ថាលក្ខខណ្ឌដើម្បីមានសិទ្ធិ អាចត្រូវបានបំពេញតាមបានដោយកម្មការិនីមួយភាគធំ និងថាស្ត្រីដែលមិនមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍តាមរយៈមូលនិធិជំនួយសង្គម។

រយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមបង្កើតមូលដ្ឋានកិច្ចគាំពារសង្គមមួយ ប៉ុន្តែអត្ថប្រយោជន៍ និងការគ្របដណ្តប់នៅតែមានកំរិតនៅឡើង។ ស្ត្រីមិនមាន សិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពពីមូលនិធិជំនួយសង្គមទេ ជាហេតុនាំឲ្យដាក់បន្ទុកនៃការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពទាំងស្រុងទៅលើនិយោជកនីមួយៗ។ ទាក់ទងនឹងចំណុចនេះ ជាទូទៅ ILO ព្រមានអំពីប្រព័ន្ធទទួលខុសត្រូវរបស់និយោជក ដែលមានភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹង គោលការណ៍សាមគ្គីភាព និងលើកឡើងនូវហានិភ័យនៃការរើសអើងលើស្ត្រី។[៧]

ក្នុងច្បាប់កម្ពុជា រយៈពេលឈប់សំរាកមិនត្រូវបានគិតថាជាការផ្អាកកិច្ចសន្យា និងមិនត្រូវបានកាត់ចេញពីការគណនារយៈពេលបំពេញការងារឡើយ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មានការភ័ន្តច្រលំមួយចំនួនអំពីពេលវេលា ដែលនាឡិកាកត់ត្រាម៉ោងបុគ្គលិកចាប់ផ្តើមដំណើរការសំរាប់រយៈពេលបំពេញការងារចំនួនមួយឆ្នាំ។ រោងចក្រមួយដែលត្រូវបានចុះទៅសិក្សា គិតរយៈពេលបម្រើការងារ ចាប់ពីក្រោយពេលផុតរយៈពេលសាកល្បងចំនួនពីរខែរបស់កម្មករប៉ុណ្ណោះ។ យើងបានរកឃើញករណីយ៉ាងតិចមួយ ដែលស្ត្រីម្នាក់ដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រអស់រយៈពេលមួយឆ្នាំពេញ មិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍អ្វី នៅពេលនាងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ពីព្រោះរោងចក្រមិនបានបញ្ចូលរយៈពេលសាកល្បងរបស់នាងទៅក្នុងការគណនារយៈពេលបម្រើការងាររបស់នាងឡើយ។

តើឆ្នាំចាប់ផ្តើមនៅពេលណា? រឿងរ៉ាវរបស់ស្ត្រីម្នាក់

តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ប៉ុន្មាននៅក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព?

"គ្មានអ្វីទាំងអស់ ពីព្រោះខ្ញុំធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ។"

តើអ្នកចាប់ផ្តើមធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននៅពេលណា?

"ខ្ញុំក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិនៅខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០។ មុននោះពីរខែ ខ្ញុំគឺជាកម្មករសាកល្បង។"

តើក្រុមហ៊ុនមិនបញ្ចូលរយៈពេលពីរខែនោះ នៅពេលគណនាអំពីរយៈពេលដែលអ្នកធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រទេឬ?

"ទេ។ ក្រុមហ៊ុនគិតចាប់តែពីពេលខ្ញុំក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិប៉ុណ្ណោះ។"

មាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា អត្ថប្រយោជន៍អនុវត្តចំពោះកម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលមួយឆ្នាំរៀងមកនៅក្រុមហ៊ុន ដោយមិនបញ្ជាក់ថាតើកិច្ចសន្យាប្រភេទណាដែលពួកគេស្ថិតនៅចំណុចណាមួយក្នុងឆ្នាំឡើយ។ ពុំមានហេតុផលក្នុងការកាត់ចោលរយៈពេលសាកល្បងពីរយៈពេលបម្រើការងារឡើយ។ ការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពរបស់កម្មករម្នាក់មិនមែនជាការផ្អាកកិច្ចសន្យារបស់នាងឡើយ។ វាស្រដៀងគ្នានឹងការតម្លើងតំណែងមួយទៅតំណែងមួយទៀតដែរ។ ភាពមិនច្បាស់លាស់នេះរវាងច្បាប់ និងទម្លាប់អនុវត្តន៍គួរតែបំភ្លឺ។

៧ សូមមើល ILO: *មាតុភាពនៅកន្លែងធ្វើការ៖ ពិនិត្យមើលច្បាប់ជាតិ* (ហ្សឺណែវ ឆ្នាំ២០១០)។

កម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ

នៅពេលកម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព រោងចក្រមិនមានកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ក្នុងការផ្តល់ដល់ពួកគេនូវអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានគាំទ្រដល់បទប្បញ្ញត្តិនេះ។[៨]

រោងចក្រទាំងអស់ដែលត្រូវបានចុះទៅសិក្សា បានគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ស្តីពីការអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ រោងចក្រចំនួនបីបានផ្តល់លើសពីការកំណត់ដោយច្បាប់ជាអប្បរមា ដោយផ្តល់ប្រាក់កំរៃដល់កម្មករដែលធ្វើការមិនបានមួយឆ្នាំ ទោះបីជាប្រាក់កំរៃនោះតិចជាងទឹកប្រាក់ដែលកម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលមួយឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះទទួលបានក៏ដោយ។

រោងចក្រមួយមានគោលនយោបាយផ្តល់ប្រាក់ចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក ដល់កម្មករទាំងអស់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពខែទីបួនរបស់ពួកគេ។ ទោះបីជាកម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ មិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលបីខែដំបូងរបស់ពួកគេក៏ដោយ ពួកគេបានទទួលប្រាក់បន្ថែមចំនួន ២៥ ដុល្លារអាមេរិកសំរាប់ខែទីបួនដែរ។ រោងចក្រមួយទៀតមានអនុសញ្ញារួមមួយជាមួយសហជីពមានតំណាងបំផុត ដែលតាមរយៈនោះ កម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលប្រាំមួយខែ បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព គ្រប់ចំនួន (ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមចំនួន ៥០ ភាគរយ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឈ្នួលអតីតភាពប្រចាំឆ្នាំ)។ កម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងប្រាំមួយខែ អាច ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ៧០ ភាគរយក្នុងមួយខែ ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

នៅក្នុងរោងចក្រទីបី កម្មករមិនបានទទួលប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពរបស់ពួកគេទេ ប៉ុន្តែពួកគេបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលផ្សេងទៀតរបស់ពួកគេចំនួន ៥០ ភាគរយ។ កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយកម្មករបានបញ្ជាក់អំពីគោលនយោបាយនេះ។ នៅពេលត្រូវបានសួរថាតើស្ត្រីស្គាល់នរណាម្នាក់ដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្របានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ និងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ កម្មករបានឆ្លើយថា៖

> *"ចាស យើងស្គាល់។ នាងក៏ទទួលបានប្រាក់ដែរ ប៉ុន្តែតិចជាង។"*

មេក្រុមម្នាក់នៅក្នុងរោងចក្រ បាននិយាយថា ភរិយារបស់គាត់ធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំនៅក្នុងរោងចក្រ ហើយបច្ចុប្បន្នកំពុងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព៖

> *"ខែទីមួយ នាងទទួលបានប្រាក់ ៦៧ ដុល្លារអាមេរិក ពីព្រោះនាងធ្វើការបានចំនួន ១០ ថ្ងៃនៃខែនោះ ហើយសំរាប់ខែទីពីរ ខ្ញុំមិនទាន់ដឹងទេ។ ខ្ញុំសង្ឃឹមថានាងនឹងទទួលបានប្រាក់ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនដឹងថាតើចំនួនប៉ុន្មានទេ។"*

---

៨ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចរបស់ AC ១៩/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាបានបដិសេធសំណើសុំអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់កម្មករ ដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានថា "ច្បាប់ស្តីពីការងារមិនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មការិនីដែលធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ ទទួលបានប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល អត្ថប្រយោជន៍ គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផងឡើយ។ ហើយក៏មិនមានប្បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង [របស់ក្រុមហ៊ុន] ឬកិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយរវាងកម្មករ និងនិយោជក ចែងអពីបញ្ហានេះដែរ។ ដោយហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាត់ទុកថា សំណើរបស់កម្មករគឺជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ (ហួសពីសិទ្ធិទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់)។"

ទោះបីជារោងចក្រមួយចំនួនផ្តល់លើសពីកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់របស់ពួកគេ និងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព សូម្បីតែនៅពេលកម្មករធ្វើការបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំពេញក៏ដោយ នៅរោងចក្រផ្សេងទៀត មានការព្រួយបារម្ភថា ថ្នាក់គ្រប់គ្រងប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ដោយចេតនាដើម្បីដាក់កំរិតរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យារបស់កម្មករ និង ជៀសវាងបង់ឲ្យពួកគេនូវអត្ថប្រយោជន៍ដែលកម្មកររយៈពេលវែងមានសិទ្ធិទទួលបាន។

អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និយោជកអាចជួលកម្មករតាមកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ (FDCs) ដែលមានរយៈពេលខុសៗគ្នាយ៉ាងយូរបំផុតពីរឆ្នាំ។ និយោជកឲ្យតម្លៃដល់ FDCs ពីព្រោះ FDCs វាស់វែងភាពបត់បែនរបស់កម្មកររបស់ខ្លួន ដែលឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករជាច្រើនដែលមានការព្រួយបារម្ភថា និយោជក របស់ខ្លួនបានរំលោភលើកិច្ចសន្យាទាំងនេះ បានបញ្ជូនករណីទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC)។ នៅក្នុងករណី AC ១២៣/០៧ សហជីពបានស្នើសុំឲ្យរោងចក្រប្តូរ FDCs របស់កម្មករទៅជាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDCs) ដោយអះអាងថាកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់កាត់អត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មករ ដូចជាសន្តិសុខការងារ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងពេលវេលាបំបៅកូន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានបដិសេធសំណើរបស់សហជីព។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ហេតុផល ថា "កិច្ចសន្យាការងារអាចត្រូវបានបន្តម្តងឬច្រើន ដរាបណាការបន្តមិនលើសពីរយៈពេលអតិបរមាចំនួនពីរឆ្នាំ។ ប្រសិនបើរយៈពេលសរុបនៃទំនាក់ទំនងការងារមានចំនួនលើសពីពីរឆ្នាំ កិច្ចសន្យា ការងារត្រូវក្លាយជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ (សូមមើលសេចក្តីរបស់ AC ១០/៣០ លេខ ចេញផ្សាយ ១, ០២/០៤, និង ៣៦/០៦ លេខចេញផ្សាយ ២)"។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងករណី ១២៣/០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលស្គាល់ថា មិនមានកិច្ចសន្យារបស់ កម្មករណាមួយលើសពីរយៈពេលពីរឆ្នាំឡើយ។ ដោយហេតុនេះ កិច្ចសន្យាមិនអាចត្រូវបានចាត់ ទុកថាជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ទេ (សេចក្តីសំរេចរបស់ AC ១២៣/០៧ សូមមើលសេចក្តីសំរេច ៩៤/០៧ និង ៩២/០៧ផងដែរ)។

នៅក្នុងករណី AC ៩២/០៧ សំណើសុំកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចំនួនមួយឆ្នាំរបស់កម្មករក៏ត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយយោងយ៉ាងជាក់លាក់ដល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត មិនមានសំរាប់កម្មករថ្មី ឬបណ្តោះអាសន្នផងដែរ៖ "កម្មករដែលចូលរួមនៅក្នុងសវនាការ និងសម្ព័ន្ធភាពសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មកររោងចក្រសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា (CCAWDU) បានទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនចុះហត្ថលេខាលើ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បន្ទាប់សំរាប់រយៈពេលមួយឆ្នាំ ពីព្រោះកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់បច្ចុប្បន្នមាន រយៈពេលតែប្រាំមួយខែប៉ុណ្ណោះ និងមានរយៈពេលខ្លីពេក ដែលធ្វើឲ្យកម្មករមានការពិបាកក្នុងការស្នើសុំការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ហើយកម្មករដែលសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មិនទទួល បានប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកនេះឡើយ... បន្ទាប់ពីកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចំនួន ប្រាំមួយខែផុតកំណត់ ក្រុមហ៊ុនបានបង់ប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាឲ្យកម្មករ និងបានស្នើសុំឲ្យកម្មករសំរាកពីរបីថ្ងៃ បន្ទាប់មកចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ ចំនួនប្រាំមួយខែមួយទៀត។

កម្មករទាំងអស់ដែលមាន កិច្ចសន្យាការងារមាន ថិរវេលាកំណត់ និងធ្វើការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនធ្វើការមិនបាន រយៈពេលពីរឆ្នាំ។ ដោយសារទម្លាប់នេះ កម្មករទាំងអស់នៅតែជាកម្មករថ្មីដដែល។" កម្មករដែលបានបំពេញការងារចប់តាម កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ចំនួនពីរ តាមបច្ចេកទេសមិនបានបំពេញការងារដោយឥតអាក់ខានចំនួនមួយឆ្នាំពេញ និងដោយហេតុនេះមិនមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពឡើយ។ ប្រធានសហជីពបាននិយាយថា រោងចក្រតែងតែមិនបន្ត FDCs របស់កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះទេ។

គួរកត់សម្គាល់ថា នៅក្នុងករណីខាងលើទាំងពីរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនជំទាស់នឹងការទាមទាររបស់កម្មករទាក់ទងនឹងផលប៉ះពាល់របស់ FDCs ទៅលើអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករឡើយ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាបានសំរេចសេចក្តីគាំទ្ររោងចក្រ ពីព្រោះការប្រើប្រាស់ FDCs អាចត្រូវបានបញ្ជាក់មូលហេតុ និងត្រូវបានចែងនៅក្នុងច្បាប់។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ទម្លាប់បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងគំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺត្រូវចាត់ថ្នាក់រោងចក្រថាមិនមានអនុលោមភាព នៅពេលនិយោជកប្រើប្រាស់ FDCs ជាកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីវិលជុំ ពីព្រោះ FDCs អាចជះឥទ្ធិពលជាអវិជ្ជមានទៅលើអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករ។

តាមការយល់ឃើញរបស់និយោជក FDCs អនុញ្ញាតឲ្យរោងចក្រសម្របតាមតម្រូវការកើនឡើងនូវផលិតផលពីអ្នកទិញ។ សម្ពាធដ៏ខ្លាំងពីអ្នកទិញឲ្យផ្តល់ផលិតផលចោកឲ្យទាន់ពេលវេលា មានន័យថា មានពេលវេលា នៅពេលរោងចក្រត្រូវការកម្មករច្រើននាក់។ បន្ទាប់ពីការមមាញឹកត្រូវបានបញ្ចប់ការបង់ប្រាក់ទៅឲ្យកម្មករទាំងនោះ និងការបន្តជួលពួកគេ នៅពេលពួកគេលែងចាំបាច់ នឹងក្លាយជាបន្ទុកដ៏ធ្ងន់ជ្រុលរបស់រោងចក្រ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បញ្ហានេះនឹងចោទឡើង ប្រសិនបើនិយោជកប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ដែលជាមធ្យោបាយផ្តល់ដល់ពួកគេនូវភាពបត់បែនបង្វែរបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតនៅក្នុងច្បាប់នោះ។ ទោះបីជាវាជាការពិតដែលថា តម្រូវការរបស់អ្នកទិញមានការកើនឡើងក៏ដោយ ជាទូទៅ តម្រូវការមិនធ្លាក់ចុះនៅចុងបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យារបស់កម្មករ និងចាប់ផ្តើមឡើងវិញទាំងស្រុងក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ក្រោយឡើយ។ មានភាពខុសគ្នារវាងការផ្លាស់ប្តូរដ៏សមស្របនៃតម្រូវការរបស់អ្នកទិញ និងការប្រើប្រាស់លេសនេះដើម្បីបដិសេធមិនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករ។

រដ្ឋាភិបាលគួរពិចារណាអំពីដំណោះស្រាយនានាដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ ដំណោះស្រាយផ្លូវកណ្តាលមួយនឹងត្រូវទាមទារយ៉ាងជាក់លាក់ថា កិច្ចសន្យា FDC ចំនួនពីរ ដែលមានការសំរាករយៈពេលខ្លីនៅចន្លោះកិច្ចសន្យា គួរត្រូវបានរាប់ថាជារយៈពេលមួយនៃការងារជាប់លាប់។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនចង់បញ្ចប់កិច្ចសន្យារយៈពេលប្រាំមួយខែ ក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើដូច្នេះបាន។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនជួលកម្មករឡើងវិញបន្ទាប់ពីការសំរាករយៈពេលខ្លីមក នោះ FDCs ទាំងពីរគួររាប់បញ្ចូលគ្នាសំរាប់ភាពមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ការព្រមព្រៀងគ្នានេះអាចមានភាពសមស្របចំពោះកម្មករ និងនិយោជកៈ កម្មករមានសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបាន ក្រោយរយៈពេលមួយឆ្នាំ ក្នុងខណៈដែលនិយោជកនឹងរក្សាទុកភាពបត់បែនដែលត្រូវជាមួយ FDCs។

ជម្រើសមួយទៀតគួរត្រូវចេញសេចក្តីណែនាំដល់និយោជក ដោយណែនាំពួកគេកុំឲ្យប្រើប្រាស់

FDCs វិលជុំ ដើម្បីជៀសវាងការបង់អត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលវែងដល់កម្មករ។ តាមបច្ចេកទេស FDCs មិនកាត់ចេញតាមការព្រមព្រៀងគ្នាទៅវិញទៅមកនូវអត្ថប្រយោជន៍រយៈពេលវែងសំរាប់កម្មករឡើយ។ ច្បាប់បញ្ជាក់អំពីពេលវេលាច្បាស់លាស់ ដែលកម្មករត្រូវធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រដោយមិនអាក់ខាន ប៉ុន្តែមិនបញ្ជាក់អំពីប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាដែលកម្មករគោរពតាមនោះទេ។ បញ្ហាចំពោះកម្មករមិនមែនជាងទម្លាប់នៃការជួលបុគ្គលិកក្រោមកិច្ចសន្យារយៈពេល ៦ ខែ និងបន្តកិច្ចសន្យាទាំងនោះជាច្រើនដង។ បញ្ហានានាកើតឡើងនៅពេលនិយោជកប្រើប្រាស់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដើម្បីបង្ខំឲ្យសំរាកវវាងកិច្ចសន្យាពីរ និងបដិសេធមិនផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងឡាយដល់កម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលមួយឆ្នាំនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

សេចក្ដីណែនាំរបស់រដ្ឋាភិបាលគួរមានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពិនិត្យមើលការប្រព្រឹត្តរបស់រោងចក្រឲ្យបានស៊ីជម្រៅ។ ប្រសិនបើនិយោជកពិតជាតម្រូវការទាបមែន ចំណុចនេះអាចត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងងាយស្រួល ដោយដាក់បញ្ជីបញ្ជាទិញដល់អ្នកទិញជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ អ្វីដែលនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពធ្វើក្រោមការពិនិត្យប្រភេទនេះ គឺការប្រើប្រាស់ភាពបត់បែនដែលច្បាប់បានផ្ដល់ឲ្យខ្លួន ដើម្បីរត់គេចពីការប៉ុនប៉ុងរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការការពារកម្មករ។ គួរកត់សម្គាល់ថា បន្ទុកនៃការបង្ហាញភ័ស្ដុតាងគួរដាក់ទៅលើរោងចក្រមិនមែនទៅលើកម្មករដើម្បីបង្ហាញថា ការផ្អាករវាងកិច្ចសន្យាពីរត្រូវបានបញ្ជាក់មូលហេតុដោយតម្រូវការនៃផ្នែកផលិតកម្ម និងមិនមែនដើម្បីគេចវេសមិនបង់អត្ថប្រយោជន៍ឡើយ។

ការចេញសេចក្ដីណែនាំបែបនេះ គួរអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រខុសគ្នាដើម្បីបកស្រាយមាត្រា ៦៧។ បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនជំទាស់ថា FDCs អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីកាត់អត្ថប្រយោជន៍សំខាន់ពីកម្មករទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា ខ្លួនត្រូវបានចងកាតព្វកិច្ចដោយខ្លឹមសារនៃច្បាប់ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកប្រើប្រាស់ FDCs រហូតដល់ទៅពីរឆ្នាំ។ សេចក្ដីណែនាំច្បាស់លាស់មួយពីរដ្ឋាភិបាលគួរផ្ដល់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនូវសិទ្ធិអំណាចក្នុងការជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រតាមបរិបទ ដើម្បីសិក្សាអំពីការប្រើប្រាស់ FDCs របស់និយោជក។ សេចក្ដីណែនាំនេះក៏អនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលថ្លឹងថ្លែងផលប្រយោជន៍ប្រកួតប្រជែងរបស់កម្មករ និងនិយោជកឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពផងដែរ។

អនុសញ្ញារួមក៏អាចថ្លឹងថ្លែងតម្រូវការរបស់និយោជកនូវភាពបត់បែន ជាមួយនឹងការព្រួយបារម្ភរបស់កម្មករអំពីប្រាក់កំរៃ និងសិទ្ធិទទួលបានផ្សេងៗផងដែរ។ នៅក្នុងវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការមួយដែលត្រូវបានពិភាក្សាខាងលើ សហជីពបានចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយរោងចក្រដែលបញ្ជាក់ថា៖

> *"ចំពោះកម្មការិនីទាំងអស់ដែលមានលិខិតបញ្ជាក់ពីការមានផ្ទៃពោះ ក្រុមហ៊ុនផ្ដល់ពេលវេលាចំនួនពីរម៉ោងក្នុងមួយខែដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ (មុនពេលសំរាល) កាយសម្បទាដោយមិនប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តឡើយ។ លើសពីនេះទៀត កម្មការិនីនឹងទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួនបីខែ និងប្រាក់បៀវត្សរ៍ ៥០ ភាគរយ។ ក្រុមហ៊ុននឹងរក្សាទុកតំណែងសំរាប់កម្មការិនី។ កម្មការិនីអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួនបីខែ មុនពេលសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។" (ផ្នែក ៨៩D) កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងរោងចក្រ និង CCAWD ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១)។*

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គួរកត់សម្គាល់ថា មិនមានរោងចក្រទាំងអស់សុទ្ធតែមានសហជីពដែលអាចចរចាយ៉ាងអង់អាចដើម្បីការពារកម្មករឡើយ។

កម្មករដែលបានសុំលាឈប់ពីការងារ

ច្បាប់មិនចែងជាក់លាក់អំពីស្ថានភាពរបស់កម្មករដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ បានរយៈពេលមួយឆ្នាំយ៉ាងតិច ប៉ុន្តែដាក់លិខិតស្នើលាឈប់ពីការងារភ្លាមៗមុនពេលដាក់ពាក្យសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចសេចក្តីថា អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពមិនមានចំពោះកម្មករដែលបានប្រគល់លិខិតសុំលាឈប់ពីការងារឡើយ។

នៅក្នុងករណី AC ៤២/១០ បញ្ហាក្នុងដៃមួយ គឺថាតើកម្មករបួននាក់ដែលបានប្រគល់លិខិតសុំលាឈប់ពីការងារ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ។ កម្មករទាំងបួននាក់បានធ្វើការនៅរោងចក្រអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ និងត្រូវបានសហជីពមួយប្រាប់ថា ទោះបីជាពួកគេបានលាឈប់ពីការងារក៏ដោយ ពួកគេគួរមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព។ ជាលទ្ធផល កម្មករបានដាក់លិខិតសុំលាឈប់ទៅរោងចក្រ ជាច្រើនថ្ងៃមុនពេលពួកគេដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់ហេតុផលថា កាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជក និងនិយោជិតកើតឡើងនៅក្នុងបរិបទនៃកិច្ចសន្យាការងារ។ នៅពេលកិច្ចសន្យានេះផុតកំណត់ដោយសារមូលហេតុណាមួយ កាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើដូច្នេះ។ ជាលទ្ធផល កម្មករមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ខ្លួនឡើយ។

ទោះបីជាកម្មករដែលបានប្រគល់លិខិតសុំលាឈប់របស់ខ្លួន មិនមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពក៏ដោយ រោងចក្រមួយចំនួនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករដែលសុំលាឈប់ ទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ប្រធានសហជីពបាននិយាយថា មានគោលនយោបាយកន្លែងធ្វើការឥតសរសេរមួយដែលតាមរយៈនោះ កម្មករដែលធ្វើការបានរយៈពេលច្រើនជាងមួយឆ្នាំ និងមានផ្ទៃពោះប្រាំពីរខែ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យសុំលាឈប់ និងទាមទារអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ខ្លួន។

រោងចក្រអាចស្នើសុំឲ្យពិចារណាឡើងវិញ អំពីគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនស្តីពីការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពសំរាប់កម្មករដែលសុំលាឈប់ ដោយពិចារណាដល់តម្រូវការនៃការរៀបចំផែនការ និងការជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ខ្លួនផ្ទាល់។ ដោយសាររោងចក្រមិនមានវិធីរារាំង ស្ត្រីមិនឲ្យលាឈប់នៅចុងបញ្ចប់ច្បាប់ឈប់សំរាករបស់ពួកគេបាន ថ្នាក់គ្រប់គ្រងអាចទាញផលចំណេញពីការដឹងជាមុនថាតើស្ត្រីមានគំរោងលាឈប់ដែរឬទេ។ រោងចក្រមួយចំនួនជួលកម្មករ "ម្តងម្កាល" ដើម្បីជំនួសស្ត្រីដែលឈប់សំរាកជាបណ្តោះអាសន្ន។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករម្តងម្កាលមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព នៅក្នុងភារកិច្ចរបស់កម្មករដែលខ្លួនជំនួសទេ។ ប្រសិនបើរោងចក្រដឹងជាមុនថា កម្មករនឹងមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញទេ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងអាចជួលកម្មករថ្មីជាបន្ទាន់ និងកាត់បន្ថយអប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់កម្មករបណ្តោះអាសន្ន។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើមិនមានគោលនយោបាយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរស្តីពីសិទ្ធិទទួលបានរបស់កម្មករក្នុងករណីសុំលាឈប់ទេ សហជីព និងកម្មករគួរដឹងថា កម្មករមិនមានសិទ្ធិទទួលបាន

ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពទេ ប្រសិនបើពួកគេសុំលាឈប់មុនពេលឈប់សំរាក។ ដោយសារការវិនិច្ឆ័យអាជ្ញាកណ្តាលលើបញ្ហានេះ មានតម្រូវការនូវព័ត៌មាន និងការអប់រំបន្ថែមដើម្បីជូនដំណឹងដល់កម្មករអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ជាទូទៅ រោងចក្រដែលត្រូវបានសិក្សា គោរពតាមច្បាប់នៅក្នុងការផ្តល់ដល់កម្មករមានផ្ទៃពោះនូវការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដោយមិនគិតអំពីរយៈពេលបម្រើការងាររបស់ពួកគេ។ ភាគច្រើន រោងចក្រក៏ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែលត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ដល់កម្មករដែលបម្រើការងារបានរយៈពេលយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ (និងពេលខ្លះ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករដែលបម្រើការងារបានរយៈពេលតិចជាងមួយឆ្នាំ)។

ការព្រួយបារម្ភដ៏សំខាន់ទាក់ទងនឹងភាពអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព គឺរបៀបដែលរោងចក្រគណនារយៈពេលបំពេញការងារ។ ទីមួយ ច្បាប់មានភាពមិនច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងថាតើការងារសាកល្បងគួរគិតបញ្ចូលនៅក្នុងពេលវេលាបម្រើការងារដែរឬទេ។ ទីពីរ រោងចក្រមិនត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ឲ្យផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ នៅពេលមានការផ្អាករវាង FDCs ឡើយ ទោះបីជាការផ្អាកនោះមានរយៈពេលខ្លីយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ច្បាប់គួរត្រូវបានបំភ្លឺ និងពង្រឹងដើម្បីធានាថា និយោជករក្សាភាពបត់បែនដែលចាំបាច់ នៅពេលកម្មករទទួលបានការការពារដែលបានច្បាប់បានចែង

ជំពូកទី ៣៖ ពីការមានផ្ទៃពោះរហូតដល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

សេចក្តីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- ការមានផ្ទៃពោះនៅរោងចក្រ៖
  - រោងចក្រមិនត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ឲ្យអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករឈប់សំរាកដើម្បីថៃទាំមុនពេលសំរាលកូនទេ។ រោងចក្រខ្លះអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករឈប់សំរាកជារៀងរាល់ខែដើម្បីថៃទាំមុនពេលសំរាលកូន។
  - រោងចក្រមិនរក្សាឲ្យមានគោលនយោបាយ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការរបស់កម្មករដែលមានអាការៈចាញ់កូនទេ។ ការធ្វើដូច្នេះគឺអាស្រ័យតាមឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។
  - កម្មករយល់ឃើញថាមានការរើសអើងផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការមានផ្ទៃពោះ នៅក្នុងការជួល ការបន្តកិច្ចសន្យា និងការបញ្ឈប់ពីការងារ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើងមិនបានទទួលជោគជ័យឡើយ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដាក់បន្ទុកឲ្យបញ្ជាក់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការរើសអើង លើ កម្មករជាជាងដាក់បន្ទុកឲ្យបញ្ជាក់ភាពមិនត្រឹមត្រូវនៃការរើសអើងលើនិយោជក ដូចដែលបទដ្ឋានអន្តរជាតិទាមទារ។
- ដំណើរការដើម្បីសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព៖
  - ច្បាប់មិនបញ្ជាក់អំពីដំណើរការដែលស្ត្រីដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទេ។
  - រោងចក្រមួយចំនួនទាមទារឲ្យកម្មករមានលិខិតបញ្ជាក់ការមានផ្ទៃពោះពីគ្លីនិកខាងក្រៅ ចំណែករោងចក្រផ្សេងទៀតមិនទាមទារទេ។
  - កម្មករ និងប្រធានសហជីពបានរៀបរាប់អំពីដំណើរការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងសាមញ្ញ និងស្មោះត្រង់។
  - បុរសត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាកពិសេសរហូតដល់ប្រាំពីរថ្ងៃ នៅពេលភរិយារបស់ពួកគេសំរាលកូន។

កម្មករមានផ្ទៃពោះ និងរោងចក្រ

កម្មករមានផ្ទៃពោះប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាជាច្រើន នៅក្នុងការថ្លឹងថ្លែងតម្រូវការនៃការមានផ្ទៃពោះរបស់ពួកគេ ជាមួយលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការងារ និងលក្ខខណ្ឌធ្វើការរបស់ពួកគេ។ ផ្នែកនេះសិក្សាអំពីបញ្ហាមួយចំនួនតូចដែលកម្មករមានផ្ទៃពោះអាចប្រឈមមុខ៖ លទ្ធភាពឈប់សំរាកដើម្បី ថៃទាំមុនពេលសំរាល

បទពិសោធន៍របស់ពួកគេនៅក្នុងការដោះស្រាយការចាញ់កូននៅពេល ធ្វើការ និងការព្រួយបារម្ភរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាពការងារ នៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ។ បញ្ហាទាំងនេះត្រូវបានជ្រើសរើសពីព្រោះពួកវាត្រូវបានលើកឡើងជាញឹកញាប់ថាជាការព្រួយបារម្ភ។ ជាទូទៅ ការគាំពារមាតុភាពនៅកន្លែងធ្វើការគ្របដណ្តប់លើវិធានការយ៉ាងច្រើនដើម្បីការពារសុខភាព និងសុខុមាលភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ម្តាយ និងកូនរបស់ពួកគេ។[៩]

ការថែទាំមុនពេលសំរាល

ច្បាប់មិនតម្រូវឲ្យនិយោជកផ្តល់ការឈប់សំរាកសំរាប់ការទៅពិនិត្យសុខភាពមុនពេលសំរាលទេ ហើយដូចក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញស្រាប់ និយោជកពីរបីនាក់ក្នុងចំណោមនិយោជកដែលត្រូវបានសិក្សាផ្តល់ការឈប់សំរាក។ យោងតាមមន្ត្រីការងារម្នាក់ ចំណុចនេះគឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំបំផុតមួយដែលកម្មករមានផ្ទៃពោះប្រឈមមុខ។ អនុសាសន៍ ILO លេខ ១៩១ ចែងថា ស្ត្រីគួរត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការដោយជូនដំណឹងដល់និយោជក ដើម្បីទៅទទួលការការពិនិត្យសុខភាពពាក់ព័ន្ធនឹងការមានផ្ទៃពោះ (មាត្រា ៦(៦))។

គោលនយោបាយរោងចក្រស្តីពីការថែទាំមុនពេលសំរាល

រោងចក្រ	គោលនយោបាយថែទាំមុនពេលសំរាល
១.	កម្មករត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាករយៈពេលពីរម៉ោងជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់រង្វាន់ (មន្ទីរពេទ្យនៅចម្ងាយ ១,៥ គម ពីរោងចក្រ)។
២.	មិនមានចែងអំពីការថែទាំមុនពេលសំរាល។
៣.	មិនមានចែងអំពីការថែទាំមុនពេលសំរាល។
៤.	កម្មករត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាកពីរម៉ោងក្នុងមួយខែដើម្បីទទួលការថែទាំមុនពេលសំរាល។
៥.	មិនមានចែងអំពីការថែទាំមុនពេលសំរាល។
៦.	មិនមានចែងអំពីការថែទាំមុនពេលសំរាល។
៧.	មិនមានចែងអំពីការថែទាំមុនពេលសំរាល។
៨.	កម្មករត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាកពេញមួយថ្ងៃ ជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមុនពេលសំរាល ដោយមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

ការចាញ់កូន

មិនមានរោងចក្រណាមួយមានគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងការបំពេញតាមតម្រូវការរបស់កម្មករដែលមានអការៈចាញ់កូនឡើយ។ ក្នុងករណីនីមួយៗ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់នីមួយៗបានសំរេចចិត្តអំពីរបៀបដោះស្រាយជាមួយកម្មករមានផ្ទៃពោះដែលមានអារម្មណ៍មិនស្រួលខ្លួន។ ទោះបីជាកម្មករភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យសំរាក ឬឈប់សំរាក នៅពេលពួក គេមានអាការៈចាញ់កូនក៏ដោយ នេះអាស្រ័យលើអ្នកគ្រប់គ្រងមានន័យថា កម្មករខ្លះមិនទទួល បានជំនួយទេ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាបទពិសោធន៍ដែលកម្មករមួយចំនួនជួបប្រទះនឹងអាការៈចាញ់កូន៖

---

៩ សូមមើលអនុសញ្ញាអង្គការ ILO លេខ ១៨៣ និងអនុសាសន៍លេខ ១៩១។

"វាពិបាកណាស់ អ្នកគ្រប់គ្រងរអ៊ូរទាំ និងនិយាយថា ខ្ញុំធ្វើការមិនបានល្អនៅពេលខ្ញុំចាញ់កូន។"
"អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់មិនមានបញ្ហាទេ។ យើងអាចទៅជួបជាមួយគ្រូពេទ្យរោងចក្រ និងមិនចាំបាច់សុំច្បាប់ឈប់សំរាកសំរាប់បញ្ហានេះទេ។"
"ខ្ញុំអាចឈប់សំរាកពីរបីម៉ោងក្នុងមួយខែដោយសារការចាញ់កូន ប៉ុន្តែមិនអាចឈប់ច្រើនពេកទេ។"
"គ្មានបញ្ហាទេ ប្រសិនបើខ្ញុំចាញ់កូន ខ្ញុំអាចប្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ហើយអង្គុយចុះ និងសំរាក។"
"ប្រសិនបើអ្នកចាញ់កូន អ្នកអាចសុំច្បាប់ឈប់សំរាកពីមួយសប្តាហ៍ទៅមួយខែ។ ប៉ុន្តែជាទូទៅស្ត្រីធ្វើការទោះបីជាពួកគេចាញ់កូនក៏ដោយ។"

ការជួល និងរក្សាទុកកម្មករនៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ

ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់មិនឲ្យបណ្តេញ ឬផ្តល់ការជូនដំណឹងដល់ស្ត្រីដែលកំពុងឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (មាត្រា ១៨២)។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាហាមឃាត់យ៉ាងច្បាស់លាស់មិនឲ្យនិយោជកបណ្តេញកម្មករ ដោយសារការមានផ្ទៃពោះ (មាត្រា ៤៦) ប៉ុន្តែ រដ្ឋធម្មនុញ្ញមិនដោះស្រាយ ការរើសអើងដែលផ្អែកលើការមានផ្ទៃពោះនៅក្នុងការជួល ឬមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់កម្មករមានផ្ទៃពោះឡើយ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់ការរើសអើងចំពោះភេទ ប៉ុន្តែមិនបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការមានផ្ទៃពោះឡើយ (មាត្រា ១២)។ អនុសញ្ញាលេខ ១១១ ក៏មិនបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការមានផ្ទៃពោះថាជាមូលដ្ឋានដែលត្រូវបានហាមឃាត់ផងដែរ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដោយពិចារណាថា មានតែស្ត្រីប៉ុណ្ណោះអាចមានផ្ទៃពោះ ការរើសអើងដោយផ្អែកលើការមានផ្ទៃពោះគឺជាទម្រង់មួយនៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រី។[១០] ដោយទទួលស្គាល់ចំណុចនេះ អនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ កំណត់បទដ្ឋានខ្ពស់ជាង ដែលហាមឃាត់ការបញ្ឈប់ការងាររបស់ស្ត្រី ក្នុងពេលនាងមានផ្ទៃពោះ ឬឈប់សំរាក ឬនៅក្នុងរយៈពេលក្រោយពេលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ លើកលែងតែការបញ្ឈប់មិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការមានផ្ទៃពោះ (ដែលអាស្រ័យលើនិយោជកដែលត្រូវបង្ហាញ (មាត្រា ៨))។ អនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ក៏កំណត់ផងដែរនូវការហាមឃាត់ការរើសអើងនៅក្នុងការជ្រើសរើស និងជួលបុគ្គលិក ឧទាហរណ៍ ការហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់ការធ្វើតេស្តផ្ទៃពោះ (មាត្រា ៩)។ ប្រទេសកម្ពុជាមិនទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ទេ ក៏ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះគឺជាការណែនាំនៅក្នុងការពិចារណាអំពីរបៀបដែលច្បាប់អាចត្រូវបានកែលម្អដើម្បីការពារការងាររបស់ស្ត្រីក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការងារតិចតួចដើម្បីការពារកម្មករមានផ្ទៃពោះពីការបណ្តេញ ឬការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដាក់បន្ទុកនៃការបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវទៅលើកម្មករដែលអះអាងអំពីការរើសអើង ជាជាងទៅលើនិយោជក ដូចដែលអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ទាមទារ។ នៅក្នុងករណី ១១៥/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាបានពិចារណាអំពីបញ្ហានៃការបញ្ឈប់នៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ។ ជាដំបូង ក្រុមប្រឹក្សាបានពិចារណាអំពីមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែ បានកត់សម្គាល់ថា៖ "វាមានន័យថា ច្បាប់ហាមឃាត់និយោជកមិនឲ្យបញ្ឈប់កម្មការិនីនៅក្នុងពេលពួកគេឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ឬនៅពេលពួកគេឈប់សំរាកដើម្បីសំរាលកូនរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែ ច្បាប់មិនរារាំង ឬហាមឃាត់និយោជកមិនឲ្យប្រើប្រាស់ចំណុចនេះ

១០ ILO: *សមភាព និងការមិនរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការនៅអាស៊ីខាងកើត និងអាស៊ីអាគ្នេយ៍៖ សៀវភៅណែនាំ* (បាងកក ឆ្នាំ២០១១)។

ជាលេសដើម្បីមិនជួល ឬដើម្បីបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះឡើយ។" ក្រុមប្រឹក្សាបានរកឃើញថា ច្បាប់មិនចែងឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករមានផ្ទៃពោះ និងមិនហាមឃាត់និយោជកមិនឲ្យផ្តាច់ ឬមិនបន្តការងាររបស់ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ ក្រោយពេលកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ផុតកំណត់ឡើយ។

បន្ទាប់មក ក្រុមប្រឹក្សាបានត្រលប់ទៅពិចារណាអំពីមាត្រា ១១(២) នៃ CEDAW ដែលហាមឃាត់ការបណ្តេញស្ត្រីដោយសារការរើសអើងផ្អែកលើការមានផ្ទៃពោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមប្រឹក្សាបានគូសបញ្ជាក់ថា "ជាទូទៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ភាគីកម្មករមានបន្ទុកត្រូវបង្ហាញភ័ស្តុតាងដើម្បីអះអាងថា និយោជកបានរើសអើសប្រឆាំងនឹងកម្មករមានផ្ទៃពោះ ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីគាំទ្រដល់ការចោទប្រកាន់។" ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាបានសន្និដ្ឋានថា សហជីពខ្វះភ័ស្តុតាងច្បាស់លាស់ដែលថានិយោជកបានរើសអើង នៅក្នុងសេចក្តីសំរេច ១១៥/០៨។

នៅក្នុងសេចក្តីសំរេចរបស់ AC ៩២/០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានរកឃើញផងដែរថា កម្មករមិនអាចផ្តល់ភ័ស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីគាំទ្រដល់ការទាមទារថាមានការរើសអើងបានឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសន្និដ្ឋានថា ទោះបីជាកម្មករបាននិយាយថា និយោជកបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករមានផ្ទៃពោះជាច្រើននាក់ដោយមិនផ្តល់ច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដល់ពួកគេ និងដោយមិនទូទាត់ការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ ចំណុចនេះមិនផ្តល់ភ័ស្តុតាងដើម្បីគាំទ្រដល់ការទាមទារនេះឡើយ។"

ទោះបីជាច្បាប់ និងសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនផ្តល់មូលដ្ឋានរឹងមាំដើម្បីការពារប្រឆាំងនឹងទម្លាប់រើសអើងនៅក្នុងការជួល និងរក្សាទុកកម្មករមានផ្ទៃពោះក៏ដោយ កម្មករដឹងថាមានការរើសអើងផ្អែកលើការមានផ្ទៃពោះ។ នៅក្នុងក្រុមគោលដៅមួយ នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវតាមវិស័យ កម្មករបានរាយការណ៍ថា រោងចក្ររបស់ពួកគេមិនជួលកម្មករឡើយ ប្រសិនបើពួកគេមើលឃើញថាមានផ្ទៃពោះ៖

"ប្រសិនបើពួកគេជូនដំណឹងថាពួកគេមិនជួលកម្មករទេ។"

កម្មករមួយចំនួនក៏ព្រួយបារម្ភថា និយោជកនឹងរើសអើងប្រឆាំងនឹងពួកគេផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេរៀបការរួច និងអាចមានផ្ទៃពោះ។ កម្មករម្នាក់បានពន្យល់ថា៖

> *"ក្រុមហ៊ុនបានប្រាប់យើងនៅពេលក្រុមហ៊ុនជួលយើងថា ប្រសិនបើយើងកុហកថាយើងនៅលីវ ក្រុមហ៊ុននឹងមិនបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់យើងឡើយ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំមានភ័យខ្លាចថាក្រុមហ៊ុននឹងមិនជួលខ្ញុំឡើយ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនដឹងថាខ្ញុំមានប្តីរួច និងប្រហែលជាមានកូននៅពេលក្រោយនោះ ដូច្នេះ ខ្ញុំបានកុហក និងនិយាយថាខ្ញុំនៅលីវ។ ពេលនេះ ខ្ញុំមិនដឹងថាតើខ្ញុំអាចទទួលបានច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ។"*

កម្មករក៏យល់ឃើញផងដែរថាការមានផ្ទៃពោះគឺជាការទទួលខុសត្រូវមួយ នៅពេលវាឈានដល់ការបន្តកិច្ចសន្យា។ កម្មករសហជីពម្នាក់បានរៀបរាប់អំពីការប្រព្រឹត្តដែលកម្មករមានផ្ទៃពោះទទួលបានពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេ៖

"ប្រសិនបើស្ត្រីម្នាក់ស្នើសុំច្បាប់ឈប់សំរាកពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់នាង ដោយសារនាងចាញ់កូន អ្នកគ្រប់គ្រងអ៊ូរទាំថា ពួកគេមិនអាចធ្វើការបានល្អ និងមានបញ្ហា។ ពួកគេមិនបណ្តេញកម្មករទេ ប៉ុន្តែពួកគេដាក់សម្ពាធឲ្យពួកគេសុំឈប់។ ពួកគេនិយាយ 'អ្នកត្រូវឈប់ធ្វើការ។ ប្រសិនបើអ្នកមិនអាចធ្វើការបាន អ្នកគួរឈប់។' ដូច្នេះ កម្មករសំរេចចិត្តឈប់។"

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងរោងចក្រដដែលនេះ ប្រធានសហជីពបាននិយាយថា៖ *"រោងចក្រគោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្នុងក្រុមរបស់ខ្ញុំ ស្ត្រីម្នាក់នៅពេលកិច្ចសន្យារបស់នាងបញ្ចប់នៅខែធ្នូ នាងមានផ្ទៃពោះប្រាំពីរខែ ប៉ុន្តែរោងចក្របានបន្តកិច្ចសន្យារបស់នាង និងបានបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់នាង។"*

ទោះបីជាកម្មករយល់ឃើញថា ពួកគេទំនងជាត្រូវបានបណ្តេញឲ្យទៅនៅពេលពួកគេមានផ្ទៃពោះ វាពិបាកណាស់ក្នុងការបង្ហាញថា ការមានផ្ទៃពោះគឺជាមូលហេតុ។ ដូចប្រធានសហជីពម្នាក់បានពន្យល់នៅក្នុងការស្រាវជ្រាវតាមមូលដ្ឋានថា៖

"ក្រុមហ៊ុនគួរបន្តកិច្ចសន្យាឲ្យកម្មករមានផ្ទៃពោះ។ ពេលខ្លះ កិច្ចសន្យាបន្ត ពេលខ្លះកិច្ចសន្យាមិនបន្ត។ នៅពេលកិច្ចសន្យាត្រូវបានបញ្ចប់ យើងមិនដឹងថាតើវាត្រូវបានបញ្ចប់ដោយសារពួកគេធ្វើការមិនបានល្អ ឬដោយសារពួកគេមានផ្ទៃពោះទេ។"

នៅក្នុងករណី ១១៥/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់យោបល់ថា៖ "សហជីពមិនផ្តល់ភ័ស្តុតាងច្បាស់លាស់ណាមួយដើម្បីគាំទ្រដល់ការទាមទាររបស់ខ្លួនដើម្បីបង្ហាញថា និយោជកបានរើសអើងប្រឆាំងនឹងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ តាមរយៈការមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាកំណត់ នៅពេលកិច្ចសន្យាទាំងនោះផុតកំណត់ ឬ ថាតើកម្មករថ្មីប៉ុន្មាននាក់ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជកដើម្បីជំនួសពួកគេនៅពេលក្រុមហ៊ុននឹងនៅតែមានការងារសំរាប់កម្មករមានផ្ទៃពោះទាំងនោះធ្វើ។" ដោយសារតែមានបុគ្គលិកឈប់ពីការងារច្រើន កម្មករ ឬ សហជីពមួយ ស្ទើរតែមិន អាចធ្វើការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ រវាងមូលហេតុនៃការជួលកម្មករម្នាក់ទៅនឹងការបញ្ឈប់ កម្មករម្នាក់ទៀតពីការងារផង ហើយមិនចាំបាច់និយាយដល់ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងការបញ្ឈប់ កម្មករទៅនឹងការមានផ្ទៃពោះនោះទេ។

ដំណើរការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

ច្បាប់មិនចែងអំពីដំណើរការសំរាប់ឲ្យកម្មករដាក់ពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ឬថាតើមានការវិនិច្ឆ័យណាមួយនៅជុំវិញបញ្ហានេះដែរឬទេឡើយ។ ដូចអាចមើលឃើញនៅខាងក្រោមស្រាប់ទម្លាប់របស់រោងចក្រខុសគ្នាក្នុងកំរិតមួយចំនួន។

គោលនយោបាយរោងចក្រស្តីពីការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

រោងចក្រ	ការពិនិត្យសុខភាព	ចំណុចលម្អិតនៃដំណើរការ
១.	ចាស	កម្មករទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ពីការមានផ្ទៃពោះពីគ្លីនិកខាងក្រៅជាមួយនឹងកាលបរិច្ឆេទឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែលបានណែនាំ។ គ្រូពេទ្យរោងចក្រឯកភាពលើលិខិតបញ្ជាក់។ កម្មករបំពេញពាក្យសុំ និងប្រគល់ពាក្យសុំ និងលិខិតបញ្ជាក់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដែលប្រគល់ឯកសារទាំងនេះដល់អ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីចុះហត្ថលេខា ហើយបន្ទាប់មកប្រគល់ទៅឲ្យមន្ត្រីអនុលោមភាពដើម្បីពិនិត្យមើលឡើងវិញ។ ជាចុងក្រោយឯកសារត្រូវបានដាក់ជូនផ្នែកគណនេយ្យដែលចាត់ចែងច្បាប់ឈប់សំរាករបស់កម្មករ។
២.	ទេ	កម្មករត្រូវបំពេញពាក្យសុំ ហើយយកទៅឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ចុះហត្ថលេខា បន្ទាប់មក ដាក់វាជូនទៅផ្នែករដ្ឋបាល។
៣.	ទេ	កម្មករទៅផ្នែករដ្ឋបាលដើម្បីបំពេញទម្រង់លិខិតសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព បន្ទាប់មកដាក់វាជូនអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។ ជាទូទៅ កម្មករឈប់សំរាកមួយ ឬពីរសប្តាហ៍មុនពេលសំរាលកូន។
៤.	ចាស	កម្មករនាំមកនូវលិខិតបញ្ជាក់របស់គ្រូពេទ្យខាងក្រៅ។ បំពេញទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ ហើយដាក់ទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ និងលិខិតបញ្ជាក់ជូនអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដើម្បីសុំការឯកភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដាក់ទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ជូនប្រធានផ្នែកផលិតកម្ម ដើម្បីស្នើសុំការឯកភាព បន្ទាប់មកដាក់ទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ដែលត្រូវបានឯកភាពជូនផ្នែករដ្ឋបាល។
៥.	ចាស	កម្មករនាំមកនូវលិខិតបញ្ជាក់ការមានផ្ទៃពោះពីខាងក្រៅ។ បំពេញទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់។ បន្ទាប់មក កម្មករទទួលបានហត្ថលេខាពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ដែលផ្ញើពាក្យសុំទៅផ្នែកធនធានមនុស្ស។ បន្ទាប់មក ផ្នែកធនធានមនុស្សបញ្ជូនទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ទៅផ្នែកគណនេយ្យដែលចាត់ចែងពាក្យសុំ។
៦.	ចាស	កម្មករត្រូវតែជូនដំណឹងដល់រោងចក្រយ៉ាងតិចមួយសប្តាហ៍ជាមុន។ កម្មករទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ការមានផ្ទៃពោះពីគ្លីនិកខាងក្រៅ ហើយប្រគល់វាដល់គិលានុបដ្ឋាក/យិការបស់រោងចក្រដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់។ បន្ទាប់មក កម្មករប្រគល់លិខិតបញ្ជាក់ និងទម្រង់ពាក្យសុំដែលបំពេញរួចទៅផ្នែករដ្ឋបាល។ បន្ទាប់មក កម្មករទទួលបានការឯកភាពពីអ្នកគ្រប់គ្រងចិន និងខ្មែរ។ ជាចុងក្រោយ កម្មករប្រគល់ឯកសារត្រលប់ទៅផ្នែករដ្ឋបាលវិញដើម្បីចាត់ចែង។

៧.	ទេ	កម្មករបំពេញទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ដែលនាងប្រគល់ដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដើម្បីសុំការឯកភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់បញ្ជូនទម្រង់ពាក្យសុំទៅប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស។ ពុំមានពេលវេលាកំណត់សំរាប់ការឈប់សំរាកទេ។ កម្មករអាចឈប់សំរាកនៅពេលណាដែលនាងចង់។
៨.	ទេ	សំរាប់ក្រុមប្រមូលផ្តុំពីរ ត្រូវមានលេខាធិការម្នាក់ទទួលខុស ត្រូវចំពោះកម្មករនៅក្នុងក្រុមទាំងនោះ។ កម្មករត្រូវជូនដំណឹង ដល់លេខាធិការអំពីការមានផ្ទៃពោះរបស់ខ្លួន។ លេខាធិការជួយកម្មករបំពេញទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់។ បន្ទាប់មកកម្មករប្រគល់ទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ជូនអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ខ្មែរ និង អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ចិនដើម្បីស្នើសុំការឯកភាព។ បន្ទាប់មក កម្មករប្រគល់ទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ទៅអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រដើម្បីស្នើសុំការឯកភាព។ ជាចុងក្រោយ កម្មករដាក់ទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ដែលត្រូវបានឯកភាពទៅផ្នែកធនធានមនុស្ស។

បទពិសោធន៍របស់កម្មករ

នៅក្នុងពេលស្រាវជ្រាវដល់មូលដ្ឋាន មន្ត្រីការងារម្នាក់បានសម្តែងនូវការព្រួយបារម្ភថា កម្មករមួយចំនួនមិនដាក់សំណើសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ប៉ុន្តែគ្រាន់តែឈប់សំរាកដើម្បីសំរាលកូនប៉ុណ្ណោះ៖

"ប្រសិនបើពួកគេអវត្តមានដោយគ្មានមូលហេតុ គឺប្រៀបដូចជាពួកគេឈប់ធ្វើការ - ក្រោយពេលសំរាលកូនរួច ពួកគេមិនអាចទំនាក់ទំនងបានទេ ដូច្នេះវាហាក់ដូចជាពួកគេឈប់ធ្វើការ - នៅពេលពួកគេមិនទូរស័ព្ទមក ក្រោយរយៈពេលប្រាំមួយថ្ងៃដែលពួកគេបានឆូតចោលពីបញ្ជីឈ្មោះ ដូច្នេះនៅពេលពួកគេចង់បន្តការងារ ពួកគេបាត់បង់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពរបស់ពួកគេ។"

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅក្នុងរោងចក្រដែលត្រូវបានចុះទៅសិក្សា សហជីព និងការិយាល័យរដ្ឋបាលមាននីតិវិធីរួចជាស្រេចដើម្បីដោះស្រាយស្ថានភាពនេះ។ ប្រសិនបើកម្មករម្នាក់ឈឺពោះសំរាលកូននៅរោងចក្រ មុនពេលនាងបំពេញឯកសាររដ្ឋបាលរបស់នាង រោងចក្រភាគច្រើនបានអនុញ្ញាតឲ្យនាងបំពេញឯកសាររដ្ឋបាលរបស់នាងក្រោយពេលសំរាលកូនរួច។ នៅរោងចក្រមួយចំនួន កម្មករសហជីពបជួយរៀបចំរថយន្តដើម្បីជូននាងទៅមន្ទីរពេទ្យ និងជូនដំណឹងទៅថ្នាក់គ្រប់គ្រងអំពីការឈប់សំរាករបស់នាង។ នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ កម្មករជាច្រើនបាននិយាយថា ពួកគេឈឺពោះសំរាលកូនមុនពេលបំពេញពាក្យសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ និងថាប្រការនេះមិនបានបង្កើតឲ្យមានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរណាមួយចំពោះពួកគេឡើយ។

នៅក្នុងរោងចក្រទាំងអស់ កម្មករ និងប្រធានសហជីពត្រូវបានសួរថាតើកម្មករបានជួបប្រទះនឹងការលំបាកអ្វីខ្លះ នៅក្នុងដំណើរការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ តាមវិធាន កម្មករ និងប្រធានសហជីពយល់ឃើញថា ដំណើរការសុំច្បាប់ច្បាប់មានលក្ខណៈរលូន។ នៅពេលកម្មករមិនអាចបំពេញទម្រង់ពាក្យសុំច្បាប់ដោយខ្លួនឯងបាន បុគ្គលិករដ្ឋបាល ឬអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់បានជួយពួកគេបំពេញវា។ នៅក្នុងរោងចក្រទាំងឡាយដែលកម្មករត្រូវមានលិខិតបញ្ជាក់ការមានផ្ទៃពោះពីខាងក្រៅ កម្មករបានបញ្ជាក់ថា គ្លីនិកខាងក្រៅនៅជិតរោងចក្រ និងថាដំណើរការមិនមានតម្លៃថ្លៃទេ។

កម្មករម្នាក់បានកត់សម្គាល់ថា រោងចក្ររបស់នាងបានកែលម្អដំណើរការសុំច្បាប់ជាយូរមកហើយ។ នៅពេលនាងសុំច្បាប់ឈប់សំរាកសំរាលកូនទីមួយរបស់នាង នាងត្រូវបញ្ជាក់អំពីកាលបរិច្ឆេទពិតប្រាកដនៃការឈប់សំរាករបស់នាង (ជាដំណើរការដែលមានការពិបាកចំពោះនាង ពីព្រោះនាងមិនអាចទស្សទាយថាតើនាងមានអារម្មណ៍ដូចម្ដេចនៅក្នុងខែចុងក្រោយនៃផ្ទៃពោះរបស់នាងឡើយ)។ ចំពោះការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបច្ចុប្បន្នរបស់នាង នាងគ្រាន់តែបញ្ជាក់អំពីចំនួនខែដែលនាងចង់ឈប់សំរាកប៉ុណ្ណោះ។

ច្បាប់ឈប់សំរាកសំរាប់បុរស

ជាទូទៅ រោងចក្រអនុញ្ញាតឲ្យបុរសឈប់សំរាកពិសេសចំនួនពីបីទៅប្រាំពីរថ្ងៃ ដើម្បីមើលថែទាំភរិយារបស់ពួកគេ នៅពេលសំរាលកូន។ រយៈពេលនេះត្រូវបានកាត់ពីច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ។ តាមផ្លូវច្បាប់ រោងចក្រមិនត្រូវបានតម្រូវឲ្យផ្ដល់ច្បាប់ឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដល់បុរសទេ។ ច្បាប់ការងារចែងថា៖

> "...កម្មករនិយោជិតអាចសុំច្បាប់ឈប់សំរាកពិសេសរហូតដល់ប្រាំពីរថ្ងៃ ដោយសារមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនដែលប៉ះពាល់ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់អនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទាំងអស់របស់ខ្លួនទេ និយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនរួចអស់ហើយ និយោជកមិនអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសខាងលើ ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំសំរាប់ឆ្នាំខាងមុខរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ។

នៅក្នុងរោងចក្រមួយ បុរសអាចស្នើសុំច្បាប់ឈប់សំរាកពិសេសរហូតដល់ប្រាំពីរថ្ងៃ ដោយមិនមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទេ នេះបើយោងតាមប្រធានសហជីព និងកម្មករ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កម្មករនៅរោងចក្រដដែលនេះ បានរអ៊ូរទាំថា មានការពិបាកក្នុងការឈប់សំរាកចំនួនប្រាំពីរថ្ងៃពេញ។ ជាទូទៅ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់អនុញ្ញាតការឈប់សំរាកពិសេសឲ្យតែបីថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយទៀត បុរសអាចឈប់សំរាករយៈពេលមួយសប្ដាហ៍ដើម្បីមើលថែទាំភរិយារបស់ពួកគេ។ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេត្រូវបានកាត់ ប៉ុន្តែប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់របស់ពួកគេ និងច្បាប់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេមិនត្រូវបានកាត់ឡើយ។ នៅក្នុងរោងចក្រនេះ ប្រធានសហជីពបានស្នើឡើងថា វាកាន់តែប្រសើរ ប្រសិនបើបុរសអាចអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេដើម្បីមើលថែទាំភរិយារបស់ពួកគេដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួននោះ។

តាមបច្ចេកទេស ទោះបីជាបុរសមានសិទ្ធិអនុវត្តការឈប់សំរាកពិសេសរបស់ខ្លួនដើម្បីមើលថែទាំភរិយារបស់ពួកគេក៏ដោយ ពេលខ្លះពួកគេជួបប្រទះនឹងការពិបាក។ ស្វាមីរបស់កម្មករម្នាក់ដែលត្រូវបានសម្ភាសនៅផ្ទះរបស់នាង ក្នុងអំឡុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព បានពន្យល់ថា គាត់បានឈប់ពីការងាររបស់គាត់នៅរោងចក្រក្រដាសក្បែរនោះ ពីព្រោះទោះបីជាតាមបច្ចេកទេសគាត់ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាក

ក៏ដោយ ក៏អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គាត់មិនឯកភាពលើពាក្យសុំរបស់គាត់ដែរ។ ដើម្បីជួយថែទាំភរិយារបស់គាត់ គាត់បានបោះបង់ការងាររបស់គាត់ហើយត្រលប់ទៅវិញ ឬស្វែងរកការងារថ្មីនៅពេលភរិយារបស់គាត់រឹងមាំ។

ទម្លាប់វប្បធម៌អាចជារនាំងមួយចំពោះបុរសក្នុងការអនុវត្តការឈប់សំរាករបស់ខ្លួន ដើម្បីមើលថែទាំភរិយា និងទារករបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងរោងចក្រជាច្រើន នៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានសួរថាតើបុរសមានសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់សំរាកណាមួយ ឬទទួលអត្ថប្រយោជន៍ នៅពេលភរិយារបស់ពួកគេសំរាលកូនដែរឬទេ អ្នកគ្រប់គ្រងបានឆ្លើយតបថា នេះគឺជាគំនិតរបស់លោកខាងលិច និងថាគេមិនរំពឹងថាបុរសកម្ពុជាថែទាំទារករបស់ពួកគេឡើយ។

យោងតាមមាត្រា ១៦៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងដូចត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២៧/០៤[១១] និយោជកត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន នៅពេលត្រូវបានស្នើសុំ បន្ទាប់ពីបម្រើការងារបានរយៈពេលមួយឆ្នាំ លើកលែងតែមានមូលហេតុបន្ទាន់ដែលកម្មករនិយោជិតមិនអាចឈប់សំរាកបាន នៅពេលនោះ។ ដូច្នេះ នៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់បដិសេធមិនអនុញ្ញាតឲ្យបុរសឈប់សំរាក ដើម្បីមើលថែទាំភរិយារបស់ពួកគេ ដោយមិនមានមូលហេតុនៃការបដិសេធ ពួកគេបើកសិទ្ធិឲ្យទាមទារធ្វើការវិនិច្ឆ័យលើរោងចក្ររបស់ពួកគេ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

កិច្ចសម្ភាសន៍ស្នើឡើងថា ដំណើរការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមានភាពរលូន ប៉ុន្តែការមានផ្ទៃពោះ រួមទាំងការថែទាំមុនពេលសំរាល និងការចាញ់កូនអាចបង្កការលំបាកដល់កម្មករ។ ស្ត្រីក៏អាចជួបប្រទះនឹងបញ្ហាទាក់ទងនឹងការជួល និងការរក្សាទុកពួកគេដែរ។ បុរសមានសិទ្ធិឈប់សំរាកពីរបីថ្ងៃ ដើម្បីជួយមើលថែទាំភរិយា និងទារករបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែមិនមែនការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទេ។

ការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការធ្វើការនៅពេលមានផ្ទៃពោះមិនត្រូវបានធ្វើនិយ័តកម្មយ៉ាងស្មើត្រង់ដោយច្បាប់ទេ។ ទោះបីជាការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពហាក់ដូចជាមិនមែនជាបញ្ហាក៏ដោយ គួរមានការប្រុងប្រយ័ត្នក្នុងការផ្តោតទៅលើការកែលម្អស្ថានភាពរបស់កម្មករមានផ្ទៃពោះ។

ត្រូវមានភាពច្បាស់លាស់បន្ថែមទៀតទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបានការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដើម្បីពិនិត្យសុខភាពមុនពេលសំរាល។ ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ អាចកាត់បន្ថយផលវិបាកដែលទាក់ទងនឹងគភ៌ និងមាតា។ សិទ្ធិទទួលបានការពិនិត្យសុខភាពមុនពេលសំរាល នឹងកែលម្អសុខភាពរបស់មាតា និងទារករបស់គាត់ ហើយផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់រោងចក្រ តាមរយៈការបង្កើនល្បឿននៃការត្រលប់ទៅធ្វើការវិញរបស់ម្តាយដែលមានសុខភាពល្អក្រោយពេលសំរាលកូនរួច។ រដ្ឋាភិបាលគួរចេញសេចក្តីណែនាំមួយដែលទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្តល់ដល់កម្មករ នូវការឈប់សំរាកចំនួនពីរម៉ោងដោយមានប្រាក់ឈ្នួលជារៀងរាល់ខែដើម្បី ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ។

១១ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖ *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសំរាប់វិស័យកាត់ដេរ* (ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០០៥) ទំព័រ ២០។

ការហាមឃាត់ច្បាស់លាស់នូវការរើសអើងការមានផ្ទៃពោះ និងការផ្លាស់ប្តូរបន្ទុកនៃការបង្ហាញភ័ស្តុតាងដល់និយោជក ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញា ILO លេខ ១៨៣ នឹងការពារកម្មករបានយ៉ាងល្អ។ និយោជកដែលបញ្ឈប់កម្មករមានផ្ទៃពោះ ត្រូវបង្ហាញថា ការមានផ្ទៃពោះរបស់កម្មករមិនមែនជាកត្តានៅក្នុងការសំរេចចិត្តទេ តាមរយៈការចងក្រងឯកសារពាក្យបណ្តឹងជាក់លាក់ ប្រឆាំងនឹងកម្មករ និងការបង្ហាញថាកម្មករត្រូវបានប្រាប់ថា នាងត្រូវតែដោះស្រាយបណ្តឹងទាំងនេះ។ ឯកសារនេះអាចគាំទ្រដល់ការទាមទាររបស់រោងចក្រដែលថា សេចក្តីសំរេចមិនមានលក្ខណៈរើសអើងទេ។

ជំពូកទី ៤៖ រយៈពេលនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

សេចក្ដីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ជារយៈពេល ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន មិនមែន ៩០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការឡើយ។
- រោងចក្រភាគច្រើនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតបន្តឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល មួយ ពីរ ឬបីខែបន្ថែមទៀត ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។
- រោងចក្រខ្លះមិនប្រកាសឲ្យដឹងពីលទ្ធភាពនៃការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទេ ឬធ្វើឲ្យមានការលំបាកក្នុងការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ធ្វើឲ្យកម្មករនិយោតជិតមួយចំនួនលាឈប់ពីការងារ។

ជំពូកនេះពិនិត្យមើលអំពីការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលជុំវិញអត្ថន័យនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ និងពិភាក្សាអំពីការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព រួមទាំងទំនាក់ទំនងរវាងការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងប្រភេទនៃការឈប់សំរាកផ្សេងទៀត។ ជំពូកនេះដោះស្រាយបញ្ហាដែលកម្មករនិយោជិតតែងតែជួបប្រទះជាញឹកញាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាក ដូចជា៖ ការដែលពួកគេមិនដឹងថាពួកគេអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ នីតិវិធីសំញ៉ាំនៃការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាក និងឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ក្នុងការសំរេចថាអនុញ្ញាតឲ្យបន្ត ឬអត់។

រយៈពេលនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

យោងតាមមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ។ ភាពខ្វែងយោបល់គ្នាចម្បងពាក់ព័ន្ធនឹងរយៈពេលនៃថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព គឺជុំវិញការដែលថារយៈពេល ៩០ ថ្ងៃនេះសំដៅដល់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ (ដោយមិនគិតថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ) ឬសំដៅដល់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានកំណត់ថា ថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ សំដៅដល់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ (សូមមើលសេចក្ដីសំរេច AC២៥/០៨, ២៣/០៨, ០៨/០៧)។ រយៈពេលនេះតិចជាងថ្ងៃឈប់សំរាកដែលបានកំណត់នៅក្នុងអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ១៤ សប្ដាហ៍។

ករណី ១៥២/០៨ ក៏សិក្សាអំពីបញ្ហានេះដែរ៖ កម្មករនិយោជិត និងសហជីពនៅរោងចក្រ Wilson អះអាងថា រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ គិតបញ្ចូលតែថ្ងៃធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។ រោងចក្រមិនយល់ស្របឡើយដោយអះអាងថា រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ គ្រាន់តែសំដៅដល់រយៈពេលបីខែ ដែលគិតបញ្ចូលទាំងថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃឈប់សំរាក

បុណ្យ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ស្របតាមរោងចក្រ និងកំណត់៖

> "... ថាច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងការផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃមានកម្មវត្ថុផ្តល់នូវពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឲ្យស្ត្រីយកចិត្តទុកដាក់ថែទាំសុខភាពរបស់ពួកគេ និងសុខភាពរបស់ទារកទើបកើត ហើយរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ដែលរួមបញ្ចូលទាំងថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ និងថ្ងៃអាទិត្យ ជារយៈពេលគ្រប់គ្រាន់ និងសមស្រប។"

គោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ

រោងចក្រភាគច្រើនពុំមានគោលនយោបាយស្តីពីរយៈពេលនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទេ។ រោងចក្រដែលបានធ្វើនោះគឺមានគោលនយោបាយមិនមែនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមួយ (បញ្ជាក់អះអាងដោយកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព) ក្នុងការផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនូវថ្ងៃឈប់សំរាកមួយខែបន្ថែមទៀត ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកំណត់នៅចំនួនថេរ គឺ ២០ ដុល្លារអាមេរិក។

ការបន្តការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

បើទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មានកម្មវត្ថុផ្តល់នូវពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឲ្យស្ត្រីសំរាកឲ្យជាសះស្បើយ បន្ទាប់ពីសំរាលកូនរួច និងដើម្បីឲ្យម្តាយអាចថែទាំទារកទើបកើតរបស់ពួកគេក៏ដោយ ក៏ស្ត្រីជាច្រើនយល់ថារយៈពេលបីខែមិនគ្រប់គ្រាន់ទេ។ ស្ត្រីខ្លះត្រូវសុំឈប់សំរាកមួយខែមុនថ្ងៃសំរាលកូន ពីព្រោះពួកគេពិបាកធ្វើដំណើរទៅរោងចក្រណាស់ នៅដំណាក់កាលចុងក្រោយនៃការមានផ្ទៃពោះ ដូច្នេះពួកគេនៅសល់តែពីរខែប៉ុណ្ណោះ ក្រោយពេលសំរាលកូនរួច។ ស្ត្រីខ្លះទៀតយល់ឃើញថា សុខភាពរបស់ពួកគេនៅខ្សោយពេក មិនអាចធ្វើការ ក្រោយរយៈពេលបីខែបានឡើយ ឬថាទារកនៅតូចណាស់ មិនអាចទុកឲ្យនៅជាមួយអ្នកមើលថែបានឡើយ។ យោងតាមមាត្រា ៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កិច្ចសន្យាការងារត្រូវព្យួរដោយមូលហេតុការឈប់សំរាកដែលបានអនុញ្ញាតឲ្យស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ក្នុងឱកាសមានផ្ទៃពោះ និងសំរាលកូន ព្រមទាំងមានជំងឺបណ្តាលមកពីសំរាលកូន។ គ្មានសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទៅលើបញ្ហានេះទេ។

ទោះបីជារោងចក្រនីមួយៗដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ចអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ ក៏នីតិវិធីសំរាប់ការបន្តរយៈពេលមានភាពខុសគ្នាទៅតាមរោងចក្រ។ តារាងខាងក្រោមរៀបរាប់លម្អិតអំពីគោលនយោបាយនានានៃការបន្តការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព នៅក្នុងរោងចក្រដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច។

គោលនយោបាយរបស់រោងចក្រសំរាប់ការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

រោងចក្រ	ការបន្ត	នីតិវិធី	កំណត់សម្គាល់
១.	រហូតដល់ប្រាំខែ	កម្មករនិយោជិតមករោងចក្រដើម្បីស្នើសុំខែបន្ថែមនីមួយៗដែលត្រូវបន្ត។	គ្មាន

២.	រហូតដល់ប្រាំខែ	កម្មករនិយោជិតមករោងចក្រដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ដើម្បីស្នើសុំខែបន្ថែមនីមួយៗ ដែលត្រូវបន្ត។	សមាជិកគ្រួសារមិនអាចមករោងចក្រ ដើម្បីសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកជំនួសកម្មករនិយោជិតបានទេ។
៣.	រហូតដល់បួនខែ	កម្មករនិយោជិតអាចស្នើសុំបន្តបួនខែដោយស្វ័យប្រវត្តិ។	ការឈប់សំរាកខែទីបួន មានប្រាក់ឈ្នួល (២៥ ដុល្លារអាមេរិក ពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់ពីឈប់សំរាកវិញ)។
៤.	រហូតដល់បួនខែ	កម្មករនិយោជិតអាចមកសុំបន្តរយៈពេលមួយខែបាន។	គ្មាន
៥.	រហូតដល់ប្រាំខែ	កម្មករនិយោជិតត្រូវមករោងចក្រ \ទូរស័ព្ទ ឬបញ្ជូននរណាម្នាក់មកសុំបន្តការឈប់សំរាកបាន។	អាចបន្តការឈប់សំរាកដល់ទៅប្រាំមួយខែ ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ឯកភាព។
៦.	រហូតដល់ប្រាំខែ មិនលើសពីប្រាំមួយខែ	កម្មករនិយោជិតអាចមករោងចក្រដោយខ្លួនឯង ឬ បញ្ជូនស្វាមីរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើគាត់ធ្វើការនៅរោងចក្រដែរ។	កម្មករនិយោជិតដែលបានសម្ភាសភាគច្រើន ដឹងថាពួកគេអាចបន្តបានមួយខែ ប៉ុន្តែមិនដឹងថាពួកគេអាចបន្តបានច្រើនជាងនេះទេ។ ភាគច្រើនឈប់សំរាកតែបីខែប៉ុណ្ណោះ។
៧.	រហូតដល់ប្រាំខែ	កម្មករនិយោជិតត្រូវមករោងចក្រ ដើម្បីសុំបន្ត។	កម្មករនិយោជិតបាននិយាយថាការទទួលបានការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកគឺអាស្រ័យលើស្ថានភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។ គាត់អាចបន្តឈប់បានយូរ តាមដែលភាពចាំបាច់ ប្រសិនគាត់មានអារម្មណ៍នៅខ្សោយខ្លាំង ហើយមានភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់ពីភាពចាំបាច់នេះ។
៨.	រហូតដល់បួនខែ	កម្មករនិយោជិតត្រូវមករោងចក្រ ដើម្បីសុំបន្ត។	អ្នកគ្រប់គ្រងនិយាយថា ការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកបានតែមួយខែប៉ុណ្ណោះ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបន្តថ្ងៃឈប់សំរាករបស់ពួកគេ ពីព្រោះពួកគេគ្មានអ្នកនៅមើលថែទាំទារក មិនមែនដោយសារតែពួកគេខ្សោយនោះទេ។

នៅក្នុងរោងចក្រទាំងអស់ដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពត្រូវបានគិតដាច់ដោយឡែកពីប្រភេទផ្សេងទៀតនៃការឈប់សំរាក ហើយកម្មករនិយោជិតអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេសំរាប់រយៈពេលណាមួយបន្ថែមទៀត (ជាទូទៅ) ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ប្រសិនបើមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជក។ កម្មករនិយោជិតអាចជ្រើសរើសប្រើប្រាស់ប្រភេទផ្សេងទៀតនៃការឈប់សំរាក

ប្រសិនបើពួកគេមានបំណងបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ ឲ្យបានយូរជាងការបន្តដែលអនុញ្ញាតដោយរោងចក្រ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រមួយបានអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ខ្លួន រយៈពេលមួយខែបន្ថែមទៀតដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រោយរយៈពេលនោះ កម្មករនិយោជិតនៅតែខ្សោយ មិនអាចធ្វើការបាន គេត្រូវឲ្យវេជ្ជបណ្ឌិតពិនិត្យជំងឺ រួចសុំឈប់សំរាកដោយមូលហេតុមានជំងឺ។

បញ្ហាជាមួយនឹងការបន្តការឈប់សំរាក

កង្វះចំណេះដឹង

កម្មករនិយោជិតខ្វះការយល់ដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រស្តីពីការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាក។ នៅក្នុងរោងចក្រជាច្រើន ទោះបីជាថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដឹងថា កម្មករនិយោជិតអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេបានរយៈពេលពីរខែបន្ថែមទៀតក៏ដោយ ក៏កម្មករនិយោជិតគិតថាពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបន្តបានត្រឹមតែមួយខែប៉ុណ្ណោះ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងសហជីពអះអាងថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យស្នើសុំការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេបាន។ ក៏ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់បាននិយាយថា ពួកគេប្រាថ្នាថាអាចសុំឈប់សំរាករយៈពេលប្រាំខែដោយស្វ័យប្រវត្តិតែម្តង ឬអាចស្នើសុំបន្តឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ដូច្នេះ ពួកគេមិនបានដឹងអំពីគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រឡើយ។

កម្មករម្នាក់ដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មកពីរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត ដែលត្រូវបានសម្ភាសនៅផ្ទះរបស់គាត់ បានឈប់សំរាករយៈពេលប្រាំមួយខែ សំរាប់ការសំរាលកូនដំបូងរបស់ខ្លួន។ គាត់បាននិយាយថា យើងអាចសុំឈប់បាន ប៉ុន្តែ វាមានការលំបាក។ កម្មករម្នាក់ទៀតមកពីរោងចក្រនោះ ដែលគ្រោងសុំពីរខែបន្ថែមទៀត (សរុបឈប់សំរាកប្រាំខែ) មិនបានដឹងថា អាចសុំឈប់សំរាកបានប្រាំមួយខែទេ។

ឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង

បញ្ហាប្រឈមទីពីរ ដែលកម្មករនិយោជិតជួបប្រទះនោះ គឺឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ក្នុងការឯកភាព ឬបដិសេធការសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាក។ ឆន្ទានុសិទ្ធិជាបញ្ហាចោទ ពីព្រោះការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដែលរោងចក្រផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត យោងតាមគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ បែរជាអាស្រ័យលើការពេញចិត្តរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ជាលក្ខណៈបុគ្គលទៅវិញ។ ឧទាហរណ៍ ពេលកម្មករដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ ដឹងថាគាត់អាចសុំបន្តឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលមួយខែបន្ថែមទៀតបាន គាត់មានមន្ទិលថាតើគាត់អាចសុំបានឬអត់៖

> *"ប្រហែលជាអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់គាត់ជាមនុស្សចេះបត់បែន។ ... អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ខ្ញុំមិនចេះបត់បែនទេ ដូច្នេះខ្ញុំមិនគិតថាវាអាចទៅរួចនោះទេ។"*

បញ្ហាប្រឈមទីបី ដែលកម្មករនិយោជិតជួបប្រទះ ក្នុងការប្តូរថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេនោះ គឺការដែលតម្រូវឲ្យពួកគេមករោងចក្រដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ដើម្បីធ្វើការស្នើសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាក។ ដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងតារាងខាងលើ រោងចក្រចំនួនប្រាំក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងប្រាំបី ដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច តម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតមករោងចក្រដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ ដើម្បីសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាករយៈពេលមួយខែបន្ថែមទៀត។ ប្រសិនបើពួកគេត្រូវការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលមួយខែផ្សេងទៀត ពួកគេត្រូវត្រលប់មករោងចក្រធ្វើការស្នើសុំបន្តមួយផ្សេងទៀត។ វាអាចជាការលំបាកសំរាប់កម្មករនិយោជិតជាពិសេស ប្រសិនបើពួកគេរស់នៅឆ្ងាយពីរោងច្រក ឬប្រសិនបើផ្លូវរងការខូចខាតដោយសាររដូវភ្លៀង។

នៅក្នុងរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកមួយខែទៀតដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដោយស្វ័យប្រវត្តិ ដោយមិនចាំបាច់មានការស្នើសុំបន្តជាផ្លូវការ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត កម្មករនិយោជិតអាចទូរស័ព្ទ ឬបញ្ជូនសមាជិកគ្រួសារម្នាក់ ឲ្យមកបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកសំរាប់ពួកគេបាន។ នៅក្នុងរោងចក្រទីបី ទោះបីជាថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបាននិយាយថា កម្មករនិយោជិតអាចទូរស័ព្ទសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាករបស់ពួកគេបានក៏ដោយ ពួកគេមិនបានដឹងអំពីលទ្ធភាពនេះទេ។ នៅក្នុងរោងចក្រទីបួន កម្មករនិយោជិតនៃសហជីព និងថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ពួកគេ បានពន្យល់ថា វិធានសំរាប់ការបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទាំងនេះ ជារឿយៗមានន័យថា កម្មករនិយោជិតមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញទេ៖

"ពេលដែលកម្មករម្នាក់ចង់បន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ខ្លួន គាត់មិនអាចទូរស័ព្ទ ឬបញ្ជូនសមាជិកគ្រួសារបានឡើយ។ គាត់ត្រូវមករោងចក្រ។ ដូច្នេះ ពេលខ្លះ កម្មករខ្សោយពេកមិនអាចមកបាន ឬក៏គាត់មិនអាចធ្វើដំណើរបានស្រួល ក្នុងរដូវភ្លៀង តាមម៉ូតូ ដូច្នេះគាត់មិនមកធ្វើការទេ។ បន្ទាប់មក ក្រោយរយៈពេលអវត្តមានប្រាំមួយថ្ងៃ ឈ្មោះរបស់គាត់ត្រូវបានលុបចេញពីបញ្ជីការងារក្រុមហ៊ុន។ ពេលគាត់ត្រលប់មកធ្វើការវិញ ក្រោយពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព គាត់អាចធ្វើការសារជាថ្មីបាន ប៉ុន្តែក្នុងនាមជាកម្មករថ្មី ដូច្នេះគាត់បាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍របស់គាត់ទាំងអស់។"

សំរាប់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មិនមានបញ្ហាទេក្នុងការមករោងចក្រ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតម្នាក់បានដឹងថាគាត់អាចទូរស័ព្ទបាន ប៉ុន្តែ គាត់ជ្រើសរើសមករោងចក្រដើម្បីបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ខ្លួន ដូច្នេះ គាត់អាចនិយាយគ្នាលេងជាមួយមិត្តភក្តិរបស់គាត់នៅរោងចក្របាន។

នៅក្នុងរោងចក្រស្ទើរតែទាំងអស់ ពេលគេសួរកម្មករនិយោជិតថាតើពួកគេមានមតិយោបល់អ្វីទេពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរ ពួកគេស្នើសុំឲ្យថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមានរយៈពេលយូរ៖

"វាជាការល្អ ប្រសិនយើងអាចឈប់សំរាកដល់ទៅប្រាំខែ ជាជាងបួនខែ ទោះបីជាគ្មានប្រាក់ឈ្នួលក៏ដោយ។"

"ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពប្រាំខែល្អសំរាប់កម្មករនិយោជិត។"

"រយៈពេលប្រាំមួយខែល្អ ដើម្បីឲ្យស្ត្រីអាចបំបៅកូនបាន។"

ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រមួយ មិនចង់បន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេទេ ពីព្រោះតែមានបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ។

"ប្រសិនបើយើងពន្យើកថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរហូតដល់ប្រាំមួយខែ វាមិនល្អទេ ពីព្រោះយើងគ្មានប្រាក់ខែ។"

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ស្ត្រីទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ គឺរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃប្រក្រតិទិន មិនមែន ៩០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការនោះទេ។

រោងចក្រដែលបានសិក្សា បានអនុញ្ញាតជាប្រចាំឲ្យស្ត្រីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន ដោយបញ្ជាក់ប្រាប់ពីជម្រើសអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកបានពីមួយខែ ទៅបីខែបន្ថែមទៀត ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ គ្មានរោងចក្រណាមួយតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ប្រភេទផ្សេងទៀតនៃការឈប់សំរាកដើម្បីបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ។ ក៏ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិត ជារឿយៗ មិនដឹងថា ពួកគេអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាករបស់ពួកគេបាន ឬមិនអាចរត់ការសុំបន្ត ប្រសិនបើរោងចក្ររបស់ពួកគេតម្រូវឲ្យពួកគេធ្វើការស្នើសុំបន្តដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់នោះ។ ហើយរោងចក្រមួយចំនួនទុកការបន្តជាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត។

ដើម្បីអាចឲ្យកម្មករនិយោជិតដឹងយ៉ាងពិតប្រាកដអំពីគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រទាំងនេះបាន រោងចក្រត្រូវផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានល្អប្រសើរនូវគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន កំរិតឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតទូរស័ព្ទសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាក។ ការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរទាំងនេះ នឹងមិនពិបាកទេ។ រោងចក្រអាចតម្រូវឲ្យបុគ្គលិករដ្ឋបាលដែលទទួលពាក្យសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ពួកគេថាតើពួកគេអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេបានរយៈពេលប៉ុន្មានបន្ថែមទៀត។ បុគ្គលិករដ្ឋាបាលគួរផ្តល់ដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ផងដែរថាឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ពួកគេត្រូវបានកំរិត និងគួរដាក់ឲ្យអនុវត្តនូវយន្តការនៃការប្តឹងតវ៉ា ដែលតាមរយៈនោះ កម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ដំណឹងដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានអំពីការប្រើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ដែលរំលោភ។

ជំពូកទី ៥៖ ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព

សេចក្តីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេលបីខែ ចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ពួកគេ (ដែលត្រូវបានគណនានៅលើរយៈពេល ១២ ខែ) ព្រមទាំងប្រាក់ឧបត្ថម្ភពេញលេញចំពោះការរស់នៅរបស់ពួកគេ៖
  - ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យម = (ប្រាក់ឈ្នួលគោល + ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព + ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ + ប្រាក់បន្ទាប់បន្សំដទៃទៀត រយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយ)ចែកនឹង ១២។
- ការបើកប្រាក់ពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺខុសច្បាប់។
- ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមិនរាប់បញ្ចូលទៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។
- កម្មករនិយោជិតដឹងថា ពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ប៉ុន្តែមិនសូវបានទទួលព័ត៌មានអំពីរបៀបនៃការគណនាអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនោះនោះទេ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ធានាថា ស្ត្រីទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅរោងចក្ររយៈពេលយ៉ាងតិចណាស់មួយឆ្នាំពេញទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ សំរាប់រយៈពេលបីខែ។ ចំនួននេះនៅក្រោមកំរិតស្តង់ដារដែលកំណត់ដោយអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ដែលចែងថាអត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់ត្រូវផ្តល់នៅកំរិតមួយដែលធានាថា ស្ត្រីអាចថែរក្សាសុខភាពរបស់ខ្លួន និងសុខភាពកូនរបស់ខ្លួនក្នុងសភាពល្អប្រសើរ និងមានស្តង់ដារជីវភាពរស់នៅសមស្រប និងដែលមិនគួរតិចជាងពីរភាគបីនៃប្រាក់ចំណូលលើកមុនឡើយ ប្រសិនបើផ្អែកលើប្រាក់ចំណូលលើកមុន (មាត្រា ៦(២) និងមាត្រា ៦(៣))។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានការយល់ស្របជាច្រើនរវាងភាគីនានា អំពីអត្ថន័យជាក់លាក់នៃច្បាប់សំរាប់ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ជាទូទៅ និយោជកចង់បើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេ ដោយមិនគិតបញ្ចូលនូវអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចជា ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ឬប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិត និងសហជីព អះអាងថា ប្រាក់រង្វាន់ទាំងនោះរួមគ្នាបង្កើតបានជាពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួល" ហើយដូច្នេះ គួរគិតបញ្ចូលក្នុងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ក៏មានការភ័ន្តច្រឡំមួយចំនួនផងដែរអំពីរយៈពេលដែលគួរយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីគណនាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យម។

និយោជកខ្លះគណនាអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ដោយផ្អែកលើប្រាក់ចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងខែចុងក្រោយមុនគាត់ឈប់សំរាក។ កម្មករនិយោជិតបានលើកបង្ហាញថា វិធីសាស្ត្រនេះមានបញ្ហាចោទ ត្រង់ថាការបើកប្រាក់ផ្អែកលើខែធ្វើការចុងក្រោយរបស់កម្មករនិយោជិត ជាខែចុងក្រោយនៃការមានផ្ទៃពោះរបស់គាត់។ កម្មករនិយោជិតបានធ្វើការតវ៉ាទាមទារឲ្យគិតប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួល រយៈពេលដប់ពីរខែចុងក្រោយដែលបានធ្វើការ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា ការបើកប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (ជាជាងប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ) គឺខុសច្បាប់។ (សូមមើលសេចក្តីសំរេចAC៧៥/០៨, ១៨/០៦)។ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវគណនា លើរយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយដែលស្ត្រីធ្វើការនៅរោងចក្រ ហើយពាក្យ "ប្រាក់ឈ្នួល" រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសំរេចផងដែរថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតមិនគិតបញ្ចូលក្នុងពាក្យប្រាក់ឈ្នួលទេ ហើយជាលទ្ធផល កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពពេញលេញ សំរាប់រយៈពេលឈប់សំរាក ៩០ ថ្ងៃរបស់ខ្លួន មិនមែន ៥០% ទេ។ ចុងបញ្ចប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមិនគិតបញ្ចូលទៅក្នុងការបើកប្រាក់សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ ហើយ កម្មករនិយោជិតត្រូវបន្តបូកថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ១ ថ្ងៃកន្លះក្នុងមួយខែ ក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបីខែរបស់ខ្លួន។

ការគណនាអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព

ប្រាក់ឈ្នួល

មាត្រាពីរនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ទាក់ទងទៅនឹងការគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ មាត្រា ១៨៣ ចែងថា៖ "ក្នុងពេលដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព... ស្ត្រីមានសិទ្ធិត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល គិតទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផង ដោយនិយោជកបើកឲ្យ។ ស្ត្រីរក្សាសិទ្ធិខ្លួនទាំងស្រុងក្នុងការទទួលវត្ថុអំណោយផ្សេងទៀត ប្រសិនជាមាន។" មាត្រា ១០៣ បំភ្លឺអំពីអត្ថន័យនៃពាក្យប្រាក់ឈ្នួល៖

> "ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍ដូចតទៅ៖ ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម កំរៃជើងសា បុព្វលាភ និងប្រាក់បំណាច់ ភាគកម្មក្នុងប្រាក់ចំណេញ ប្រាក់ដែលបើកជារង្វាន់ តម្លៃអត្ថប្រយោជន៍ជាវត្ថុ វិភាជន៍គ្រួសារសំរាប់ភាគដែលលើសពីទឹកប្រាក់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់វិភាជន៍ សំរាប់ការឈប់សំរាក ឬបំណាច់សំរាប់ទូទាត់ការឈប់សំរាក ចំនួនប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ឲ្យក្នុងពេលបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្ម និងក្នុងពេលលំហែមាតុភាព។"

មិនត្រូវរាប់បញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល៖ ការព្យាបាលសុខភាព វិភាជន៍គ្រួសារតាមច្បាប់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ អត្ថប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ឲ្យជាពិសេសចំពោះកម្មករនិយោជិតដើម្បីសម្រួលការបំពេញមុខងារ។"

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចថា ដើម្បីគោលបំណងនៃការគណនាថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ពាក្យប្រាក់ឈ្នួលរួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម និងប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀង

ទាត់ (ព្រមទាំងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតទាំងឡាយរបស់រោងចក្រ)។ ផ្នែកនេះនឹងពិនិត្យមើលអំពីសេចក្តីសំរេចមួយចំនួនឲ្យបានកាន់តែលម្អិត ដើម្បីបង្ហាញពីវិធីសាស្រ្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះបញ្ហានៃការគណនាប្រាក់ឈ្នួល។

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព

ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពត្រូវគិតបញ្ចូលជាមួយការគណនាប្រាក់ឈ្នួល នៅអត្រា៥០%។ សេចក្តីសំរេច ៤៩/០៤ចែងអំពីបញ្ហាដែលថាតើប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពត្រូវគិតបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែរឬទេ។ នៅក្នុងករណីនោះ កម្មករនិយោជិតទាមទារប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ ១០០% នៃប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និង ១០០% នៃប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចថា ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ត្រូវបានចាត់ចូលជាអត្ថប្រយោជន៍ យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយដូច្នេះត្រូវគិតបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានតែ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធមិនផ្តល់ប្រាក់ ១០០% នៃប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានសំរេចផងដែរថាការបង់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពពេញលេញមិនអាចជំនួសឲ្យចំណែកផ្សេងទៀតនៃប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងការគណនាការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបានឡើយ។ នៅក្នុងករណី ២៤/០៦ រោងចក្រមានបំណងបើកឲ្យទៅនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពនូវប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល (មិនមែនប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ) និង ១០០% នៃប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលច្រានចោលជម្រើសនេះ ហើយសំរេចថា រោងចក្រត្រូវបង់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរយៈពេល ១២ ខែ។

ម៉ោងបន្ថែម

យោងតាមមាត្រា ១០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ម៉ោងបន្ថែមគិតបញ្ចូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអះអាងបែបនេះ នៅក្នុងសេចក្តីសំរេច០៦/០៨ដែលចែងថា "មាត្រា ១០៣ នៃច្បាបស្តីពីការងារចែងយ៉ាងច្បាស់ថា ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមជា [ចំណែកមួយ] នៃប្រាក់ឈ្នួល។ ដូច្នេះ ស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបីខែ មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល[របស់ពួកគេ] ហើយប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមត្រូវគិតបញ្ចូលទៅក្នុងការគណនា។"

អាស្រ័យហេតុដូច្នេះ កម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រតែមួយ នឹងទទួលបានទឹកប្រាក់ផ្សេងៗគ្នាសំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ ដោយផ្អែកលើចំនួនម៉ោងបន្ថែម ដែលពួកគេបានធ្វើការ នៅក្នុងឆ្នាំចុងក្រោយ។

ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់

ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ក៏ត្រូវបានបញ្ចូលផងដែរទៅក្នុងពាក្យប្រាក់ឈ្នួល ទោះបីជាកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានទស្សនៈផ្សេងគ្នាលើវិធីគណនាក៏ដោយ។ និយោជកបានលើកឡើងថា វាអយុត្តិធម៌សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលអវត្តមានពីការងាររៀងរាល់ខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាពមុនពេលសំរាល ក្នុងការទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្នុងពេលដូចគ្នា កម្មករនិយោជិតដែលជាទូទៅទទួលប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ បានអះអាងថា វាអយុត្តិធម៌ដែលត្រូវបាត់បង់ចំណែកនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតារបស់ពួកគេ នៅពេលដែលការចំណាយរបស់ពួកគេខ្ពស់ជាទូទៅ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានស្វែងរកតុល្យភាពរវាងផលប្រយោជន៍ផ្ទុយគ្នាទាំងនេះ ដោយសំរេចថា ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ទាំងឡាយ ដែលកម្មករនិយោជិតបានទទួល រយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយដែលពួកគេធ្វើការនៅក្រុមហ៊ុន ត្រូវគិតបញ្ចូលនៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំទេ គាត់នឹងមិនទទួលបាននូវប្រាក់រង្វាន់នោះក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ពេញរៀងរាល់ខែ នោះនឹងមានបញ្ហាក់នៅក្នុងការបើកប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិត។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងករណី AC ៦៦/០៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា "កម្មករនិយោជិតមិនមានសិទ្ធិទទួលបានដោយស្វ័យប្រវត្តិនូវប្រាក់រង្វាន់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកទេ ប៉ុន្តែប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមត្រូវបានគណនា ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេទាំងអស់ នៅក្នុងរយៈពេល ១២ ខែមុន (រួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ប្រសិនបើពួកគេទទួលបានវា)។"

ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ

យោងតាមច្បាប់ កម្មករនិយោជិតទទួលបានថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំចំនួន ១ ថ្ងៃកន្លះ ក្នុងមួយខែដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ថ្ងៃឈប់សំរាកនោះអាចត្រូវបានគណនា សំរាប់តែជាការបើកប្រាក់នៅពេលកិច្ចសន្យាការងារបញ្ចប់ប៉ុណ្ណោះ។ កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព គ្មានសិទ្ធិបានប្រាក់ស្មើនឹងថ្ងៃឈប់សំរាក ៥ ថ្ងៃកន្លះ នៅក្នុងការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេទេ។

នៅក្នុងករណី ៩៦/០៦ កម្មករនិយោជិតបានស្នើឲ្យរោងចក្រគណនាតម្លៃនៃការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនៅក្នុងការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកហេតុផលថា ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអាចត្រូវបានគណនាសំរាប់តែជាការទូទាត់ជាប្រាក់ មុនពេលបញ្ចប់ ឬផុតកំណត់កិច្ចសន្យាការងារប៉ុណ្ណោះ។ "ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមិនត្រូវទូទាត់ជាទឹកប្រាក់ មុនពេលបញ្ចប់ ឬផុតកំណត់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ ប៉ុន្តែ នាំឲ្យព្យួរកិច្ចសន្យា (មាត្រា ៧១)។ ដូច្នេះ នៅពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមិនអាចត្រូវបានគណនាជាប្រាក់បានឡើយ ទោះបីជាមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមក៏ដោយ គឺកិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមនឹងត្រូវទុកជាមោឃៈ។ "ជំនួសមកវិញ កម្មករនិយោជិត

បន្តទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ នៅក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេដដែល។ យោងតាមករណី ៦២/០៨ ការកើនឡើងនៃថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមិនត្រូវបានព្យួរក្នុងរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ និងមិនត្រូវបានទូទាត់ជូនទៅកម្មករនិយោជិតឡើយ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតទទួលបានការកើនឡើងនៃថ្ងៃឈប់សំរាក ៤ ថ្ងៃកន្លះ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងពេលឈប់សំរាករបស់ពួកគេ។

ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព

ក្នុងករណីជាច្រើន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពរបស់ពួកគេពេញលេញ នៅក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពមិនត្រូវគិតបញ្ចូលទៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលទូទៅ ក្នុងគោលបំណងនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ។

នៅក្នុងករណី ១៣៩/០៨ រោងចក្របានអះអាងថា ដោយកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល ពួកគេមានសិទ្ធិបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពតែពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយោងទៅលើចំណុច ១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៣២/០៨ KB/SJN ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ដែលចែង៖ "ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពបន្ថែមចំនួន ៦ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែត្រូវបានផ្តល់ជូនដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មករនិយោជិត កូនជាង កម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្ន ឬម្តងម្កាល កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ ដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះមិនគិតបញ្ចូលជាចំណែកនៃប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធ (ប្រាក់ឈ្នួលគោល) ឡើយ។" ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានយោងទៅលើសេចក្តីសំរេចផ្ទាល់របស់ខ្លួន លេខ ១១៩/០៨(បញ្ហាទី៣) និងយល់ស្របជាមួយនឹងការបកស្រាយរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលចែងថា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភមិនគួរគិតបញ្ចូលទៅក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលរបស់ស្ត្រី និងថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ ៦ ដុល្លារអាមេរិកពេញក្នុងមួយខែ។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវបានបង្គាប់ឲ្យបង់សងជូនស្ត្រីដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព តាំងពីខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨។

គោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ

ទោះបីជាសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ជុំវិញចំនួនទឹកប្រាក់នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមានភាពសមស្រប និងច្បាស់លាស់ក៏ដោយ រោងចក្រមានការគណនាអំពីការទូទាត់ប្រាក់ផ្សេងៗគ្នា ហើយរោងចក្រខ្លះមិនគោរពតាមសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ។ គោលនយោបាយនៃការទូទាត់ប្រាក់នៅរោងចក្រផ្សេងៗ មានដូចតទៅ៖

រោងចក្រ	គោលនយោបាយនៃការទូទាត់ប្រាក់
១.	ការទូទាត់ប្រាក់សំរាប់រយៈពេលបីខែ ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និង ៥០% នៃប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព)។

២.	៥០% ដោយផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរយៈពេលបីខែចុងក្រោយ ដោយគិតបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់ផលិតកម្ម។ ២៥ ដុល្លារអាមេរិកសំរាប់ខែទីបួន។
៣.	៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពពេញ(៤ ដុល្លារអាមេរិក) និងប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ពេញ (៧ ដុល្លារអាមេរិក)។
៤.	៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមសរុបដប់ពីរខែ។
៥.	៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួល (ប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព)។
៦.	៥០ ប្រាក់ឈ្នួល (នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមពេញមួយឆ្នាំ % ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តសំរាប់អាហារ ៥ ដុល្លារអាមេរិក និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់ការស្នាក់នៅ ៥ ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងអតីតភាពពេញ)។
៧.	៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់។
៨.	៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រាំមួយខែ សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការរយៈពេលប្រាំមួយខែ ឬច្រើនជាងនេះ (ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ១២ ខែសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការបានមួយឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះ) និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិក។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាងប្រាំមួយខែ អាចទទួលបានប្រាក់ម្តង ដែលរួមបញ្ចូលប្រាក់ ៧០% នៃប្រាក់ឈ្នួលមួយខែ និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព ៦ ដុល្លារអាមេរិក។

ការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការទូទាត់ប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

ស្ត្រីភាគច្រើនដែលបានសម្ភាស ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងនៅរោងចក្រភាគច្រើនក៏ជឿជាក់ផងដែរថា កម្មករនិយោជិតដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានការឈប់សម្រាក់លំហែមាតុភាព និងសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី កម្មករនិយោជិតមិនសូវទទួលបានព័ត៌មានអំពីវិធីនៃការគណនាអត្ថប្រយោជន៍ និងបានដឹងតែពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលពួកគេទទួលបានប៉ុណ្ណោះ តែមិនដឹងថាតើវាផ្អែកលើអ្វីនោះទេ៖

> *"បង់ប្រាក់ ៥០% រយៈពេលបីខែ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមជាមួយនឹងប្រាក់រង្វាន់ទាំងអស់។"*
>
> *"មិនដឹងថាការបង់ប្រាក់ផ្អែកលើអ្វីនោះទេ។ ប្រហែលជាពេលខ្លះ ផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងពេលខ្លះ មិនមែន។"*
>
> *"យើងមិនដឹងទេ។ យើងគ្រាន់តែទទួលបានទឹកប្រាក់មួយចំនួន ប៉ុន្តែ យើងមិនដឹងពីវិធីគណនាឡើយ។"*
>
> *"១៥០ ដុល្លារអាមេរិកសំរាប់រយៈពេលបីខែ មិនដឹងថាគណនាយ៉ាងម៉េចទេ គ្រាន់តែដឹងថា យើងទទួលបាន ១៥០ ដុល្លារអាមេរិក។"*

"មិនដឹងថាការបើកប្រាក់ផ្អែកលើអ្វីនោះទេ ប៉ុន្តែ វាខុសគ្នាពីមួយខែទៅមួយខែ។ នៅខែមួយខ្ញុំទទួលបាន ៥៣ ដុល្លារអាមេរិក ប៉ុន្តែ នៅខែផ្សេងទៀត ខ្ញុំទទួលបានផ្សេងពីនោះ។"

"៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមមួយឆ្នាំ - វារួមបញ្ចូលទាំងប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព។"

"៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែ មិនច្បាស់ថាតើការគណនាផ្អែកលើអ្វីនោះទេ។"

"៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលរបស់យើង និង ៥០% នៃប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់និងអតីតភាព (ប៉ុន្តែ មិនច្បាស់ទេថាតើអ្នកទទួលបានពាក់កណ្ដាល ឬពេញ)។"

នៅក្នុងសហគ្រាសដែលផ្ដល់ ២៥ ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់ខែទីបួន កម្មករនិយោជិតមិនដឹងថា ពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់នេះទេ ទោះបីជាពួកគេធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំក៏ដោយ។ នេះមកពីកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនបានត្រលប់មកធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ហើយដូច្នេះពួកគេមិនទទួលបានប្រាក់នោះឡើយ។

កម្មករនិយោជិតបីនាក់ត្រូវបានសម្ភាស នៅក្នុងស្រុកកំណើតរបស់ពួកគេ៖

កម្មករនិយោជិតទី ១៖

តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ប៉ុន្មាន ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព?

"ខ្ញុំទទួលបាន ១៧០ ដុល្លារអាមេរិកសំរាប់រយៈពេលបីខែ។ គឺ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ១២ខែ។"

តើអ្នកដឹងថាវាគិតបញ្ចូលអ្វីខ្លះទេ?

"មិនច្បាស់ទេ ពីព្រោះស្ត្រីខ្លះទទួលបាន ២០០ ដុល្លារអាមេរិក ដូច្នេះ មានអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗគ្នា។"

តើអ្នកមិនបានទទួលសលាកបត្របៀវត្សរ៍ពីរោងចក្រដែរឬទេ?

"ខ្ញុំបានទទួលមួយដែរ ប៉ុន្តែ កូនស្រីរបស់ខ្ញុំយកវាលេង រួចបោះចោលបាត់ហើយ។"

កម្មករនិយោជិតទី ២៖

តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ប៉ុន្មាន ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព?

"អត់បានទទួលអ្វីទេ ពីព្រោះខ្ញុំធ្វើការនៅរោងចក្រតិចជាងមួយឆ្នាំ។"

កម្មករនិយោជិតទី ៣៖

តើអ្នកទទួលបានប្រាក់ប៉ុន្មាន ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព?

"១០០ ដុល្លារអាមេរិក។"

តើអ្នកដឹងថាវាគិតបញ្ចូលអ្វីខ្លះទេ?

"អត់ដឹងទេ។"

តើរោងចក្របានប្រគល់ឲ្យអ្នកនូវសលាកបត្របៀវត្សរ៍ដែលពន្យល់ពីបៀវត្សរ៍របស់អ្នកដែរឬទេ?

"ប្រហែលជាពួកគេឲ្យ ប៉ុន្តែ ខ្ញុំអត់មានទៀតទេ។"

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបំភ្លឺពីរបៀបគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ជាការអនុវត្ត រោងចក្រនៅតែមានរបៀបផ្សេងៗគ្នាក្នុងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ បញ្ហានេះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរតាមផ្នែក ពីព្រោះស្ត្រីមិនអាចទទួលព័ត៌មានពីអ្វីពិតប្រាកដដែលត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេទេ និងមិនបានតវ៉ាថាអត្ថប្រយោជន៍មិនត្រឹមត្រូវនោះទេ។

ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះបញ្ជូនបញ្ហាទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ រោងចក្រនោះប្រហែលចាញ់ក្តីភាគច្រើន។ គ្មានសេចក្តីសំរេចតែមួយដែលក្នុងនោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានងាកចេញពីជំហររបស់ខ្លួនដែលថាស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបាន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជា ប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពពេញរបស់ពួកគេ ហើយប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមនោះគួរត្រូវបានគណនាដោយយកប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ១២ ខែនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀត ចែកចំនួននោះពាក់កណ្តាល បន្ទាប់មក គុណនឹងបីខែ។ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គួរធ្វើការរួមគ្នាជាមួយរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវស្របច្បាប់ ក្នុងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ហើយការបើកប្រាក់ត្រូវបានគណនាយោងតាមច្បាប់។

ជំពូកទី ៦៖ ការកំណត់ពេលវេលានៃការបង់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព

សេចក្ដីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- រោងចក្រត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង់ជូនកម្មករនិយោជិតនូវអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ ក្នុងចំនួនទឹកប្រាក់សរុប នៅថ្ងៃមុនពួកគេឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។
- វាអយុត្តិធម៌ចំពោះរោងចក្រដែលត្រូវធ្វើការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរៀងរាល់ខែ ឬបើកជូនកម្មការិនីនូវទឹកប្រាក់សរុប ពេលពួកគេត្រលប់ពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។
- ដោយហេតុថាកម្មការិនីមានភាពតានតឹងក្នុងការរ៉ាប់រងចំណាយនៃការសំរាលកូន និងការថែទាំកូន ដោយគ្មានចំណូល វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវពង្រឹងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់រោងចក្រទៅលើភាពចាំបាច់ត្រូវគោរពច្បាប់។

ច្បាប់ស្ដីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ឬស្តង់ដារពលកម្មអន្តរជាតិបច្ចុប្បន្ន (អនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ និងអនុសាសន៍លេខ ១៩១) អំពីការគាំពារមាតុភាពមិនបានផ្តល់នូវការណែនាំអំពីការកំណត់ពេលវេលានៃការបង់ប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឡើយ។ នៅប្រទេសកម្ពុជា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជករោងចក្រមានភាពខ្វែងយោបល់គ្នាទៅលើបញ្ហានៃការកំណត់ពេលវេលាបង់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតមានបំណងចង់ទទួលបានការបើកប្រាក់សរុប មុននឹងពួកគេឈប់សំរាក ចំណែកឯនិយោជកវិញចង់បើកប្រាក់មួយខែម្តងៗ ឬបើកជូនកម្មករនិយោជិតនូវទឹកប្រាក់សរុបនៅចុងបញ្ចប់នៃការឈប់សំរាករបស់ពួកគេ។ នៅឆ្នាំដំបូងៗនៃការបំពេញការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានករណីជាច្រើនជុំវិញបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងពេលវេលានៃការបើប្រាក់។ ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចនៅក្នុងគ្រប់ករណី តាំងពីការបង្កើតមក ថា និយោជកត្រូវធ្វើការបើកប្រាក់សរុប មុនពេលស្ត្រីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពក៏ដោយ ប៉ុន្តែ រោងចក្រនៅតែបន្តបើកប្រាក់មួយខែម្តងៗឬបើកជូនកម្មការិនីនូវទឹកប្រាក់សរុប នៅចុងបញ្ចប់នៃការឈប់សំរាករបស់ពួកគេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែទទួលសំណុំរឿងអំពីបញ្ហានេះដដែល ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។

សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ច្បាប់មិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់ពីពេលដែលនិយោជកត្រូវបង់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនថា រោងចក្រត្រូវបើកប្រាក់សរុប មុនពេលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (សូមមើល

សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល AC ៥០/១១, ៥៨/១១, ៥៦/១១, AC ១២/១១ ១១៥/១០, 124/09, AC ៧០/០៧, ៦០/០៧, ៥៣/០៧, ៣៧/០៧, ៨៧/០៦, ៥៧/០៦)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអនុវត្តតាមមាត្រា ១៥៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលចែងថា "យោងតាមមាត្រា ១១៥ ... ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវធ្វើនៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកឡើយ។ ប្រសិនបើការបើកប្រាក់ចំលើថ្ងៃឈប់នោះ ត្រូវធ្វើមុនមួយថ្ងៃ។" (សេចក្តីសំរេច ១៣០/០៧)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា នោះមិនអាចទទួលយកបានឡើយសំរាប់និយោជក ដែលត្រូវបើកប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលពីរខែ មុនកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក និង ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលខែចុងក្រោយ ពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់ឈ្នួលបីខែ មុនកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក។

កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គូសបញ្ជាក់អំពីក្តីកង្វល់គន្លឹះៗរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ សំរាប់កម្មករនិយោជិត មានក្តីកង្វល់ចម្បងៗពីរ។ ទីមួយ ថ្លៃចំណាយពាក់ព័ន្ធនឹងការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មានទំនោរចំណាយច្រើន នៅដើមដំបូងនៃការឈប់សំរាក។ ថ្លៃចំណាយចម្បងមួយសំរាប់ស្ត្រីគឺថ្លៃចំណាយនៃការសំរាលកូន នៅក្នុងគ្លីនិក។ ស្ត្រីដែលមិនអាចរ៉ាប់រងថ្លៃចំណាយនៅគ្លីនិកបានជារឿយៗ នៅតែជួលឆ្មបឲ្យមកសំរាលកូននៅផ្ទះរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងករណី ៥៧/០៨ កម្មករនិយោជិតផ្តោតសំខាន់លើតម្រូវការរបស់ពួកគេក្នុងការរ៉ាប់រងថ្លៃចំណាយវេជ្ជសាស្ត្រ ដែលនេះជាមូលដ្ឋាននៃការស្នើសុំរបស់ពួកគេឲ្យក្រុមហ៊ុនបើកប្រាក់សរុបតែម្តង មុនពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។

ទីពីរ កម្មករនិយោជិត ពេលខ្លះ មិនទទួលបានការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេទេ ពីព្រោះមិត្តភក្តិ ឬសាច់ញាតិរបស់ពួកគេដែលទៅយកប្រាក់ បែរជាយកប្រាក់នោះទុក និងចាយវាយអស់ទៅវិញ។ កម្មករនិយោជិតដែលទើបតែសំរាលកូន តែងតែមានសុខភាពខ្សោយ មិនអាចធ្វើដំណើរទៅយកប្រាក់នៅរោងចក្របាន។ ពិសេសជាងនេះទៀត វាជាបញ្ហា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតរស់នៅឆ្ងាយពីរោងចក្រ (ករណីភាគច្រើន) ហើយថ្ងៃឈប់សំរាករបស់ គាត់ចំរដូវភ្លៀង ដែលផ្លូវពិបាកធ្វើដំណើរជាពិសេស។ ជាលទ្ធផល សហគ្រាសអនុញ្ញាតឲ្យមិត្តភក្តិ ឬសាច់ញាតិមកបើកប្រាក់ជំនួសកម្មករនិយោជិត ហើយពេលខ្លះកម្មករនិយោជិតមិនបានប្រាក់នោះទេ។ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងករណី AC ១១៤/០៨កម្មករនិយោជិតស្នើនូវសេចក្តីសំរេច ដែលតម្រូវឲ្យរោងចក្របើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពសរុបតែម្តងមុនពួកគេឈប់សំរាក។ នៅពេលនោះ សហគ្រាសបានបើកប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ម្តងមួយខែៗ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនអាចមកបើកប្រាក់ដោយខ្លួនឯងទេ សហគ្រាសអនុញ្ញាតឲ្យមិត្តរួមការងារ ឬសាច់ញាតិមកបើកជំនួស ប្រសិនបើពួកគមានលិខិតអនុញ្ញាត និងសាក្សីពីរនាក់។ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា ពេលខ្លះ មិត្តរួមការងារ ឬសាច់ញាតិ មិនបានប្រគល់ប្រាក់ឲ្យពួកគេទេ បែរជាយកទៅចាយវាយអស់ទៅវិញ។

និយោជកបានបង្ហាញពីហេតុផលចម្បងពីរចំពោះការដែលខ្លួនបដិសេធមិនបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពសរុប មុនកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក។ ហេតុផលទីមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងផ្នែកគណនេយ្យ។ ក្នុងដំណើរការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល រោងចក្រមួយចំនួនចង្អុលបង្ហាញថា ការអនុវត្តគណនេយ្យ

របស់ពួកគេ មិនងាយស្រួលក្នុងការបើកប្រាក់សរុបជូនកម្មករនិយោជិត និងថា ពួកគេចង់បើកប្រាក់ជូនកម្មករនិយោជិតជាប្រចាំខែជាង។

កង្វល់ទីពីរគឺថា កម្មករនិយោជិតអាចមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញ ក្រោយពីទទួលបានប្រាក់សរុបរួច។ នៅក្នុងករណី AC ២០/០៦ សហគ្រាសទទួលស្គាល់ថា "កម្មករនិយោជិតពិតជាជួបប្រទះការលំបាក ប៉ុន្តែសហគ្រាសមិនអាចបើកប្រាក់មុនតាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ពីព្រោះ ពេលសហគ្រាសធ្វើរបៀបនេះលើកមុន នៅថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតដល់ពេលត្រូវត្រលប់មកធ្វើការវិញ ពួកគេបានលាឈប់ពីការងារ [ជាជាងត្រលប់មកធ្វើការវិញ] មានន័យថា សហគ្រាសបាត់បង់កម្មករនិយោជិតមានជំនាញ ឬមានវិជ្ជាជីវៈ ហើយពិបាកក្នុងការរើសកម្មករនិយោជិតថ្មី ដើម្បីជំនួស។"

កង្វល់ដូចគ្នា ត្រូវបានលើកឡើងដោយរោងចក្រ នៅក្នុងករណី ៧៧/០៨៖ "សមាជិករបស់ KYTU នៅ Xing Tai Garment Company ស្នើឲ្យសហគ្រាសបើកប្រាក់ ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំសំរាប់រយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ដល់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មុនពេលចាប់ផ្តើមឈប់ ពីព្រោះវាពិបាកសំរាប់ពួកគេ ក្នុងការធ្វើដំណើរទៅមក ហើយថ្លៃធ្វើដំណើរថ្លៃ។ ភាគីសហគ្រាសថ្លែងថា សហគ្រាសមិនអាចបើកប្រាក់តាមសំណើបានទេ ព្រោះខ្លាចពួកគេមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញ។"

ពេលដោះស្រាយករណីទាំងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានបដិសេធចំពោះសុពលភាពនៃកង្វល់របស់និយោជកទេ ប៉ុន្តែ កត់សម្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតស្នើសុំបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេជាមុន ពីព្រោះពួកគេត្រូវចំណាយប្រាក់ច្រើនជាងរាល់ដង ដោយសារពួកគេត្រូវបង់ថ្លៃពេទ្យ និងថ្លៃព្យាបាល ហើយដោយពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតលាឈប់ ពេលផុតកំណត់ថ្ងៃឈប់សំរាករបស់ពួកគេ វាមិនមែនខុសច្បាប់ទេ (សូមមើលសេចក្តីសំរេច ៥៥/០៧និង ៥៧/០៨)។ ច្បាប់ផ្តល់សិទ្ធិឲ្យស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស រយៈពេលមួយឆ្នាំ ទទួលបានថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ ដោយមានអត្ថប្រយោជន៍ ទោះជាគាត់ត្រលប់មកធ្វើការវិញ ឬលាឈប់ពីការងារ នៅចប់ការឈប់សំរាកក៏ដោយ។

គោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ

ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដឹងច្បាស់យ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនអំពីការដែលថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវបើកប្រាក់សរុប ជូនដល់កម្មករនិយោជិតមុនពួកគេឈប់សំរាកក៏ដោយ រោងចក្រមួយចំនួនដែលបានសិក្សាបើកប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតមួយខែម្តងៗ ឬក្រោយពេលពួកគេត្រលប់មកវិញ។ តារាងខាងក្រោមរៀបរាប់លម្អិតអំពីគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រទាំងនេះ។

រោងចក្រ	ការបើក ប្រាក់សរុបមុន ពេលឈប់សំរាក	ការបើក ប្រាក់ ប្រចាំខែ	ការបើក ប្រាក់សរុបក្រោយ ពេលឈប់សំរាក	ការព្រមព្រៀងជាជម្រើស
១.	មាន	គ្មានព័ត៌មាន	គ្មាន	អ្នកផ្សេងអាចទៅយកប្រាក់បាន។
២.	មាន	គ្មានព័ត៌មាន	គ្មាន	អ្នកផ្សេងអាចទៅយកប្រាក់បាន។

៣.	មាន	គ្មានព័ត៌មាន	គ្មាន	អ្នកផ្សេងអាចទៅយកប្រាក់បាន។
៤.	មាន	គ្មានព័ត៌មាន	គ្មាន	គ្មាន
៥.	មាន	គ្មានព័ត៌មាន	គ្មាន	បើកប្រាក់សំរាប់ខែទីបួន ក្រោយពេលត្រលប់មកវិញ
៦.	គ្មាន	គ្មាន	មាន	គ្មាន
៧.	គ្មាន	មាន	គ្មាន	សមាជិកគ្រួសារអាចទៅ យកប្រាក់បាន។
៨.	គ្មាន	គ្មាន	គ្មាន	គ្មាន

ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងបីដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច រោងចក្រប្រាំមួយបានបើកប្រាក់សរុបតែម្តងជូនកម្មករនិយោជិត មុនពួកគេឈប់សំរាក។ រោងចក្របីអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតឲ្យនរណាម្នាក់មកបើកប្រាក់របស់ពួកគេ រហូតដល់ពេលកម្មករនិយោជិតសំរាលកូន មុននឹងដាក់ពាក្យសុំ។ រោងចក្រទីបួនអនុញ្ញាតឲ្យតែកម្មករនិយោជិតមកបើកប្រាក់ប៉ុណ្ណោះ បន្ទាប់ពីមានបញ្ហាពីមុនដែលស្វាមីមកយកប្រាក់ដោយគ្មានការអនុញ្ញាតពីប្រពន្ធ ហើយយកប្រាក់ទៅចាយអស់។

រោងចក្រមួយបើកប្រាក់សរុប សំរាប់រយៈពេលបីខែ ដល់កម្មករនិយោជិតមុននឹងពួកគេឈប់សំរាក និងបើកជូន ២៥ ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់ខែទីបួន ពេលពួកគេត្រលប់មកវិញ។ អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់បានពន្យល់ថា គោលបំណងនៃគោលនយោបាយ គឺធ្វើយ៉ាងណាធានាថា កម្មករនិយោជិតស្នាក់នៅផ្ទះ រយៈពេលមួយខែបន្ថែមទៀត ដើម្បីឲ្យមានកម្លាំង។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតបើកប្រាក់របស់ពួកគេសរុបទាំងអស់ នៅដើមដំបូងនៃការឈប់សំរាក កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់នឹងមិននៅផ្ទះ សំរាប់ខែទីបួនឡើយ។ ពួកគេនឹងត្រលប់មកវិញក្រោយរយៈពេលបីខែ និងធ្វើការដើម្បីបានប្រាក់ខែពេញ។

រោងចក្រមួយបើកប្រាក់សរុបដល់កម្មករនិយោជិត ពេលពួកគេត្រលប់មកពីឈប់សំរាកវិញ។ ពេលសួរសំណួរ បុគ្គលិករដ្ឋបាលនិយាយដោយទទូចថា រោងចក្រជាច្រើនធ្វើបែបនេះ ហើយវាស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់។ រោងចក្រមួយបើកប្រាក់មួយខែម្តងៗ នៅចុងខែនីមួយៗ និងអនុញ្ញាតឲ្យសមាជិកគ្រួសារ ឬមិត្តរួមការងារមកបើកប្រាក់ ប្រសិនបើមានការអនុញ្ញាតពីនិយោជិត។

នៅក្នុងរោងចក្រចុងក្រោយ កម្មការិនីអាចជ្រើសរើសពេលណាត្រូវទៅបើកប្រាក់។ ពួកគេអាចបើកវាសរុប មុនពេលឈប់សំរាក ឬក្រោយពេលឈប់សំរាក ឬបើកប្រចាំខែ។ ស្ត្រីភាគច្រើននៅរោងចក្រនោះជ្រើសរើសបើកប្រាក់ មុនពេលឈប់សំរាក។

ផលប៉ះពាល់លើកម្មករនិយោជិត

ដូចបានបញ្ជាក់ខាងលើ រោងចក្រពីរក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងបី មិនគោរពតាមច្បាប់ ក្នុងការបង់អត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព មុនពេលចាប់ផ្តើមឈប់សំរាក។ នៅក្នុងរោងចក្រទាំងពីរនោះ

គ្មានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់រាយការណ៍អំពីការលំបាកណាមួយឡើយ។ នៅក្នុងរោងចក្រដែលបើកប្រាក់សរុប នៅពេលចប់ការសំរាកលំហែមាតុភាព កម្មករនិយោជិតនិយាយថា ពួកគេសន្សំប្រាក់ជាមួយស្វាមីរបស់ពួកគេ ដើម្បីត្រៀមសំរាប់ការសំរាលកូន និងអាចសន្សំបានច្រើន (កម្មករនិយោជិតម្នាក់សន្សំបាន ៥០០ ដុល្លារអាមេរិក)។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ប្រការនេះមិនអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការតំណាងនៃវិធីសាស្ត្រណាមួយដែលត្រូវអនុវត្តតាមបានឡើយ។ កម្មករនិយោជិតមិនអាចបញ្ចេញមតិដោយបើកចំហទាំងស្រុងទេ ពេលពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងអាចមានអារម្មណ៍មិនល្អ ពេលរិះគន់គោលនយោបាយរបស់សហគ្រាសនៅចំពោះមុខសហកម្មករនិយោជិត។ គំរូវិធីសាស្ត្រដែលបានចងក្រងជាឯកសារ នៅក្នុងករណីនៃការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ជុំវិញការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព គឺថា កម្មករនិយោជិតបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីការលំបាករបស់ពួកគេ ក្នុងការដោះស្រាយជីវភាព រយៈពេលជាច្រើនខែ ដោយគ្មានប្រាក់ចំណូល។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ការដែលនៅតែការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ទៅលើការកំណត់ពេលវេលានៃការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព បង្ហាញឲ្យឃើញថា រោងចក្រមួយចំនួនមិនបើកអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពជាមុន ទៅតាមច្បាប់នោះទេ និងថា បញ្ហានេះមានសារៈសំខាន់ចំពោះកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចយ៉ាងច្បាស់ថា និយោជកត្រូវបានតម្រូវដោយច្បាប់ឲ្យបើកប្រាក់សរុបដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។

រោងចក្រពីរ ដែលត្រូវបានធ្វើការស្រាវជ្រាវដល់ទីតាំង មិនគោរពតាមច្បាប់ ហើយធ្វើការបើកប្រាក់ជាប្រចាំខែ ឬនៅពេលកម្មករនិយោជិតត្រលប់មកវិញ។ ដោយសារតែមានបញ្ហាប្រឈមសំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពជាច្រើនខែដោយគ្មានប្រាក់ចំណូល ឬស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីរកប្រាក់ក្នុងពេលសំរាកក្រោយពីសំរាលកូន និងថែទាំកូន ប្រការនេះអាចជាផ្នែកដ៏សំខាន់សំរាប់ការកែលម្អ។

ជំពូកទី ៧៖ ការត្រលប់ទៅធ្វើការ

សេចក្តីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- ការត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ៖
  - ច្បាប់មិនមានចែងពីនីតិវិធីណាមួយសំរាប់ស្ត្រីដែលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញឡើយ។
  - រោងចក្រដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ចមាននីតិវិធីសាមញ្ញ ដែលតាមរយៈនោះ កម្មករនិយោជិត គ្រាន់តែត្រូវត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ក្រោយពីឈប់សំរាករួច និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេថាពួកគេត្រលប់មកវិញតែប៉ុណ្ណោះ។
  - កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រដែលបានសិក្សាដល់ទីតាំង មិនមានការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ ពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញឡើយ។
  - ជាទូទៅហេតុផល សំរាប់ការមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញ គឺការខ្វះអ្នកមើលថែទាំកូនរបស់ពួកគេ ពេលពួកគេមកធ្វើការ។
- សិទ្ធិផ្សេងៗពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញ៖
  - ស្ត្រីត្រូវបានរំពឹងទុកថានឹងបំពេញកិច្ចការណាដែលស្រាលៗប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងរយៈពេលពីរខែដំបូង បន្ទាប់ពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។
  - រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីជាង ១០០ នាក់ ត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង្កើតបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការអនុវត្តតាមតិចតួច ហើយកម្មករនិយោជិតមិនប្រើទីកន្លែងទាំងនេះនោះទេ ពីព្រោះតែការលំបាកក្នុងការដឹកជញ្ជូនកូនរបស់ពួកគេទៅរោងចក្រ។
  - ដំណោះស្រាយជាជម្រើសដើម្បីលើកកម្ពស់ការបន្តបំបៅកូន និងដោះស្រាយតម្រូវការថែទាំកូនរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានស្នើឡើង ដូចជា យុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មាន អប់រំ និងទំនាក់ទំនង និងការឧបត្ថម្ភនានា ដើម្បីលើកកម្ពស់ឲ្យមានការ ប្រចាប់ទឹកដោះ និងរក្សាទុកទឹកដោះម្តាយ និងកសាងភាពជាដៃគូ សំរាប់ការថែទាំទារកប្រកបដោយគុណភាពនៅកន្លែងស្នាក់នៅ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា និងស្តង់ដារពលកម្មអន្តរជាតិបច្ចុប្បន្ន (អនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ និងអនុសាសន៍លេខ ១៩១) មិនមានចែងអំពីនីតិវិធី ឬលក្ខខណ្ឌតម្រូវសំរាប់ការត្រលប់មកធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីសំរាកលំហែមាតុភាពទេ ប៉ុន្តែផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងជួលស្ត្រីបំបៅកូន ពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ជំពូកនេះបង្ហាញអំពីបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រី ក្នុងការត្រលប់

មកធ្វើការវិញ និងសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការបំពេញការងារស្រាលៗ សំរាកបំបៅកូន និងប្រើបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន ពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញ ដោយអនុលោមតាមច្បាប់និងការអនុវត្ត។

នីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញ

ពេលធ្វើបទសម្ភាសន៍នៅក្នុងរោងចក្រកម្មករនិយោជិតនិងអ្នកគ្រប់គ្រងភាគច្រើនពណ៌នាអំពីនីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញ ថាមានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងមានភាពបត់បែន។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតត្រូវត្រលប់មកធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរួច និងជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន ឬផ្នែករដ្ឋបាល ថា ខ្លួនត្រលប់មកធ្វើការវិញហើយ។ បែបបទរដ្ឋបាលនឹងត្រូវបានរៀបចំរួចរាល់សំរាប់គាត់។ ខាងក្រោមនេះ ជាតារាងដែលពណ៌នាលម្អិតអំពីនីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញ នៅរោងចក្រចំនួនប្រាំបី។

រោងចក្រ	នីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញ
១.	កម្មករនិយោជិតត្រូវបានតម្រូវឲ្យនាំយកជាមួយនូវទម្រង់បែបបទសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពដែលបានបំពេញរួចចុងក្រោយ (ដែលបានទទួលមុនពេលឈប់សំរាក) នៅពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ អ្នកខ្លះមិនបានយកទម្រង់បែបបទមកជាមួយទេ។ ពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលធ្វើការ តែត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ហើយយកទម្រង់បែបបទនោះនាពេលក្រោយ។
២.	កម្មករនិយោជិតត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង្ហាញលិខិតបញ្ជាក់កំណើតកូនរបស់ពួកគេ ដល់វេជ្ជបណ្ឌិតរោងចក្រ។ វេជ្ជបណ្ឌិតរោងចក្របញ្ជាក់ពីយថាភាពនៃលិខិតបញ្ជាក់កំណើតនោះ បន្ទាប់មកកម្មករនិយោជិតយកលិខិតបញ្ជាក់នោះទៅមន្ត្រីបញ្ជាក់អនុលោមភាព ដែលបញ្ជូនលិខិតបញ្ជាក់ទៅផ្នែកធនធានមនុស្ស។ ផ្នែកធនធានមនុស្ស រៀបចំនីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញរបស់កម្មករនិយោជិត និងចេញប័ណ្ណមួយសំរាប់ការសំរាកបំបៅកូន។
៣.	គ្មានព័ត៌មានណាមួយអំពីនីតិវិធីនៃការវិលត្រលប់មកធ្វើការវិញឡើយ គ្រាន់តែមានព័ត៌មានថា ស្ត្រីដែលត្រលប់មកធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរួច ត្រូវបានតម្រូវឲ្យយកសៀវភៅសំរាលកូនរបស់ពួកគេមក ដើម្បីទទួលបានការអនុញ្ញាតសំរាប់ការសំរាកបំបៅកូន។
៤.	ស្ត្រីត្រូវត្រលប់មកធ្វើការវិញ នៅកាលបរិច្ឆេទដែលបានកំណត់ និងត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេ ក៏ដូចជាការិយាល័យរដ្ឋបាលផងដែរ។
៥.	កម្មករនិយោជិតត្រលប់ទៅផ្នែករដ្ឋបាល និងមន្ត្រីចុះឈ្មោះ។ ពួកគេត្រូវបានតម្រូវឲ្យយកលិខិតបញ្ជាក់កំណើត ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភទារក និងដើម្បីដំណើរការនីតិវិធីសំរាកបំបៅកូនមួយម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។
៦.	កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួន ដែលរៀបចំបែបបទរដ្ឋបាលជាមួយនឹងការិយាល័យរដ្ឋបាល ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភទារក និងការសំរាកបំបៅកូនរបស់ខ្លួន។

៧.	ការសម្ភាសន៍ថ្នាក់គ្រប់គ្រង៖ កម្មករនិយោជិតត្រលប់មកផ្នែកធនធានមនុស្ស និងជូនដំណឹងថាគាត់ត្រៀមខ្លួនធ្វើការរួចរាល់។ ការសម្ភាសន៍កម្មករនិយោជិត៖កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ខ្លួនដែលនឹងបំពេញបែបបទរដ្ឋបាលចាំបាច់ទាំងអស់ រួចប្រគល់ឲ្យទៅផ្នែករដ្ឋបាល។ ផ្នែករដ្ឋបាលនឹងប្រគល់ប័ណ្ណបំបៅកូនជូនកម្មករនិយោជិត។
៨.	មានលេខាម្នាក់សំរាប់ពីរក្រុម ដែលទទួលខុសត្រូវលើកម្មករនិយោជិតនៃក្រុមទាំងនោះ។កម្មករនិយោជិតត្រូវជូនដំណឹងដល់លេខាធិការថា គាត់ត្រៀមខ្លួនធ្វើការរួចហើយ។ លេខាធិការបំពេញការងាររដ្ឋបាលទាំងអស់ និងដាក់ជូនផ្នែកធនធានមនុស្ស។ ផ្នែកធនធានមនុស្ស រៀបចំប័ណ្ណមួយ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសំរាកមួយម៉ោងដើម្បីបំបៅកូន។

នៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ត្រូវបានសួរថាតើ ពួកគេជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមទាំងឡាយ ក្នុងពេលរៀបចំនីតិវិធីនៃការត្រលប់មកធ្វើការវិញដែរឬទេ។ កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ឆ្លើយតបមកថា នីតិវិធីមានសភាពរលូន និងថា កម្មករនិយោជិតគ្មានការលំបាកក្នុងការត្រលប់មកធ្វើការវិញទេ។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលត្រូវបានសម្ភាសនៅផ្ទះរបស់គាត់ត្រូវបានសួរថាតើគាត់មានការលំបាក ក្នុងការដែលវិលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញដែរឬទេ។ គាត់ឆ្លើយថា៖

"គ្មានទេ។ ខ្ញុំគ្រាន់តែប្រាប់ទៅមន្ត្រីផ្នែករដ្ឋបាល។ កូនចុងក្រោយរបស់ខ្ញុំនៅរោងចក្រនេះដែរ ហើយខ្ញុំគ្មានបញ្ហាពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញទេ។"

នៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច អ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក៏ត្រូវបានសួរផងដែរថាតើ មានការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ពេលពួកគេត្រលប់មកធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដែរឬទេ។ នៅរោងចក្រទាំងអស់នោះ ចម្លើយគឺអវិជ្ជមាន។

ស្ត្រីដែលមិនវិលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ

នៅក្នុងគ្រប់រោងចក្រ កម្មករនិយោជិត អ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវបានសួរថាតើស្ត្រីមួយចំនួនជ្រើសរើសមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីបានឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពឬ។ កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអះអាងថា ស្ត្រីភាគច្រើនត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ ស្ត្រីដែលមិនត្រលប់មកធ្វើការវិញ គឺមានតែស្ត្រីដែលពុំមានអ្នកនៅមើលថែទារកទើបកើត។ ជារឿយៗ ស្ត្រីទាំងនោះស្នាក់នៅផ្ទះ រហូតដល់កូនរបស់ពួកគេរាងធំបន្តិច បន្ទាប់មក ពួកគេត្រលប់មកធ្វើការវិញ នៅរោងចក្រ។ ក្នុងករណីនោះ ពេលពួកគេត្រលប់មកធ្វើការវិញ ពួកគេបាត់បង់អស់នូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពដែលកើនឡើងរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាអត្ថប្រយោជន៍ដែលកើនឡើងពីការធ្វើការនៅរោងចក្រច្រើនជាងមួយឆ្នាំ។

ស្ត្រីដែលត្រលប់មកធ្វើការវិញនៅរោងចក្រ សុទ្ធតែមានបងប្អូននៅមើលថែទាំទារកៈ

"ប្តីរបស់ខ្ញុំមើលថែកូន ពីព្រោះគាត់អត់ធ្វើការទេ ឥឡូវនេះ ហើយខ្ញុំអាចធ្វើការបាននៅរោងចក្រ។"

"ម្តាយរបស់ខ្ញុំមើលថែកូនរបស់ខ្ញុំ ពេលខ្ញុំទៅធ្វើការ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើខ្ញុំអត់មានម្តាយទេខ្ញុំប្រហែលជានៅផ្ទះមើលកូនហើយ។"

"ម្តាយរបស់ខ្ញុំមើលថែកូនរបស់ខ្ញុំ។ ប្តីរបស់ខ្ញុំមិនចេះមើលថែទារកយ៉ាងម៉េចទេ។"

"ម្តាយក្មេករបស់ខ្ញុំមើលថែកូនរបស់ខ្ញុំ ពីព្រោះខ្ញុំរស់នៅជាមួយគ្រួសារប្តីរបស់ខ្ញុំ។ ម្តាយរបស់ខ្ញុំរស់នៅឯស្រុកកំណើតឯណោះ។"

ក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយមន្ត្រីផ្នែកការងារ អ្នកត្រួតពិនិត្យរោងចក្ររាជរដ្ឋាភិបាលម្នាក់បានពន្យល់ថា ការដែលគ្មាននរណាម្នាក់នៅមើលថែទារក ជាឧបសគ្គដ៏ធំចំពោះស្ត្រី ដែលត្រូវត្រលប់មកធ្វើការវិញៈ

"ពេលគ្មាននរណាម្នាក់នៅមើលថែទារក (ជាទូទៅពួកគេជាកសិករ ដូច្នេះសមាជិកផ្សេងទៀតក្នុងគ្រួសាររវល់ធ្វើស្រែចម្ការ) ស្ត្រីត្រូវរង់ចាំ រហូតដល់កូនធំបន្តិច ទើបពួកគេទៅធ្វើការបាន។ ចុងបញ្ចប់ ពួកគេសំរេចចិត្តលាឈប់ និងត្រលប់មកវិញប្រាំមួយខែក្រោយ។"

សិទ្ធិនានាក្រោយពេលត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ

មានវិធានការច្បាប់ជាច្រើនដែលអនុវត្តនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលតម្រូវឲ្យរោងចក្រសំរេចវាឲ្យបានសំរាប់ស្ត្រីដែលត្រូវត្រលប់ទៅធ្វើការវិញក្រោយពេលសំរាលកូនរួច ការពារការងារ និងសុខភាពរបស់ពួកគេ និងអនុញ្ញាតឲ្យពួកគេបន្តបំបៅកូន។

ការងារស្រាល

យោងតាមមាត្រា ១៨២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "ក្រោយពីឈប់សំរាលកូនមកក្នុងរយៈពេលពីរខែដែលបានចូលធ្វើការ ត្រូវឲ្យពួកគេ [ស្ត្រី] ធ្វើតែការណាស្រាលៗ។" អនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ផ្តល់នូវការណែនាំជាក់លាក់ច្រើន និងចែងពីវិធានការដើម្បីធានាថា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬបំបៅកូន មិនត្រូវធ្វើការណាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់គាត់ ឬសុខភាពរបស់កូន (មាត្រា ៣)។ អនុសាសន៍ILO លេខ ១៩១ ណែនាំបន្ថែមឲ្យធ្វើការវាយតម្លៃហានិភ័យនៅកន្លែងធ្វើការ ដើម្បីកំណត់ពីហានិភ័យចំពោះសុខភាព ដែលបណ្តាលមកពីការងារធ្ងន់ សម្ពាធផ្លូវកាយ និងការប្រឈមនឹងភ្នាក់ងារជីវសាស្ត្រ គីមី ឬរូបសាស្ត្រ (មាត្រា ៦)។

គ្មានការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ទៅលើបញ្ហានេះទេ ហើយការអនុវត្តច្បាប់នៅក្នុងរោងចក្រដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ចក្នុងពេលស្រាវជ្រាវដល់ទីតាំង ក៏មិនបានអនុវត្តខ្ជាប់ខ្ជួនឡើយ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងអះអាងបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតធ្វើការណា ស្រាលៗដោយស្ម័យប្រវត្តិតែម្តង។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយទៀត ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនិយាយថា កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្ទេរឲ្យទៅធ្វើការស្រាលទេ ពីព្រោះពួកគេជ្រើសយកវិធីសាស្ត្រជំនួស គឺបន្តការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់គាត់រយៈពេលប្រាំខែ។ នៅក្នុងរោងចក្រប្រាំមួយផ្សេងទៀត កម្មករនិយោជិតត្រលប់មកធ្វើការនៅក្នុងមុខតំណែងដដែល

ដែលពួកគេកាន់មុនឈប់សំរាក ប៉ុន្តែការងាររបស់ពួកគេត្រូវបានកែប្រែ ដើម្បីដកចេញនូវការងារណាពិបាកៗ (ដូចជា ការលើកដាក់វត្ថុធ្ងន់ៗ)។ លើសពីនេះទៀត ពួកគេក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យស្នើសុំការងារណាស្រាលៗផងដែរ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនត្រលប់មកធ្វើការងារដូចមុន ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតម្នាក់និយាយថា គាត់ធ្លាប់ធ្វើការនៅក្នុងផ្នែកវេចខ្ចប់ មុនគាត់ឈប់សំរាក។ ការងារពិបាកណាស់ពេលគាត់ត្រលប់មកវិញ។ ជាលទ្ធផល គាត់បានសុំអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គាត់ ហើយត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្តូរទៅធ្វើការស្រាលជាងនេះ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយទៀត កម្មករនិយោជិតម្នាក់បានពន្យល់ថា គាត់ជ្រើសរើសមកធ្វើការងារមុនដដែល ខណៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្សេងៗប្តូរមកធ្វើការស្រាលជាងមុន។

កម្មករនិយោជិត ប្រធានគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពផ្តល់នូវហេតុផលជាច្រើនចំពោះការអនុវត្តច្បាប់ខុសៗគ្នា។ ប្រធានគ្រប់គ្រងម្នាក់លើកឡើងថា ដោយកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការទទួលបានថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ពួកគេភាគច្រើនបន្តការឈប់សំរាករបស់ពួកគេរហូតដល់ប្រាំខែ។ ដូច្នេះ ពេលពួកគេត្រលប់មកវិញ ពួកគេបានស្រួលខ្លួនគ្រាន់បើអាចធ្វើការងារដែលពួកគេធ្វើមុនពេលឈប់សំរាកបាន។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់នៅរោងចក្រមួយផ្សេងទៀត បានពន្យល់ថា គាត់មិនចង់ប្តូរទៅធ្វើការងារស្រួលទេ ពីព្រោះការងារដែលគាត់ធ្វើមុនឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (ការងារស៊ីប៉ុង) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលល្អជាង។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់នៅរោងចក្រផ្សេង និយាយថា គាត់មិនចង់ប្តូរការងារទេ ពីព្រោះគាត់មានជំនាញលើការងារនោះហើយ ហើយថា គាត់នឹងពិបាកដែលត្រូវរៀនការងារថ្មី។

គ្មានព័ត៌មានណាមួយពីកម្មករនិយោជិត ឬថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានជំរុញឲ្យធ្វើការងារដែលពួកគេមិនអាចធ្វើបាន នៅពេលពួកគេត្រលប់មកពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពវិញឡើយ។

ពេលបំបៅកូន

មាត្រា ១៨៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា "ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឲ្យកូនបៅដោះអាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូនខ្លួន ក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ។" ប្រការនេះសមស្របនឹងមាត្រា ១០ នៃអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ដែលចែងថាមានពេលសំរាកម្តង ឬច្រើនដង ឬមានការកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការ (ដោយមិនបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល) សំរាប់បំបៅកូន ចំនួនដង រយៈពេល និងនីតិវិធីនៃការសំរាកត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ និងការអនុវត្តថ្នាក់ជាតិ។

មានការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមួយចំនួនជុំវិញបញ្ហាថាតើមានអ្វីជំនួសការសំរាកមួយម៉ោងសំរាប់បំបៅកូនយ៉ាងសមស្របឬទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនចង់ទទួលយកជម្រើសណាមួយជំនួសឲ្យការសំរាកបំបៅកូននោះទេ (ទោះបីជាសហគ្រាស ឬកម្មករនិយោជិតជាអ្នកស្នើសុំក៏ដោយ) ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបកស្រាយគោលបំណងនៃការសំរាកទាំងនេះ ថាជាវិធានការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យស្ត្រីបំបៅកូនឲ្យបានយូរ ដើម្បីលើកកម្ពស់សុខភាពរបស់កូន។

ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងករណី AC ៥៥/៨០កម្មករនិយោជិតចង់ឲ្យរោងចក្ររបស់ពួកគេផ្តល់ដល់ពួកគេនូវម្សៅទឹកដោះគោពីរកំប៉ុងសំរាប់ទារកក្នុងមួយខែ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធសំណើរបស់ពួកគេ

ដោយលើកហេតុផលថា៖ "ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងទៀតស្តីពីការងារ មិនមានចែងអ្វីអំពីការផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោឡើយ ពេលសំរាកលំហែមាតុភាព។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កម្មករនិយោជិតមិនបានផ្តល់ភ័ស្តុតាងណាមួយ ដើម្បីគាំទ្រដល់សំណើរបស់ពួកគេសុំម្សៅទឹកដោះគោពីរកំប៉ុងក្នុងមួយខែនោះទេ។ លើសពីនេះទៀត គោលនយោបាយរាជរដ្ឋាភិបាលលើកទឹកចិត្តឲ្យម្តាយបំបៅកូន ជាជាងប្រើម្សៅទឹកដោះគោ។ សេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកមុនក៏លើកទឹកចិត្តឲ្យបំបៅកូនផងដែរ (សេចក្តីសំរេច ៨៣/០៤ បញ្ហាទី ១ និងសេចក្តីសំរេច២៤/០៦ បញ្ហាទី 3)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សំណើនេះមិនសមស្របទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងសេចក្តីសំរេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកមុនទេ។"

នៅក្នុងរោងចក្រប្រាំពីរក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងប្រាំបី ដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ចក្នុងការសិក្សានេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យសំរាកមួយម៉ោង។ មានតែរោងចក្រមួយប៉ុណ្ណោះ ដែលមានកម្មករនិយោជិតត្អូញត្អែរអំពីការមិនមានម៉ោងសំរាកបំបៅកូន។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់និយាយថា៖

> *"វាពិបាក ពីព្រោះក្រុមហ៊ុនមិនអនុញ្ញាតឲ្យសំរាកមួយម៉ោងដើម្បីបំបៅកូនទេ។ សំណើត្រូវបានដាក់យូរមកហើយ ប៉ុន្តែ នៅតែមិនទាន់អនុញ្ញាតទៀត។"*

ការផ្តល់ជម្រើសជំនួសការសំរាកបំបៅកូនឬអត់ និងវិធីសាស្ត្រនៃការផ្តល់មានភាពខុសៗគ្នាទៅតាមរោងចក្រ។ ខណៈពេលដែលរោងចក្រភាគច្រើនមិនបានផ្តល់ជម្រើសជំនួសឲ្យការសំរាកបំបៅកូន រោងចក្របីបានធ្វើ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចេញមុនមួយម៉ោង ជំនួសឲ្យការសំរាកបំបៅកូនពេលថ្ងៃ។ នៅក្នុងរោងចក្រពីរផ្សេងទៀត កម្មករនិយោជិតដែលមិនយកការសំរាកមួយម៉ោងនោះ អាចគិតម៉ោងនោះជាម៉ោងបន្ថែម និងទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភអាហារ ១០០០ រៀល។

គេមិនច្បាស់ទេថាតើគោលនយោបាយនៃការគិតម៉ោងសំរាកមួយម៉ោងជាម៉ោងបន្ថែម នឹងអាចបន្តទៀតបានឬទេ ប្រសិនបើគេបញ្ជូនករណីនេះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ។ វាអាចបង្កើតនូវរង្វាន់ជាប្រាក់សំរាប់ស្ត្រី ដែលមិនសំរាកបំបៅកូន។ តាមពិត នៅក្នុងរោងចក្រមួយនៃរោងចក្រដែលអនុវត្តតាមគោលនយោបាយនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានពន្យល់ថា៖

> *"កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនសំរាកបំបៅកូនទេ ពីព្រោះពួកគេចង់បានប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភអាហារ។"*

ម្យ៉ាងវិញទៀត គេក៏អាចអះអាងផងដែរថា គោលនយោបាយជាការឆ្លើយតបល្អទៅនឹងការពិតដែលកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនបានប្រើម៉ោងសំរាកបំបៅកូនដើម្បីបំបៅកូនទេ ពីព្រោះពួកគេរស់នៅឆ្ងាយពីរោងចក្រ មិនអាចទៅផ្ទះក្នុងម៉ោងសំរាកដើម្បីបំបៅកូនពួកគេបានទេ។ ពួកគេជាច្រើននាក់ប្រើមធ្យោបាយធ្វើដំណើររួម ដើម្បីទៅមករោងចក្រ ហើយជាលទ្ធផល ពួកគេមិនអាចប្រើប្រាស់មធ្យោបាយនេះពេលសំរាកឡើយ។ កម្មករនិយោជិតក៏មិនចង់នាំកូនទៅរោងចក្រ ដាក់នៅទារកដ្ឋាន ដើម្បីបំបៅកូនពេលថ្ងៃដែរ។ ជាលទ្ធផល កម្មករនិយោជិតមិនប្រើម៉ោងសំរាកបំបៅកូន ដើម្បីបំបៅកូនពួកគេទេ។

នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍មួយ មន្ត្រីការងាររាជរដ្ឋាភិបាលបញ្ជាក់អះអាងថា កម្មករនិយោជិតមិនបំបៅកូនពួកគេ ពេលម៉ោងសំរាកឡើយ ពីព្រោះពួកគេរស់នៅឆ្ងាយ។ នេះក៏ជាហេតុផលចម្បងដែលកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងពេលពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ៖

"យើងមិនប្រើម៉ោងសំរាកបំបៅកូនមួយម៉ោងទេ ពីព្រោះតែបញ្ហាធ្វើដំណើរនិងយើងរស់នៅឆ្ងាយ។"

"ខ្ញុំមិនសំរាកទេ ពីព្រោះខ្ញុំមិនអាចនាំកូនមកកន្លែងធ្វើការបាន។ ដូច្នេះ ខ្ញុំបានជាប្រាក់ម៉ោងបន្ថែមជំនួសវិញ។"

ការសិក្សារបស់ ILO-BFC ឆ្នាំ២០១០ អំពីសុខភាពមាតា ទទួលបាននូវចម្លើយស្រដៀងគ្នាពីកម្មករនិយោជិត៖

"រោងចក្រឲ្យខ្ញុំសំរាកមួយម៉ោងសំរាប់បំបៅកូន ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល។ ខ្ញុំមិនដែលប្រើវាទៅបំបៅកូនទេ ពីព្រោះផ្ទះរបស់ខ្ញុំនៅឆ្ងាយ។ ដូច្នេះ ខ្ញុំគ្រាន់តែចេញក្រៅរោងចក្រយកខ្យល់អាកាសប៉ុណ្ណោះ (...)។ បីទៅបួនគីឡូម៉ែត្រ មិនឆ្ងាយប៉ុន្មានទេ ប៉ុន្តែ ខ្ញុំត្រូវឆ្លងទន្លេ។ ដូច្នេះខ្ញុំគ្រាន់តែទៅផ្សារ ឬពេលខ្លះ នៅផ្ទះបងប្អូនប្រុស ឬស្រីរបស់ខ្ញុំ។"[១២]

កម្មករនិយោជិតមិនប្រើម៉ោងសំរាកបំបៅកូនដើម្បីច្របាច់ទឹកដោះរបស់ខ្លួនទេ។ វិធីសាស្ត្រមួយដើម្បីកែលម្អអាហារូបត្ថម្ភកូន គឺបង្កើនការអប់រំកម្មករយោជិតអំពីការច្របាច់ទឹកដោះ។ កម្មករនិយោជិតដែលមិនអាចនាំកូនមកកន្លែងធ្វើការ និងមិនអាចនៅផ្ទះជាមួយកូនបាន អាចឲ្យកូនបៅដោះបានជានិច្ចប្រសិនបើពួកគាត់ច្របាច់ទឹកដោះ ហើយរក្សាវាទុកពេលថ្ងៃ។[១៣] ពេលដែលការអប់រំប្រភេទនេះត្រូវបានផ្តល់ជាការសាកល្បងនៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួន ដោយមានការគាំទ្រពី ILO គេត្រូវការធនធាន និងការយកចិត្តដាក់ច្រើនចំពោះយុទ្ធសាស្ត្រនេះ ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់យល់ដឹងអំពីអត្ថប្រយោជន៍ និងវិធីសាស្ត្រនៃការច្របាច់ និងរក្សាទុកទឹកដោះ។

វាជាដំណោះស្រាយមួយបន្ថែម ហើយក៏អាចមានសារៈសំខាន់ដែរដែលត្រូវវិនិយោគ ក្នុងការធ្វើឲ្យស្ត្រីមានទឹកដោះប្រកបដោយគុណភាពខ្ពស់ក្នុងតម្លៃថោកសំរាប់កូន។ ដោយហេតុថាការឲ្យកូនបៅដោះធ្វើឲ្យកូនមានសុខភាពល្អ នៅតែមានម្តាយដែលមិនអាចបំបៅកូនបាន ដោយសារមូលហេតុផ្សេងៗជាច្រើន។ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ បានបង្ហាញពីកង្វល់ជាប់ជានិច្ចថា ម្សៅទឹកដោះគោសំរាប់ទារកមានតម្លៃថ្លៃ ហើយថាម៉ាកដែលថោក មិនល្អសំរាប់ទារកទេ។ ជាលទ្ធផល ពេលខ្លះ កម្មករនិយោជិតលាយម្សៅទឹកដោះគោជាមួយទឹកដើម្បីទុកបានយូរ ធ្វើដូច្នេះធ្វើឲ្យកាត់បន្ថយតម្លៃអាហារូបត្ថម្ភរបស់វា។ ការវិនិយោគឲ្យមានម្សៅទឹកដោះគោដែលមានគុណភាព ប៉ុន្តែសង្កត់ធ្ងន់លើសារៈសំខាន់នៃការបន្តឲ្យកូនបៅដោះ ជាវិធីសាស្ត្រមានប្រយោជន៍ច្រើន ដើម្បីធានាថាកូននីមួយៗទទួលបាននូវអាហារូបត្ថម្ភល្អតាមដែលអាចធ្វើបាន ហើយនេះគឺចំពោះអ្នកដែលស្គាល់អំពីបរិបទផ្សេងៗគ្នា ដែលម្តាយអនុវត្ត។

---

១២ J. Skau: *ស្ត្រីធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ និងសុខភាពមាតា– ផ្តោតលើបញ្ហាអាហារូបត្ថម្ភ* (ភ្នំពេញ ២០១០), ទំព័រ ១២។

១៣ ទឹកដោះម្តាយអាចស្តុកទុកនៅសីតុណ្ហភាពក្នុងបន្ទប់បានជាច្រើនម៉ោង ទៅតាមសីតុណ្ហភាពជុំវិញ។ ទូទឹកកកសម្រាប់ស្តុក និងដឹកជញ្ជូនបន្ថែមអាយុនៃការរក្សាទុករបស់ទឹកដោះម្តាយ។ ទោះបីជាមិនអាចរក្សាទុកទឹកដោះសម្រាប់ប្រើប្រាស់ពេលក្រោយក្នុងថ្ងៃក៏ដោយ ការច្របាច់ទឹកដោះមានប្រយោជន៍សម្រាប់រក្សាការផ្គត់ផ្គង់ទឹកដោះ។

បន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាន

យោងតាមមាត្រា ១៨៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ "នាយសហគ្រាសទាំងឡាយដែលប្រើស្ត្រី ចាស់ក្តី ក្មេងក្តី ចំនួនយ៉ាងតិចមួយរយនាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬនៅជិតនោះ ហើយនឹងទារកដ្ឋានមួយផង។" ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពុំមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពីដប់ប្រាំបីខែផ្ទាល់បានទេ នារីជាកម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូនរបស់ខ្លួននៅទារកដ្ឋានណាមួយ ដោយនិយោជកជាអ្នកចេញសោហ៊ុយថែរក្សាទារកនោះ។" ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបញ្ជាក់បំភ្លឺបន្ថែមនៅក្នុងលិខិតមួយថា កម្មករនិយោជិតអាចផ្ញើកូននៅទារកដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រ ឬទទួលសោហ៊ុយថែរក្សាទារក សំរាប់កុមារមានអាយុ ១៨ ខែ ដល់បីឆ្នាំ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គ្មានបំណងសម្រុះសម្រួលលើបញ្ហានៃការមានបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនថា រោងចក្រមិនអាចផ្តល់ម្សៅទឹកដោះគោឲ្យទៅកម្មករនិយោជិត ជំនួសឲ្យការរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនបានឡើយ ទោះបីជាសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតក៏ដោយ។ (សេចក្តីសំរេច AC ៦៣/០៤)

មានករណីជាច្រើនក្នុងដៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អំពីបញ្ហាដែលថារោងចក្រត្រូវរៀបចំទារកដ្ឋាន ឬអាចផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់សំណងជំនួសបានឬអត់។ នៅក្នុងសេកច្តីសំរេច AC ១០៩/០៩ គណៈវិនិច្ឆ័យបានបដិសេធសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតសុំឲ្យរោងចក្រផ្តល់ដល់ពួកគេនូវម្សៅទឹកដោះគោបីកំប៉ុង និងទឹកប្រាក់ ២០ ដុល្លារអាមេរិក ជំនួសឲ្យការរៀបចំទារកដ្ឋាន។ គណៈវិនិច្ឆ័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឲ្យសហគ្រាសរៀបចំទារកដ្ឋាន នៅក្នុង ឬនៅជិតរោងចក្រដែលស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតអាចយកកូនរបស់ពួកគេមកបាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ជាក់បំភ្លឺថា មានតែស្ត្រីដែលមានកូនអាយុ ១៨ ខែទៅបីឆ្នាំប៉ុណ្ណោះ ទើបមានជម្រើសផ្ញើកូននៅទារកដ្ឋាននៅខាងក្រៅរោងចក្របាន ដែលក្នុងករណីនោះ និយោជកជាអ្នករ៉ាប់រងលើសោហ៊ុយចំណាយ ដោយស្ត្រីត្រូវបង្ហាញបង្កាន់ដៃដល់និយោជក។

នៅក្នុងសេចក្តីសំរេច AC ១១៥/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មិនអនុញ្ញាតឲ្យរោងចក្រផ្តល់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិត ជំនួសឲ្យការរៀបចំទារកដ្ឋាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា៖ មូលហេតុដែលច្បាប់ស្តីពីការងារតម្រូវឲ្យសហគ្រាសរៀបចំទារកដ្ឋាននោះ គឺដើម្បីឲ្យម្តាយ និងទារកបាននៅជិតគ្នា ដើម្បីផ្តល់នូវការថែទាំប្រកបដោយក្តីស្រឡាញ់ថ្នាក់ថ្នម និងបំបៅទឹកដោះធម្មជាតិដល់ទារក ដោយមិនប្រើម្សៅទឹកដោះគោ ក្នុងរយៈពេលប្រាំមួយខែដំបូង ដែលប្រការនេះស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងដើម្បីការពារសុវត្ថិភាពរបស់ទារក ពេលម្តាយកំពុងធ្វើការ។ (សូមមើលផងដែរនូវសេចក្តីសំរេចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៦៣/០៤, បញ្ហាទី ២; សេចក្តីសំរេច ៦៨/០៤, បញ្ហាទី ១; សេចក្តីសំរេច ៧៩/០៧, បញ្ហាទី ៨; សេចក្តីសំរេច ៧៧/០៨, បញ្ហាទី ៣ និងសេចក្តីសំរេច ១០៣/០៨, បញ្ហាទី ២)។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាទោះបីជាសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតមានការព្រមព្រៀងទៅលើការផ្តល់ប្រាក់ជំនួសឲ្យការរៀបចំទារកដ្ឋានក៏ដោយ យោងតាមគោលបំណងនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ការទទួលប្រាក់មិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីឲ្យនិយោជកគេចផុតពីកាតព្វកិច្ចនោះទេ ហើយការផ្តល់ប្រាក់ជំនួសឲ្យ

ការរៀបចំទារកដ្ឋាន មិនមែនមានន័យថា និយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចក្នុងការរៀបចំទារកដ្ឋាន យោងតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារឡើយ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្ដីសំរេច AC ៤៨/០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលស្គាល់ថា សហគ្រាសមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានទេ ហើយបានបង្គាប់ឲ្យបង់ប្រាក់ ១៥ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែសំរាប់ថ្លៃថែទាំទារក ជំនួសវិញ៖ "និយោជកមិនអាចយកជម្រើស ក) សំរាប់សហគ្រាសដែលគ្មានកន្លែងរៀបចំទារកដ្ឋាន។ ដូច្នេះ និយោជកមានតែជម្រើស ខ) សំរាប់ពិចារណា។ ប៉ុន្តែ ច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនបានបញ្ជាក់ពីចំនួនទឹកប្រាក់ដែលនិយោជកត្រូវបង់ជូនកម្មករនិយោជិតឡើយ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលយល់ឃើញថា វានឹងផ្អែកលើថ្លៃចំណាយពិតប្រាកដនៃការមើលថែទារក ដែលត្រូវគិតនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅ។" នៅក្នុងសេចក្ដីសំរេច AC ៩៦/០៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ថា៖ "ក្រុមហ៊ុនត្រូវផ្ដល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិចក្នុងមួយខែ ដល់ស្ត្រីទាំងអស់ដែលមានកូនអាយុលើសពី ១៨ ខែ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋានសំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែបាន។ កម្មករនិយោជិតបានផ្ដល់នូវភ័ស្ដុតាងនៃកម្មករនិយោជិតបួននាក់ ដែលអះអាងថា ពួកគបានបង់ប្រាក់ពី ៦០០០០ រៀលទៅ ៨០០០០ រៀល ក្នុងមួយខែ សំរាប់សេវាមើលថែទារក...។ ដូច្នេះ ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននេះដែលលើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចឲ្យនិយោជកត្រូវបង់ប្រាក់ ១៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសំរាប់ជាថ្លៃមើលថែទារកដល់កម្មករនិយោជិត ជំនួសឲ្យការរៀបចំទារកដ្ឋាន។"

ជាការសំខាន់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា និយោជកជាទូទៅ គួរបង់សងថ្លៃចំណាយពិតប្រាកដដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបង់សំរាប់ការមើលថែកូន ក្នុងករណីដែលពួកគេមិនអាចរៀបចំទារកដ្ឋានបាន។ នៅក្នុងសេចក្ដីសំរេច AC ២៤/០៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឲ្យសហគ្រាសរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋានមួយ សំរាប់ទទួលទារក លើកលែងតែសហគ្រាសព្រមព្រៀងបង់ប្រាក់ជូនស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត ជំនួសឲ្យការរៀបចំទារកដ្ឋាន នៅក្នុងតម្លៃពិតប្រាកដនៃការមើលថែទារកនៅខាងក្រៅ ដូចមានបញ្ជាក់នៅក្នុងបង្កាន់ដៃ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏បង្គាប់ឲ្យសហគ្រាសរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន និងផ្ដល់ដល់ស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតនូវម៉ោងសំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនរបស់ពួកគេ។

នៅក្នុងសេចក្ដីសំរេច AC ១០៨/០៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានអះអាងជាថ្មីអំពីសារៈសំខាន់នៃការផ្ដល់ដល់ស្ត្រីនូវថ្លៃចំណាយពិតប្រាកដសំរាប់ការមើលថែទារក។ នៅត្រង់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបង្គាប់ឲ្យនិយោជករៀបចំទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន សំរាប់កម្មករនិយោជិត។ គណៈវិនិច្ឆ័យសង្កត់ធ្ងន់ថា "ប្រសិនបើនិយោជកមិនមានលទ្ធភាពរៀបចំទារកដ្ឋាន នៅក្នុងរោងចក្រ សំរាប់ទទួលកុមារអាយុលើសពី ១៨ ខែទេ ស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតអាចជ្រើសរើសផ្ញើកូនរបស់ពួកគេនៅទារកដ្ឋានខាងក្រៅបាន ហើយនិយោជកត្រូវរ៉ាប់រងថ្លៃចំណាយទៅតាមវិក្កយបត្រជាក់ស្ដែង។"

ទោះជាយ៉ាងនេះក្ដី ប្រការនេះមិនមែនធ្វើឲ្យសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតរួចផុតពីការចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ដែលតាមរយៈនោះ រោងចក្រផ្ដល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់តិចជាង ១៥ ដុល្លារអាមេរិក សំរាប់ថ្លៃចំណាយលើការថែទាំទារក។ នៅក្នុងសេចក្ដីសំរេច AC ៧៩/០៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលសំរេចថា កិច្ច

ព្រមព្រៀងដែលអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់ថ្លៃចំណាយលើការថែទាំទារក មិនរំលោភលើច្បាប់ស្តីពីការងារទេ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកហេតុផលថា ច្បាប់មិនមានចែងពីចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបាន សំរាប់ថ្លៃចំណាយលើការថែទាំទារក ខណៈដែលកិច្ចព្រមព្រៀងមានបញ្ជាក់អំពីបញ្ហានេះ។ ដូច្នេះប្រសិនបើមានកិច្ចព្រមព្រៀងពាក់ព័ន្ធនឹងថ្លៃចំណាយលើការថែទាំទារក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងអនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនបើគ្មានកិច្ចព្រមព្រៀងទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងពិចារណាអំពីថ្លៃចំណាយចំនួន ១៥ ដុល្លារអាមេរិក (ទៅតាមការកើនឡើងនៃថ្លៃចំណាយលើជីវភាព)។

គេអាចចោទសួរបានថាតើនីតិកម្ម ដែលចែងពីការរៀបចំទារកដ្ឋាន ដោយផ្អែកលើចំនួនស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស លើកកម្ពស់នូវសមភាពនៅក្នុងទីផ្សារការងារឬទេ។ ពេលពិនិត្យមើលនីតិកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញាស្តីពីកម្មករនិយោជិតជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវគ្រួសារគណៈកម្មាធិការ ILO ជំនាញការលើការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ រំឭកថា "វិធានការដែលបង្កើតឡើងដើម្បីលើកកម្ពស់សុខុដុមនីយកម្មការងារ និងទំនួលខុសត្រូវគ្រួសារ ដូចជាសេវាថែទាំទារក មិនគួរពាក់ព័ន្ធតែស្ត្រីឡើយ។"[១៤] គណៈកម្មាធិការក៏បានសង្កេតឃើញផងដែរថា បទបញ្ញត្តិពង្រឹងគំរូយេនឌ័រ ដែលថាស្ត្រីទទួលខុសត្រូវលើការថែទាំកូន មិនមែនបុរសទេ។ វាក៏ធ្វើឲ្យនិយោជកមានការរើសអើងស្ត្រីកាន់តែខ្លាំង ដោយព្យាយាមជៀសវាងមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីដែលពួកគេជួលមកធ្វើការ។[១៥]

ការអនុវត្តរបស់រោងចក្រ

រោងចក្រ	បន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន	ទារកដ្ឋាន	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូន	កំណត់សម្គាល់
១.	មាន	គ្មាន	មាន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សំរាប់រយៈពេល ១៨ ខែ។	
២.	មាន	មាន	គ្មាន	ពេលមានទារកដ្ឋានជាលក្ខណៈបច្ចេកទេស កម្មករនិយោជិតត្អូញត្អែរថា សហគ្រាសមិនបានជួលអ្នកមើលថែទារកមកបម្រើក្នុងទារកដ្ឋានទេ ហើយមិនបានឲ្យកម្មករនិយោជិតចុះឈ្មោះកូនរបស់ពួកគេនៅទីនោះទេ។

---

១៤ ILO: *ការគាំពារមាតុភាពនៅកន្លែងធ្វើការ៖ ការកែប្រែអនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាព (កែប្រែរួច) ឆ្នាំ១៩៥២ (លេខ១០៣) និងអនុសាសន៍ឆ្នាំ១៩៥២ (លេខ៩៥)* របាយការណ៍V(2), សន្និសីទស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិលើកទី៨៧ ទីក្រុងហ្សឺណែវ ឆ្នាំ១៩៩៩ (ហ្សឺណែវ) កថាខណ្ឌ៣។

១៥ ILO: *ការគាំពារមាតុភាពនៅកន្លែងធ្វើការ៖ ការកែប្រែអនុសញ្ញាស្តីពីការគាំពារមាតុភាព (កែប្រែរួច) ឆ្នាំ១៩៥២ (លេខ១០៣) និងអនុសាសន៍ឆ្នាំ១៩៥២ (លេខ៩៥)* របាយការណ៍IV(2A), សន្និសីទស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិលើកទី៨៨ ទីក្រុងហ្សឺណែវ ឆ្នាំ២០០០ (ហ្សឺណែវ) កថាខណ្ឌ៣។

៣.	មាន	គ្មាន	មាន ៨ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។	កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនអាយុច្រើនជាងបីឆ្នាំ មុនចូលធ្វើការនៅរោងចក្រ មិនទទួលបានថ្លៃចំណាយលើការថែទាំទារកទេ។
៤.	មាន	គ្មាន	មាន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានកូនអាយុពី១៨ខែទៅបីឆ្នាំ។	ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូនដែលមានបញ្ជាក់នៅក្នុងឯកសាររោងចក្រ។
៥.	មាន	គ្មាន	គ្មាន	
៦.	មាន	គ្មាន	គ្មាន	រោងចក្រមិនបើកប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងម៉ោងសំរាកបំបៅកូនទេ។

បទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិត៖ ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនគ្មានអ្នកប្រើប្រាស់

នៅក្នុងគ្រប់រោងចក្រដែលក្រុមស្រាវជ្រាវបានធ្វើទស្សនកិច្ច កម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ថាមិនប្រើទារកដ្ឋាន ឬបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន នៅក្នុងរោងចក្រពួកគេទេ។ នៅក្នុងរោងចក្រដែលគ្មានទារកដ្ឋាន កម្មករនិយោជិតនិយាយថា ទោះបីជារោងចក្រត្រូវរៀបចំទារកដ្ឋានក៏ដោយ ក៏ពួកគេនឹងមិននាំកូនរបស់ពួកគេមកទីនោះទេ។ ស្ត្រីដែលមិនអាចទុកកូននៅផ្ទះឲ្យសាច់ញាតិមើលឲ្យបាន ជាទូទៅ ជ្រើសរើសលាឈប់ពីការងារជាជាងនាំកូនមកកន្លែងធ្វើការ។

ហេតុផលចម្បងដែលបានលើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិតចំពោះការស្ទាក់ស្ទើរនេះ គឺបញ្ហាដឹកជញ្ជូនកូនទៅរោងចក្រ។ ស្ត្រីភាគច្រើនរស់នៅឆ្ងាយពីរោងចក្រ ហើយជារៀងរាល់ថ្ងៃ ត្រូវធ្វើដំណើរឆ្ងាយលើផ្លូវអត់ចាក់កៅស៊ូ ជិះរថយន្តអត់ដំបូលដែលមានមនុស្សច្រើនជិះក្នុងនោះ គ្មានកន្លែងអង្គុយ សូម្បីតែខ្សែក្រវ៉ាត់សុវត្ថិភាពក៏មិនមានដែរ។ ការដឹកជញ្ជូនកូន កុំថាឡើយទារក ក្រោមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ គឺមិនអាចធ្វើបានឡើយសំរាប់កូន ឬម្តាយ។ កម្មករនិយោជិតទំនងជាមិននាំកូនរបស់ពួកគេទៅរោងចក្រ ប្រើទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូន លើកលែងតែចម្ងាយ និងលក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើដំណើរប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគាត់ មានការកែលម្អ។

ទោះបីជាបញ្ហាជាក់ស្តែងទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតទំនងនៅតែមិនប្រគល់កូនរបស់ពួកគេឲ្យទៅអ្នកដទៃមើលថែនៅក្នុងទារកដ្ឋានឡើយ។ ស្ត្រីម្នាក់បានពន្យល់ថា ម្តាយរបស់ខ្លួនបានចិញ្ចឹមគាត់ ហើយដូច្នេះ គាត់ជឿជាក់លើម្តាយរបស់គាត់ ក្នុងការមើលចិញ្ចឹមកូនរបស់គាត់ ពីព្រោះបើតាមគាត់ប្រាប់ ជីដូនស្រឡាញ់ចៅ ហើយអាចផ្តល់ការថែទាំល្អជាងអ្នកដទៃ។ ស្ត្រីតែងតែរាយការណ៍ថាពួកគេចង់ឲ្យសមាជិកគ្រួសារនៅមើលថែកូនរបស់ពួកគេ ហើយប្រសិនបើមិនអាចទេ ពួកគេប្រហែលជានឹងលាឈប់ពីការងារ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្ហាញពីការប្តេជ្ញាចិត្ត ក្នុងការដោះស្រាយតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយដាក់ឲ្យអនុវត្តនូវវិធានការនានា ដើម្បីជួយពួកគេរៀបចំឲ្យមានតុល្យភាពនៃការងារមានប្រាក់ឈ្នួល ជាមួយនឹងទំនួលខុសត្រូវរបស់ម្តាយ និងការថែទាំទារក និងដើម្បីលើកកម្ពស់សុខភាព និងអាហារូបត្ថម្ភទារក នៅកន្លែងធ្វើការ។ ទោះបីគោលនយោបាយខ្លះនៃគោលនយោបាយទាំងនេះមានការខ្វះខាត ដោយសារតែមានលក្ខខណ្ឌកំហិតជាក់ស្តែងក៏ដោយ ក៏ពួកគេផ្តល់ទស្សនៈអំពីថាតើគោលនយោបាយអាចត្រូវបានកែលម្អ និងកែសម្រួលយ៉ាងដូចម្តេច។ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបំបៅកូន ប្រការនេះអាចតម្រូវឲ្យមានកិច្ចខំប្រឹប្រែងថ្មីៗក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន និងអប់រំស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិត អំពីការច្របាច់ទឹកដោះ និងរក្សាទុកទឹកដោះ និងរៀបចំឲ្យមានកន្លែង និងឧបករណ៍សំរាប់ការធ្វើដូច្នេះ ដូចជាប្រដាប់បូមទឹកដោះដោយគ្មានប្រើអ្វីជំនួយ ឬមាន និងកំប៉ុងរក្សាទុកទឹកដោះ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងទារកដ្ឋាន ប្រការនេះអាចតម្រូវឲ្យផ្តោតកិច្ចខំប្រឹប្រែងទៅលើការរៀបចំទារកដ្ឋាន និងសាលារៀនឲ្យបានកាន់តែច្រើន នៅក្នុងបរិវេណកន្លែងរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយចេញប័ណ្ណថែទាំទារក ឬផ្តល់ការឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិតដោយផ្ទាល់ (ម្តាយនិងឪពុក) ផ្តោតសំខាន់លើស្តង់ដារ និងគុណភាពនៃការថែទាំ និងរៀបចំយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មាន អប់រំ និងទំនាក់ទំនង អំពីតម្លៃនៃការថែទាំទារក ប្រកបដោយគុណភាព និងសាលាមត្តេយ្យសំរាប់ការអភិវឌ្ឍកុមារ។ កិច្ចខំប្រឹងប្រែងបែបនេះអាចមានការឧបត្ថម្ភ ដោយការយកពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សរ៍តិចតួចចំពោះរោងចក្រ ដែលមិនរំពឹងទុកថានឹងរ៉ាប់រងបន្ទុកទាំងស្រុងក្នុងការចំណាយប្រាក់រៀបចំទារកដ្ឋានក្នុងរោងចក្រ។ ជាការសំខាន់ កិច្ចខំប្រឹងប្រែងនេះគួរផ្អែកលើគោលការណ៍សាមគ្គីភាព និងសមភាពយេនឌ័រ ដោយមានការចូលរួមចំណែករបស់និយោជកទាំងអស់ យោងតាមទំហំ/បៀវត្សរ៍នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប ជាជាងផ្អែកលើតែចំនួននៃស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។

ការលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ សំរាប់កិច្ចប្រឹងប្រែងនេះ ជាការសំខាន់។ ការដោះស្រាយតម្រូវការថែទាំទារក និងសុខភាពទារករបស់កម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវសំរេចបានល្អប្រសើរ តាមរយៈការចូលរួមជាសមូហភាពរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដោយរួមបញ្ចូលទាំងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងអប់រំ ក្រសួងហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការ អាជ្ញាធរក្រុង/រាជធានី អង្គការតាមសហគមន៍ និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើការលើវិស័យសមភាពយេនឌ័រ សិទ្ធិ និងអំណាចរបស់ស្ត្រី ការអភិវឌ្ឍកុមារ អាហារូបត្ថម្ភកុមារ ឬការបំបៅកូន។

ជំពូកទី ៨៖ ការយល់ឃើញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករនិយោជិតអំពីការគាំពារមាតុភាព

សេចក្តីសង្ខេបនៃជំពូក៖

- អ្នកគ្រប់គ្រងមិនយល់ឃើញថា ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពជាបញ្ហាចោទនោះទេ។ ការជំនួសកម្មករនិយោជិតអវត្តមាន និងការទទួលកម្មករនិយោជិតត្រលប់មកធ្វើការវិញ ចោទជាបញ្ហាប្រឈមតិចតួច។
- អ្នកគ្រប់គ្រង និងសហជីពជឿថា ពួកគេបានបំពេញការងារល្អមួយ ដោយផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិការគាំពារមាតុភាពរបស់ពួកគេ ដែលពួកគេមានយ៉ាងពិតប្រាកដ។
- ការអនុវត្ត និងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិការគាំពារមាតុភាពជំបូងបង្អស់ តម្រូវឲ្យមានការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិទាំងនោះ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី មិនថាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬកម្មករនិយោជិតទេ មិនបានទទួលព័ត៌មានពេញលេញ អំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយនៅកន្លែងធ្វើការទេ។

ជំពូកចុងក្រោយនេះពិនិត្យមើលអំពីរបៀប ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញអំពីការគាំពារមាតុភាព ជាពិសេស ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ សំរាប់អ្នកគ្រប់គ្រង ការយល់ឃើញរបស់ពួកគេផ្តោតសំខាន់ទៅលើផលប៉ះពាល់ បណ្តាលមកពីកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ចំណែកឯសំរាប់កម្មករនិយោជិតវិញ ផ្តោតសំខាន់លើចំណេះដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដោយហេតុថាការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិ មានសារៈសំខាន់បំផុតសំរាប់ការអនុវត្តសិទ្ធិ។

ការយល់ឃើញរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង

អ្នកគ្រប់គ្រងនៅរោងចក្រទាំងអស់ ត្រូវបានសួរអំពីផលប៉ះពាល់នៃអវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនយល់ឃើញថា ផលប៉ះពាល់មានសភាពខ្លាំងក្លា និងបានលើកឡើងថា ការជំនួសកម្មករដែលមានបទពិសោធន៍ជាការលំបាក។ អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ពណ៌នាប្រការនេះថាដូចជា៖

"ការបាត់បង់ដៃស្តាំ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានបទពិសោធន៍។"

អ្នកគ្រប់គ្រងផ្សេងទៀតយល់ឃើញថា ផលប៉ះពាល់តិចតួច៖ "យើងមានអត្រាផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកខ្ពស់ដូច្នេះ នេះគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយនៃការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកប៉ុណ្ណោះ។" អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ទៀតបានពន្យល់ថា៖

"មិនមែនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ក្នុងពេលតែមួយនោះទេ ដូច្នេះគ្មានបញ្ហាច្រើនទេ។"

ដូចដែលបានរៀបរាប់នៅខាងលើ អ្នកគ្រប់គ្រងបានស្វែងរកវិធីជាច្រើន ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនៃការបាត់បង់កម្មករនិយោជិតជាបណ្តោះអាសន្ន។ រោងចក្រជាច្រើនមានក្រុមកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ដែលត្រូវបានចាត់ឲ្យធ្វើការដើម្បីបំពេញកង្វះខាត។ រោងចក្រផ្សេងទៀតយល់ឃើញថា វិធីសាស្ត្រនេះគ្មានប្រសិទ្ធភាពទេ ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលគ្មានពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការការងារណាមួយបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពឡើយ។ រោងចក្រទាំងនោះគ្រាន់តែជួលកម្មករនិយោជិតថ្មីមកធ្វើការប៉ុណ្ណោះ។ ពេលសួរអំពីអ្វីដែលកើតឡើងចំពោះកម្មករនិយោជិតថ្មី ពេលកម្មករនិយោជិតចាស់ត្រលប់មកពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពវិញ រោងចក្របាននិយាយ (ហើយកម្មករនិយោជិតបានអះអាងបញ្ជាក់) ថាកម្មករនិយោជិតទាំងពីរប្រភេទនេះត្រូវបានរក្សាទុកឲ្យធ្វើការៈ

"យើងជួលកម្មករ និងជ្រើសរើសកម្មកររៀងរាល់ថ្ងៃ។ ការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិកមានកំរិតខ្ពស់។ ដូច្នេះការរក្សាទុកកម្មករថ្មី និងការឲ្យកម្មករ ចាស់ធ្វើការវិញ មិនមែនជាបញ្ហានោះទេ។ ដូចគ្នាដែរ ពេលខ្លះកម្មករចាស់គិតថាការងារចាស់ពិបាកពេកនិងត្រូវផ្លាស់ទៅមុខតំណែងថ្មី។"

អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រក៏បានសួរថាតើកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហា ក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មក្នុងសហគ្រាស បន្ទាប់ពីពួកគេត្រលប់មកធ្វើការវិញទេ។ ជាទូទៅ អ្នកគ្រប់គ្រងយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតគ្មានបញ្ហាខាងសមាហរណកម្មទេ។ អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់និយាយថាៈ

"មានប្រហែលជានៅខែដំបូង ពីព្រោះកម្មករមិនងាយចូលល្បឿននោះទេ ហើយគាត់ងាយនឹងនឿយហត់ណាស់ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីកែសម្រួលរួចអ្វីៗនឹងដូចពីមុន។"

អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ទៀតយល់ឃើញថាៈ

"នៅដើមដំបូង កម្មករមានបញ្ហាពីព្រោះគាត់ស្ថិតក្នុងស្ថានភាពថ្មី ប៉ុន្តែបន្ទាប់មក គាត់រៀននិងលែងមានបញ្ហាដូចមុន។"

គ្មានព័ត៌មានពីកិច្ចសម្ភាសន៍ណាមួយថាអ្នកគ្រប់គ្រងមានកង្វល់អំពីវិធីសាស្ត្រដែលកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ ពេលត្រលប់មកកន្លែងធ្វើការវិញទេ។

ការយល់ឃើញ និងការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត

នៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ ថ្នាក់គ្រប់គ្រង ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់គ្នារាយការណ៍ថា កម្មករនិយោជិតបានដឹងអំពីសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីព័ត៌មានលម្អិតទាក់ទងនឹងការសំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគាត់ នៅមានកំរិតណាស់។

លើសពីនេះទៀត ជារឿយៗតែងតែមាននូវគម្លាតរវាងអ្វីដែលអ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដឹងអ្វីដែលពួកគេជឿថាកម្មករនិយោជិតបានដឹង និងអ្វីដែលកម្មករនិយោជិតដឹងយ៉ាងពិតប្រាកដ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រមួយមានសហជីពមួយដែលធ្វើការសកម្មជាពិសេស និងបានចរចារឲ្យមានអនុសញ្ញារួមដ៏រឹងមាំមួយ ដែលការពារកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅសហគ្រាសតិចជាងមួយឆ្នាំ។ នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍មួយ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបង្ហាញឲ្យដឹងថា ការងារចម្បងៗរបស់គាត់ គឺផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ដែលពួកគេត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបាន (រួមបញ្ចូលទាំងការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព)។ ក៏ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រនោះយ៉ាងហោចណាស់បានដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងបី ហើយគ្មាននរណាម្នាក់បញ្ជាក់ថាពួកគេ បានទទួលព័ត៌មានពីសហជីពទេ។

នៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ កម្មករនិយោជិត ថ្នាក់គ្រប់គ្រង ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងតំណាងសហជីព រាយការណ៍អំពីប្រភពចម្បងៗបួន ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលព័ត៌មានអំពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព៖ សេចក្តីប្រកាសរបស់រោងចក្រ តំណាងសហជីព អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងមិត្តភក្តិ។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ជាប្រភពព័ត៌មានរួមបំផុតសំរាប់កម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងសហគ្រាសស្ទើរតែទាំងអស់ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនិយាយថា កម្មករនិយោជិតដឹងអំពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព តាមរយៈសេចក្តីប្រកាស ចំណែកឯកម្មករនិយោជិតមិនដែលលើកឡើងថា សេចក្តីប្រកាសជាប្រភពព័ត៌មានឡើយ។ ជាការសំខាន់នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពលើកឡើងថា ជារឿយៗកម្មករនិយោជិតមិនចេះអានសេចក្តីប្រកាស (ហើយតាមពិត ពេលធ្វើការសម្ភាសន៍ស្រាវជ្រាវដល់ទីតាំង ស្ត្រីមួយភាគធំមិនចេះអានឬសរសេរទេ)។

ខាងក្រោមនេះ ជាតារាងដែលរៀបរាប់លម្អិតអំពីចម្លើយរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិត អំពីប្រភពផ្តល់ព័ត៌មានរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

ប្រភពព័ត៌មានអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត

រោងចក្រ	សហជីព/តំណាងសហជីព	ថ្នាក់គ្រប់គ្រង	កម្មករនិយោជិត
១.	ស្ត្រីមួយចំនួនមិនដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេទេ ឧទា. ស្ត្រីខ្លះគិតថា ដោយហេតុតែពួកគេជាកម្មករបណ្តោះអាសន្ន ពួកគេគ្មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទេ ប៉ុន្តែយោងតាមកិច្ចព្រមព្រៀងពួកគេមានសិទ្ធិ។ ពេលពួកគេមិនដឹងសហជីពជាអ្នកប្រាប់ពួកគេ។	មាន តាមរយៈសេចក្តីប្រកាសរបស់រោងចក្រ (បី ឬបួនដងក្នុងមួយឆ្នាំ) និងតាមរយៈអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។	ស្វែងយល់អំពីនីតិវិធីតាមរយៈបុគ្គលិករដ្ឋបាល និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

២.	គ្មានព័ត៌មាន	មាន រោងចក្រផ្តល់ព័ត៌មានដល់ស្ត្រី។ វិធានផ្ទៃក្នុងមានបិទប្រកាសនៅលើក្តារខៀនផ្សព្វផ្សាយ។ ពួកគេដឹងពីមិត្តភក្តិរបស់ពួកគេផងដែរ។	មានជំនួយការដែលជួយពួកគេបំពេញទម្រង់បែបបទ។
៣.	មាន ពួកគេដឹងពីសហជីព និងពីរោងចក្រ ពេលគេជួលឲ្យធ្វើការ។	មាន គេប្រកាសប្រាប់តាមមេក្រូ។	គ្មានព័ត៌មាន
៤.	មាន ពេលពួកគេមិនដឹងពួកគេមកសួរសហជីព។	មាន ពួកគេដឹង ពេលប្រជុំតម្រង់ទិសការងារ។	ដឹងពីអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់និងដឹងអំពីការពិនិត្យសុខភាពពេញមួយថ្ងៃ តាមរយៈធនធានមនុស្ស។
៥.	មាន ពួកគេដឹងពីព្រោះនៅក្នុងក្រុមទាំងអស់មានសកម្មជនសហជីពម្នាក់ដែលផ្តល់ព័ត៌មានថ្មីៗដល់កម្មករនិយោជិតអំពីអនុសញ្ញារួម។	មានពួកគេដឹងតាមរយៈសេចក្តីប្រកាសរបស់សហគ្រាស។	តាមរយៈមិត្តភក្តិ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ព្រមទាំងសហជីព។
៦.	ស្ត្រីខ្លះមកសួរសហជីពអំពីអត្ថប្រយោជន៍។ រោងចក្រក៏បិទប្រកាសដែរប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនចេះអាន។	មាន ពួកគេដឹងពេលប្រជុំតម្រង់ទិសការងារ តាមរយៈសេចក្តីប្រកាសវិធានផ្ទៃក្នុងដែលបានបិទផ្សាយនិងគិលានុប្បដ្ឋាយិការោងចក្រ។	សួរបុគ្គលិករដ្ឋបាល និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។
៧.	មានរដ្ឋបាលធ្វើការតម្រង់ទិសការងារដល់ពួកគេនៅពេលចាប់ផ្តើមការងារ។ក៏មានសេចក្តីប្រកាស និងការប្រជុំប្រចាំឆ្នាំផងដែរ។	កម្មករនិយោជិតទទួលព័ត៌មានពីមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលពេលពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការតាមរយៈកិច្ចប្រជុំបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំ សេចក្តីប្រកាស ប័ណ្ណប្រកាស និងការប្រជុំជាមួយតំណាងកម្មករនិយោជិត។	អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។
៨.	ពេលពួកគេមិនដឹងពួកគេមកសួរ។	មាន តាមរយៈការប្រជុំតម្រង់ទិសការងារនិងសេចក្តីប្រកាស។	អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់។

លទ្ធផលសំខាន់ដែលទទួលបានពីកិច្ចសម្ភាន៍សបង្ហាញឲ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនិងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ មិនសូវដឹងព័ត៌មានលម្អិតអំពីសិទ្ធិ និងការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍ជាច្រើន កម្មករនិយោជិតមិនដឹងថាពួកគេអាចបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងមិនដឹងថាពួកគេត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យទូរស័ព្ទសុំបន្តឈប់សំរាកទេ។ ដូចគ្នាដែរ កម្មករនិយោជិតជាច្រើន មិនសូវយល់ច្បាស់អំពីរបៀបនៃការគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ឬថាតើគួរគណនារបៀបណាទេ។ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់បោះចោលសលាកបត្របើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដែលមានព័ត៌មានលម្អិតអំពីការគណនាប្រាក់របស់ពួកគេ។

ដូចគ្នាដែរនៅ ក្នុងរោងចក្រភាគច្រើន អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងតំណាងសហជីព មិនបានដឹងដូចគ្នាអំពីរបៀបគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ពេលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ត្រូវបានសួរថាតើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំ មានសិទ្ធិបើកប្រាក់ណាមួយឬអត់ ពួកគេមិនដឹងពីចម្លើយនោះទេ។ នៅក្នុងពេលជាមួយគ្នានោះ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់បានបង្ហាញថា ពួកគេជាអ្នកទទួលខុសត្រូវតែម្នាក់លើការផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ ពេលសួរថាតើពួកគេធ្វើអ្វីប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំ មកសួរសំណួរនេះ ពួកគេនឹងឆ្លើយថា ពួកគេនឹងទៅសួរបុគ្គលិករដ្ឋបាលដែលជាអ្នកចាត់ចែងការឈប់សំរាក។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយទៀត អ្នកគ្រប់គ្រង និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព មិនច្បាស់ទេថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់របស់ពួកគេពេញ ឬតែ៥០% ពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។

កង្វះខាតចំណេះដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត និងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិត ជាបញ្ហាចោទ។ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទាមទារសិទ្ធិរបស់ពួកគេបានទេ ប្រសិនបើពួកគេមិនដឹងអំពីសិទ្ធិទាំងនោះ។ ប្រសិនបើពួកគេដឹងថា ពួកគេមិនបានទាមទារសិទ្ធិខ្លះរបស់ពួកគេ បន្ទាប់ពីមានរឿងកើតឡើង វាលំបាកក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន និងភ័ស្តុតាង ដើម្បីទាមទារយកមកវិញ។ ឧទាហរណ៍ យន្តការដ៏សំខាន់មួយសំរាប់ការពង្រឹងសិទ្ធិរបស់ម្តាយ គឺក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក៏ប៉ុន្តែ ដើម្បីបញ្ជូនករណីទៅដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឲ្យបានប្រសិទ្ធភាព កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ពួកគេ ត្រូវដឹងអំពីថាតើសិទ្ធិណាមួយដែលពួកគេមិនបានទទួល និងមានភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនដឹងពីអ្វីដែលពួកគេមានសិទ្ធិទទួលបានយ៉ាងពិតប្រាកដ នៅក្នុងការបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព វាមានការលំបាកសំរាប់ពួកគេ ក្នុងការកំណត់ថាមានការរំលោភ។ ឧទាហរណ៍ រោងចក្រមួយអាចកាត់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពរបស់ពួកគេពីប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចមិនដឹងពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ឬអាចមិនចាប់អារម្មណ៍ថាគេកាត់ប្រាក់រង្វាន់ចោលទេ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនបានសង្កេតដឹង និងមិនបានដាក់ពាក្យតវ៉ាទៅថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពរបស់ពួកគេ។ សហជីពក៏អាចមិនដឹងថា មានបញ្ហា ហើយក៏មិនអាចចាប់បញ្ជូនទៅដោះស្រាយចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែរ។

ទោះបីជាសហជីពបញ្ជូនករណីទៅដោះស្រាយចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយ វាមិនអាចជោគជ័យបានឡើយ ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាទូទៅ តម្រូវឲ្យមានភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការ

រំលោភ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមិនរក្សាទុកសលាកបត្របង់ប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទេ វាជាការលំបាកសំរាប់សហជីព ក្នុងការបញ្ជាក់ថា រោងចក្ររំលោភច្បាប់ នៅក្នុងករណីនោះ ការទាមទារនឹងត្រូវបានច្រានចោល។

នៅក្នុងសេចក្តីសំរេច AC ២៣/០៨ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចៈ "បង្គាប់និយោជកឲ្យបើកប្រាក់សងឲ្យកម្មករនិយោជិត ១៧ នាក់ សំរាប់ប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេបានបាត់បង់ ពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គ្មានស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិត ពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនទឹកប្រាក់ដែលពួកគេបានបាត់បង់ ឧទាហរណ៍ តើកម្មករនិយោជិតនីមួយៗត្រូវបានព្យួរការងាររយៈពេលប៉ុន្មានថ្ងៃ ឬខែ ក្នុងពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៩០ថ្ងៃ ចំនួនទឹកប្រាក់ដែលស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតបានបាត់បង់ និងមូលហេតុនៃកាត់បាត់បង់។ល។ ជាគោលការណ៍ កម្មករនិយោជិតអ្នកទាមទារ មានកាតព្វកិច្ចត្រូវផ្តល់ភ័ស្តុតាងជាក់លាក់ ដើម្បីបញ្ជាក់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើពួកគេទាមទារសំណង។ ប៉ុន្តែក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានព័ត៌មានលម្អិត ដើម្បីប្រើជាមូលដ្ឋាននៃការវិនិច្ឆ័យឡើយ។ ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសំរេចច្រានចោលសំណើសុំប្រាក់សំណងនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ទៅតាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត..." ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ជាគោលការណ៍ រោងចក្រមិនបានប្រតិបត្តិខ្លួនដោយស្របច្បាប់ទេ កម្មករនិយោជិតគ្មានដំណោះស្រាយទេ ពីព្រោះពួកគេមិនបានរក្សាទុកសលាកបត្របៀវត្សរ៍ ដែលពួកគេអាចប្រើសំរាប់បង្ហាញពីចំនួនទឹកប្រាក់យ៉ាងពិតប្រាកដ ដែលពួកគេទទួលបាន (និងលើសពីនេះទៀត តើរោងចក្រជំពាក់ប្រាក់ពួកគេប៉ុន្មាន)។[១៦]

ឧទាហរណ៍មួយទៀត កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំ អាចមិនដឹងថាគាត់មានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់គាត់ ប្រហែលជាបានផ្តល់ព័ត៌មានយ៉ាងទូលំទូលាយដល់កម្មករនិយោជិតអំពីច្បាប់ ប៉ុន្តែអាចមិនដឹងពី ឬអាចមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីវិធាន ដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតិចជាងមួយឆ្នាំ។ ដោយគិតថាអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធគ្រប់បែបយ៉ាង កម្មករនិយោជិតរូបនោះអាចលាឈប់ពីការងារ ពេលគាត់មានផ្ទៃពោះជំនួសឲ្យការស្នើសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពពណ៌នាអំពីបញ្ហាពិតប្រាកដនេះ ពេលពួកគេនិយាយថា កម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្នខ្លះនៅរោងចក្របានគិតថា ពួកគេគ្មានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ទោះបីជាសិទ្ធិនោះត្រូវបានចរចារនៅ CBA ក៏ដោយ។ ដូច្នេះ កង្វះខាតចំណេះដឹងរបស់អ្នកទទួលខុសត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិត រួមទាំងថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងសហជីព អាចធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសដោយខ្លួនឯងលះបង់សិទ្ធិ និងលាឈប់ពីការងាររបស់ពួកគេ។

---

១៦ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទម្លាក់បន្ទុករកភ័ស្តុតាងលើកម្មករនិយោជិត។ ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ការប្រតិបត្តិរបស់រោងចក្រមិនស្របច្បាប់ វាមិនច្បាស់ទេថាហេតុអ្វីមិនទម្លាក់បន្ទុករកភ័ស្តុតាងលើនិយោជក ពីព្រោះរោងចក្រមានសំណុំឯកសាប្រាក់ខែដែលអាចបញ្ជាក់ពីចំនួនទឹកប្រាក់ ដែលត្រូវបង់សងជូនវិញ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ជាទូទៅ អ្នកគ្រប់គ្រងប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាតូចតាច ក្នុងការជំនួសកម្មករនិយោជិត ដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ឬក្នុងការទទួលកម្មករនិយោជិតត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ កង្វល់ដ៏ធំគឺកង្វះខាតចំណេះដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត និងពេលខ្លះ របស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងអំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីការគាំពារមាតុភាព។

មានការវិវត្តន៍៖ ជារួមកម្មករនិយោជិតដឹងថា ពួកគេមានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពកៅសិបថ្ងៃ។ ពួកគេមិនសូវដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាក់លាក់ ក្នុងការគណនាអត្ថប្រយោជន៍របស់ពួកគេទេ ហើយកម្មករនិយោជិតខ្លះមិនដឹងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះទេ។ ជាការសំខាន់ដែលត្រូវបន្តធ្វើយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មាន អប់រំ និងទំនាក់ទំនង ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងថ្នាក់គ្រប់គ្រង អំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយស្តីពីការគាំពារមាតុភាព។

ជំពូកទី ៩៖ សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ការសិក្សានេះពិនិត្យមើលអំពីច្បាប់ និងការដោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាល នៅប្រទេសកម្ពុជាជុំវិញបទបញ្ញត្តិជាក់លាក់ស្តីពីការការពារ ជាពិសេស ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងការបង់ប្រាក់ដោយចាប់អារម្មណ៍ខ្លះទៅលើធាតុផ្សេងទៀតនៃការគាំពារមាតុភាព ដូចជា ការសំរាកបំបៅកូន និងការសម្រួលការងារពេលមានផ្ទៃពោះ។ ការសិក្សាបានបង្ហាញឲ្យឃើញពីរបៀបដែលរោងចក្រអនុវត្តច្បាប់ និងពីបញ្ហាប្រឈមដែលរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតបានប្រឈមក្នុងការប្រកាសឲ្យប្រើប្រាស់ និងទាមទារបទបញ្ញត្តិ និងសិទ្ធិ។ ការសិក្សានេះមិនមែនជាការប្រៀបធៀបពេញលេញនៃការគាំពារមាតុភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា ទៅនឹងស្តង់ដារអន្តរជាតិទេ ហើយក៏មិនមែនជាការវិភាគពេញលេញនូវការអនុវត្ត ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មដែរ។ ការសិក្សានេះជាការបំពេញបន្ថែមលើទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ដែលបានប្រមូលចងក្រងនៅក្នុងសំយោគ និងរបាយការណ៍របស់ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ។

ជំពូកទីមួយផ្តល់នូវទស្សនៈទូទៅអំពីបរិបទស្របច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ជុំវិញការគាំពារមាតុភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ប្រទេសកម្ពុជាជាភាគីមួយនៃ CEDAW ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយោងទៅលើកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្រោម CEDAW ពេលដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ទីពីរគឺអនុសញ្ញា ILO ស្តីពីការគាំពារមាតុភាព លេខ ១៨៣ (ឆ្នាំ២០០០)។ ប្រទេសកម្ពុជាមិនបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះទេ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អនុសញ្ញាលេខ១៨៣ និងអនុសាសន៍ពាក់ព័ន្ធ លេខ ១៩១ ផ្តល់នូវការណែនាំពេញលេញមួយ ក្នុងការបង្កើត និងកែលម្អស្តង់ដារអប្បបរមាសំរាប់ការគាំពារមាតុភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា។ បន្ទាប់មកជំពូកនេះរៀបរាប់អំពីមាត្រាសំខាន់ៗនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ដែលបានអនុម័តនៅឆ្នាំ១៩៩៧ និងបញ្ចប់ជាមួយនឹងការពិភាក្សាដោយសង្ខេបរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាក្នុងការបកស្រាយ និងបញ្ជាក់ពីច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជំពូកទីពីរពិនិត្យថាតើ នរណាមានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ហើយក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ នរណាមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ជាទូទៅស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសដែលទទួលបានការការពារដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ មានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ អត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់អនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលធ្វើការនៅរោងចក្របានមួយឆ្នាំពេញ។ កម្មករនិយោជិតដែលដាក់ពាក្យលាឈប់ពីការងារ គ្មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទេ ទោះបីជាពួកគេធ្វើការនៅរោងចក្របានមួយឆ្នាំក៏ដោយ។ ប្រការនេះនាំឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលគ្រោងដាក់ពាក្យលាឈប់ពីការងារ ពេលចប់ការឈប់សំរាក លាក់បាំងវាមិនឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ពួកគេដឹង។

កម្មករនិយោជិតក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ (FDCs) ដែលធ្វើការនៅរោងចក្របានមួយឆ្នាំ ឬច្រើនជាងនេះ មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់ (UDCs) ដែរ។ ជាអកុសល រោងចក្រមួយចំនួនបង្ខំឲ្យកម្មករនិយោជិត

ដែលមានកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ឈប់សំរាករយៈពេលខ្លីក្នុងចន្លោះពេលចុះកិច្ចសន្យាបន្តបន្ទាប់ ធ្វើដូច្នេះ ធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើការបានមួយឆ្នាំពេញ។ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា តស៊ូប្រឆាំងនឹងប្រការនេះ ដោយកត់សម្គាល់ រោងចក្រដែលអនុវត្តបែបនេះថាមិនស្របច្បាប់។ វាមានប្រយោជន៍ ប្រសិនបើរាជរដ្ឋាភិបាលផ្តល់គោលការណ៍ណែនាំអំពី រយៈពេលនៃការសាកល្បង និងការសំរាករយៈពេលខ្លី ចន្លោះពេលចុះ កិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ក្នុងការកំណត់ពីសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់ របស់កម្មករនិយោជិត។

ជំពូកទីបីលើកឡើងអំពីគោលនយោបាយ និងបទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ ព្រមទាំងមុនពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ច្បាប់មិនបានផ្តល់នូវគោលការណ៍ណែនាំ ក្នុងការដោះស្រាយតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ។ ច្បាប់មិនតម្រូវឲ្យរោងចក្រ ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវពេលសំរាកសំរាប់ទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ទោះបីជារោងចក្រមួយចំនួនបាន អនុវត្តហើយក៏ដោយ។ រោងចក្រទាំងប្រាំបីដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច ពេលស្រាវជ្រាវដល់ទីតាំង ក៏មិនបានរៀបចំគោលនយោបាយដើម្បីសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលចាញ់កូន ដោយទុកការងារនេះឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់មានលក្ខណៈជាបុគ្គល ជាអ្នកចាត់ចែងវិញ។ បទពិសោធន៍របស់កម្មករនិយោជិតប្រែប្រួលពីវិជ្ជមានខ្លាំងទៅអវិជ្ជមានខ្លាំង។ ច្បាប់ផ្តល់នូវការការពារទល់នឹងការបញ្ឈប់ពីការងារ ក្នុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាព ហើយរដ្ឋធម្មនុញ្ញហាមឃាត់ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះពីការងារ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ច្បាប់មិនមានចែងអំពីទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃការរើសអើង ដូចជា ការរើសអើងក្នុងការរើសបុគ្គលិក ឬការមិនបានបន្តកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ។

លើសពីនេះទៀត ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតប្តឹងតវ៉ាអំពីការរើសអើង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតម្រូវឲ្យកម្មករនិយោជិតបង្ហាញភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់។ ដោយហេតុថាកម្មករនិយោជិតកម្រមានមធ្យោបាយក្នុងការបង្ហាញភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការប្តឹងតវ៉ា ដូចគ្នានឹងមធ្យោបាយដែលនិយោជកបានធ្វើ អនុសញ្ញា ILO ស្តីពីការគាំពារមាតុភាព អំពាវនាវដល់រដ្ឋសមាជិកឲ្យធានាថា“ "បន្ទុកក្នុងការបញ្ជាក់ថា ហេតុផលនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ មិនមែនពាក់ព័ន្ធនឹងការមានផ្ទៃពោះ ឬការសំរាលកូន និងផលវិបាករបស់វា ឬការបំបៅកូន ត្រូវធ្លាក់ទៅលើនិយោជក” (មាត្រា ៨)។ ទោះបីជាប្រទេសកម្ពុជាមិនមែនជាសមាជិកនៃអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ ការដែលអនុវត្តតាមអនុសញ្ញាត្រង់ចំណុចនេះផ្តល់នូវការការពារជាច្រើនចំពោះកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ។

ការសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមិនមែនជាបញ្ហាចោទទេ យោងតាមកម្មករនិយោជិត។ បុរសក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យឈប់សំរាកពិសេស រហូតដល់ប្រាំពីរថ្ងៃ ពេលភរិយារបស់ពួកគេសំរាលកូន ទោះបីជាបុរសបានរាយការណ៍ថា ពេលខ្លះ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់មិនមានបំណងផ្តល់ការឈប់សម្រាកដល់ពួកគេច្រើនជាងបីថ្ងៃឡើយ។

ជំពូកទីបួនផ្តោតសំខាន់ទៅលើរយៈពេលនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ តាមច្បាប់ ស្ត្រីមានសិទ្ធិឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានសំរេចថា រយៈពេលនេះសំដៅដល់ ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន មិនមែន ៩០ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការនោះទេ។ រោងចក្រភាគច្រើនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត

បន្តការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ បានរហូតដល់បីខែបន្ថែមទៀត ដោយគ្មានប្រាក់ឈ្នួល។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី នៅក្នុងករណីខ្លះ លទ្ធភាពក្នុងការបន្តការឈប់សំរាក មិនត្រូវបានប្រកាសប្រាប់ដល់កម្មករនិយោជិតទេ ហើយនីតិវិធីនៃការបន្តការឈប់សំរាក វាពិបាក។ ជាលទ្ធផល កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនលាឈប់ពីការងារ ជំនួសឲ្យការបន្តការឈប់សំរាកទៅវិញ។ វិធានការសាមញ្ញៗជាច្រើនអាចដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ រោងចក្រអាចតម្រូវឲ្យបុគ្គលិករដ្ឋបាល ដែលទទួលពាក្យសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីចំនួនខែដែលពួកគេអាចបន្តការឈប់សំរាករបស់ពួកគេបាន។ រោងចក្រអាចមានគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ ផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកគ្រប់គ្រង អំពីការកំរិតឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងយន្តការនៃការប្តឹងតវ៉ា ដែលតាមរយៈនោះ កម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង ពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ប្រើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ពួកគេដោយរំលោភ។ ចុងបញ្ចប់ រោងចក្រអាចអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតទូរស័ព្ទទៅរោងចក្រដើម្បីសុំបន្តថ្ងៃឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។

ជំពូកទីប្រាំនិយាយអំពីការគណនាអត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់ ដែលកម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិទទួលបានក្នុងក្របខណ្ឌនៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ។ យោងតាមមាត្រា ១៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបាន ៥០% នៃប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមប្រចាំខែរបស់ពួកគេ ដែលត្រូវគណនាលើរយៈពេល ១២ ខែ ព្រមទាំង ១០០% នៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាពរបស់ពួកគេ។ ប្រាក់ឈ្នួលរួមបញ្ចូលនូវប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព ប្រាក់រង្វាន់នៃការមកធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់បន្ទាប់បន្សំផ្សេងទៀតទាំងឡាយ។ ប្រាក់ឈ្នួលមិនគិតបញ្ចូលនូវប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព (ហើយតាមពិត ស្ត្រីមានសិទ្ធិទទួលបាន ១០០% នៃប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ មិនមែន ៥០% ទេ) ព្រមទាំងប្រាក់ឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ។ ជំនួសមកវិញ កម្មករនិយោជិតបន្តបូកថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ក្នុងរយៈពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដឹងច្បាស់អំពីធាតុផ្សំនៃប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពក៏ដោយ រោងចក្រភាគច្រើននៅក្នុងការសិក្សានេះ គេចវេសពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដោយប្រើមធ្យោបាយមូលដ្ឋាន។ ដូច្នេះ កិច្ចខំប្រឹងប្រែងបន្ថែមក្នុងការបង្កើនឲ្យមានការគោរពច្បាប់ អាចជាការចាំបាច់ខានពុំបាន។

ជំពូកទីប្រាំមួយពិភាក្សាអំពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងការកំណត់ពេលវេលានៃការបង់ប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ រោងចក្រត្រូវបានតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់សរុបតែម្តងដល់កម្មករនិយោជិត នៅថ្ងៃមុនពួកគេឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ វាមិនស្របច្បាប់ទេ ចំពោះរោងចក្រដែលត្រូវបើកប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពមួយខែម្តងៗ ឬបើកប្រាក់សរុបតែម្តងដល់កម្មករនិយោជិត ពេលពួកគេត្រលប់មកពីឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពវិញ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី រោងចក្រជាច្រើន ដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច ដើម្បីគោលបំណងនៃការសិក្សានេះ បើកប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតមួយខែម្តងៗ ឬនៅពេលចប់ការឈប់សំរាករបស់ពួកគេ។ មិនមែនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់យល់ឃើញថានេះជាបញ្ហានោះទេ។ ក៏ប៉ុន្តែ ការធានាថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់របស់ពួកគេមុនពេលឈប់សំរាក មានសារៈសំខាន់អាចឲ្យស្ត្រីទ្រទ្រង់ខ្លួនឯង និងទារកទើបកើតពេលឈប់សំរាកបាន។

ជំពូកទីប្រាំពីរលើកឡើងអំពីការដែលស្ត្រីត្រលប់ទៅធ្វើការវិញ ក្រោយពេលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។ ផ្នែកទីមួយនៃជំពូកនេះ ផ្តោតសំខាន់លើបទពិសោធន៍របស់ស្ត្រីពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញ។ នៅ

ក្នុងរោងចក្រដែលបានធ្វើទស្សនកិច្ច កម្មករនិយោជិតត្រូវបានតម្រូវឲ្យមករោងចក្រដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់ និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់របស់ពួកគេ ថា ពួកគេត្រលប់មកធ្វើការវិញហើយ។ គ្មានការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ ពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញទេ។ កង្វល់អំពីការរើសអើងពេលត្រលប់មកធ្វើការវិញមិនបានដោះស្រាយក្នុងការសិក្សានេះទេ៖ ស្ត្រីភាគច្រើនដែលមិនត្រលប់មកវិញ ប្រាប់ថា គឺដោយសារពួកគេមិនអាចរកអ្នកថែទាំកូនរបស់ពួកគេបាន។

សំរាប់អ្នកដែលត្រលប់មកវិញ ជំពូកនេះលើកឡើងពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការធ្វើការស្រាលៗ រយៈពេលពីរខែ មានម៉ោងសំរាកសំរាប់បំបៅកូន និងប្រើទារកដ្ឋាន។ កម្មករនិយោជិតបានរាយការណ៍អំពីការប្រែប្រួលខ្លះៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងលទ្ធភាពផ្ទេរទៅកាន់ការងារស្រាលៗ ជាបណ្តោះអាសន្ន។ ស្ត្រីជាច្រើននាក់មិនបានប្រើប្រាស់ម៉ោងសំរាកសំរាប់បំបៅកូន ដើម្បីបំបៅកូនពួកគេទេ ហើយពួកគេមិនបាន (ហើយនឹងមិន) នាំកូនរបស់ពួកគេមកទារកដ្ឋាននៅរោងចក្រឡើយ។ ជំពូកនេះពិភាក្សាអំពីយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មាន និងអប់រំអំពីជម្រើសក្នុងការច្របាច់ទឹកដោះ និងរក្សាទឹកដោះ ដោយហេតុថាស្ត្រីជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការឆ្ងាយពីផ្ទះរបស់ពួកគេ និងកូនរបស់ពួកគេ ហើយមិនគិតថានេះជាជម្រើសមួយឡើយ។ ជំពូកនេះក៏ណែនាំឲ្យស្វែងរកភាពជាដៃគូផងដែរ ដើម្បីរៀបចំឲ្យមានកន្លែងថែទាំកូន នៅជិតកន្លែងរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ជាជាងនៅរោងចក្រដែលកម្មករនិយោជិតយល់ឃើញថាមិនអាចអនុវត្តបាន។

ជំពូកទីប្រាំបី និងជាជំពូកចុងក្រោយ បង្ហាញអំពីការពិភាក្សាដោយសង្ខេបលើការយល់ឃើញរបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង សហជីព និងកម្មករនិយោជិតចំពោះការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព និងនីតិវិធីនៃការបង់អត្ថប្រយោជន៍។ ជំពូកនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើកង្វះខាតជាទូទៅនៃចំណេះដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងប្រធានគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងការដែលថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងសហជីព មិនបានផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ ប្រសិនបើមិនលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ និងការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិត វានៅតែពិបាកសំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងការទាមទារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

លទ្ធផលនៃការសិក្សានាំមកនូវអនុសាសន៍ដូចខាងក្រោម៖

រាជរដ្ឋាភិបាលគួរ៖

- ផ្តល់ការណែនាំច្បាស់លាស់រាប់ទាំងរយៈពេលសាកល្បង និងការទទួលឲ្យធ្វើការក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាកំណត់ ជាមួយនឹងការសំរាករយៈពេលខ្លី ក្នុងការគណនាសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់នៃការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព។
- ដាក់ចេញនូវគោលការណ៍ណែនាំ ដែលតម្រូវឲ្យសហគ្រាសផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវរយៈពេលពីរម៉ោងមិនធ្វើការ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល រៀងរាល់ខែ សំរាប់ទៅពិនិត្យសុខភាពមុនពេលសំរាល។
- ហាមឃាត់ជាផ្លូវការកុំឲ្យមានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ នៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការងារ និងក្នុងពេលឈប់សំរាក ហើយគួរបង្វែរបន្ទុកផ្តល់ភ័ស្តុតាងទៅនិយោជកក្នុងករណីរើសអើង យោងតាមអនុសញ្ញា ILO លេខ ១៨៣។

រោងចក្រគួរៈ

- អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដាក់ពាក្យលាឈប់ ប្រសិនបើពួកគេមានបំណងលាឈប់ពីការងារ ដោយគ្មានឥទ្ធិពលលើសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ជាប្រាក់ណាមួយឡើយ។ ប្រការនេះនឹងអាចឲ្យរោងចក្រធ្វើការរើសបុគ្គលិកជំនួស បង្កើនប្រសិទ្ធភាព។
- តម្រូវឲ្យបុគ្គលិករដ្ឋបាល ដែលទទួលពាក្យសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីចំនួនខែដែលពួកគេអាចបន្តការឈប់សំរាករបស់ពួកគេបាន។
- អនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិតទូរស័ព្ទទៅរោងចក្រ ដើម្បីបន្តការឈប់សំរាករបស់ពួកគេ ជាជាងបង្ខំឲ្យពួកគេធ្វើដំណើរទៅរោងចក្រដើម្បីសុំបន្ត។
- ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីគោលនយោបាយឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដល់អ្នកគ្រប់គ្រង កំរិតឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយទាំងនេះ និងរៀបចំឲ្យមានយន្តការប្តឹងតវ៉ា ដែលតាមរយៈនោះ កម្មករនិយោជិតអាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងបាន ពេលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ប្រើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ពួកគេដោយរំលោភ។
- រោងចក្រគប្បីធានាថា និយោជិតដែលទទួលខុសត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពបានទទួលការអប់រំទាំងស្រុងអំពីសេចក្តីលម្អិតនៃគោលនយោបាយរបស់រោងចក្រ។

អ្នកពិគ្រោះយោបល់ និងអ្នកត្រួតពិនិត្យ BFC គប្បីៈ

- ធ្វើការរួមគ្នាជាមួយរោងចក្រដើម្បីធានាថា រោងចក្រគណនាប្រាក់ឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ស្របតាមច្បាប់។
- ធ្វើការជាមួយរោងចក្រ ដើម្បីឲ្យពួកគេអនុវត្តតាមការណែនាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់សរុបតែម្តងដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលពួកគេចាប់ផ្តើមឈប់សំរាក។

រាជរដ្ឋាភិបាល រោងចក្រ សហជីព និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល គប្បីៈ

- ភាគីទាំងអស់គួររៀបចំយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មាន និងអប់រំកម្មករនិយោជិត អំពីសិទ្ធិការពារមាតុភាព ហើយរោងចក្រ និងសហជីពមានតួនាទីជាពិសេស ក្នុងការធានាថាអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតដឹងអំពីសិទ្ធិទទួលបានការគាំពារមាតុភាពសំរាប់និយោជិតទាំងអស់។
- ធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីបង្កើនការអប់រំកម្មករនិយោជិត អំពីការច្របាច់ទឹកដោះ និងរក្សាទុកទឹកដោះដែលប្រើប្រាស់ម៉ោងសំរាកសំរាប់បំបៅកូន ប្រសិនបើការបំបៅកូនត្រូវបានយល់ឃើញថាជាជម្រើសតែមួយគត់ (ហើយសំរាប់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន មិនអាចអនុវត្តបាន)។
- ធ្វើការរួមគ្នា ដើម្បីឲ្យកម្មករនិយោជិតអាចរកម្សៅទឹកដោះប្រកបដោយគុណភាព ក្នុងតម្លៃថោកបាន ដោយហេតុពួកគេមិនអាចបំបៅកូនបាន ដោយមូលហេតុចិត្តសាស្ត្រ និងជាក់ស្តែង ។
- សិក្សាអំពីលទ្ធភាព និងភាពជាដៃគូ ដើម្បីខិតខំប្រឹងប្រែងរៀបចំទារកដ្ឋាននៅកន្លែងរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត (ជាជាងនៅរោងចក្រ) ដោយផ្តោតសំខាន់លើស្តង់ដារ និងគុណភាពនៃការថែទាំ និងដឹកនាំយុទ្ធនាការផ្តល់ព័ត៌មាន អប់រំ និងទំនាក់ទំនង អំពីតម្លៃនៃទារកដ្ឋាន និងសាលាមត្តេយ្យប្រកបដោយគុណភាព ដើម្បីការអភិវឌ្ឍរបស់កុមារ។

ឯកសារយោង

Adler, D. 2007. *The Arbitration Council and the process for labour dispute resolution in Cambodia*, (Phnom Penh, Arbitration Council Foundation, 2007). Available at: http://www.arbitrationcouncil.org/Documentation/Publications/Bluebook/LDR per cent20Booklet per cent20- per cent20final per cent20english.pdf [8 Oct. 2012].

Arbitration Council of Kingdom of Cambodia. 2011. *Arbitral Award 58/11-United Apparel Cambodia* (Phnom Penh). Available at: http://www.arbitrationcouncil.org/awards/2011.html [9 Oct. 2012].

--. 2011. *Arbitral Award 56/11-Star Knitting & Garment Factory* (Phnom Penh).

--. 2011. *Arbitral Award Star 50/11-Talent Garment Industry* (Phnom Penh).

--. 2011. *Arbitral Award Star 12/11 Dai Young* (Phnom Penh).

--. 2010. *Arbitral Award 115/10-G-Foremost Co.* (Phnom Penh).

--. 2010. *Arbitral Award 42/10-Tack Fat* (Phnom Penh).

--. 2009. *Arbitral Award 124/09-Focus Foot Wear* (Phnom Penh).

--. 2009. *Arbitral Award 109/09-USA Fully Field* (Phnom Penh).

--. 2009. *Arbitral Award 108/09-Ying Jang* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 152/08-Wilson Garment* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 139/08-Supreme Garment* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 119/08-Hung Wah (New)* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 115/08-Top One Garment* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 114/08-Whitex Garment* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 103/08-Vivatino Design* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 77/08-Xing Tai Garment* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 75/08-The United Knitting MFG* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 70/08-Kin Tai Garment* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 62/08-Pav Da* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 57/08-Sinamax* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 55/08-Sinamax* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 25/08-ASD Cambodia* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 23/08-M & V 1* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 19/08-QMI* (Phnom Penh).

--. 2008. *Arbitral Award 06/08-Kingsland* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 130/07-Win(e)Singtex* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 123/07-E Garment* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 94/07-Suit Way* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 92/07-Kin Tai Garment* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 79/07-Terratex (Knitting)* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 53/07-E Garment* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 48/07-Eternity Apparel* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 37/07-JRB Action Textiles* (Phnom Penh).

--. 2007. *Arbitral Award 08/07-Siv(u) Guinh Garment* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 97/06-New Max* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 96/06-Wilson Garment* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 66/06-Gold Lida* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 57/06-Evergreen Garment* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 36/06-Mondotex* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 24/06-Fortune Garment* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 20/06-New Star Shoes* (Phnom Penh).

--. 2006. *Arbitral Award 18/06-G.H.G.* (Cambodia) (Phnom Penh).

--. 2004. *Arbitral Award 83/04-June Textiles Garment* (Phnom Penh).

--. 2004. *Arbitral Award 68/04-City New Garment* (Phnom Penh).

--. 2004. *Arbitral Award 63/04-Sine Well Garment* (Phnom Penh).

--. 2004. *Arbitral Award 49/04-Ho Hing Garment* (Phnom Penh).

--. 2004. *Arbitral Award 27/04-MS International* (Phnom Penh).

--. 2004. *Arbitral Award 2/04-Cambodiana* (Phnom Penh).

--. 2003. *Arbitral Award 10/03-Jacqsintex* (Phnom Penh).

Better Factories Cambodia. 2012. *28th Synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector*, (Phnom Penh, 20 June 2012). Available at: http://www.betterfactories.org/content/documents/1/Synthesis%20Report%2028th%20%28Eng%29.pdf [18 October 2012].

--. 2011. *26th Synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector*, (Phnom Penh, August 2011).

--. 2011. *25th Synthesis report on working conditions in Cambodia's garment sector*, (Phnom Penh, April 2011).

--. 2005. *Guide to Cambodian Labour Law for the garment industry*, (Pnom Penh).

Constitutional Assembly of Cambodia. 1993. *Constitution of Cambodia, adopted 21 September, 1993,* (Phnom Penh). Available at: http://www.embassy.org/cambodia/Government/constitution.htm [8 Oct. 2012].

International Labour Organization (ILO). 2011. *Equality and non-discrimination at work in East and South-East Asia: Guide* (Bangkok).

--. 2010. *Maternity at work: A review of national legislation* (Geneva).

--. 2000. *Maternity Protection Convention, 2000, (No. 183),* (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C183 [8 Oct. 2012].

--. 2000. *Maternity protection at work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95)*, Report IV(2A), International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000 (Geneva), paragraph 3.

--. 1999. *Maternity protection at work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95)*, Report V(2), International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 (Geneva), paragraph 3.

--. 1958. *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*, (Geneva). Available at: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C111 [8 Oct. 2012].

National Assembly of Cambodia. 1997. *Labor Law, 1997,* (Phnom Penh). Available at: http://www.arbitrationcouncil.org/InformationforParties/LegalDocuments/tabid/72/language/en-US/Default.aspx [8 October 2012].

Skau, J. 2010. *Women working in factories and maternal health – Focus on the nutrition component* (Phnom Penh).

United Nations General Assembly. 1979. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 18 December, 1979* (New York). Available at: http://www2.ohchr.org/english/law/cedaw.htm [8 October 2012].

Yung Wah Industrial (Cambodia) Co. Ltd. *Internal regulations*, Article 4, Section D.

បញ្ហាប្រឈមជាក់ស្តែងចំពោះការគាំពារមាតុភាពក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

ការសិក្សានេះធ្វើការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញទៅលើច្បាប់ និងមជ្ឈតកម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាស្តីពីការគាំពារមាតុភាព ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា។ ការសិក្សានេះពិនិត្យមើលទៅលើរបៀបដែលក្រុមហ៊ុននានាអនុវត្តច្បាប់ និង បញ្ហាប្រឈមដែលរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិត ជួបប្រទះក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ និង ការទាមទារបទប្បញ្ញត្តិ និង សិទ្ធិស្របច្បាប់របស់ពួកគេ។ ការសិក្សានេះផ្តល់នូវខ្លឹមសារលម្អិតអំពីការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ និងគោលនយោបាយនៅឯកន្លែងការងារ ព្រមទាំងការអនុវត្តនានាដែលទាក់ទងទៅនឹងការឈប់សម្រាក និង ប្រយោជន៍មាតុភាព ការបំបៅដោះកូន និង ការរៀបចំថែទាំកុមារ នៅឯកន្លែងការងារ។ ការសិក្សាក៏ផ្តល់ជូនផងដែរ នូវការណែនាំពីបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ស្តីពីការគាំពារមាតុភាព និងកម្រងវិធានជាក់ស្តែងមួយចំនួន ដែលត្រូវបានស្នើទៅរដ្ឋាភិបាល សមាគមនយោជក និង អង្គការកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធានាឱ្យមាននូវកិច្ចការពារចំពោះស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មាតា និងទារក នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និងរោងចក្រផលិតស្បែកជើង។

ការិយាល័យរួមសម្រាប់គម្រោងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ ធ ជាន់ទី ២
កែងមហាវិថីព្រះសីហនុ (២៧៤) និងផ្លូវសុធារស (៣)
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា
ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២៦៤២
ទូរស័ព្ទ : (៨៥៥ ២៣) ២២៤ ៦២៥
ទូរសារ : (៨៥៥ ២៣) ២២១ ៥៣៦

ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិសម្រាប់ប្រទេសថៃ កម្ពុជា និងឡាវ
ក្រុមគាំទ្របច្ចេកទេសដល់កម្មវិធីការងារសមរម្យ
សម្រាប់អាស៊ីបូព៌ា និងអាគ្នេយ៍ និងប៉ាស៊ីហ្វិក
ការិយាល័យប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក
អគារសហប្រជាជាតិ មហាវិថី Rajdamnern Nok
ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២-៣៤៩ បាងកក ១០២០០ ប្រទេសថៃ
ទូរស័ព្ទ : (៦៦ ២) ២៨៨ ១២៣៤
ទូរសារ : (៦៦ ២)២៨៨ ៣០៦២
អ៊ីមែល : BANGKOK@ilo.org

DECENT WORK
A better world starts here.

www.ilo.org/asia

ISBN: 9789228268447