ASIAN 2006
DECENT WORK
DECADE 2015

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ការស្រាវជ្រាវផ្តោតលើសកម្មភាពអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក

ASIAN **2006**
DECENT WORK
DECADE **2015**

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ការស្រាវជ្រាវផ្ដោតលើសកម្មភាពអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

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.

Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia / ILO Regional Office for Asia and the Pacific = ការស្រាវជ្រាវផ្តោតលើសកម្មភាពអំពីសមភាពយេនឌ័រ និង លក្ខខណ្ឌការងារនិងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា / ការិយាល័យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំតំបន់អាស៊ី និងប៉ាស៊ីហ្វិក - Phnom Penh: ILO, 2012
91 p.

ISBN: 9789220268414; 9789221268420 (web pdf)

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

gender equality / equal employment opportunity / equal rights / working conditions / living conditions / sexual harassment / women workers / clothing industry / shoe industry / good practices / Cambodia

04.02.3

Also published in Cambodian: ការស្រាវជ្រាវផ្តោតលើសកម្មភាពអំពីសមភាពយេនឌ័រ និង លក្ខខណ្ឌការងារនិងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា, ISBN 9789228268423 (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

មាតិកា

សេចក្តីសង្ខេប ១

១. សេចក្តីផ្តើម ៥

គោលបំណង ខ្លឹមសារ និងចំណុចផ្តោតសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ ៥

វិធីសាស្ត្រ និងការរៀបចំការសិក្សានេះ ១១

ព្រំដែនកំណត់ និងឧបសគ្គ ១៦

ការរៀបចំរបាយការណ៍នេះ ១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ ១៧

២. យេនឌ័រនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលតម្រង់ទិសទៅរកនាំចេញ ៖ ការមានស្ត្រីក្នុងចំនួនដ៏ច្រើនលើសលុប នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និង ស្បែកជើង ១៩

យេនឌ័រ និងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ២០

កម្មករិនី ៖ ប្រាក់ឈ្នួលទាប ហើយស្តាប់បង្គាប់ ២១

៣. ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ២២

រោងចក្រ ២៣

កម្លាំងពលកម្ម ២៥

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ន ២៥

និយោជក ២៧

សហជីព ២៧

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ២៨

អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ៣០

៤. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ៣១

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ៣១

កិច្ចសន្យា ៣៧

លក្ខខណ្ឌការងារ ៤៣

ប្រាក់ឈ្នួល ៤៨

ឱកាសឡើងឋានៈ ៥៣

៥. តួនាទីបន្តពូជរបស់ស្ត្រី ៥៤

ការមានផ្ទៃពោះ ៥៤

ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ៥៨
ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្ដាយ ៦៣
ការថែទាំកូន ៦៤
អត្រាមានកូនទាប? ៦៥

៦. ជីវភាពរស់នៅ និងសុខភាពរបស់ស្ត្រី ៦៧

ជីវភាពរស់នៅ ៦៧
សេវាកម្ម ៦៨
ម្ហូបអាហារ និងចំណាយដទៃទៀត ៦៩
ប្រាក់សន្សំ និងប្រាក់ផ្ញើត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ ៦៩
សុខភាព ៧០

៧. ការយល់ឃើញអំពីការរើសអើង ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៧៤

ការរើសអើង ៧៤
ការបៀតបៀន ៧៧
ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៨០
សហជីព និងការចងក្រងបង្កើតសហជីព ៨២
ស្ត្រីដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព : តួនាទីដ៏សែនពិបាក ៨៦

៨. ការអនុវត្តល្អ ៨៩

កម្មករនិយោជិត ៨៩
សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ៩០
និយោជក ៩១

៩. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន ៩២

១០. អនុសាសន៍ ៩៥

សម្រាប់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ៩៥
ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលនៅថ្នាក់ជាតិ ៩៧
និយោជក និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ ៩៧
អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ៩៨
អង្គការសង្គមស៊ីវិល ៩៩

ឯកសារយោង ១០០

ឧបសម្ព័ន្ធ ១០៣

១. លក្ខខណ្ឌយោងសម្រាប់ការសិក្សានេះ ១០៣
២. សំណួរណែនាំសម្រាប់វគ្គសិក្សាដែលមានការចូលរួមជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត
សកម្មជនសហជីព និង ការសម្ភាសជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រង ១០៩
៣. កម្រងសំណួរសម្រាប់ការអង្កេតលើកម្មករនិយោជិត ១១៣
៤. ប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើង នៅក្នុងច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ១២០

ក្រាហ្វ

១. ការយល់ឃើញអំពីការរើសអើង
២. ការរើសអើងនៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក បែងចែកទៅតាមភេទ
៣. មូលហេតុនៃការរើសអើង នៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក
៤. ចំនួនរោងចក្រដែលអ្នកតបសំណួរធ្វើការងារ
៥. ចំនួនម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ
៦. ចំនួនម៉ោងធ្វើការ បែងចែកទៅតាមភេទ
៧. មូលហេតុនៃការបណ្តេញចេញពីការងារ
៨. និន្នាការប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កែសម្រួលទៅតាមអត្រាអតិផរណា
៩. បើកប្រាក់ឈ្នួលទៅដល់កម្មករនិយោជិត គិតជាដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក
១០. វិធានការ ដើម្បីសម្រួលដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ
១១. ការទទួលបានការពិនិត្យថែទាំផ្ទៃពោះ
១២. បញ្ហាដែលប្រឈមដោយកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ
១៣. ការទូទាត់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព
១៤. ការចំណាយលើការសម្រាលកូន
១៥. ការវិលត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញក្រោយសម្រាកលំហែមាតុភាព
១៦. មូលហេតុដែលត្រូវបន្តការសម្រាកលំហែមាតុភាព
១៧. ប្រភពនៃការថែទាំសុខភាព
១៨. ទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលរងការរើសអើង
១៩. មូលហេតុនៃការរើសអើង
២០. ប្រភេទនៃឥរិយាបថរើសអើង
២១. ការតាមដានបន្តលើបណ្តឹងនានា
២២. ការយល់ឃើញអំពីការបៀតបៀន

២៣. ទម្រង់នៃការបៀតបៀន
២៤. លទ្ធផលនៃបណ្តឹង
២៥. កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ
២៦. អ្នកប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀនផ្លូវភេទ
២៧. លទ្ធផលនៃបណ្តឹង
២៨. សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ
២៩. សមាជិកភាពរបស់សហជីព
៣០. មូលហេតុដែលចូលជាសមាជិកសហជីព
៣១. មូលហេតុដែលមិនចូលជាសមាជិកសហជីព
៣២. ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បែងចែកតាមភេទ

រូបភាព

១. ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក "កម្មករដេរក្នុងរោងចក្រ ប្រាក់ខែ ៨០ ដុល្លារ"
២. ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម បែងចែកទៅតាមភេទ អាយុ ក្រុមអាយុ រយៈពេលធ្វើការងារ និងកម្រិតវប្បធម៌ របស់កម្មករនិយោជិត

តារាង

១. ម្ចាស់រោងចក្រ និងទំហំរោងចក្រ
២. កិច្ចសន្យាការងារបែងចែកតាមភេទ
៣. មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រ រៀបតាមលំដាប់នៃការកើតឡើងសំណួរបើកដែលមានចម្លើយចម្រុះ
៤. សញ្ជាតិ និងភេទដែលទំនងជាមាននៅតាមឋានានុក្រមការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ (ការសម្ភាសជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន)
៥. ការសម្រាកលំហែមាតុភាព និងប្រាក់ឈ្នួល គិតជាភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងតំបន់
៦. ការកើតមានជំងឺ និងការឈឺថ្កាត់នានា

សេចក្តីសង្ខេប

ការសិក្សានេះមានគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការរើសអើងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងគោលបំណងដើម្បីលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៃកម្លាំងពលកម្ម ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រីរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ និងដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានដល់ការបន្តអភិវឌ្ឍគំរូក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ។ ការសិក្សានេះពិនិត្យលើលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងការយល់ឃើញរបស់ពួកគេអំពីការរើសអើង និងបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការតាមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេស ។

ការសិក្សានេះរួមមានការពិនិត្យលើឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ និងការចុះស្រាវជ្រាវជាក់ស្តែង ដោយអ្នកស្រាវជ្រាវខ្មែរមួយក្រុម ។ ពួកគេបានសម្ភាសកម្មករកម្មការិនីចំនួន ២៤០ នាក់ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា បានរៀបចំការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត និងសម្ភាសម្ចាស់រោងចក្រអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ មេដឹកនាំសហជីពនៅកន្លែងការងារ ក៏ដូចជាតំណាងរដ្ឋាភិបាល សមាគមនិយោជក និងសហជីពនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១១ ។ សេចក្តីសង្ខេបនៃសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីការស្រាវជ្រាវនេះត្រូវបានបង្ហាញទៅកាន់តំណាងរដ្ឋាភិបាល សមាគម និយោជក និងសហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដទៃទៀត នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០១២ ។ យោបល់របស់ពួកគេត្រូវបាន ដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះ ដែលត្រូវបានអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិរៀបចំចេញជារបាយការណ៍ចុងក្រោយ ។

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃប្រទេសកម្ពុជាចែងថា ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបត្រូវមានភាពស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ និងទទួល បាននូវសិទ្ធិ និងសេរីភាព និងបំពេញករណីយកិច្ចដូចៗគ្នា ដោយមិនគិតពីជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿ សាសនា និន្នាការនយោបាយ ជាតិកំណើត ស្ថានភាពសង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬស្ថានភាពដទៃទៀត ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ហាមឃាត់មិនឱ្យមានការរើសអើង ផ្អែកលើមូលដ្ឋានជាតិសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ កំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការធ្វើសកម្មភាពសហជីព នៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់ នៃវដ្តការងារ ។

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានបណ្តឹងសារទុក្ខស្តីពីការរើសអើងនៅកន្លែងការងារតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានប្តឹងទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលទទួលខុសត្រូវលើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។ លើសពីនេះ មិនមានការប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធអំពីកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ ដែលជាវិស័យឧស្សាហកម្មសំខាន់ជាងគេបំផុតរបស់ប្រទេសនេះឡើយ ។ ស្ថិតិការងារដែលមានលក្ខណៈគ្រប់ជ្រុងជ្រោយអំពី លក្ខណៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជា ភេទ អាយុ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍និងទេសន្តរប្រវេសន៍ ឬសូចនាករសង្គមដទៃទៀត មិនអាចរកបានឡើយ ហើយវិស័យឧស្សាហកម្មនេះមានទិន្នន័យដែលត្រូវបានបែងចែកតាមភេទអំពីបញ្ហានានា ដូចជា ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក មុខតំណែងការងារ អតីតភាពការងារ ការបណ្តេញចេញពីការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងការឈប់សម្រាក រាប់បញ្ចូលទាំងការសម្រាកលំហែមាតុភាពផង ។

ប្រទេសកម្ពុជា ដែលអ្នកចូលក្រោយនៅក្នុង**ឧស្សាហកម្មផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងវាយនភ័ណ្ឌជាសកល** ដែលផ្តោតលើការនាំចេញសម្បូរទៅដោយវិនិយោគិនបរទេស ជាពិសេសមកពីតៃវ៉ាន់ និងហុងកុង ប្រទេសចិន និង បន្ទាប់មក មកពីប្រទេសចិនដីគោក និងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ។ មានរោងចក្រត្រឹមតែ ៧ ភាគរយ តែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានម្ចាស់ជាជនជាតិខ្មែរ។ សហរដ្ឋអាមេរិក គឺជាអ្នកនាំចូលធំជាងគេរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ។ រោងចក្រភាគច្រើន គឺជា រោងចក្រ "កាត់-ដេរ-កាត់ព្រុយ" - ដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់ចេញពីវាយនភ័ណ្ឌនាំចូល ដោយការរចនាម៉ូដត្រូវបាន ផ្តល់ដោយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិនានា ដូចជា GAP, Levi Strauss, H&M, Nike, Adidas និង Target ជាដើម។

បន្ទាប់ពីមាននិន្នាការជាអន្តរជាតិ ដែលជាកត្តាកំណត់ពាណិជ្ជកម្មវាយនភ័ណ្ឌជាសកល វិស័យនេះបានឆ្លងកាត់ ដំណាក់កាលនៃការអភិវឌ្ឍផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ចន្លោះពីឆ្នាំ ១៩៩៥ ដល់ ២០០៦ ឧស្សាហកម្មនេះមាន កំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ ក្នុងកម្រិត ៤០ ភាគរយ ក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយមានការជម្រុញពីកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មស្តីពី លក្ខខណ្ឌ ដែលតម្រូវឱ្យប្រទេសនេះអនុវត្តគោលនយោបាយទីផ្សារការងារដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ និងគោរពទៅ តាមស្តង់ដារពលកម្មអន្តរជាតិ និងជាតិ នៅក្នុងរោងចក្ររបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ឱនភាពសេដ្ឋកិច្ចជាសកលបានចាប់ផ្តើមមាន ផលប៉ះពាល់មកលើស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌរបស់ប្រទេសកម្ពុជានៅចុងឆ្នាំ ២០០៨។ តម្រូវការមានការថយចុះ រោងចក្រត្រូវបញ្ឈប់ការងារបុគ្គលិក ហើយកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ គឺជាក្រុមដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ខ្លាំងជាងគេ។ ប៉ុន្តែ ឧស្សាហកម្មនេះមានស្ថិរភាព និងមានកំណើនចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១០ មក។

ទស្សនវិស័យជារួមសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា មានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។ ឧស្សាហកម្ម នេះនៅតែមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាបជាងគេមួយ ក្នុងចំណោមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាបជាងគេនានា នៅក្នុង តំបន់នេះ ហើយចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១១ មក វិស័យនេះបានទទួលប្រយោជន៍ពីការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយរបស់ សហភាពអឺរ៉ុប (EU) សម្រាប់ប្រទេសដែលមានការអភិវឌ្ឍតិចតួច ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យមានការនាំចេញដោយមិនគិត ពន្ធទៅកាន់សហភាពអឺរ៉ុប។ ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមដំបូងមក ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌរបស់ប្រទេស កម្ពុជាបានទទួលនូវការគាំទ្រពីកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ដែលពិនិត្យឃ្លាំមើលភាពអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលត្រូវបានចុះបញ្ជីថាជារោងចក្រនាំចេញ និងផ្តល់នូវសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងប្រឹក្សាអំពីការគ្រប់គ្រង។

កម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សម្រាប់រោងចក្រដែលចុះបញ្ជីកាជារោងចក្រនាំចេញ មានប្រមាណជា ៣៥០០០០ នាក់។ ប៉ុន្តែ រោងចក្រម៉ៅការបន្តជាច្រើនអាចនាំឱ្យចំនួនកម្មករនិយោជិតកើនឡើងដល់ ប្រមាណជា ៤៥០០០០ នាក់។ កម្លាំងពលកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរជាង ៩០ ភាគរយ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺជាស្ត្រី។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងសម្លៀកបំពាក់ បានបង្កើតនូវឱកាសការងារជាច្រើនសម្រាប់យុវជនរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេស យុវជនមកពីតំបន់ជនបទ។ ឧស្សាហកម្មនេះផ្តល់អាទិភាពខ្ពស់ដល់ការជួលស្ត្រីវ័យក្មេងឱ្យធ្វើជាការីម៉ាស៊ីនដេរ ដែលជាកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់រោងចក្រ។

កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ច្រើនតែជាជនចំណាកស្រុកវ័យក្មេងមកពីតាមបណ្តាខេត្តក្រីក្រ។ ជាធម្មតា ការសម្រេចចិត្តរបស់ស្ត្រីវ័យក្មេង ដើម្បីធ្វើចំណាកស្រុក គឺដោយសារតែភាពចាំបាច់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចជាជាង ជាជម្រើសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ : ភាពក្រីក្រ និងកង្វះការងារទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល គឺជាកត្តាជម្រុញឱ្យពួកគេ ចាកចេញពីភូមិស្រុក របស់ខ្លួន ហើយសក្តានុពលនៃការទទួលបានការងារមានប្រាក់ឈ្នួលជាប់លាប់ និងបែប ផែននៃការរស់នៅថ្មីក្នុងទីក្រុង គឺជាកត្តាទាញពួកគេឱ្យមកធ្វើការងារ នៅតាមមណ្ឌលផលិតកម្មទាំងនេះ។ ស្ត្រីទាំងនេះមានអាយុចន្លោះពី ១៥ ដល់ ៣៥ ឆ្នាំ ហើយមិនសូវមានអ្នកដែលរៀបការហើយនោះទេ បើធៀប ជាមួយនឹងស្ត្រីនៅក្នុងចំណោមប្រជាជនទូទៅ។ ពួកគេជិតពីរភាគបីបានរៀនចប់កម្រិតបឋមសិក្សា ប៉ុន្តែមាន ត្រឹមតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលបានរៀនបន្តទៀត។ ពួកគេចូលរួមក្នុងសង្គមហើយទទួលយកស្ថានភាព ស្ត្រីដែលជាស្ថានភាពមួយទាប នៅក្នុងវប្បធម៌ប្រពៃណីរបស់ខ្មែរ ហើយត្រូវប្រឹងប្រែងធ្វើការងារឧបត្ថម្ភ ជីវភាពគ្រួសារ និងត្រូវផ្ញើប្រាក់ទៅផ្ទះវិញជាប្រចាំ។

ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលបានចេញពីការសម្ភាសជាមួយនឹងស្ត្រីចំនួន ២០៨ នាក់ និងបុរស ៣២ នាក់ បង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន មានវ័យក្មេង។ អ្នកសម្ភាសជិតពាក់កណ្តាល មានអាយុតិច ជាង ២៤ ឆ្នាំ ហើយមានត្រឹមតែ ២២ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានអាយុលើសពី ៣០ ឆ្នាំ។ កម្រិតវប្បធម៌របស់កម្មករនិយោជិតមានកម្រិតទាប : អ្នកតបសម្ភាសចំនួន ៤៣ ភាគរយ មិនបានរៀនចប់ សាលាបឋមសិក្សាឡើយ។ ត្រឹមតែ ៩ ភាគរយនៃសំណាកគំរូតែប៉ុណ្ណោះ ដែលរៀនបានត្រឹមថ្នាក់ទី ៩។ ក្នុងចំណោមស្ត្រីទាំងអស់ មានត្រឹមតែ ៥ ភាគយប៉ុណ្ណោះ ដែលរៀនដល់កម្រិតនេះ។ ជាទូទៅ កម្មករ និយោជិតដែលរៀបការហើយមានកូនត្រឹមតែម្នាក់តែ ប៉ុណ្ណោះ។ ជាទូទៅ គ្រួសារដែលមានកូនច្រើនជាង ម្នាក់ មានកូនទាំងនេះមុនពេលចូលធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ។

ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានរកឃើញថាមានកម្រិតក្រីក្រ : ដោយសារតែកម្រិត ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន កម្មករនិយោជិតត្រូវជួលបន្ទប់ស្នាក់នៅរួមគ្នា ហើយជារឿយៗកន្លែងរស់នៅមិនមាន អនាម័យល្អ និង លិចទឹក នៅក្នុងរដូវវស្សា។ កម្មករនិយោជិតត្រូវរ៉ាប់រងចំណាយលើទឹកភ្លើង ដែលមាន កម្រិតខ្ពស់ជាងអត្រាមធ្យម។ សេវាសាធារណៈដែលមានតម្លៃសមរម្យដូចជាសេវាសំខាន់ៗ ជាអាទិ៍សេវា សុខភាព ការថែទាំកូន អប់រំ ឬដឹកជញ្ជូន មិនមាននៅតាមកន្លែង ដែលពួកគេរស់នៅឡើយ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវសន្សំសំចៃការចាយវាយរបស់ខ្លួនលើម្ហូបអាហារ និងតម្រូវការជាមូលដ្ឋាននានា ដើម្បីអាចមានលុយ ច្រើនផ្ញើទៅគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ការអង្កេត និងការសម្ភាសទាំងនេះ បានរកឃើញនូវ**លក្ខខណ្ឌការងារ**ពិបាកមួយចំនួន នៅក្នុង រោងចក្រ។ **ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា** សម្រាប់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ ត្រូវបានកំណត់នៅត្រឹមចំនួន ៦១ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ នៅក្នុង ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ ហើយមានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជាច្រើនត្រូវបានបន្ថែម ឬបង្កើនចាប់តាំង ពីពេលនោះមក។ ប៉ុន្តែ ប្រាក់ឈ្នួលគោល និងអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះមិនបានផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យកម្មករនិយោជិត រស់នៅដោយម្ចាស់ការ និងអាចទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសាររបស់ពួកគេបាននោះទេ ហើយអត្រាអតិផរណាដែល មានកម្រិតខ្ពស់បានធ្វើឱ្យថយចុះនូវតម្លៃនៃ ចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលគោល

អប្បបរមារបស់ពួកគេ កម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើការងារច្រើនម៉ោង។ ពួកគេស្វែងរក ហើយត្រូវទទួលយកការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងជាប្រចាំ។ មានកម្មករនិយោជិត រោងចក្រជាង ៩០ ភាគរយ ដែលធ្វើការងារយ៉ាងហោចណាស់ ១០ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងច្រើនជាងនេះ នៅក្នុងខែដែលមមាញឹកខ្លាំងបំផុត។ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់មិនបានឈប់សម្រាកយូរនោះឡើយ អាស្រ័យដោយពួកគេចង់ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ និងអត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងទៅនឹងចំណុចដៅផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម។ ជាលទ្ធផល បន្ទុកការងាររបស់កម្មករនិយោជិតឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌគឺមានកម្រិតខ្ពស់ឆ្ងាយជាងបន្ទុកការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងឧស្សាហកម្មដទៃទៀត។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៦ មក មានការចោទប្រកាន់ថា និយោជកមួយចំនួនមិនបានអនុវត្តតាមច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាការងារ។ ច្បាប់នេះនិយាយថា ពីរឆ្នាំក្រោយពីបានធ្វើការងារក្រោមកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ថិរវេលា ប៉ុន្តែមានការបកស្រាយផ្សេងៗពីគ្នា។ ឥឡូវនេះ មានរោងចក្រជាច្រើនជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យធ្វើការងារ ក្រោមកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីដែលត្រូវបន្តរៀងរាល់ ៣ ទៅ ៦ ខែ ម្តង ហើយការបន្តកិច្ចសន្យានេះ គឺធ្វើឡើង អាស្រ័យទៅតាមលទ្ធផលការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ដូច្នេះ មាន កម្មករនិយោជិតជាច្រើនត្រូវបង្ហាញការធ្វើការងារសាកល្បងជាអចិន្ត្រៃយ៍។ ការអនុវត្តបែបនេះផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យមានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនឆ្លើយតបចំពោះស្តង់ដារ ដែលកំណត់ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព និងអ្នកដឹកនាំសហជីព ស្ត្រីដែលមានជំងឺ ឬមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករនិយោជិតដែលតវ៉ាប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តនានាដូចជា ការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ឬការបៀតបៀនជាដើម គឺជាអ្នកដែលរងគ្រោះជាពិសេស។ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ក៏ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតខកខានមិនមានឱកាសឡើងឋានៈផងដែរ។ លក្ខខណ្ឌទាំងនេះធ្វើឱ្យជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិតជាពិសេស កម្មករនិយោជិតដែលមានកូន កាន់តែដុនដាបទៅៗ។

ការអភិវឌ្ឍអាជីពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ គឺនៅមានកម្រិត លើកលែងតែមុខតំណែងជាប្រធានក្រុមមួយចំនួនតូច។ កម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុលើសពី ៣០ ឆ្នាំ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកម្មករនិយោជិតដែលមានវ័យចំណាស់ ហើយស្ត្រីដែលមានវ័យលើសពី ៣៥ ឆ្នាំ ជាធម្មតាមិនត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងផ្នែកផលិតកម្មឡើយ។ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនប្រមូលផ្តុំនៅក្នុងផ្នែកដេរ ដែលជាផ្នែកសំខាន់ជាងគេរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ ហើយក្នុងផ្នែកនេះ ល្បឿននៃការបំពេញការងារមានលក្ខណៈញាប់ៗ និងមានការគ្រប់គ្រងតឹងរ៉ឹង។ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកដេរស្ទើរតែទាំងអស់គឺជាស្ត្រី។ បុរសភាគច្រើនធ្វើការងារនៅតាមផ្នែកនានាដូចជា ផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាង និងមានលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាង។

កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរត្អូញត្អែរអំពីសុខភាពមិនល្អរបស់ពួកគេ ហើយតែងតែមានជំងឺជាញឹកញាយ។ កម្រិតនៃការបំពេញការងារដែលឡើងខ្លាំងនៅក្នុងខែដែលមានភាពមមាញឹកខ្លាំង រួមផ្សំជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារមិនល្អប្រសើរ និងការចំណាយទាបលើអាហារូបត្ថម្ភ ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតចុះខ្សោយមានភាពតានតឹងក្នុងអារម្មណ៍ (ស្រ្តេស) ខ្ពស់ និងងាយកើតជំងឺនានា។ ភាពកម្រនៃការថែទាំសុខភាពដោយមិនគិតថ្លៃ

ឬដែលមានតម្លៃសមរម្យ គួបផ្សំជាមួយនឹងអសន្តិសុខការងារ (ភាពគ្មានការងារធ្វើមិនជាប់លាប់) ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលការ ការពារអ្វីទាំងអស់ ហើយជារឿយៗ បានបង្ខំឱ្យពួកគេវិលត្រឡប់ទៅភូមិស្រុករបស់ខ្លួនវិញ ដើម្បីទទួលបានការថែទាំ សុខភាព។ កម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ពីការបដិសេធមិនផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺឱ្យ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនទៀង ទាត់នៅក្នុងករណីមានជំងឺ និងការកម្រអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពី**ការឈប់សម្រាកឈឺ** ហើយនេះគឺជាប្រភពដ៏ធំមួយនៃទំនាស់រវាងកម្មករនិយោជិតនឹងនិយោជក និងនៃអន្តរាគមន៍របស់សហជីព។ ការផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ផ្នែក សន្តិសុខសង្គមក្នុងតម្លៃសមរម្យដូចជាការថែទាំសុខភាពជាដើម គឺជាអាទិភាពមួយរបស់រដ្ឋាភិបាល ប៉ុន្តែការផ្តល់នេះ គឺនៅមានភាពក្មេងខ្ចីនៅឡើយ។ ការការពារចំពោះគ្រោះថ្នាក់ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ កំពុងត្រូវបានផ្តល់ក្រោមបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គមចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៧ មក។

ការមានផ្ទៃពោះ និងការក្លាយខ្លួនជាម្តាយគេ គឺពិបាកនឹងសម្របទៅតាមការងារក្នុងរោងចក្រ។ កង្វះសេវា និងការងារមមាញឹកខ្លាំងមានន័យថា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះជាច្រើននាក់មានការលំបាកក្នុងការស្របទៅនឹងសង្វាក់ និងល្បឿនការងារ។ ជាងនេះទៅទៀត ការអនុវត្តការងារដែលមានលក្ខណៈរើសអើងមួយចំនួន បង្កើនបន្ទុកមកលើកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ ឬកម្មការិនីដែលមានកូន។ ឧទាហរណ៍ អ្នកឆ្លើយតបចំពោះការអង្កេតជាច្រើននាក់បានលើកឡើងថា មានការផ្តល់ពេលវេលាតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីឱ្យកម្មការិនីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ។ រោងចក្រមួយ តម្រូវឱ្យកម្មការិនីធ្វើការងារថ្ងៃអាទិត្យ ដើម្បីទូទាត់ជាមួយនឹងម៉ោងដែលខាតបង់ដើម្បីទៅពិនិត្យសុខភាព។

ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ដែលនៅក្នុងរយៈពេលនេះ ស្ត្រីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ពាក់កណ្តាល ដែលជាអត្រាមួយទាបបំផុតនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍នេះ។ លើសពី នេះ មានការរកឃើញបញ្ហាពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការអនុលោមតាមច្បាប់ផងដែរ។ អ្នកតបសម្ភាសន៍ភាគច្រើនបានទទួល ត្រឹមតែពាក់កណ្តាលនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺពួកគេមិនបានទទួលអត្ថប្រយោជន៍អ្វីសោះឡើយ ដោយសារតែនិយោជកមិនបានបញ្ចូលការទូទាត់សម្រាប់ប្រាក់អតីតភាព ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ ឬប្រាក់រង្វាន់ដទៃទៀត ដែលគួរដាក់បញ្ចូល នៅពេលធ្វើការគណនាអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព។ លើសពីនេះ ខណៈពេលដែលប្រយោជន៍មួយធំបំផុត ប្រសិនបើស្ត្រីទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពរបស់ពួកគេ នៅដើមការឈប់សម្រាក ។ រោងចក្រជាច្រើនផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពនេះ នៅក្នុងពេលឈប់សម្រាក ដោយបើកឱ្យជាប្រចាំខែ ហើយរោងចក្រមួយចំនួនទូទាត់តែនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតវិលត្រឡប់មកពីការសម្រាកលំហែមាតុភាពតែប៉ុណ្ណោះ។

ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនសម្រាលកូននៅស្រុកកំណើត ដែលចំណាយអស់តិចជាងការអនុវត្តបើកប្រាក់ទូទាត់បែបនេះ កាន់តែធ្វើឱ្យមានការលំបាកថែមទៀត។ មានស្ត្រីតែមួយចំនួនតូចតែប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចវិលត្រឡប់មកពីសម្រាកលំហែមាតុភាពវិញ ក្នុងកំឡុងពេល ៩០ ថ្ងៃ ដែលបានកំណត់។ កង្វះការថែទាំកុមារ ការលំបាកក្នុង ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះរបស់ពួកគេផ្ទាល់ពេលកំពុងធ្វើការងារ និងការចំណាយលើការទិញម្សៅទឹកដោះគោ រុញច្រានឱ្យស្ត្រីលែងធ្វើការងាររហូតដល់ពេលដែលកូនរបស់ពួកគេ

ផ្ដាច់ដោះ។ បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ ស្ដីពីការបង្កើតកន្លែងថែទាំកូនដែលអាចដំណើរការទៅបាននៅក្នុងរោងចក្រ ឬការផ្ដល់ប្រាក់ក្នុងចំនួនសមមូលទៅឱ្យម្ដាយដែលធ្វើការងារ ជាការជំនួសសេវាថែទាំកូន មិនត្រូវបានអនុវត្តឱ្យបានល្អឡើយ លើកលែងតែនៅក្នុងករណីមួយចំនួន។

ខណៈពេលដែលកម្មករនិយោជិតដែលមានកូនត្រូវប្រឈមនឹងការលំបាក រ៉ាប់រងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារផង និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារផង ការរៀបចំផែនការគ្រួសារ និងសេវាពន្យារកំណើតត្រូវបានផ្ដល់ និង ផ្សព្វផ្សាយដោយអង្គការជាច្រើន ដែលជាទូទៅមានការគាំទ្រពីរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរ ហាក់បីដូចជាពន្យារពេលរៀបការ និងសម្រាលកូនរបស់ពួកគេ។ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនមិនអាចមានលទ្ធភាពមានកូនលើសពីមួយឡើយ។ លើសពីនេះ ភាពតានតឹងក្នុងអារម្មណ៍ អាហារូបត្ថម្ភខ្សត់ខ្សោយ និងការធ្វើការងារលើសកម្រិតក្នុងរោងចក្រវាយនភ័ណ្ឌ គឺមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការថយចុះនូវលទ្ធភាពមានកូនរបស់កម្មការិនីវ័យក្មេងជាច្រើននាក់ នេះបើតាមការលើកឡើងរបស់គ្រូពេទ្យនៅគ្លីនិកសុខភាពបន្តពូជ ដែលនៅជិតរោងចក្រ។

ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើង នៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកវិញ អ្នកឆ្លើយតបភាគច្រើន (៧២ ភាគរយ) ជឿជាក់ថា ការរើសអើងពិតជាកើតមានមែន។ អ្នកតបសម្ភាសជិតពាក់កណ្ដាល (៤៨ ភាគរយ) បានរាយការណ៍មកថា ពួកគេជួបប្រទះនឹងការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការរើសអើង នៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនៅពេលធ្វើការងារគឺមានលក្ខណៈស្រដៀងៗគ្នា ដោយមូលហេតុទាំងនេះរួមមានភេទ ភាពមានផ្ទៃពោះ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងអាយុ (ទាំងក្មេងពេក និងទាំងចាស់ ពេក) សម្រាប់កម្មការិនី និងការចូលជាសមាជិកសហជីព សម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាបុរស។ កម្មករនិយោជិតបានរាយការណ៍ថា សមាជិក និងមេដឹកនាំសហជីពត្រូវបានបណ្ដេញចេញពីការងារ ឬត្រូវបានគេមិនបន្តកិច្ចសន្យាការងារឱ្យ។ បើតាមការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត កត្តារើសអើងដទៃទៀតរួមមាន រូបរាងខាងក្រៅ កម្លាំងកាយ ឬ កត្តាសង្គម ដូចជា ការមកពីតំបន់ជនបទ កម្រិតវប្បធម៌ ឬភាពក្រីក្រជាដើម។

មានកម្មករនិយោជិតជាងពាក់កណ្ដាល (៥៤ ភាគរយ) នៅក្នុងសំណាកគំរូនេះបានទទួលរង **ការបៀតបៀន**។ រោងចក្រជាច្រើនបានដាក់វិន័យធ្ងន់ធ្ងរលើកម្មករនិយោជិត ហើយបញ្ហាចោទផ្នែកការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងកម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ និងមេការដែលមិនមែនជាជនជាតិខ្មែររបស់ពួកគេចូលរួមបង្កឱ្យមានបញ្ហានេះកើតមានឡើង។ នៅក្នុងករណីជាច្រើន រោងចក្រព្យាយាមសម្រេចគោលដៅនៃផលិតកម្មរបស់ខ្លួន និងល្បឿនការងារដ៏លឿន តាមរយៈការស្រែកគំហក ប្រមាថ ជេរប្រទេច និងសម្ដែងឥរិយាបថផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្ត។ ការអនុវត្តទាំងនេះនាំឱ្យមានការកើនឡើងនូវវិវាទការប្រឈមមុខដាក់គ្នា និងការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្ត ដែលតម្រូវឱ្យមានការចរចា និងការសម្របសម្រួល។ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់បានលើកឡើងថា ការគំរាមកំហែងគឺជាទម្រង់នៃការបៀតបៀនដ៏សំខាន់មួយដែលមេការរបស់ពួកគេប្រើប្រាស់ ដើម្បីបង្ខំឱ្យពួកគេធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ឬបង្កើនទិន្នផលរបស់ពួកគេ។ កិច្ចសន្យាខ្លីបង្កើនអំណាចរបស់មេការ ដែលអាចឱ្យពួកគេដាក់វិន័យ តាមរយៈការបៀតបៀនដូចជា

ការប្រមាថ ការស្រែកគំហក និងការជេរប្រទេច ឬមានថែមទាំងចោលសម្លៀកបំពាក់ដាក់កម្មករនិយោជិត នៅចំពោះមុខមិត្តរួមការងាររបស់ពួកគេថែមទៀតផង។

មានកម្មការិនីម្នាក់ ក្នុងចំណោមប្រាំនាក់ (២១ ភាគរយ) នៅក្នុងការសិក្សានេះ បានរាយការណ៍ពី**ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ** ឬការបៀតបៀនក្នុងន័យផ្លូវភេទ ដែលនាំឱ្យមានការបង្កើតនូវបរិយាកាសការងារពោរពេញដោយការ គំរាមកំហែង។ ជាធម្មតា រឿងរ៉ាវទាំងនេះមានពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងអ្នករួមការងារ ហើយករណីមួយចំនួនទៀតពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងមេការ ឬអ្នកដែលមានតំណែងខ្ពស់ជាងនៅក្នុងឋានានុក្រម។ ឧទាហរណ៍ បើតាមការលើកឡើងរបស់ស្ត្រីជាច្រើននាក់ កម្មករបុរសដែលកាន់ការងារសំខាន់ៗដូចជា ជាងម៉ាស៊ីនមានពេលទំនេរច្រើន ហើយពួកគេមួយចំនួនប្រើប្រាស់ពេលវេលាទាំងនេះដើម្បីសម្តែងនូវកិរិយាបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ ដោយសារតែបទដ្ឋានយេនឌ័រ និងផ្នត់គំនិតមិនសូវឱ្យតម្លៃស្ត្រី រចនាសម្ព័ន្ធដែលផ្តល់អំណាចច្រើនជាងដល់បុរសនៅក្នុងរោងចក្រ បង្កលក្ខណៈនិងថែមទាំងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការបៀតបៀនផ្លូវភេទថែមទៀតផង។

គ្មានយន្តការដូចៗគ្នា ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៃការរើសអើង ឬការបៀតបៀន នៅទូទាំងឧស្សាហកម្មនោះឡើយ។ មានពាក្យបណ្តឹងតែមួយចំនួនអំពីការបៀតបៀន និងការរើសអើងតែប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានរាយការណ៍ទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយគេមិនអាចរកបាននូវឯកសារស្តីពីការបៀតបៀននៅកន្លែងការងារឡើយ។ នេះ ធ្វើឱ្យមានការពិបាកដល់ការសិក្សាអំពីប្រេវ៉ាឡង់ និងកម្រិតធ្ងន់ធ្ងររបស់បញ្ហាទាំងនេះ។

ជាសេចក្តីសន្និដ្ឋាន វិស័យនាំចេញសម្លៀកបំពាក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាផ្តល់នូវឱកាសការងារដ៏មានតម្លៃដល់បុរសផង និងដល់ស្ត្រីផង ហើយមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ នៅតាមរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ដែលផ្តោតលើការនាំចេញ។ មានការបែងចែកការងារតាមភេទ ក្នុងកម្រិតមួយខ្ពស់ ដោយការងារដេរដែលប្រើប្រាស់ជំនាញក្នុងកម្រិតទាបស្ទើរតែធ្វើឡើងផ្តាច់មុខដោយស្ត្រីវ័យក្មេងដែលមានកម្រិតវប្បធម៌តិចតួចមកពីតំបន់ជនបទ។ ឧស្សាហកម្មនេះពឹងអាស្រ័យលើភាពសម្បូរកម្លាំងពលកម្មជាស្ត្រី ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាប និងការអនុវត្តរបស់ពួកគេទៅតាមបទដ្ឋានយេនឌ័រដែលមានស្រាប់។ កម្មករនិយោជិត រាយការណ៍ពីការធ្វើការងារច្រើនម៉ោង កង្វះការឈប់សម្រាក និងប្រាក់ឈ្នួលទាប។ សិទ្ធិស្របច្បាប់មិនត្រូវបានគេពង្រឹងអនុវត្តជានិច្ចកាលនោះទេ ឬត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកម្មវិធីដែលអាចចរចាទៅបានជាបន្តបន្ទាប់។ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនក៏ប្រឈមនឹងការរើសអើងដោយសារភេទ ឬដើមកំណើតសង្គមផងដែរ រួមមានទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការអនុវត្តមិនស្មើភាពគ្នា ក្នុងការគណនា និងការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព។ លទ្ធផលរកឃើញ ក្រោយការសិក្សាបញ្ជាក់សារជាថ្មីអំពីករណីរើសអើងដោយសារមាតុភាព និងការធ្វើសកម្មភាពសហជីព ហើយកម្មករនិយោជិតមានឱកាសតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីបំពេញការទទួលខុសត្រូវក្នុងការងាររួមជាមួយនឹងការទទួលខុសត្រូវក្នុងគ្រួសារ។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានគេប៉ាន់ប្រមាណថាបានជួលកម្លាំងពលកម្មពី ៣៥០០០០ នាក់ ទៅ ៤៥០០០០ នាក់ ដែលក្នុងនោះ ៩០ ភាគរយគឺជាស្ត្រី ដែលភាគច្រើនមានវ័យក្មេង និង

មកពីតំបន់ជនបទ។ នៅក្នុងប្រទេសដែលមានស្ត្រី ៦៩៩000 នាក់ មានអាយុពី ១៩ ទៅ ២៤ ឆ្នាំ ឧស្សាហកម្មនេះផ្តល់ការងារដល់ស្ត្រីទាំង នេះមួយភាគធំ។ លទ្ធផលរកឃើញបង្ហាញថា ចាំបាច់ត្រូវបន្តធ្វើការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ និង ជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មការិនីកាត់ដេរបន្ថែមទៀត។ ការធ្វើបែបនេះ គឺលើកកម្ពស់ស្ថានភាពរបស់ស្ត្រី និងជីវភាពរស់នៅរបស់គ្រួសារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយនឹងផ្តល់ប្រយោជន៍ដល់គោលដៅ និងលទ្ធផលនៃការអភិវឌ្ឍជាតិ។

របាយការណ៍នេះលើកឡើងនូវ**អនុសាសន៍**ជាច្រើនសម្រាប់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រដ្ឋាភិបាល និយោជក កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ និងសម្រាប់សង្គមស៊ីវិល។ អនុសាសន៍ទាំងនេះអំពាវនាវឱ្យមានការពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងកម្មវិធីបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ នៅក្នុងអង្គការទាំងនេះ, បង្កើនសមត្ថភាពបច្ចេកទេសដើម្បីឆ្លើយតប និងកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របពេលជាមួយនឹងការឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការអាជីវកម្ម, លើកកម្ពស់ សមធម៌ប្រាក់ឈ្នួល, ឱកាសឡើងឋានៈ និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល, កម្មវិធីប្រឆាំងនឹងការបៀតបៀន និងការ ការពារមាតុភាពនៅក្នុងរោងចក្រ និងការរៀបចំបង្កើតឱ្យមានកម្មវិធី និងភាពជាដៃគូ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការអាហារ និងអាហារូបត្ថម្ភដែលមានភាពប្រសើរជាងមុនរបស់កម្មករនិយោជិតឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សេវាសុខភាព ដែលក្នុងនោះរាប់បញ្ចូលទាំងសេវាសុខភាពបន្តពូជផង ការទទួលបានទឹក អនាម័យ និងថាមពល និងការទទួលបាន សេវាថែទាំកូន និងការអប់រំ។

១. សេចក្តីផ្តើម

គោលបំណង ខ្លឹមសារ និងចំណុចផ្តោតសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះមានគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹងអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការរើសអើង នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកលើកកម្ពស់សុខុមាលភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម របស់កម្លាំងពលកម្មដែលភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី និងផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ការបង្កើតគំរូក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ដែលមានការទទួលខុសត្រូវ។ កង្វះទិន្នន័យគោលអំពីកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ និងការមិនមានដាក់ពាក្យបណ្តឹង អំពីការរើសអើង រារាំងមិនឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធលើប្រភេទ និងវិសាលភាពនៃការរើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ។ សម្រាប់មូលហេតុនេះ ការស្រាវជ្រាវនេះបានវិភាគលើការរើសអើង និងការបៀតបៀន (ផ្លូវភេទ) ផ្អែកទៅតាមការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ និងបានធ្វើការស្រាវជ្រាវលើលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត។

បន្ទាប់ពីការពិនិត្យឡើងវិញលើឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ ការចុះស្រាវជ្រាវនៅមូលដ្ឋានត្រូវបានធ្វើឡើងពីខែ មិថុនា រហូតដល់ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ នៅតំបន់ឧស្សាហកម្មនៃទីក្រុងភ្នំពេញ ដោយអ្នកជ្រាវជ្រាវជនជាតិខ្មែរមួយក្រុម។ ដំបូង មានការសម្ភាសស្វែងរកព័ត៌មាន និងការពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិត សកម្មជនសហជីព និងអ្នក គ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ បន្ទាប់មក ការអង្កេតបរិមាណវិស័យត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ តាមរយៈកម្រងសំណួរ និងសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០ នាក់ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសតាមបែបចៃដន្យ។ កម្មករ និយោជិតត្រូវបានចុះជួបអង្កេត នៅពេលដែលពួកគេនៅផ្ទះ ឬនៅពេលដែលពួកគេធ្វើដំណើរពីកន្លែងធ្វើការងារ ទៅ ផ្ទះ។ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ។ មានតិចភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្វើការងារក្នុង ឧស្សាហកម្មស្បែកជើង។ មានអ្នកតបសំណួរជាងពាក់កណ្តាល (៥៣ ភាគរយ) ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលចូល រួមនៅក្នុងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ដែលគាំទ្រដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងទទួលបាន ការពិនិត្យឃ្លាំមើលជាប្រចាំ។ កម្មករនិយោជិត ៤៣ ភាគរយ ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រដែលមិនមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីរបស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ កម្មករនិយោជិតដែលនៅសល់ ត្រូវបានសម្ភាសមិនស្គាល់ឈ្មោះរោងចក្ររបស់ពួកគេ ឬមានការស្ទាក់ស្ទើរមិនចង់ប្រាប់ឈ្មោះរោងចក្រ។

លើសពីនេះ សមាសភាគគុណភាពរបស់ការសិក្សានេះ រួមមានការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងការសម្ភាសជា លក្ខណៈបុគ្គលជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមនៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម នៅតាមផ្ទះរបស់ពួកគេ ឬនៅទីតាំងអព្យាក្រឹតផ្សេងទៀត ដើម្បីឱ្យពួកគេមានអារម្មណ៍ងាយស្រួលក្នុងការចែករំលែកនូវទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ពួកគេ ឱ្យបានច្រើនតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ម្យ៉ាងទៀត ក៏មានការពិភាក្សាជាមួយនឹងសកម្មជនសហជីពនៅកម្រិតផ្សេងៗផងដែរ ចាប់ពីកម្រិតរោងចក្រ រហូតដល់កម្រិតសហព័ន្ធ។ ការសម្ភាសជាលក្ខណៈបុគ្គលដោយឡែក ត្រូវបានធ្វើឡើង

ជាមួយនឹងនិយោជកមួយចំនួនតូច ដែលយល់ព្រមនិយាយជាមួយនឹងក្រុម អ្នកស្រាវជ្រាវ ។

សេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីការស្រាវជ្រាវនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានជំនួយពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។ ILO បានចែករំលែកសេចក្តីសង្ខេបនៃពង្រាងរបាយការណ៍ស្តីពីការស្រាវជ្រាវនេះ ដល់តំណាងរបស់ រដ្ឋាភិបាល សមាគមនិយោជក និងសហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដទៃទៀត នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ ២០១២។ យោបល់របស់ពួកគេត្រូវបានដាក់បញ្ចូល នៅក្នុងរបាយការណ៍ចុងក្រោយនៃការស្រាវជ្រាវនេះ ដែលត្រូវបានរៀបចំ បញ្ចប់ដោយ ILO ។

ទស្សនទាន និងនិយមន័យសំខាន់ៗ - អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (លេខ ១១១) - លិខិតុបករណ៍ពលកម្មអន្តរជាតិជាមូលដ្ឋាន ដែលលើកកម្ពស់សមភាព និងការពារ មិនឱ្យមានការរើសអើង នៅក្នុងការងារ និងមុខរបរ ផ្តល់និយមន័យដល់ការរើសអើងថាជា "*ការបែងចែក ការផាត់ចេញ ឬការផ្តល់អាទិភាព ដែលធ្វើឡើងផ្អែកតាមពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ឬដើមកំណើតសង្គម ដែលអាចនាំឱ្យមានមោឃភាព ឬប៉ះពាល់ដល់សមភាពឱកាស ឬការប្រតិបត្តិនៅក្នុងការងារ ឬមុខរបរ* "។ ការរើសអើងកើតមានឡើង នៅពេលដែលការប្រតិបត្តិផ្សេងពីគ្នា និងផ្តល់អាទិភាពតិចជាង ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសារតែមូលហេតុដែលត្រូវបានលើកឡើងខាងលើ នៅដំណាក់កាលណាមួយនៃវដ្តការងារ ចាប់ពីការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់ការងារ ការស្វែងរកការងារ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ពេលបំពេញ ការងារជាក់ស្តែង និងក្រោយពេលចាកចេញពីទីផ្សារការងារ ។

ការស្រាវជ្រាវនេះមានគោលបំណងកំណត់ពីការស្តែងចេញនូវការរើសអើងដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោលលើស្ត្រីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។ ការរើសអើងដោយផ្ទាល់កើតមានឡើង នៅពេលដែលច្បាប់ គោលនយោបាយ វិធាន ឬការអនុវត្តនានា (ដកចេញយ៉ាងជាក់ច្បាស់ ឬកាត់បន្ថយជម្រើសរបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដោយសារតែលក្ខណៈរបស់ពួកគេ ។ ការរើសអើងដោយប្រយោល កើតឡើងនៅពេលដែលច្បាប់ នយោបាយ វិធាន ឬការអនុវត្តនានា ដែលមើលទៅហាក់បីដូចជាមានលក្ខណៈអព្យាក្រឹត ប៉ុន្តែនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង នាំឱ្យមានការចាញ់ប្រៀបដល់បុគ្គលម្នាក់ៗ ដោយសារតែលក្ខណៈរបស់ពួកគេ ។ ការរើសអើងបែបរចនាសម្ព័ន្ធ សំដៅលើរចនាសម្ព័ន្ធសង្គម ច្បាប់ និង ស្ថាប័ន ដែលនាំឱ្យមានកើតឡើងឡើងវិញ និងបង្កឱ្យមានគម្លាតតាមក្រុម ។ ការរើសអើងបែបរចនាសម្ព័ន្ធពាក់ព័ន្ធនឹង យេនឌ័រ ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងគ្រួសារ និងសង្គម មានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាននៅកន្លែងធ្វើការ ហើយបង្កឱ្យមានស្ថានភាពមួយដែលនាំឱ្យស្ត្រីដែលធ្វើការងារទទួលរងការចាញ់ប្រៀប ។

ការបៀតបៀនគឺជាទម្រង់មួយនៃអំពើហិង្សា ។ ការបៀតបៀនសំដៅលើឥរិយាបថមាក់ងាយ ឬ គំរាមកំហែង ដែលនាំឱ្យមានការបន្ទុះបង្អាប់ ការធ្វើឱ្យចុះខ្សោយ ឬការរងរបួសដល់បុគ្គលដែលទទួលរងការបៀតបៀន ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ មានន័យថាជាទង្វើដែលមានលក្ខណៈភេទ ដែលគេមិនចង់បាន ឬទង្វើដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយភេទ ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ស្ត្រី និងបុរសនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ការបៀតបៀន គឺទម្រង់មួយនៃការរើសអើង ប្រសិនបើវាបង្កឡើងដោយផ្អែកទៅតាមមូលដ្ឋាននៃការរើស

អើងដែលត្រូវបានហាមឃាត់ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ និងមូលដ្ឋានផ្សេងទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាតិ។ សកម្មភាពនានា ដែលជាការរើសអើង អាចរួមមាន ៖ រាងកាយ (ឧទាហរណ៍ អំពើហិង្សា (ផ្លូវភេទ) ឬការប៉ះពាល់រាងកាយដែលគេមិនស្វាគមន៍ដូចជា ការប៉ះពាល់ ឬការថើប), ពាក្យសម្ដី (ឧទាហរណ៍ យោបល់ ការនិយាយកំប្លែងបែបមាក់ងាយ ការប្រមាថមើលងាយ ការប្រើភាសាអសុរស) និង មិនមែនជាពាក្យសម្ដី (ឧទាហរណ៍ ការសម្លក់សម្លឹង ការសម្លឹង បែបមិនល្អ ការហួចដាក់ ឥរិយាបថគំរាមកំហែង កាយវិការដែលបង្ហាញពីការចង់រួមភេទ ឬ "ការបន្ទុចបង្អាក់" មិនឱ្យ អ្នកណាម្នាក់ធ្វើអ្វីមួយ)។

បើទោះបីជាភេទ និងយេនឌ័រ គឺជាអថេរសំខាន់ៗសម្រាប់ធ្វើការវិភាគក៏ដោយ ការសិក្សានេះបានធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញលើមូលដ្ឋានផ្សេងទៀតនៃការរើសអើង ដូចជា ពណ៌សម្បុរ ឬពូជសាសន៍ សាសនា ដើមកំណើតសង្គម សញ្ជាតិ អាយុ ការចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការដឹកនាំសហជីព មាតុភាព និងស្ថានភាពសុខភាព ដូចជា ពិការភាព មេរោគ/ជំងឺអេដស៍ និងជំងឺពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ ការសិក្សានេះពិនិត្យលើគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃវដ្តការងារ ៖ ចាប់ពីការអប់រំ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលមុនពេលបម្រើការងារ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ការបណ្ដុះបណ្ដាលពេលបំពេញ ការងារ និងការបំពេញការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ ការបញ្ឈប់ការងារ និងសន្តិសុខសង្គម ជាពិសេស ការការពារ មាតុភាព និងសុខភាព។

វិធីសាស្ត្រ និងការរៀបចំការសិក្សានេះ

ការសិក្សាលើការរើសអើងបង្កឱ្យមានការលំបាក និងឧបសគ្គជាច្រើនចំពោះអ្នកស្រាវជ្រាវ (ILO 2007)។ វិធីសាស្ត្រដែលមានភាគច្រើន ដើម្បីធ្វើការវាស់វែងការរើសអើងនៅកន្លែងការងារ គឺផ្អែកទៅតាមទិន្នន័យដែលមានដូចជា ការប្រមូល និងការវិភាគទិន្នន័យអំពីពាក្យបណ្ដឹង ការប្រមូលស្ថិតិផ្សេងៗអំពីទិន្នផលទីផ្សារការងាររវាងក្រុមនានា ការវិភាគលើស្ថិតិដែលផ្ដល់ដោយនិយោជកអំពីសមាសភាគរបស់កម្លាំងពលកម្ម និងការវាស់វែងលើវិសមភាព ក្នុងក្រុម (McDonald, 2008)។ គោលវិធីដទៃទៀតពឹងអាស្រ័យលើការសិក្សាអំពីឥរិយាបថ ដើម្បីធ្វើការកំណត់ពីបុរេវិនិច្ឆ័យ និងការមាក់ងាយ ឬការសិក្សាសវនកម្ម ដោយផ្ដោតលើភាពខុសប្លែកគ្នានៃលទ្ធផលដែលកើតឡើងដោយសារការរើសអើងដូចជា ការរាយការណ៍ពីការរើសអើងទៅតាមការយល់ឃើញរបស់អ្នកផ្ដល់ព័ត៌មានជាដើម (Russell 2008)។

មានកត្តាកំហិតជាច្រើន ដែលធ្វើឱ្យគេមិនអាចប្រើប្រាស់គោលវិធីភាគច្រើន ក្នុងចំណោមគោលវិធីទាំងនេះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ មានការយល់ដឹងតិចតួចអំពីការរើសអើង នៅក្នុងចំណោមអ្នកដែលមានតួនាទីក្នុងទីផ្សារការងារទាំងអស់ ហើយពុំមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកច្បាប់ណា ដែលអំពាវនាវឱ្យមានការប្រមូល និងវិភាគលើពាក្យ បណ្ដឹងដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើងនោះដែរ។ លើសពីនេះ ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ និងកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ បង្កឱ្យមានការលំបាកចំពោះគំនិតផ្ដួចផ្ដើម ដើម្បីធ្វើការប្រមូលទិន្នន័យដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពី ភេទ អាយុ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ សញ្ជាតិ ស្ថានភាពទេសន្តប្រវេសន៍ ពិការភាព សុខភាព និងភាពសាយកូន។ សូម្បីតែ ចំនួនរោងចក្រដែលកំពុងដំណើរការ និងចំនួនកម្មករ

និយោជិតដែលរោងចក្រទាំងនោះជួលឱ្យធ្វើការងារ ក៏មិនមានទិន្នន័យដែលអាចជឿទុកចិត្តបានដើម្បីបញ្ជាក់នោះដែរ។ ទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតដូចជា ការជួលកម្មករនិយោជិត ប្រភេទកិច្ចសន្យា អត្រានៃការផ្លាស់ប្តូរបុគ្គលិក ប្រភេទនៃការឈប់សម្រាកផ្សេងៗដូចជា ការសម្រាកលំហែមាតុភាព និងការឈប់សម្រាកឈឺ មូលហេតុនៃការបណ្តេញចេញពីការងារ និងរយៈពេលបំពេញការងារ ក៏មិនអាចរកបានផងដែរ។

ដោយសារតែកត្តាកំហិតទាំងនេះ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានសម្រេចចិត្តធ្វើការវាយតម្លៃលើការរើសអើង ដោយផ្អែកទៅតាមការយល់ឃើញដែលមានលក្ខណៈអត្តនោម័តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ បញ្ហានៃគោលវិធីបែបនេះ (សូមមើល Russell ២០០៨ ជាឧទាហរណ៍) រួមមាន ការរាយការណ៍ហួសពីអ្វីដែលកើតមានជាក់ស្តែង និងការយល់ឃើញមិនត្រឹមត្រូវអំពីការរើសអើងរបស់អ្នកឆ្លើយតប ក៏ដូចជាការរាយការណ៍មិនដល់កម្រិតជាក់ស្តែង ដោយសារតែអ្នកឆ្លើយតបមិនមានឱកាសសង្កេតមើលថាតើការប្រតិបត្តិអ្វីមួយ គឺជាការប្រតិបត្តិដែលមិនស្មើភាពគ្នា ឬជាការ ប្រតិបត្តិដែលមានការរើសអើង។ ហានិភ័យនៃការរាយការណ៍មិនដល់កម្រិតជាក់ស្តែង គឺជាអ្វីដែលតែងកើតមានឡើង នៅក្នុងករណីយេនឌ័រ ដោយសារតែបទដ្ឋានយេនឌ័រត្រូវបានចាក់ឫសយ៉ាងជ្រៅនៅក្នុងវប្បធម៌ ដែលនាំឱ្យគេមិនអាចមើលឃើញវាបាន។ យើងប៉ាន់ប្រមាណថា ហានិភ័យទាំងពីរនេះអាចទូទាត់ជាមួយគ្នាបាន។

ការសិក្សានេះត្រូវបានធ្វើឡើង ចាប់ពីខែ មិថុនា រហូតដល់ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ នៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម ទីក្រុងភ្នំពេញ។ ដំណាក់កាលរៀបចំការសម្ភាសជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងការស្រាវជ្រាវឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយដែលពាក់ព័ន្ធអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងការរើសអើង និងអំពីទីផ្សារការងារកម្ពុជា ពិសេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានរៀបរាប់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីបញ្ហាសំខាន់ៗ។ ការអង្កេតបែបគុណភាព ដែលត្រូវបានធ្វើបន្ទាប់មករួមមានការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងការសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ សកម្មជនសហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅកន្លែងធ្វើការមួយចំនួនតូច។ ចុងក្រោយការអង្កេតបែបបរិមាណត្រូវបានធ្វើឡើង តាមរយៈការសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០ នាក់ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃលើការយល់ឃើញរបស់ពួកគេអំពីការរើសអើង និងការងាររបស់ពួកគេ លក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅ។ របាយការណ៍នេះប្រើប្រាស់ការសម្ភាសទាំងនោះ សម្រាប់ធ្វើការរៀបរាប់ពីបទពិសោធរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានលើកយកមកធ្វើការពិភាក្សាខាងក្រោម។

ការស្រាវជ្រាវនេះទទួលបានការណែនាំពីគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាមួយ ដែលមានសមាសភាពមកពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិផ្សេងទៀត និងទីភ្នាក់ងារផ្តល់ជំនួយ ដែលបានផ្តល់នូវធាតុចូលអំពីវិសាលភាពរបស់ការសិក្សា វិធីសាស្ត្រ និងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍នេះ។ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវរួមមាន Margherita Maffii និង Sineath Hong ដែលទទួលបានការគាំទ្រពីអ្នកសម្ភាសមួយក្រុមដែលមានគ្នា ៤ នាក់។ សេចក្តីសង្ខេបរបស់របាយការណ៍នេះត្រូវបានបង្ហាញទៅកាន់អ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ នៅពាក់កណ្តាលខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១២ ហើយយោបល់របស់ពួកគេត្រូវបានអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកំណែចុងក្រោយនេះ។

ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវខ្មែរ បានបង្កើតនូវសេចក្តីណែនាំអំពីក្រមសីលធម៌មួយ ដើម្បីធានាឱ្យមានការ

យល់ព្រមផ្អែកតាមព័ត៌មានត្រឹមត្រូវពីអ្នកឆ្លើយតប សម្រាប់ធ្វើជាបុរេលក្ខខណ្ឌនៃការចូលរួម នៅក្នុងគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់នៃការស្រាវជ្រាវនេះ។ មានការយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីធានាឱ្យមានអនាមិកភាព និងភាពមិនអាចស្វែងរកប្រភពអ្នកផ្តល់ចម្លើយណាមួយបាន, ធានាឱ្យមានឥរិយាបថចែករំលែក គោរពនិងស្តាប់គ្នាទៅវិញទៅមក នៅគ្រប់ដំណាក់កាលទាំងអស់របស់ការសិក្សានេះ និងគោលវិធីដែលមិនបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់។ ការពិភាក្សាដែលមានការចូលរួមជាមួយ នឹងកម្មករនិយោជិត និងសហជីព ត្រូវបានរៀបចំឡើង នៅតាមទីតាំង ដែលធានាអនាមិកភាពរបស់ពួកគេ និងការចូលរួមដោយសេរី ដោយគ្មានការត្រួតត្រា ឬសម្ពាធអ្វីនោះឡើយ។ ការសម្ភាសនីមួយៗត្រូវបានធ្វើឡើង នៅពេល និងនៅទីតាំង ដែលជ្រើសរើសដោយកម្មករនិយោជិត ដើម្បីគោរពកាលវិភាគការងារ និងភាពឯកជនរបស់ពួកគេ។

ការស្រាវជ្រាវបែបគុណភាពរួមមាន ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងការសម្ភាសជាលក្ខណៈបុគ្គលជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ ដែលក្នុងនោះរួមមាន កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ សកម្មជនសហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រជាដើម។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបានជ្រើសរើស ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ snowball ឬ chain-referral។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់មានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្រប ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងការសម្ភាស ឬការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ ដរាបណាកម្មករម្នាក់នោះត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរមួយ។ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ មានការចូលរួមពីកម្មករនិយោជិតបុរស និងស្ត្រី ដែលមានអាយុ ប្រភេទស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ រយៈពេលនៃបទពិសោធការងារ និងប្រភេទការងារក្នុងរោងចក្រខុសៗគ្នា។

ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅចំនួន ៧ ដែលមានការចូលរួមពីកម្មករនិយោជិតពី ១០ ទៅ ១៥ នាក់ក្នុងការពិភាក្សានីមួយៗ ត្រូវបានធ្វើឡើង សរុបមានកម្មករនិយោជិត ៩០ នាក់ចូលរួម។ ការពិភាក្សាបន្ថែមទៀតជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេលចុះមូលដ្ឋាន ដើម្បីធ្វើតេស្តកម្រងសំណួរសម្រាប់ការអង្កេតបែបបរិមាណ មុនពេលចាប់ផ្តើមធ្វើការអង្កេតជាក់ស្តែង។ សំណួរណែនាំសម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅត្រូវបានរៀបចំឡើង បកប្រែជាភាសាខ្មែរ និងធ្វើតេស្ត ក៏ដូចជាបញ្ជាក់ផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយនឹងអ្នកចូលរួម។ គោលវិធីដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ គឺមិនបង្គាប់បញ្ជា និងមានលក្ខណៈជាការចូលរួម ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យកម្មករនិយោជិត លើកឡើងពីបញ្ហា និងការលំបាកជាក់លាក់។ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅទាំង ៧ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃអាទិត្យ ជាថ្ងៃតែមួយគត់ដែលកម្មករនិយោជិតមានពេលទំនេរនៅការិយាល័យរបស់ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ ឬនៅក្នុងផ្ទះឯកជនណាមួយ នៅក្នុងបរិយាកាសដែលវិនិច្ឆ័យដោយកម្មករនិយោជិតថាមិនមានការរំខានពីឥទ្ធិពលខាងក្រៅ ដែលផ្តល់ លទ្ធភាពឱ្យពួកគេលើកឡើងពីទស្សនៈយល់ឃើញ និងការព្រួយបារម្ភរបស់ខ្លួនដោយសេរី។ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានចងក្រងទុកជាឯកសារដែលរំលេចឱ្យឃើញពីប្រធានបទសំខាន់ៗ ដែលត្រូវបានលើកក្នុងការពិភាក្សាទាំងនេះ។

មានការទាក់ទងទៅកាន់សកម្មជនសហជីព និងជ្រើសរើសពួកគេ តាមរយៈសហជីពរបស់ពួកគេ និងតាមរយៈអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដទៃទៀត។ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួនពីរ ជាមួយនឹងសកម្មជនសហជីព ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសហភាពសហជីពចំនួនពីរផ្សេងពីគ្នា។ កិច្ចប្រជុំជាលក្ខណៈ

បុគ្គលផ្សេងទៀតត្រូវបានរៀបចំឡើងជាមួយនឹងតំណាងសហជីព ដើម្បីទទួលបានរូបភាពជារួមអំពីស្ថានភាពនៅក្នុងចលនាសហជីព។

ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវអាចទទួលបានព័ត៌មានតែពីនិយោជកចំនួន ៥ នាក់តែប៉ុណ្ណោះ បើទោះបីជាមានការគ្រោងនឹងសម្ភាសអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រប្រមាណជា ៣០ នាក់ក៏ដោយ។ ជាមួយនឹងជំនួយពីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងគម្រោងកិច្ចការពារសង្គម និងយេនឌ័រ យើងអាចជួបសម្ភាសខ្លីៗជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៥។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមានសញ្ជាតិខុសៗគ្នា ហើយត្រូវបានសម្ភាសនៅក្នុងរោងចក្ររបស់ពួកគេតែម្តង។ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចុះទៅកាន់រោងចក្រមួយ ដើម្បីសង្កេតមើលបរិយាកាសការងារ។

ក្នុងចំណោមការសម្ភាសទាំង ៥ ជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ មានការសម្ភាសមួយធ្វើឡើងជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងមកពីរោងចក្រដែលមានកម្រិតនៃសមាហរណកម្ម និងការរៀបចំផលិតកម្មក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ផលិតផលដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ចំនួនកម្លាំងពលកម្មច្រើន និងមានកម្រិតនៃការវិនិយោគខ្ពស់, រោងចក្រមួយទៀត គឺជារោងចក្រដែលមានកម្រិតនៃសមាហរណកម្ម និងការរៀបចំផលិតកម្មក្នុងកម្រិតទាប ផលិតផលមានគុណភាពទាប និងកម្រិតនៃការវិនិយោគទាប, រោងចក្រ ៣ ទៀតមានកម្រិតនៃសមាហរណកម្ម និងការរៀបចំផលិតកម្មក្នុងកម្រិតមធ្យម ហើយមានតែរោងចក្រមួយក្នុងរោងចក្រទាំង ៣ តែប៉ុណ្ណោះដែលផលិតផលិតផលដែលមានគុណភាព។ អ្នកគ្រប់គ្រង និងមេការថ្នាក់ខ្ពស់ និងថ្នាក់កណ្តាលនៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះ គឺសុទ្ធតែជាជនបរទេស។

ការអង្កេតបែបបរិមាណ ត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីវាយតម្លៃលើភាពញឹកញាប់នៃករណីដែលត្រូវបានកំណត់ ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការសិក្សាបែបគុណភាព និងដើម្បីស្វែងយល់ស៊ីជម្រៅអំពីការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ ការអង្កេតបែបបរិមាណ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលរសៀលក្រោយចេញពីធ្វើការងារ ឬនៅថ្ងៃអាទិត្យ ដោយប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរស្តង់ដារ និងមានការសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតចំនួន ២៤០ នាក់ នៅក្នុងរយៈពេល ៣ សប្តាហ៍។ កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលបានធ្វើការងារយ៉ាងហោចណាស់ត្រឹមពីរបីខែ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរមួយ មានលក្ខណៈសមស្របដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងការអង្កេតនេះ។ កម្រងសំណួររបស់ការអង្កេតនេះបានសួរសំណួរអំពីភេទ អាយុ ខេត្តដែលជាប្រភពដើម និងកម្រិតវប្បធម៌របស់អ្នកឆ្លើយតប, បទពិសោធការងាររបស់ពួកគេដូចជា ចំនួនម៉ោងធ្វើការ មុខតំណែង ការចូលជាសមាជិកសហជីព សុខភាព និងការថែទាំសុខភាព ជីវភាពរស់នៅ ប្រាក់សន្សំ ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ផ្ញើត្រឡប់ទៅស្រុកវិញ, ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍, ភាពមានផ្ទៃពោះ និងមាតុភាព, ការយល់ឃើញអំពីការអនុវត្តដែលមានការរើសអើង នៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងនៅកន្លែងការងារ, ការទទួលរងការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទដោយផ្ទាល់។ ការសម្ភាសនីមួយៗចំណាយពេលប្រមាណជា ៤០ នាទី។ ការសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មការិនីដែលមានកូន ចំណាយពេលយូរជាង ដោយសារតែមានសំណួរបន្ថែមដែលត្រូវសួរ។ ប៉ុន្តែ លក្ខណៈនៃសំណួរទាំងនេះមិនអាចងាយស្រួលយកមកច្របាច់បញ្ចូលគ្នា ក្នុងការឆ្លើយតបបែបបរិមាណជានិច្ចកាលនោះទេ ហើយការសម្ភាសទាំងអស់រួមមានផ្នែកដែលមានការពន្យល់ ការពិភាក្សា

និងការនិទានរឿង ។

កម្រងសំណួរនេះត្រូវបានបកប្រែជាភាសាខ្មែរ ។ អ្នកសម្ភាសមួយក្រុមដែលមានគ្នា ៤ នាក់ ជានិស្សិតកំពុងសិក្សា និងនិស្សិតបញ្ចប់ការសិក្សាផ្នែកសង្គមវិទ្យា ដែលមានស្ត្រីវ័យក្មេង ២ នាក់ និងបុរសវ័យក្មេង ២ នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើស និងទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល ។ ពួកគេបានធ្វើតេស្តសាកល្បងលើកម្រងសំណួរទាំងនេះ ដោយសម្ភាសកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតូច ហើយបន្ទាប់មកក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានបង្ហើយបញ្ចប់ឧបករណ៍សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវទាំងនេះ ។ ការសម្ភាសទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឡើង នៅតាមស្រុក (ខណ្ឌ) ផ្សេងៗពីគ្នានៃរាជធានីភ្នំពេញ (ដង្កោ មានជ័យ ឫស្សីកែវ និងទួលគោក) ដែលជាកន្លែងមានរោងចក្រភាគច្រើន ។

ចំនួននៃការសម្ភាសដែលត្រូវបានធ្វើឡើង គឺជាសម្របសម្រួលដែលល្អបំផុតរវាងពេលវេលា និងថវិកាដែលមានប្រសិនបើយើងគិតពីឧបសគ្គផ្នែកពេលវេលារបស់កម្មករនិយោជិត រយៈពេលនៃការសម្ភាសទីតាំង និងកង្វះមធ្យោបាយធ្វើដំណើរជាសាធារណៈ និងភាពចាំបាច់ ដើម្បីផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការអង្កេតនេះ ដែលអាចផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យមានការរាប់ចំនួនបឋមអំពីករណីនៃការរើសអើង និងទំនាក់ទំនងរវាងករណីបែបនេះ ជាមួយនឹងអថេរដទៃទៀត ។ ចំនួនករណីអនុញ្ញាតឱ្យមានការស្វែងយល់ពីព័ត៌មានសំខាន់ៗអំពីស្ថានភាពរបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងបញ្ហាចម្បងៗរបស់ពួកគេ និងអាចធ្វើជាចំណុចចាប់ផ្តើម ដើម្បីធ្វើការវិភាកស៊ីជម្រៅដូចជា ការសិក្សាលំអិតផ្អែកទៅតាមការអង្កេតធំៗជាដើម ។

កម្រងសំណួរទាំងនេះត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងមូលដ្ឋានទិន្នន័យ ដោយប្រើប្រាស់កម្មវិធីស្ថិតិ (SPSS) ហើយភាពញឹកញាប់ត្រូវបានបូកសរុបសម្រាប់អថេរនានា ដោយមានការកំណត់ពីសំណាកគំរូ (ភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ បទពិសោធការងារ ស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ) ។ អត្រានៃការយល់ឃើញអំពីការរើសអើងនៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការ ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ត្រូវបានគណនា និងធ្វើការបែងចែកជាប្រភេទ ទៅតាមបទពិសោធផ្សេងៗពីគ្នា ដូចដែលត្រូវបានលើកឡើងដោយអ្នកឆ្លើយតប ។ នៅពេលដែលអាចធ្វើបានប្រកបដោយអត្ថន័យ មានការធ្វើការគណនាកាត់ខ្វែង (cross tabulations) ផ្អែកទៅតាមភេទ អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ សម្រាប់អថេរដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើង ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទទៅតាមការយល់ឃើញ ។ ឧបករណ៍នៃការស្រាវជ្រាវទាំងនេះ មានភ្ជាប់ជូននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ។

ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីកម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស ធ្វើការងារនៅក្នុង ១១៧ រោងចក្រផ្សេងៗគ្នា ។ មានអ្នកឆ្លើយតបជាងពាក់កណ្តាល (១២៧ នាក់) ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលមានឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពិនិត្យឃ្លាំមើលរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលជាប្រចាំ ។ (រោងចក្រមួយ ចំនួនមិនមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គឺជារោងចក្រដែលផលិតស្បែកជើង) ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ២៤០

នាក់ ដែលត្រូវបានសម្ភាសសម្រាប់ការសិក្សានេះ ២០៨ នាក់ គឺជាស្ត្រី (៨៦,៧ ភាគរយ) ហើយ ៣២ នាក់ គឺជាបុរស (១៣,៣ ភាគរយ)។ កម្មករនិយោជិតដែលនៅលីវ មានប្រមាណជា ៥៨ ភាគរយនៃសំណាកគំរូ កម្មករនិយោជិតដែលរៀបការមាន ៣៦ ភាគរយ និង ៦ ភាគរយ ទៀតបានលែងលះគ្នា។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលរៀបការហើយចំនួន ១០០ នាក់ ៧៨ នាក់ មានកូន។ ឪពុក និងម្តាយដែលធ្វើការងារភាគច្រើន (៦៣ ភាគរយ) មានកូនម្នាក់ ២៣ ភាគរយ មានកូន ២ នាក់ ហើយ ១៤ ភាគរយ មានកូនចាប់ពី ៣ នាក់ឡើងទៅ។ មានកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាសត្រឹមតែ ៩ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលរៀនចប់ចាប់ពីថ្នាក់ទី ៩ ឡើងទៅ។

ព្រំដែនកំណត់ និងឧបសគ្គ

កង្វះទិន្នន័យ និងស្ថិតិដែលអាចជឿជាក់បានជាយូរណាស់មកហើយ ពោលគឺចាប់តាំងពីមានការចាប់កំណើតឧស្សាហកម្មនេះមក ធ្វើការសិក្សាអំពីឧស្សាហកម្មនេះមានការលំបាក។ ស្ថានភាពជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា និងចំណងទាក់ទងរវាងសិទ្ធិការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងនាំចូល/នាំចេញ ពិតជាកាត់បន្ថយលទ្ធភាពរបស់អ្នកស្រាវជ្រាវ ក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន និងព័ត៌មានដែលពិតពីអ្នកផ្តល់ព័ត៌មាន។ ក្រៅពីព្រំដែនកំណត់ផ្នែកវិធីសាស្ត្រ ដោយសារតែកង្វះទិន្នន័យដែលមានទិដ្ឋភាពដែលមានការលំបាកបំផុតរបស់ការស្រាវ ជ្រាវនេះ គឺការមិនមានពេលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ពួកគេភាគច្រើនលើសលុបចំណាយពេល ១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ហើយមកដល់ផ្ទះវិញនៅម៉ោង ៦.៣០ នាទីរសៀល ពួកគេមួយចំនួនធ្វើការងារលើសពី ១២ ម៉ោង ហើយមកដល់ផ្ទះវិញក្រោយម៉ោង ៨ យប់ ឬក្រោយម៉ោង ១០ យប់ទៅទៀត។ ដូច្នេះ កាលវិភាគការងាររបស់ពួកគេ ធ្វើឱ្យពួកគេមានពេលវេលាតិចតួច ដើម្បីឆ្លើយនឹងកម្រងសំណួរដែលស៊ីពេលយូរនេះ។

វិធីសាស្ត្រវិភាគតាមបែបបរិមាណ ត្រូវបានរកឃើញថាមិនមានលក្ខណៈសមស្របពេញលេញសម្រាប់ដំណាក់កាលនៃការស្រាវជ្រាវនេះឡើយ។ ការរើសអើងអាចឈឺចាប់ ហើយអាចស្តែងចេញមកដោយជាក់ច្បាស់ផង និងដោយលាក់កំបាំងផង ដែលនាំឱ្យកើតមានអារម្មណ៍ និងពិសោធន៍ជាមួយនឹងភាពអយុត្តិធម៌ដែលពិបាកនឹងក្តោបដឹង តាមរយៈការប្រើសំណួរ "បាទ/ចាស" ឬ "ទេ"។ ការយល់ដឹងអំពីការរើសអើងត្រូវបានរកឃើញថាមានកម្រិតទាបក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត និងក្នុងចំណោមសកម្មជនសហជីព អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត។ នៅក្នុងកំឡុងពេលមានការសម្ភាសទាំងនេះ អ្នកស្រាវជ្រាវបានប្រើប្រាស់កម្រងសំណួរសម្រាប់ធ្វើជាក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ធ្វើការពិភាក្សា ៖ បន្ថែមពីលើការឆ្លើយនឹងសំណួរទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានចែករំលែករឿងរ៉ាវ និងបទពិសោធរបស់ពួកគេ។

ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិតឯកភាពឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួររបស់អ្នកសម្ភាស ប៉ុន្តែទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងរោងចក្រ ដែលត្រូវបានប្រមូលពីកម្មករនិយោជិត គឺជាទិន្នន័យដែលមិនពេញលេញ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតកម្រមានព័ត៌មានអំពីនិយោជករបស់ពួកគេណាស់។ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមានការ

ភ័យខ្លាចមិនហ៊ានបង្ហាញព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងរោងចក្ររបស់ពួកគេ។ ជាទូទៅ គេមានការងាយស្រួលក្នុងការទាក់ទងកម្មករនិយោជិតនៅជិតផ្ទះរបស់ពួកគេ។ ប៉ុន្តែនៅតាមតំបន់មួយចំនួន កម្មករនិយោជិតរស់នៅក្នុងបរិវេណដែលសាងសង់នៅក្នុង "សួនឧស្សាហកម្ម" ដែលហាមឃាត់មិនឱ្យអ្នកក្រៅចូលទៅ។ នៅពេលដែលមានការអនុញ្ញាត ជាធម្មតា សន្តិសុខតែង អមដំណើរភ្ញៀវ ពេលចុះទៅជួបកម្មករនិយោជិត។

ការរៀបចំរបាយការណ៍នេះ

ជំពូកបន្ទាប់ បង្ហាញពីទិដ្ឋភាពរួមនៃទិដ្ឋភាពពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងយេនឌ័ររបស់ឧស្សាហកម្មនេះ និងបង្ហាញពីព័ត៌មានសង្ខេបអំពីរោងចក្រកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា, ការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើងនៅក្នុងកំឡុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងទំនាក់ទំនងដំបូងរបស់ពួកគេជាមួយនឹងរោងចក្រ, លក្ខខណ្ឌការងារ និងការអនុវត្តដែលរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិត, ការវិភាគលើជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត និងទំនាក់ទំនងនៃជីវភាពរស់នៅជាមួយនឹងការទទួលរងការរើសអើង និងចុងក្រោយការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការរើសអើង ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

ការសិក្សានេះមិនអាចធ្វើទៅបានឡើយ ប្រសិនបើមិនមានការចូលរួមពីកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ដែលមានទឹកចិត្តចំណាយពេលវេលាខ្លះរបស់ពួកគេ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួររបស់យើង និងចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាក្រុម ការចូលរួមរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលបានចែករំលែកទស្សនយល់ឃើញ និងការអនុញ្ញាតឱ្យចុះទៅរោងចក្ររបស់ពួកគេ និងសកម្មជនសហជីពជាច្រើននាក់ ដែលបានចូលរួមនៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុមរបស់យើង ឬដែលបានអញ្ជើញយើងទៅកាន់កិច្ចប្រជុំរបស់ពួកគេ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណ ចំពោះអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់ ដែលធ្វើការសិក្សានេះអាចលេចចេញជារូបរាងឡើង ដែលក្នុងនោះរួមមាន : កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលរបស់កម្មវិធីនេះ, គម្រោងកិច្ចគាំពារសង្គម និងសមភាពយេនឌ័រសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរកម្ពុជា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, គម្រោងអភិវឌ្ឍន៍សហគ្រិនស្ត្រី និងសមភាពយេនឌ័រ (WEDGE) របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ, កម្មវិធីរួមរបស់ MDG-F ផ្នែកកុមារ សន្តិសុខស្បៀង និងអាហារូបត្ថម្ភ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា, ក្រសួងការងារ និងនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ និងនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ, តំណាងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅ កម្ពុជា (GMAC), ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, សហភាពនិងសហព័ន្ធសហជីពវិស័យកាត់ដេរ, OXFAM Solidarité, មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ (CLEC), មជ្ឈមណ្ឌលព័ត៌មានកម្មករ(WIC), អង្គការចលនាស្ត្រីកម្ពុជា(CWMO), ក្រុមសិទ្ធិស្ត្រី, មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាពការងារ AFL-CIO, អង្គការថែរកម្ពុជា, សមាគមសុខភាពបន្តពូជកម្ពុជា (RHAC), អង្គការ Marie Stopes

International និងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានទាំងអស់ដទៃទៀត ដែលបានរួមចំណែកផ្តល់ជាបទពិសោធ ។

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេស ចំពោះ Margherita Maffii និង Sineath Hong ក្រុមដឹកនាំការស្រាវជ្រាវ ហើយបានរៀបចំជាពង្រាងរបាយការណ៍នេះឡើង លោកស្រី Undraa Suren និង នូ ភារី អង្គការ ILO ភ្នំពេញ ដែលបានសំរបសំរួល និងផ្តល់ការណែនាំដល់ការសិក្សានេះ និងដល់ Nelien Haspels, Naomi Cassirer, Barbara Reskin nig Prudence Mooney នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិប្រចាំទីក្រុងបាងកក ដែលបានផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសបញ្ចប់របាយការណ៍ស្រាវជ្រាវនេះ ។

២. យេនឌ័រនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដែលតម្រង់ទិសទៅរកការនាំចេញ ៖ ការមានស្ត្រីក្នុងចំនួនដ៏ច្រើនលើសលុប នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង

"កម្មករឧស្សាហកម្មធម្មតា នៅក្នុងសម័យការហ្វដ ក្រោយសង្គ្រាមលោកលើកទី ២ គឺជាបុរសជនជាតិ អឺរ៉ុប ឬអាមេរិក ដែលធ្វើការងារក្នុង "ឧស្សាហកម្មធុនធ្ងន់" ដែលត្រូវការប្រើប្រាស់មូលធនច្រើន ដែលអាចរំពឹង ទុកថានឹងមានការងារជាប់លាប់ធ្វើពេញមួយជីវិត នៅក្នុងទីផ្សារការងារដែលមានលក្ខណៈចង្អៀតល្មម មានសិទ្ធិ ចូលរួមបង្កើតសហជីព អត្ថប្រយោជន៍ និងការការពារមួយចំនួនពីក្រុមហ៊ុនទៅតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ និង "ប្រាក់ឈ្នួលគ្រួសារ" សម្រាប់ស្ត្រីដែលធ្វើការងារផ្ទះពេញម៉ោង។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ កម្មករក្នុងឧស្សាហកម្មផលិតកម្មច្រើនតែជាស្ត្រីវ័យក្មេងនៅលើវ័យជនជាតិអាស៊ី ដែលត្រូវបានជួលនៅក្នុងដំណាក់កាលផលិតកម្មដែលប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មច្រើន ហើយមានគុណតម្លៃបន្ថែមតិចតួច ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតិចតួច ដែលមិនអាចរ៉ាប់រង លើចំណាយសម្រាប់គ្រួសារបាន និងទទួលបានកិច្ចការពារសង្គមតិចតួចបំផុត"។ (Barrientos, Kabeer, Hossain, ILO, 2004)

រយៈពេល ៣ ទសវត្សរ៍មកហើយ ចាប់តាំងពីការសិក្សាដែលឈ្មោះថា ម្រាមដៃរវៀសរបស់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថោក (Nimble fingers make cheap workers) របស់ Dianne Elson និង Ruth Pearson បានត្រួសត្រាយផ្លូវឱ្យមានការស្វែងយល់ពីទំនាក់ទំនងរវាងយេនឌ័រ និងការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្មតម្រង់ទិសទៅរកការនាំចេញ នៅក្នុងពិភពប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ។ ពួកគេបានលើកឡើងថាបញ្ហានៃការចាញ់ប្រៀបរបស់ស្ត្រី មិនមែនកើតឡើងដោយសារតែពួកគេខ្វះឱកាសការងារនោះទេ ប៉ុន្តែដោយសារតែ ".. ទំនាក់ទំនង ដែលស្ត្រីត្រូវបាន "ធ្វើសមាហរណកម្ម" ចូលទៅក្នុងដំណើរការនៃការអភិវឌ្ឍ"។ ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ ដែលផ្តោតលើការនាំចេញ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅក្នុងពាក់កណ្តាលទីពីរនៃសតវត្សរ៍ចុងក្រោយនេះ គឺជាឧស្សាហកម្មដែលមានការបែងចែកតាមភេទក្នុងកម្រិតមួយខ្ពស់ ដែលផ្តល់ការងារដល់ស្ត្រីជាច្រើននាក់នៅក្នុងទូទាំងពិភពប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍ។

ឯកសារបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ Gita Sen ដែលមានចំណងជើងថា ទីផ្សារការងារបែងចែកតាមយេនឌ័រនៅអាស៊ី (Gendered labour markets in Asia) ផ្តល់នូវការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀតអំពីការបែងចែកការងារតាមភេទ និងទំនាក់ទំនងរបស់វាជាមួយនឹងបទដ្ឋាន និងមនោគមវិជ្ជាយេនឌ័រ ដែលបង្កើត និងផ្តល់ហេតុផលដែលនាំឱ្យមានទីផ្សារការងារបែងចែកតាមយេនឌ័រ។ ផ្ទត់គំនិតនានា ដូចជា "... ស្ត្រីត្រូវបានគេជឿថាមានលក្ខណៈយកចិត្តទុកដាក់ជាង និងមានជំនាញធ្វើកិច្ចការពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារផ្ទះជាង មាន

"ម្រាមដៃរវៀស" មានភាពស្មោះត្រង់ជាង ល្អិតល្អន់ជាង មានឆន្ទៈក្នុងទទួលយកការបញ្ជាជាង សុខចិត្តទទួលយកប្រាក់ឈ្នួលទាប មិនសូវជាត្រូវការចំណូលច្រើន ចាប់អារម្មណ៍ចង់ធ្វើការងារនៅផ្ទះជាង មានកម្លាំងកាយ និងការធន់តិចជាង ហើយមិនចង់ត្រួតត្រាអ្នកដទៃ" នៅតែបន្តមានភាពពាក់ព័ន្ធ ហើយគឺជាមូលដ្ឋាន ដែលនាំឱ្យមានការបែងចែកការងារទៅតាមភេទ។

ការមានស្ត្រីក្នុងចំនួនដ៏ច្រើនលើសលុប នៅក្នុងកម្លាំងពលកម្មរបស់វិស័យកាត់ដេរ គឺមិនមែនមានតែនៅអាស៊ីប៉ុណ្ណោះនោះទេ។ នៅទីណាក៏ដោយដែលមានឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌផ្តោតលើការនាំចេញ (មិនថានៅអាមេរិកខាងជើង កណ្តាល និងខាងត្បូង នៅអឺរ៉ុប និងជាពិសេស នៅតំបន់ជុំវិញ នៅអាហ្វ្រិកខាងជើង និងបស្ចិមបូពា៌ និងនៅអាស៊ី នោះទេ) ឧស្សាហកម្មនេះពឹងផ្អែកលើកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី (Bourqia, 2002, Dedeoglu, 2010)។ ការបែងចែក ការងារតាមយេនឌ័រ និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងដល់ស្ត្រី គឺមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយនឹងកំណើននៃឧស្សាហកម្មនាំចេញ និងកំណើនរបស់ប្រទេសជាទូទៅ (Seguino, 2000)។

យេនឌ័រ និងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា

ប្រទេសកម្ពុជា ដែលអ្នកចំណូលក្រោយនៅក្នុងឧស្សាហកម្មផលិតកម្មសម្រាប់ការនាំចេញ មានលក្ខណៈដូចគ្នា នឹងប្រទេសសេដ្ឋកិច្ចនាំចេញដទៃទៀតផងដែរ ផ្នែកការបែងចែកការងារតាមភេទ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ពោលគឺប្រទេសនេះពឹងអាស្រ័យលើកម្មការិនី ដែលមានប្រមាណពី ៩០ ទៅ ៩២ ភាគរយនៃកម្លាំង ពលកម្មសរុបរបស់ប្រទេសនេះ (ILO-BFC, 2008)។ បទដ្ឋានវប្បធម៌ដែលជាហេតុផលនាំឱ្យមាន "ការប្រមូលផ្តុំ" ស្ត្រីខ្មែរ នៅក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្មដែលមានកម្រិតជំនាញទាប និងប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មច្រើននេះ គឺស្រដៀងគ្នានឹងឧស្សាហកម្មនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀតផងដែរ ហើយពឹងអាស្រ័យលើផ្នត់គំនិតដូចគ្នា ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងជំនាញ ភាពល្អិតល្អន់ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់គ្រួសាររបស់ស្ត្រី។ ជំនឿទាំងនេះ គួបផ្សំជាមួយនឹងការគោរពឪពុកម្តាយ ដែលជាប្រពៃណីមួយពង្រឹងបន្ថែមទៀតលើទំនាក់ទំនងអំណាចមិនស្មើគ្នារវាងជំនាន់មួយនិងជំនាន់មួយ និងរវាងភេទមួយនិងភេទមួយទៀត។ អ្វីដែលសំខាន់ផងដែរនៅក្នុងការមិនផ្តល់តម្លៃដល់ស្ត្រីវ័យក្មេង គឺភាពលំអៀងរបស់វប្បធម៌ទៅរកក្មេងប្រុស ដែលនាំឱ្យមានគម្លាតយេនឌ័រនៅក្នុងការទទួលបានការអប់រំ ដែលនាំឱ្យក្មេងស្រីមិនសូវមានសមត្ថភាពធ្វើការងារ។

ការជ្រើសរើសក្មេងស្រី និងស្ត្រីវ័យក្មេងក្នុងចំនួនដ៏ច្រើនឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ គឺមិនមែនកើតឡើងដោយមិនមានភាពផ្ទុយគ្នានោះទេ។ ខណៈពេលដែលបទដ្ឋានយេនឌ័រមាននិន្នាការកំហិតស្ត្រីមកពីសហគមន៍ជនបទឱ្យធ្វើតែកិច្ចការឯកជន ការជាប់សាច់ឈាមនិងភាពស្មោះត្រង់របស់ពួកគេចំពោះគ្រួសារ ជម្រុញឱ្យពួកគេចាកចេញពីភូមិរបស់ពួកគេ ដើម្បីស្វែងរកការងារមានប្រាក់ឈ្នួលធ្វើ។ ប្រាក់ដែលស្ត្រីវ័យក្មេងទាំងនេះផ្ញើត្រឡប់មកគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅតំបន់ជនបទជារឿយៗ គឺជាប្រភពសាច់ប្រាក់ដែល

អាចជឿជាក់ជាងគេនៃគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

ប៉ុន្តែការងារដែលស្ត្រីទាំងនេះធ្វើ មិនត្រូវបានគេផ្តល់តម្លៃឱ្យឡើយ ។ ស្ត្រីដែលធ្វើការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ មិនបានទទួលការគោរព ហើយពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាអ្នកដែលធ្វើការងារដែលមានកម្រិតជំនាញទាប ។ រលកនៃការបិទទ្វាររោងចក្រ និងការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ បានពង្រឹងបន្ថែមទៀតលើគំនិតនេះ ។ រោងចក្រមាននិន្នាការជួលកម្មករនិយោជិត ដោយប្រើកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំណត់ ដែលមានរយៈពេល ៣ ទៅ ៦ ខែ ហើយការធ្វើបែបនេះរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានការថយចុះនូវសន្តិសុខការងាររបស់កម្មការិនីកាត់ដេរ ។ ដូច្នេះ បើទោះបីជាពួកគេមានតួនាទីសំខាន់ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មដ៏សំខាន់របស់ប្រទេសកម្ពុជាក៏ដោយ កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរមិនត្រូវបានគេមើលឃើញ ហើយមិនត្រូវបានគេលើកយកមកដាក់ក្នុងការពិភាក្សាអំពីការអភិវឌ្ឍនោះឡើយ ។

កម្មការិនី : ប្រាក់ឈ្នួលទាប ហើយស្លាប់បន្ទាប់

របចនាសម្ព័ន្ធវប្បធម៌ ដែលកំណត់តួនាទីយេនឌ័រនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គាំទ្រដល់ការមិនឱ្យតម្លៃ និងការមើលមិនឃើញកម្មការិនីកាត់ដេរ ។ មុខតំណែងទាបរបស់ពួកគេនៅក្នុងទីផ្សារការងារ នាំឱ្យគេចាត់ទុកការងាររបស់កម្មការិនីកាត់ដេរ ថាជាការរកចំណូលបន្ទាប់បន្សំសម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ បើទោះបីជាជាក់ស្តែង ពួកគេគឺជាអ្នករកចំណូលចម្បង ឬអ្នករកចំណូលតែមួយគត់នៅក្នុងគ្រួសារក៏ដោយ ។ ភាពលំអៀងដែលថា "បុរសគឺជាអ្នករកចំណូលទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារ" គឺមានជាទូទៅ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។

ជាមធ្យម កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាផ្ញើប្រាក់ ២០ ទៅ ៤០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ពួកគេទៅឱ្យគ្រួសាររបស់ពួកគេ (Kang, 2009a) ។ គ្រួសាររបស់ពួកគេត្រូវការប្រាក់ដែលផ្ញើទៅឱ្យពួកគេនេះដើម្បីរ៉ាប់រងចំណាយនានាដូចជា លើការអប់រំសម្រាប់បងប្អូន ការចំណាយលើការថែទាំសុខភាព ការសងបំណុល និងការជួលគេឱ្យធ្វើស្រែ ឱ្យគ្រួសាររបស់ខ្លួន (ADI, 2005) ។ ភាពចាំបាច់ ដើម្បីអនុវត្តទៅតាមបទដ្ឋានតួនាទីយេនឌ័រ និងភាពចាំបាច់ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារ ដាក់សម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងមកលើកម្មការិនី ។ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមានជីវិត ដែលជាការបូជា និងមិនបានទទួលអ្វីដែលពួកគេគួរទទួលបាន ដែលនាំឱ្យពួកគេត្រូវប្រឈមហានិភ័យផ្នែកសុខភាពផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត ។ ជាការពិត នេះអាចផ្តល់ឱ្យស្ត្រីវ័យក្មេងនូវការគោរព និងការដឹងគុណក្នុងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែការគោរព និងការដឹងគុណនេះ កើតមានតែនៅពេលដែលមានការផ្ញើប្រាក់ទៅឱ្យគ្រួសាររបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ ។ នៅពេលដែលប្រាក់នេះ តិចជាងចំនួនធម្មតា មានការរអ៊ូរទាំកើតឡើង និងមានការចោទសួរពីទឹកចិត្តរបស់ពួកគេ : ពួកគេចំណាយលុយច្រើនពេកសម្រាប់ខ្លួនឯងចាយវាយដើម្បីឱ្យខ្លួនឯងសប្បាយ ។ ពេលខ្លះ មានការរិះគន់សូម្បីតែនៅពេលដែលលុយដែលផ្ញើទៅមានចំនួនច្រើនជាងធម្មតា : ក្មេងស្រីប្រហែលជាធ្វើអ្វីមិនល្អ ដើម្បីបានលុយនេះ (ADI, 2005) ។ ខណៈពេលដែលជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតដឹងពីរបៀបដែលលុយត្រូវបានចំណាយក្នុងផ្ទះរបស់ពួកគេ ពួកគេកម្រត្រូវបានគេពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តអំពីរបៀបចាយវាយលុយនេះណាស់ (Maffii, 2002) ។

៣. ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា[១]

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរផ្តោតលើការនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមមានការរីកចម្រើននៅក្នុងពាក់កណ្តាលទីពីរនៃទសវត្សរ៍ ១៩៩០។ រោងចក្រដំបូងៗ ដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់ការនាំចេញ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ប្រហែលជានៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ ជាមួយនឹងវិនិយោគិនមកពីតៃវ៉ាន់ និងហុងកុងរបស់ប្រទេសចិន ម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី។ ដោយទទួលស្គាល់ពីសក្តានុពលរបស់ការវិនិយោគពីបរទេសសម្រាប់ពន្លឿនការស្តារសេដ្ឋកិច្ចក្រោយសង្គ្រាមឡើងវិញ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តនានាដល់សហគ្រាសបរទេសដូចជា ការលើកលែងពន្ធ និងការនាំចូលគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងវត្ថុធាតុដើមនានាដោយមិនគិតពន្ធ។ ប្រាក់លើកទឹកចិត្តទាំង នេះ រួមផ្សំជាមួយនឹងការសម្បូរកម្លាំងពលកម្មដែលមានតម្លៃថោករបស់ប្រទេសនេះ និងការផ្តល់ភាពអនុគ្រោះសម្រាប់ទទួលបានទីផ្សារនៅបស្ចិមប្រទេសបានទាក់ទាញរោងចក្រកាត់ដេរក្នុងចំនួនកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ នៅឆ្នាំដំបូងៗ លក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យនេះមានកម្រិតខ្សោយ ហើយការរំលោភបំពាននានា តែងតែកើតមានឡើងដូចជា ការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនស្របច្បាប់ និងការខកខានមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាដើម។

ស្ថានភាពនេះបានចាប់ផ្តើមមានការផ្លាស់ប្តូរនៅចុងទសវត្សរ៍ ១៩៩០ ជាមួយនឹងការបង្កើត និងការពង្រឹងចលនាសហជីព ការបង្កើតនិងការបង្រួបបង្រួមអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកដូចជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) និងការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា បានបង្កើតនូវកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ដែលអនុញ្ញាតឱ្យមានការបង្កើនកូតាសម្រាប់នាំចូល ជាការថ្នូរនឹងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ប្រទេសកម្ពុជាចំពោះការបន្តកែលំអស្តង់ដារពលកម្មរបស់ខ្លួន។ ក្រោយមក មានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុគ្រោះជាមួយ នឹងសហភាពអឺរ៉ុប និងប្រទេសកាណាដា។

ដើម្បីជួយឱ្យប្រទេសនេះអនុលោមទៅតាមលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានទទួលការស្នើសុំឱ្យជួយធ្វើការពិនិត្យឃ្លាំមើលភាពអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិការងារ។ អង្គការនេះបានបង្កើតកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ដើម្បីពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់សេវាដើម្បីកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ការគ្រប់គ្រង ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយសហការជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏ដូចជាជាមួយនឹងសមាគមនិយោជក និងសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ។

ភាពជឿជាក់លើប្រព័ន្ធពិនិត្យឃ្លាំមើលរបស់ភាគីទីបី នាំឱ្យប្រទេសកម្ពុជាមានទទួលបានកេរ្តិ៍ឈ្មោះថ្មីថាជាប្រទេសដែលអនុលោមទៅតាមស្តង់ដារពលកម្ម។ ចំណុចនេះ និងស្ថានភាពអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្មរបស់ប្រទេសនេះ នាំ ឱ្យមានការបង្កើនតម្លៃនៃការនាំចេញវាយនភ័ណ្ឌរបស់ប្រទេសកម្ពុជាដល់ទៅពីរដងចន្លោះពីឆ្នាំ ១៩៩៩ ដល់ ២០០១។ នៅមុនឆ្នាំ ២០០៣ សម្លៀកបំពាក់មានប្រមាណជា ៨០ ភាគរយ នៃការនាំចេញសរុប។ ការវិនិយោគ និងការនាំចេញ ពីវិស័យកាត់ដេរបានបន្តកើនឡើង បើទោះបីជាមានការដកចេញការ

---

១ ប្រសិនបើមិនមានបញ្ជាក់ផ្សេងទេ ព័ត៌មាននៅក្នុងផ្នែកនេះមានប្រភពពី Dasgupta, Poutiainen និង Williams ២០១១។

រៀបចំពហុសសៃអំបោះ (Multi-Fibre Arrangement) នៅឆ្នាំ ២០០៥ ដោយសារតែប្រទេសកម្ពុជាមានឧត្តមភាពប្រកួតប្រជែងផ្នែកការអនុលោមទៅតាមស្តង់ដារពលកម្មជាមូលដ្ឋាន និងថ្លៃដើមពលកម្មទាប ក៏ដូចជាការរឹតបន្តឹងលើការនាំចូលពីប្រទេសនៅអាស៊ីដទៃទៀត នៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក និងអឺរ៉ុប និងការចូលជាសមាជិកអង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោករបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០០៨ មក ឧស្សាហកម្មនេះ និងកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ បានចាប់ផ្តើមទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពីវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចជាសកល ហើយនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ អត្រាកំណើនវិស័យកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជាបានក្លាយជាអវិជ្ជមាន (-១,៥ ភាគរយ)។ គិតត្រឹមចុងឆ្នាំ ២០០៩ មានរោងចក្រប្រមាណជា ៧០ បានបិទទ្វាររបស់ខ្លួនជាអចិន្ត្រៃយ៍ ហើយមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណជា ៧០០០០ នាក់ ដែលភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី ឬប្រមាណជា ២០ ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មនេះត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ។ កម្មករនិយោជិតដែលបន្តការងាររបស់ខ្លួន ក៏ជួបប្រទះនឹងការលំបាកផងដែរ ដោយសារការកាត់បន្ថយការធ្វើការថែមម៉ោង ការថយចុះនូវចំណូលរបស់កម្មករនិយោជិត និងការថយចុះនូវលទ្ធភាពផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១០ សេដ្ឋកិច្ចរបស់ពិភពលោកបានងើបឡើងវិញ បរិមាណនៃការបញ្ជាទិញនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជាបានកើនឡើង ដោយសារតែអត្រាកំណើនជាវិជ្ជមានក្នុងកម្រិត ២,២ ភាគរយ។ ការផលិតសម្លៀកបំពាក់ បន្តជាឧស្សាហកម្មដែលមានសារៈសំខាន់ជាងគេនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ផ្នែកការផ្តល់នូវការងារ ទិន្នផល និងការនាំចេញ ដែលស្មើនឹង ៧០ ភាគរយនៃបរិមាណនាំចេញ ៨០ ភាគរយនៃតម្លៃនាំចេញ និង ១៦ ភាគរយ នៃ GDP (Dennis, 2010)។ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១១ មក វិស័យនេះក៏ទទួលប្រយោជន៍ពីការផ្លាស់គោលនយោបាយ វិធានប្រភពដើមរបស់សហភាពអឺរ៉ុបសម្រាប់ប្រទេសដែលមានការអភិវឌ្ឍតិចតួចផងដែរ ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យមានការនាំចេញដោយមិនគិតពន្ធចូលទៅក្នុងសហភាពអឺរ៉ុប។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ប្រទេសកម្ពុជាបន្តមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះថាជាប្រទេសដែលមានស្តង់ដារពលកម្មអាចទទួលយកបាន ដែលជាកត្តាទាក់ទាញក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញធំៗ ហើយផ្តល់ឱ្យប្រទេសកម្ពុជានូវលទ្ធភាពប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ សហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុប បន្តជាទិសដៅសម្រាប់នាំចេញសំខាន់ៗ ដោយការនាំចេញទៅសហរដ្ឋអាមេរិកជាមធ្យមមាន ៧០ ភាគរយ និងទៅសហភាពអឺរ៉ុប ២៥ ភាគរយ។

រោងចក្រ

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១០ មានរោងចក្រប្រមាណជា ៤៥០ ដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ រោងចក្រភាគច្រើន គឺជារោងចក្រ "កាត់-ផលិត-កាត់ព្រុយ" ដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់ពី វត្ថុធាតុដើមនាំចូល និងទៅតាមការរចនាម៉ូដ (Natsuda, 2009)។ មានរោងចក្រប្រហែលជា ៦០ ភាគរយ មានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។ ដោយសារតែសម្ពាធផលិតកម្មខ្លាំងពេករោងចក្រដែលចុះបញ្ជិកាសម្រាប់ នាំចេញទាំងនេះ បន្តម៉ៅការការងារមួយចំនួនដល់រោងចក្រតូចៗ។

រោងចក្រទាំងនោះមិនមែនជារោងចក្រដែលចុះ បញ្ជិកាសម្រាប់នាំចេញឡើយ ជារឿយៗមិនមានឈ្មោះក្នុង ស្ថិតិផ្លូវការ ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមប្រព័ន្ធពិនិត្យឃ្លាំមើលការអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិការងាររបស់រោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឡើយ (ការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត World Bank-FIAS, 2005)។ បើតាមតំណាងរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) មានរោងចក្រ ម៉ៅការបន្តប្រមាណជា ២០០ រោងចក្រ (ការប្រាប់ជាលក្ខណៈបុគ្គលដល់ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវខ្មែរ)។ នៅក្នុង ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១១ មានក្រឹត្យមួយត្រូវបានចេញ ដែលតម្រូវឱ្យរោងចក្រដែលចុះបញ្ជិកា សម្រាប់នាំចេញ ដែលជាសមាជិករបស់ GMAC ប្រកាសពីរោងចក្រម៉ៅការបន្តរបស់ខ្លួន (ILO-BFC, 2011c)។

តារាង ១. ម្ចាស់រោងចក្រ និងទំហំរោងចក្រ (ទិន្នន័យដែលទទួលបានពី GMAC នៅក្នុង USAID ២០០៧)

ប្រទេសដែលជាប្រភព	ភាគរយនៃ		ចំនួនកម្មករនិយោជិត	
របស់ម្ចាស់រោងចក្រ	ក្រុមហ៊ុន	ការងារ	គិតជាមធ្យម	អតិបរមា
កម្ពុជា	8.6	3.4	577	1,747
ចិន	13.1	7.3	651	2,280
ហុងកុង (ចិន)	20.7	24.4	1,201	6,410
ម៉ាឡេស៊ី	5.9	9.2	1,682	4,656
សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ	11.0	6.6	802	2,179
សិង្ហបុរី	3.4	4.3	1,355	3,892
តៃវ៉ាន់ (ចិន)	24.5	30.6	1,445	9,272
ដទៃទៀត	12.8	14.1	1,134	9,272

ឧស្សាហកម្មនេះសម្បូរដោយអ្នកវិនិយោគពីបរទេស។ ដូចដែលបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ១ មាន រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាតិចជាង ៩ ភាគរយ ដែលមានម្ចាស់ជាជនជាតិខ្មែរ។ ម្ចាស់ជាងពាក់កណ្តាល គឺមកពីតៃវ៉ាន់ និង ហុងកុងរបស់ប្រទេសចិន ហើយពួកគេច្រើនគ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលមានទំហំធំជាងគេ។ ទំហំរោងចក្រមានការប្រែប្រួលពីកម្មករនិយោជិតពីរបីរយនាក់ទៅរោងចក្រធំៗ ដែលជួនកាលជួលកម្មករ និយោជិតរាប់ពាន់នាក់។ រោងចក្រដែលមានម្ចាស់ជាជនជាតិខ្មែរ ជួលកម្មករនិយោជិតតិចជាង ៧ ភាគរយ នៃកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ រោងចក្រកាត់ដេរមានអត្រាបិទ-បើកថ្មីខ្ពស់ ៖ ៤៧,៨ ភាគរយ នៃក្រុមហ៊ុន ដែលមានដំណើរការនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ បានបិទទ្វារនៅត្រឹមឆ្នាំ ២០០៩ ហើយក្រុមហ៊ុនថ្មីៗបានទិញ រោងចក្រទាំងនោះ ឬបើករោងចក្រថ្មី (Asuyama, 2010)។

កម្លាំងពលកម្ម

បើទោះបីជាសារៈសំខាន់របស់ឧស្សាហកម្មនេះ នៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាក៏ដោយ ពុំមានការប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធអំពីកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ឡើយ ដែលផលវិបាកនៃការមិនបានប្រមូលទិន្នន័យនេះ ត្រូវបានកត់សម្គាល់ រៀងរាល់ពេលមានការអង្កេតថ្មីៗលើកម្មករនិយោជិត។ នៅក្នុងករណីដែលមិនមានស្ថិតិផ្លូវការដែលអាចរកបានជាសាធារណៈបែបនេះ ចំនួននិយោជិតនៅក្នុង វិស័យនេះ គឺមិនមានភាពប្រាកដប្រជា។ បើតាមតំណាងរបស់ GMAC ចំនួនជាផ្លូវការ គឺ ៣៥០០០០ នាក់ ហើយអាច កើនឡើងដល់ ៤៥០០០០ នាក់ នៅពេលរាប់បញ្ចូលរោងចក្រម៉ៅការបន្ត និងរោងចក្រស្បែកជើង។ បញ្ជីរបស់ក្រសួង ការងារបង្ហាញរោងចក្រចំនួន ៤៣២ ដែលមានកម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ២០៩០០០ នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែបើតាម រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចំនួនការងារនៅក្នុងរោងចក្រដែលចុះបញ្ជិកាសម្រាប់នាំចេញកើនឡើងដល់ ៣១៩៣៨៣ នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១០ (ILO-BFC, 2011b)។

កម្លាំងពលកម្មរបស់រោងចក្រកាត់ដេរជិត ៩០ ភាគរយ ធ្វើការងារដែលមានកម្រិតជំនាញទាប ហើយកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់របស់ឧស្សាហកម្មនេះ គឺជាស្ត្រី ដែលភាគរយរបស់ពួកគេបានកើនឡើងពី ៨៧,៧ ភាគរយ ដល់ ៩១,៧ ភាគរយ ពីឆ្នាំ ២០០២ ដល់ ២០០៨ (Asuyama, 2010)។ មានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ ២ ភាគ ៣ មានអាយុចន្លោះពី ១៨ ដល់ ២៥ ឆ្នាំ ហើយជាអ្នកមកពីតំបន់ជនបទ (USAID, 2006)។ សារៈសំខាន់នៃរោងចក្រកាត់ដេរចំពោះការងាររបស់ស្ត្រីវ័យក្មេង គឺមានកម្រិតខ្ពស់ជាពិសេស នៅពេលដែលចំនួនប្រជាជនជាស្ត្រីរបស់ប្រទេសកម្ពុជាអាយុពី ១៩ ដល់ ២៤ ឆ្នាំ មានចំនួន ៦៩៩០០០ នាក់។ ជិតមួយភាគបីនៃស្ត្រីខ្មែរសរុប ដែលមានអាយុពី ១៨-១៩ ឆ្នាំ ដល់ ២៤-២៥ ឆ្នាំ ធ្វើការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ (Dasgupta and Williams, 2009)។ ការងារដទៃទៀត ដែលមាននៅជុំវិញរោងចក្រកាត់ដេរដូចជា ការលក់ដូរតាមចញ្ចើមផ្លូវ ការដឹកជញ្ជូន ហាង និងផ្សារ បង្កើនចំនួនការងារសរុបដែលបង្កើតដោយវិស័យកាត់ដេរ អាចមានលើសពី ៦០០០០០ ការងារ (EIC, 2007)។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័ន

ច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា គឺស្របទៅតាមនិយមន័យជាអន្តរជាតិអំពីការរើសអើង។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសកម្ពុជាចែងថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបត្រូវមានភាពស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ ហើយត្រូវមានសិទ្ធិ និងសេរីភាពដូចគ្នា និងបំពេញកាតព្វកិច្ចដូចគ្នា ដោយមិនគិតពីពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿសាសនា និន្នាការនយោបាយ ប្រភពកំណើត ស្ថានភាពសង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬស្ថានភាពដទៃទៀត។ ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា : "វៀរលែងតែមាន បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជាដែលការពារស្ត្រីនិងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ

ដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃ ជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា : **ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើតសង្គម ការចូលជាសមាជិកសហជីពកម្មករនិយោជិត** ឬការធ្វើសកម្មភាពក្នុងសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពី : ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ការបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្តល់កំរៃ ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្តាច់កិច្ចសន្យា ការងារការបែងចែក ការបដិសេធ ឬការព្រមទទួល ដែលផ្អែកទៅលើលក្ខណសម្បត្តិជាកំណត់ សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ" (មាត្រា ១២) ។

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ឆ្នាំ ១៩៩៧ គ្របដណ្តប់លើទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗជាងគេបំផុតរបស់ការងារ : ច្បាប់នេះកំណត់ពីប្រភេទការងារ (អចិន្ត្រៃយ៍ និងមិនអចិន្ត្រៃយ៍) ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ប្រភេទកិច្ចសន្យា កាតព្វកិច្ចរបស់គូភាគី និងសេរីភាពនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងតំណាងដោយសហជីព។ ច្បាប់នេះក៏មាន លើកឡើងពីសិទ្ធិរបស់ស្ត្រី ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងភាពមានផ្ទៃពោះ និងការសម្រាកលំហែមាតុភាពផងដែរ ។ ទិដ្ឋភាពរួមអំពីប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើង នៅក្នុងច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា មានបង្ហាញនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ ទី ៤។[២]

ទីភ្នាក់ងារចម្បង ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងឧស្សាហកម្មនេះ គឺ**ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកម្ពុជា** ដែលមានតួនាទីរៀបចំ និងពង្រឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលិខិតបទដ្ឋាននានា។ ក្រសួងនេះបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួន តាមរយៈនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ដែលទទួលខុសត្រូវពិនិត្យឃ្លាំមើលរោងចក្រ ត្រួតពិនិត្យបញ្ហាសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់សុខភាពដល់កម្មករនិយោជិត និងដោះស្រាយវិវាទរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្រសួងដទៃទៀតក៏មានតួនាទីពាក់ព័ន្ធផងដែរ ។ លក្ខខន្តិកៈពិសេសអំពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរផ្តោតលើការនាំចេញ បង្កើតនូវទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដែលជាអ្នកចេញវិញ្ញាបនបត្រនាំចេញ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យរោងចក្រដឹកផលិតផលទៅក្រៅប្រទេសបាន។ ក្រសួងឧស្សាហកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការងារចេញអាជ្ញាប័ណ្ណ និងត្រួតពិនិត្យរោងចក្រឧស្សាហកម្ម។ គិតរហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងសង្គមកិច្ចពុំមានតួនាទីអ្វីឡើយ ដោយសារតែវិស័យនេះមិនទាន់មានកម្មវិធីសន្តិសុខសង្គមធំនៅឡើយ ។ ក្រសួងកិច្ចការនារីក៏ចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធីសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរផងដែរ ដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍជំនាញ ដោយសហការជាមួយនឹង ILO និង ILO-BFC ។

ប្បញ្ញត្តិមួយរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារចែងថា **ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**ដែលដោះស្រាយវិវាទរួមដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ដែលមិនអាចដោះស្រាយសះជាដោយនាយកដ្ឋានដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រសួងការងារបាន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការងារ តាមរយៈអាជ្ញាកណ្តាលជាច្រើននាក់ដែលជាអ្នកជំនាញផ្នែកច្បាប់ ជ្រើសរើសដោយគ្រប់ភាគីទាំងអស់។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែអនុវត្តតាម លើកលែងតែក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយជំទាស់។ នៅក្នុងករណីនេះ បញ្ហានេះនឹង

---

២ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៦ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានចេញផ្សាយនូវមគ្គុទេសក៍ណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ (ILO ២០០៥ បោះពុម្ពឡើងវិញ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨) ដែលធ្វើការពន្យល់ពីទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗនៃច្បាប់ការងារ សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងបង្ហាញឧទាហរណ៍អំពីការគណនាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ប្រាក់ស៊ីប៊ុង ប្រាក់បំណាច់ និងការសម្រាកលំហែមាតុភាព។

នាំទៅកាន់កម្រិតខ្ពស់ជាងនេះ ដូចជាតុលាការធម្មនុញ្ញជាដើម។ ចាប់តាំងពីបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ រួចមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការពិចារណា លើវិវាទជាង ១០០០ ករណី ដែលក្នុងនោះវិវាទ ៧០ ភាគរយ ត្រូវបានដោះស្រាយប្រកបដោយជោគជ័យ។ ប៉ុន្តែ ភាគីវិវាទបានអនុវត្តតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រឹមតែនៅក្នុងករណី ៣០ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូច្នេះហើយនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១១ និយោជក និងសហជីព បានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នាអំពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ ២០១១ ដែលបង្ហាញថា រាល់ការសម្រេចចិត្តលើវិវាទសិទ្ធិ គឺត្រូវចងកាតព្វកិច្ចសម្រាប់រាល់ភាគីទាំងអស់។

ពុំមានវិវាទរួម ឬសំណើដាក់ទៅអាជ្ញាកណ្តាល ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើងភេទឡើយ។ មានសេចក្តីបង្គាប់តែមួយចំនួនតូច ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរតែប៉ុណ្ណោះ ដែលលើកឡើងពីបញ្ហាយេនឌ័រដូចជា ការបដិសេធមិនផ្តល់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព ឬការខកខានមិនទូទាត់សំណងដល់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពជាដើម។ ក៏មានករណីមួយចំនួនតូចផងដែរ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសកម្មជនសហជីពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗ ដែលនាំឱ្យមានការដោះស្រាយ ដោយឱ្យកម្មករនិយោជិតជាអ្នកឈ្នះ។

និយោជក

និយោជកដែលចុះបញ្ជិកាជារោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់នាំចេញ ត្រូវតែជាសមាជិក និងត្រូវតំណាងដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា (GMAC) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៦ និងចុះបញ្ជិកានៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៩។ សមាគមននេះមានតួនាទីតំណាងឱ្យឧស្សាហកម្មនេះ នៅកម្រិតរដ្ឋាភិបាល និងធ្វើការងារជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់សមាជិក សំដៅបង្កើនផលិតភាពរបស់ពួកគេផ្តល់ព័ត៌មានដល់សមាជិកអំពីបទប្បញ្ញត្តិថ្មីៗដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងវិស័យនេះ និងបញ្ចុះបញ្ចូលរដ្ឋាភិបាល។GMAC គឺជាស្ថាប័នដែលមានឥទ្ធិពលមួយ ដោយសារតែឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌនេះផ្តោតសំខាន់លើការនាំចេញ។ បន្ថែមពីលើអំណាចបញ្ចុះបញ្ចូលរបស់និយោជកក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ គឺជាការអនុវត្តធម្មតាដែលពាណិជ្ជកម្មក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបង់ថ្លៃក្រៅផ្លូវការ "ដើម្បីធ្វើការងារឱ្យចប់រួចរាល់" (JICA, 2010)។

សហជីព

មានសហជីពជាច្រើនផ្តល់សេវាដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ហើយកម្មករនិយោជិតរបស់ឧស្សាហកម្មនេះកាន់តែច្រើននាក់ ដែលចូលជាសមាជិកសហជីព។ សហព័ន្ធសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ១ធទ្វីគជចគឺជាសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាទីមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោយឆ្នាំ ១៩៩៣ ជាឆ្នាំដែលមានការបោះឆ្នោតលើកទីមួយក្រោយសង្គ្រាម។ គណបក្សប្រឆាំងបានផ្តល់ការគាំទ្រដល់ FTUWKC ដែលនាំឱ្យគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា (CPP) ប្រតិកម្មតបវិញ ដោយបង្កើតនូវ

សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ (CUF)។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ការបង្កើតសហជីពត្រូវបានជម្រុញដោយកត្តានយោបាយ។ ជាមួយនឹងការរីកចម្រើនរបស់វិស័យកាត់ដេរ សហព័ន្ធពីរផ្សេងទៀតត្រូវបានបង្កើតឡើងនោះគឺ សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា (CFITU) និងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា (NIFTUC)។ កាលពីពេលថ្មីៗនេះ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (CCAWDU) ត្រូវបានបង្កើតឡើង។

ក្រៅពីសហជីពធំៗទាំងនេះ ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតរាប់ពាន់នាក់ ក៏មានសហជីពតូចៗជាច្រើនផងដែរដោយជារឿយៗ ពួកគេមានដំណើរការនៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ។ បើតាមការរាយការណ៍ សហជីពមួយចំនួនក្នុងចំណោមសហជីពទាំងនេះមិនមានសកម្មភាពឡើយ ប៉ុន្តែសហជីពមួយចំនួនទទួលបានការគាំទ្រពីនិយោជក ក្នុងគោលបំណងរារាំង ឬប្រជែងជាមួយនឹងសហជីពធំៗ ហើយសហជីពមួយចំនួនធ្វើសកម្មភាព ដោយគំរាមកំហែងសកម្មជនសហជីពដទៃទៀត។ ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមមានចលនាសហជីពមកការគំរាមកំហែង និងអំពើហិង្សាប្រឆាំងសហជីព និងរវាងសហជីពបានកើតមានឡើង ហើយនេះមានន័យថា ចលនាសហជីពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសកម្មភាពគ្រោះថ្នាក់មួយ។ ប៉ុន្តែបើទោះបីជាមានការបែកខ្ញែកគ្នា និងមានសហជីពដែលបង្កើតបានតែនាមក្នុងចំនួនច្រើនក៏ដោយ សហភាពធំៗអាចបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្ររួមគ្នា និងសាមគ្គីគ្នា ដើម្បីសម្រេចគោលដៅរួមដូចជា ការធ្វើកូដកម្ម "ប្រកបដោយជោគជ័យ" ដើម្បីទាមទារឱ្យមានការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២00000 នាក់ចូលរួម។

ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ និងថ្នាក់ដឹកនាំបន្ទាប់របស់សហភាពសហជីពទាំងអស់ លើកលែងតែសហភាពសហជីពមួយចេញ គឺជាបុរស។ ថ្នាក់ដឹកនាំនៅកម្រិតសហព័ន្ធភាគច្រើនក៏ជាបុរសផងដែរ។ រហូតមកដល់កាលពីពេលថ្មីៗនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីពនៅកម្រិតរោងចក្រភាគច្រើនក៏ជាបុរសផងដែរ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះមានស្ត្រីមួយចំនួនក៏កំពុងកាន់មុខតំណែងនេះផងដែរ។ នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ សហភាព និងសហព័ន្ធមួយចំនួនបានចាប់ផ្តើមដាក់ ឱ្យអនុវត្តគោលនយោបាយយេនឌ័រ និងបានបង្កើតគណៈកម្មាធិការស្ត្រី និងចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១១ មក សហព័ន្ធ សហជីពនីមួយៗ ក្នុងចំណោមសហព័ន្ធសហជីពធំៗទាំង ៧ មានជនបង្គោលយេនឌ័រជាបុរស និងជាស្ត្រី។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គាំទ្រដល់ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាច្រើនដូចជា សមាគមនិយោជក និងសហជីពជាដើម នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដើម្បីលើកកម្ពស់ការងារសមរម្យ ដល់ស្ត្រី និងបុរស។ កម្មវិធី និងគម្រោងរបស់អង្គការនេះ មានគោលបំណងកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន ដោយផ្តោតលើការបង្កើត និងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ការលើកកម្ពស់ការងារ ការអភិវឌ្ឍសហគ្រាស កិច្ចការពារសង្គម សមភាពយេនឌ័រ និងការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

ដូចដែលបានលើកឡើងពីខាងដើម រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) របស់ ILO ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីពិនិត្យឃ្លាំមើល និងរាយការណ៍ពីការអនុលោមរបស់រោងចក្រកាត់ដេរជាមួយនឹងសិទ្ធិការងារ ។ កម្មវិធីនេះពិនិត្យឃ្លាំមើលរោងចក្រដែលផលិតសម្រាប់នាំចេញ ដែលត្រូវបានចុះបញ្ជិកាជាមួយនឹងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដោយធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយនឹងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមនិយោជកកម្ពុជា សហជីប និងក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញដែលទិញសម្លៀកបំពាក់ពីរោងចក្រកម្ពុជា ។ កម្មវិធីនេះក៏ផ្តល់នូវសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងសេវាប្រឹក្សាយោបល់អំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ ការគ្រប់គ្រង និងការអនុលោមរបស់និយោជក និងសហជីព ទៅតាមស្តង់ដារពលកម្ម និងទទួលបានការគាំទ្រពីទីភ្នាក់ងារ និងក្រុមហ៊ុនជាច្រើន ។ កម្មវិធី ILO-BFC ធ្វើការងារស្ទួនគ្នាជាមួយនឹងមុខងារពិនិត្យឃ្លាំមើលរបស់ក្រសួងការងារក្នុងកម្រិតខ្លះ ប៉ុន្តែនេះគឺជាគោលបំណងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងដំបូង ដើម្បីបង្កើតនូវប្រព័ន្ធពិនិត្យឃ្លាំមើលឯករាជ្យរបស់ភាគីទីបី ដែលបំពេញបន្ថែម និងពង្រឹងប្រព័ន្ធពិនិត្យឃ្លាំមើលរបស់ជាតិ ។

មន្ត្រីពិនិត្យឃ្លាំមើលរបស់ BFC ចុះតាមរោងចក្ររៀងរាល់ ៨ ខែម្តង ដើម្បីពិនិត្យឃ្លាំមើលរោងចក្រទាំងនោះ ទៅតាមអថេរចំនួន ១៧០ ដែលគ្របដណ្តប់លើទិដ្ឋភាពជាច្រើននៃសិទ្ធិការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ។ ប្រសិនបើមានការសង្កេតឃើញមានបញ្ហា BFC សរសេររបាយការណ៍ដែលផ្ញើទៅរោងចក្រ ។ ប្រសិនបើរោងចក្រទទួលយករបាយការណ៍នេះ ដំណើរការកែលំអនឹងចាប់ផ្តើម ។ ប្រសិនបើរោងចក្រជំទាស់ របាយការណ៍នេះនឹងផ្ញើទៅកាន់អ្នកបញ្ជាទិញរបស់រោងចក្រ ដែលជាក្រុមហ៊ុនផ្តល់កិច្ចសន្យាដល់រោងចក្រឱ្យផលិតសម្លៀកបំពាក់ឱ្យ ។ BFC ចេញ របាយការណ៍សំយោគពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលបង្ហាញពីវឌ្ឍនភាព និងចំណុចដែលត្រូវកែលំអ ដោយធ្វើការប្រៀបធៀបជាមួយនឹងរបាយការណ៍មុន ។ របាយការណ៍ទាំងនេះធ្វើការកត់សម្គាល់ពីនិន្នាការជាវិជ្ជមាន ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងរយៈពេលមួយ អំពីរោងចក្រដែលគោរពទៅតាមសិទ្ធិការងារស្នូលដូចជា អាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការងារ អាយុអប្បបរមា និងការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោង ។ របាយការណ៍ទាំងនេះបង្ហាញឱ្យឃើញពីវឌ្ឍនភាពយឺតយ៉ាវ ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងបញ្ហានានាដូចជា ការកំហិតចំនួនម៉ោងការងារថែមម៉ោង ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព សមស្រប និងការរើសអើង (ILO-BFC, 2011b) ។

ម្ចាស់រោងចក្រមិនផ្តល់ព័ត៌មានអំពីកិច្ចសន្យារបស់អ្នកបញ្ជាទិញ បរិមាណ ឬតម្លៃដល់ ILO-BFC ឡើយ ។ ជាធម្មតា ម្ចាស់រោងចក្រមានហេតុផលគាំទ្រដល់សម្ពាធ ដែលពួកគេដាក់លើកម្មករនិយោជិតឱ្យផលិតសម្លៀកបំពាក់ ក្នុងបរិមាណច្រើនឱ្យបានឆាប់ជាងមុន (និងការថយចុះនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលទំនងជាកើតមានឡើង) ដោយសម្ពាធដែលមានមកលើពួកគេ គឺដាក់ដោយអ្នកបញ្ជាទិញ ដែលបន្តទាមទារឱ្យមានការបញ្ជូនទំនិញឱ្យបានលឿនជាងមុន និងអស់ចំណាយតិចជាងមុន ។ នេះនាំឱ្យរោងចក្រជាច្រើនម៉ៅការការងារបន្តទៅឱ្យរោងចក្រតូចៗ និងកន្លែងធ្វើការងារតាមផ្ទះ ដែលដំណើរការដោយមិនមានការដឹងឮ ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ ។ ការរៀបចំក្រៅផ្លូវការបែបនេះ ងាយនាំឱ្យមានការថយចុះនូវការអនុលោមតាមស្តង់ដារពលកម្ម និងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងនាំឱ្យមានករណីរំលោភបំពាន និងកេងប្រវ័ញ្ចលើកម្លាំងពលកម្ម ។ ខណៈពេលដែលអណត្តិការងាររបស់ BFC គឺកំហិតត្រឹមតែជាការពិនិត្យឃ្លាំមើលតែរោងចក្រនាំចេញ រដ្ឋាភិបាលកំពុងពិចារណាពង្រីកប្រព័ន្ធពិនិត្យឃ្លាំមើលនេះ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលរោងចក្រម៉ៅការបន្តតូចៗផងដែរ ។

អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល (NGOs)

មានអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួនតូច ដែលធ្វើការងារពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។ អង្គការមួយចំនួនផ្តល់នូវការគាំទ្រផ្នែកច្បាប់ដល់កម្មករនិយោជិតដូចជា មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សហគមន៍ (CLEC) ដែលមានគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីសិទ្ធិរបស់ពួកគេ បង្កើនសមត្ថភាពរបស់សហជីពក្នុងការចរចាជាសមូហភាព និងបង្កើតយន្តការដោះស្រាយវិវាទ និងនីតិវិធីដោះស្រាយសារទុក្ខ តស៊ូមតិឱ្យមានការបង្កើតច្បាប់ និង គោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារ និងសហជីព ឬផ្តល់ជំនួយផ្លូវច្បាប់ និងភាពជាតំណាងដល់សកម្មជនសហជីព ។ CLEC ក៏កាន់តែផ្តោតខ្លាំងឡើងលើសេចក្តីត្រូវការ និងបញ្ហារបស់កម្មការិនីផងដែរ ។

មណ្ឌលព័ត៌មានកម្មករ (WIC) ផ្តល់ឱ្យកម្មការិនីនូវកន្លែងដែលពួកគេអាចជួបជុំគ្នា ស្វែងរកការគាំទ្រ និងព័ត៌មាន និងមានទំនាក់ទំនងជាមួយសហជីព ក្នុងគោលបំណងបង្កើនសាមគ្គីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីការរើសអើងដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងយេនឌ័រ ។ មណ្ឌលទាំងនេះមានទីតាំងនៅជិតរោងចក្រ ដូច្នេះកម្មករនិយោជិតអាចប្រមូលផ្តុំគ្នាក្រោយចេញពីធ្វើការ ឬនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។ អង្គការចលនាស្ត្រីកម្ពុជា ដែលជាអង្គការមួយថ្មី បានចាប់ផ្តើមធ្វើការលើកកម្ពស់ទីភ្នាក់ងាររបស់កម្មការិនី ភាពជាតំណាង និងសម្លេងរបស់កម្មការិនី តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាលកិច្ចប្រជុំ និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់សកម្មជនសហជីពជាស្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំជាស្ត្រី ។

អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលមួយក្រុមទៀត ផ្តល់នូវសេវាសុខភាពបន្តពូជដល់កម្មករនិយោជិត ដោយជារឿយៗធ្វើការសហការជាមួយនឹងម្ចាស់រោងចក្រ ។ សមាគមសុខភាពបន្តពូជកម្ពុជា (RHAC) និងអង្គការ Marie Stopes International គឺជាអង្គការដែលផ្តល់ការអប់រំអំពីសុខភាពបន្តពូជផង និងអំពីការរៀបចំផែនការគ្រួសារផង ដោយជួនកាលធ្វើឡើងតាមរយៈការប្រជុំ និងការជួបជុំគ្នានៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ ។ អង្គការទាំងនេះក៏ដំណើរការគ្លីនិកជាច្រើន សម្រាប់ផ្តល់នូវសេវារៀបចំផែនការគ្រួសារ ។

ចុងក្រោយ អង្គការឃែរកម្ពុជា កំពុងអនុវត្តគម្រោងការទទួលខុសត្រូវសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន (CSR) ដោយសហការជាមួយនឹងម្ចាស់រោងចក្រ ក្នុងគោលបំណងផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាល ជំនាញជីវិត ជំនាញអក្ខរកម្ម និងការអប់រំអំពីយេនឌ័រដល់កម្មករនិយោជិត ។ ការបណ្តុះបណ្តាលធ្វើឡើង នៅក្រៅម៉ោងធ្វើការធម្មតា ហើយជួនកាលមានការសហការជាមួយនឹងអ្នកបញ្ជាទិញធំៗ (ដូចជា Levi Strauss, Gap ជាដើម) ។ អង្គការនេះផ្តោតជាសំខាន់លើការសន្សំ និងការប្រើប្រាស់មីក្រូហិរញ្ញវត្ថុ និងលើសុខភាពបន្តពូជ ការពន្យាកំណើត និងការអប់រំអំពីមេរោគអេដស៍ ។

៤. ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្នុងរោងចក្រ

ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក

ការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ គឺបែងចែកទៅតាមភេទក្នុងកម្រិតខ្ពស់ ៖ រោងចក្រផ្តល់អាទិភាពដល់ការជ្រើសរើសស្ត្រីជាងបុរស សម្រាប់ធ្វើការងារក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម។ ការងារដេរ គឺជាការងារដែលសម្បូរស្ត្រីធ្វើជាងគេ។ ក្នុងចំណោមកម្មករដេរ ១២៥ នាក់ នៅក្នុងសំណាកគំរូនេះ មាន ១១៩ នាក់ គឺជាស្ត្រី និង ៦ នាក់ គឺជាបុរស។ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើស គឺមានការលំបាកជាងសម្រាប់បុរស និងការជាប់ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយនឹងសហជីពប្រសិនបើគេដឹង ដែលនេះគឺជាឧបសគ្គដ៏ចម្បងមួយសម្រាប់ការជ្រើសរើសពួកគេឱ្យចូលធ្វើការងារ។

រោងចក្រមួយចំនួនបញ្ជាក់ថា "កម្មការិនី" នៅក្នុងការប្រកាសជ្រើសរើសបុគ្គលិករបស់ពួកគេ។ មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការអនុវត្តបែបនេះ គឺដូចគ្នានឹងហេតុផលដែលមានតាំងពីដើមរៀងមកសម្រាប់ការបែងចែកការងារតាមភេទ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ៖ អ្នកឆ្លើយតបបាននិយាយថា ស្ត្រីមានអាទិភាពជាងដោយសារតែពួកគេមិនសូវសកម្ម ចុះញ៉ម និងស្តាប់បង្គាប់ ខណៈពេលដែលបុរសមិនសូវជាយល់ព្រមទៅតាមការដាក់កំហិតនានា ហើយងាយប្រតិកម្មតបវិញ តាមរយៈការចូលរួមក្នុងសហជីព និងចូលរួមក្នុងការតវ៉ានិងកូដកម្មនានា។

- *រោងចក្រជ្រើសរើសភាគច្រើនស្ត្រីឱ្យធ្វើការងារ។ បុរសមានចំនួនតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះ ហើយតែសម្រាប់មុខតំណែងមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ។ ពួកគេរក្សាចំនួនកម្មករបុរសឱ្យនៅតិចបំផុត។*
- *ពួកគេ (និយោជក) មិនជ្រើសរើសបុរសឱ្យធ្វើការឡើយ ដោយសារតែបុរសងាយប្រតិកម្មតបវិញនៅពេលដែលពួកគេទទួលរងការបន្ទោស។*
- *ពួកគេចៀសវាងមិនជ្រើសរើសសកម្មជនសហជីពជាបុរសឡើយ ដោយសារតែមានរឿងជាច្រើនដែលកម្មករតវ៉ា ហើយពួកគេមានការភ័យខ្លាច។*
- *បុរសវ័យក្មេងដែលមានជំនាញកម្រិតទាប មិនងាយឱ្យគេជ្រើសរើសឡើយ លើកលែងតែពួកគេមានអ្នកណាម្នាក់ដែលគាំទ្រដល់ការជ្រើសរើសពួកគេ។*
- *ពួកគេខ្លាចថា បុរសនឹងតវ៉ាច្រើន។ ពួកគេផ្តល់អាទិភាពដល់ការជ្រើសរើសស្ត្រី សូម្បីតែពួកគេមិនមាន ជំនាញក៏ដោយ ហើយបន្ទាប់មក ពួកគេនឹងបណ្តុះបណ្តាលដល់ស្ត្រីទាំងនោះ។ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើការងារ មិនបានត្រឹមត្រូវទេ និយោជកនៅតែរក្សាទុកពួកគេ ហើយបញ្ជូនពួកគេទៅធ្វើការផ្នែកមួយទៀត។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើបុរសមិនមានជំនាញ ពួកគេនឹងមិនត្រូវបានគេជ្រើសរើសឡើយ។*

កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមនៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅទាំងនេះ មិនបានលើកឡើងបន្ថែមទៀត អំពីបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងយេនឌ័រនោះទេ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បទដ្ឋាននិងគុណតម្លៃយេនឌ័រ ត្រូវបានគេរៀនចេះចាប់តាំងពីអាយុវ័យក្មេងរៀងមក ហើយត្រូវបានស្ត្រី និងបុរសភាគច្រើនចងចាំក្នុងខ្លួន។ ផ្នត់គំនិតយេនឌ័រ ច្រើនតែត្រូវបានគេពង្រឹងបន្ថែមនៅកម្រិតសង្គមជាច្រើន និងនៅតាមស្ថាប័ននានា ចាប់ពីសាលារៀនដល់វិទ្យាស្ថានបណ្តុះបណ្តាល តាមស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល (Magariño-Manero, 2010)។ មានកង្វះការយល់ដឹងជាទូទៅអំពីការរើសអើងយេនឌ័រ និងរបៀបដែលការរើសអើងនេះធ្វើឱ្យថយចុះនូវស្ថានភាព និងអំណាចរបស់ស្ត្រី។

មូលដ្ឋានមួយទៀត ដែលនាំឱ្យមានការជ្រើសរើសបុគ្គលិកសម្រាំងបែបនេះ គឺការផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីវ័យក្មេង។ អាយុអប្បបរមាសម្រាប់ការធ្វើការងារ ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា គឺ ១៥ ឆ្នាំ។ អនីតិជនអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ អាចត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារ តែនៅពេលដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងពីឪពុកម្តាយ និងតែនៅក្នុងករណីដែលការងារនេះ គឺជាការងារស្រាលប៉ុណ្ណោះ។ ជាទូទៅរោងចក្រកាត់ដេរមិនជួលកម្មករនិយោជិត ដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំនោះទេ។ ការអនុវត្តបែបនេះត្រូវបានកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេចាត់ទុកថាជាទម្រង់មួយនៃការរើសអើង ដោយសារតែគ្រួសារច្រើនចាត់ទុកក្មេងស្រីដែលមានអាយុតិចជាង ១៨ ឆ្នាំ ថាមានសមត្ថភាពពេញលេញដើម្បីធ្វើការងារ និងដោយសារតែក្មេងស្រីតែងតែជួញធ្វើការងារផ្ទះ និងការងារស្រែចម្ការ។ នៅក្នុងការធ្វើសម្ភាស ក្មេងស្រីម្នាក់សារភាពថា នាងមិនគ្រប់អាយុនៅពេលដែលនាងទើបមកធ្វើការងារក្នុងទីក្រុងដំបូង។ គ្រួសាររបស់នាងបានបង់លុយទៅឱ្យអាជ្ញាធរឃុំ ដើម្បីក្លែងបន្លំសំបុត្រកំណើតរបស់នាង។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ចាប់ពីវ័យ ៣០ ឆ្នាំឡើងទៅ កម្មការិនីត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមានវ័យចំណាស់។ ការស្វែងរកការងារគឺជាការលំបាក ហើយនៅក្នុងករណីមួយចំនួន មានរបាំងដែលមានការរើសអើង។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការពិភាក្សាអំពីអាទិភាពរបស់និយោជក នៅក្នុងពេលជ្រើសរើសកម្មការិនីឱ្យចូលធ្វើការងារ :

- *ពួកគេមិនជ្រើសរើសក្មេងស្រីខ្ចាំងពេក និង/ឬស្ត្រី ដែលមានអាយុលើសពី ៣០ ឆ្នាំឡើយ។ ពួកគេជ្រើសរើសតែស្ត្រី ដែលមានអាយុពី ១៨ ដល់ ៣០ ឆ្នាំតែប៉ុណ្ណោះ។*
- *ពួកគេមិនជួលកម្មករ ដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំឡើយ។*
- *ពួកគេសន្មតថា ស្ត្រីដែលមានអាយុលើស ៣០ ឆ្នាំ មិនអាចមើលឃើញច្បាស់និងដេរបានល្អឡើយ។*
- *ជាទូទៅ រោងចក្រផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីវ័យក្មេងនៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ដោយសារតែពួកគេងាយត្រួតត្រា ពួកគេធ្វើអ្វីដែលប្រធានចង់បាន ពួកគេមានការភ័យខ្លាច ពួកគេអៀនមិនហ៊ាននិយាយស្តី ហើយពួកគេមិនចង់ជ្រើសរើសបុរសឱ្យចូលធ្វើការងារឡើយ។ ក្នុងវ័យលើសពី ៣៥ ឆ្នាំ ស្ត្រីមានការលំបាកក្នុងការស្វែងរកការងារធ្វើ។ ស្ត្រីដែលមានវ័យចំណាស់ៗ ត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើត្រឹមតែជាអ្នកបោសសំអាត ឬឱ្យធ្វើការកិច្ចការស្រដៀងគ្នានេះតែប៉ុណ្ណោះ។*

ការមានផ្ទៃពោះ ប្រសិនបើគេដឹង គឺជាឧបសគ្គដ៏សំខាន់មួយចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ភាពជាម្ដាយគេ ក៏ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាចំណុចអវិជ្ជមានផងដែរ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន។ ម្ដាយត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមានកាតព្វកិច្ចគ្រួសារសំខាន់ និងមិនអាចព្យាករដឹងជាមុនបាន ដែលអាចនាំឱ្យមានអវត្តមានញឹកញាប់ បដិសេធមិនធ្វើការថែមម៉ោង និងសុំច្បាប់ឈប់។ បើតាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស :

- *កម្មការិនីដែលមិនទាន់រៀបការ ត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ ក្នុងចំនួនច្រើនជាងកម្មការិនីដែលរៀបការហើយ ហើយមានស្ត្រីដែលមានកូន តិចជាងស្ត្រីដែលគ្មានកូន ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារ។*
- *ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះ មិនត្រូវបានគេជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារឡើយ។*
- *ពួកគេមិនចង់ជ្រើសរើសស្ត្រីដែលមានកូនឱ្យចូលធ្វើការងារឡើយ ដោយសារតែកូនឧស្សាហ៍ឈឺ ហើយម្ដាយត្រូវឈប់សម្រាក។*

លក្ខខណ្ឌរូបវ័ន្ត ការមានជំងឺ និងពិការភាព ក៏ជាឧបសគ្គដ៏ចម្បងមួយចំពោះការជ្រើសរើសបុគ្គលិកផងដែរ។ កម្មករនិយោជិតចាំបាច់ត្រូវមានវិញ្ញាបនបត្រសុខភាព ដែលចេញដោយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងាររបស់ក្រសួងការងារ ដែលរួមមានការធ្វើតេស្តឈាម និងការធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មិនមានការតម្រូវឱ្យការធ្វើតេស្តឈាម សម្រាប់ទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់ការងារឡើយ។ ស្ថាប័នដែលទទួលខុសត្រូវនៅក្រសួងការងារធានាថា ការធ្វើតេស្តនេះត្រូវបានរក្សាការសម្ងាត់ ប៉ុន្តែបើតាមការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត :

- *រោងចក្រមិនជ្រើសរើសបេក្ខជនពិការឱ្យធ្វើការងារឡើយ។*
- *ប្រសិនបើអ្នកត្រូវបានគេជ្រើសរើសរួចទៅហើយ ហើយបើតាមការពិនិត្យសុខភាព ឃើញថាអ្នកមានជំងឺ ពួកគេនឹងបណ្ដេញអ្នកចេញពីការងារភ្លាម*
- *ពួកគេពិនិត្យមើល ហើយប្រសិនបើអ្នកមានមេរោគអេដស៍ ឬជំងឺរលាកថ្លើម ពួកគេមិនជួលអ្នកឱ្យធ្វើការឡើយ*

កម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងផងដែរថា រោងចក្រមួយចំនួនជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ដោយផ្អែកទៅតាមរូបរាងខាងក្រៅ ភាពស័ក្កិសម ឬរូបសម្ផស្សរបស់ពួកគេ :

- *ពួកគេមិនជ្រើសរើសកម្មករ ដែលមានកម្ពស់ទាបឡើយ*
- *ប្រសិនបើអ្នកស្គម ហើយមានមាឌតូច ពួកគេមិនជ្រើសរើសអ្នកឡើយ*
- *មេការចិនច្រើនជ្រើសរើសបេក្ខជន ដែលមានរូបរាងស្អាត*

បើតាមការឆ្លើយតបដែលទទួលបានក្នុងការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងចម្លើយដែលទទួលបានពីអ្នកតបសម្ភាស ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកហាក់បីដូចជាមានលក្ខណៈងាយស្រួល។ នៅពេលដែលឧស្សាហកម្មទើបមានការអភិវឌ្ឍដំបូង អន្តរការីបំពេញតួនាទីយ៉ាងសំខាន់។ ឥឡូវនេះ កម្មករស្វែងរកការងារ

ដោយខ្លួនឯង បន្ទាប់ពីដឹងពីតាមមិត្តភក្តិ ឬសាច់ញាតិអំពីរោងចក្រដែលចង់ជ្រើសរើសកម្មករ ។ កម្មករដែលចង់ធ្វើការងារមួយចំនួន ដឹងពីការជ្រើសរើសបុគ្គលិកតាមរយៈប្រកាសដែលគេបិទនៅ ឬជិតរោងចក្រ (រូបភាពទី ១) ។ ជារឿយៗ ដំណើរការនៃការជ្រើសរើស រួមមានការពិនិត្យឡើងវិញលើប្រវត្តិរូប និងការធ្វើតេស្តដេរ ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយចំនួនមិនទាំងតម្រូវឱ្យមានការធ្វើបែបនេះផង ហើយជ្រើសរើសកម្មករដោយផ្ទាល់តែម្តង ដោយឱ្យកម្មករជាអ្នកសម្រេចចិត្តថាតើត្រូវបន្តកិច្ចសន្យាដែរឬអត់ នៅក្នុងរយៈពេលសាកល្បងការងារ ។

ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃ ហាក់បីដូចជាមិនបានពិចារណាលើលក្ខណៈសម្បត្តិកន្លងមក និងកម្រិតវប្បធម៌ឡើយ យ៉ាងហោចណាស់សម្រាប់ស្ត្រី ៖ អ្នកដែលរៀនបានដល់ ១២ ឆ្នាំ ធ្វើការងារក្នុងមុខតំណែងតែមួយនឹងអ្នកដែលមិនបានរៀនចប់កម្រិតបឋមសិក្សាដែរ ។ ប៉ុន្តែសម្រាប់បុរសវិញ ការទទួលបានការអប់រំបន្ថែមអាចផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវឱកាសជួលឱ្យធ្វើការងារដែលមានជំនាញខ្ពស់ ហើយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាង ។

កម្មករនិយោជិតមានអារម្មណ៍ថា និយោជកមិនសូវចង់ជួលសមាជិកសហជីពជាពិសេសបុរស ឱ្យធ្វើការងារឡើយ ។ បុរសត្រូវបានគេយល់ឃើញថា មានលទ្ធភាពតវ៉ាអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងធ្វើកូដកម្មច្រើនជាង ៖

- *កម្មការិនីមិនធ្វើកូដកម្មឡើយ ប៉ុន្តែកម្មករជាបុរស ជាពិសេស ដែលអ្នកមានកម្លាំងខ្លាំងដែលអាចកាន់ ឬលើករបស់របរធ្ងន់ៗ ជាអ្នកធ្វើកូដកម្ម*
- *កម្មករជាបុរសធ្វើកូដកម្ម កម្មការិនីមិនមានសេចក្តីក្លាហាន ដើម្បីធ្វើកូដកម្មឡើយ*

បើតាមការលើកឡើងរបស់សហជីព ការងារដែលតម្រូវឱ្យមានការប្រើប្រាស់កម្លាំងកាយ ដែលកន្លងមក ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការងាររបស់បុរសដូចជា អ៊ុត កាត់ ឬបោះពុម្ព ត្រូវបានរៀបចំឡើងវិញ ដើម្បីឱ្យបុរសអាចធ្វើការងារទាំងនោះបាន ។

នៅក្នុងការសម្ភាសជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រអំពីការរើសអើង នៅក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រងមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេមិនបានរើសអើងនៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិកមិនថាប្រុសឬស្រី សម្រាប់ការងារ ដែលភាគច្រើនធ្វើឡើងដោយបុរស ឬស្ត្រីនោះទេ ។ ពួកគេបានពន្យល់ថា កម្មករផ្នែកដេរភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី ដោយសារតែមានស្ត្រីច្រើនជាងបុរស ដែលដាក់ពាក្យធ្វើការងារផ្នែកដេរ ហើយបើតាមប្រពៃណីរៀងមក ការងារដេរគឺជាការងាររបស់ស្ត្រី ។ អ្នកគ្រប់គ្រងនិយាយថា ៖

រូបភាពទី ១. ការផ្សព្វផ្សាយជ្រើសរើសបុគ្គលិក "កម្មករដេរក្នុងរោងចក្រ ប្រាក់ខែ ៨០ ដុល្លារ" មានជ័យ ភ្នំពេញ ខែ សីហា ឆ្នាំ ២០១១

- *យើងមានកម្មករបុរស ១០ ភាគរយ ភាគច្រើនធ្វើការងារផ្នែកបោកគក់ បង្ហើយការ វេចខ្ចប់ និងរៀបចំក្រណាត់ ដែលត្រូវការកម្លាំងកាយខ្លាំង ។ នៅផ្នែកដេរ យើងមានស្ត្រីសុទ្ធ ។*
- *ស្ត្រីមានប្រមាណជា ៨០ ភាគរយរបស់កម្មករទាំងអស់ បុរសមាន ២០ ភាគរយ : យើងធ្វើការជ្រើស រើសបុរស តែសម្រាប់ការងារដែលត្រូវការប្រើប្រាស់កម្លាំងកាយតែប៉ុណ្ណោះ ពោលគឺ មិនមែនសម្រាប់ការងារដទៃទៀតឡើយ ។*
- *ហេតុអ្វីបានជាមានបុរសតិចជាងស្ត្រី? ដោយសារតែមានបុរសតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះដែលដាក់ពាក្យ ធ្វើការងារ រោងចក្រមិនរើសអើងចំពោះពួកគេឡើយ ។*
- *ស្ត្រីមានដៃតូចជាង និងមានម្រាមវៀវសជាង ហើយអាចធ្វើការងារបានប្រសើរជាងជាមួយនឹង ម៉ាស៊ីនដេរ ។ កិច្ចការផ្សេងទៀតដូចជាបោះពុម្ព ដែលត្រូវរុញម៉ាស៊ីនធ្ងន់ៗ ត្រូវការប្រើប្រាស់ កម្លាំងខ្លាំងជាង ហើយយើងជ្រើសរើសបុរសឱ្យធ្វើការងារទាំងនោះ ។ ប៉ុន្តែ បុរសអាចធ្វើអ្វីៗ គ្រប់បែបយ៉ាង ពួកគេអាចដេរបានលឿនជាង និងមានកម្លាំងខ្លាំងជាងស្ត្រី! បញ្ហាជាមួយបុរស គឺឥរិយាបថរបស់ពួកគេ ការប្រើប្រាស់គ្រឿងញៀន ការប្រព្រឹត្តសកម្មភាពទំនើង ហើយពួកគេ មានការលំបាកក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកដទៃ និងមិនស្តាប់អ្នកដទៃ ។*
- *សម្រាប់ការងារវេចខ្ចប់   និងត្រួតពិនិត្យគុណភាព   យើងជ្រើសរើសតែបុរសឱ្យធ្វើការងារតែ ប៉ុណ្ណោះ ផ្នែកដេរជ្រើសរើសតែស្ត្រី សម្រាប់ផ្នែកកាត់ភាគច្រើនជាបុរស ហើយស្ត្រីតែមួយចំនួន តូចតែប៉ុណ្ណោះ ។*
- *ស្ត្រីមិនអាចធ្វើការងារជាជាងភ្លើង ជាងម៉ាស៊ីន ឬមិនអាចធ្វើការងារធ្ងន់បានឡើយ ។ សម្រាប់ ការងារទាំងនេះ យើងផ្តល់អាទិភាពដល់បុរស ។ ហើយការងារផ្សេងទៀត យើងជ្រើសរើសស្ត្រី ។*

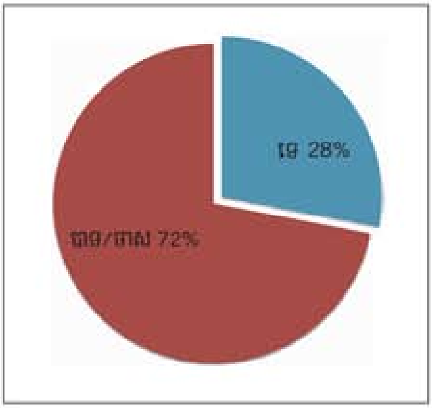
និយោជកបង្ហាញថា ដំណើរការជ្រើសរើសបុគ្គលិកមានលក្ខណៈខុសៗគ្នាទៅតាមភេទរបស់កម្មករ ។

- *ជាមួយនឹងបុរស   យើងត្រូវមានការប្រុងប្រយ័ត្នបំផុត ។   ដំណើរការនៃការជ្រើសរើសកម្មករ បុរស   គឺធ្វើឡើងយ៉ាងហ្មត់ចត់   និងដោយប្រុងប្រយ័ត្ន   :   យើងពិនិត្យមើលលក្ខណៈជំនាញ និងចំណេះដឹង ។ យើងពិតជាមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ជាមួយនឹងកម្មករបុរស ។*

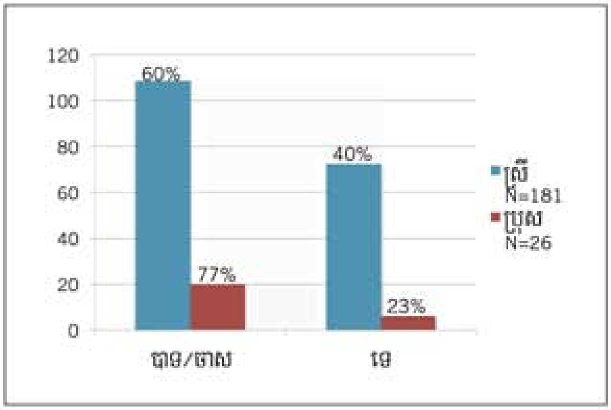
លទ្ធផលនៃការអង្កេតបែបបរិមាណ បង្ហាញថា មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៧២ ភាគរយ បានរាយការណ៍ថា   មានការអនុវត្តដែលមានការរើសអើង   នៅក្នុងដំណើរការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។ កម្មករបុរសសម្តែងពីអារម្មណ៍នេះច្រើនជាងកម្មការិនី ពោលគឺ ៧៧ ភាគរយ ធៀបជាមួយនឹង ៦០ ភាគរយ ។

ការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិត   ដែលបានចូលរួមក្នុងការអង្កេតនេះ   អំពីវិសាលភាពនៃការរើសអើង គាំទ្រដល់លទ្ធផលនៃការពិភាក្សានេះ ។ កម្មការិនីមានអារម្មណ៍ថា ពួកគេទទួលរងការរើសអើង ដោយសារការមានផ្ទៃពោះ   ខណៈពេលដែលកម្មករបុរសរាយការណ៍ថា   ការធ្វើជាសមាជិកសហជីព   គឺជាមូលដ្ឋានដ៏ចម្បងមួយដែលធ្វើឱ្យ មានការរើសអើងចំពោះពួកគេ ។ កត្តាផ្សេងទៀត រួមមានការរើសអើងភេទ ការមានជំងឺ និងការមាក់ងាយសង្គមវប្បធម៌នានាដូចជា ការខ្វះការអប់រំ ការមានជីវភាពក្រីក្រ ការមានសម្បុរខ្មៅ ការមិនមានរូបសម្ផស្សស្អាត ឬការមកពីតំបន់ជនបទជាដើម ។

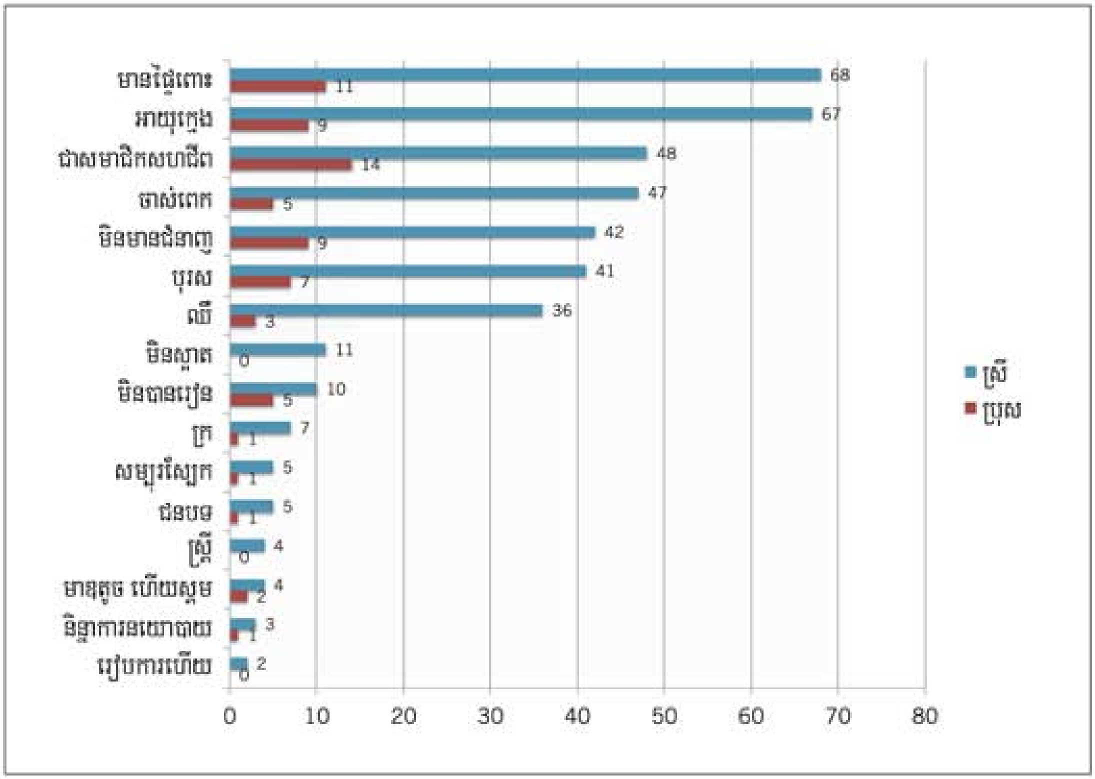
ក្រាហ្វទី ១. ការយល់ឃើញអំពីការរើសអើង



ក្រាហ្វទី ២. ការរើសអើងនៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក បែងចែកទៅតាមភេទ



ក្រាហ្វទី ៣. មូលហេតុនៃការរើសអើង នៅពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក



កិច្ចសន្យាការងារ

គោលនយោបាយស្តីពីកិច្ចសន្យាការងារ ដែលអនុវត្តដោយឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នៅក្នុងរយៈពេល ៥ ដល់ ៦ ឆ្នាំចុងក្រោយចុងក្រោយនេះ បានផ្លាស់ប្តូរទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ កិច្ចសន្យាការងារមានថិរវេលាមិនកំណត់ (UDC) ជាច្រើន ត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរជាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា (FDC) ដែលជា កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ដែលភាគច្រើនមានអាយុពី ៣ ដល់ ៦ ខែ។ បញ្ហានេះបានក្លាយជាប្រភពដ៏ធំមួយ ដែលនាំឱ្យមានការមិនចុះសម្រុងគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែមានការបកស្រាយច្បាប់ស្តីពីការងារតាមរបៀបផ្សេងៗគ្នា។ បើតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាស្ថាប័នឯករាជ្យបង្កើតឡើងក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ច្បាប់នេះចែងថា ក្រោយពេលធ្វើការងារពីរឆ្នាំក្រោមកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី កម្មករនិយោជិតគួរទទួលបានកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ ប៉ុន្តែ អ្នកផ្សេងទៀតបកស្រាយច្បាប់ផ្សេងទៅវិញដូចជា ថិរវេលាសរុបរបស់កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា អាចមិនកំណត់ ដរាបណាពុំមានកិច្ចសន្យាការងារតែមួយណាមួយមានរយៈពេលលើសពីពីរឆ្នាំ។ ការបកស្រាយថ្មីលើកិច្ចសន្យារវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក គឺផ្ទុយទៅនឹងការសម្រេចចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយបាននាំឱ្យមានការរិះគន់ពីអ្នកឯកទេសផ្នែកសិទ្ធិការងារជាតិ និងអន្តរជាតិ និងសហជីពជាច្រើន (Lowenstein 2011)។

ផលវិបាកនៃការផ្លាស់ប្តូរនេះ គឺមានច្រើន៖ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យរោងចក្រអាចបញ្ឈប់ការងារ ដោយមិនមានហេតុផលច្បាស់លាស់។ ការធ្វើបែបនេះធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់អតីតភាព និងគុណសម្បត្តិសម្រាប់ឡើងឋានៈដែលមានភ្ជាប់ជាមួយនឹងអាទិភាព បង្កើនភាពមិនជាប់លាប់របស់ការងារ និងការរើស អើង និងបង្កើនអំណាចរបស់ប្រធានក្រុម មេការ និងអ្នកគ្រប់គ្រង លើអ្នកក្រោមបង្គាប់របស់ខ្លួន។ ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងសម្រង់សម្តីរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន នៅក្នុងជំពូកមុន កម្មករនិយោជិតដែលមានកិច្ចសន្យា រយៈពេលខ្លី មិនអាចបដិសេធមិនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងនោះទេ ហើយត្រូវតែយល់ព្រមទៅតាមការស្នើសុំរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង។ កម្មករដែលមានកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ត្រូវស្ថិតក្នុងស្ថានភាពសាកល្បងការងារ ដែលមិនចេះចប់ហើយ ពួកគេត្រូវស្ថិតក្រោមសម្ពាធរបស់ប្រធានក្រុម និងមេការរបស់ពួកគេ។

នៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុមមួយ កម្មករនិយោជិតមកពីរោងចក្រមួយ ដែលបានអនុវត្តប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាបានពន្យល់ថា ប្រធានក្រុមរបស់ពួកគេ គឺជាតំណាងកម្មកររបស់ពួកគេ ប្រធានសហជីពរបស់ពួកគេ និងអ្នកឱ្យលុយពួកគេខ្ចី និងជាអ្នកធានាដើម្បីឱ្យពួកគេអាចចូលរួមក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលដែលផ្តល់ដោយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការអន្តរជាតិនានាដូចជា កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ជាដើម។ សហជីព ដែលប្រធានក្រុមនេះដឹកនាំត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយនិយោជក ដែលធ្លាប់ប្រើប្រាស់សហជីពនេះដើម្បីធ្វើពហិការ មិនទទួលយកសហជីពមុនដែលជាសហជីពឯករាជ្យ។ មានការរាយការណ៍ផងដែរថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករដែលព្យាយាមបង្កើតសហជីពថ្មី មិនត្រូវបានបន្តដូចៗគ្នា។

កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី មានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានមកលើអត្ថប្រយោជន៍នានា នៅចុងកិច្ចសន្យា លើប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងលើការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ និងការឈប់សម្រាកដទៃទៀត។ កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី នាំឱ្យកម្មករប្រឈមនឹងភាពមិនជាប់លាប់នៃការងារ នៅក្នុងករណីដែលពួកគេមានជំងឺ និងមានផ្ទៃពោះ ហើយធ្វើឱ្យនិយោជកងាយស្រួលរើសអើងចំពោះសមាជិក និងសកម្មជនសហជីព។

កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា អាចកាត់បន្ថយការចំណាយលើកម្លាំងពលកម្ម និងការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍នានាដែលកម្មករត្រូវទទួលបាន បើទោះបីជាកិច្ចសន្យាប្រភេទនេះអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យា ៥ ភាគរយ នៅចុងកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាក៏ដោយ។ នេះគឺមានភាពទាក់ទាញចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលកម្រមានលុយបន្ថែមច្រើនបែបនេះ។ កិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់បំណាច់ពេលបណ្តេញចេញពីការងារ ដែលមានច្រើនជាងប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាទៅទៀត។ ប៉ុន្តែ រលកនៃការបិទទ្វាររោងចក្រ ដោយមិនមានការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករ ក្នុងការទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់ការងារ ហើយមិនមានការដាក់ទោសទណ្ឌសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តបែបនេះ បានលើកទឹកចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលយកកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាដើម្បីទទួលបានយ៉ាងហោចណាស់ប្រាក់បំណាច់កិច្ចសន្យាចំនួន ៥ ភាគរយ។ តំណាង សហជីពមួយចំនួនក៏បានលើកឡើងនៅក្នុងការសម្ភាសថា បានចាត់ទុកការធ្វើបែបនេះ គឺសម្រាប់ជាប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ហើយនិយោជកត្រូវលះបង់សន្តិសុខការងារ ជាថ្នូរនឹងការទូទាត់ ៥ ភាគរយ ដែលផ្តល់នៅចុងកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា។

ប៉ុន្តែ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានរកឃើញថា មិនគ្រប់និយោជកទាំងអស់សុទ្ធតែចង់ប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាជាងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះទេ។ រោងចក្រមួយ ដែលត្រូវបានចុះទៅ ក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការសិក្សានេះ បានត្រឡប់មកប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ដើម្បីរក្សាកម្លាំងពលកម្មដែលមានបទពិសោធរបស់ខ្លួន ក្រោយពេលដែលរោងចក្រជួបប្រទះនឹងការលំបាក ក្នុងការរក្សាកម្លាំងពលកម្ម ដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យមានការប៉ះពាល់ដល់គុណភាពផលិតផលរបស់ខ្លួន។

រយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាមានឥទ្ធិពលលើវិសាលភាពនៃអត្ថប្រយោជន៍ការងារ ហើយតែងតែត្រូវបានលើកឡើង ដោយកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកំឡុងពេលពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងការសម្ភាស។ ផលវិបាកសម្រាប់កម្មការិនី គឺមានសារៈសំខាន់ ជាពិសេសនៅក្នុងករណីមានផ្ទៃពោះ និងករណីមាតុភាព។ ខណៈពេលដែលគ្រប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទាំងអស់មានសិទ្ធិឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងហោចណាស់ ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន ក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា មានតែស្ត្រីដែលបានធ្វើការងារជាប់មួយឆ្នាំ នៅក្នុងសហគ្រាសតែប៉ុណ្ណោះ ដែលមានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព។ កម្មករនិយោជិតក៏រាយការណ៍ផងដែរថា កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ធ្វើឱ្យពួកគេប្រឈមនឹងការបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំផងដែរ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង អាចគណនាអត្ថប្រយោជន៍នៃការឈប់សម្រាក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រភេទផ្សេងៗពីគ្នា ដែលមានកិច្ចសន្យាផ្សេងគ្នា តាមរបៀបផ្សេងគ្នា។ បើតាមការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ៖

- កាលពីមុន ជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ គេមិនងាយបណ្តេញកម្មករចេញពីការងារឡើយ ឥឡូវនេះជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ពួកគេមិនចាំបាច់បណ្តេញយើងចេញពីការងារឡើយ ពួកគេគ្រាន់តែមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់យើងជាការស្រេច
- នៅពេលដែលកម្មការិនីម្នាក់មានផ្ទៃពោះ ហើយជិតគ្រប់ខែ ហើយកិច្ចសន្យាផុតកំណត់ ពួកគេនឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យឡើយ
- កម្មករដេរជួបការលំបាកជាច្រើន នៅក្នុងការសុំច្បាប់ឈប់ពី ២ ទៅ ៣ ថ្ងៃ ព្រោះវាតឹងរ៉ឹងណាស់។ ផ្នែកផ្សេងទៀតគ្រាន់បើជាងនេះ។ រោងចក្រមួយចំនួនមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករដេរសុំច្បាប់ឈប់ឡើយ សូម្បីតែមួយថ្ងៃ។ ប្រសិនបើពួកគេសុំច្បាប់ ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេនឹងត្រូវកាត់ ៥ ភាគរយ សម្រាប់មួយថ្ងៃ។ កម្មករមិនហ៊ានតវ៉ាច្រើនឡើយ ដោយសារតែពួកគេមានកិច្ចសន្យាការងារមានកំណត់ថិរវេលា។ ប្រសិនបើពួកគេត្រូវបានគេចាត់ទុកថាមិនពូកែធ្វើការ ពួកគេនឹងមិនអាចបន្តកិច្ចសន្យាបានឡើយ។
- កម្មការិនីមានផ្ទៃពោះភាគច្រើនដែលមានកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី មិនបានទទួលប្រាក់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេឡើយ។ ប្រសិនបើយើងមានផ្ទៃពោះ យើងមានការព្រួយបារម្ភអំពីកិច្ចសន្យាខ្លី។ នៅពេលដែលជិតគ្រប់ខែ យើងមានការព្រួយបារម្ភខ្លាចបាត់បង់ការងាររបស់យើង ហើយខ្វះខាតប្រាក់កាស។
- ថាតើកម្មករត្រូវបានផ្តល់នូវកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ឬកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ២ ទៅ ៦ ខែ ឬអត់នោះ គឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងថាតើសហជីពខ្លាំងប៉ុណ្ណា នៅក្នុងរោងចក្រនេះ។
- កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា រយៈពេល ៣ ខែ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលងាយរងគ្រោះ។ កិច្ចសន្យាមួយគួរ មានរយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ ១ ឆ្នាំ ដើម្បីឱ្យកម្មការិនីអាចឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពបាន។ ពួកគេ គួរឱ្យកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសថាតើត្រូវយកកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាឬកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។
- ការសុំច្បាប់ឈប់ជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា គឺជាលំបាកខ្លាំងណាស់ ខ្ញុំធ្វើការងារ ៣ ឆ្នាំ ហើយ ហើយខ្ញុំមិនដែលឈប់បានមួយថ្ងៃឡើយ។ មិត្តភក្តិរបស់ខ្ញុំធ្វើការងារ ៣ ឆ្នាំដែរ ហើយនាងអាចសុំច្បាប់ឈប់បានតែមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។
- នៅពេលដែលមានរោងចក្រជាច្រើនបិទទ្វារ កម្មករមួយចំនួនស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យារបស់ខ្លួនពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ដោយសារតែពួកគេចង់បានប្រាក់បំណាច់ ៥ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ពួកគេ។ ក្រោយមក ពួកគេមានការសោកស្តាយ ដោយសារតែពួកគេជួបប្រទះនឹងបញ្ហាជាច្រើនជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ហើយបាត់បង់សន្តិសុខការងារ។

បើតាមការលើកឡើងរបស់ស្ត្រីដែលជាមេដឹកនាំសហជីព នេះគឺជាអ្វីដែលបានកើតមានឡើង ៖

- កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានស្នើសុំផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេពីកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ទៅជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាវិញ ដោយសារតែពួកគេត្រូវបានបោកបញ្ឆោតដោយ

សហជីពពីរទៀត ដែលគាំទ្រដោយនិយោជកនៅក្នុងរោងចក្រនេះ។ សកម្មជនសហជីពបាននិយាយថា : "នៅក្នុងករណីដែលអ្នកចង់ឈប់ធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រនេះ អ្នកមិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រយោជន៍ ៥ ភាគរយ ឡើយ ប្រសិនបើអ្នកមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់នោះ ប៉ុន្តែអាចទទួលបានប្រសិនបើជាកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា"។ ហើយពួកគេនិយាយថា "អ្នកបានធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រនេះយូរមកហើយ ហេតុអ្វីបានជាអ្នកមិនពិចារណាផ្លាស់ប្តូរការងារ ហើយធ្វើអ្វីផ្សេង និងទទួលបានប្រយោជន៍ ៥ ភាគរយពីរោងចក្រ?" ឥឡូវនេះ កម្មករនិយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍មានត្រឹមតែ ៤៧ នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតជិត ១000 នាក់។ សហជីពដែលមានឥទ្ធិពលលើការសម្រេចចិត្តរបស់កម្មករ និយោជិតឱ្យផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ គឺជាសហជីពដែលរៀបចំដោយម្ចាស់រោងចក្រ ពួកគេនៅទីនេះ គឺដើម្បីរំខានដល់ការងាររបស់យើង និងដើម្បីបង្កើតឱ្យមានការភ័ន្តច្រឡំ។ ពួកគេទាក់ទាញកម្មករឱ្យធ្វើសកម្មភាពដែលប្រឆាំងនឹងប្រយោជន៍របស់ពួកគេ។

ការយល់ឃើញរបស់និយោជកអំពីបញ្ហាកិច្ចសន្យា គឺមានលក្ខណៈផ្សេងៗពីគ្នា ទៅតាមវប្បធម៌ និងគោលដៅ ឧស្សាហកម្មរបស់ពួកគេ។ អ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនច្រើនគាំទ្រដល់ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ខណៈពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្រងដែលផ្តោតលើផលិតភាព និងគុណភាពផលិតកម្ម ចង់បានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ជាង :

- *គ្រប់កម្មករទាំងអស់សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលារយៈពេល ៦ ខែ ដោយសារតែពួកគេចង់បានដូច្នេះ។ កាលពីមុន ពួកគេមានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះ ពួកគេផ្លាស់ប្តូរទាំងអស់ ដោយសារតែប្រសិនបើពួកគេឈប់ ពួកគេមិនទទួលប្រាក់បំណាច់ឡើយ ប៉ុន្តែជាមួយនឹងកិច្ចសន្យា មានកំណត់ថិរវេលា ពួកគេទទួលបាន ៥ ភាគរយ។ កម្មករជាច្រើននាក់ឈប់មុនពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ហើយសហជីពបង្កើតបញ្ហាជាច្រើន។ កម្មករតែងតែចង់ឱ្យមានការគោរពសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ហើយប្រសិនបើសិទ្ធិរបស់ពួកគេត្រូវបានគេបំពាន ពួកគេនឹងធ្វើកូដកម្មជាមិនខាន !*
- *គ្រប់កម្មករទាំងអស់សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ពួកគេសប្បាយចិត្តជាមួយនឹងកិច្ចសន្យា មានកំណត់ថិរវេលា ដោយសារតែពួកគេទទួលបានប្រាក់ ៥ ភាគរយ នៅចុងកិច្ចសន្យា... សហជីពអាចបំផ្លាញរោងចក្រមួយបាន ខ្ញុំធ្លាប់ឃើញរោងចក្របិទទ្វារ ដោយសារតែសហជីព។*
- *គោលនយោបាយស្តីពីកិច្ចសន្យារបស់យើង គឺប្តូរត្រឡប់ពីកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាទៅជាកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់វិញ ដោយសារតែយើងចង់រក្សាកម្មករឱ្យបានច្រើននាក់ ជាពិសេស កម្មករដែលមានជំនាញល្អ ដើម្បីបំពេញផលិតកម្មដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ហើយដែលមានកិច្ចការលំអិតតូចៗ និងពិបាកច្រើន... ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងសហជីព ពួកគេជាមនុស្សដែលមានគំនិតចង្អៀតចង្អល់ ហើយអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ជាច្រើនដល់រោងចក្រ ប៉ុន្តែយើងអាចទប់ទល់ជាមួយពួកគេបាន សហជីពគឺជាផ្នែកមួយនៃបរិយាកាសក្នុងរោងចក្រ។*
- *យើងបានវិនិយោគជាច្រើន យើងមានផលិតកម្មទំនើបដែលមានគុណភាពខ្ពស់ ហើយមានអ្នកបច្ចេកទេសសំខាន់ៗ : ទស្សនៈវិជ្ជារបស់យើង គឺការមានប្រាក់ឈ្នួលសមស្រប បរិយាកាសការងារ*

ល្អ បរិក្ខារសម្រាប់កម្មករ អាហារដ្ឋានសម្រាប់ទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់។ កម្មកររបស់យើង ៨០ ភាគរយ មានកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ យើងមានសហជីពឯករាជ្យដែលមានភាពរឹងមាំខ្លាំង មិនមានសហជីពតូចៗច្រើនឡើយ ហើយយើងធ្លាប់នឹងការចរចាជាមួយពួកគេហើយ។

តារាងទី ២. កិច្ចសន្យាការងារបែងចែកតាមភេទ

កិច្ចសន្យា	ស្ត្រី	បុរស
សាកល្បងការងារ	13	2
FDC ៣ ខែ	41	11
FDC ៦ ខែ	56	13
FDC ៨-១២ ខែ	9	0
UDC	75	3
មិនមានកិច្ចសន្យា	12	3
មិនដឹង	2	0
សរុប	208	32

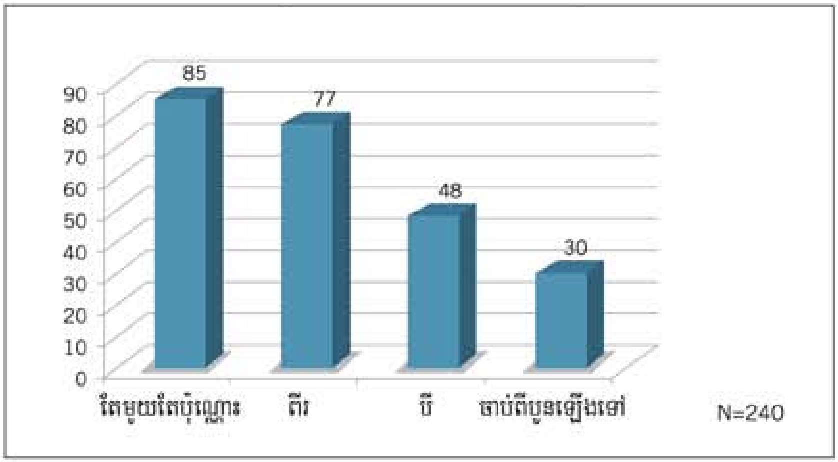
របាយប្រភេទកិច្ចសន្យារបស់អ្នកតបសម្ភាសទាំង ២៤០ នាក់ ត្រូវបានបង្ហាញនៅក្នុងតារាងទី ២។ មានស្ត្រីជាងម្នាក់ រៀងរាល់ស្ត្រីដែលត្រូវបានសម្ភាស ២ នាក់ ដែលមានកិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលា ខណៈពេលដែលមាន ស្ត្រីជិតម្នាក់ រៀងរាល់ស្ត្រី ៣ នាក់ មានកិច្ចសន្យាមានថិរវេលាមិនកំណត់។ សម្រាប់បុរសវិញ ៣ ភាគ ៤ មានកិច្ច សន្យាមានកំណត់ថិរវេលា។

រយៈពេលការងារ និងការឈប់ និងចូលថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិត

មានការខិតខំគណនារយៈពេលមធ្យមនៃការងារ ដោយសារតែទិន្នន័យអំពីអត្រាឈប់-ចូលថ្មីរបស់កម្លាំងពលកម្មរបស់រោងចក្រកាត់ដេរមិនមានជាសាធារណៈ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់បានប្រឈមនឹងការអាក់ខានជាច្រើនដង នៅក្នុងប្រវត្តិធ្វើការងាររបស់ពួកគេ ដោយសារតែការបិទទ្វាររោងចក្រ បញ្ហាក្នុងគ្រួសារ ការលំហែមាតុភាព ការមានជំងឺ និងកត្តាដទៃទៀត។ ដូច្នេះ គឺមិនអាចទទួលបានទិន្នន័យដែលអាចជឿជាក់បានពីចម្លើយរបស់អ្នកឆ្លើយតបឡើយ។

កម្មករជាច្រើននាក់ផ្លាស់ប្តូរការងាររបស់ពួកគេ : កម្មករដែលត្រូវបានសម្ភាសចំនួន ៣២ ភាគរយ បានផ្លាស់ប្តូររោងចក្រយ៉ាងហោចណាស់ម្តង ហើយភាគរយស្រដៀងគ្នានេះ បានផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងហោចណាស់ ៣ ដង។ មូលហេតុ នៃការផ្លាស់ប្តូរត្រូវបានរៀបរាប់ខាងក្រោម ហើយផ្តល់នូវព័ត៌មានស៊ីជម្រៅយ៉ាងសំខាន់ អំពីប្រភេទបញ្ហាដែលកម្មករ និយោជិតជួបប្រទះ ពីរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយ និងប្រតិកម្មតបចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ និងបំពេញកាតព្វកិច្ចគ្រួសាររបស់ពួកគេ។

ក្រាហ្វទី ៤. ចំនួនរោងចក្រដែលអ្នកតបសំណួរធ្វើការងារ



មូលហេតុសំខាន់ៗដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រ គឺមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងបញ្ហានៅកន្លែងធ្វើការ ហើយបើទោះបីជាកម្មករនិយោជិតមានកាតព្វកិច្ចគ្រួសារ ឬមូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួនក៏ដោយ បញ្ហាទាំងនេះមិនមែនជាបញ្ហាដែលធំជាងគេនោះទេ។ លើសពីនេះ មូលហេតុផ្ទាល់ខ្លួន និង "ពាក់ព័ន្ធជាមួយគ្រួសារ" ជាច្រើន ឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការការងារ (ឧ. ភាពចាំបាច់ ដើម្បីមើលថែសាច់ញាតិដែលមានជំងឺ)។

ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្លាស់ប្តូររោងចក្រលើសពីមួយ ៤៩ នាក់ត្រូវបានគេបណ្តេញចេញពីការងារយ៉ាងហោចណាស់ម្តង។ មូលហេតុសំខាន់ជាងគេ ដែលនាំឱ្យមានការបណ្តេញចេញពីការងារនេះ គឺរោងចក្របិទទ្វារ។ លទ្ធផលទាំងនេះបដិសេធចោលនូវជំនឿដែលថា ឥរិយាបថរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះការងារ គឺជាមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការឈប់-ចូលថ្មីរបស់កម្មករខ្ពស់បែបនេះ ប៉ុន្តែបង្ហាញថាលក្ខខណ្ឌការងារ ការបិទទ្វាររោងចក្រ និងការផ្លាស់ប្តូរម្ចាស់រោងចក្រ នាំឱ្យមានការឈប់-ចូលថ្មីរបស់កម្មករខ្ពស់។

តារាងទី ៣. មូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូររោងចក្រ - សំណួរបើកដែលមានចម្លើយច្រើន

កិច្ចសន្យា	ស្ត្រី	បុរស	សរុប
ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងារ			
- រោងចក្របិទទ្វារ	33	3	36
- លក្ខខណ្ឌការងារ	89	23	112
- ការបញ្ឈប់កម្មករមិនបន្តកិច្ចសន្យា	11	1	12
ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងគ្រួសារ			
- មាតុភាព ដើម្បីជួយធ្វើស្រែចម្ការ ដើម្បីថែទាំកូន ឬសាច់ញាតិផ្សេងទៀត ។ល។	27	2	29
- ដទៃទៀត (រៀបការ ឈឺ ហត់នឿយ ។ល។)	22	3	25

លក្ខខណ្ឌការងារ

មុខតំណែង និងកិច្ចការ

រោងចក្រកាត់ដេរភាគច្រើន នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ផលិតសម្លៀកបំពាក់ ដោយប្រើប្រាស់ក្រណាត់នាំចូល ទៅតាមការរចនាម៉ូដ ដែលផ្តល់ដោយអ្នកបញ្ជាទិញ។ ផលិតកម្មកាត់-ផលិត-កាត់ព្រុយ មានជំហានជាច្រើនដូចជា ពិនិត្យក្រណាត់ រៀបចំ និងកាត់ ដេរ កាត់ព្រុយ ពិនិត្យ កែ បោកសំអាត អ៊ុត បត់ វេចខ្ចប់ និងដាក់ទុកក្នុងឃ្លាំង។ សម្លៀកបំពាក់មួយចំនួនដូចជាខោកាប៊ិយជាដើម ត្រូវការនូវដំណើរការពិសេសដូចជា ធ្វើឱ្យស ជ្រលក់ពណ៌ និង តុបតែងលំអ ជាដើម។ ក្រុមចល័តធ្វើដំណើរពីផ្នែកមួយ ទៅផ្នែកមួយទៀត។ ក្រុមជួសជុលដើរជួសជុលម៉ាស៊ីនដេរ ម៉ាស៊ីនភ្លើង ឬប្រព័ន្ធផ្សេងទៀត។ ក្រុមផ្សេងទៀតលើកវត្ថុធាតុចេញពីកុងទីន័រ និងលើកទំនិញដាក់ក្នុងកុងទីន័រ។ អ្នកយាមធានាសន្តិសុខ និងពិនិត្យកម្មករនិយោជិត នៅច្រកចេញ។ ក្រុមរដ្ឋបាល និងគ្រប់គ្រង ធ្វើការងារនៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នាផ្នែកការគ្រប់គ្រង រដ្ឋបាល ធនធានមនុស្ស និងកិច្ចការការិយាល័យដទៃទៀត។

ការដេរ គឺជាការងារស្នូលរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ : នេះគឺជាផ្នែកដែលមានការប្រមូលផ្តុំកម្មករនិយោជិតច្រើន ហើយជាកន្លែងដែលការត្រួតពិនិត្យរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងមានលក្ខណៈតឹងរ៉ឹងជាងគេ។ ផ្នែកដេររបស់រោងចក្រដែលមានទំហំមធ្យម គឺមានសុទ្ធតែកម្មករនិយោជិត ដែលរៀបចំតាមខ្សែដេរជាច្រើន ដែលមានការប្រែប្រួលទៅតាមទំហំ រោងចក្រ និងការច្របាច់បញ្ចូលគ្នាផ្នែកផលិតកម្មរបស់រោងចក្រ។ មួយខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មអាចមានកម្មករនិយោជិត ១០០ នាក់ ប្រសិនបើជំហានដែលចាំបាច់ ដើម្បីបានផលិតផលចុងក្រោយត្រូវបានដាក់បញ្ចូលគ្នា : នៅក្នុងករណីបែបនេះ ដំណើរការភាគច្រើនដែលចាំបាច់ ដើម្បីផលិតចេញជាទិន្នផលអ្វីមួយត្រូវបានធ្វើនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មតែម្តង ហើយទិន្នផលគឺជាទំនិញសម្រេចចុងក្រោយ។ នៅក្នុងករណីដែលផលិតកម្មមិនសូវបញ្ចូលគ្នាបែបនេះ ខ្សែដេរ គឺមានប្រវែងខ្លី (ត្រឹមតែ ៣០ នាក់) ហើយទិន្នផលត្រូវបានបញ្ជូនទៅកាន់ផ្នែកផ្សេង សម្រាប់ជំហានផ្សេងទៀត។

ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ ការងារដេរ គឺជាការងារដែលសម្បូរស្ត្រីធ្វើ បើទោះបីជាក៏មានបុរសមួយចំនួន ធ្វើការងារនេះដែរ។ កិច្ចការងារ ដែលត្រូវបានធ្វើភាគច្រើនដោយបុរស រួមមាន ការថែទាំ និងជួសជុលម៉ាស៊ីនដេរ ដំណើរការបោកសំអាតមួយចំនួន ការលើកទំនិញចុះឡើងកុងទីន័រ ការដាក់ឧសសម្រាប់ឆ្នាំងកំដៅ ដែលផ្តល់ចំហាយដល់ផ្នែកអ៊ុត។ នៅក្នុងផ្នែកដែលមានការងារធ្ងន់ៗធ្វើដូចជា កាត់ វេចខ្ចប់ និងផ្លាស់ទីទំនិញ បោកសំអាត និង បោះពុម្ពជាដើម ច្រើនមានកម្មករនិយោជិតជាបុរសច្រើននាក់ ប៉ុន្តែមិនមែនមានសុទ្ធតែកម្មករនិយោជិតជាបុរសទាំងអស់នោះទេ។ ការងារអ៊ុត ធ្លាប់ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាការងាររបស់បុស ប៉ុន្តែកាន់តែមានស្ត្រីច្រើននាក់ ដែលធ្វើការងារជំនួសឱ្យបុរសនៅក្នុងផ្នែកអ៊ុត។ នៅក្នុងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ដែលជួលទាំងស្ត្រី ទាំងបុរសឱ្យធ្វើការងារ ស្ត្រីច្រើនតែជាអ្នកប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនដេរ ហើយបុរសប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនដទៃទៀតឧទាហរណ៍ សម្រាប់កាត់ ឬអ៊ុត ក្រណាត់ ឬជួសជុលម៉ាស៊ីនដេរ។ ជាងម៉ាស៊ីនដេរ

ដែលភាគច្រើនគឺជាបុរសបំពេញតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ដោយសារតែសមត្ថភាពរបស់ការីម៉ាស៊ីនដើម្បីធ្វើការងារឱ្យបានលឿន និងដោយមិនមានកំហុស អាស្រ័យលើការជួសជុលម៉ាស៊ីន ឱ្យបានលឿន និងស្ទាត់ជំនាញរបស់ជាងម៉ាស៊ីន ។

ទិន្នន័យជាបឋមមួយចំនួនអំពីអ្នកគ្រប់គ្រង ត្រូវបានប្រមូលចេញពីការសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករ អ្នកគ្រប់គ្រង និងសកម្មជនសហជីព មិនមែនមកពីការអង្កេតបែបបរិមាណនោះទេ ។ នៅពេលដែលសាកសួរអំពីសញ្ជាតិ និងភេទរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង នៅកម្រិតការងារផ្សេងៗពីគ្នា ហាក់បីដូចជាអ្នកគ្រប់គ្រងកម្រិតខ្ពស់ជាធម្មតាមានប្រភពមកពីប្រទេសដូចម្ចាស់រោងចក្រដែរ ហើយរោងចក្រច្រើនជ្រើសរើសជនបរទេសរហូតដល់កម្រិតមេការ ។ ជាធម្មតា ប្រធានក្រុម និងការីម៉ាស៊ីនដេរ គឺជាស្ត្រីជនជាតិខ្មែរ ។

តារាងទី ៤. សញ្ជាតិ និងភេទដែលទំនងជាមាន នៅក្នុងឋានានុក្រមការងារក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ
(ការសម្ភាសជាមួយនឹងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗ និងកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន)

មុខតំណែង	ភេទដែលទំនងជាមានបំផុត	សញ្ជាតិដែលទំនងជាមានបំផុត
ម្ចាស់	បុរស	ជនបរទេស
អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ	បុរស	ជនបរទេស កម្រមានជនជាតិខ្មែរ
រដ្ឋបាល	ស្ត្រី និងបុរស	ភាគច្រើនជាជនជាតិខ្មែរ មានជនបរទេសតែមួយចំនួនតូចតែប៉ុណ្ណោះ
មេការ	ភាគច្រើនជាស្ត្រី មួយចំនួនជាបុរស	ជនបរទេស ភាគច្រើនជាជនជាតិចិន មានជនជាតិខ្មែរមួយចំនួន
ប្រធានក្រុម	ស្ត្រី	ជនជាតិខ្មែរ

បុរសមួយចំនួនតូច ដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារក្នុងផ្នែកដេរ ហាក់បីដូចជាមិនមានប្រៀបជាងស្ត្រីផ្នែកខាងកម្រិតមមាញឹកការងារ ឬកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលឡើយ ។ ប៉ុន្តែ បើតាមការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស បុរសជាពិសេសជាងម៉ាស៊ីនដេរជាបុរស ទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាង ជាពិសេសកម្រិតមមាញឹករបស់ការងារ ។

- *ខ្ញុំសង្កេតឃើញថា បុរសមានឱកាសច្រើនដើម្បីទទួលបានការងារប្រសើរជាងមុននៅក្នុងរោងចក្រ*
- *បុរសមានពេលទំនេរច្រើននៅក្នុងរោងចក្រ ។ ពួកគេធ្វើជាជាងម៉ាស៊ីនដេរ ហើយពួកគេមិនមានការងារច្រើនធ្វើនោះទេ ដោយសារតែម៉ាស៊ីនមិនមែនចេះតែខូចរហូតនោះឡើយ ។ នៅពេលដែលពួកគេមានពេលទំនេរ ពួកគេដើរទៅដើរមកដោយសេរី នៅក្នុងរោងចក្រ ជជែកលែង និងញ៉ែស្រីៗ ។ សម្រាប់យើងវិញគឺខុសពីនេះ នៅពេលដែលយើងបញ្ចប់ការងាររបស់យើងភ្លាម យើងត្រូវបានគេឱ្យទៅផ្នែកផ្សេង ដើម្បីជួយការងារផ្សេងទៀត យើងមិនដែលបានសម្រាកនោះទេ ។*

- *ប្រសិនបើកម្មការិនីធ្វើការងាររបស់ពួកគេចប់រួចរាល់ ពួកគេត្រូវបានបញ្ជូនឱ្យទៅជួយផ្នែកផ្សេងទៀត យើងមិនដែលមានពេលទំនេរនោះទេ។ ប្រសិនបើយើងបញ្ចប់ការងារដេររបស់យើងហើយ យើងត្រូវបានគេឱ្យទៅជួយបត់សម្លៀកបំពាក់ជាមួយនឹងក្រុមដទៃទៀត ប៉ុន្តែបុរសអាចអង្គុយលេង រហូតដល់ពេលដែលម៉ាស៊ីនមានបញ្ហា។*

ការសម្ភាសជាមួយនឹងនិយោជកបានបញ្ជាក់ពីការយល់ឃើញរបស់ពួកគេ អំពីមូលហេតុដែលពួកគេជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតដែលមានភេទមួយ ឱ្យធ្វើការងារជាក់លាក់ ឬសម្រាប់កម្រិតការងារណាមួយ។

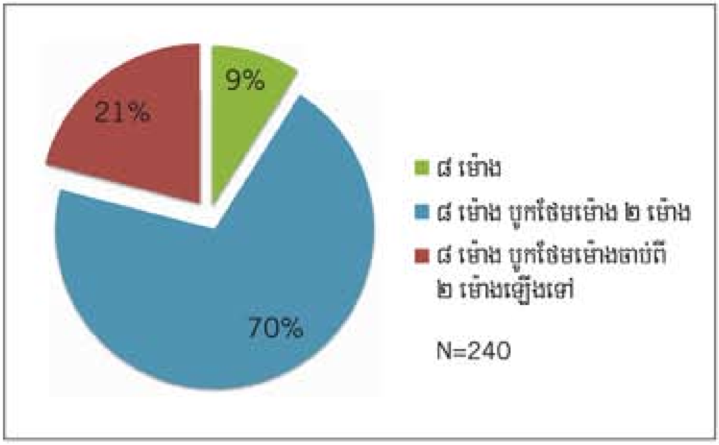
- *ស្ត្រីមិនអាចធ្វើការងារជាជាងភ្លើង ជាងម៉ាស៊ីន ឬធ្វើការងារធ្ងន់ៗបានឡើយ។ សម្រាប់ការងារប្រភេទនេះ យើងផ្តល់អាទិភាពដល់បុរស។ ប៉ុន្តែ យើងមានស្ត្រីកាន់មុខតំណែងផ្សេងទៀតដែលនៅសល់ និងធ្វើការងារផ្នែករដ្ឋបាល។*
- *ការងារកាត់ គឺធ្វើឡើងដោយបុរស និងស្ត្រី ជាទូទៅ បុរសធ្វើការងារផ្នែកកាត់ (កាត់ដោយប្រើម៉ាស៊ីន) ហើយស្ត្រីជាអ្នករៀបចំក្រណាត់។*
- *ជាទូទៅ បុរសមានកម្រិតនៃការអប់រំខ្ពស់ជាងស្ត្រី ហើយយើងទុកពួកគេឱ្យធ្វើការងារពិបាកៗ ដូចជាការងារត្រួត ពិនិត្យគុណភាព ជាដើម។*
- *ប្រធានក្រុមគឺជាស្ត្រី ឬបុរស ខណៈពេលដែលមុខតំណែងខ្ពស់ៗដូចជា មេការ ជាដើម គឺភាគច្រើន គឺជាបុរស។ នៅក្នុងផ្នែកកាត់ មានបុរស ម៉ាស៊ីនកាត់ពិបាកប្រើប្រាស់ណាស់។ ជាការពិតជាងជួសជុលម៉ាស៊ីនដេរ គឺសុទ្ធតែជា បុរសទាំងអស់ តើស្ត្រីអាចធ្វើការងារនេះម្តេចនឹងបាន ...*

ម៉ោងធ្វើការ និងការងារថែមម៉ោង

ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា កំណត់ម៉ោងធ្វើការ ៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ។ ជាទូទៅ រោងចក្រចាប់ផ្តើមធ្វើការងារ នៅម៉ោង ៧ ព្រឹក ឈប់សម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់រយៈពេលមួយម៉ោង និងបញ្ចប់ នៅម៉ោង ៤ រសៀល។ កម្មករភាគច្រើនធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលធ្វើឱ្យចំនួនម៉ោងធ្វើការក្នុងថ្ងៃធម្មតា ឡើងដល់ ១០ ម៉ោង និងបញ្ចប់នៅម៉ោង ៦ ល្ងាច។ នៅក្នុងរដូវដែលមានការមមាញឹក កម្មករអាចត្រូវបានគេស្នើឱ្យធ្វើការងារ ថែមម៉ោង រហូតដល់ម៉ោង ៨ ឬ ១០ យប់ ហើយពេលខ្លះយូរជាងនេះ និង/ឬថ្ងៃអាទិត្យទៀតផង។

បើតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ការងារបន្ថែមម៉ោងគួរធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកំហិតត្រឹមតែ ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ។ កាលពីខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១១ រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានរាយការណ៍ថា មានរោងចក្រដែលត្រូវបានពិនិត្យឃ្លាំមើលតែ ២៥ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលបានកំណត់ការធ្វើការងារថែមម៉ោងប្រចាំថ្ងៃត្រឹម ២ ម៉ោង (ILO-BFC 2011b)។ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស ក៏បានលើកឡើងផងដែរថា ការធ្វើការងារថែមម៉ោងត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជារឿងធម្មតា។ មានកម្មករនិយោជិតតែ ៩ ភាគរយ នៅក្នុងសំណាកគំរូនេះតែប៉ុណ្ណោះ ដែលធ្វើការងារជាប្រចាំត្រឹមតែ ៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។

ក្រាហ្វិទី ៥. ចំនួនម៉ោងធ្វើការប្រចាំថ្ងៃ



កម្មករជាច្រើននាក់ រៀបរាប់ពីសម្ពាធដែលពួកគេទទួលរង ឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ។

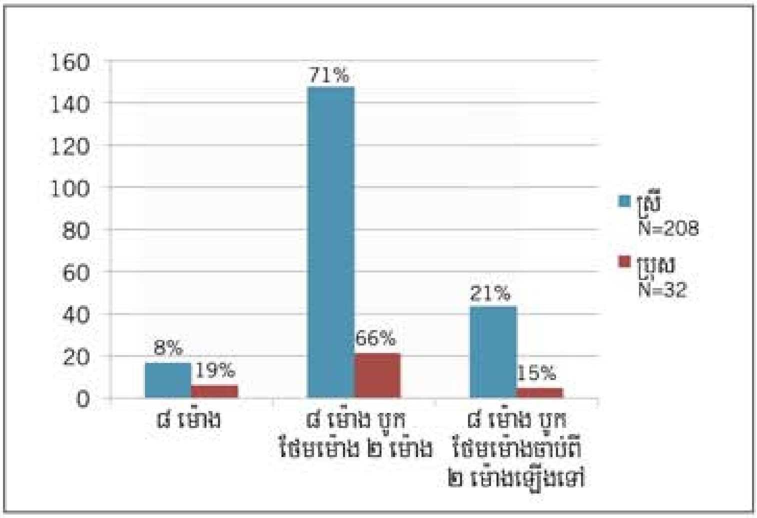
- *ខ្ញុំបានធ្វើការងារមួយឆ្នាំកន្លះហើយ ហើយរហូតមកដល់ពេលនេះ ខ្ញុំធ្វើការងារថែមម៉ោងជារៀងរាល់ថ្ងៃ លើសពី ២ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ហើយមកដល់ផ្ទះម៉ោង ៨ យប់ ឬយឺតជាងនេះ និងធ្វើការសូម្បីតែថ្ងៃអាទិត្យ ។ នៅថ្ងៃនេះខ្ញុំទំនេរ ដោយសារតែរោងចក្រដាច់ភ្លើង ហើយត្រូវការជួសជុលប្រព័ន្ធម៉ាស៊ីនភ្លើង ។ ប្រសិនបើខ្ញុំបដិសេធមិនព្រម ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង មេការគំរាមមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ខ្ញុំ ។ ខ្ញុំមានកិច្ចសន្យារយៈពេល ៣ ខែ ។*
- *យើងត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ប្រសិនបើអ្នកបដិសេធ នោះនឹងពុំមានការងារបន្ថែមឱ្យអ្នកធ្វើឡើយ ។*
- *យើងសុំមិនធ្វើការងារថែមម៉ោង នៅរសៀលថ្ងៃសៅរ៍ ។ ប្រធានក្រុមរបស់យើងចង្អុលមុខខ្ញុំ ហើយនិយាយមិនសមរម្យជាមួយខ្ញុំ ហើយគំរាមបង្ខំឱ្យខ្ញុំធ្វើការងារថែមម៉ោង ។*
- *ពួកគេបង្ខំយើងឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ពួកគេតឹងរ៉ឹងខ្លាំងណាស់ ពួកគេបង្ខំយើងឱ្យធ្វើការងារទៅតាមអ្វីដែលពួកគេចង់បាន ហើយជេរពួកយើង ប្រសិនបើយើងមិនធ្វើការងារថែមម៉ោងនោះទេ ។*

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានរាយការណ៍ថា ពួកគេត្រូវការការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយសារតែប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់ពួកគេមានកម្រិតទាបពេក ។ ការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១៥០ ភាគរយ នៃម៉ោងធ្វើការធម្មតា និង ២០០ ភាគរយ ប្រសិនបើធ្វើពេលយប់ ថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃសម្រាកបុណ្យសាធារណៈ ផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមដល់កម្មករ ។ បញ្ហាគឺនៅត្រង់ថា កម្មករខ្វះអំណាចចរចា ពេលដែលត្រូវធ្វើការថែមម៉ោង និងបរិមាណការងារបន្ថែមម៉ោង ប៉ុន្តែត្រូវតែធ្វើទៅតាមការស្នើសុំរបស់រោងចក្រ ។

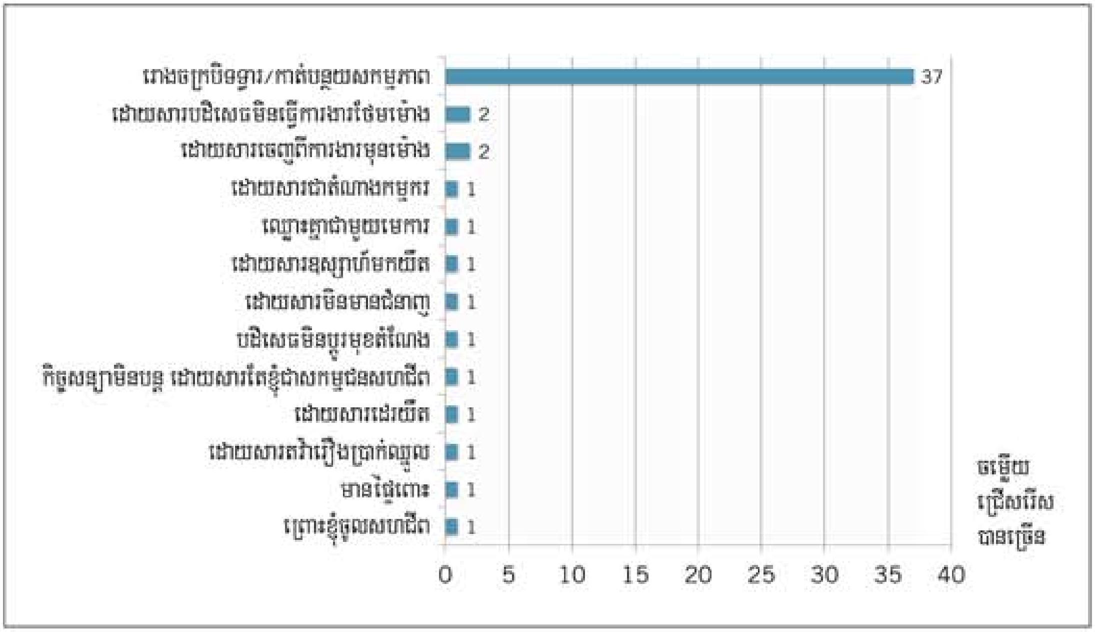
មានបុរសច្រើនជាងស្ត្រី ដែលធ្វើការងារត្រឹមតែ ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។ កម្មករនិយោជិតជាបុរស ៥១ ភាគរយ មកដល់ផ្ទះវិញមុនម៉ោង ៦ ល្ងាច ខណៈពេលមានកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីត្រឹមតែ ១៦ ភាគរយប៉ុណ្ណោះ ដែលមកដល់ផ្ទះវិញមុនម៉ោងនេះ ។ ការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យ គឺមិនសូវមានឡើយ ។ មាន

កម្មករនិយោជិតត្រឹមតែ ៣ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដែលរាយការណ៍ថា ពួកគេធ្វើការងារជាធម្មតានៅថ្ងៃអាទិត្យ ១៣ ភាគរយនិយាយថាធ្វើញឹកញាប់ ៣៦ ភាគរយនិយាយថាកម្រធ្វើ និង ៤៨ ភាគរយ បាននិយាយថា មិនដែលធ្វើការងារថែមម៉ោងនៅថ្ងៃអាទិត្យឡើយ ។

ក្រាហ្វទី ៦. ចំនួនម៉ោងធ្វើការ បែងចែកទៅតាមភេទ



ក្រាហ្វទី ៧. មូលហេតុនៃការបណ្តេញចេញពីការងារ



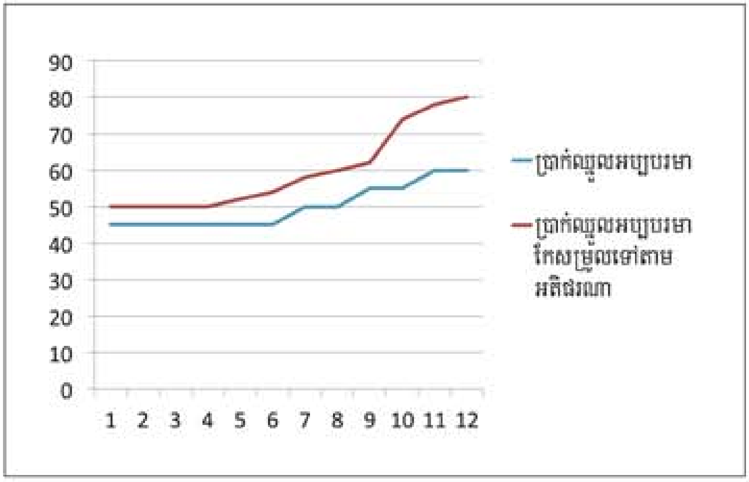
ប្រាក់ឈ្នួល

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលស្មើនឹង ៦១ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ គឺសម្រាប់ការធ្វើការងារ ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតស៊ីប៉ុង ច្បាប់ចែងថា អ្នកដែលធ្វើការងារ ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប្រសិនបើប្រាក់ឈ្នួលតាម អត្រាប៉ុងរបស់ពួកគេ មិនបានដល់កម្រិតអប្បបរមានេះ។ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាសម្នាក់បាននិយាយថា "នៅពេលដែលរោងចក្រយល់ព្រមបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពួកគេបន្ថយតម្លៃប៉ុងនីមួយៗ" ដែលនាំឱ្យមានការបង្កើនចំនួនសម្លៀកបំពាក់ដែលពួកគេត្រូវផលិត។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការផលិតកម្លាំងពលកម្មឡើងវិញនោះទេ ពោលគឺការបង្កើតក្រុមគ្រួសារ និងតាមទាន់អត្រាអតិផរណាឡើយ។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់បានគូសបញ្ជាក់ថា "យើងត្រូវប្រឹងធ្វើការងារ ដើម្បីរកប្រាក់ឱ្យបានច្រើន តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដោយសារតែយើងមានចំណាយច្រើនដូចជា ចាយលើផ្ទះ ទឹក អគ្គិសនី អង្ករ និងម្ហូបអាហារ ហើយយើងត្រូវសន្សំប្រាក់ ដើម្បីរ៉ាប់រងចំណាយដែលមិនបានរំពឹងទុកជាមុនផ្សេងទៀតដូចជា ពេលដែលមានជំងឺឈឺថ្កាត់ជាដើម"។

ចាប់តាំងពីមានការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីការងារនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ រួចមក ឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និង ស្បែកជើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺជាឧស្សាហកម្មតែមួយគត់ ដែលមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដំបូង ត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងឆ្នាំនេះដែរ ក្នុងកម្រិត ៤០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែសម្រាប់ការធ្វើការ ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ៦ ថ្ងៃ ក្នុងមួយសប្តាហ៍។ នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០០ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានបង្កើតដល់ ៤៥ ដុល្លារ។ នៅដើមឆ្នាំ ២០០៧ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៥០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ នៅក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១០ គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារត្រីភាគី បានបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់ ៦១ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករពេញសិទ្ធិ និង ៥៦ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករសាកល្បង ក្រោយពេលមានការចរចាក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរជាមួយសហជីព និងមានការធ្វើកូដកម្មជាទូទៅនៅក្នុងវិស័យនេះ (ទាបឆ្ងាយជាង ៩៣ ដុល្លារ ដែលសហជីព មួយចំនួនបានទាមទារ)។ មានការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និងការងារទៀងទាត់ ហើយចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១០ មក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់អាហារ និងជីវភាពរស់នៅចំនួន ៦ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ត្រូវបានបន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ប៉ុន្តែមិនមែនគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ សុទ្ធតែអនុវត្តតាមដោយផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាព ៥ ដុល្លារ បន្ថែមក្នុងមួយខែ បានចូលជាធរមាន នៅក្នុងខែ មករា ឆ្នាំ ២០១២។ លើសពីនេះ ប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ត្រូវបានបង្កើតដល់ ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ហើយប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការស្នាក់នៅ ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ត្រូវបានបន្ថែមនៅក្នុងខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១២។ ការកែលំអនីមួយៗក្នុងចំណោមការកែលំអទាំងនេះ គឺជាលទ្ធផលនៃគំនិតផ្តួចផ្តើម និងការកៀងគររបស់កម្មករនិយោជិត ការចរចាក្តៅគគុក និងការចូលរួមរបស់សង្គមស៊ីវិល។

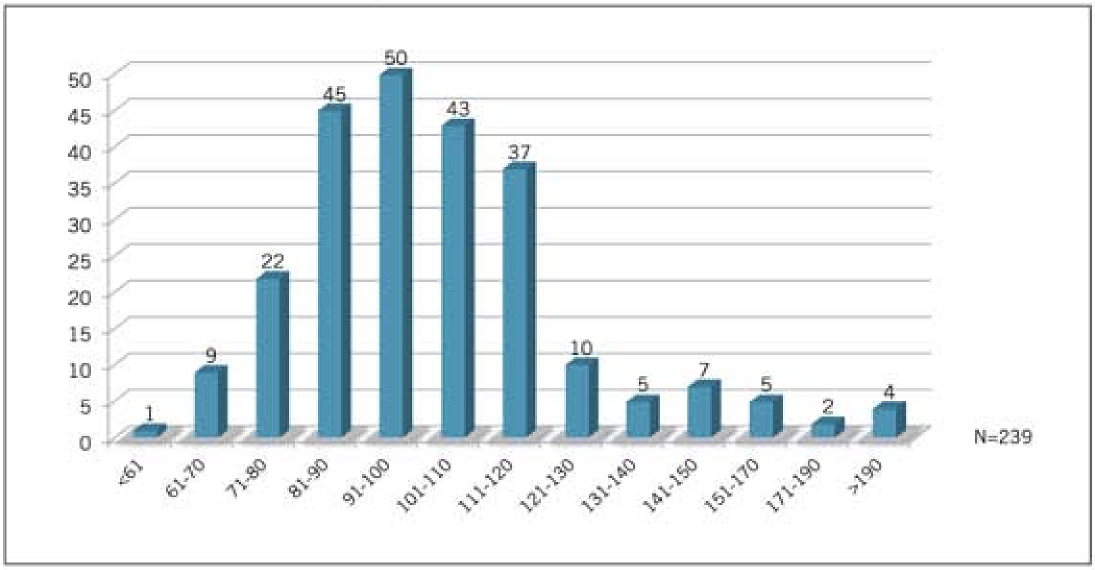
ក្រាហ្វទី ៨. និន្នាការប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កែសម្រួលទៅតាមអត្រាអតិផរណា



ប៉ុន្តែនៅក្នុងឆ្នាំទាំងនេះ ប្រទេសកម្ពុជាមានអត្រាអតិផរណាខ្ពស់។ សន្ទស្សន៍តម្លៃទំនិញប្រើប្រាស់សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១១ ដែលគណនាដោយវិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ បានកើនឡើង ៨,៣ ភាគរយនៃតម្លៃស្បៀងអាហារ និងតម្លៃសម្រាប់មុខអាហារផ្សេងទៀត ដូចជា សាច់ ត្រី និងស៊ុត បានកើនឡើងជាង ១៥ ភាគរយកាលពីឆ្នាំទៅ។ ការកើន ឡើងនូវតម្លៃ ៤,៣ ភាគរយ នៃចំណាយលើផ្ទះ ទឹក អគ្គិសនី និងហ្គាស និង ៦,៨ ភាគរយនៃការចំណាយលើការធ្វើ ដំណើរ ក៏បានរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានការថយចុះនូវកម្លាំងទិញរបស់កម្មករនិយោជិត និងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេដើម្បីរកចំណូលចិញ្ចឹមជីវិត ទ្រទ្រង់ដល់គ្រួសាររបស់ពួកគេ សន្សំប្រាក់ ឬផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញផងដែរ។ ក្រាហ្វទី ១ បង្ហាញពីភាពខុសប្លែកគ្នារវាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាក់ស្តែង (ពណ៌ក្រហម) និងរបៀបដែលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គួរត្រូវបានបង្កើន ដើម្បីទប់ទល់ជាមួយនឹងអត្រាអតិផរណា (ពណ៌ខៀវ)។ គម្លាតនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការថយចុះនូវ កម្លាំងទិញរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រសិនបើខ្សែកោងពណ៌ខៀវនេះត្រូវបានគណនាតែសម្រាប់តម្លៃអាហារ និងការចំណាយលើការធ្វើដំណើរ ភាពខុសប្លែកគ្នានេះគឺរឹតតែធំជាងនេះទៅទៀត។ (ប្រភព : វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ADB, IMF)

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាប ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនមានជម្រើសអ្វីក្រៅពីការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងឡើយ នៅពេលដែលរោងចក្រស្នើសុំឱ្យមានការធ្វើការងារច្រើនម៉ោងជាងមុន ដើម្បីទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តនានា ដែលអាចនាំឱ្យប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេកើនឡើងយ៉ាងច្រើន។ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមរបស់កម្មករនិយោជិត ២៤០ នាក់ ដែលត្រូវបានសម្ភាសក្នុងការសិក្សានេះ គឺ ១០៥,៦ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដោយតម្លៃអប្បបរមាមានចំនួន ៦០ ដុល្លារ អតិបរមា ២៦០ ដុល្លារ (ដែលជាករណីដាច់តែឯងមួយ) និងតម្លៃមេដ្យាន ១០០ ដុល្លារ។

ក្រាហ្វទី ៥. បើកប្រាក់ឈ្នួលទៅដល់កម្មករនិយោជិត គិតជាដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក

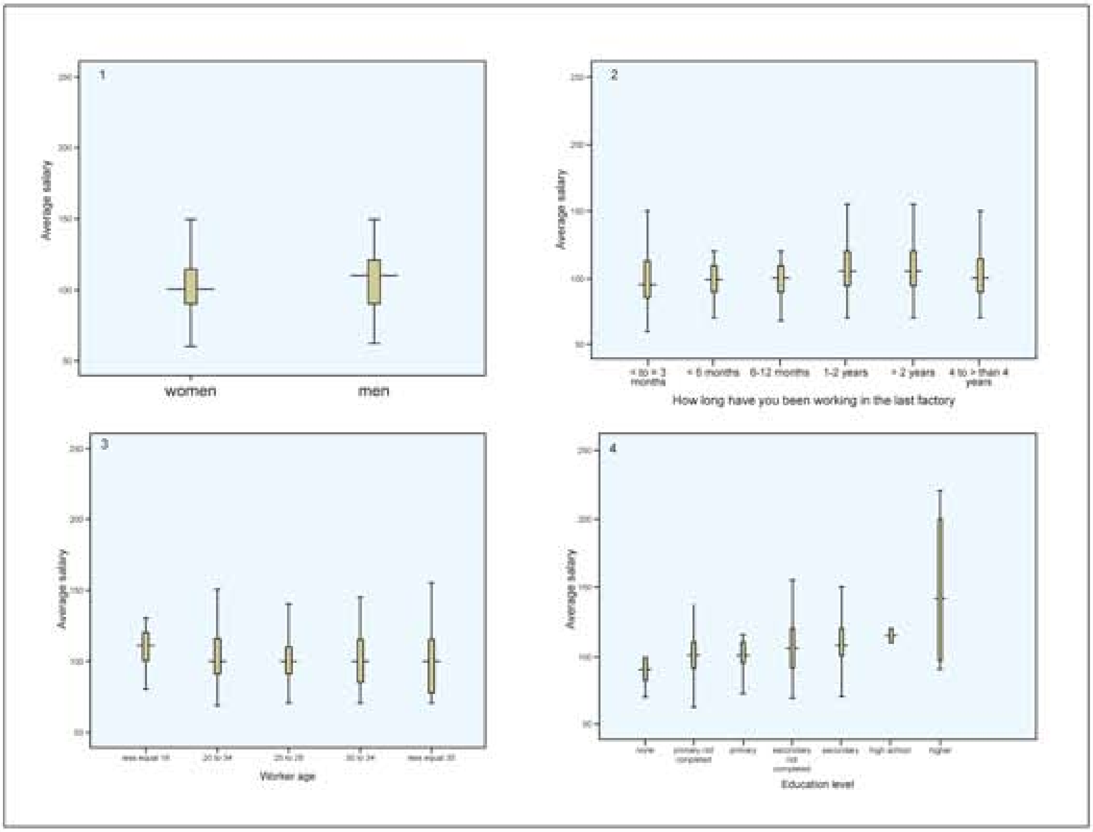


បើទោះបីជាកម្មករកាត់ដេរជាបុរស ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាកម្មការិនី : ១១២ ដុល្លារ ធៀបជាមួយនឹង ១០៤ ដុល្លារ (សូមមើលក្រាហ្វទី ១ នៅក្នុងរូបភាពទី ២ ខាងក្រោម) ភាពខុសប្លែកគ្នានេះមិនជាច្រើនឡើយ ហើយមួយផ្នែកកើតឡើងដោយសារតែកត្តាផ្សេងៗ ដូចជា អាយុ កម្រិតវប្បធម៌ និងបទពិសោធរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រាក់ចំណូលមានការកើនឡើង ទៅតាមអាយុ និងចំនួនឆ្នាំនៃការអប់រំ (សូមមើលក្រាហ្វទី ២ និងទី ៣ នៅក្នុង រូបភាពទី ២ ខាងក្រោម) ប៉ុន្តែមានការថយចុះទៅតាមចំនួនឆ្នាំនៃបទពិសោធ។ ការដែលប្រាក់ឈ្នួលមិនបានកើនឡើងបែបនេះឆ្លុះបញ្ចាំងមួយផ្នែកនៃប្រព័ន្ធផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលខកខានមិនបានទទួលស្គាល់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួល លើកលែងតែប្រាក់ឈ្នួលពេលចូលសាកល្បងដំបូង និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ៦១ ដុល្លារ។

នៅក្នុងក្រាហ្វទី ២ នៃរូបភាពទី ២ ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម ត្រូវបានបែងចែកទៅតាមរយៈពេលនៃបទពិសោធការងារ ហើយប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមនេះមាននិន្នាការថយចុះ នៅក្នុងក្រុមដែលមានរយៈពេលធ្វើការងារយូរជាងគេ ដែលជាអ្វីដែលគេមិនរំពឹងថាកើតមានឡើង។ នៅក្នុងក្រាហ្វទី ៣ ក្រុមដែលមានអាយុ ១៥ ឆ្នាំចុះ មានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងគេ។ ទំនាក់ទំនងរវាងប្រាក់ឈ្នួល និងការអប់រំ បង្ហាញពីកំណើនប្រាក់ឈ្នួល នៅពេលដែលកម្រិតវប្បធម៌កាន់តែខ្ពស់ (ក្រាហ្វទី ៤)។

កត្តាសំខាន់នៃប្រាក់ធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង និងអត្ថប្រយោជន៍នានា នៅក្នុងសមាសភាគប្រាក់ឈ្នួលអាចពន្យល់ពីលទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះ : កម្មករនិយោជិតក្មេងៗ ដែលស្ថិតក្រោមសម្ពាធរបស់គ្រួសាររបស់ពួកគេប្រឹងប្រែងធ្វើការងារ និងធ្វើការងារយូរម៉ោង ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្រិតអតិបរមា។ កង្វះការទទួលស្គាល់ អតីតភាព ដែលកើតឡើងដោយសារការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមាន បទពិសោធការងារច្រើនឆ្នាំ អាចពន្យល់ផងដែរ ខណៈពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលមិនបានកើនឡើង ទៅតាមចំនួនឆ្នាំដែលបានធ្វើការងារ។

រូបភាពទី ២. ប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យម បែងចែកទៅតាមភេទ អាយុ ក្រុមអាយុ រយៈពេលធ្វើការងារ និងកម្រិតវប្បធម៌ របស់កម្មករនិយោជិត



ការបែងចែកកម្មករនិយោជិតស្ត្រី និងបុរស ទៅតាមការងារផ្សេងៗពីគ្នា នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ក៏អាចរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានគម្លាតប្រាក់ចំណូលផងដែរ ដូចដែលអ្នកចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅមួយចំនួនបានលើកឡើង ។

- *បុរសទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្រើនជាងយើង ជាស្ត្រី ។ ពួកគេធ្វើការងារនៅក្នុងប្រភេទមួយផ្សេង ហើយទទួលបាន ប្រាក់ឈ្នួលថេរ ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលរបស់យើង ។ ប៉ុន្តែ មិនមែនគ្រប់កម្មករជាបុរសទាំងអស់ សុទ្ធ តែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងយើងនោះទេ ។ កម្មករបុរស ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារជាបណ្ដោះ អាសន្ន ដូចជា សម្រាប់រយៈពេល ២៥ ថ្ងៃ ដើម្បីលើកដាក់ទំនិញចេញ និងទៅក្នុងកុងទីន័រ ឬកិច្ចការស្រដៀងគ្នា នេះ មិនបាន ទទួលប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងយើងឡើយ ។*
- *ប្រសិនបើយើងពិភាក្សាអំពីសមភាពប្រាក់ឈ្នួល កម្មករជាបុរសនឹងនិយាយថាពួកយើងមិន អាចប្រៀបធៀប ប្រាក់ឈ្នួលរបស់យើងឡើង ដោយសារតែស្ត្រីធ្វើការងារនៅក្នុងផ្នែកដេរ ហើយបុរសធ្វើការងារជាជាងម៉ាស៊ីន ។*

អ្នកគ្រប់គ្រងមួយចំនួនអះអាងថា គុណវុឌ្ឍិខ្ពស់ជាងរបស់បុរស ពន្យល់ពីប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់របស់បុរស ។

- *ភាពខុសប្លែកគ្នានៃប្រាក់ឈ្នួល គឺដោយសារសមត្ថភាព បុរសមានសមត្ថភាពជាង ។*
- *ជាទូទៅ បុរសមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ជាងស្ត្រី ដូច្នេះយើងឱ្យពួកគេធ្វើការងារនៅក្នុងផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព ដែលប្រាក់ឈ្នួលមានកម្រិតខ្ពស់ជាង ។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ការីម៉ាស៊ីនដេរគឺ ៩១-០៥ ដុល្លារ សម្រាប់ផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ គឺប្រមាណជា ១០០-១៥០ ដុល្លារ ។*

ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ពីខាងដើម កម្មករនិយោជិតអាចរកចំណូលបន្ថែម តាមរយៈការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ប្រាក់បន្ថែមម៉ោងជាមធ្យមប្រចាំខែគឺ ២៥ ដុល្លារសម្រាប់ស្ត្រី និង ២៩ ដុល្លារ សម្រាប់បុរស ។ បើតាមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង គឺអាចមានកម្រិតទាបត្រឹម ៨ ដុល្លារ និងច្រើនដល់ ១០០ ដុល្លារ អាស្រ័យទៅតាមចំនួនម៉ោងធ្វើការ ។ ការប្រែប្រួលនេះ គឺមិនពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងអតីតភាព និងកម្រិតវប្បធម៌របស់កម្មករនិយោជិតឡើយ ។

ប្រាក់រង្វាន់

ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភជាច្រើនមុខ ។ ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបសរុប ៩២ ភាគរយ (២២០ នាក់) ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់ ៧ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដែលត្រូវបានផ្តល់ ទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមកធ្វើការងារទៀងទាត់មានវត្តមានជារៀងរាល់ថ្ងៃ ហើយមិនសុំឈប់ ។ មានអ្នកឆ្លើយតបតែ ៤០ ភាគរយ (៩៦ នាក់) តែប៉ុណ្ណោះ ដែលទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព និង ៦៤ ភាគរយ (១៥៥ នាក់) ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់សម្រាប់ការស្នាក់នៅ ការលើកទឹកចិត្តគុណភាពផលិតកម្ម ការថែមម៉ោង និងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងទៀត ដែលរោងចក្រផ្សេងៗផ្តល់ឱ្យ ។ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាសចំនួន ២៤០ នាក់ ៤៤ នាក់ ទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ច្រើនជាង ៣ ប្រភេទ ហើយមានបុរសដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ម្នាក់ ដែលធ្វើការងារផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព រាយការណ៍ថាទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ចំនួន ៦ បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ ២២០ ដុល្លារ របស់ គាត់ ។ ការគណនាប្រាក់រង្វាន់ឱ្យបានជាក់លាក់ មិនអាចធ្វើទៅបានឡើយ ដោយសារតែកម្មករមួយចំនួនច្រើនប្រមូល ផ្តុំប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគេជាក្រុមបញ្ចូលគ្នា ហើយពួកគេជាច្រើននាក់មិនដឹងប្រាកដពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ពិតប្រាកដរបស់ខ្លួនឡើយ ។

បើទោះបីជារោងចក្រប្រើប្រាស់ប្រាក់រង្វាន់តាមរបៀបផ្សេងៗពីគ្នាក៏ដោយ ជាទូទៅអវត្តមាន និងការសុំច្បាប់ឈប់មានផលប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់រង្វាន់ ។ ប្រាក់រង្វាន់អាចធ្វើឱ្យមានការបែកបាក់គ្នា ដែលបង្ខំឱ្យកម្មករប្រជែងគ្នា ហើយដាក់សម្ពាធឱ្យពួកគេធ្វើការងារឱ្យបានឆាប់រហ័ស ។ នេះត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំង នៅក្នុងការសម្ភាសមួយ ដែលធ្វើ ឡើងជាមួយនឹងនិយោជកម្នាក់ :

- *យើងផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់សម្រាបផលិតកម្មចំនួន ១៥០ ដុល្លារ ដល់ខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មនីមួយៗ*

(ដែលមានកម្មករ ៣០ នាក់) ដែលសម្រេចបានដល់គោលដៅ ហើយប្រធានក្រុមទទួលខុសត្រូវក្នុងការបែងចែកប្រាក់រង្វាន់នេះដល់កម្មករដែលឆ្នើមជាងគេ។

ឱកាសឡើងឋានៈ

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនពុំមានឱកាសឡើងឋានៈ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរឡើយ។ ការឡើងឋានៈតែមួយគត់ ដែលបើកចំហសម្រាប់កម្មករនិយោជិត គឺការក្លាយជាប្រធានក្រុម។ មុខតំណែងមេការ និងរដ្ឋបាល គឺមិនបើកចំហចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទាបឡើយ។ នេះធ្វើឱ្យមានការរាំងស្ទះដល់ការវិវឌ្ឍរបស់កម្លាំងពលកម្ម គុណវឌ្ឍិ និងការអភិវឌ្ឍអាជីព នៅក្នុងរោងចក្រ។ តែនៅពេលដែលរោងចក្រវិវឌ្ឍទៅប្រើប្រាស់ដំណើរការដែលត្រូវប្រើការវិនិយោគ និងបច្ចេកវិទ្យាច្រើនជាងនេះ ហើយផលិតផលមានស្លាកយីហោត្រឹមត្រូវ ទើបគុណវឌ្ឍិរបស់កម្មករនិយោជិតក្លាយជាធនធានដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែរោងចក្របែបនេះ គឺជាករណីលើកលែងជាជាងជាករណីទូទៅ។ ដូចដែលអ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់បានលើកឡើង ៖

- *យើងនៅទីនេះ គឺគ្រាន់តែដើម្បីរកលុយតែប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើមិនចំណេញ យើងនឹងចាកចេញទៅវិញ។*

៥. តួនាទីបន្តពូជរបស់ស្ត្រី

តួនាទីបន្តពូជរបស់ស្ត្រី គឺមានការលំបាកក្នុងការសម្របតាមនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារធម្មតា នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរណាស់។ ការលើកឡើងតែមួយគត់ នៅក្នុងច្បាប់ការងារ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ គឺការហាមឃាត់មិនឱ្យលើករបស់ធ្ងន់ៗ ក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ។ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពវិញ ច្បាប់នេះចែងថាកម្មការីមានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាក ៩០ ថ្ងៃ ហើយកម្មការិនីមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនពាក់កណ្តាល នៅក្នុងពេលឈប់សម្រាកនេះ ក្រោយពេលដែលពួកគេបានធ្វើការងារជាប់បាន ១ ឆ្នាំ។ ច្បាប់នេះចែងអំពីការឈប់សម្រាកបំបៅកូនរយៈពេល ៣០ នាទីពីរដង សម្រាប់ឆ្នាំដំបូងក្រោយពេលសម្រាលកូនហើយ និងចែងអំពីការ បង្កើតទារកដ្ឋាន នៅក្នុងរោងចក្រដែលមានកម្មការិនីចាប់ពី ១០០ នាក់ឡើងទៅ។ ប្បញ្ញត្តិអំពីទារកដ្ឋាននេះអាច ជំនួសដោយការឧបត្ថម្ភជាសាច់ប្រាក់វិញក៏បាន។

ការមានផ្ទៃពោះ

ការមានផ្ទៃពោះអាចតម្រូវឱ្យស្ត្រីកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារ និងចំនួនម៉ោងធ្វើការរបស់ខ្លួន អាស្រ័យទៅតាមប្រភេទការងារដែលពាក់ព័ន្ធ ហើយនេះគឺជាអ្វីដែលកើតមានឡើងសម្រាប់ការងារជាច្រើននៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ។ ខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មដេរ មិនងាយសម្របទៅតាមតម្រូវការរបស់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ដូចជាការញ៉ាំអាហារ និងផឹកទឹកច្រើនជាងមុន ការប្រើបង្គន់ញឹកញាប់ជាងមុន ការគ្រប់គ្រងការក្អួតចង្អោរ និងការមិនស្រួលខ្លួនដទៃទៀតដូចជា បញ្ហាចរន្តឈាមដើរផ្នែកអវៈយវៈខាងក្រោមជាដើម។ នេះអាចធ្វើឱ្យមានភាពយឺតយ៉ាវ និងមានផលប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រុមទាំងមូល ដែលធ្វើការងារនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មមួយ។ រោងចក្រមួយចំនួនផ្លាស់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទៅផ្នែកផ្សេងទៀត ដើម្បីរក្សាចង្វាក់របស់ខ្សែដេរ។ ការកាត់បន្ថយបន្ទុកការងារ ឬចំនួនម៉ោងធ្វើការងារ មានផលប៉ះពាល់ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ផលិតកម្មរបស់កម្មការិនី នៅចំពេលក្នុងជីវិតរបស់ពួកគេ ដែលពួកគេត្រូវការលុយសម្រាប់បំពេញតម្រូវការថែទាំសុខភាពរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងរបស់កូនរបស់ពួកគេ។

ជាទូទៅ ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះមានការលំបាកនៅក្នុងការសម្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេធ្វើការងារដោយមានកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលនាំឱ្យពួកគេប្រឈមនឹងការមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេ។ កិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ៦ ខែ មិនផ្តល់សិទ្ធិឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះទទួលបានប្រយោជន៍សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនោះទេ ហើយនាំឱ្យកម្មករនិយោជិតត្រូវពឹងអាស្រ័យលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងសុឆន្ទៈរបស់រោងចក្រ។ បើតាមការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស :

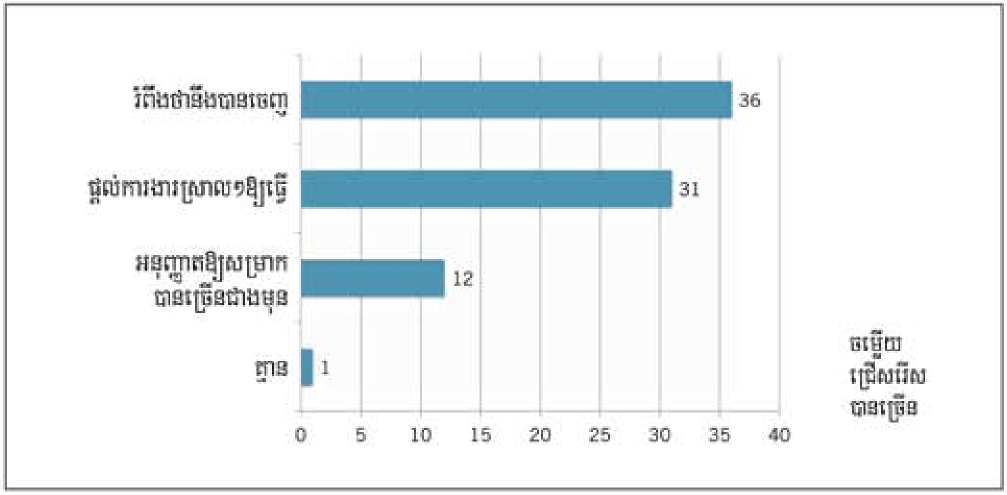
- *ការមានផ្ទៃពោះ មិនមែនជាការងាយស្រួលនោះទេ។ នៅពេលដែលយើងមានផ្ទៃពោះ យើងឈឺហើយអស់កម្លាំង ហើយមានអារម្មណ៍ចាញ់កូន ហើយយើងមានការលំបាកយ៉ាងខ្លាំងពេលធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ។ យើងងាយអស់កម្លាំង យើងក្អួត យើងត្រូវការទៅបត់ជើងតូច*

ញឹកញាប់ ហើយទាំងអស់នេះធ្វើឱ្យអាក់ខានដល់ល្បឿននៃការបំពេញការងារ ។ ប្រធានក្រុម និងមិត្តរួមការងារ ប្រើពាក្យមិនល្អដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ : "អ្នកដែលមិនអាចធ្វើការងារបាន សូមទៅផ្ទះ!" ពួកគេនិយាយថា ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះធ្វើការងារយឺតយ៉ាវ មានជំងឺ ហើយតែង សុំច្បាប់ឈប់ញឹកញាប់ ។

- *ឥឡូវនេះខ្ញុំមានផ្ទៃពោះ ហើយនៅពេលដែលខ្ញុំទៅបន្ទប់ទឹក គ្រប់គ្នាមើលមកខ្ញុំដោយក្រសែ ភ្នែកចម្លែក ជាពិសេសប្រធានក្រុមតែម្តង ។ ប្រធានក្រុមមិនចង់មានស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះក្នុង ក្រុមឡើយ ។ ប្រធានក្រុមមានចរិតក្រអឺតក្រទម ។*
- *ប្រសិនបើម្ចាស់រោងចក្រដឹងថាយើងមានផ្ទៃពោះ កិច្ចសន្យារបស់យើងនឹងត្រូវបានបញ្ចប់ ។*
- *យើងព្យាយាមលាក់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះនៅក្នុងខ្សែដេរ ហើយមិនបង្ហាញពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ឡើយ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលបានការតកិច្ចសន្យា ។ ខ្ញុំ (ដែលជាប្រធានក្រុម) ជួយឱ្យពួក គេរៀបចំការមានផ្ទៃពោះរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យការបន្តកិច្ចសន្យាមិនកើតមានចំពេលដែលពោះ មានទំហំធំ ហើយពួកគេនៅតែអាចបន្តការងារ និងទទួលបានការសម្រាកលំហែមាតុភាព ។*
- *យើងធ្វើការងារជាមួយកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដែលត្រូវបន្តរៀងរាល់ ៦ ខែម្តង ។ ប្រសិនបើកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះ នោះគេមិនងាយបន្តកិច្ចសន្យាឱ្យនោះទេ ។ អ្វីគ្រប់យ៉ាងគឺ អាស្រ័យលើប្រធានក្រុម និងមេការ ។ ប្រសិនបើកម្មការិនីត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញ ក្រោយ ពេលសម្រាលកូនហើយ គាត់ត្រូវបានគេជួលជាកម្មករថ្មី ហើយត្រូវបញ្ចប់រយៈពេលសាកល្បង ម្តងទៀត មុនពេលទទួលបានកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាថ្មី ។*
- *ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះភាគច្រើនមិនបានទទួលប្រាក់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពរបស់ ពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេមានកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីនោះទេ ។ ប្រសិនបើកម្មការិនីម្នាក់មាន ផ្ទៃពោះ នាងចាប់ផ្តើមខ្វល់ខ្វាយអំពីការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ហើយនៅពេលដែលពេលសម្រាល កូនមកដល់ កម្មការិនីមិនមានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ដើម្បីបង់ថ្លៃថែទាំសុខភាពឡើយ ។*

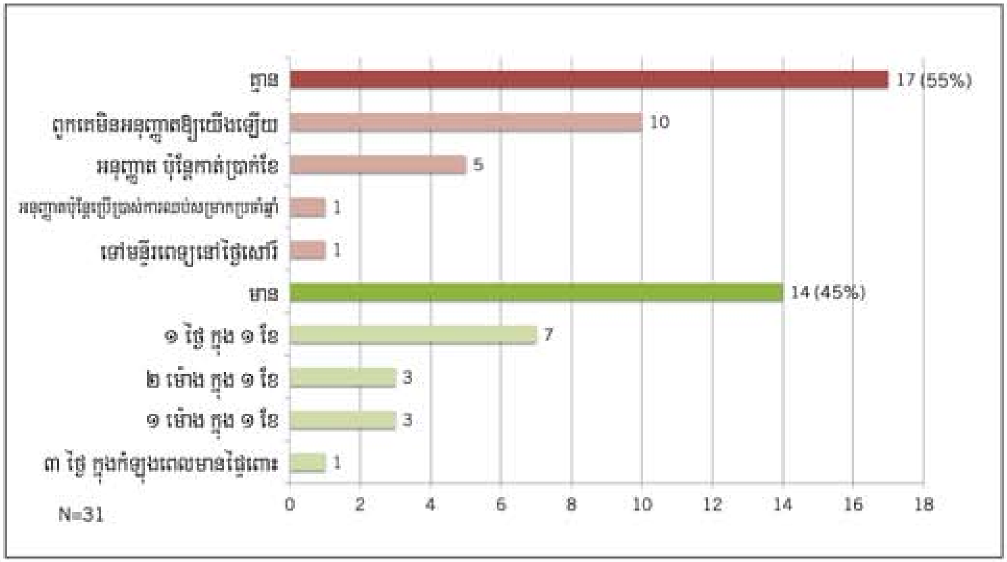
តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ រោងចក្រជាច្រើនបានអនុម័តលើគោលនយោបាយជាក់លាក់ ដើម្បី បំពេញទៅតាមតម្រូវការរបស់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ : ដោយអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេចេញមុនម៉ោងពេល បាយថ្ងៃត្រង់ និងចុងថ្ងៃធ្វើការ ដើម្បីកុំឱ្យត្រូវនឹងហ្វូងមនុស្ស, អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះមានពេលពិនិត្យ ផ្ទៃពោះ និងផ្តល់ការងារស្រាលៗឱ្យធ្វើ ។ វិធានការដែលតែងអនុវត្តញឹកញាប់ជាងគេ គឺឱ្យកម្មការិនីដែល មានផ្ទៃពោះចេញមុនម៉ោង ៥-១០ នាទី និងផ្តល់ ការងារស្រាលៗឱ្យពួកគេធ្វើ ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយមិនបាន ធ្វើបែបនេះឡើយ ។ មានរោងចក្រតែមួយចំនួនតូចតែប៉ុណ្ណោះ ដែលផ្តល់ពេលសម្រាកច្រើនជាងនេះ ។

ក្រាហ្វទី ១០. វិធានការ ដើម្បីសម្រួលដល់កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ



ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ឱ្យគភ៌មានសុខភាពល្អ ប៉ុន្តែមានអ្នកតប សម្ភាសដែលពាក់ព័ន្ធតែ ៤៥ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដែលបានលើកឡើងថា ពួកគេអាចទៅពិនិត្យសុខភាព ពេលមានផ្ទៃពោះបាន។

ក្រាហ្វទី ១១. ការទទួលបានការពិនិត្យថៃទាំផ្ទៃពោះ



បើតាមការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ៖ ស្ត្រីដែលមានផ្ទៃពោះត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យឈប់ សម្រាកមួយម៉ោងពីការងារ សម្រាប់ពិនិត្យផ្ទៃពោះ។ ប៉ុន្តែដោយសាររយៈពេលធ្វើដំណើរ និងរយៈពេល

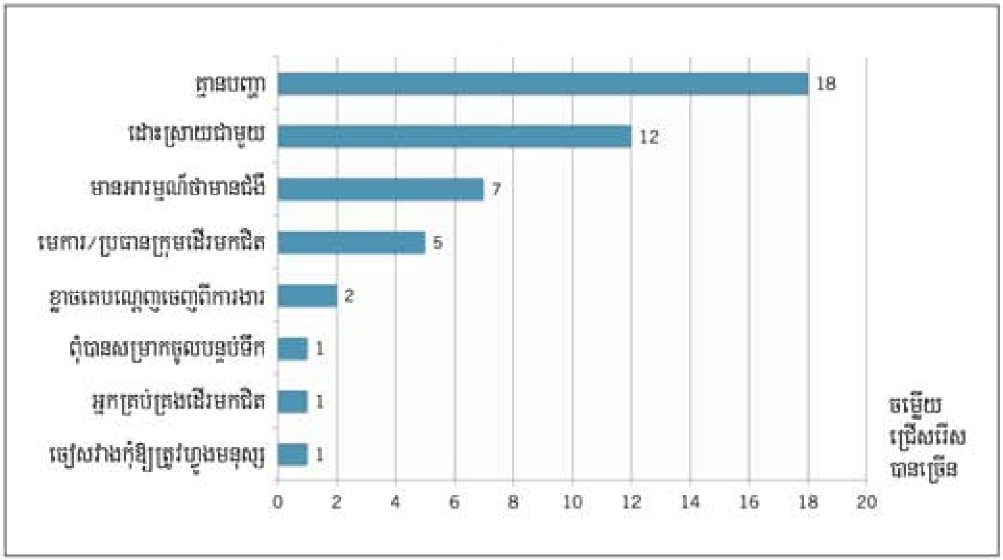
ដែលត្រូវរង់ចាំនៅក្នុងមន្ទីរពេទ្យរដ្ឋ កម្មករនិយោជិតសុខចិត្តអវត្តមានកន្លះថ្ងៃ ឬពេញមួយថ្ងៃតែម្តង។ ជាការពិត ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេនឹងត្រូវបានគេកាត់។

- *យើងអាចសុំការអនុញ្ញាតទៅពិនិត្យសុខភាពបានមួយម៉ោង ប៉ុន្តែមណ្ឌលសុខភាពនៅឆ្ងាយ ហើយមានស្ត្រីជាច្រើននាក់តម្រង់ជួរ ហើយយើងត្រូវរង់ចាំ។*

អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនៅក្នុងរោងចក្រមួយ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យពេលមួយម៉ោងសម្រាប់ពិនិត្យផ្ទៃពោះ បាននិយាយថា : "*យើងឱ្យពួកគេកន្លះថ្ងៃ ឬមួយថ្ងៃពេញ ប្រសិនបើចាំបាច់ បន្ទាប់មកពួកគេអាចធ្វើការសង វិញនៅថ្ងៃអាទិត្យ*"។

នៅក្នុងការសម្ភាសទាំងនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងសុទ្ធតែបានគូសបញ្ជាក់ពីឆន្ទៈរបស់ពួកគេ ដើម្បីគាំទ្រដល់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ហើយនៅក្នុងពេលចុះទៅរោងចក្រ គេអាចឃើញស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឈប់សម្រាកញ៉ាំបាយថ្ងៃត្រង់ មុនពេលដែលកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀតសម្រាក។ ប៉ុន្តែ ការផ្លាស់ប្តូរការងារផ្សេងទៀតសម្រាប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ មិនមានប្រយោជន៍នោះទេ។ ឧទាហរណ៍ អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ដែលបាននិយាយថា "*យើងឱ្យកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះទៅផ្នែកកាត់ព្រុយ ដែលការងារនៅទីនោះស្រាលជាង*" បានឆ្លើយតបចំពោះសំណើកាលពីពេលថ្មីៗនេះរបស់ក្រុមពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដោយបានផ្តល់កៅអីដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមកាត់ព្រុយ ហើយបាននិយាយថា "*យើងដឹងថា ពេលមានកៅអីពួកគេនឹងអង្គុយនិយាយគ្នា ហើយការងារនឹងមានភាពយឺតយ៉ាវ កម្មករកាត់ព្រុយគួរឈរធ្វើការងារ*" ។

ក្រាហ្វទី ១២. បញ្ហាដែលប្រឈមដោយកម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះ



ជាទូទៅ បញ្ហាដែលសំខាន់បំផុតដែលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះជួបប្រទះ គឺល្បឿនការងារ ការមានជំងឺ និងការខ្លាចគេបណ្តេញចេញពីការងារ និងការស្តីឱ្យពីសំណាក់មេការ អ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រធានក្រុម ។ កម្មការិនីដែលមានផ្ទៃពោះជាច្រើននាក់ ក៏បានរាយការណ៍ផងដែរថា ពួកគេបន្តធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយធ្វើការសរុប ១០ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេលច្រើនថ្ងៃតាមដែលអាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែការងារបែបនេះគឺមានការលំបាកផ្នែកកម្លាំងកាយជាខ្លាំង ។

ការសម្រាកលំហែមាតុភាព

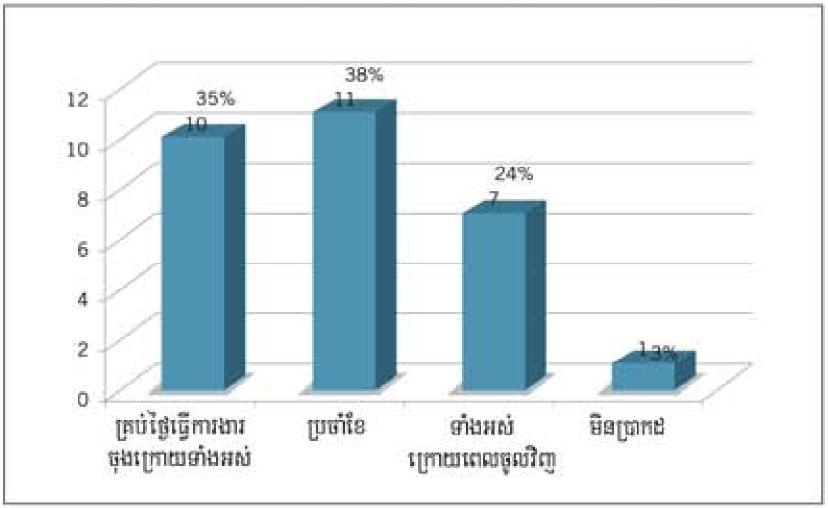
មាត្រា ១៨២-១៨៣ របស់ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាចែងថា និយោជកត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជិតដែលសម្រាលកូន នូវការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ (៣ ខែ) ។ និយោជកត្រូវបង់ឱ្យនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារយ៉ាងហោចណាស់មួយឆ្នាំនូវប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានាពាក់កណ្តាល នៅក្នុងពេលសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ។ និយោជកគួរធ្វើការគណនាការទូទាត់នេះដោយផ្អែកទៅតាមប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែជាមធ្យមរបស់និយោជិតរូបនេះ នៅក្នុងរយៈពេល ១២ ខែចុងក្រោយមុនពេលចាប់ផ្តើមឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព មិនមែនផ្អែកទៅតាមប្រាក់ឈ្នួលគោលនោះទេ ។ រោងចក្រជាច្រើនមិនបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់នេះឡើយ ហើយបង់ត្រឹមតែ ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលដោយមិនបានដាក់បញ្ចូលអត្ថប្រយោជន៍នានា នៅក្នុងការគណនាឡើយ ។ នៅក្នុងពេលពិភាក្សាក្រុមគោលដៅគេបានរកឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ រួមទាំងអ្នកដែលជាសមាជិកសហជីពផង មិនដឹងពីបញ្ញត្តិនេះរបស់ច្បាប់ឡើយ ។

- *ខ្ញុំជាប្រធានសហជីព ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនដឹងថាយើងមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ៥០ ភាគរយ ឡើយ*
- *ដំបូងរោងចក្របានផ្តល់ឱ្យខ្ញុំលុយ ៨០ ដុល្លារ សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៣ ខែ ប៉ុន្តែក្រោយពីពេលដែលខ្ញុំតវ៉ាទៅកាន់សហជីព ហើយតំណាងសហជីពនិយាយទៅកាន់និយោជករបស់ខ្ញុំ ចុងក្រោយពួកគេឱ្យខ្ញុំ ៩៤ ដុល្លារ សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាព ៣ ខែ ។*
- *បញ្ហាដែលជាការព្រួយបារម្ភមួយទៀតរបស់ស្ត្រី គឺការទទួលបានការទូទាត់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ។*
- *ខ្ញុំទើបតែដឹងថា យើងគួរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព មុនពេលយើងចាប់ផ្តើមសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ ។*
- *នៅក្នុងរោងចក្ររបស់យើង នៅពេលដែលកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះឈប់ដើម្បីសម្រាលកូន ពួកគេមិនបានទទួលប្រាក់សម្រាប់ការឈប់នេះជាមុនឡើយ ។ រោងចក្របង់ឱ្យតែនៅពេលយើងត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ក្រោយរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃតែប៉ុណ្ណោះ ហើយយើងទទួលបាន ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលគោល ។*

ការអង្កេតបែបបរិមាណ បានបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តទាំងនេះ ។ រោងចក្រមួយចំនួនផ្តល់ប្រយោជន៍សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនៅថ្ងៃធ្វើការចុងក្រោយមុនពេលដែលកម្មការិនីចាប់ផ្តើមឈប់ រោងចក្រ

ខ្លះបើកឱ្យចុងខែនីមួយៗជាប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងរោងចក្រផ្សេងទៀតបង់សរុបនៅចុងពេលសម្រាក នៅពេលដែលកម្មការិនីវិលត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ។ ប្រសិនបើកម្មការិនីមិនត្រឡប់មកធ្វើការវិញទេ ពួកគេនឹងបាត់បង់ប្រាក់មាតុភាពរបស់ពួកគេ។

ក្រាហ្វទី ១៣. ការទូទាត់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព



កម្មការិនីភាគច្រើនសម្រាលកូននៅស្រុកកំណើត ដោយសារតែការថែទាំសុខភាពនៅតាមមន្ទីរពេទ្យ ឬ គ្លីនិកឯកជននៅទីក្រុងភ្នំពេញថ្លៃពេក ហើយមិនមានអ្នកផ្ដល់សេវាថែទាំក្នុងតម្លៃសមរម្យសម្រាប់កម្មការិនីកាត់ដេរនៅកន្លែងដែលពួកគេធ្វើការឡើយ។ នេះធ្វើឱ្យកម្មការិនីត្រូវចំណាយប្រាក់ ដើម្បីវិលត្រឡប់មករោងចក្រជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីបើកប្រាក់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ។ ការទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាពនៅចុងរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ នាំឱ្យស្ត្រីខ្វះខាតលុយកាស នៅពេលដែលពួកគេត្រូវការលុយជាងគេបំផុត។ បើធៀបជាមួយនឹងប្រទេសដទៃទៀតនៅក្នុងតំបន់នេះ អត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ គឺមានកម្រិតទាបជាងគេនៅក្នុងតំបន់ (សូមមើលប្រអប់ខាងក្រោម)។

អនុសញ្ញាស្ដីពីការការពារមាតុភាព ៖ ស្ថានភាពនៃប្រទេសកម្ពុជា

អនុសញ្ញាស្ដីពីការការពារមាតុភាព ២០០០ (លេខ ១៨៣) របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គាំទ្រឱ្យមានការសម្រាកលំហែមាតុភាពយ៉ាងហោចណាស់ ១៤ សប្ដាហ៍ ដែលក្នុងនោះត្រូវតែមានរយៈពេល ៦ សប្ដាហ៍ ក្រោយពេលសម្រាល។ អនុសញ្ញានេះចែងថា ៖ "អត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់ត្រូវមានកម្រិត ដែលអាចធានាថាស្ត្រីអាចមើលថែខ្លួនឯង និងកូនរបស់ខ្លួន ដោយមានស្ថានភាពសុខភាពល្អប្រសើរ និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យ" ហើយ "ចំនួនអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះមិនត្រូវតិចជាងពីរភាគបីនៃចំណូលកន្លងមករបស់ស្ត្រីរូបនេះឡើយ"។ ប្រទេសនានាក៏គួរ ៖ "ពិនិត្យជាប្រចាំដោយធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដែលតំណាងនិយោជក និងកម្មករ

និយោជិត លើភាពសមស្របនៃការបន្ថែមរយៈពេលសម្រាកនេះ ឬបង្កើនចំនួន ឬអត្រានៃអត្ថប្រយោជន៍ជាសាច់ប្រាក់ជាដើម"។

ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាមិនបានបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៃអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១៨៣ ឡើយ : ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ឱ្យនិយោជិតដែលសម្រាលកូននូវការសម្រាកលំហែមាតុភាព ៩០ ថ្ងៃប្រតិទិន (៣ ខែ) ហើយត្រូវផ្តល់ឱ្យនិយោជិតដែលមាន អតីតភាពតិចបំផុតត្រឹមមួយឆ្នាំនូវ ៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍នានារបស់ខ្លួន នៅក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពនេះតែប៉ុណ្ណោះ។ និយោជកគួរធ្វើការគណនាប្រាក់នេះ ដោយផ្អែកទៅតាមប្រាក់ឈ្នួលគិតជាមធ្យមរបស់និយោជិត នៅក្នុងកំឡុងពេល ១២ ខែ មុនពេលចាប់ផ្តើមឈប់លំហែមាតុភាពនេះ មិនមែនលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬប្រាក់ឈ្នួលគោលឡើយ។ តារាងទី ៥ ធ្វើការប្រៀបធៀបការសម្រាកលំហែមាតុភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសផ្សេងទៀត ហើយបង្ហាញថាប្រទេសកម្ពុជា មានប្រាក់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពទាបជាងគេ ក្នុងចំណោមប្រទេសនៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងប្រទេសនៅអាស៊ីចុងបូព៌ានេះ។

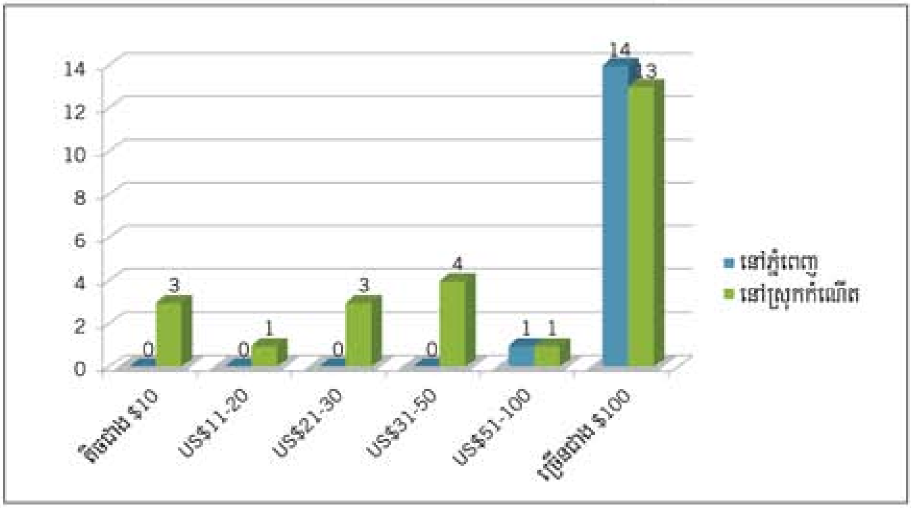
តារាងទី ៥. ការសម្រាកលំហែមាតុភាព និងប្រាក់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាព គិតជាភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងតំបន់

ប្រទេស	សប្តាហ៍	% នៃប្រាក់ឈ្នួល	ប្រទេស	សប្តាហ៍	% នៃប្រាក់ឈ្នួល
អូស្ត្រាលី	18	ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា	ម៉ាឡេស៊ី	8.6	100
បង់ក្លាដេស	12	100	មីយ៉ាន់ម៉ា	12	66.7
កម្ពុជា	12.8	50	នេប៉ាល់	7.5	100
ចិន	12.857	100	ញូហ្សេឡែន	14	100
ឥណ្ឌា	12	100	ប៉ាគីស្ថាន	12	100
ឥណ្ឌូនេស៊ី	12	100	ហ្វីលីពីន	7.5	100
ជប៉ុន	14	60	សិង្ហបុរី	8	100
សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ	12.8	100	ស្រីលង្កា	12	100
ឡាវ	12	70	ថៃ	12.857	100% សម្រាប់45 ថ្ងៃ 100% ក្រោយពីពេលនេះ
វៀតណាម	16	100	សហរដ្ឋអាមេរិក	12	0

ប្រភពទិន្នន័យ : http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/tab5g.htm ជាមួយនឹងការកែតម្រូវដោយផ្អែកទៅតាមបច្ចុប្បន្នភាពរបស់ប្រទេស

ប្រទេសកម្ពុជាមានអត្រាមរណភាពមាតា (MMR) ខ្ពស់ជាងគេ នៅក្នុងតំបន់នេះ - ៤៦១ នាក់ ក្នុង ១០០០០០ កំណើតរស់នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០៨ បើធៀបជាមួយនឹង ៤៣៧ នាក់នៅក្នុងឆ្នាំ ២០០០។ បញ្ហានេះបន្តកើតមានទៀត បើទោះបីជាស្ត្រីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះច្រើនជាងមុនក៏ដោយ។ អត្រាមរណភាពខ្ពស់នេះ គឺមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងលទ្ធភាពទទួលបានសេវា និងគុណភាពនៃការថែទាំសុខភាព និងភាគរយនៃការសម្រាលកូន ដោយមានជំនួយពីអ្នកផ្ដល់សេវាសុខភាពដែលទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាល។ ការសម្រាលកូនដោយមានជំនួយពីអ្នកផ្ដល់សេវាសុខភាព ដែលទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាល ជាទូទៅនៅតែមានកម្រិតទាបនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការសម្រាលកូនបែបនេះកើនឡើងតែសម្រាប់ប្រជាជនក្នុងទីក្រុង និងប្រជាជនក្នុងបញ្ចភាគដែលមានជីវភាពធូធារជាងគេតែប៉ុណ្ណោះ។ សុខុមាលភាពរបស់កុមារ គឺអាស្រ័យលើសុខភាពមាតា ហើយប្រទេសកម្ពុជាបន្តមានអត្រាមរណភាពកុមារខ្ពស់។

ក្រាហ្វទី ១៤. ការចំណាយលើការសម្រាលកូន



បញ្ហាមួយ ក្នុងចំណោមបញ្ហានានា ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងមរណភាពមាតាក្នុងកម្រិតខ្ពស់របស់ស្ត្រីខ្មែរ គឺការចំណាយខ្ពស់សម្រាប់ការសម្រាលកូន នៅមូលដ្ឋានសុខាភិបាល ដែលធ្វើឱ្យការសម្រាកលំហែមាតុភាព និងប្រាក់សម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ពួកគេ។ លើសពីនេះ ដោយសារការចំណាយលើការសម្រាលកូនខ្ពស់នៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះមិនបានបំពេញតម្រូវការជាមូលដ្ឋានរបស់ស្ត្រី និងកូនរបស់ពួកគេឡើយ។

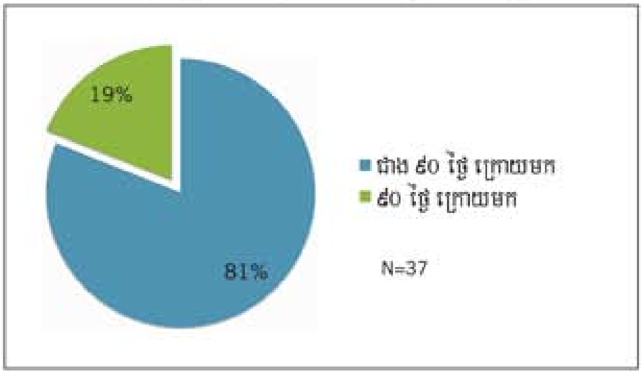
កង្វះការថែទាំកុមារនៅតាមកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតរស់នៅ និងបញ្ហាដែលមិនអាចព្យាករដឹងជាមុនផ្សេងទៀត ដែលកើតឡើងដោយសារការសម្រាលកូនមានន័យថា មានស្ត្រីត្រឹមតែ ៧ នាក់ ក្នុងចំណោម ៣៧ នាក់ដែលត្រូវបានសម្ភាសតែប៉ុណ្ណោះ បានត្រឡប់ចូលទៅធ្វើការងារវិញក្នុងកំឡុងពេលមិនលើសពី ៩០ ថ្ងៃនៃការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះ។

ដូចដែលបានមើលឃើញ តាមរយៈការលើកឡើងរបស់កម្មការិនី កត្តាផ្សេងទៀតក៏អាចអូសបន្លាយការសម្រាកលំហែមាតុភាពនេះផងដែរ ឧទាហរណ៍ទារកមួយចំនួនមិនអាចញ៉ាំទឹកដោះសប្បនិម្មិតបាន ឬស្ត្រីមិនមានលទ្ធភាពទិញបាន។

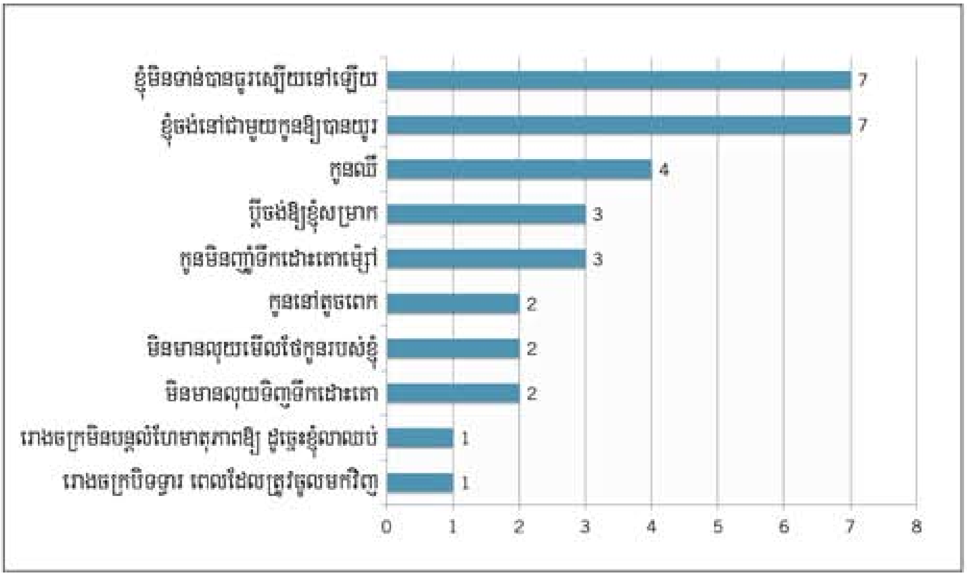
សម្រាប់ស្ត្រីជាច្រើននាក់ ចុងបញ្ចប់នៃការសម្រាកលំហែមាតុភាពមានន័យថាម្តាយត្រូវសម្រេចចិត្ត រវាងត្រឡប់ចូលមកធ្វើការងារ ដែលអាចឱ្យពួកគេមានលទ្ធភាពទិញម្សៅទឹកដោះគោបាន ឬឈប់ធ្វើការងារ ហើយបំបៅកូនដោយទឹកដោះរបស់ពួកគេ ។ ខាងក្រោម គឺជាការលើកឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត :

- *យើងមិនមានជម្រើសអ្វីក្រោយពីឈប់ធ្វើការងារនោះទេ ប្រសិនបើយើងត្រូវទិញម្សៅទឹកដោះគោ លុយនេះគឺមិនគ្រប់គ្រាន់ឡើយ ។*
- *ខ្ញុំនឹងនៅផ្ទះយ៉ាងហោចណាស់ ៧ ខែ ។ វាជាការលំបាក ដោយសារតែប្តីរបស់ខ្ញុំមានការងារបណ្តោះអាសន្ន ហើយទទួលបានចំណូលតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះ ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើខ្ញុំធ្វើការងារ ខ្ញុំនៅតែត្រូវទិញម្សៅទឹកដោះគោដដែល ។ នៅពេលដែលកូនរបស់ខ្ញុំផ្តាច់ដោះ ខ្ញុំនឹងយកគេទៅភូមិ ហើយត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ។*

ក្រាហ្វទី ១៥. ការវិលត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញក្រោយសម្រាកលំហែមាតុភាព



ក្រាហ្វទី ១៦. មូលហេតុដែលត្រូវបន្តការសម្រាកលំហែមាតុភាព



ស្ត្រីជាច្រើននាក់ដែលរស់នៅក្នុងកន្លែងដែលកម្មករនិយោជិតស្នាក់នៅ ឈប់បំបៅកូនមុនពេលត្រឡប់ចូលធ្វើការវិញ។ ស្ត្រីដែលសម្រេចចិត្តបញ្ជូនកូនទៅភូមិរបស់ពួកគេ ហើយត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញក្នុងកំឡុងពេល ៩០ ថ្ងៃ ត្រូវផ្ញើប្រាក់ទៅផ្ទះវិញ ដើម្បីទិញម្សៅទឹកដោះគោ និងត្រូវទប់ទល់នឹងអារម្មណ៍តានតឹង និងខ្វល់ខ្វាយដែលត្រូវទុកកូននៅឆ្ងាយពីខ្លួន។ នៅពេលរសៀល កម្មការិនីជាច្រើននាក់ប្រមូលគ្នាជុំវិញកន្លែងទូរស័ព្ទសាធារណៈដើម្បីទូរស័ព្ទទៅផ្ទះ ដោយសារថា "តើវាញ៉ាំបានដែរឬទេ?" ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបសម្ភាសដែលមានកូន មានតែក្រោមពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះដែលទុកកូននៅទីក្រុងភ្នំពេញ ខណៈពេលដែលសល់ពីនេះទុកកូនឱ្យសាច់ញាតិជួលមើលនៅស្រុកកំណើត។

និយោជកមួយចំនួនប្រើប្រាស់គោលនយោបាយ ដែលមានភាពទន់ភ្លន់ជាង ដើម្បីសម្របទៅតាមតម្រូវការរបស់ស្ត្រីទើបសម្រាលកូនរួច ដែលចង់បានការធូរស្រាលមកវិញយូរជាងរយៈពេលដែលផ្តល់ឱ្យ។

- *នៅក្នុងករណី ដែលពួកគេមិនទាន់ធូរស្រាលនៅឡើយ ឬពួកគេមិនមានអ្នកមើលថែកូន ពួកគេអាចស្នើថ្ងៃឈប់សម្រាកបន្ថែមទៀតបាន។ យើងផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវការឈប់សម្រាកបន្ថែម (ដោយមិនគិតប្រាក់ឈ្នួល) ដោយសារតែចំណុចសំខាន់បំផុតរបស់យើង គឺមិនត្រូវបាត់បង់កម្មករនិយោជិតឡើយ។ បន្ទាប់មក សម្រាប់រយៈពេល ១៨ ខែបន្ទាប់ ពួកគេនឹងធ្វើការងារត្រឹមតែ ៧ ម៉ោងប៉ុណ្ណោះក្នុងមួយថ្ងៃ។*

ការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្តាយ

ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីដែលមានកូនមានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅកូន និងមានសិទ្ធិបែងចែករយៈពេលនេះជាកន្លះម៉ោងពីរដង។ រោងចក្រដែលមានកម្មករនិយោជិតជាង ១០០ នាក់ ក៏គួរបង្កើតបន្ទប់បំបៅកូនសម្រាប់ស្ត្រីដែលមានកូនតូចផងដែរ។ ក្នុងចំណោមស្ត្រីដែលត្រូវបានសម្ភាស ស្ត្រីចំនួន ១០ នាក់ បានលើកឡើងថា រោងចក្រមិនបានបង្កើតបន្ទប់បំបៅកូនឡើយ ហើយមានស្ត្រីចំនួន ២ នាក់ មិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យយកកូនចូលរោងចក្រឡើយ។ ស្ត្រីអាចទាញប្រយោជន៍ពីឱកាសនេះ នៅពេលដែលពួកគេរស់នៅជិតរោងចក្រ មានអ្នកមើលថែពេលដែលម្តាយធ្វើការងារ និងកម្មការិនីដែលមិនអាចធ្វើការថែមម៉ោងតែប៉ុណ្ណោះ។

អាហារសម្រាប់ទារក និងការថែទាំទារក គឺមានតម្លៃថ្លៃ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា : ម្សៅទឹកដោះគោសម្រាប់ទារកថ្លៃថោកបំផុត ១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយកំប៉ុង ហើយទារកម្នាក់ញ៉ាំពីរកំប៉ុងក្នុងមួយខែ ហើយញ៉ាំច្រើនជាងនេះនៅពេលដែលពួកគេអាយុកាន់តែច្រើន។ គួបផ្សំជាមួយនឹងតម្រូវការផ្សេងទៀតដូចជា ដបខោទឹកនោម និងការចំណាយ លើការថែទាំសុខភាពដែលចាំបាច់ និងការចំណាយសម្រាប់ចិញ្ចឹមថែទាំទារកអាចមានលើសពីចំណូលរបស់កម្មការិនី។ នេះគឺជាមូលហេតុដែលស្ត្រីជាច្រើននាក់ត្រូវឈប់ធ្វើការងារ ហើយវិលត្រឡប់ទៅភូមិកំណើតរបស់ខ្លួនវិញ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចបំបៅកូននៅផ្ទះ ហើយពួកគេជាច្រើននាក់មិនបានទទួលសេវាថែទាំសុខភាព ដោយសារតែពុំមានសេវានេះ ឬដោយសារតែសេវានេះថ្លៃពេក។

ក្នុងចំណោមអ្នកឆ្លើយតបទាំងអស់ កម្មការិនីតែម្នាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលបំបៅកូនដោយទឹកដោះរបស់ខ្លួនពេលដែលនាងធ្វើការងារ គឺរស់នៅជាមួយម្ដាយរបស់នាង។ នាងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការរៀបចំពិសេសឱ្យមានការកាត់បន្ថយម៉ោងធ្វើការ។ ស្ត្រីជាច្រើននាក់ដែលបានផ្លាស់ប្តូររោងចក្រ បន្ទាប់ពីត្រឡប់មកពីការសម្រាកលំហែមាតុភាពវិញ មិនមានឱកាសបែបនេះឡើយ ហើយជួនកាលរោងចក្រថ្មីមិនទទួលស្គាល់ស្ថានភាពរបស់នាងជាម្ដាយនោះឡើយ។ កម្មការិនីម្នាក់ ដែលត្រឡប់មកធ្វើការងារវិញក្នុងកំឡុងពេល ៩០ ថ្ងៃ មិនបានទទួលពេលវេលាសម្រាប់បំបៅកូនឡើយ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីផ្សេងទៀត កម្មការិនីដែលត្រឡប់មកធ្វើការវិញក្នុងកំឡុងមួយ ពីរ ឬបីខែ ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារតិចជាងមុនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ។ ឧទាហរណ៍ទាំងនេះ ដែលបង្ហាញពីការលំបាកដែលស្ត្រីជាច្រើនជួបប្រទះ ក្នុងការសម្របការបំបៅកូនដោយទឹកដោះម្ដាយ ជាមួយនឹងការងារ គឺស្របជាមួយនឹងករណីនៅក្នុងការសិក្សាមួយទៀតលើកម្មការិនីកាត់ដេរនៅក្នុងខេត្តចំនួនពីរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែរ (ILO-BFC, 2010)។

ការថែទាំកូន

ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាចែងថា រោងចក្រដែលជួលកម្មករនិយោជិតចាប់ពី ១០០ នាក់ឡើងទៅ ត្រូវផ្តល់ឱ្យស្ត្រីដែលមានកូននូវទារកដ្ឋាន ឬការចំណាយលើការថែទាំកូន។ បើតាមការសម្ភាសនិងការពិភាក្សាក្រុម រោងចក្រមួយចំនួនមិនអនុលោមទៅតាមកាតព្វកិច្ចទាំងនេះឡើយ។ រោងចក្រមួយចំនួនមានបន្ទប់ថែទាំកូនចំនួនមួយ ជារឿយៗគឺជាបន្ទប់តូចមួយសម្រាប់បំបៅកូនផង និងសម្រាប់មើលថែកូនផង ប៉ុន្តែជាធម្មតាកុមារត្រូវបានទុកចោល ដោយមិនមានអ្នកមើលថែ។ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវដឹងថាមានរោងចក្រតែ ៥ ប៉ុណ្ណោះ ដែលបង់ថ្លៃ ៥-១០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់ការមើលថែកូនរបស់និយោជិត។

នៅខាងក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ពុំមាន ឬមានបរិក្ខារតិចតួចតែប៉ុណ្ណោះសម្រាប់មើលថែកូន ហើយម្ដាយដែលជាប់ធ្វើការងារត្រូវពឹងផ្អែកលើការថែទាំពីអ្នកដែលមិនមានជំនាញផ្នែកនេះ ដោយត្រូវចំណាយជាមធ្យម ២០ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។ ចំនួននេះស្មើនឹងមួយភាគបីនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយច្រើនជាងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ដែលផ្តល់ដោយរោងចក្រដល់និយោជិត សម្រាប់ការថែទាំកូនរបស់ពួកគេទៀតផង។

នៅក្នុងខណ្ឌដង្កោ ពុំមានសាលារៀនបឋមសិក្សាដែលនៅជិតសួនឧស្សាហកម្មធំៗទាំងពីរ ដែលជួលកម្មករនិយោជិតរាប់ពាន់នាក់ឡើយ។ នៅកន្លែងផ្សេងទៀត កុមារដែលមិនមានអ្នកមើលថែមិនអាចដើរទៅសាលារៀនឡើយ ដោយសារតែចរាចរណ៍នៅលើផ្លូវ។ ម៉ោងសិក្សានៅក្នុងសាលាបឋមសិក្សា គឺខ្លីជាងម៉ោងធ្វើការរបស់រោងចក្រ ហើយនេះមានន័យថាកុមារតូចៗដែលរៀននៅសាលារៀន ក៏ត្រូវការអ្នកមើលថែនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតាផងដែរ។

- *សម្រាប់កុមារតូច ប្រសិនបើយើងទុកពួកគេឱ្យរស់នៅជាមួយយើងនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ យើងគួរជួលអ្នកថែទាំ ហើយត្រូវបង់លុយឱ្យពួកគេ។ អ្នកថែទាំគឺជាស្ត្រីចំណាស់ ដែលមិនមានការងារធ្វើ។ វាជាការលំបាកខ្លាំងណាស់ ហើយអ្នកមិនអាចជឿជាក់ពួកគេទាំងស្រុង ដូចឪពុក*

ម្តាយរបស់អ្នកឡើយ ។ យើងមិនដឹងថាតើពួកគេថែទាំកូនរបស់យើងដោយរបៀបណា ហើយថាតើពួកគេធ្វើអ្វីខ្លះជាមួយនឹងកូនរបស់យើងឡើយ ។

- *កូនរបស់ខ្ញុំទៅរៀននៅសាលារបស់សាសនាគ្រឹស្ត ។ កាលពីមុនគេមិនយកថ្លៃឡើយ ប៉ុន្តែឥឡូវនេះ យើងត្រូវបង់ថ្លៃសម្រាប់សាលារៀននេះ គឺ ៣ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់អ្នកក្រ និង ៥ ដុល្លារ សម្រាប់អ្នកដែលមានជីវភាពធូរធារ ។ យើងសុំគេបង់ ៣ ដុល្លារ ដោយសារតែយើងមិនមានលទ្ធភាពបង់ច្រើនជាងនេះ ។*
- *កូនរបស់ខ្ញុំរស់នៅជាមួយនឹងសាច់ញាតិរបស់ខ្ញុំនៅក្នុងភូមិ ដោយសារតែការចំណាយលើសាលារៀនខ្ពស់ពេកនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ ។*

អត្រាមានកូនទាប?

កម្មការិនីជាច្រើននាក់ ដែលចូលរួមនៅក្នុងការសិក្សានេះ មិនទាន់រៀបការនៅឡើយ បើទោះបីជាពួកគេមានអាយុតិចបំផុត ៣០ ឆ្នាំ ដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាអាយុច្រើនសម្រាប់ស្ត្រី ដើម្បីរកប្តីបាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ គូស្រករជាច្រើននាក់ ដែលត្រូវបានសម្ភាសសម្រាប់ការសិក្សានេះ មានកូនតែមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ទិដ្ឋភាពផ្សេងទៀតនៃការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ អាចជាកត្តាធ្វើឱ្យការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍មានភាពយឺតយ៉ាវ និងកាត់បន្ថយអត្រាសាយកូនរបស់ពួកគេ។ កម្មករនិយោជិតត្អូញត្អែរអំពីបញ្ហាសុខភាព ហើយពួកគេជាច្រើននាក់មានសុខភាពមិនល្អ ក្រោយពេលធ្វើការងារជាច្រើនឆ្នាំរួច។

គ្លីនិកសុខភាពបន្តពូជរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម លើកឡើងពីតម្រូវការនៃការរំលូតកូនក្នុងអត្រាមួយខ្ពស់របស់ស្ត្រីនៅក្នុងតំបន់ទាំងនេះ ពោលគឺមិនត្រឹមតែស្ត្រីដែលរួមភេទមុនរៀបការនោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងស្ត្រីរៀបការហើយ ដែលមិនចង់មានផ្ទៃពោះ ដោយសារតែពួកគេមិនអាចមានលទ្ធភាពរ៉ាប់រងចំណាយ លើការមានកូនបន្ថែមទៀតបាន។ សេវារំលូតកូនដែលមានសុវត្ថិភាព ត្រូវបានផ្តល់ក្នុងតម្លៃមួយ ប៉ុន្តែស្ត្រីដែលមិនមានលទ្ធភាពបង់ថ្លៃនេះបាន អាចសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសមធ្យោបាយរំលូតកូនដោយមិនមានសុវត្ថិភាព ដែលនាំឱ្យមានផលវិបាកធ្ងន់ធ្ងរ ដូចជាការមិនអាចមានកូន ឬការស្លាប់ម្តាយជាដើម។

កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ គឺជាក្រុមគោលដៅរបស់យុទ្ធនាការអប់រំសុខភាពបន្តពូជរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលផ្សព្វផ្សាយឱ្យមានការប្រើប្រាស់មធ្យោបាយពន្យារកំណើតរយៈពេលវែងដូចជា ការដាក់កងអ័រម៉ូនរយៈពេល ១០ ឆ្នាំ ឬការដាក់កងក្នុងស្បូនសម្រាប់រយៈពេល ៨ ឆ្នាំ។ វិធីសាស្ត្រទាំងពីរនេះមានផលរំខានខ្លាំង ហើយមិនគួរប្រើប្រាស់នៅក្នុងករណីប្រឈមនឹងជំងឺកាមរោគឡើយ ដែលជាករណីដែលតែងកើតមានឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ លើសពីនេះ វិធីសាស្ត្រទាំងនេះធ្វើឱ្យស្ត្រីមិនបានទទួលការការពារពីហានិភ័យនៃការឆ្លងមេរោគអេដស៍ដែលមានកម្រិតខ្ពស់នៅក្នុងចំណោមស្ត្រីដែលរៀបការ ហើយដោយសារតែប្តីរបស់ពួកគេប្រើប្រាស់សេវាផ្លូវភេទក្រៅផ្ទះ។ ក្រោយពេលធ្វើការពិភាក្សាជាមួយនឹងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលទាំងនេះដែលអង្គការមួយចំនួនដឹកនាំដោយបុគ្គលិកជាបុរស ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានសន្និដ្ឋានថាខ្លឹមសាររបស់

យុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹងមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការ ពិតប្រាកដរបស់ស្ត្រីឡើយ ហើយមិនមានការគាំទ្រពីការអង្កេតដែលអាចជឿជាក់បានអំពីទម្លាប់ និងបទពិសោធរបស់ពួកគេ ហើយទទួលបានព័ត៌មានពីបទដ្ឋានយេនឌ័រដែលមានការរើសអើង។

យុទ្ធនាការពន្យារកំណើត និងគំនិតផ្តួចផ្តើមជាច្រើន ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីការប្រើប្រាស់ផលិតផលពន្យារកំណើត និងរៀបចំផែនការគ្រួសារ បានទទួលការអនុញ្ញាត និងការគាំទ្រពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ ផលប្រយោជន៍នៃការត្រួត ពិនិត្យលើការបន្តពូជរបស់កម្មការិនី ដោយនិយោជក គួរធ្វើឱ្យមានការព្រួយបារម្ភមួយចំនួន ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងបញ្ហាដែលប្រឈមដោយកម្មការិនីដែលសម្រេចចិត្តសម្រាលកូននៅក្នុងពេលដែលពួកគេបំពេញការងារ។ នេះមិនទាន់គិតដល់ការដែលរថាការអប់រំអំពីសុខភាពបន្តពូជ និងការពន្យារកំណើត អាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬគឺជាអ្វីដែលមិនចាំបាច់ត្រូវមាន ប៉ុន្តែត្រូវរៀបចំឡើងឱ្យស្របទៅនឹងបរិបទពិសេសរបស់កម្មការិនី ឆ្លើយតបចំពោះតម្រូវការរបស់ពួកគេ និងជួយឱ្យពួកគេកាន់តែអាចចរចាបានកាន់តែប្រសើរអំពីសិទ្ធិបន្តពូជរបស់ពួកគេ។

៦. ជីវភាពរស់នៅ និងសុខភាពរបស់ស្ត្រី

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលមានកម្រិតទាប ចំនួនថ្ងៃធ្វើការច្រើន គួបផ្សំជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចគ្រួសារ ជម្រុញឱ្យកម្មករនិយោជិតកាត់បន្ថយការចំណាយសម្រាប់ការរស់នៅរបស់ពួកគេ ដល់កម្រិតអប្បបរមា។ មុនពេលធ្វើការពិនិត្យលើការឈឺថ្កាត់ដែលកម្មករនិយោជិតទទួលរងពេលធ្វើការងារ ជាការសំខាន់ណាស់ ដែលត្រូវធ្វើការវាយតម្លៃលើជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេសិន ដោយសារតែកត្តាទាំងនេះរួមចំណែកធ្វើសុខភាពរបស់ពួកគេមានការថយចុះ ហើយបង្កើនភាពងាយរងគ្រោះរបស់ពួកគេចំពោះជំងឺ។

ជីវភាពរស់នៅ

- *ពួកគេមិនចាត់ទុកយើងជាមនុស្សឡើយ : យើងមិនបានរស់នៅ ហូបចុក គេង និងធ្វើការងារ ដូចមនុស្សឡើយ!*

ការសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្ទះរបស់ពួកគេ និងបរិវេណដែលពួកគេរស់នៅផ្តល់នូវព័ត៌មាន លំអិតមួយចំនួនអំពីជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ។

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលរៀបការ ហើយផងរស់នៅក្នុងបន្ទប់ជួលជិតតំបន់ប្រជុំជន ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងមុនពេលរោងចក្រទាំងនេះបើកទ្វារ។ ជារឿយៗ កម្មករនិយោជិតរស់នៅក្នុងបន្ទប់ ដែលសាងសង់នៅក្នុងបរិវេណរបស់ផ្ទះឯកជន។ ជាទូទៅ ផ្ទះទាំងនេះគឺជាបរិវេណដែលមានទំហំតូច ដែលអាចសង់បាន ១០ ទៅ ២០ បន្ទប់។ លក្ខខណ្ឌរបស់បន្ទប់ទាំងនេះមានការប្រែប្រួល អាស្រ័យទៅតាមការវិនិយោគរបស់ម្ចាស់ផ្ទះ។ ការសាងសង់ផ្ទះជួលឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅជិតរោងចក្រ មានចាប់តាំងពីពេលដែលឧស្សាហកម្មនេះចាប់ផ្តើមមកម្ល៉េះ ហើយផ្ទះជួលចាប់ផ្តើមរីកដូចផ្សិតនៅជុំវិញរោងចក្រថ្មីៗ។ រោងចក្រ និងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ជារឿយៗមាននៅជិតរោងចក្រនៅក្នុងសួនឧស្សាហកម្ម ដែលហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធទីក្រុងមិនទាន់មានការអភិវឌ្ឍឱ្យបានពេញលេញនៅឡើយ។ បញ្ហាធំៗរួមមាន សម្រាមនៅតាមផ្លូវ ផ្លូវតគ្រិច និងមានទឹកដក់មូស ងងឹតនៅ ពេលល្ងាច និងពេលយប់ និងសុវត្ថិភាពមិនល្អ។

នៅក្នុងបន្ទប់ដែលការសម្ភាសត្រូវបានធ្វើឡើង ៤៣ ភាគរយ ត្រូវបានចាត់ទុកថាមានទំហំតូច ៥២ ភាគរយ មានទំហំមធ្យម និងមានត្រឹមតែ ៥ ភាគរយប៉ុណ្ណោះដែលមានទំហំធំ។ បន្ទប់ជាច្រើនមានត្រឹមតែទីធ្លាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដាក់គ្រែមួយតែប៉ុណ្ណោះ។ ជារឿយៗ បន្ទប់ត្រូវបានប្រើប្រាស់រួមគ្នា។ បន្ទប់ដែលស្ថិតក្រោមដំបូលផ្ទាល់ មានសភាពក្តៅខ្លាំង ហើយដំបូងស័ង្កសីធ្វើឱ្យមានសម្លេងរំខានខ្លាំង នៅពេលដែលភ្លៀងធ្លាក់ខ្លាំង។

នៅក្នុងសួនឧស្សាកម្មមួយ ក្នុងចំណោមសួនឧស្សាហកម្មនានា មានមនុស្ស ៤០០០ នាក់ ជាកម្មករនិយោជិតនិងគ្រួសាររបស់ពួកគេពឹងផ្អែកលើទឹកពីពាង ដែលមានន័យថា កម្មករនិយោជិតចាំបាច់ត្រូវចំណាយពេលដងទឹកជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ ការប្រើប្រាស់បង្គន់ជាធម្មតានៅមានកម្រិតតិចតួច។ នៅក្នុងពេលចុះដល់មូលដ្ឋានម្តងសម្រាប់ការសិក្សានេះ តំបន់នេះត្រូវបានលិចទឹក ហើយនៅពេលទឹកស្រកទៅវិញ មានកណ្តុរលង់ទឹកងាប់ជាច្រើនក្បាល។

ឈ្នួលផ្ទះមានចាប់ពី ១៥ ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់បន្ទប់ដែលមានបង្គន់នៅខាងក្រៅ រហូតដល់ ៥០ ដុល្លារក្នុងមួយខែសម្រាប់មួយបន្ទប់ដែលមានបង្គន់ខាងក្នុង និងមានឡៅតឿសម្រាប់ដាក់គ្រែ។ កម្មករនិយោជិតក៏ត្រូវបង់ថ្លៃទឹកភ្លើង ក្នុងកម្រិតខ្ពស់ជាងធម្មតាផងដែរ។ កន្លែងស្នាក់នៅទាំងនេះមានការយាមកាមយ៉ាងតឹងរ៉ឹងពីសន្តិសុខ ដែលហាមឃាត់អ្នកខាងក្រៅមិនឱ្យចូលមក។ នៅកន្លែងស្នាក់នៅ ការប៉ុនប៉ងរបស់អ្នកជួលផ្ទះដើម្បីចងក្រងគ្នាជាក្រុម ដើម្បីធ្វើការចរចាឱ្យមានការកែលំអជាមួយនឹងម្ចាស់រោងចក្រត្រូវបានបញ្ឈប់ភ្លាមៗ ហើយអ្នករៀបចំទាំងនោះត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យចាកចេញ។

សេវាកម្ម

ក្រៅពីសេវាជាមូលដ្ឋានដូចជាទឹក និងអនាម័យ និងការប្រមូលសំរាមជាដើម កន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតខ្វះសេវាធម្មតាៗភាគច្រើន ដែលតែងមានសម្រាប់តំបន់ប្រជុំជនដទៃទៀត។សាលារៀនសេវាថែទាំកុមារ និងឱកាសសម្រាប់ឱ្យមនុស្សពេញវ័យទទួលបានការអប់រំគឺមិនមានឡើយ។ ការជួបជុំក្នុងសង្គម និងការកែកម្សាន្ត គឺមានត្រឹមតែជាហាងកាហ្វេ ដែលមានតែបុរសប៉ុណ្ណោះដែលជុំគ្នា ដើម្បីមើលការប្រកួតកីឡាប្រដាល់ នៅលើកញ្ចក់ទូរទស្សន៍។ មានការថែទាំសុខភាពក្នុងទម្រង់ជាឱសថស្ថាន និងគ្លីនិកឯកជន ឬគ្លីនិកដែលដំណើរការដោយអង្គការ ក្រៅ

រដ្ឋាភិបាល ហើយសេវាសុខភាពសាធារណៈ គឺមានតែនៅតាមមន្ទីរពេទ្យ និងមណ្ឌលសុខភាព ដែលត្រូវបាន បង្កើតឡើងមុនពេលដែលរោងចក្រទាំងនេះត្រូវបានសាងសង់ឡើងតែប៉ុណ្ណោះ ។

កម្មករនិយោជិតនៅតាមកន្លែងស្នាក់នៅទាំងនេះ រស់នៅក្នុងភាពជាប់គាំងផ្នែករដ្ឋបាល ។ ពួកគេមិនត្រូវបានគេចុះឈ្មោះ ឱ្យថាជាប្រជាពលរដ្ឋរស់នៅក្នុងទីក្រុងឡើយ ពួកគេបន្តចុះឈ្មោះ និងបោះឆ្នោតនៅស្រុកកំណើតរបស់ពួកគេ ។ ដូច្នេះ ពួកគេមិនមានសម្លេងនៅកន្លែងដែលពួកគេរស់នៅឡើយ ។ នេះពន្យល់ពីកង្វះសេវាចំពោះពួកគេ ហើយកម្មការិនី ជាពិសេសអ្នកដែលមានកូនតែម្តង គឺជាអ្នកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរជាងគេ ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាសង្កាត់ នៅក្នុងតំបន់មួយក្នុងចំណោមតំបន់ទាំងនេះបានពន្យល់ថា ចំនួនប្រជាជនក្នុងតំបន់របស់គាត់បានកើនឡើងទ្វេដង ជាមួយនឹងការមកដល់នៃកម្មកររោងចក្រក្នុងចំនួនដ៏ច្រើន ប៉ុន្តែពុំមានការកើនឡើងនូវសេវាសាធារណៈនោះឡើយ ។

ម្ហូបអាហារ និងចំណាយដទៃទៀត

ស្ត្រីចំអិន និងញ៉ាំអាហារពេលល្ងាចជុំគ្នា ។ នៅពេលអាហារថ្ងៃត្រង់ ពួកគេភាគច្រើនទិញអាហារនៅខាងក្រៅរោងចក្រ ។ ការចំណាយជាមធ្យមលើអាហារមួយពេលខាងក្រៅសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាសគឺ ២១០០ រៀល (០,៥ ដុល្លារ) ។ អាហារភាគច្រើនមានបន្លែថោកៗ ដែលមានជាតិប្រូតេអ៊ីនតិចតួចបំផុត ។

មានអាជីវកម្ម និងហាងជាច្រើន ដែលមានទីតាំងនៅតាមកន្លែងស្នាក់នៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្មទាំងនេះ លក់ទំនិញក្នុងតម្លៃខ្ពស់ជាងតម្លៃមធ្យម ។ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាដុល្លារ ប៉ុន្តែត្រូវទិញអាហារជាលុយរៀល ប្រាក់ឈ្នួលមួយចំនួនរបស់ពួកគេត្រូវឆ្លងកាត់អ្នកប្តូរប្រាក់ ។

ប្រាក់សន្សំ និងប្រាក់ផ្ញើត្រឡប់នៅផ្ទះវិញ

មួយភាគបីនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាស អាចសន្សំប្រាក់បាននៅក្នុងខែភាគច្រើនដែលពួកគេបម្រុងទុកសម្រាប់ពេលមានអាសន្នផ្នែកសុខភាព ។ ពួកគេ ៣៧ ភាគរយ មិនអាចសល់លុយដើម្បីសន្សំឡើយ ហើយអ្នកផ្សេងទៀតអាចសន្សំប្រាក់បានតែនៅក្នុងខែមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ ។ ពួកគេភាគច្រើន

- ៧៨ ភាគរយ - ផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញ។ ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតដែលរៀបការហើយ មិនបានផ្ញើប្រាក់ត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញឡើយ លើកលែងតែក្នុងករណីដែលពួកគេទុកកូននៅស្រុក ហើយត្រូវការផ្ញើប្រាក់ដើម្បីឧបត្ថម្ភដល់ពួកគេ។

សុខភាព

បើតាមបុគ្គលិកសុខាភិបាល ដែលផ្តល់សេវាសុខភាពបន្តពូជដល់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្មមួយនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញ។ មូលហេតុមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុចម្បងនានា ដែលនាំឱ្យកម្មការិនីស្វែងរកការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគ្រូពេទ្យ គឺការបាត់រដូវនៅក្នុងរយៈពេលមានរដូវរបស់ស្ត្រីក្នុងវ័យបន្តពូជ និងការបាត់វដ្តរដូវធម្មតា។ វេជ្ជបណ្ឌិតចាត់ទុករោគសញ្ញានេះ ថាកើតមានឡើងដោយសារការនឿយហត់ខ្លាំងពេក ការស្រូបយកកាឡូរីទាប និងការគេងមិនគ្រប់គ្រាន់ ហើយពួកគេព្យាបាលដោយប្រើប្រាស់វីតាមីន ការព្យាបាលចាក់ថ្នាំដែលមានសារជាតិ ចិញ្ចឹមនិងការផ្តល់ប្រឹក្សាអំពីអាហារូបត្ថម្ភ និងសុខភាព។ ស្ថានភាពនៃការនឿយហត់ និងការចុះខ្សោយរ៉ាំរ៉ៃ អាចមានផលប៉ះពាល់លើកម្មការិនី ជាងកម្មករជាបុរស ដោយសារតែស្ត្រីទទួលរងសម្ពាធច្រើនជាងគេក្នុងការផ្ញើប្រាក់ទៅផ្ទះ ដូច្នេះពួកគេបង្កើនចំនួនម៉ោងធ្វើការ និងកាត់បន្ថយចំណាយរបស់ពួកគេរួមទាំង បរិមាណកាឡូរី និងការស្រូបយកជាតិប្រូតេអ៊ីនផង។

មានកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ លើកលែងតែ ៤ ភាគរយចេញ ដែលត្រូវបានសម្ភាសបានរាយការណ៍អំពីបញ្ហាសុខភាព ហើយបុរសមានករណីបញ្ហាសុខភាពតិចជាងស្ត្រី។ សូមមើលតារាងខាងក្រោម សម្រាប់ប្រភេទបញ្ហាសុខភាព ដែលត្រូវបានលើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិត។

តារាងទី ៦. ការកើតមានជំងឺ និងការឈឺថ្កាត់នានា

ជំងឺ	ចំនួន
ផ្តាសាយ	124
ឈឺក្បាល និងឈឺភ្នែក	120
វិលមុខ និងសន្លប់	69
ចង្អោរ និងឈឺពោះ	48
គ្រុនពោះវៀន	40
គ្រុនក្តៅ	37
រដូវមិនទៀង ឬបាត់រដូវ	17
ខ្សោយ អស់កម្លាំង	13

ធ្លាក់ស	12
ជំងឺពោះវៀន និងក្រពះ	15
ជំងឺតម្រងនោម និងគ្រួសក្នុងតម្រងនោម	8
ឈឺ និងស្ពឹកខ្នង/ជើង/ដៃ	7
ឈឺ ដោយសារសារធាតុគីមី	3
ដទៃទៀត	12

ការពិភាក្សាជាមួយនឹងទាំងស្ត្រី ទាំងបុរស បានរំលេចឱ្យឃើញពីបញ្ហាសុខភាពមិនល្អរបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងការដែលថាសុខភាព និងកាយសម្បទារបស់ពួកគេមានការធ្លាក់ចុះជាងមុន ហើយពួកគេចាប់ផ្តើមមានជំងឺ នៅពេលដែលពួកគេចាប់ផ្តើមធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ។ នេះគឺជាអ្វីដែលធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមានការព្រួយបារម្ភអំពីការបាត់បង់ការងារ និងការមានលទ្ធភាពចំណាយលើការថែទាំសុខភាព។

ជារឿយៗ ការឈឺថ្កាត់ធ្ងន់ធ្ងរនាំឱ្យមានការបាត់បង់ការងារ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតចាំបាច់ត្រូវវិលត្រឡប់ទៅភូមិស្រុក ឬស្រុកកំណើតរបស់ពួកគេវិញ ដើម្បីព្យាបាល។ រោងចក្រមួយចំនួនផ្តល់ការឈប់សម្រាកឈឺដល់កម្មករនិយោជិត ហើយដកចំនួនថ្ងៃចេញពីការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ។ ដើម្បីទទួលបានការឈប់សម្រាកឈឺ កម្មករនិយោជិតត្រូវការលិខិតបញ្ជាក់សុខភាព ដែលមិនងាយស្រួលទទួលបាននោះឡើយ ៖ ថ្លៃចំណាយលើការថែទាំសុខភាពបង្ខំឱ្យកម្មករនិយោជិតពឹងផ្អែកលើការព្យាបាលខ្លួនឯង និងកន្លែងលក់ថ្នាំ។ រោងចក្រមួយចំនួនទទួលតែ លិខិតបញ្ជាក់ពីមន្ទីរពេទ្យ ឬគ្លីនិកដែលមានការទទួលស្គាល់តែប៉ុណ្ណោះ។ ដើម្បីបំបាក់ទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតមិនឱ្យស្នើសុំឈប់សម្រាកឈឺ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមួយចំនួនកាត់ប្រាក់ខែរបស់ពួកគេ ឬអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត។

បញ្ហាសុខភាព និងសិទ្ធិសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ គឺជាប្រភពនៃការបន្តមានវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ហើយសកម្មជនសហជីពជាច្រើននាក់លើកឡើងថា នេះគឺជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរមួយ ៖

- *និយោជកអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករឈប់សម្រាកឈឺចំនួន ៧ ថ្ងៃ តែប្រសិនបើមានលិខិតបញ្ជាក់សុខភាពពីមន្ទីរពេទ្យកាល់ម៉ែត្រ ឬមន្ទីរពេទ្យរុស្សីតែប៉ុណ្ណោះ (មន្ទីរពេទ្យធំជាងគេ នៅទីក្រុងភ្នំពេញ) ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមិនមានលទ្ធភាពរ៉ាប់រងចំណាយលើការទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យនេះ និងជួបជាមួយនឹងវេជ្ជបណ្ឌិតឡើយ។*
- *ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ គឺជាការលំបាក។ កម្មការិនីម្នាក់មានបញ្ហារលូតកូន ហើយខ្ញុំត្រូវចរចាឱ្យនាងមានសិទ្ធិឈប់សម្រាកឈឺ។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ទៀតមានជំងឺគ្រុនពោះវៀន ហើយនិយោជកកាត់ប្រាក់ខែរបស់គាត់ភ្លាម១តែម្តង។ ខ្ញុំតែងត្រូវទៅជួបជាមួយនឹងនិយោជកព្យាយាមចរចាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺសិទ្ធិដែលមានសរសេរនៅក្នុងច្បាប់!*

បុគ្គលិកសុខភាព ដែលចាត់ចែងគ្លីនិកសុខភាពបន្តពូជនៅជិតរោងចក្របានលើកឡើងថា ជាធម្មតា កម្មករនិយោជិតតែមកនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។ កម្មករនិយោជិតនិយាយថា ៖

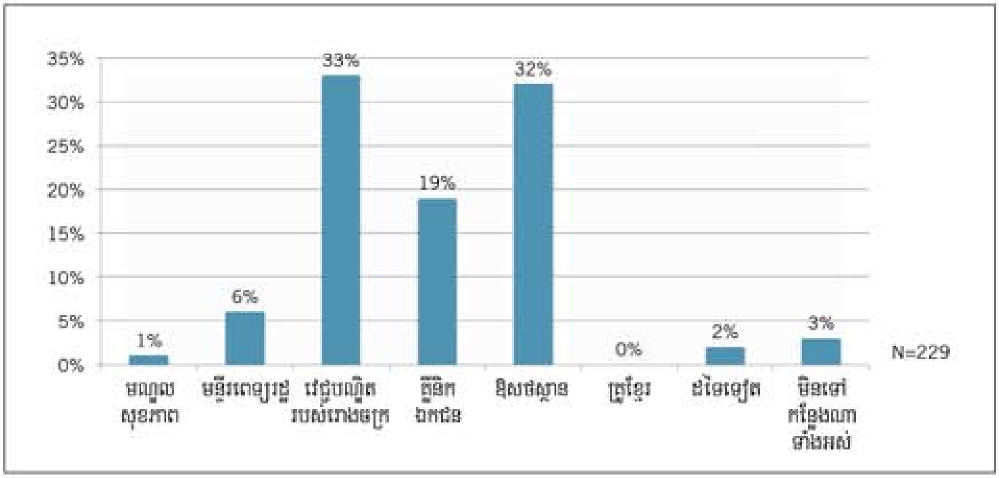
- *បន្ទាប់ពីឈប់សម្រាកឈឺរយៈពេល ៧ ថ្ងៃហើយ ខ្ញុំនៅមិនទាន់ធូរស្រាល ដូច្នេះខ្ញុំត្រូវតែចាកចេញពីរោងចក្រនេះ ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារតែខ្ញុំជាកម្មករម្នាក់ ក្នុងចំណោមកម្មករមួយចំនួនដែលមានជំនាញនិងមានបទពិសោធយូរមកហើយ រោងចក្រជ្រើសរើសខ្ញុំឱ្យចូលធ្វើការងារម្តងទៀតនៅពេលដែលខ្ញុំធូរស្បើយពេញលេញ ។*
- *កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែ និងមានការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំនៅសល់អាចឈប់សម្រាកឈឺបាន ។ សម្រាប់ខ្ញុំ ដោយសារតែខ្ញុំធ្វើការងារស៊ីប៉ុង ខ្ញុំគ្មានសិទ្ធិទទួលបានការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនោះទេ ហើយខ្ញុំមិនអាចសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺឡើយ ។*
- *ខ្ញុំសុំច្បាប់សម្រាកឈឺរយៈពេល ២ ថ្ងៃ ហើយរោងចក្របញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់ខ្ញុំ ដោយមិនបានជូនដំណឹងដល់ខ្ញុំ ។ ជាមួយនឹងកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ការមានជំងឺមិនមែនជាការល្អឡើយ ។*
- *ដើម្បីទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់សុខភាពពីមន្ទីរពេទ្យដែលមានការទទួលស្គាល់ ខ្ញុំត្រូវចំណាយប្រាក់ជាច្រើន ។ ដូច្នេះ ខ្ញុំទុកឱ្យរោងចក្រកាត់ប្រាក់ខែរបស់ខ្ញុំ ជាជាងចំណាយលុយ ដើម្បីទទួលបានលិខិតបញ្ជាក់នេះ ។*
- *អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ទទួលតែលិខិតបញ្ជាក់សុខភាពណាដែលចេញដោយវេជ្ជបណ្ឌិត ឬគ្លីនិកដែលមានការទទួលស្គាល់ជាងគេតែប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រសិនបើជាគ្លីនិកតូចតាច ពួកគេមិនទទួលយកឡើយ ។ ប៉ុន្តែ បើទោះបីជាខ្ញុំមានលិខិតពេទ្យដែលមានត្រាត្រឹមត្រូវក៏ដោយ ពួកគេឱ្យខ្ញុំនូវអត្ថប្រយោជន៍ត្រឹមតែ ៥០ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ។*

នៅរោងចក្រមួយចំនួន ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតមានជំងឺ ពួកគេបានទទួលការថែទាំ ហើយការឈប់សម្រាកឈឺ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទៅតាមកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរនៃជំងឺរបស់ពួកគេ ។ ប៉ុន្តែនៅរោងចក្រជាច្រើន កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ខំចិត្តបន្តធ្វើការងារ ឬបើមិនដូច្នោះទេ ប្រាក់ឈ្នួលឬប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគេនឹងត្រូវបានកាត់ ។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវព្យាយាមទ្រាំនឹងជំងឺរបស់ខ្លួន ដើម្បីចៀសវាងបាត់បង់ចំណូលរបស់ពួកគេ ។

- *មានការអនុវត្តមួយនៅក្នុងរោងចក្ររបស់យើង ដែលកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារតិចជាងមួយឆ្នាំ ទទួលបានការឈប់សម្រាកមួយថ្ងៃកន្លះ សម្រាប់ធូរស្បើយកមកវិញ ហើយកម្មករនិយោជិតចាស់ៗអាចទទួលបានការឈប់សម្រាក ៧ ថ្ងៃ ។*
- *នៅពេលដែលកម្មករសន្លប់ ពួកគេមិនត្រូវបានគេនាំទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យ ។ ពួកគេត្រូវទុកនៅក្នុងរោងចក្រឱ្យដេកនៅក្នុងការិយាល័យ ។ រោងចក្រមិនមានវេជ្ជបណ្ឌិតឡើយ ។*
- *ការសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកឈឺ មិនមែនជាការងាយស្រួលនោះឡើយ ។ ប្អូនស្រីរបស់ខ្ញុំឈឺធ្ងន់នាងមានក្រួសក្នុងតម្រងនោម ហើយនាងត្រូវការសម្រាកព្យាបាលក្នុងមន្ទីពេទ្យ ។ ប៉ុន្តែនាងមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកឈឺឡើយ ដូច្នេះនាងបន្តធ្វើការងាររហូតដល់នាងដួលសន្លប់ ។ បន្ទាប់មក ឪពុករបស់ខ្ញុំសម្រេចចិត្តលែងឱ្យនាងធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រនេះទៀត ។*

ជារឿយៗ មន្ទីរពេទ្យរដ្ឋច្រើននៅឆ្ងាយពីរោងចក្រមានការចំណាយក្រៅផ្លូវការខ្ពស់ ហើយមានអ្នកត្រូវរង់ចាំច្រើន ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនអាចមានពេល និងប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីប្រើប្រាស់មន្ទីរពេទ្យទាំងនេះបាន ។ គ្លីនិករបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងតំបន់ទាំងនេះ ផ្តល់សេវាសុខភាពបន្តពូជ ប៉ុន្តែមានតែសេវាពន្យារកំណើតតែប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានផ្តល់ដោយមិនគិតថ្លៃ ហើយសេវាផ្សេងទៀតមិនមាន ឬត្រូវបានផ្តល់នៅតម្លៃស្មើទីផ្សារ ។ បើទោះបីជាគិលានដ្ឋានរបស់រោងចក្រជាធម្មតាមិនគិតថ្លៃសេវារបស់ខ្លួនក៏ដោយ គិលានដ្ឋានទាំងនេះមិនផ្តល់ការព្យាបាលជំងឺឡើយ ដោយផ្តល់ការព្យាបាលសម្រាប់តែការឈឺថ្កាត់ដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការតែប៉ុណ្ណោះ ដូចជាឈឺក្បាល ឬឈឺពោះតែប៉ុណ្ណោះ ហើយមានថ្នាំសង្កូវតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលមាននៅក្នុងរោងចក្រ ។

ក្រាហ្វទី ១៧. ប្រភពនៃការថែទាំសុខភាព



ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតរោងចក្រមានភាពងាយរងគ្រោះខ្លាំងចំពោះបញ្ហាសុខភាព ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់ពួកគេ ហើយដោយសារតែនិយោជករបស់ពួកគេ ឬរដ្ឋាភិបាលមិនបានផ្តល់នូវសេវាថែទាំសុខភាព ដែលបុគ្គលគ្រប់រូបគួរទទួលបាននោះឡើយ ។

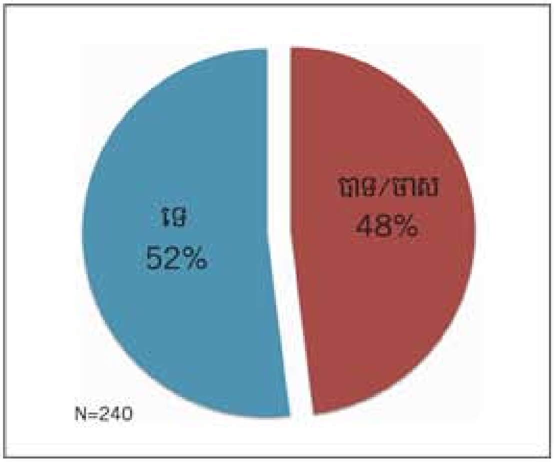
៧. ការយល់ឃើញអំពីការរើសអើង ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

ការរើសអើង

ទស្សនទាននៃការរើសអើង ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងសង្គមលោកខាងលិច ហើយដែលផ្អែកទៅតាមបទដ្ឋានសមភាព និងការការពារដោយច្បាប់ ពុំមានសមមូលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានោះទេ។ ប៉ុន្តែការបែងចែករវាងកម្មករនិយោជិត ដែលមានជីវភាពក្រីក្រ សម្បុរខ្មៅ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី និងមានបុរសមួយចំនួនដែលមានកម្រិត វប្បធម៌ទាប និងភាគច្រើនមកពីតំបន់ជនបទ និងបុគ្គលិកគ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលជាអ្នកទីក្រុងភាគច្រើនជាបុរស ហើយមានមួយចំនួនតូចជាស្ត្រីមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ ហើយភាគច្រើនជាប់ខ្សែស្រឡាយចិន គឺជាការបែងចែកដែលមិនអាចចៀសរួច។ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់មានអារម្មណ៍ថាពួកគេទទួលរងការមើលងាយ និងទទួលបានការប្រតិបត្តិដោយមិនស្មើភាពគ្នា មិនត្រឹមតែនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងនៅក្នុងទីក្រុងផងដែរ គឺគ្រាន់តែដោយសារតែពួកគេគឺជា "កម្មករមកពីតំបន់ជនបទ"។ លើសពីនេះ កម្មការិនីរោងចក្រគិតថាពួកគេទទួលរងការរើសអើង ដោយសារតែភេទរបស់ពួកគេ និងវណ្ណៈតូចទាប ដោយសារភេទ នៅក្នុងសង្គមប្រពៃណីរបស់ខ្មែរ ៖

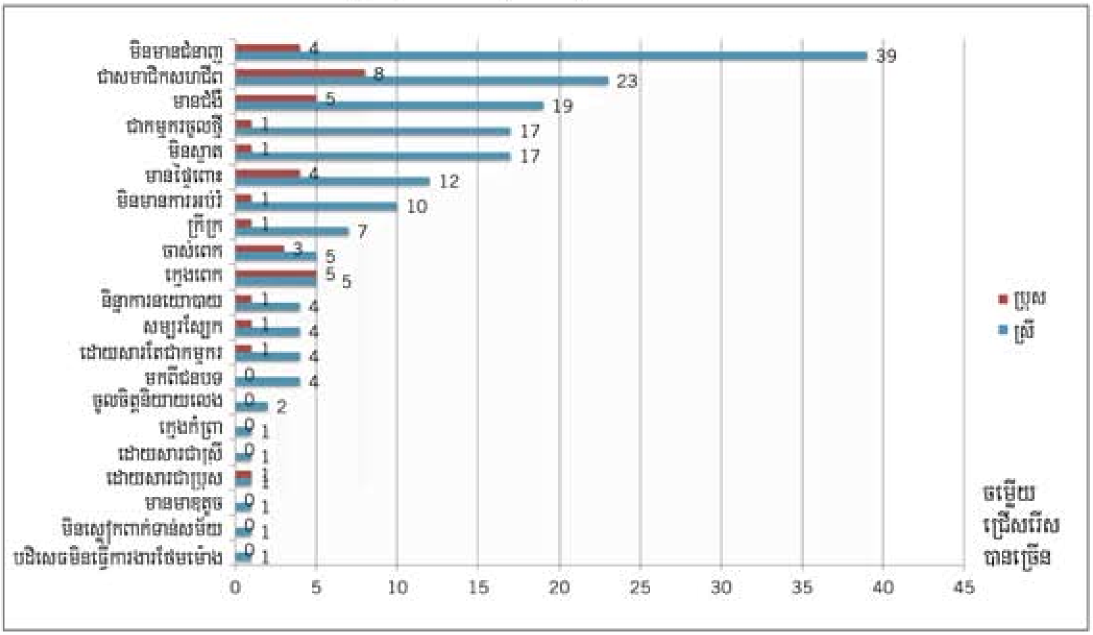
- *គេមិនឱ្យតម្លៃកម្មករឡើយ ហើយគេមិនឱ្យតម្លៃស្ត្រីឡើយ ដូច្នេះដោយសារតែខ្ញុំជាកម្មការិនី ខ្ញុំត្រូវបានគេឱ្យតម្លៃទាបទ្វេដង។*
- *ពួកគេផ្តល់តម្លៃឱ្យខ្ញុំ ប៉ុន្តែពួកគេមិនផ្តល់តម្លៃដល់ការងាររបស់ខ្ញុំឡើយ ដោយសារតែខ្ញុំជាបុរសដែលធ្វើការងារជាកម្មករដេរនៅក្នុងរោងចក្រ។ ពួកគេផ្តល់តម្លៃដល់បុរស ដែលរៀនសូត្រមានកម្រិតវប្បធម៌ខ្ពស់ មានប្រាក់ខែខ្ពស់ ហើយប្រើតែខួរក្បាលរបស់ពួកគេ។ សម្រាប់ស្ត្រីវិញ ក៏ដូចគ្នាដែរ។ បុរសមួយចំនួនថែមទាំងនិយាយថា ៖ "ខ្ញុំនឹងមិនយកកម្មការិនីរោងចក្រធ្វើជាប្រពន្ធឡើយ"។ ពួកគេចង់បានស្ត្រីដែលមានការអប់រំ ហើយស្ត្រីធ្វើការរោងចក្រមិនមែនជាស្ត្រីល្អឡើយ។ កម្មការិនីរោងចក្រមួយចំនួន គឺជាមនុស្សឥតប្រយោជន៍ ហើយការងាររបស់ពួកគេគឺ "ស្ថិតក្រោមស្រមោល" ហើយគេមើលមិនឃើញ។ ស្ត្រីទទួលរងផលប៉ះពាល់ជាងបុរស នៅពេលធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ។*
- *គេមិនឱ្យតម្លៃយើងនៅក្នុងរោងចក្រ និងនៅផ្ទះ នៅក្នុងភូមិកំណើតរបស់យើង។ ពួកគេរិះគន់របៀបដែលយើងស្លៀកពាក់ ហើយនិយាយថាកម្មករដែលមកធ្វើការងាររោងចក្រនៅក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញគឺជាមនុស្សមិនល្អឡើយ ហើយខួរក្បាលរបស់ពួកគេត្រូវបានលាងសំអាតដោយទឹកម៉ាស៊ីន។ ពួកគេនិយាយថា យើងមានសង្សារ។*
- *នៅពេលដែលខ្ញុំត្រឡប់ទៅភូមិរបស់ខ្ញុំវិញ មនុស្សមួយចំនួននិយាយថា ការងាររោងចក្រមិនមែនជាការងារពិតប្រាកដឡើយ វាគ្រាន់តែជាការងារបណ្តោះអាសន្នតែប៉ុណ្ណោះ។*

ក្រាហ្វទី ១៨. ទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបានទទួលរងការរើសអើង



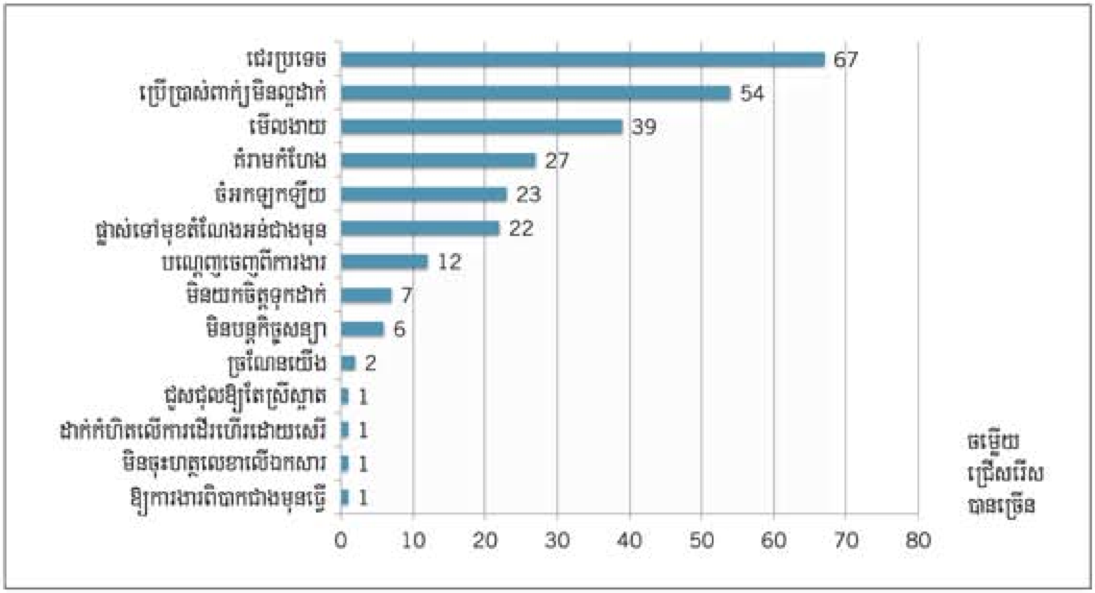
កម្មករនិយោជិតជិតពាក់កណ្ដាល ដែលបាននិយាយប្រាប់ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ បានលើកឡើងថាបានទទួលរងការរើសអើងនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ ហើយការទទួលរងការរើសអើងមិនខុសគ្នាទៅតាមភេទ អាយុ ឬកម្រិត វប្បធម៌នោះទេ។ កម្មករនិយោជិតជាបុរសជឿជាក់ថា ការចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់ពួកគេ គឺជាមូលដ្ឋានសំខាន់បំផុតដែលនាំឱ្យមានការរើសអើង ខណៈពេលដែលស្ត្រីវិញចាត់ទុកកម្រិតជំនាញរបស់ពួកគេថាជាកត្តាចម្បងជាងគេ។ បើតាមការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិត ការរើសអើងស្ដែងចេញញឹកញាប់ជាងគេក្នុងទម្រង់ជាការជេរប្រទេច ដោយប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍អាក្រក់ៗដល់កម្មករដែលមានកំហុស ឬដែលធ្វើការងារយឺតយ៉ាវ និងមិនបានធ្វើទៅតាមការណែនាំរបស់ប្រធានក្រុមឬមេការ។

ក្រាហ្វទី ១៩. មូលហេតុនៃការរើសអើង



មានកម្មករនិយោជិតជិតម្នាក់ក្នុងចំណោម ១០ នាក់ មានអារម្មណ៍ថាបានទទួលរងការរើសអើងដោយសារតែកត្តាសង្គមនានាដូចជា ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬរូបរាងខាងក្រៅជាដើម។ ស្ត្រីក៏បានលើកឡើងពីការមានជំងឺ និងការមានផ្ទៃពោះ និងការជាមនុស្សថ្មីសម្រាប់ការងារ ថាជាមូលដ្ឋាននៃការរើសអើងផងដែរ។

ក្រាហ្វទី ២០. ប្រភេទនៃឥរិយាបថរើសអើង



ការរើសអើង ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាផ្នែកមួយនៃឥរិយាបថជាច្រើនដែលក្នុងនោះការខ្វះការគោរពមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់។ ទិដ្ឋភាពនេះ គឺមានលក្ខណៈជាវប្បធម៌ដោយសារតែសង្គមទាំងមូលអនុវត្តតាមក្រមសីលធម៌ផ្អែកទៅតាមការគោរព និងសុជីវធម៌ ហើយការធានាយ៉ាងណាមិនឱ្យបុគ្គលម្នាក់ៗ "បាក់មុខ"។

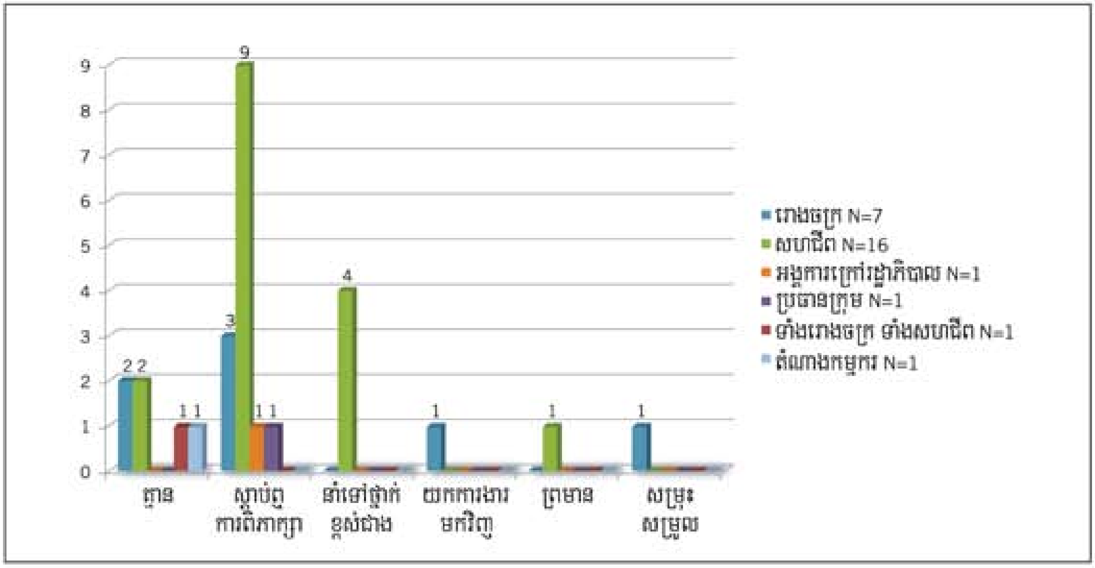
ការជេរប្រទេចជាសាធារណៈលើកម្មករនៅក្នុងបន្ទប់ដេរ ចំពោះមុខមនុស្សរាប់រយនាក់ ធ្វើឱ្យមានការរងភាពអាម៉ាស់ និងការមិនសប្បាយចិត្ត។

មានកម្មករនិយោជិតតែ ២៧ នាក់តែប៉ុណ្ណោះ ដែលបានតវ៉ាអំពីការរើសអើង ពោលគឺត្រឹមតែមួយភាគបួននៃចំនួនកម្មករនិយោជិត ដែលទទួលរងការរើសអើង។ កង្វះយន្តការ និងរចនាសម្ព័ន្ធដែលមានភាពច្បាស់លាស់ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះការតវ៉ាមិនសុខចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រហែលជារួមចំណែកធ្វើឱ្យមានការតវ៉ាក្នុងចំនួនទាបបែបនេះ៖

- *យើងមិនដឹងជាត្រូវទៅកន្លែងណាឡើយ ហើយបើទោះបីជាយើងតវ៉ាក៏មិនមានអ្វីកើតមានឡើងនោះដែរ។*
- *ក្នុងចំណោមការតវ៉ាមិនសុខចិត្តទាំង ២៧ មានការតវ៉ាចំនួន ១៤ ត្រូវបានយកទៅដល់ការកាត់សេចក្តីជាផ្លូវការ ការតវ៉ាចំនួន ៤ ត្រូវបានប្តឹងទៅកម្រិតខ្ពស់ជាងរោងចក្រ ការតវ៉ាចំនួន ៣ នាំឱ្យមានដំណោះស្រាយមួយចំនួន ហើយការតវ៉ាចំនួន ៦ ពុំមានលទ្ធផលអ្វីទាំងអស់។*

កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំតវ៉ាប្រាប់សហជីព ហើយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនតវ៉ាទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ មានកម្មករនិយោជិតតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលតវ៉ាទៅអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ប្រធានក្រុម ឬតំណាងកម្មករ ។

ក្រាហ្វទី ២១. ការតាមដានបន្តលើបណ្តឹងនានា

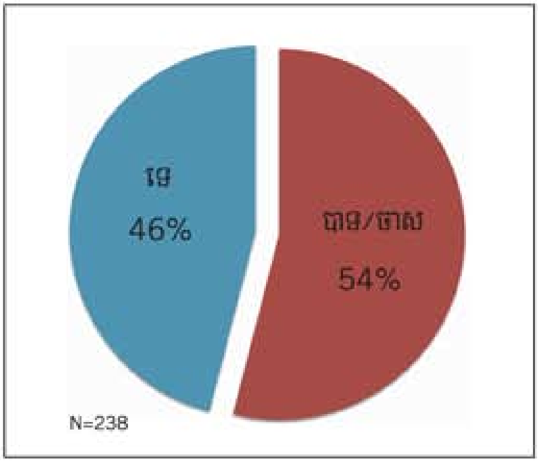


ការបៀតបៀន

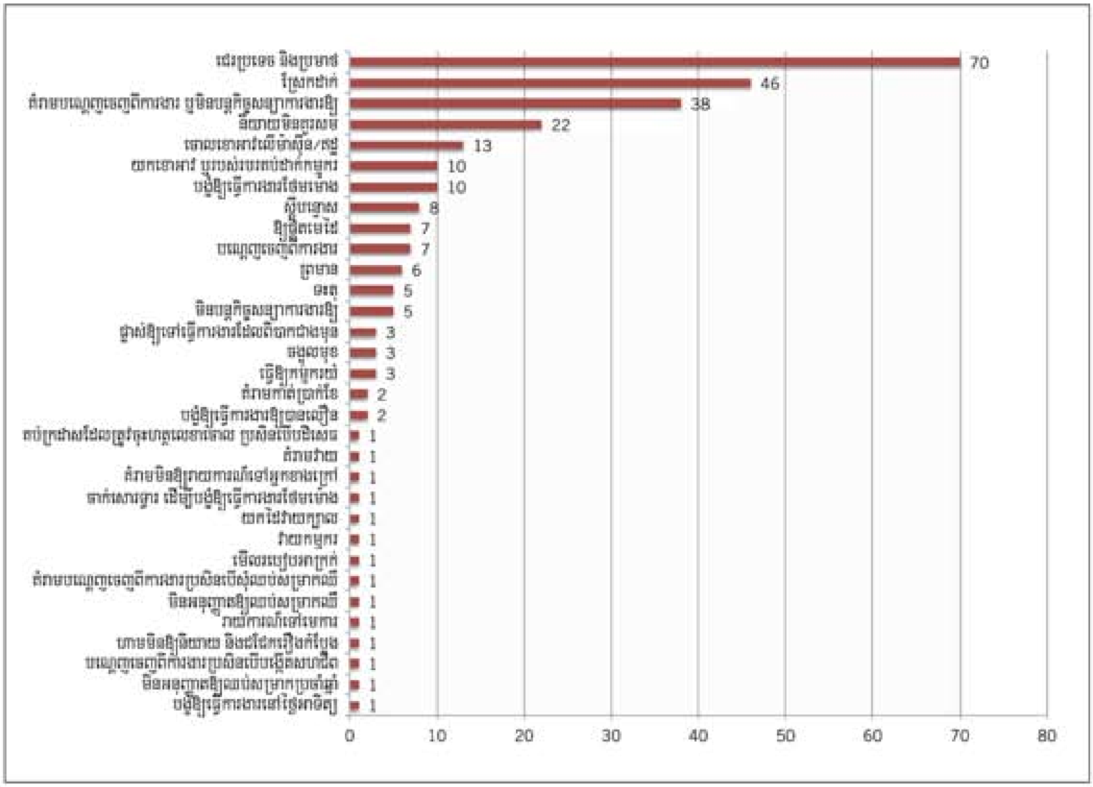
កម្មករនិយោជិតជាងពាក់កណ្តាលនៃកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ បានទទួលរង ឬមើលឃើញជាក់ស្តែងនូវការបៀតបៀននៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ។ ការយល់ឃើញរបស់កម្មករនិយោជិតអំពីការបៀតបៀនមិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាពាក់ព័ន្ធនឹងភេទ អាយុ រយៈពេលធ្វើការងារ ឬកម្រិតវប្បធម៌នោះទេ។ ទម្រង់នៃការបៀតបៀនដែលតែងកើតមានឡើងញឹកញាប់រួមមាន ការជេរប្រទេច ការប្រមាថ ការស្រែកគំហកដាក់ ការគំរាមកំហែង ឬការយករបស់អ្វីមួយគប់លើកម្មករនិយោជិតជាដើម ។

- *ជំនួយការប្រធានក្រុម គឺអាក្រក់ខ្លាំងណាស់ ។ នាងគំរាមបណ្តេញខ្ញុំពីការងារ នាងស្រែកគំហកដាក់ខ្ញុំ ហើយប្រមាថមើលងាយខ្ញុំ និងយកខោអាវគប់ខ្ញុំ ។ នាងមានសាច់ញាតិនៅក្នុងរដ្ឋបាល ហើយនាងគឺជាមនុស្សដែលមានអំណាច ដូច្នេះខ្ញុំមិនអាចតវ៉ាបានឡើយ ។*
- *ប្រសិនបើយើងមិនចង់ធ្វើការងារថែមម៉ោង មេការប្រើប្រាស់ពាក្យអាក្រក់ ហើយមិនឱ្យយើងចេញឡើយ ។*
- *ពួកគេបៀតបៀនកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារយឺត ប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីអាក្រក់ ដូច្នេះធ្លាប់មានការតវ៉ាប្រាប់សហជីព ហើយធ្លាប់មានការដោះស្រាយផងដែរ ។*
- *នាងប្រមាថខ្ញុំ ហើយគំរាមដកខ្ញុំចេញពីកន្លែងធ្វើការ ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនបានតវ៉ាឡើយ ខ្ញុំមិនថាអ្នកណាអាចជួយខ្ញុំបាននោះទេ ហើយក៏គ្មានអ្នកជួយនៅទីនេះដែរ ។*
- *ពួកគេហៅកម្មករថាជាមនុស្សល្ងង់ និងខួរបង្កង ហើយប្រើប្រាស់ពាក្យសម្តីអាក្រក់ៗដទៃទៀត ។*

ក្រាហ្វទី ២២. ការតាមដានបន្តលើបណ្តឹងនានា



ក្រាហ្វទី ២៣. ទម្រង់នៃការបៀតបៀន



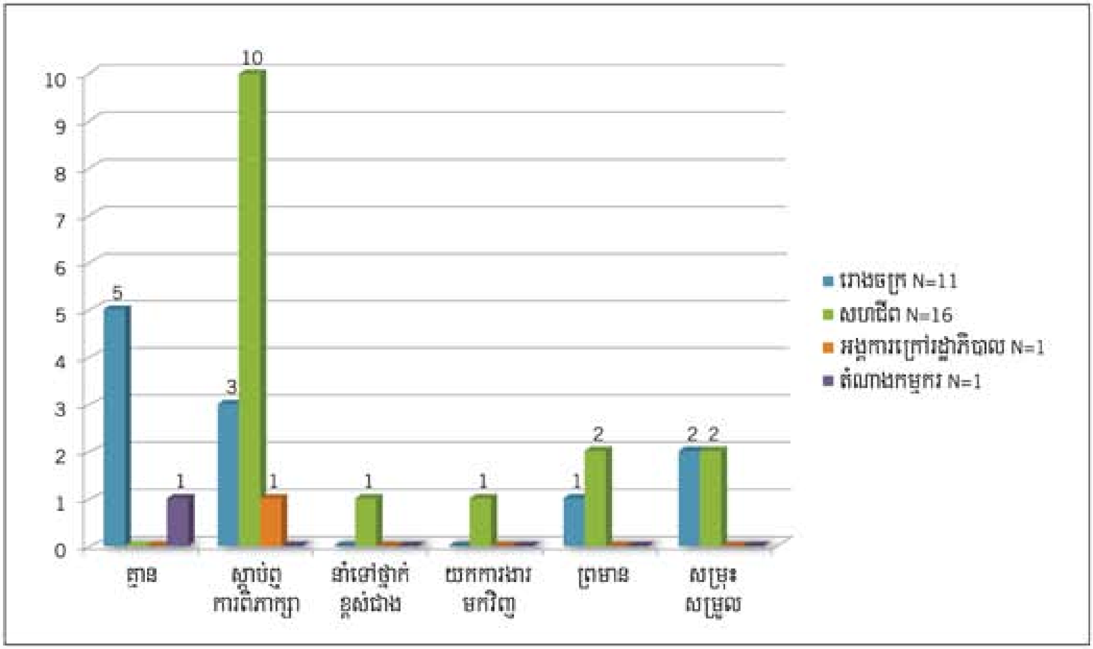
ភាពខុសប្លែកគ្នាផ្អែកជាតិសាសន៍រវាងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកដែលមានឋានៈខ្ពស់នៅក្នុងឋានានុក្រមរបស់រោងចក្រ រួមចំណែកធ្វើឱ្យមានភាពតានតឹងមួយចំនួនរវាងកម្មករនិយោជិតជាជនជាតិខ្មែរ និងមេការដែលជាជនជាតិចិន ឬវៀតណាមរបស់ពួកគេ។

ខណៈពេលដែលទង្វើបៀតបៀនមួយចំនួនរួមមាន ឥរិយាបថជម្លើយ ឬសាហាវ ដែលប្រព្រឹត្តដោយអ្នកដែលមានមុខតំណែងជាអ្នកគ្រប់គ្រង ការបៀតបៀនក៏អាចកើតមានឡើងក្នុងទម្រង់ជាការបំពានសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដូចជា ការបង្ខំឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ការបដិសេធមិនអនុញ្ញាតឱ្យឈប់សម្រាកឈឺ ឬឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ការបង្ខាំង និងការគំរាមមិនបន្តកិច្ចសន្យា ឬបណ្តេញចេញពីការងារជាដើម។

ដោយសារតែរោងចក្រខ្វះយន្តការ និងនីតិវិធីសម្រាប់ដាក់ពាក្យបណ្តឹង ឥរិយាបថរំលោភបំពានប្រព្រឹត្តដោយអ្នកដែលមានឋានៈខ្ពស់ជាងនៅក្នុងឋានានុក្រម ហើយកម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់មានកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់មានអារម្មណ៍អស់សង្ឃឹម។

- *តើខ្ញុំអាចប្តឹងទៅអ្នកណា? ប្តឹងទៅរោងចក្រ? ពួកគេគឺជាអ្នកដែលគំរាមកំហែងខ្ញុំ។*
- *ពួកគេស្តីបន្ទោសយើង ហើយពួកគេគំរាមបណ្តេញយើងចេញ ដូច្នេះប្រសិនបើខ្ញុំប្តឹងតវ៉ា តើនឹងមានអ្វីកើតមានឡើង?*
- *ខ្ញុំមិនដាក់ពាក្យបណ្តឹងតវ៉ាឡើយ ដោយសារតែខ្ញុំដឹងថា ខ្ញុំនឹងមិនឈ្នះឡើយ។*
- *បើទោះបីជាខ្ញុំប្តឹងក៏ដោយ ក៏វាគ្មានប្រយោជន៍អ្វីឡើយ។*

ក្រាហ្វទី ២៤. លទ្ធផលនៃបណ្តឹង



សន្ទត់ថា ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតមើលមិនឃើញពីដំណោះស្រាយអ្វីទាំងអស់ មានតែកម្មករនិយោជិត ២២ ភាគរយតែប៉ុណ្ណោះ ដែលបានប្តឹងតវ៉ាអំពីការបៀតបៀន ពួកគេមួយចំនួនប្តឹងទៅកាន់មន្ត្រីរដ្ឋបាល ឬមន្ត្រីធនធានមនុស្ស ប៉ុន្តែជាញឹកញាយប្តឹងទៅកាន់សហជីព ដែលមានប្រសិទ្ធភាពជាងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រក្នុងការទទួលបានសវនការដូចជា នាំករណីនៅទៅកាន់កម្រិតខ្ពស់ ហើយចរចារកដំណោះស្រាយ ឬការសម្រុះសម្រួលគ្នា។ រោងចក្រដែលហាមឃាត់ ឬរឹតត្បិតមិនឱ្យមានសហជីព ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនបានទទួលការការពារចំពោះការបៀតបៀនឡើយ ។ នៅពេលដែលមិនមានជម្រើសផ្សេងទៀត ការបៀតបៀនគឺជាកត្តាមួយ នៅក្នុងការសម្រេចចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរនិយោជក ។

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

កម្មការិនី ១ នាក់ ក្នុងចំណោម ៥ នាក់ គិតថាពួកគេធ្លាប់ទទួលរងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ឬធ្លាប់ជាកម្មវត្ថុនៃឥរិយាបថបន្ទុះបង្អាប់ ដែលមានលក្ខណៈផ្លូវភេទ ។ ឧទាហរណ៍ដែលត្រូវបានលើកឡើងមានដូចខាងក្រោម ៖

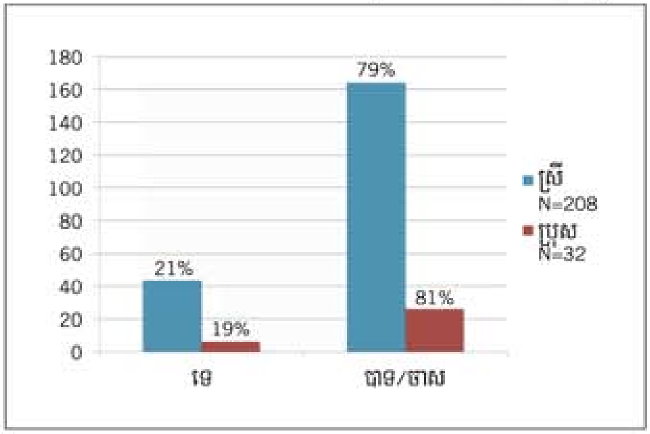
- *បុរសៗលួចមើលស្រីៗ ដោយសារតែបង្គន់នៅទល់មុខគ្នា ។ មានករណីមួយ ដែលកម្មការិនីម្នាក់ត្រូវបានគេចាប់រំលោភពេលធ្វើការងារថែមម៉ោងក្រោយម៉ោង ៨ យប់ ។*
- *កម្មការិនីមួយក្រុមនិយាយលេងខាយឱ្យកម្មការិនីម្នាក់ទៀត ហើយទាញសំពត់នាងចេញរហូតដល់ឃើញខោទ្រនាប់របស់នាង ។ កម្មការិនីម្នាក់នេះខ្មាសគេយ៉ាងខ្លាំង ហើយស្រែកយំ ។ កម្មការិនីម្នាក់នេះមិនបានប្តឹងឡើយ ដោយសារតែនាងខ្មាសគេពេក ។*
- *នៅពេលដែលយើងប្តឹងទៅកាន់ប្រធានក្រុមអំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ គាត់គ្រាន់តែនិយាយថា បុរសគ្រាន់តែចង់លេងសើចតែប៉ុណ្ណោះ ហើយវាអាស្រ័យលើខ្លួនយើង ប្រសិនបើយើងមិនចង់លេងជាមួយនឹងពួកគេ ។*
- *ជាងម៉ាស៊ីននិយាយរឿងកំប្លែង ហើយមកជួសជុលម៉ាស៊ីនឱ្យតែស្រីស្អាតតែប៉ុណ្ណោះ ស្ត្រីដទៃទៀតត្រូវបានពួកគេជេរ ។*
- *ដោយសារតែយើងគឺជាកម្មកររបស់ពួកគេ មេការជេរស្តីឱ្យយើង ដោយប្រើពាក្យគំរោះគំរើយ ។*

ការសម្ភាសជាមួយនឹងមេដឹកនាំសហជីព នាំឱ្យមានការលើកឡើងពីឧទាហរណ៍ផ្សេងទៀតអំពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ ៖

- *កម្មការិនីរោងចក្រដែលស្លៀកពាក់សម្លៀកបំពាក់ស៊ិចស៊ី មានបញ្ហាទទួលរងការរើសអើងនៅក្នុងរោងចក្រ ។ នៅក្នុងករណីមួយ មេការឱ្យកម្មការិនីដែលស្លៀកពាក់ស៊ិចស៊ីឈរលើតុដើម្បីឱ្យអ្នកដទៃទៀតមើលមកនាង ។ កម្មការិនីរូបនេះបានដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងនិយាយជាមួយនឹងសហជីពអំពីករណីនេះ ។*

អ្នកបៀតបៀនផ្លូវភេទលើកម្មករនិយោជិតភាគច្រើន គឺជាអ្នករួមការងារជាមានប្រុសមានស្រីដូចជាជាងម៉ាស៊ីន ឬសន្តិសុខជាដើម ។ ការរាយការណ៍ពីការបៀតបៀនដោយថៅកែ មិនសូវមានញឹកញាប់ឡើយ ។

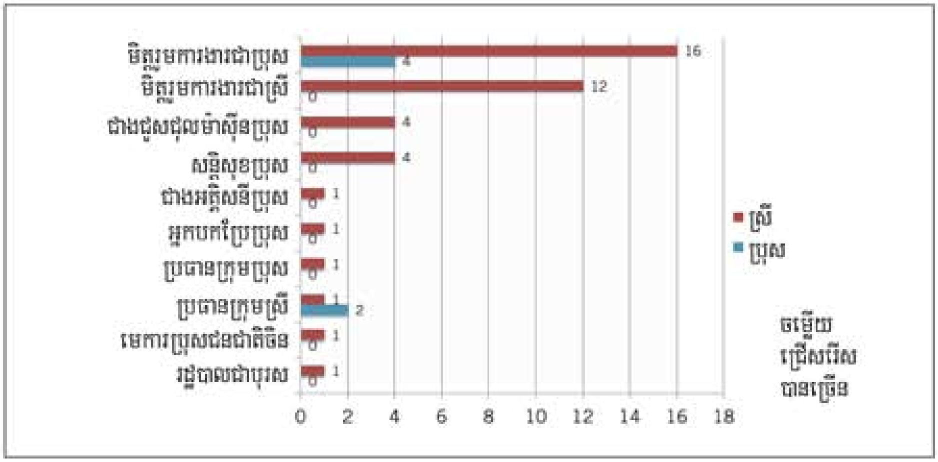
ក្រាហ្វទី ២៥. កម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ



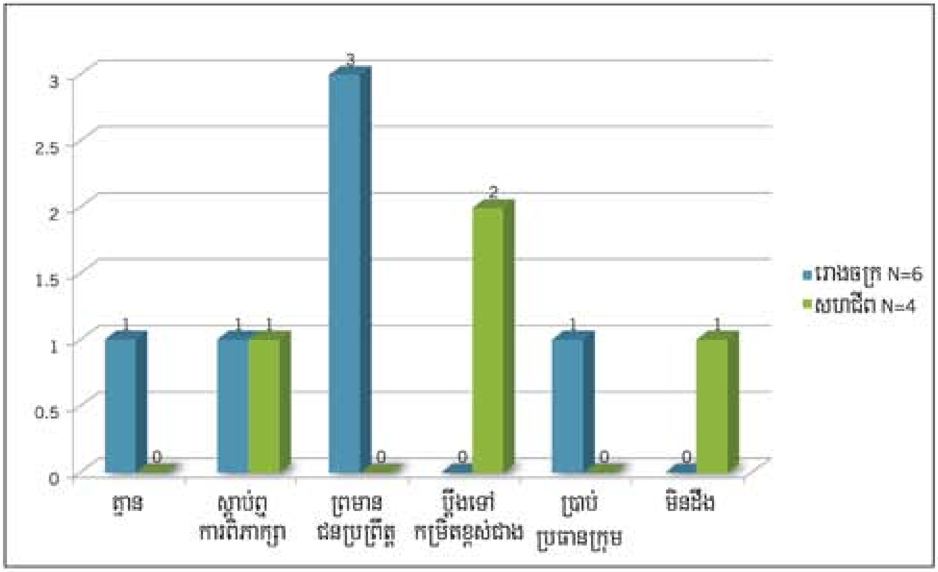
ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២ នាក់ ដែលបានរាយការណ៍ពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទ មាន ១០ នាក់បានដាក់ពាក្យបណ្តឹង ក្នុងនោះ ៦ នាក់ប្តឹងទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និង ៤ នាក់ប្តឹងទៅកាន់សហជីពរបស់ពួកគេ។ នៅក្នុងករណីចំនួន ៩ មានយ៉ាងហោចណាស់សវនការចំនួន ១ ត្រូវបានរៀបចំឡើង ហើយពេលខ្លះ ជនប្រព្រឹត្តបានទទួលការព្រមាន។

កម្មការិនីប្រឈមនឹងហានិភ័យ ក្នុងការទទួលរងការបៀតបៀន និងការប្រទូស្តកេរ្តិ៍ខ្មាសកាន់តែច្រើន នៅពេលដែលពួកគេចេញពីធ្វើការងារយប់ ឬក្រោយពេលធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង។ តំបន់ជាច្រើននៅជិតរោងចក្រ មានភាពងងឹតហើយស្ទើរតែគ្មានមនុស្សរស់នៅ ហើយកម្មករត្រូវដើរកាត់តាមផ្លូវស្ងាត់ជ្រងំ ឃ្លាំង ឬកន្លែងទុកចោល។ នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនេះ អំពើហិង្សាផ្លូវភេទ ការរំលោភសេពសន្ថវៈ និងសូម្បីតែករណីឃាតកម្ម បានកើតមានឡើង ហើយកម្មករជាច្រើននាក់មានការភ័យខ្លាច។

ក្រាហ្វទី ២៦. អ្នកប្រព្រឹត្តអំពើបៀតបៀនផ្លូវភេទ



ក្រាហ្វទី ២៧. លទ្ធផលនៃបណ្តឹង



សហជីព និងការចងក្រងបង្កើតសហជីព

កម្មករនិយោជិត ពឹងអាស្រ័យលើសហជីពដែលអាចមានលទ្ធភាព និងមានបំណងការពារសិទ្ធិ និងប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ចលនាសហជីពនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ កំពុងមានការកើនឡើងហើយកាន់តែមានភាពចាស់ទុំ ហើយសកម្មជនសហជីពជាច្រើនជាច្រើន ដែលផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត បំពេញតួនាទីសំខាន់និងសកម្មនៅក្នុងការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែអ្នកឆ្លើយតបជាច្រើននាក់ក៏បានលើកពីឧទាហរណ៍ ដែល "នៅខាងនិយោជក" ឬ "សកម្មជនសហជីព ដែលទទួលប្រាក់ពីនិយោជក" ហើយអ្នកឆ្លើយតបមួយចំនួនបានលើកឡើងថា មេដឹកនាំសហជីពជាស្ត្រី គឺជាមុខសញ្ញាពិសេសរបស់សកម្មជនសហជីពនៅខាងនិយោជកទាំងនេះ។

ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាសនៅក្នុងការអង្កេតនេះ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧ ភាគរយ ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រដែលពុំមានសហជីព។ នៅក្នុងករណី ៤ ភាគរយនេះគឺដោយសារតែរោងចក្របដិសេធមិនឱ្យមានការបង្កើតសហជីព។

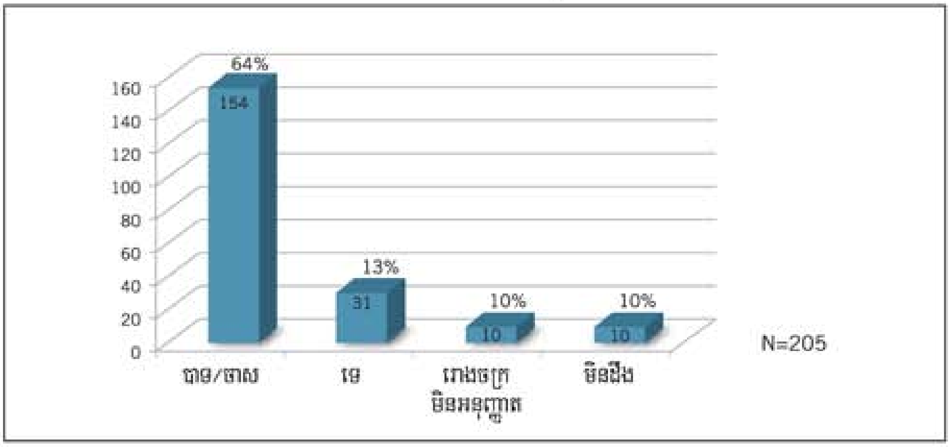
កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនបានរាយការណ៍ពីបទពិសោធរបស់ពួកគេធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ដែលបដិសេធមិនឱ្យមានការបង្កើតសហជីពនៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម។

- *ក្រោយពេលដែលកម្មករមួយក្រុមព្យាយាមបង្កើតសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រនេះ កម្មករទាំងនេះត្រូវបានគេបណ្តេញចេញពីការងារទាំងអស់ ដោយមិនមានមូលហេតុសមស្រប។ និយោជកនិយាយថា កិច្ចសន្យារបស់ពួកគេផុតកំណត់ ហើយរោងចក្រមិនមានការងារឱ្យពួកគេធ្វើឡើយ ប៉ុន្តែក្នុងពេលជាមួយគ្នា ពួកគេបន្តជ្រើសរើសកម្មករថ្មីៗ។ យើងដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់ក្រុម*

ប្រើក្បាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយពួកគេនិយាយថាកម្មករទាំងអស់ ដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ គួរត្រឡប់មកធ្វើការវិញ ។ ម្ចាស់រោងចក្រមិនឯកភាព ហើយមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករទាំងនេះចូលមកក្នុងរោងចក្រឡើយ ។ ក្នុងពេលជាមួយគ្នា ពួកគេបណ្តេញសមាជិកពីរនាក់ពីការងារបន្ថែមទៀត ។ យើងមានការភ័យខ្លាច និងមានអារម្មណ៍ថាត្រូវបានគេគំរាម យើងមិនដឹងថាតើនឹងមានអ្វីកើតមានឡើងនាពេលអនាគតនោះទេ ។

- *រោងចក្ររបស់ខ្ញុំគោរពសិទ្ធិបង្កើតសហជីព ប៉ុន្តែរោងចក្រមួយទៀតដែលនៅជិតនោះពុំមានសហជីពឡើយ ។ ប្រសិនបើកម្មករព្យាយាមបង្កើតសហជីព ពួកគេនឹងទទួលរងការដាក់ពិន័យ ។ រោងចក្រមួយទៀតមានសហជីព ប៉ុន្តែសហជីពទាំងនោះនៅខាងនិយោជក ។*

ក្រាហ្វទី ២៨. សហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ



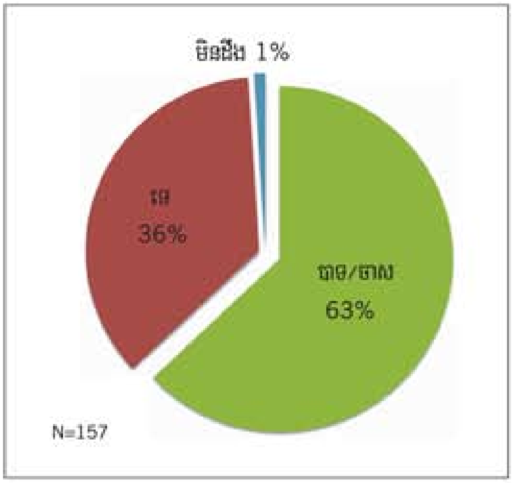
មេដឹកនាំសហជីពនិងកម្មករ បានរាយការណ៍ពីឧទាហរណ៍ ដែលនិយោជកបង្កើតសហជីពដើម្បីរំខានដល់សហជីពរបស់កម្មករ ។

- *នៅពេលដែលយើងបង្កើតសហជីព និយោជកក៏បង្កើតសហជីពមួយដែរ ហើយពេលនោះស្ថានភាពមានភាពច្របូកច្របល់...*
- *យើងមានសហជីពចំនួន ២ សហជីពមួយនៅខាងកម្មករ សហជីពមួយទៀតត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយក្រុមហ៊ុន ។ មានការរើសអើងចំពោះសហជីពរបស់កម្មករ ។ ដោយសារតែសកម្មជន និងកម្មករដែលជាសមាជិករបស់សហជីព ក្រុមហ៊ុនអាចចេញចូលដោយសេរី ខណៈពេលដែលសកម្មជន និងកម្មករដែលជាសមាជិករបស់សហជីពខាង កម្មករជួបប្រទះនឹងការលំបាក ហើយមិនអាចទៅណាមកណាដោយសេរីឡើយ ។*

នៅក្នុងរោងចក្រដែលមានសហជីព កម្មករនិយោជិត ៦៣ ភាគរយ នៅក្នុងការសិក្សានេះបានចូលរួមជាមួយនឹងសហជីព ដោយសារតែពួកគេដឹងពីតម្លៃរបស់សហជីពនៅក្នុងការគាំទ្រដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលដែលមានបញ្ហាមួយកើតមានឡើង ៖

- *ដោយសារតែយើងមានសហជីព យើងអាចសម្រេចចិត្តធ្វើការងារថែមម៉ោងឬអត់ ។ កាលពីមុនគឺអាក្រក់ខ្លាំងណាស់ ៖ នៅពេលដែលដល់ម៉ោង ៤ រសៀល សន្តិសុខចាក់សោរទ្វារ ហើយយើងមិនអាចចេញទៅក្រៅបានឡើយ ។ យើងត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យនៅខាងក្នុង និងធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ។ ឥឡូវនេះ ស្ថានភាពមានភាពប្រសើរជាងមុន យើងអាចសម្រេចចិត្តធ្វើការងារថែមម៉ោងដោយខ្លួនឯងបាន ។*
- *កម្មករនិយោជិតមួយក្រុមត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ៖ ប្រសិនបើពួកគេបដិសេធ ថៅកែនឹងគំរាមពួកគេថា ពួកគេនឹងមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងលើកក្រោយទៀតឡើយ ។ ដូច្នេះ សហជីពបានជួយពួកគេឱ្យទទួលបានសិទ្ធិធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងឡើងវិញ ។ សហជីពក៏អាចជួយយើងបាន នៅពេលដែលពួកគេបណ្តេញយើងចេញពីការងារផងដែរ ។*
- *សហជីពជួយការពារកម្មករពីថៅកែបរទេសដែលកៀបសង្កត់កម្មករ ហើយពួកគេការពារយើងនៅពេលដែលយើងឈប់ធ្វើការ ឬមានគ្រោះថ្នាក់ ។*

ក្រាហ្វទី ២៩. សមាជិកភាពរបស់សហជីព



នៅក្នុងរោងចក្រមួយចំនួន កម្មករនិយោជិតបានរាយការណ៍ពីការសងសឹករបស់មេការ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងចំពោះអ្នកដែលចូលរួមក្នុងសហជីព ៖

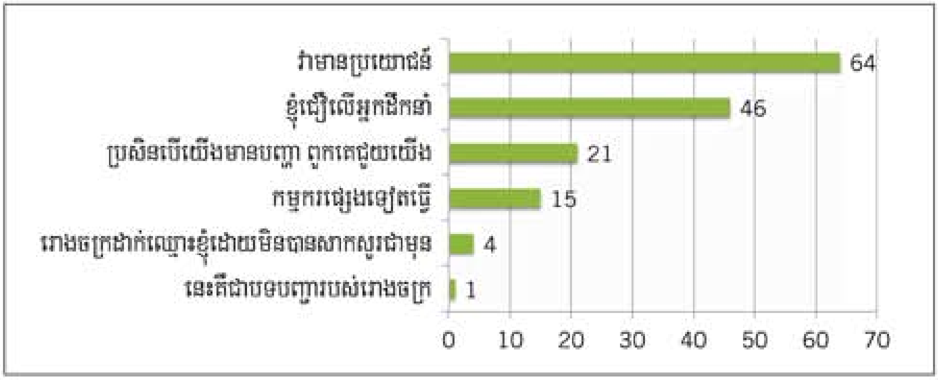
- *រោងចក្រដែលខ្ញុំធ្វើការងារ ធ្លាប់បណ្តេញកម្មករជាច្រើននាក់ ដែលចូលរួមជាមួយសហជីពចេញពីការងារ ។ ពួកគេ បានបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីពម្នាក់ និងសមាជិកសហជីពជាច្រើននាក់ចេញពីការងាររួចទៅហើយ ។*
- *មេការបរទេសមិនចូលចិត្តកម្មករណា ដែលជាសមាជិកសហជីពនោះទេ ។ មានករណីមួយដែលកម្មការិនីម្នាក់ទៅចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំរបស់សហជីព ។ មេការបរទេសជេរប្រទេចកម្មកររូបនេះ បើទោះបីជានាងបានទទួលការអនុញ្ញាតពីប្រធានផ្នែកឱ្យចូលរួម នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះក៏ដោយ ។*

បើតាមអ្នកឆ្លើយតបរបស់ការសិក្សានេះ កម្មករនិយោជិតជាបុរស គឺជាមុខសញ្ញាពិសេស នៅពេលពេលដែល គេនិយាយពីសមាជិកសហជីព ឬការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់សហជីព :

- *កម្មករប្រុសៗមានការភ័យខ្លាចយ៉ាងខ្លាំង ដោយសារតែពួកគេដឹងថាប្រសិនបើពួកគេគឺជាសមាជិកសហជីព គេនឹងមិនបន្តកិច្ចសន្យារបស់ពួកគេឡើយ ។*
- *ខ្ញុំត្រូវបានរោងចក្រមុនបញ្ឈប់ការងារ ដោយសារតែខ្ញុំជាបុរស ហើយជាសមាជិកសហជីព ។*
- *បុរសទាំងអស់សុទ្ធតែមានកិច្ចសន្យារយៈពេល ៣ ខែ ខណៈពេលដែលស្ត្រីភាគច្រើនមានកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ ប្រសិនបើបុរសក្លាយជាសមាជិកសហជីព ពួកគេនឹងត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារភ្លាម ដូច្នេះពួកគេមានការភ័យខ្លាច ។*

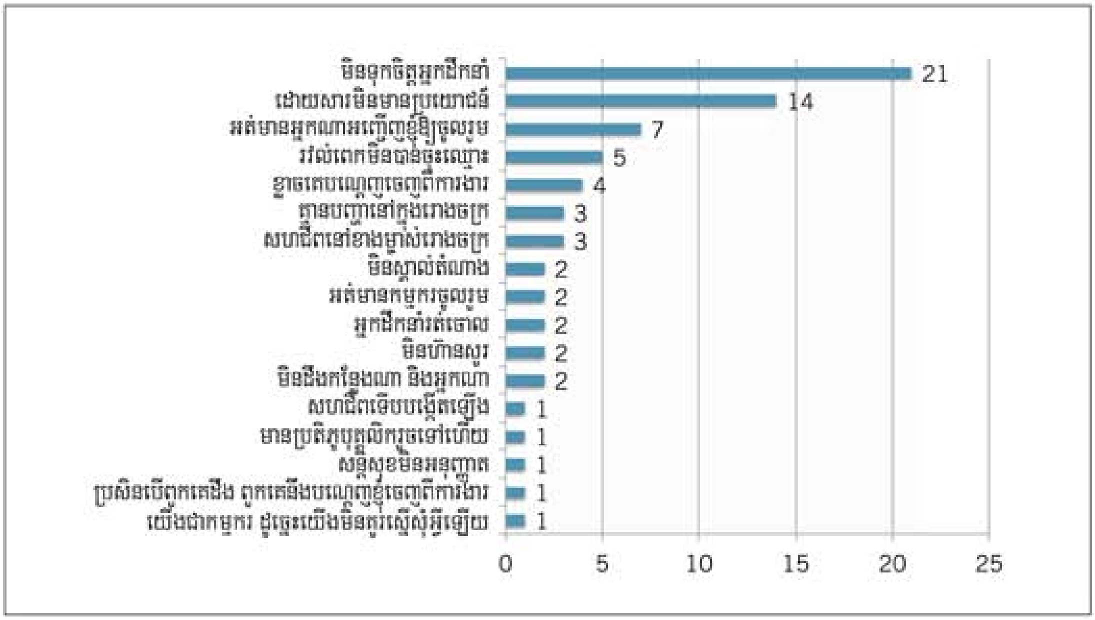
កម្រងសំណួរ មានសំណួរពាក់កណ្តាលបើកពាក់កណ្តាលបិទអំពីមូលហេតុនៃការចូលរួមក្នុងសហជីព ។ ពួកគេអាចធីកយកចម្លើយសំខាន់ៗច្រើនជាងមួយ ក្នុងចំណោមចម្លើយទាំងបី (ដែលតំណាងដោយសញ្ញា * នៅក្នុងក្រាហ្វខាងក្រោម) និងផ្តល់ចម្លើយ ដោយប្រើប្រាស់ពាក្យពេចន៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ។ លទ្ធផលបង្ហាញថា រោងចក្រមួយចំនួនអាចធ្វើការសម្រេចចិត្តឱ្យកម្មករនិយោជិត ហើយដាក់ពួកគេក្នុងបញ្ជីសហជីព ឬតម្រូវឱ្យកម្មករត្រូវតែជាសមាជិកសហជីព ។

ក្រាហ្វទី ៣០. មូលហេតុដែលចូលជាសមាជិកសហជីព



កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនគិតថា ការចូលជាសមាជិករបស់សហជីព គឺជារឿងមានប្រយោជន៍ ។ មូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតមិនបានចុះឈ្មោះជាសមាជិកសហជីព បើទោះបីជាមានវត្តមានសហជីពក៏ដោយ ត្រូវបានសាកសួរដោយប្រើប្រាស់សំណួរពាក់កណ្តាលបើកពាក់កណ្តាលបិទដូចខាងលើដែរ : ជាមួយនឹងចម្លើយចំនួន ៣ ដែលត្រូវបានកំណត់ជាមុន (បង្ហាញដោយប្រើសញ្ញា *) និងផ្តល់ចម្លើយដោយប្រើពាក្យសម្តីរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ។ នៅទីនេះចម្លើយមានលក្ខណៈផ្សេងៗពីគ្នាច្រើន ហើយបង្ហាញឱ្យឃើញពីបញ្ហាជាច្រើនដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងការអនុវត្តសកម្មភាពសហជីព និងការចូលរួមក្នុងសហជីព ។

ក្រាហ្វទី ៣១. មូលហេតុដែលមិនចូលជាសមាជិកសហជីព



ស្ត្រីដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព : តួនាទីដ៏សែនលំបាក

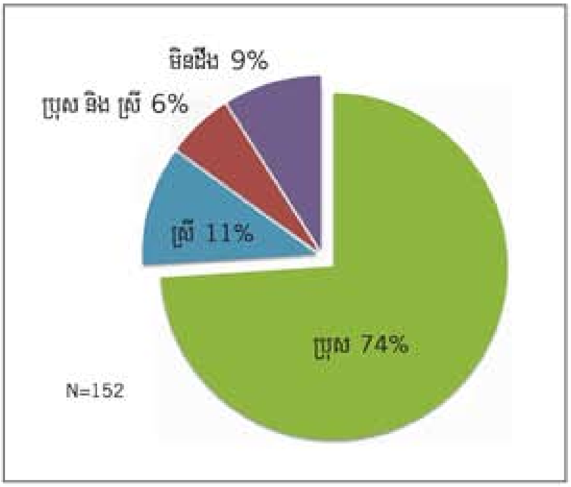
ដូចដែលបង្ហាញដោយក្រាហ្វនេះ មានស្ត្រីតិចនាក់ប៉ុណ្ណោះដែលជាអ្នកដឹកនាំសហជីព។ មានមូលហេតុជាច្រើន : ដូចគ្នានឹងតួនាទីជាសាធារណៈដទៃទៀតដែរ បទដ្ឋានយេនឌ័រជាប្រពៃណី គឺជាកត្តាដាក់កំហិតលើការចូលរួមរបស់ស្ត្រី។ កង្វះបទពិសោធ និងជំនឿទុកចិត្តលើខ្លួនឯងរបស់ពួកគេ ក៏អាចដាក់កំហិតមិនឱ្យពួកគេចូលរួមបំពេញតួនាទីទាំងនេះផងដែរ។ ការប្រឆាំងតបតរបស់បុរសចំពោះស្ត្រី ដែលបំពេញតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ក៏អាចជាការលំបាកដើម្បីជំនះផងដែរ ហើយស្ត្រីផ្សេងទៀតអាចមិនជឿទុកចិត្តលើសមត្ថភាព និងភាពរឹងមាំរបស់អ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី។ នេះគឺអនុវត្តចំពោះស្ថានភាពនៅក្នុងរោងចក្រផង និងនៅក្នុងសហព័ន្ធ និងសហភាពសហជីពផង។

នៅក្នុងរោងចក្រជាច្រើន សកម្មជនសហជីពជាស្ត្រីបានរាយការណ៍ពីបរិវិនិច្ឆ័យផ្អែកតាមយេនឌ័រ និងឥរិយាបថលំអៀងទៅរកបុរស :

- *យើងមានសហជីពផ្សេងទៀតនៅក្នុងរោងចក្រនេះ ដែលមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងនិយោជក ដូច្នេះសកម្មជនសហជីពមានពេលវេលាទំនេរច្រើន ហើយពួកគេអាចទៅណាក៏បាន។ សម្រាប់ខ្ញុំគឺផ្សេង ខ្ញុំត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយបញ្ហា ហើយប្រសិនបើខ្ញុំមិនមកកន្លែងធ្វើការងារទេ ចុងក្រោយប្រាក់ខែរបស់ខ្ញុំប្រាកដជាទាបជាងគេជាមិនខាន! មេដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ គឺសុទ្ធតែជាបុរស ហើយពួកគេធ្វើឫកដូចជាជើងកាងដូច្នោះដែរ។ ពួកគេសើចចំអក និងគំរាមកំហែងខ្ញុំ ប៉ុន្តែខ្ញុំមិនខ្វល់ឡើយ។*

- *ខ្ញុំជាប្រធានសហជីពជាស្ត្រី ហើយមេដឹកនាំសហជីពជាបុរសដទៃទៀតសើចចំអកឱ្យខ្ញុំ ។ ពួកគេនិយាយថា ស្ត្រីតែងមានការភ័យខ្លាច ។ សកម្មជនសហជីពជាបុរសម្នាក់នេះនិយាយថា គាត់គឺជាប្រធានសហជីព ដូច្នេះគាត់មិនចាំបាច់ធ្វើការងារដូចអ្នកដទៃនោះទេ ។ ប៉ុន្តែ ខ្ញុំគឺជាប្រធានសហជីពជាស្ត្រី ដូច្នេះខ្ញុំធ្វើការងារដូចកម្មករធម្មតាដែរ ។ បើទោះបីជាខ្ញុំគឺជាប្រធានសហជីពក៏ដោយ ខ្ញុំគួរព្យាយាមឱ្យអស់ពីលទ្ធភាព ដើម្បីផលិតផលិតផលក្នុងបរិមាណ និង គុណភាពតែមួយដែលកម្មករដទៃទៀតផលិតបាន ។ វាមិនមែនមានន័យថា ខ្ញុំខ្លាចចៅហ្វាយនោះទេ ប៉ុន្តែខ្ញុំធ្វើអ្វីដែលខ្ញុំអាចធ្វើបាន ។*
- *ការធ្វើជាប្រធានសហជីពជាស្ត្រី គឺជាបញ្ហាប្រឈមដ៏ធំមួយ ។ ទីមួយ ដោយសារតែកម្មការិនីមិនគាំទ្រអ្នកដឹកនាំជាស្ត្រី ។ ពួកគេជឿទុកចិត្តបុរសដែលជាអ្នកដឹកនាំ ហើយងាយជឿពួកគេនៅពេលដែលពួកគេនិយាយ ហើយនៅពេលដែលខ្ញុំនិយាយ ពួកគេមិនជឿខ្ញុំទាំងស្រុងឡើយ ។ ពួកគេគិតថា បុរសរឹងមាំជាង ។ ហើយបុរសតែងតែឡកឡឺយឱ្យខ្ញុំ ដោយនិយាយថា : "ស្ត្រីមានសក់វែង ប៉ុន្តែមានគំនិតចង្អៀតចង្អល់" ។*

ក្រាហ្វទី ៣២. ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បែងចែកតាមភេទ



ការជឿទុកចិត្តលើខ្លួនឯងអាចជាបុរេលក្ខខណ្ឌដ៏សំខាន់មួយ ដើម្បីជំទាស់ទៅនឹងបទដ្ឋានយេនឌ័រ ហើយក្លាយ ជាមេដឹកនាំសហជីព ជាពិសេស សម្រាប់ស្ត្រី :

- *ខ្ញុំបានក្លាយជាប្រធានសហជីព ដោយសារតែខ្ញុំមានចរិតមិនកំសាក ។ ខ្ញុំមិនខ្លាចអ្នកដទៃ ហើយខ្ញុំមិនអាចទ្រាំមើលភាពអយុត្តិធម៌ និងការធ្វើបាប ឬការបៀតបៀនឡើយ ។ ខ្ញុំមានភាពរឹងមាំដោយសារតែខ្ញុំមានបងប្អូនដែលចេះសាមគ្គីគ្នា ។ នៅក្នុងគ្រួសាររបស់ខ្ញុំ ខ្ញុំត្រូវធ្វើការងារនៅវាលស្រែដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារ ដោយសារតែឪពុករបស់ខ្ញុំឈឺ ។ ខ្ញុំភ្ជួរស្រែ រកឧសក្នុងព្រៃ ទៅរកត្រីរហូតដល់យប់ងងឹត ហើយបររទេះក្របី ។ ដូច្នេះឥឡូវនេះ ខ្ញុំមិនខ្លាចមេការបរទេសនោះទេ ។*

នៅក្នុងសហជីពមួយចំនួន ស្ថានភាពកំពុងមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងជាក់ច្បាស់ ហើយមានការផ្តល់ឱកាសច្រើនជាងមុនដល់ស្ត្រី និងដល់ការដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មការិនី ដូចជាការសម្រាកលំហែមាតុភាព និងអត្ថប្រយោជន៍នានាជាដើម ។ ការងារនេះទទួលបានការគាំទ្រពីអង្គការ ដែលព្យាយាមបំពេញគម្លាតរវាងសហជីព និងកម្មការិនី និងតាមរយៈការលើកកម្ពស់ការដឹកនាំ និងការកសាងសមត្ថភាពរបស់ស្ត្រី ។ ដំណើរការនៃការកសាងសមត្ថភាព និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដល់មេដឹកនាំសហជីពជាស្ត្រី គឺមានសារៈសំខាន់មិនត្រឹមតែនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងនៅក្នុងសង្គមផងដែរ ដែលពួកគេអាចជាគំរូដល់អ្នកដទៃទៀត ដោយបង្ហាញពីរបៀបដែលស្ត្រីអាចចូលរួមនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងបំពេញតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ ។

ក្នុងចំណោមសហជីពមួយចំនួន ក៏មានការកើនឡើងនូវការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាយេនឌ័រ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះផងដែរ បើទោះបីជាមិនទាន់មានការលើកឡើងពីការបែងចែកការងារតាមភេទ និងផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានរបស់ការបែងចែកការងារបែបនេះមកលើភេទទាំងពីរ ប៉ុន្តែភាគច្រើនមកលើស្ត្រីក៏ដោយ ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ បញ្ហានេះនាំឱ្យមិនទាន់មានចំនួនស្ត្រី ដែលកាន់មុខតំណែងធ្វើការសម្រេចចិត្តច្រើននៅឡើយ ។

នៅក្នុងការពិភាក្សា និងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីស្តីពីសហជីពនៅក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំចុងក្រោយនេះ មានការលើកឡើងឱ្យមានការតម្រូវឱ្យមេដឹកនាំសហជីព ត្រូវតែបញ្ចប់ការអប់រំថ្នាក់ទី ៩ ។ មាត្រានេះរឹតត្បិតដោយមិនចាំបាច់លើការកាន់មុខតំណែងជាមេដឹកនាំសហជីព ដោយសារតែមានកម្មករតែមួយចំនួនតូចប៉ុណ្ណោះ ដែលរៀនបានដល់កម្រិតនេះ ។ ជាពិសេស មាត្រានេះដាក់កំហិតលើស្ត្រី ដែលការសិក្សា និងការបន្តការសិក្សានៅក្នុងប្រព័ន្ធអប់រំ នៅមានកម្រិតទាបជាងបុរស មិនឱ្យក្លាយខ្លួនជាមេដឹកនាំសហជីព ហើយធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ឱកាសរបស់ស្ត្រី ដើម្បីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ខ្លួនឯង មានឱកាសស្មើភាពគ្នា និងដោះស្រាយបញ្ហារើសអើងនៅកន្លែងធ្វើការ ។

៨. ការអនុវត្តល្អ

កម្មករនិយោជិត

បរិយាកាសសង្គមថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ មានន័យថាជាឱកាសថ្មី។ សាមគ្គីភាព ដែលជាធម្មតា មិនសូវឃើញមាននៅក្នុងសង្គមខ្មែរ ហាក់បីដូចជាមានក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត ហើយស្ត្រីនិងបុរសកំពុងធ្វើការចរចាអំពីតួនាទីយេនឌ័រថ្មីៗ។ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវអាចសង្កេតឃើញថា នៅក្នុងកម្រិតមួយ ក្រុមយេនឌ័រហាក់បីដូចជា មានភាពមិនច្បាស់លាស់ នៅក្នុងកន្លែងស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ដោយបុរសជាអ្នកដាំស្ល បោកខោអាវ សំអាតកន្លែងរស់នៅ ឬមើលថែកូន ហើយស្ត្រីក្មេងៗជាអ្នកចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសង្គមនានាដូចជា ញ៉ាំបាយរួមគ្នា ជាមួយនឹងអ្នកជួលបន្ទប់ផ្សេងទៀត ជាដើម។ ប៉ុន្តែ ដោយសារតែស្ត្រីមានការងារអចិន្ត្រៃយ៍ជាង ដែលជាការទាមទារពេលវេលារបស់ពួកគេ នេះក៏អាចបង្កើតឱ្យមានភាពតានតឹង និងទំនាស់នៅក្នុងគ្រួសារផងដែរ។ នៅក្នុងករណីមួយចំនួន នេះអាចនាំឱ្យមានការលែងលះគ្នា ប៉ុន្តែនៅក្នុងស្ថានភាពផ្សេងទៀត បុរសកំពុងទទួលយកការទទួលខុសត្រូវថ្មីៗដូចជា នាំកូនទៅរៀន រៀបចំអាហារ និងព្យាយាមសម្របសម្រួលជីវិត និងកិច្ចការរបស់ស្ត្រី។

នៅក្នុងការសម្ភាសទាំងនេះ ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវបានជួបជាមួយនឹងស្ត្រីដែលត្រូវបានគេបោះបង់ចោលជាច្រើននាក់ ដែលបានចាកចេញពីភូមិស្រុករបស់ខ្លួន ដើម្បីស្វែងរកការងារធ្វើតាមរោងចក្រ និងដើម្បីស្វែងរកការសង្គ្រោះ និងទីជម្រកឱ្យរួចផុតពីក្រុមសង្គម និងផ្តត់គំនិតនានា។ គូស្រករដែលមានភេទដូចគ្នាស្វែងរកការងារធ្វើនៅតាមរោងចក្រ ដោយសារតែមូលហេតុតែមួយ : បរិយាកាសនៅកន្លែងស្នាក់នៅហាក់បីដូចជាយោគយល់ច្រើនដល់ពួកគេ ដោយផ្តល់នូវទីកន្លែងដែលគេអាចរស់នៅ ដោយមិនចាំបាច់ទទួលរងការរើសអើងដែលតែមានជាធម្មតានៅក្នុងសង្គមខ្មែរ។

នៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុម ដែលធ្វើឡើងនៅតាមផ្ទះរបស់កម្មករនិយោជិត ជាធម្មតាបុរសស្តាប់អ្វីដែលស្ត្រីនិយាយប្រកបដោយការគោរព ហើយមិនព្យាយាមនិយាយគ្របលើស្ត្រី ដូចដែលកើតមាននៅក្នុងបរិបទផ្សេងទៀតឡើយ។ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំជាច្រើន ស្ត្រីជាពិសេស ប្រសិនបើពួកគេមានគ្នាច្រើនជាង តែលើកឡើងពីគំនិត និងការយល់ឃើញនានានៅចំពោះមុខបុរស ប្រកបដោយទំនុកចិត្តលើខ្លួនឯង។

ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅមួយ ក្នុងចំណោមការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅនានា ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត មានការលើកឡើងនូវការអនុវត្តល្អៗមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធនឹងការការពារមាតុភាពនៅក្នុងរោងចក្រដូចខាងក្រោម :

- *អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះសម្រាកកន្លះម៉ោង រៀងរាល់ធ្វើការងារបាន ៤ ម៉ោងម្តង។*
- *អនុញ្ញាតឱ្យស្ត្រីមានផ្ទៃពោះធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង តែនៅពេលដែលពួកគេចង់ និងអាចធ្វើបានតែប៉ុណ្ណោះ។*
- *ការផ្តល់នូវការងារស្រាលៗ ការមិនតម្រូវឱ្យមានផលិតច្រើនពេក ការមិនតម្រូវឱ្យស្ត្រីមាន*

ផ្ទៃពោះធ្វើការងារនៅ កន្លែងដែលមានក្លិនមិនល្អ និងការមិនបង្ខំឱ្យពួកគេធ្វើការងារអង្គុយ ឬឈររាល់ថ្ងៃ ។

- *ពុំមានការកាត់ប្រាក់ខែ ចំពោះការឈប់ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ឬអនុញ្ញាតឱ្យឈប់មួយថ្ងៃជារៀងរាល់ខែ ដើម្បីទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះ ។*
- *ការជ្រើសរើសស្ត្រីមានផ្ទៃពោះឱ្យធ្វើការងារ ។*
- *ការជួលវេជ្ជបណ្ឌិតឱ្យមកធ្វើការងារមួយថ្ងៃក្នុងមួយខែសម្រាប់ពិនិត្យផ្ទៃពោះ ដើម្បីកុំឱ្យកម្មការិនីចំណាយពេលច្រើនពេក ក្នុងការធ្វើដំណើរទៅដល់មណ្ឌលសុខភាព ។*
- *អនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកបន្ថែម ក្រោយរយៈពេលសម្រាកលំហែមាតុភាព ៣ ខែ ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ប្រសិនបើចាំបាច់ ។*
- *ផ្តល់ប្រាក់សម្រាប់ការឈប់សម្រាកលំហែតមាតុភាព មុនពេលដែលកម្មការិនីចាប់ផ្តើមឈប់ (កម្មការិនីជាច្រើន នាក់ត្រូវមករោងចក្រជារៀងរាល់ខែ នៅក្នុងកំឡុងពេលឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានប្រាក់នេះ ។ កម្មការិនីមួយចំនួនទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍នេះ ក្រោយពេលដែលចូលមកធ្វើការងារវិញ ក្រោយពេលសម្រាក ឬយូរជាងនេះទៅទៀត) ។*

សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត

ការងាររបស់សហជីព មានសារៈសំខាន់យ៉ាងខ្លាំង សម្រាប់លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងលុបបំបាត់ភាពលំអៀងផ្នែកយេនឌ័រ និងការរើសអើងប្រភេទផ្សេងទៀត ។ សកម្មភាពអប់រំរបស់សហជីព គឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស ។ ការដែលឥឡូវនេះ មានសហជីពជាច្រើនមានធនធានមនុស្ស សម្រាប់ការងារយេនឌ័រ គឺជាជំហានទីមួយនៅក្នុងទិសដៅនេះ ។ យ៉ាងហោចណាស់មានសហជីពមួយ ដែលមានមន្ត្រីជាស្ត្រីទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាយេនឌ័រ និងបានផ្តល់ឱ្យពួកគេនូវអំណាចគ្រប់គ្រាន់ ក៏ដូចជាកម្រិតនៃសេរីភាពដើម្បីធ្វើការងារជាមួយគម្រោងគ្រប់គ្រងកម្មវិធីអប់រំ និងបង្កើតបណ្តាញជាមួយនឹងអង្គការគាំទ្រនានា ដែលនេះគឺជាបង្ហាញថាសកម្មភាពនេះមិនមែនត្រឹមតែជាវិធានការឃោសនានោះទេ ។

ការផ្លាស់ប្តូរជាប្រចាំ គឺអាស្រ័យលើបែបផែននៃការគ្រប់គ្រងរបស់ស្ថាប័ននីមួយៗ : សហជីពដែលចាត់ចែងការងារបែបមជ្ឈការ និងមានឋានានុក្រមកម្រិតខ្ពស់ មិនសូវផ្តល់ភាពអង់អាចដល់ស្ត្រីឡើយ ។ មេដឹកនាំសហជីពជាបុរស ដែលទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាយេនឌ័រ ជារឿយៗមិនអាចលើកឡើងពីបញ្ហារបស់កម្មការិនីក្រៅពីការលើកឡើងជាទូទៅនោះឡើយ ។ ការចូលរួមដោយសុទ្ធចិត្តរបស់ស្ត្រី នៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងការគ្រប់គ្រង ជាពិសេសប្រសិនបើពួកគេគឺជាអ្នកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីក្នុងចំណោមកម្មការិនី គឺជាការបង្ហាញពីការចែករំលែកអំណាចដែលកាន់តែមានការចូលរួម និងតាមខ្សែទទឹងនៅក្នុងជួរសហជីព ។

ការអនុវត្តដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ជាងគេនៅក្នុងសកម្មភាពផ្នែកនេះ គឺការប៉ុនប៉ងបង្កើតនូវបណ្តាញសហជីពរបស់កម្មករកាត់ដេរ និងអង្គការស្ត្រី ដើម្បីបន្សុីតម្រូវការរបស់ស្ត្រីនៅកម្រិតរោងចក្រជាមួយនឹង

បញ្ហាសង្គមដទៃទៀត។ ការងារនេះអាចបង្កើតនូវទំនាក់ទំនង សម្រាប់គំនិតផ្តួចផ្តើមដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ដើម្បីធ្វើការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើវិសមភាព និងការរើសអើងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ នៅកម្រិតសង្គម។

និយោជក

ដូចដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងជំពូកទីមួយៗ រោងចក្រជាច្រើនអនុវត្តតាមច្បាប់ ប៉ុន្តែការអនុវត្តដែលមានការរើសអើងក៏មានផងដែរ។ ក៏មានការកំណត់ឃើញពីការអនុវត្តល្អៗ ដែលមានលើសពីលក្ខខណ្ឌអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ផងដែរ។ រោងចក្រមួយចំនួនមានវិធានពិសេស នៅក្នុងករណីដែលមានការឈឺថ្កាត់កើតមានឡើង ដែលអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានជំងឺសម្រាកនៅក្នុងរោងចក្រ ដោយពុំមានកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ហើយមានរថយន្តសង្គ្រោះបន្ទាន់ ដើម្បីយកកម្មករនិយោជិតទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យនៅក្នុងករណីបន្ទាន់។ បើគិតពីភាពពាក់ព័ន្ធនៃបញ្ហាសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត នេះគឺជាការកែលំអដ៏មានសារៈសំខាន់មួយ។

រោងចក្រមួយដែលត្រូវបានចុះទៅ មានអាហារដ្ឋានមួយ ហើយបើតាមការលើកឡើងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង អាហារដ្ឋាននេះផ្តល់នូវអាហារដែលមានគុណភាព ក្នុងតម្លៃមួយសមស្រប ដោយមានការឧបត្ថម្ភខ្លះពីរោងចក្រ។ នេះគឺជាការកែលំអដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយ ប៉ុន្តែយើងមិនមានឱកាសបញ្ជាក់ពីចំណុចនេះជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតឡើយ។

រោងចក្រមួយទៀតមានប្រអប់សំបុត្រសម្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចដាក់ជាគំនិត សម្រាប់ធ្វើការកែលំអរោងចក្រ និងកន្លែងធ្វើការ។ រោងចក្រដដែលនេះ អនុញ្ញាតឱ្យសហជីពរៀបចំជាពិធីជប់លៀង និងបង្កភាពងាយស្រួលឱ្យមានការរៀបចំសកម្មភាពសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិត។

រោងចក្រមួយចំនួនព្យាយាមបំពេញទៅតាមតម្រូវការរបស់ស្ត្រី ជាពិសេសនៅក្នុងកំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ និងពេលលំហែមាតុភាព ដោយមានការផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យមានការពិនិត្យផ្ទៃពោះ។ ការងារស្រាលៗនៅក្នុងកំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ គឺពិតជាការងារស្រាលៗមែន ហើយស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យចេញមុនកម្មករដទៃទៀត ៥ នាទី រហូតដល់មានផ្ទៃពោះ ៥ ខែ ហើយក្រោយ ៥ ខែ ពួកគេអាចចេញមុន ១០ នាទី ដើម្បីកុំឱ្យត្រូវនឹងហ្វូងមនុស្ស។ រោងចក្រផ្សេងទៀតអនុញ្ញាតឱ្យកម្មការិនីឈប់សម្រាកដោយពុំមានប្រាក់ឈ្នួលក្រោយការឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពធម្មតារយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ដើម្បីឱ្យកម្មការិនីអាចធូរស្បើយមកវិញ ហើយមិនបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួន។

៩. សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងសម្លៀកបំពាក់ បានបង្កើតនូវឱកាសការងារជាច្រើនសម្រាប់កម្មការិនីដែលមានជំនាញកម្រិតទាប ហើយនេះបានផ្ដល់នូវប្រយោជន៍ជាច្រើនដល់ឧស្សាហកម្មនេះ និងប្រទេសនេះ កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ឧស្សាហកម្មនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅតែជាឧស្សាហកម្មដែលពឹងអាស្រ័យលើស្ត្រីដែលមានជំនាញកម្រិតទាប ការធ្វើការងារពិបាក និងច្រើនម៉ោង ហើយជាឧស្សាហកម្មដែលមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាបជាងគេ ក្នុងចំណោមប្រទេសដែលមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាបៗបែបនេះមួយចំនួននៅក្នុងតំបន់នេះ។ ផលប៉ះពាល់នៃឱនភាពសេដ្ឋកិច្ចជាសកលបានបង្ហាញឱ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ថា ការប្រមូលផ្ដុំស្ត្រីនៅក្នុងការងារដែលត្រូវការកម្លាំងពលកម្មច្រើន ហើយផ្ដោតលើការនាំចេញ នាំឱ្យកម្មការិនីទាំងនេះជួបប្រទះការលំបាករ៉ាំរ៉ៃ នៅក្នុងពេលដែលមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចកើតមានឡើង (Dasgupta et al., 2011)។ ប៉ុន្តែ ការងើបឡើងវិញកាលពីពេលថ្មីៗនេះរបស់ឧស្សាហកម្មនេះបង្ហាញថា វិស័យកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បន្តពឹងអាស្រ័យលើភាពសម្បូរកម្លាំងពលកម្មជាស្ត្រីដែលអស់ចំណាយតិចទាំងនេះ។

មានទិដ្ឋភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងអាយុយ៉ាងជាក់ច្បាស់នៅក្នុងស្ថានភាពនេះ។ ស្ត្រីវ័យក្មេងត្រូវបានសង្គមផ្ដល់ឱ្យនូវតួនាទីជាអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់គេ និងស្ដាប់បង្គាប់គេ និងមានសមត្ថភាព និងអាចទ្រាំធន់ដើម្បីសម្របខ្លួនទៅនឹងការធ្វើការងារច្រើនម៉ោងបំផុត និងមានការហូបចុកតិចតួចបំផុត។ លក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយផ្អែកទៅតាមការសន្មតដែលថា បើតាមធម្មជាតិ ស្ត្រីគឺជាមនុស្សដែលចេះស្ដាប់បង្គាប់ ហើយរោងចក្រចាត់ឱ្យស្ត្រីបំពេញការងារនៅកម្រិតទាបបំផុតនៅក្នុងឋានានុក្រមការងារ ដែលនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីតួនាទីជាអ្នកនៅក្រោមបង្គាប់គេ ដែលផ្ដល់ឱ្យស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមគ្រួសារ និងនៅក្នុងសង្គម។ ប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារឡើយ ហើយកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ។ ការផ្លាស់ប្ដូរការអនុវត្តកិច្ចសន្យា មានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានមកលើអសន្តិសុខការងារ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជំនួសឱ្យកិច្ចសន្យាដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់។ នេះនាំឱ្យស្ត្រីស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពដ៏សែនពិបាក ជាពិសេសនៅពេលដែលពួកគេមានផ្ទៃពោះ និងមានកូន ហើយស្ត្រីដែលមានកូនតូចតែងត្រូវបានគេបង្ខំឱ្យចាកចេញពីកន្លែងធ្វើការ។

ការប្រតិបត្តិមិនស្មើភាពគ្នា និងការរើសអើង ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនសប្បាយចិត្តក្នុងកម្រិតមួយខ្ពស់។ កម្មករនិយោជិតទាំងប្រុសទាំងស្រី ដឹងពីការបែងចែកការងារតាមភេទ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះដែលនាំឱ្យស្ត្រី និងបុរសដែលមានតួនាទីផ្សេងៗគ្នា ទទួលរងការចាញ់ប្រៀប ដែលនេះជាការឆ្លុះបញ្ចាំងពីបទដ្ឋានយេនឌ័រ។ កម្មករនិយោជិតមានអារម្មណ៍ថាទទួលរងការរើសអើង ដោយសារការអនុវត្តនានា ដែលដាក់ទោសទណ្ឌលើកម្មករនិយោជិត : ជាពិសេសគឺស្ត្រីតែម្ដង ប្រសិនបើពួកគេមានផ្ទៃពោះ និងអ្នកដែលជាសមាជិកសហជីព ក៏ដូចជាអ្នកដែលមានជីវភាពក្រីក្រ និងមិនបានទទួលការអប់រំ។

ការបៀតបៀន និងការធ្វើបាប ក៏ធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតមិនសប្បាយចិត្តក្នុងកម្រិតខ្ពស់ផងដែរ

ហើយគឺជាប្រភពដែលនាំឱ្យឧស្សាហ៍មានវិវាទ ការលាលែងរបស់កម្មករនិយោជិត និងការធ្វើកូដកម្ម។ ការងារតឹងរ៉ឹងច្រើនពេកត្រូវបានដាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ធ្វើដោយមេការដែលជាជនបរទេស ដែលមិនដឹងនិងមិនគោរពរបៀបរបបក្នុងស្រុក ដោយប្រើប្រាស់មធ្យោបាយ និងឥរិយាបថ ដែលមានផលប៉ះពាល់លើការផ្តល់តម្លៃដល់ខ្លួនឯងរបស់កម្មករនិយោជិត និងធ្វើឱ្យមានការមិនសប្បាយចិត្ត និងការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្តក្នុងកម្រិតជ្រាលជ្រៅ។ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទលើ កម្មករនិយោជិតមិនមែនជារឿងតូចតាចនោះទេ។ ករណីនេះកើតមានឡើង ដោយសារទំនាក់ទំនងយេនឌ័រមិនស្មើភាពគ្នានៅក្នុងរោងចក្រ ដែលផ្តល់តម្លៃដល់តួនាទីរបស់បុរស ហើយផ្តល់ភាពសមស្របដល់ការនិយាយកំប្លែង និងឥរិយាបថរុកគួនលើស្ត្រីទាំងក្មេងទាំងចាស់។

មានការខ្វះនូវយន្តការដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការអនុវត្តទាំងនេះ និងមិនមានប្រព័ន្ធដោះស្រាយសារទុក្ខអំពីការរើសអើង និងការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ។ ការមិនមានទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដែលអាចជឿជាក់បានពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងវិស័យទាំងមូល ធ្វើឱ្យការស្រាវជ្រាវអំពីបញ្ហាទាំងនេះមានការលំបាកយ៉ាងខ្លាំង។ តម្លាភាពមិនមែនជាលក្ខណៈសំខាន់ជាងគេរបស់វិស័យមួយ ដែលចំនួនកម្លាំងពលកម្មសរុប គឺគ្រាន់តែជាចំនួនប៉ាន់ប្រមាណ ហើយមិនមានភាពប្រាកដប្រជាអំពីចំនួនរោងចក្រនោះទេ។

កម្មករនិយោជិតរោងចក្រ រស់នៅនិងធ្វើការងារនៅជាយក្រុងភ្នំពេញ ហើយប្រជាពលរដ្ឋផ្សេងទៀតនៅក្នុងទីក្រុង និងរដ្ឋបាលរបស់ទីក្រុងមើលមិនឃើញពួកគេឡើយ ដោយសារតែពួកគេមិនត្រូវបានចុះបញ្ជីជាប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងទីក្រុង។ ដូច្នេះ ពួកគេមិនបានទទួលការគាំទ្រ ឬសេវាអ្វីឡើយ ហើយមានលទ្ធភាពតិចតួច ក្នុងការទទួលបាននូវការថែទាំសុខភាព ការថែទាំកុមារ និងសាលារៀន លំនៅដ្ឋានសមរម្យ ការធ្វើដំណើរ និងឱកាសផ្សេងទៀតដូចជា ការអប់រំមនុស្សពេញវ័យ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការកម្សាន្តសប្បាយជាដើម។ ការបែងចែកប្រជាពលរដ្ឋ ដោយសារស្ថានភាពនៃការតាំងទីលំនៅរបស់ពួកគេ ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរើសអើង ដោយសារដើមកំណើតសង្គម ប្រសិនបើមានបុព្វសិទ្ធិភ្ជាប់ជាមួយនឹងការចុះបញ្ជីនេះ។ ដើមកំណើតសង្គម គឺជាមូលដ្ឋានមួយក្នុងចំណោមមូលដ្ឋាននានានៃការរើសអើង ដែលត្រូវបានហាមឃាត់ ក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

តើកម្មការិនីមានសារៈសំខាន់កម្រិតណាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសនេះ? និងថាតើវិស័យកាត់ដេរមានសារៈសំខាន់កម្រិតណា ចំពោះការងាររបស់ស្ត្រីនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា? ប្រទេសនេះមានប្រជាជនមិនច្រើន ដូចប្រទេសជិតខាងដូចជា ប្រទេសចិន ឬវៀតណាម ឬប្រទេសដែលជាគូប្រកួតប្រជែងផ្ទាល់ជាងគេដូចជា ប្រទេសបង់ក្លាដេស ជាដើមនោះទេ។ ជំរឿនប្រជាជនឆ្នាំ ២០០៨ របស់ប្រទេសកម្ពុជា កំណត់ចំនួនប្រជាជន ១៤,៤ លាននាក់ ហើយប្រជាជនភេទស្រី ដែលមានអាយុចន្លោះពី ២០ ដល់ ២៩ ឆ្នាំ (ដែលជាកម្រិតអាយុរបស់កម្មករ និយោជិតភាគច្រើន នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ) គឺមានចំនួន ៦៩៩០០០ នាក់។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានគេប៉ាន់ប្រមាណថាបានផ្តល់ការងារដល់កម្លាំងពលកម្មពី ៤០០០០០ ដល់ ៤៥០០០០ នាក់ ដែលជាង ៩០ ភាគរយ គឺជាស្ត្រី។ ការប៉ាន់ប្រមាណនេះបង្ហាញពីតួលេខយ៉ាងហោចណាស់មានស្ត្រីអាយុ ២៥០០០០ នាក់ ក្នុង ក្រុមអាយុនេះ ដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារដោយឧស្សាហកម្មនេះ។ មានន័យថា ជិតមួយភាគបីនៃចំនួនប្រជាជន ភេទស្រីរបស់ប្រទេសនេះ

ដែលមានអាយុពី ១៨ ដល់ ២៥ ឆ្នាំ ត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ (Dasgupta and Williams, 2009)។

ចំនួននេះសមនឹងទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ ដោយសារតែផលប៉ះពាល់មកលើក្រុមស្ត្រីដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា នឹងមានផលប៉ះពាល់ខ្ពស់មកលើប្រទេសជាតិ។ ការធានាឱ្យកម្មករនិយោជិតវិស័យកាត់ដេរមានលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅមានភាពសមរម្យ នឹងមានផលវិជ្ជមានដ៏ធំធេងនៅទូទាំងប្រទេសមកលើស្ត្រីខ្លួនឯង កូន និងសាច់ញាតិរបស់ពួកគេ និងឧស្សាហកម្មពាក់ព័ន្ធដែលកើតចេញពីវិស័យនេះ។ ការកែលំអស្ថានភាពរបស់កម្មការិនីរោងចក្រកាត់ដេរ នឹងផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យមានការសម្រេចនូវវឌ្ឍនភាព ក្នុងការឈានទៅសម្រេចគោលដៅអភិវឌ្ឍសហស្សវត្សរ៍ (MDGs) របស់ប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេសគោលដៅទី ៣ ស្តីពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ និងគោលដៅទី ៥ ស្តីពីការលើកកម្ពស់សុខភាពមាតា។

១០. អនុសាសន៍

លក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ មានការកែលំអយ៉ាងច្រើន ដោយសារតែកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងធ្វើការ ។ ប៉ុន្តែសិទ្ធិជាច្រើនរបស់កម្មករនិយោជិតនៅមិនទាន់ត្រូវបានអនុវត្តជាក់ស្តែងនៅឡើយ ហើយការពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិទាំងនេះ គឺអាស្រ័យច្រើនបំផុតលើភាពរឹងមាំ និងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត និងសកម្មជនសហជីព ក្នុងការទាមទារនូវសិទ្ធិទាំងនោះ ។ មានភាពចាំបាច់ដើម្បីធានាឱ្យមានការគោរព និងការពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ និងដើម្បីបន្តធ្វើការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្លាំងពលកម្ម ការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងប្រយោជន៍ផ្នែកការប្រកួតប្រជែងស្របច្បាប់របស់និយោជក ជាមួយនឹងប្រយោជន៍ដែលមានភាពស្របច្បាប់ដូចគ្នារបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលបាននូវការងារសមរម្យប្រកបដោយផលិតភាព ក្នុងលក្ខខណ្ឌសេរីភាព សមភាព សន្តិសុខ និងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ។

នេះរួមមាន ៖

- ការអនុវត្តការងារដែលមានការរើសអើងចំពោះស្ត្រី ដោយសារការមានផ្ទៃពោះ និងស្ថានភាពអាពាហ៍ពិពាហ៍ គួរត្រូវបានលុបបំបាត់ជាបន្ទាន់ ហើយការផ្តល់នូវការការពារមាតុភាពហាក់បីដូចជាចាំបាច់ត្រូវមានការកែលំអបន្តទៀត ។
- មានភាពចាំបាច់ដើម្បីកាត់បន្ថយការធ្វើការងារថែមម៉ោង ហើយការងារថែមម៉ោងគួរធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តនៅគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ ។
- ការបែងចែកការងារតាមភេទនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ក៏ចាំបាច់ត្រូវកាត់បន្ថយផងដែរ ដោយសារតែវាដាក់កំហិតលើឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រីផង និងបុរសផង និងនាំឱ្យមានការបង្កើតនូវកន្លែងធ្វើការដែលពុំមានសុខភាពល្អ ។
- ការងារមិនមានគ្រោះថ្នាក់ដែលធ្វើឡើងដោយស្ត្រី និងបុរសវ័យក្មេង គួរអនុញ្ញាតឱ្យមាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរផ្លូវការ ជាពិសេសនៅក្នុងស្ថានភាពដែលពុំមានឱកាសអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ។
- ការរើសអើងដោយសារការចូលជាសមាជិករបស់សហជីព និងការដឹកនាំសហជីព ចាំបាច់ត្រូវតែបញ្ឈប់ ។
- ក្រុមហ៊ុន និងសហជីព ចាំបាច់ត្រូវលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ តាមរយៈការដំឡើងឋានៈឱ្យស្ត្រីកាន់មុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ និងធ្វើការឆ្លើយតបចំពោះប្រយោជន៍របស់កម្មការិនី ។

សម្រាប់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

- ចែករំលែកលទ្ធផលរកឃើញរបស់ការសិក្សានេះជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការកំណត់អាទិភាពសម្រាប់អនុវត្តវិធានការនាពេលអនាគត ។ ធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតជាបុរស និងស្ត្រីបានចូលរួម និងជម្រុញឱ្យមានការចូលរួមពីក្រុមហ៊ុនបញ្ជាទិញ ដែលលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកតម្លៃ បរិមាណ និងកាលវិភាគ ដាក់សម្ពាធលើរោងចក្រ ដែលនាំឱ្យលក្ខខណ្ឌការងារមានសភាពតឹងរ៉ឹង ។

- បន្តបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ទៅក្នុងការពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងធ្វើការដូចជា កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាជាដើម ដោយធានាឱ្យមានការចូលរួមរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងក្រុមពិនិត្យឃ្លាំមើលនេះ ក៏ដូចជាពង្រីកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃការពិនិត្យឃ្លាំមើលលើសូចនាករសំខាន់ៗអំពីសមភាពយេនឌ័រ (យន្តការដោះស្រាយសារទុក្ខអំពី ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ រយៈពេល និងចំនួនអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ពេលវេលាសម្រាកសម្រាប់ពិនិត្យផ្ទៃពោះ ការកែសម្រួលការងារក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ គោលនយោបាយស្តីពីការឈប់សម្រាកពេលមានធុរៈក្នុងគ្រួសារ ។ល។) ។
- គាំទ្រដល់កម្មវិធីសាកល្បងនានានៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីបង្កើនតម្លៃ និងប្រាក់ឈ្នួលរបស់ការងារ ដែលមានស្ត្រីច្រើនលើសលុបជាអ្នកធ្វើ តាមរយៈប្រព័ន្ធវាយតម្លៃការងារដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាដល់ការងារដែលមានតម្លៃដូចគ្នា។ ជម្រុញឱ្យមានការជ្រើសរើសស្ត្រី ឱ្យធ្វើការងារដែលសម្បូរបុរសធ្វើច្រើន និងបុរសឱ្យធ្វើការងារដែលសម្បូរស្ត្រីធ្វើជាច្រើនដូចជា ជ្រើសរើសស្ត្រីឱ្យធ្វើជាជាងជួសជុលម៉ាស៊ីនដេរ និងបុរសធ្វើជាការីម៉ាស៊ីនដេរជាដើម។
- ផ្តល់ការគាំទ្របច្ចេកទេសដល់និយោជក និងសមាគមរបស់ពួកគេ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើងអំពីការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នា នៅតែអាចបំពេញតម្រូវការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការរៀបចំពេលវេលាសម្រាប់ធ្វើការងារ, រចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួល និងសមធមិប្រាក់ឈ្នួល, ការបៀតបៀន និងការការពារមាតុភាព។ ផ្តល់ការគាំទ្រឱ្យសហជីពស្ត្រីបង្កើនការយល់ដឹង លើកកម្ពស់សមត្ថភាព របស់មេដឹកនាំសហជីពជាស្ត្រី និងលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងស្ថាប័នរបស់ពួកគេ ក៏ដូចជានៅក្នុងចំណោម សមាជិកបុគ្គលិក និងមេដឹកនាំ នៅក្នុងការតស៊ូមតិ គោលនយោបាយ កម្មវិធី ថវិកា ផែនការការងារ និងការបង្កើតបណ្តាញ។
- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធត្រីភាគី អង្គការស្ត្រី សហជីព អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីកំណត់ពី ឱកាស សម្រាប់ធ្វើការកែលំអជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលជាជនចំណាកស្រុកមកពីតំបន់ជនបទ ជាអាទិ៍ផ្នែកម្ហូបអាហារ និងអាហារូបត្ថម្ភ ការទទួលបានសេវាសុខភាព ដែលក្នុងនោះមាន សុខភាពបន្តពូជផងដែរ ការទទួលបានសេវាទឹកស្អាត អនាម័យ និងថាមពល ការកែលំអទារកដ្ឋាន និងសាលារៀន ។ល។
- ផ្តល់ជំនួយបច្ចេកទេសដល់ក្រុម និងអង្គការ ដែលធ្វើការងារ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការការពារមាតុភាពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និងធ្វើការបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ ១៨៣ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។
- គាំទ្រដល់គំនិតផ្តួចផ្តើម ដើម្បីពង្រឹងការប្រមូលទិន្នន័យអំពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ តាមរយៈក្រសួងការងារ, ប្រព័ន្ធពិនិត្យឃ្លាំមើលនៅកន្លែងធ្វើការ និងសមាគមឧស្សាហកម្មដូចជា ការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើទិន្នន័យដែលបែងចែកតាមភេទ និងលើសូចនាករ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្រូវការ របស់កម្មការិនី ដូចជា ការការពារមាតុភាព និងការថែទាំសុខភាពជាដើម។

ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលនៅថ្នាក់ជាតិ

- ប្រមូល វិភាគ និងផ្សព្វផ្សាយទិន្នន័យ ដែលបែងចែកតាមភេទ អំពីកម្លាំងពលកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងរបស់ប្រទេសកម្ពុជា រួមទាំងកម្លាំងពលកម្មនៅក្នុងសហគ្រាសម៉ៅការបន្ត និងសហគ្រាសផ្គត់ផ្គង់ផងដែរ ។
- បង្កើតក្រុមការងារ ដោយមានតំណាងពីក្រសួងការងារ កិច្ចការនារី ផែនការ សង្គមកិច្ច សុខាភិបាល សេដ្ឋកិច្ច អប់រំ និងពាណិជ្ជកម្ម ក៏ដូចជាតំណាងមកពីសាលាក្រុង អង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលពាក់ព័ន្ធ និងពីស្ថាប័នអប់រំ ដើម្បីបង្កើតនូវកម្មវិធីដើម្បីបង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាសំខាន់ៗប្រកបដោយគុណភាពដូចជា សុខភាព ទឹក អនាម័យ ថាមពល ការថែទាំកុមារ ការអប់រំ និងកិច្ចការពារសង្គមជាដើម ។
- ពង្រឹងសមត្ថភាពអធិការកិច្ច និងពិនិត្យឃ្លាំមើលរបស់ក្រសួងការងារលើលក្ខខណ្ឌការងារ រួមទាំងការរើសអើង ផ្អែកទៅតាមភេទ ការចូលជាសមាជិកសហជីព និងមូលដ្ឋានដទៃទៀត ដែលត្រូវបានហាមឃាត់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងពង្រឹងការដាក់ទោសទណ្ឌសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តល្មើសទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- លុបបំបាត់ចោលនូវគោលនយោបាយ ឬការអនុវត្តនានា ដែលធ្វើឱ្យកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរដែលមកពីតំបន់ជនបទ មិនអាចទទួលបានសេវានានាដែលផ្តល់ទៅឱ្យប្រជាពលរដ្ឋនៅក្នុងទីក្រុង ។
- ថ្លែងបញ្ជាក់ឱ្យបានច្បាស់លាស់អំពីបទប្បញ្ញត្តិនានា និងកែលំអការណែនាំ និងការពិនិត្យឃ្លាំមើលលើការប្រើប្រាស់ កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដើម្បីធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពកាន់តែប្រសើររវាងតម្រូវការឱ្យមានភាពទន់ភ្លន់របស់និយោជក ជាមួយនឹងតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតដែលចង់បានការការពារការងារ និងការងារសមរម្យ ។
- ការពារ និងពង្រឹងសិទ្ធិមានសេរីភាពបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។ បដិសេធចោលនូវសំណើដែលលើកឡើងបច្ចុប្បន្ន ឱ្យមានការកំហិតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំសហជីពផ្អែកទៅតាមកម្រិតវប្បធម៌របស់ ពួកគេ ។

និយោជក និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ពួកគេ

- អនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ អំពីការបង្កើនគុណភាពការងារ និងការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ហើយក្នុងពេលជាមួយគ្នានៅតែអាចបំពេញទៅតាមតម្រូវការរបស់ក្រុមហ៊ុន ។ កម្មវិធីទាំងនេះអាចផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើការចែករំលែកក្របខ័ណ្ឌច្បាប់របស់ជាតិ ជំនាញ និងការអនុវត្តល្អបំផុតជាអន្តរជាតិផ្អែកកិច្ចសន្យាការងារ ការរៀបចំម៉ោងធ្វើការ រចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ ឈ្នួល និងសមធម៌ប្រាក់ឈ្នួល ការបៀតបៀន និងការការពារមាតុភាព ។
- ពង្រឹងប្បញ្ញត្តិអំពីការការពារមាតុភាព ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍

សម្រាប់ការឈប់សម្រាកនេះឱ្យបានទាន់ពេលវេលា និងសុក្រឹត សម្រួលដល់ការស្នើសុំពន្យារការឈប់សម្រាក និងអនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំជាអន្តរជាតិអំពីវិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ នៅក្នុងកំឡុងពេលមានផ្ទៃពោះ ។

- ផ្សព្វផ្សាយពីវិធានការបញ្ឈប់ការបៀតបៀន រួមទាំងការបៀតបៀនផ្លូវភេទផង នៅតាមរោងចក្រនានា ដោយបង្កើតនូវគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធប្រឆាំងនឹងការបៀតបៀន (ផ្លូវភេទ) នៅកន្លែងធ្វើការដូចជា នីតិវិធីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់ធ្វើការទប់ស្កាត់ ប្តឹងសារទុក្ខ និងដាក់ទោសទណ្ឌជាដើម ។
- បង្កើតនូវកម្រិតថ្នាក់នៃការដំឡើងឋានៈ នៅក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីបង្កើនឱកាសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការដំឡើងឋានៈរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងទទួលស្គាល់អតីតភាព និងបទពិសោធរបស់ពួកគេថាជាផ្នែកមួយ នៃរចនាសម្ព័ន្ធផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត និងផ្តល់រង្វាន់ ។ ធានាថាឱកាសទាំងអស់សុទ្ធតែមានស្មើគ្នាសម្រាប់បុរស និង ស្ត្រី ។
- បង្កើតនូវកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យស្ត្រីអាចធ្វើការងារមិនមែនប្រពៃណី ដូចជាធ្វើជាជាងជួសជុលម៉ាស៊ីនដេរ និងជួលបុរសឱ្យធ្វើការងារជាការីម៉ាស៊ីនដេរ ។
- ធ្វើការវាយតម្លៃលើលទ្ធភាពអនុវត្តកម្មវិធីអាហារ និងអាហារូបត្ថម្ភនៅក្នុង ឬនៅជិតកន្លែងធ្វើការ (ដូចជានៅអាហារដ្ឋានជាដើម) ដែលធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានអាហារូបត្ថម្ភដែលមានគុណភាព ក្នុងតម្លៃសមរម្យ តាមរយៈវិមាត្រសេដ្ឋកិច្ច (economies of scale) ការឧបត្ថម្ភធន ។ល ។
- កំណត់ពីកម្មវិធី ឬភាពជាដៃគូ ដើម្បីធ្វើឱ្យការពិនិត្យផ្ទៃពោះ និងការពិនិត្យសុខភាពដទៃទៀតអាចប្រើប្រាស់បានដោយកម្មករនិយោជិតក្នុងតម្លៃសមរម្យ និងប្រកបដោយភាពងាយស្រួលនៅកន្លែងធ្វើការ និងនៅក្នុងម៉ោងធ្វើការដូចជា តាមរយៈគ្លីនិកចល័ត ។ល ។
- លើកកម្ពស់សំវាទសង្គម ដើម្បីលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ និងធានាយ៉ាងណាឱ្យកម្មការិនីមានតំណាងគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងកិច្ចពិគ្រោះយោបល់រវាងនិយោជក និងនិយោជិតអំពីបញ្ហានានាដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងពួកគេដោយផ្ទាល់ ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត

- ពង្រឹងកម្មវិធីសមភាពយេនឌ័រនិងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងជួរសហជីព ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងលើកកម្ពស់វិធានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរើសអើង និងវិសមភាព ផ្អែកទៅតាមភេទ អាយុ ជាតិសាសន៍ ដើមកំណើតសង្គម និងការចូលជាសមាជិកសហជីព ។ គាំទ្រ និងលើកកម្ពស់សមាជិកភាព និងការដឹកនាំរបស់ស្ត្រីនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធសហជីពនៅគ្រប់កម្រិតទាំងអស់ ។
- លើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតឱ្យប្រើប្រាស់សេវារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងការដោះស្រាយករណីមានការរើសអើង និងការបៀតបៀនកើតមានឡើង ។
- បង្កើតនូវគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង សម្រាប់បើកសវនាការ ពិភាក្សា និងឆ្លើយតបចំពោះការអនុវត្ត

ដែលមានការរើសអើងនៅក្នុងជួរសហជីព និងការប្រតិកម្មតបចំពោះសមភាពយេនឌ័រពីសំណាក់សកម្មជនសហជីព និងមន្ត្រីសហជីព។

- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពបច្ចេកទេសរបស់សហជីពផ្នែកលក្ខខណ្ឌការងារ ដូចជាកិច្ចសន្យា ការរៀបចំម៉ោងការងារ រចនាសម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួល និងសមធម៌ប្រាក់ឈ្នួល ការបៀតបៀន និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ និងការការពារមាតុភាព។
- រៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់សហជីព នៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាព សម្រាប់ធ្វើការកែលំអលក្ខខណ្ឌការងារ។
- លើកកម្ពស់កម្មវិធី និងភាពជាដៃគូ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាបង្កើតនូវសហករណ៍អាហារ និងអាហារូបត្ថម្ភ ឬក្លឹបទិញអាហារ ឬអាហារដ្ឋាន សេវាសុខភាព ដូចជាសេវាសុខភាពបន្តពូជ ទឹក និងអនាម័យ ។ល។

អង្គការសង្គមស៊ីវិល

- ពង្រឹងគំនិតផ្តួចផ្តើម និងកម្មវិធីនានា ដែលផ្តោតគោលដៅលើតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដូចជា តម្រូវការទាំងឡាយ ដែលមានផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន និងដោយមិនសមាមាត្រលើស្ត្រីផងដែរ។ នេះអាចមានជាកម្មវិធីផ្នែកអាហារ និងអាហារូបត្ថម្ភ សេវាសុខភាព ដូចជាសេវាសុខភាពបន្តពូជ ការទទួលបាន ទឹក អនាម័យ និងថាមពល ។ល។
- អញ្ជើញសហជីព និងអង្គការដទៃទៀត ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ឱ្យចូលរួមនៅក្នុងព្រឹត្តិការ វេទិកា ការពិភាក្សា និងគំនិតផ្តួចផ្តើមនានា។ នេះរួមមានអង្គការស្ត្រី ដែលអាចជួយបង្កើតកម្មវិធី និងគម្រោង ដែលពាក់ព័ន្ធជាក់លាក់ទៅនឹងតម្រូវការរបស់កម្មការិនី។
- ពង្រឹងការវិភាគយេនឌ័ររបស់គម្រោងសុខភាពបន្តពូជដែលមានស្រាប់ ដើម្បីធានាថាគម្រោងទាំងនេះពិតជាបានឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការជាក់ស្តែង និងតម្រូវការជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ស្ត្រី និងធ្វើការបម្រែបម្រួលដល់ផ្នត់គំនិត បទដ្ឋាន និងតួនាទីផ្នែកលើយេនឌ័រដែលមានស្រាប់។

ឯកសារយោង

Afsar, R. 2002. "Gender dimension of labour migration in Dhaka city's formal manufacturing sector", in *Women's employment in the textile manufacturing sectors in Bangladesh and Morocco*, edited by Miller, C.; Vivian, J. (UNRISD, Geneva, 2002), Chapter 4, pp. 103-150.

Analysing Development Issues (ADI). 2005. *Impact of the garment industry on rural livelihoods: Lessons from Prey Veng garment workers and rural households* (Phnom Penh).

Arnold, D. 2004. *The Cambodian experiment in ethical production: Dynamics of a "GMO approach" to promoting labor rights and investment*, presented at Workshop on Multinational Production and Labour Rights, University of North Carolina Chapel Hill, 22-23 Sep. 2006.

Arnold, D.; Toh H.S. 2010. "A fair model of globalisation? Labour and global production in Cambodia", in *Journal of Contemporary Asia*, Vol. 40, No. 3, August 2010, pp. 401–424.

Asia Development Bank (ADB). 2011. *Cambodia fact sheet*, April 2011.

Asuyama Y.; Chun D. et al. 2010. *Firms dynamics in the Cambodian garment industry: Firm turnover, productivity growth and wage profile under trade liberalisation* (IDE Jetro).

Barrientos, S.; Kabeer, N.; Hossain, N. 2004. *The gender dimension of the globalization of production* (Geneva).

Bourqia, R. 2002. "Gender and employment in Moroccan textile industries", in *Women's employment in the textile manufacturing sectors in Bangladesh and Morocco*, edited by Miller, C.; Vivian, J. (UNRISD Geneva, 2002) Chapter 3, pp. 61-102.

CARE Cambodia. 2000. *Baseline survey for the Factory Based Reproductive Health Programme Cambodia* (Phnom Penh, 2000).

Dasgupta, S.; Poutiainen, T.; Williams, D. 2011. *From downturn to recovery: Cambodia's garment sector in transition* (ILO, Phnom Penh).

Dasgupta, S.; Williams, D. 2009. *The impact of the economic crisis on women workers in Cambodia's garment sector*, for 4th ASEAN+3 High-Level Seminar on Poverty Reduction (ILO Bangkok, 2009).

Dedeoglu, S. 2010. "Visible hands-Invisible women: Garment production in Turkey", in *Feminist economics* (2010) Vol 16, Issue 4, pp. 1-32.

CARE Cambodia, *Baseline Survey for the Factory Based Reproductive Health Program Cambodia*, Phnom Penh, 2000.

Economic Institute of Cambodia (EIC). 2007. *Export diversification and value addition for human development; Addressing the impact of the agreement on textile and clothing expiration on Cambodia* (Phnom Penh).

Elson, D.: Pearson, R. 1981. "Nimble fingers make cheap workers: An analysis of women's employment in third world export manufacturing, in *Feminist review*, No. 7, pp. 87-107.

Gunseli, B. 2000 "Mature export-led growth and gender wage inequality in Taiwan", in *Feminist economics* (2000) Vol. 6, Issue 3, pp. 1-26.

International Labour Office (ILO). 2009. *Gender equality at the heart of decent work*, International Labour Conference, 98th session, Geneva, 2009 (Geneva).

--. 2007. *Equality at work: Tackling the challenges*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva 2007 (Geneva).

ILO; ADB. 2011. *Women and labour markets in Asia, Rebalancing for gender equality* (ILO Bangkok). 2011.

ILO; Better Factories Cambodia. 2011a. *Cambodia's garment industry rebounds from the global economic downturn* (Phnom Penh, April 2011).

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

--. 2011c. *News update September 2011* (Phnom Penh, September 2011).

--. 2010. *Women working in factories and maternal health - Focus on the nutrition component* (Phnom Penh).

--. 2008. *20th Synthesis report on working conditions in the garment industries in Cambodia* (Phnom Penh).

Japanese International Cooperation Agency (JICA). 2010. *Cambodia investment guidebook*, 2010, chapter VI.

Kabeer, N; Mahmud S. 2004. "Rags, riches and women workers: Export-oriented garment manufacturing in Bangladesh", in *Chains of fortune: Linking women producers and workers with global markets*, (Commonwealth Publications, London, 2004) pp. 133-163.

Kang, C.; Liv, D. 2009a. *Living wage survey for Cambodia's garment industry* (Cambodian Institute for Development Studies, 2009a).

Kang, C.; Sok, S.; Liv, D. 2009b. *Rapid assessment of the impact of the financial crisis in Cambodia* (ILO Phnom Penh, 2009b).

Lowenstein, A.K. 2011. *Tearing apart at the seams: How widespread use of fixed-duration contracts threatens Cambodian workers and the Cambodian garment industry* (International Human Rights Clinic, Yale Law School, Yale).

McDonald, P.; Dear, K. 2008. "The incidence and patterns of discrimination and harassment affecting working women in Australia", in *Women's Studies Journal*, Vol. 22, No. 1, pp. 37-48.

Maffii M. 2002. "Labels to wear out, A social and gender study on women workers in the garment industry in Cambodia", in *Women's agenda for change* (Oxfam Hong Kong, Phnom Penh).

Magariño-Manero, C.; Popovici, M. 2010. *Making a difference: An assessment of volunteer interventions addressing gender-based violence in Cambodia* (UNDP, UNFPA, UNIFEM & UNV Regional Joint Programme for Asia, 2010).

Mulling, J. "Sewing the way to garment success", in *Phnom Penh Post*, 19 August 2011.

Nazli, K. 1998. *Becoming a garment worker: The mobilisation of women into the garments factories in Bangladesh*, (UNRISD Occasional Paper 9, Geneva, March 1998).

Nuon V., Serrano M. 2010. *Building unions in Cambodia: Histories, challenges,strategies* (Friedrich Ebert Stiftung, Office for Regional Cooperation in Asia, Singapore).

Pratima Paul-Majumder, P.; Begum, A, 2000. *The gender imbalances in the export oriented garment industry in Bangladesh* (World Bank Development Research Group, Poverty Reduction and Economic Management Network).

Rajasekhar D. and Manjula R. "Voices of women garment workers", in *Prabhakar*, B.C. 2006. (ILO, Geneva).

Russell, H.; Quinn, E. et al. 2008. *The experience of discrimination in Ireland* (The Equality Authority and the Economic and Social Research Institute, Dublin).

Seguino, S. 2000. "Accounting for Asian economic growth: Adding gender to the equation", in *Feminist Economics*, 2000, Volume 6 issue 3, pp. 27-58.

Sen, G. 1999. *Gendered labour markets and globalisation in Asia* (UNCTAD Occasional Paper, Geneva).

United Nations Development Programme (UNDP). 2007. *Export diversification for human development in the Post-ATC era, Perspectives from Asian Least Developed Countries (LDCs)* (UNDP Regional Centre, Colombo).

United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD). 2010. *Combating poverty and inequality: Structural change, social policy and politics* (Geneva).

United States Agency for International Development (USAID) Cambodia. 2010. *Gender assessment*.

--. 2007. *Factory-level value chain analysis of Cambodia's apparel industry* (Phnom Penh).

--. 2006. *Cambodia garment industry workforce assessment* (Phnom Penh).

World Bank. 2005. *Labour standards monitoring, reporting and remediation in the Cambodian garment sector: Current status, desired end state, and recommendations* (Foreign Investment Advisory Service (FIAS) Aide memoire, January 12, 2005).

Terms of Reference for the study

1. Background

The primary goal of the ILO is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity.

Discrimination in employment and occupation takes many forms, and occurs in all kinds of work settings. It entails treating people differently because of certain characteristics, such as race, color or sex, which results in the impairment of equality of opportunity and treatment. In other words, discrimination results in and reinforces inequalities. The freedom of human beings to develop their capabilities and to choose and pursue their professional and personal aspirations is restricted and their skills and competencies cannot be developed, resulting into a sense of humiliation, frustration and powerlessness.

Discrimination can take many forms and can affect both access to employment and the treatment of employees once they are employed. It may arise in a variety of work-related situations. These include access to employment and to particular occupations, and access to training and vocational guidance and support. Further, it can occur with respect to the terms and conditions of the employment, such as remuneration, hours of work and rest, paid holidays, maternity leave and occupational safety and health.

Definition of discrimination

"Any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation".
(Article 1(1)(a) ILO Convention No.111).

The elimination of discrimination at work is central to social justice, which lies at the heart of the ILO's mandate. It underpins the concept of decent work for all women and men, which is founded on the notion of equal opportunities for all those who work or seek work and a living, whether as labourers, employers or self-employed, in the formal or the informal economy. The elimination of discrimination is an indispensable part of any viable strategy for poverty reduction and sustainable economic development.

There are series of issues that concern discrimination at work in Cambodia. This study aims to look at few of them that are most relevant to the largest export sector in Cambodia, that of the garment industry. With over 90% of the workers predominantly young women from rural areas and with a relatively large segment of basic, technical and managerial jobs it constitutes a case in point in looking at the challenges and opportunities facing women at work in today's Cambodia. The focus of the study while looking at issues of discrimination at large will in particular look at discrimination from gender equality, maternity and empowerment and career development perspective.

Gender Equality

ILO considers gender equality as a key element in its vision of decent work for all women and men. The main focus or thematic areas of the ILO on gender equality coincide with the organization's four strategic goals, which are to: promote fundamental principles and rights at work; create greater employment and income opportunities for women and men; enhance the coverage and effectiveness of social protection; and strengthen social dialogue and tripartism.

Four ILO Conventions have been designated as key instruments for achieving gender equality in the world of work:

- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100); ratified by the Government of Cambodia on 23 August 1999;
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111); ratified by the Government of Cambodia on 23 August 1999;
- Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156);
- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183).

Maternity protection

Raising a family is a cherished goal for many working people. Yet pregnancy and maternity are an especially vulnerable time for working women and their families. Expectant and nursing mothers require special protection to prevent harm to their or their infants' health, and they need adequate time to give birth, to recover, and to nurse their children. At the same time, they also require protection to ensure that they will not lose their job simply because of marriage, pregnancy or maternity leave. Such protection not only ensures a woman's equal access to employment, it also ensures the continuation of often vital income which is necessary for the well-being of her entire family. Safeguarding the health of expectant and nursing mothers and protecting them from job discrimination and dismissal are preconditions for achieving genuine equality of opportunity and treatment for men and women at work and enabling workers to raise families in conditions of security.

Job segregation

Cultural and social attitudes towards what constitutes "male" or "female" jobs result in occupational segregation, although the extent of the problem varies from country to country, and from job to job. Women are mainly concentrated in the "feminized" professions such as manufacturing, service industries and nursing and teaching (horizontal occupational segregation), where at the same time they remain in lower job categories than men (vertical occupational segregation).

Men are in the majority among managers, top executives, and higher levels of professional workers whilst women are still concentrated in the lower categories of managerial positions. Both visible and invisible rules have been constructed around the "male" norm, which women sometimes find difficult to accommodate: male and female colleagues and customers do not automatically see women as equal with men, women tend to have to work much harder than men to prove themselves, and sometimes they have to adapt to "male" working styles and attitudes more than necessary.

The issue of women in management is one of importance for managerial jobs also in organizations representing and giving voice to employers and workers. There continues to be a wide gender gap in employer and trade union organizations tasked to engage in social dialogue at various levels that can reversely affect the realization of gender equality and inroads made in working against discrimination at work.

In the Cambodian garment factories both horizontal and vertical job segregation are pronounced. Men tend to be disproportionally represented in technical and management jobs, while women are typically employed in basic production of garments. Thus, discrimination against men exists in terms of access to the more numerous lower skilled and lower paid jobs of assembly line worker, while women face discrimination in terms of access to higher level and pay jobs (e.g. supervisor, machine operator).

ILO Better Factories Cambodia programme

The ILO Better Factories Cambodia Programme was established in 2001 to improve the labour standards and competitiveness of the Cambodian garment industry (see www.betterfactories.org). In 2010 it launched a specific programme component on social protection and gender equality that is aimed at strengthening its capacity to address and integrate social protection and gender elements more holistically to its activities. Its activities aim at improving the well-being and health of women workers and enhancing gender responsive workplace policies. It also aims to promote women's participation in workplace level decision making as an important part and a prerequisite for improving the situation of women garment workers and making the sector more responsive to gender equality concerns.

In 2006, the ILO, in close collaboration with CARE International, conducted a research on "Women and Work in the Garment Industry" which examined critical issues that are of particular concern to women workers, such as health and nutrition, breastfeeding and childcare, personal security, harassment including sexual harassment and workplace relations and dispute resolution. The survey findings reported that sexual harassment happens in factories and women garment workers are subject to harassment from managers, co-workers and men along the road. The study recommends that there is need to understand the incidence of discrimination and sexual harassment more fully, including cultural differences, to be able to design more effective monitoring and policy and program responses.

To fill this gap, the ILO-BFC Social Protection and Gender Project, in cooperation with the UN Women, are commissioning a study on the types and incidence of discrimination at work at the garment factory level in Cambodia. The results of the research are expected to help inform development of policies and practical activities for the work of the ILO and the UN Women and other partners such as Government, Employers and Workers organizations and civil society in working against discrimination and understanding better equal opportunity concerns in the Cambodian garment sector.

2. Objective

The survey is aimed at increasing the understanding of the ILO and the major garment sector actors of the issue in a number of key areas, including: recognition of the various types of discrimination at work at factory level; how and where it can occur in the workplace;

obligations under national law and other provisions (incl. international); understanding of the cultural diversity to the issue; and practical approaches and options for addressing workplace discrimination in the garment factories in Cambodia.

The study will specifically look at some of the areas where discrimination is most likely to occur and where the garment factories can exercise care in their policies and actions. These areas are:

- Recruitment (gender responsive recruitment applying to supervisory posts for example…)
- Career advancement (policies and practices for training and internal advancement…)
- Women at decision-making level (are there any? If women are in these positions is discrimination significantly decreased?
- Retrenchment (some policies or procedures might disproportionately affect women from minority groups, or most recent entrants, or married or pregnant women…)
- Violence at work (sexual (physical and non physical) and non-sexual harassment…)
- Maternity protection (particular protections for women workers in relation to maternity leave, childbirth, nursing room and childcare room and breastfeeding etc…)
- Social origin (discrimination arises because s/he belongs to a widely recognized "class" in society or simply a group with clearly defined social characteristics, e.g. rural migrant, farmer background)
- Age
- Disability
- Sickness
- Conditions of work (the practice of factory in compliance with legal framework and labor law of Cambodia including hours of work, rest periods, OSH measures, social security measures or welfare facilities)

The survey, at possible extent, will also look at direct (different job-related opportunity or treatment is created for men or women only) and indirect discrimination at workplace in Cambodian garment sector (hidden and invisible types of discrimination related to certain requirements, conditions (e.g. working hours) or practices).
Thus, the specific objectives of the survey are to:

- Provide a base line on the types and incidence of discrimination at workplace at the garment factory level;
- Collect good practices and mechanisms, if any, for non-discrimination in workplace at the garment factories;
- Collect case studies on effects of discrimination;
- Provide talking points for business benefits of having an effective non discrimination policy;
- Provide recommendations for improving the situation.

The consultant/research organization shall be tasked to do the following:

- Get information on legislative requirements and review discrimination related standards at factory level (This can range from simple one-sentence provisions prohibiting discrimination in the garment factory at large, to detailed specific provisions or procedures on various discriminatory practices at factory level),
- Examine the types of discrimination at garment factory level: with focus on the types of discrimination and harassment on the grounds of sex/gender, social origin, age, sexual orientation, and disability,
- Review recruitment policies, especially, with respect to recruiting women in supervisory posts at the factories,

- Review maternity protection policies, issues related to the rights of women workers to both reproductive health services and continued work before, during and after pregnancy; ways to accommodate breastfeeding mothers, intervention and legal assistance from factory manager, union association or government, etc,
- Identify the cultural boundaries: common biases and prejudices on gender roles and relations in workplaces among employers, managers and workers
- Examine discrimination and challenges of persons with disabilities to enter the garment sector
- Identify best practices on standards on anti-discrimination at work practiced by garment factories,
- Provide recommendations on practical approaches and options for addressing workplace discrimination in the garment sector in Cambodia.

3. Methodology

3.1. Participatory Learning and Action (PLA) sessions:

The aim of the PLA sessions is to identify current practices, issues and priorities associated with the research topics. The PLA sessions will not designed to be representative of the population of garment workers, but shall be used to assist in designing the quantitative KAP survey. PLA sessions will be organized with:

- Workers (women and men) from selected garment factories;
- Union associations representatives from selected factories,
- Factory managers and HR managers from selected garment factories using a focus group discussion methodology.

Based on the results of the PLA sessions, detailed questionnaires will be then developed for interview with workers, union association, and factory/HR managers for the KAP survey.

3.2. Knowledge, Attitudes and Practices (KAP) survey:

A separate survey will be conducted with workers and factory/HR managers using a sampling strategy designed to collect representative data on the industry as a whole. It is estimated that a total of xx workers from xx factories will participate in the worker's survey and xx factory/HR managers from xx factories will participate in the manager's survey.

Specific methods to be used for interviews with garment workers and factory/HR managers shall be designed in collaboration with the selected consultant. Taking into consideration the specificity of the target group (garment worker), a self-administered interview method (closed questionnaire method) can be used for an interview with workers.

3.3. Interview of key informants:

Individual interviews will be conducted with officials of the relevant Ministries (MoLVT, MoWA etc) and other relevant national stakeholders.

3.4. Review of available information/ materials:

The survey will check and analyze job advertisements (in print, or radio or word of mouth), verbal and written contracts on non-marriage/pregnancy clauses, as well as training, retrenchment and dismissal statistics.

4. Output

4.1. Attitude profile on level of understanding of discrimination related issues (based on the PLA sessions)

4.2. Questionnaires for the KAP survey

4.3. Final report of the survey with qualitative (findings of the PLA sessions) and quantitative (findings of the KAP survey) information with recommendation and case studies.

5. Budget

A total budget reserved for the study is US$ 14,000. A detailed budget shall be developed by the selected consultant and submitted to ILO for approval.

6. Qualifications of consultant

The consultant/research organization must have at a minimum the following qualifications:

- Demonstrated experience in working on development issues, especially gender equality, discrimination, social protection, workplace relations or harassment issues,
- Demonstrated experience in doing field research,
- Ability to analyze research findings and translate the findings into action,
- Knowledge of Cambodian labor law, and labor policies in Cambodia,
- Experience with garment factory would be a strong asset,
- Fluent in Khmer and the good communication skills in English,
- Proven Report writing and analytical skills,
- Proven ability to work within limited time constraints in the preparation of high quality documents

Guiding questions for participatory learning sessions with workers and unionists and interviews with managers

Guiding questions for FGD - workers

Researchers' introduction and informed consent discussion	
Participant introduction	• Workers sex, age, years in factory, years in the industry, civil status, if married n. of children, pregnancy • Name of the factory
Discussing the terms "discrimination" and "gender related discrimination" "harassment" and "sexual harassment"	• Feelings and understanding of discrimination, examples of discrimination, gender roles and discrimination, verbal and physical bad treatment or sexual advances
Discrimination during the recruitment process	• How they have been recruited and facilitators' role, • Tests and questions by the employer, • Medical checks, • Issues considered sensitive in relation to the hiring process, • Failed attempt to be recruited, • Feelings of discrimination at recruitment
Discrimination at the workplace	• Disadvantages due to the fact of being woman/man: pay, contract, benefits, rest time, length of employment and employment security • Different attitudes by supervisors (Khmer, K or Chinese, C) in relation to men and women workers • Differences in treatment due to age, education, civil status, physical appearance, • Discriminatory practices, by who, in which way • Feelings about discrimination in the factory
Motherhood	• Becoming pregnant while working • Contract and employment security in relations with pregnancy • Communicating pregnancy to the employer • Practices to discourage pregnancy by employers • Attitudes of supervisors (K or C) toward pregnant women • Workload during pregnancy • Pre-natal checks and leave for health reasons • Maternity leave pay calculation and payment process • Giving birth • Return to work after maternity leave • Breastfeeding and childcare while working • Feeling about pregnancy and maternity while working

Family care and obligations	• Children care during work and related problems • Family living conditions and housing, • Conflicts and problems related to work • Attitudes toward mothers by supervisors (K or C) • Accommodating family and work for single workers/ remittance, • Feeling about accommodating family and work
Sicknesses	• Well being and sickness while working, • Medical facilities within the factory, • Attitude of supervisors (K or C) in case of sickness and need of health leaves, • Feelings about sickness
Participation and representation in unions	• Becoming a union member • Becoming an active union member • Attitude of supervisors (K or C) toward union members and activists • Participation in unions activities • Women and men roles in unions, decision making, agency, • Feelings about unions
Harassment and sexual harassment	• Occurrence of humiliating or punitive attitudes by supervisors or others • Feelings in case of harassment • Unwanted sexual advances by supervisors or others • Feelings about sexual advances • Complaining about harassment, where, how to whom
Best practices and recommendation	• How to address discrimination, example of positive changes or workplaces best practices, the most urgent problems and solutions or ideas to deal with them, recommendation

Guiding questions for FGD - managers

Researchers' introduction and informed consent discussion	
Participant introduction	• Sex, age, name of the factory, working position years in factory, years in the industry, civil status, if female and married n. of children
Discussing the terms "discrimination" and "gender related discrimination" "harassment" and "sexual harassment"	• Feelings and understanding of discrimination, examples of discrimination, gender roles and discrimination, verbal and physical bad treatment or sexual advances
Recruitment of workers	• How workers are recruited • Workers best characteristics and how are they tested • Issues considered sensitive in relation to the hiring process • Reasons for not hiring

Workplace	• Differences in working characteristics of men and women • Normal working positions of men and women (sewer, cutter, folder, ironer, QC, packing, mechanists, group leader, supervisor, accountant, personnel, manager) • Main advantages/disadvantages of men and women workers in each position
Factory accommodation of women's reproductive role	• average number of pregnant workers and staff • measure to accommodate for their problems, average number of workers and staff in maternity leave, measure to accommodate mothers' return to work, problems in dealing with pregnancy motherhood
Harassment and sexual harassment	• Occurrence of harassment or sexual harassment among workers or employees • Complains received from workers or staff about harassment or sexual harassment, who, where, how, and how • In case measures taken to deal with the problem
Unionisation	• Men and women workers relation with unions • Problems due to unionization of both workers' categories • How the factory deal with problems arisen from unionization
Best practices and recommendation	• How do your factory address discrimination, Example of positive changes and best practices • Your recommendation

Guiding questions for FGD - unionists

Researchers' introduction and informed consent discussion	
Participant introduction	• Sex, age, union, working position, years in the industry, civil status, if female and married n. of children
Discussing the terms "discrimination" and "gender related discrimination" "harassment" and "sexual harassment"	• Feelings and understanding of discrimination, examples of discrimination, gender roles and discrimination, verbal and physical bad treatment or sexual advances
Discrimination in the workplace	• What have been your experiences about it • Most important problems related to it
Union and gender discrimination	• Unions' programmes and initiatives targeting gender discrimination, positive and negative examples • Women participation and women in decision making positions, women delegates, internal quotas, reserved seats, other

Unions membership	• Differences in women workers and men workers participation in unions activities • How unions accommodate women unionists' family responsibilities and role • How unions target discriminatory attitudes, stereotype
Best practices and recommendation	• How to enhance women workers agency and union role in targeting gender related discrimination • Future perspectives and recommendation

Questionnaires for survey among workers

ILO External Consultants
Office: # 148a, St. 430, Sangkat Tuol Tumpuong2,
Khan Chamkar Mon , Phnom Penh

i. Questionnaire No.	
ii. Date	/August/2011
iii. Interviewer name	

iv. Location

Dangkor 1
Reussey Keo 2
Steung Mean Chey 3
Chom Chao 4
Teuk Thlar 5
Other (specify) 6

v. Setting:

a. room size: small…1 medium….2 large….3
b. # of roomate __________
c. # of people around during interview
alone 1
with roomates 2
crowded 3
d. environment of house: Bad Bad.. 1 Fair….2 Good….3

d1. If bad: >>>>
dirty 1
crowded 2
rubish around 3
mosquito 4
mud outside 5
no furniture 6
other ....

Introduction and Informed Consent

My name…… I am an interviewer working for ILO-External consultant, the SPG project. The study is on gender discrimination at the workplace at garment factory in Cambodia.What you will talk to us will be kept strictly confidential. Your name and other identity are not recorded. Even so, you have right to refuse for the interview or not answer to any question you do not want to talk about it, or terminate the interview at any time at yourconvenience. You have the right to ask any question concerning this research.

Background Information

B1. Sex
Female 1
Male 2

B2. Age
≤ 19 1
20-24 2
25-29 3
30-34 4
≥ 35 5

B3. Province of Origin
K. Cham 1
Prey Veng 2
Svay Rieng 3
K. Thom 4
K. Chhnang 5
Takeo 6
Kampot 7
Other (specify) 8

B4. Level of education
None 1
Primary not completed 2
Primary 3
Secondary not completed 4
Secondary 5
High school 6
Higher 7

B5. Reading and Writing
Well 1
Medium 2
Just a little bit 3
Cannot read/write 4

Recruitment

R1. How did you find the work?
myself 1
friends/relatives, ... 2
ringleader 3
Other (specify) 4

R.2 How was the process of finding job?
easy 1
difficult 2
nor easy nor difficult 3
don't know 4

R3. Have you had the feeling of being discriminated at recruitment based on:

	yes	not
age too young	1	2
age too old	1	2
sickness	1	2
sex woman	1	2
sex man	1	2
being married	1	2
being pregnant	1	2
skin colour	1	2
not skillful	1	2
not beautiful	1	2
poor	1	2
not educated	1	2
political affiliation	1	2
union membership	1	2
union activism	1	2
from countryside	1	2
ethnicity	1	2
Other (specify)	1	2

Work Experience

W1. What is the name of your factory?

____

vi. Is it an export factory?

Yes 1
No 2
Don't know 3

vii. Factory size (number of workers) about:

< 200 1
200-300 2
301-400 3
401-500 4
501-600 5
601-700 6
701-800 7
801-900 8
901-1000 9
>1000 10
Other (specify) 11

viii. Nationality of owner

Taiwan 1
SKorea 2
Hong Kong 3
Malaysia 4
China 5
Cambodian 6
Cambodian join venture 7
EU 8
US 9
Other (specify) 10

W2. In how many factories have you worked?

only this one 1
two 2
three 3
4 or more 4

W3. why did you change from the previous factory?

not so much work to 1
do/low overtime 2
too much overtime 3
too strict rule 4
Other (specify) 5

W4. Have you ever been dismissed from the factory?

Yes 1
No 2

W4a If yes why?

factory reduce activity/close 1
often sick 2
often late 3
often refuse OT 4
join union 5
pregnancy 6
Other (specify) 7

W5. How long have you been working in the last factory?

< 3 months 1
< 6 months 2
6-12 months 3
1-2 years 4
> 2 years 5
> 4 years 6

W6. What type of contract you are holding?

Probation, ... 1
FDC 3 month 2
FDC 6 months 3
FDC 11 months 4
UDC 5
no contract 6
Other (specify) 7

W7. What is your position?

sewing 1
cutting 2
ironing 3
folding 4
packing 5
knitting 6
quality control 7
mechanist 8
group leader 9
guard 10
Other (specify) 11

W8. Which one is the best position in the factory in terms of?

work ___________
salary ___________
don't know

W9. Are women and men working in this position…

equally 1
more women 2
more men 3
don't know 4

W10. How is the sewing organised?

by chain, ... 1
by piece, ... 2
don't know 3
don't apply 4
Other (specify) 5

W11. How many hours you normally work per day?

8 h 1
8 h + 2 h OT 2
8 h + > 2 h OT 3
Other (specify) 4

W12. At what time do you usually arrive home from work?

16.30 1
17 2
18 3
19 4
20 5
21 6
after 21 7

W13. How much is your average monthly salary
MW + benefits and OT ($)? _________$

W14. Which benefits do you receive?

attendance bonus only 1
seniority bonus only 2
attendance bonus and seniority bonus 3
Other (specify) 4

W15. What is your average OT earn per month?

____

W16. Do you work on Sunday?:

never, ... 1
rarely, ... 2
often, ... 3
normally, ... 4
Other (specify) 5

Health

He1. Have you ever have any health problem?

yes 1
no 2

He1a. What kind of disease?

____
____

He2. Where did you get health care?

Health center 1
Public hospital 2
Factory doctor 3
Private clinic 4
Pharmacy 5
Traditional healer 6
Other (specify) 7

He3. The last time you were sick how much did you spend for doctor and medecine?

____________ Riel
____________ USD

He4. Did you get sick leave from factory?

yes 1
no 2

He5. **If you get sick leave how many days?** ___________

He6. **If not why?** ____

Living conditions and civil status

L1. Where do you live?

parents' house 1
house shared with peers 2
house with myhusband/ wife and children 3
Other (specify) 4

L2. Is your living place near the factory?

walking distance 1
transportation 15'- 30' 2
> 30' 3

L3. How mcuh do you spend for one meal outside home? _____ Riel

L4. If living with peers do you usually cook and eat together?

yes 1
no 2
Other (specify) 3

L5. Do you manage to save money for unplanned expenditures or emergencies

always 1
most of the months 2
only some months 3
never 4
Other (specify) 5

L6. Do you send remittance home?

Yes 1
No 2

L6a. How much is it on average?

______________ riel
______________ USD

L7. Civil status:

single .... **1 jump to PD1**
married 2
divorced 3
widow 4

L8. If married:

couple living together 1
separated 2

L9. Husband/ wife's work?

temporary 1
permanent 2
unemployed 3
Other (specify) 4

L10. N of children: ______

L11. Have you ever had misscarrage?

Yes 1
No 2

Pregnancy and Maternity

P1. Are you pregnant?

Yes 1
No 2

(If no children and not pregnant jump to PD1)

P2. Are you afraid of losing the job because of pregnancy?

Yes 1
No 2

P3. Do you have paid leave for medical pre-natal check every month?

1 h 1
half day 2
1 day 3
no paid leave 4
leave but cut attendance bonus 5

P4. Do the factory facilitate pregnant women:

provide lighter work, ... 1
allow more rest or toilet pauses, ... 2
anticipated exit, ... 3
Other (specify) 4

If pregnant and no children jump to PD1

P5. What problems may you encountered while you were pregnant?

difficulties to cope with work rhythm, ... 1
sickness, ... 2
not enough toilet pauses, ... 3
supervisor reproach, ... 4
co-workers reproach, ... 5
factory managers reproach, ... 6
fear of contract not renewal, ... 7
fear of dismissal 8
Other (specify) 9

P6. If you have had children while working, did you get maternity leave 90 days?

Yes 1
No 2

P7. If not, why?

not yet reached 1 year of seniority 1
FDC contract lasted 11 months 2
FDC contract was not renewed 3
Dismissal 4
Other reasons (specify) 5

P8. If the contract was not renewed or you were dismissed, how many month of pregnancy?

_________ month(s)

P9. Did you receive maternity pay 50% of average MW + benefits:

Yes full amount 1
No only 50 % of MW 2
Less than 50% MW 3
Other (specify) 4

P10. Payment of maternity leave:

All amount the last day of work 1
monthly, ... 2
all amount the first day of return to work, ... 3
all amount 1 month after returning, ... 4
later 5
Other (specify) 6

P11. Where the child/chidren birth place:

in PP 1
in my original province 2
Other (specify) 3

P12. Your child/children delivery place was:

at home 1
in a Health Center 2
in a public Hospital 3
in a private Hospital 4
Other (specify) 5

P13. Do you remember how much you paid delivery medical care ($)?

$\leq$ 10 1
11-20 2
21-30 3
31- 50 4
51-100 5
$\geq$ 100 6

P14. Did you borrow money to pay for delivery medical care?

Yes 1
No 2

P15. Did you come back to work after 90 days?

Yes 1
No .... 2 >>>> **P15a. Why?**

not recovered 1
want to stay more with the baby 2
baby do not tolerate formula 3
baby illness 4
Other (specify) 5

P16. Did you come back to work with your newborn baby?

Yes 1
No .... 2 **P16a Why'** ____________

____

P17. After maternity leave you was allowed to breast feeding time 30'+ 30'/ day?

Yes 1
No 2
Other (specify) 3

P18. After maternity leave was your work lighter?

Yes 1
No 2
Other (specify) 3

P19. After maternity leave you come back in the same position?

same position 1
new position 2

P19a. If you got a new contract after maternity leave, it was:

Probation, ... 1
FDC 3 months, ... 2
FDC 6 months, ... 3
UDC, ... 4
Other (specify) 5

P20. Do you use nursing room in the factory?

Yes 1
No 2
Other (specify) 3

P20a. If not, why?

No nursing room in the factory 1
My baby was/is in the village 2
No time for breast feeding 3
Other (specify) 4

P21. Do you use day care center in the factory?

Yes 1
No 2
Other (specify) 3

P21a. If not, why?

No day care center in the factory 1
My baby was/is in the village 2
Day care has no child attendant 3
Other (specify) 4

P22. If no day care employer pays cost:

Yes .... 1 if yes how much?
No .... 2 _________ USD
Other (specify) 3

P23. Where do your child/ children live:

with you in PP .... 1 jump to PD1
with parents in hometown 2
with relative in hometown 3
Other (specify) 4

P24. If they are away why:

No one take care of them 1
No time to take care of them 2
Not enough money to pay for babysitter or school 3
All these reasons 4

Unionisation

U1. Do your factory have Unions?

Yes 1
No 2
Factory does not allow 3
Don't know 4

U2. Are you a member of a union ?

Yes 1
No 2

U3. Wht you become member of a union?

Useful 1
other workers do 2
trust leaders 3
Other 4

U4. Why you do not join the union?

not useful 1
feel afraid 2
do not trust leaders 3
Other 4

U5. Are union leaders more men, women or both?

Men 1
women 2
both 3

Perception of Discrimination

PD1. Have you ever felt not treated equally, discriminated in the factory?

Yes 1
No 2
Don't know 3

PD2. If yes why?

because of:

age too young 1
age too old 2
sickness 3
sex woman 4
sex man 5
being married 6
being pregnant 7
skin colour 8
not skillful 9
not beautiful 10
poor 11
not educated 12
political affiliation 13
union membership 14
union activism 15
from countryside 16
ethnicity 17
Other (specify) 18

PD3. If yes how?

mocking 1
looking down 2
using bad word 3
scolding 4
moving to other sectors where work is more heavier 5
threatening 6
not renewing contract 7
dismissing 8
Other (specify) 9

PD4. Who discriminated you?

factory manager 1
administration 2
Khmer supervisor 3
Chinese supervisor 4
factory doctor 5
factory nurse 6
group leader 7
co workers women 8
co workers men 9
guards 10
all of them 11
Other (specify) 12

PD5. Did you complain about that:

Yes .... 1 >>> **PD5a. If yes with whom did you complain:**
No 2
Other 3

factory personnel, ... 1
union, ... 2
NGO, ... 3
Other (specify) 7

PD7. With what result?

none 1
hearing and discussing the case, ... 2
bring complain at higher levels, ... 3
get compensation 4
Other (specify) 5

Harassment

H1. Have you ever been harassed , mistreated, verbally or physically?

Yes .... 1 >>>>>>>>>>
No 2
Don't know 3

H1a. If yes who harass you?

factory manager 1
administration 2
Khmer supervisor 3
Chinese supervisor 4
factory doctor 5
factory nurse 6
group leader 7
co workers women 8
co workers men 9
guards 10
Other (specify) 11

H1b If yes how?

____

____

H1c. Did you complain about that?

Yes 1
No 2
Other 3

H1d. If yes with whom did you complain?

factory personnel, ... 1
union, ... 2
NGO, ... 3
co workers, ... 4
friends, ... 5
family, ... 6
Other (specify) 7

H1e. With what result:

none 1
hearing and discussing the case, ... 2
warn perpetrator, ... 3
bring complain at higher levels, ... 4
get compensation 5
Other (specify) 6

H2. Have you ever been sexually harassed?

Yes .... 1 >>>>>>>>>>
No .... 2 Finish
Don't know .... 3 Finish

H2a. If yes who harass you?

factory manager 1
administration 2
Khmer supervisor 3
Chinese supervisor 4
factory doctor 5
factory nurse 6
group leader 7
co workers women 8
co workers men 9
guards 10
Other (specify) 11

H2b. Could you explain in which way?

____

H2c. Did you complain about that?

Yes 1
No 2
Other 3

H2d. If yes with whom did you complain?

factory personnel, ... 1
union, ... 2
NGO, ... 3
co workers, ... 4
friends, ... 5
family, ... 6
Other (specify) 7

H2e. With what result:

none 1
hearing and discussing the case, ... 2
warn perpetrator, ... 3
bring complain at higher levels, ... 4
get compensation 5
Other (specify) 6

បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការរើសអើង នៅក្នុងច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា

ការហាមឃាត់ មិនឱ្យមានការ រើសអើង ជាទូទៅ	"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានសិទ្ធិសេរីភាព និងករណីយកិច្ច ដូចគ្នាទាំងអស់ ដោយឥតប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿ សាសនា និន្នាការនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឋានៈសង្គម ធនធាន ឬស្ថានភាពឯទៀតឡើយ ។" (រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣១.២) "វៀរលែងតែមានបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារនេះបញ្ជាក់ច្បាស់ ឬអត្ថបទដទៃទៀតដែលមានលក្ខណៈជាច្បាប់ ឬជាបទបញ្ជា ដែលការពារស្ត្រី និងកូនក្មេង ក៏ដូចជាបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការចូលមកក្នុងប្រទេស និងការស្នាក់នៅនៃជនបរទេសបញ្ជាក់ច្បាស់ គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហា : ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត ដើមកំណើត សង្គម ការចូលជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការអនុវត្តសកម្មភាពសហជីព ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្ដីសម្រេចអំពី : ការជួល ការកំណត់ និងការបែងចែកការងារ ការបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ការ តម្លើងថ្នាក់ ការតម្លើងឋានន្តរសក្តិ ការផ្ដល់កម្រៃ ការផ្ដល់អត្ថប្រយោជន៍សង្គម វិន័យ ឬការផ្ដាច់កិច្ច សន្យាការងារ ។ ការបែងចែក ការបដិសេធឬការព្រមទទួល ផ្អែកទៅតាមលក្ខណៈសម្បត្តិជាកំណត់ សម្រាប់មុខរបរណាមួយ មិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការរើសអើងឡើយ ។ (ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ផ្នែកទី ២ ការមិនរើសអើង មាត្រា ១២) ។ ទោសប្បញ្ញត្តិសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តល្មើសទៅនឹងមាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ មានចាប់ពីការពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ រហូតដល់ការដាក់ពន្ធនាគារពីប្រាំមួយថ្ងៃ ដល់មួយខែ (ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ៣៦៩) ។
សមភាពយេនឌ័រ	"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរ សមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនតាមសេចក្ដីត្រូវការរបស់សង្គម ។ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា" (រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣៦) ។ "ការរើសអើងគ្រប់ប្រភេទប្រឆាំងនឹងស្ត្រីភេទ ត្រូវបំបាត់ចោល ។ ការធ្វើអាជីវកម្មលើការងាររបស់ស្ត្រី ត្រូវហាមឃាត់ ។ បុរស និងស្ត្រី មានសិទ្ធិស្មើគ្នាក្នុងគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ជាពិសេស ក្នុងអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ ។ [...]" (រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៤៥) ។ "ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យមានការបញ្ឈប់នារីពីការងារ ដោយមូលហេតុមានគភ៌ ។ នារីមានសិទ្ធិឈប់ សម្រាកនៅពេលសម្រាលកូន ដោយទទួលបានប្រាក់បៀវត្ស និងដោយមានការធានារក្សាសិទ្ធិ អតីតភាពក្នុងការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សង្គមផ្សេងៗទៀត ។" (រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៤៦.៣) ។ មាត្រា ១៨២-១៨៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារចែងពីការសម្រាកលំហែមាតុភាពអត្ថប្រយោជន៍ ការការពារសុខភាព និងការសម្រាកបំបៅកូន សម្រាប់ស្ត្រី នៅក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះ និងក្រោយពេលសម្រាល ។ មាត្រា ១៨៦ ចែងពីការបង្កើតបន្ទប់បំបៅកូន និងទារកដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ ។

ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ	"[...] ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទ គ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់។" (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ១៧២)។ "គ្រប់អំពើប៉ះពាល់ ស្ទាប អង្អែលកេរភេទ ឬផ្នែកភេទផ្សេងទៀតរបស់បុគ្គលដទៃ តែបុគ្គលនេះមិនស្ម័គ្រផងទេ ឬបង្ខំបុគ្គលដទៃឱ្យប្រព្រឹត្តអំពើនេះមកលើខ្លួន ឬទៅលើតតិយបុគ្គល ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យរំជួល ឬរីករាយដល់ចំណង់ផ្លូវភេទរបស់ជនល្មើស គឺជាអំពើប្រទូស្តកេរខ្មាស។ អំពើប្រទូស្តកេរខ្មាស ត្រូវផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ឆ្នាំ ទៅ ៣ (បី) ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ២ 000 000 (ពីរលាន) រៀល ទៅ ៦ 000 000 (ប្រាំមួយលាន) រៀល។ (ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ មាត្រា ២៤៦ បទប្រទូស្តកេរខ្មាស)។
ជនពិការ	"ជនពិការ ដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិ និងសមត្ថភាពបំពេញនូវមុខងារ តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវក្នុងមុខតំណែង មានសិទ្ធិចូលបម្រើការងារ ដោយគ្មានការរើសអើងរាប់ទាំងការបម្រើការងារជាមន្ត្រី រាជការ កម្មករនិយោជិត កូនជាង ឬកម្មសិក្សាការី" (ច្បាប់ស្តីពីកិច្ចការងារ និងកិច្ចលើកកម្ពស់សិទ្ធិជន ពិការ មាត្រា ៣៣)។ ច្បាប់នេះក៏មានចែងផងដែរអំពីកូតា សម្រាប់ផ្តល់ការងារដល់ជនពិការ (មាត្រា ៣៤-៣៥) និងតម្រូវ ឱ្យនិយោជកផ្តល់ការសម្របសម្រួលសមស្របដល់កម្មករនិយោជិតពិការ (មាត្រា ៣៨)។ និយោជក ដែលមិនអាចបំពេញទៅតាមកាតព្វកិច្ចកូតាបាន ត្រូវបង់ប្រាក់ចូលទៅក្នុងមូលនិធិជនពិការ (មាត្រា ៣៧)។ ការពិន័យជាប្រាក់អាចធ្វើឡើងលើនីតិបុគ្គល ឬស្ថាប័នរដ្ឋ ដែលខកខានមិនបានបំពេញទៅតាមកាតព្វកិច្ចខាងលើ (មាត្រា ៥៤)។
អ្នករស់នៅជាមួយមេរោគនិងជំងឺអេដស៍	"ហាមដាច់ខាត ការរើសអើងដល់ជនណាម្នាក់តាមបែបណាមួយ គិតពីមុន និងក្រោយពេលឱ្យចូលបំរើការងាររួមទាំងការជួល ការដំឡើងឋានន្តរសក្តិ ការចាត់ឱ្យបំពេញការងារ ការរួមរស់នៅក្នុងសង្គម ដោយផ្អែកលើការដឹងឬសង្ស័យថា ជននោះ ឬ ក្រុមគ្រួសាររបស់ជននោះមានមេរោគអេដស៍ /ជំងឺអេដស៍។ ត្រូវចាត់ទុកថាខុសច្បាប់រាល់ការបញ្ឈប់ពីការងារ ចំពោះជនណាម្នាក់ ដោយផ្អែកលើការដឹងថា ឬសង្ស័យថា ជននោះ ឬ ក្រុមគ្រួសាររបស់ជននោះមានមេរោគអេដស៍/ជំងឺអេដស៍" (ច្បាប់ស្តីពីការបង្ការ និងការប្រយុទ្ធទប់ស្កាត់ការរីករាលដាលមេរោគ/ជំងឺអេដស៍ មាត្រា ៣៦)។ ការរើសអើងចំពោះអ្នករស់នៅជាមួយមេរោគ និងជំងឺអេដស៍ ក៏ត្រូវបានហាមឃាត់ផងដែរនៅក្នុង ការអប់រំ និងការទទួលបានឥណទាន និងសេវាកម្មី (មាត្រា ៣៧, ៤០)។ លើសពីនេះ ច្បាប់នេះហាម ឃាត់មិនឱ្យមានការធ្វើតេស្តរកមេរោគអេដស៍ដោយចាប់បង្ខំ (មាត្រា ២០) និងការពារការរក្សា សម្ងាត់នូវព័តិមានសុខភាពរបស់អ្នករស់នៅជាមួយមេរោគ និងជំងឺអេដស៍ (មាត្រា ៣៣)។ ទោស ប្បញ្ញត្តិចំពោះការប្រព្រឹត្តល្មើសទៅនឹងប្បញ្ញត្តិខាងលើ មានចាប់ពីការពិន័យជាប្រាក់ រហូតដល់ការ ដាក់ពន្ធនាគារពីមួយ ទៅប្រាំមួយខែ (មាត្រា ៥១-២)។

ការចូលជាសមាជិកសហជីព	"ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ" (រដ្ឋធម្មនុញ្ញ មាត្រា ៣៦(៥)) ។ "ត្រូវហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូប មិនឱ្យយកការចូលរួមជាសមាជិករបស់សហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការងារ ការដឹកនាំ និងការបែងចែកការងារ ការតំលើងថ្នាក់ ការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ វិធានការវិន័យ និងការបណ្ដេញចេញ" (ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ២៧៩) ។
កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាល	"កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាលត្រូវប្រតិបត្តិនូវវិធាន និងកាតព្វកិច្ចដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ហើយក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នាដែរ លើកលែងតែមានខសន្យាដោយឡែកពីនេះ" (ច្បាប់ស្ដីពីការងារ មាត្រា ១០) ។
បទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌនៃការរើសអើង	"អំពីដែលមិនព្រមផ្ដល់ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬសេវាដល់បុគ្គលណាម្នាក់ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ខែ ទៅ ១ (មួយ) ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០ ០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ២ ០០០ ០០០ (ពីរលាន) រៀល កាលបើការមិនព្រមនេះ ផ្អែកលើមូលហេតុណាមួយដូចតទៅ : ១. ការដែលបុគ្គលនោះជាសមាជិក ឬមិនមែនជាសមាជិកនៃជាតិពន្ធុ ក្រុមជាតិ ឬពូជសាសន៍ណាមួយជាកំណត់ ។ ២. ការដែលបុគ្គលនោះជាសមាជិក ឬមិនមែនជាសមាជិកនៃសាសនាណាមួយជាកំណត់ ។ ៣. និន្នាការនយោបាយរបស់បុគ្គល ។
	៥. ស្ថានភាពគ្រួសាររបស់បុគ្គល ។ ៦. ភេទរបស់បុគ្គល ។ ៧. ស្ថានភាពសុខភាពបុគ្គល ។ ៨. ពិការភាពរបស់បុគ្គល ។ (ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ មាត្រា ២៦៥ : ការបដិសេធក្នុងការផ្ដល់ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬសេវា) "ការមិនព្រមជួលបុគ្គលណាម្នាក់ឱ្យធ្វើការ ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ខែ ទៅ ១ (មួយ) ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០ ០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ២ ០០០ ០០០ (ពីរលាន) រៀល កាលបើការមិនព្រមជួលនេះផ្អែកលើមូលហេតុណាមួយ ដូចមានចែងនៅចំណុចទី ១ ដល់ ចំណុចទី ៨ នៃមាត្រា ២៦៥ (បទបដិសេធក្នុងការផ្ដល់ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬសេវា) នៃក្រមនេះ ។ (ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ មាត្រា ២៦៧ : បទបដិសេធក្នុងការជួលបុគ្គលឱ្យធ្វើការ) ។ "ត្រូវផ្ដន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ខែ ទៅ ១ (មួយ) ឆ្នាំ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០ ០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ២ ០០០ ០០០ (ពីរលាន) រៀល អំពើបណ្ដេញចេញ ឬ

	ដកហូតបុគ្គលណា ម្នាក់ ដោយផ្អែកលើមូលហេតុណាមួយ ដូចមានចែងនៅចំណុចទី ១ ដល់ចំណុចទី ៨ នៃមាត្រា ២៦៥ (បទបដិសេធក្នុងការផ្តល់ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬសេវា) នៃក្រមនេះ។ (ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ មាត្រា ២៦៩ : ការបណ្តេញចេញ ឬដកហូតដោយមូលហេតុនៃការរើសអើង)។ មាត្រា ៥០៥ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌក៏ផ្តន្ទាទោសបទព្រហ្មទណ្ឌ លើការញុះញង់ឱ្យមានការប្រព្រឹត្តការរើសអើង ដោយមូលហេតុជាតិពន្ធុ សញ្ជាតិ ពូជសាសន៍ ឬសាសនា។ មាត្រា ៥០៣ ចែងថា ការញុះ ញង់ អាចផ្តន្ទាទោសបាន នៅពេលដែលមានការប្រព្រឹត្តដោយវាចា សំណេរ ឬគំនូរ ឬតាមរយៈមធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយជាសោតទស្សន៍ដល់សាធារណជន។

ការស្រាវជ្រាវផ្ដោតលើសកម្មភាពស្ដីពីសមភាពយេនឌ័រ និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

កម្មករនិយោជិតស្ត្រី គឺជាឆ្អឹងខ្នងនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសកម្ពុជា។ ពួកគេបានចូលរួមចំណែកយ៉ាងធំធេងចំពោះក្រុមគ្រួសារ សហគមន៍ និងប្រទេសជាតិរបស់ពួកគេ ហើយឧស្សាហកម្មនេះបន្តពឹងផ្អែកយ៉ាងខ្លាំងលើការខិតខំបំពេញការងាររបស់ពួកគេ។ វិស័យកាត់ដេររបស់ប្រទេស ខិតខំប្រឹងប្រែងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តការងារប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ តាមរយៈការពិនិត្យឃ្លាំមើលដោយឯករាជ្យលើភាពអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានការងារ តាមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ការសិក្សានេះពិនិត្យលើលក្ខខណ្ឌការងារ និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត កាត់ដេរ និងការយល់ឃើញរបស់ពួកគេអំពីការរើសអើង និងការបៀតបៀននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ក្នុងគោលបំណងបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ពួកគេអំពីរបៀបលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងរោងចក្រ និងលើកកម្ពស់ សុខុមាលភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ឧស្សាហកម្មនេះដែលភាគច្រើនគឺជាស្ត្រី។ ការសិក្សានេះ មានគោលបំណងរួមចំណែក ចំពោះការបន្តបង្កើតនូវគំរូក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ ដែលផ្ដល់នូវប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមករវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិតទាំងប្រុសទាំងស្រី។

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
អ៊ីមេល : BANGKOK@ilo.org

DECENT WORK
A better world starts here.

www.ilo.org/asia

ISBN: 9789228268423