International Labour Organization | Decent Work in Garment Supply Chains Asia

Sweden Sverige

ការកសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរ នូវនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រ៖ សេចក្តីសង្ខេបថ្នាក់ប្រទេសសម្រាប់កម្ពុជា

Copyright © International Labour Organization 2022

First published 2022

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 Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization 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.

ISBN 978-922-0387-50-4 (web PDF)

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.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

All photos: © ILO

Printed in Thailand

របាយការណ៍បឋមសម្រាប់កម្ពុជា

ការកសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងជាមួយនឹងការសិក្សាអំពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រ គឺជាផ្នែកមួយនៃការងារសមរម្យនៅក្នុងគម្រោងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី។ គម្រោងរយៈពេល 4 ឆ្នាំនេះត្រូវបានផ្តល់មូលនិធិដោយទីភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត (SIDA) សហការជាមួយការិយាល័យតំបន់ ILO នៅទីក្រុងបាងកក ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងសិទ្ធិ របស់កម្មករស្ត្រី និងបុរសក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី តាមរយៈការកែលម្អកិច្ចសន្ទនាសង្គម ផលិតភាព សមភាពយេនឌ័រ និងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន។

គម្រោងនេះមានលទ្ធផលចំនួនបួន៖

1. ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម
2. សមភាពយេនឌ័រ
3. ផលិតភាព និងការប្រកួតប្រជែង និង
4. និរន្តរភាពបរិស្ថាន។

ការងារនេះត្រូវបានដឹកនាំដោយលទ្ធផលទី 4 និងលទ្ធផលទី 2 ដែលជាសកម្មភាពរួមគ្នាមួយដើម្បីទទួលបានភាគលាភទ្វេរដងក្នុងការលើកកម្ពស់និរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។ គោលបំណងនៃការសិក្សានេះគឺដើម្បីកំណត់ការឯកភាពគ្នា ក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្រាប់អាទិភាពនាពេលអនាគត និងសកម្មភាពដែលបានណែនាំទៅកាន់ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ ដើម្បីជំរុញឱ្យមាននិរន្តរភាព។
ការសិក្សានេះប្រើវិធីសាស្ត្រ Delphi ដែលជាឧបករណ៍ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង សម្រាប់កសាងការយល់ស្របម្តងហើយម្តងទៀតក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ - ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណសម្ព័ន្ធនៃតួអង្គដែលត្រូវការដើម្បីជួយកែទម្រង់វិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌ និងអាទិភាពសំខាន់ៗនៃសកម្មភាពភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេ។ ការសិក្សានេះមានអ្នកចូលរួមចំនួន 80 រូប រួមមានសហគ្រាស (សហគ្រាសចំនួន 31) សហជីពកម្មករ សមាគមឧស្សាហកម្ម មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យផ្សេងទៀត។ 40 ភាគរយនៃអ្នកចូលរួមជាស្ត្រី និង 60 ភាគរយជាបុរស។ អ្នកចូលរួមត្រូវបានទាញចេញពីប្រទេសផ្តោតសំខាន់ចំនួនបួនរបស់លទ្ធផល 4 គឺបង់ក្លាដែស កម្ពុជា ឥណ្ឌូនេស៊ី និងវៀតណាម។
របាយការណ៍នេះផ្តល់នូវការគូសបញ្ជាក់អំពីការរកឃើញពីការសិក្សានៅកម្ពុជា រួមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលបានកំណត់អាទិភាព និង ការណែនាំសម្រាប់ការលើកកម្ពស់និរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ របាយការណ៍នេះក៏មានជាភាសាខ្មែរផងដែរ។
របាយការណ៍កម្រិតថ្នាក់ជាតិដាច់ដោយឡែក ក៏មានសម្រាប់ប្រទេសគោលដៅ ចំនួនបីផ្សេងទៀតផងដែរ គឺបង់ក្លាដែស ឥណ្ឌូនេស៊ី និងវៀតណាម ជាមួយនឹងកំណែដែលបានបកប្រែជាភាសាពាក់ព័ន្ធ។ របាយការណ៍សំយោគក៏អាចរកបាន និងផ្តល់នូវការរកឃើញកម្រិតតំបន់ អាទិភាព និងអនុសាសន៍ដែលគួរចេញពីការរកឃើញជាក់ស្តែងនៃប្រទេសនីមួយៗក្នុងចំណោមប្រទេសគោលដៅទាំងបួន។ របាយការណ៍សំយោគក៏ផ្តល់នូវការពន្យល់លម្អិតអំពីវិធីសាស្ត្រសិក្សាផងដែរ។

ការវិភាគសំយោគ និងអនុសាសន៍សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌក្រោយវិបត្តិកូវីដ-១៩

"កសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរ" ជាឃ្លាដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ក្នុងការតាក់តែងគោលនយោបាយកម្រិតសកលស្តីពីភាពចាំបាច់នៃការស្តារសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញពីវិបត្តិកូវីដ-១៩។ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌទូទាំងសកលលោក មានការប្រើប្រាស់ឃ្លានេះដូចៗគ្នាដើម្បីពិពណ៌នាពីភាពចាំបាច់ក្នុងការធ្វើបរិវត្តកម្មឆ្ពោះទៅរកម៉ូដែលអាជីវកម្មដែលកាន់តែមាននិរន្តរភាព និងភាពធន់ក្នុងវិស័យនេះ។ ពោលគឺម៉ូដែលអាជីវកម្មដែលកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់បរិស្ថានដោយសារផលិតកម្ម និងការប្រើប្រាស់ និងដោះស្រាយការអនុវត្តមិនល្អក្នុងការងារដែលមានជាយូរមកហើយ។

ប៉ុន្តែនៅពេលយើងស្វែងយល់ស៊ីជម្រៅ តើអ្វីជាអត្ថន័យពិតប្រាកដនៃឃ្លា "កសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរ"? តើយើងខិតខំកសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរដើម្បីនរណា? វិបត្តិបានផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធពិភាក្សាគ្នាលើការបង្កើតផលប្រយោជន៍រួមដែលថ្មី ឬផលប្រយោជន៍រួមដែលត្រូវបានកំណត់អាទិភាពឡើងវិញដើម្បីសម្រេចបានការស្តារឡើងវិញ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលប្រើប្រាស់សម្ព័ន្ធទំនាក់ទំនងថ្មីៗទាំងនេះ និងជាពិសេស រួមបញ្ចូលក្រុមទាំងអស់ ដូចជា ក្រុមងាយរងគ្រោះ និងក្រុមជួបការលំបាក អាចទទួលបានជោគជ័យល្អជាងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលផ្តោតតែលើដំណោះស្រាយសម្ភារ ឬដំណោះស្រាយបច្ចេកវិទ្យា។

សម្ព័ន្ធថ្មីៗទាំងនេះមិនកើតឡើងដោយស្វ័យប្រវត្តិជាញឹកញាប់នោះទេ ប៉ុន្តែវាទាមទារកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ពេលវេលា ការរៀបចំ និងការកសាងសមត្ថភាព។ អ្វីដែលជាអាទិភាពចម្បងមួយសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌដែលផ្តោតសំខាន់លើការកសាងនិរន្តរភាពឡើងវិញ គឺការពិចារណាពីរបៀបអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះក្នុងបរិបទនៃការស្តារឡើងវិញពីវិបត្តិកូវីដ-១៩ ៖ តើមានការដាក់បញ្ចូលភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងដំណើរការនេះ ឬទេ? តើពួកគេសុទ្ធតែមានសមត្ថភាពចូលរួមឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និង/ឬដោយស្មើភាព ឬទេ? តើកម្មករជាស្ត្រីចូលរួមក្នុងនាមជាកម្លាំងពលកម្មភាគច្រើនក្នុងវិស័យនេះ ដោយរបៀបណា? តើចាំបាច់ត្រូវរៀបចំជំហាន និងវិធានការអ្វីបន្ថែមទៀតដើម្បីធានា កិច្ចសហការ និងកិច្ចសន្ទនាប្រកបដោយអត្ថន័យ?

របាយការណ៍នេះប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រ Delphi ដែលជាឧបករណ៍គ្រប់ជ្រុងជ្រោយសម្រាប់ការបង្កើតឱ្យមានកុងសង់ស៊ីសទៅវិញទៅមកក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីកំណត់សម្ព័ន្ធតួអង្គដែលត្រូវការចាំបាច់ដើម្បីជួយធ្វើកំណែទម្រង់វិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌ និងអាទិភាពធំៗដែលគួរជាចំណុចផ្តោតសំខាន់នៃសកម្មភាពរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ។

ការសិក្សានេះកើតចេញពីសិក្ខាសាលាស្តីពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រ *"ការកសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរ ៖ ការសម្រេចបាននិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី ក្រោយវិបត្តិកូវីដ-១៩"* ដែលជាផ្នែកមួយនៃគម្រោង*ការងារសមរម្យក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់វិស័យកាត់ដេរនៅអាស៊ី (DWGSC)* ដែលទទួលបានជំនួយមូលនិធិពីទីភ្នាក់ងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត (SIDA)។ សិក្ខាសាលានេះគូសបញ្ជាក់ពីភាគលាភទ្វេដងដែលទទួលបានពីភាពជឿនលឿននៃការបង្កើននិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងពេលតែមួយ។

ការសិក្សានេះមានអ្នកចូលរួម ៨០ នាក់ ដូចជា សហគ្រាស (៣១ សហគ្រាស) សហជីព កម្មករ សមាគមឧស្សាហកម្ម មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងវិស័យនេះ។ អ្នកចូលរួមចំនួន ៤០% ជាស្ត្រី និង ៦០% ជាបុរស។ ដំបូង អ្នកចូលរួមត្រូវបានច្បាមយកពីក្រុមការងារយេនឌ័រ និងអ្នកចូលរួមក្នុងកម្មវិធីភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់ស្ត្រី និងបណ្តាញស្រាវជ្រាវអេកូនវានុ

វត្តន៍ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌ ដែលសុទ្ធតែត្រូវបានរៀបចំឡើងក្រោមគម្រោង DWGSC។ បន្ទាប់មក មានការប្រើប្រាស់បច្ចេកទេសសម្ភាសន៍បែបព្រិលរំកិល (snowballing) ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណអ្នកចូលរួមបន្ថែមទៀតពីបណ្តាប្រទេសគោលដៅចំនួន ៤ រួមមាន បង់ក្លាដេស កម្ពុជា ឥណ្ឌូនេស៊ី និងវៀតណាម។ ក្នុងប្រទេសនីមួយៗ មានការសម្ភាសន៍ភាគីពាក់ព័ន្ធ ២០ នាក់។

ការសិក្សានេះផ្តោតសំខាន់លើការកំណត់កុងសង់ស៊ីសលើសកម្មភាព ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រ។

លទ្ធផលសំយោគស្តីពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន

ក្នុងការវិភាគកម្រិតប្រទេស និងការវិភាគបែបប្រៀបធៀប អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះចាត់ទុកនិរន្តរភាពបរិស្ថាន ជាសកម្មភាពអាទិភាពចម្បងមួយ និងជាអាទិភាពដែលជារឿយៗលេចឡើងនៅខាងមុខ ឬកំពុងលេចឡើងក្នុងទម្រង់ផ្សេងៗនៅកម្រិតសហគ្រាស និងកម្រិតឧស្សាហកម្ម។ សហគ្រាសបានកំណត់រកការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង សម្រាប់ការអនុវត្តសកម្មភាពទាំងនេះ ញឹកញាប់ជាងកត្តាខាងក្រៅ ឬលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលកំណត់ដោយក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ/អ្នកបញ្ជាទិញ។ លទ្ធផលរកឃើញនេះបង្ហាញថា សកម្មភាពកសាងចំណេះដឹង ការយល់ដឹង និងការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង របស់សហគ្រាស មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបង្កើននិរន្តរភាពបរិស្ថាន។

ក្នុងប្រទេសទាំង ៤ ខាងលើ សហគ្រាសចំនួន ៨៤% ដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ បានកំណត់យកនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងការបង្កើនការអនុវត្តការងារក្នុងផ្នែកនេះ ជាអាទិភាពសម្រាប់អាជីវកម្មរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានភាពខុសគ្នាតាមប្រទេសលើរបៀបកំណត់រកឱកាសទាំងនេះ។ ពោលគឺមានភាពខុសគ្នាក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំង ៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងរបៀបចាត់ទុកសំណល់ និងប្រភពថាមពល/ប្រភពអគ្គិសនីកើតឡើងវិញជាឱកាស។ ភាពខុសគ្នាទាំងនេះអាចបណ្តាលមកពីកត្តាផ្អែកតាមប្រទេស និងកត្តាផ្អែកតាមទីតាំងជាក់លាក់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងភាពងាយស្រួលទទួលបានបរិក្ខារថាមពលកើតឡើងវិញ និងបរិក្ខារដែលមានប្រសិទ្ធផលថាមពល ក៏ដូចជាការមានចំណេះធ្វើផ្នែកបច្ចេកទេស និងជំនាញក្នុងការផ្តល់ការណែនាំ ការតម្លើង និងការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានដល់ឱកាសទាំងនេះ។

នៅថ្នាក់តំបន់ លទ្ធផលរកឃើញទាំងនេះគូសបញ្ជាក់ថា សហគ្រាសកាត់ដេរក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងនេះកំពុងពិនិត្យរកឱកាសធានានិរន្តរភាពបរិស្ថានស្រដៀងគ្នាក្នុងវិស័យនេះ តាមរយៈការផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការចែករំលែកចំណេះដឹង និងការកសាងសមត្ថភាពនៅថ្នាក់តំបន់ ប៉ុន្តែការកំណត់រក និងការអនុវត្តឱកាសជាក់លាក់ក៏អាស្រ័យលើជំនាញផ្អែកតាមបរិបទ និងការរកបានបច្ចេកវិទ្យាក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅតាមប្រទេសនីមួយៗផងដែរ។ នេះជាការពិត នៅពេលដែលការវិនិយោគកម្រិតសហគ្រាសទាំងនេះ ទាមទារការវិនិយោគលើហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធរួមធំៗ ដូចជា ការមានបណ្តាញតភ្ជាប់សម្រាប់ថាមពលកើតឡើងវិញ រោងចក្រប្រព្រឹត្តិកម្មទឹកកខ្វក់ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងសំណល់ និងកែច្នៃឡើងវិញសម្រាប់សកម្មភាពកែច្នៃឡើងវិញ និងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចវិលជុំ។

ការមានប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីទ្រទ្រង់ ដើម្បីធានានិរន្តរភាព ក៏ជាចលករចម្បងដែលជំរុញវឌ្ឍនភាពទាំងនៅកម្រិតសហគ្រាស និងកម្រិតវិស័យផងដែរ។ មានចលករជាច្រើនក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីទ្រទ្រង់នេះ ដូចជា តាមរយៈកម្រងគោលនយោបាយដែលមានលក្ខណៈអំណោយផល ពោលគឺកម្រងគោលនយោបាយដែលដាក់បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិបរិស្ថាន ការណែនាំផ្អែកតាមវិស័យ/បរិបទ ក៏ដូចជាការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់សហគ្រាស ការវិនិយោគលើការអភិវឌ្ឍជំនាញ និងការបង្កើតចំណេះដឹង និងបណ្តាញ។ កាតព្វកិច្ចពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់បញ្ជាក់ភាពត្រឹមត្រូវ (due diligence) និងសកម្មភាពបញ្ជាទិញដែលមាន

និរន្តរភាពរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ និងក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ ក៏រួមចំណែកដល់ការបង្កើតប្រព័ន្ធអេកូឡូស៊ីទ្រទ្រង់និរន្តរភាពបរិស្ថានផងដែរ ប្រសិនបើកាតព្វកិច្ចទាំងនោះលើកឡើងពីការចែករំលែកចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ពីការវិនិយោគលើនិរន្តរភាពនេះ។

ការសំខាន់គឺត្រូវគូសបញ្ជាក់ថា កង្វះនិរន្តរភាពបរិស្ថានក្នុងវិស័យនេះបង្កផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើក្រុមងាយរងគ្រោះបំផុតដែលប្រឡូកក្នុងវិស័យនេះ (ពោលគឺស្ត្រី និងក្រុមជួបការលំបាក) និងសង្គមទាំងមូលដែលវិស័យនេះដំណើរការ។ អត្ថប្រយោជន៍នៃការបង្កើននិរន្តរភាពបរិស្ថានពាក់ព័ន្ធបំផុត និងអាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកដល់ការសម្រេចបាន និងការជំរុញសមភាពយេនឌ័រ។

លទ្ធផលសំយោគស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ

ក្នុងកម្លាំងពលកម្មដែលសំបូរដោយស្ត្រី ការសម្រេចសមភាពយេនឌ័រជាផ្នែកដែលត្រូវអនុវត្តបន្តទៀតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌ។ គេប៉ាន់ស្មានថា កម្មករចំនួន ៨០% ដែលធ្វើការក្នុងវិស័យនេះ គឺជាស្ត្រី[1] ថ្វីបើជាទូទៅ ពួកគេធ្វើការងារដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាប មិនសូវជាប់លាប់ និងងាយប្រឈមនឹងអំពើហិង្សា ការបៀតបៀន និងការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រក៏ដោយ[2]។

ការពន្លឿនសមភាពយេនឌ័រ និងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន មានភាពប្រទាក់ក្រឡាគ្នា។ ប្រសិនបើគ្មានការបំពេញតម្រូវការ និងអាទិភាពផ្សេងៗរបស់ស្ត្រី និងបុរសទេនោះ វាអាចបង្កឱ្យមានវិសមភាពយេនឌ័របន្ថែមទៀត និងនាំឱ្យមានអន្តរកាល "មិនយុត្តិធម៌" ឆ្ពោះទៅសម្រេចបាននិរន្តរភាពបរិស្ថានកាន់តែច្រើនក្នុងវិស័យនេះ។ វិស័យកាត់ដេរ និងវាយនភ័ណ្ឌគឺជាប្រភពការងារដ៏សំខាន់សម្រាប់ស្ត្រី និងដើរតួនាទីយ៉ាងសក្តិសមក្នុងការបង្កើនវឌ្ឍនភាពនៃសមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ។

ការសិក្សា Delphi គូសបញ្ជាក់ពីអាទិភាពជាក់លាក់មួយចំនួនសម្រាប់ការពន្លឿនសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យនេះ ទោះបីជាអាទិភាពទាំងនេះមិនមែនជាអ្វីដែលថ្មី ឬប្លែកក៏ដោយ។ បញ្ហា មានដូចជា ការកំណត់ច្បាស់នូវឥរិយាបថដែលបង្កជាការបៀតបៀន អំពើហិង្សា និងការរើសអើង ក៏ដូចជាការផ្លាស់ប្តូរដែលពិនិត្យមើលបទដ្ឋានវប្បធម៌ជុំវិញសកម្មភាពដែលមិនអាចទទួលយកបាននៅកន្លែងធ្វើការ និងវប្បធម៌ដែលត្រូវបានលើកឡើង។ ក្រៅពីនេះ ត្រូវដោះស្រាយភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នានៃអំណាចចាក់ឫសជ្រៅក្នុងកម្លាំងពលកម្ម និងវិស័យទាំងមូល (ដែលជារឿយៗ យកលំនាំតាមខ្សែបន្ទាត់យេនឌ័រ) ដើម្បីឱ្យជនរងគ្រោះ និងអ្នកនៅកៀកកិតស្ថានការណ៍ (bystander) យល់ថា ពួកគេទទួលបានការគាំទ្រ និងសិទ្ធិអំណាចក្នុងការរាយការណ៍ពីឥរិយាបថដែលបានកត់សម្គាល់ និងស្វែងរកសំណងជំងឺចិត្ត។

សកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ និងការកាត់បន្ថយអំពើហិង្សា ការបៀតបៀន និងការរើសអើងសម្រាប់តួអង្គចម្រុះក្នុងវិស័យនេះ បានបង្ហាញវឌ្ឍនភាពវិជ្ជមានមួយចំនួនក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍កន្លងមក។ សកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពប្រកបដោយជោគជ័យ រួមមាន ការសហការបង្កើត ការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ជាមួយសហគ្រាស និងកម្មករ។ កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទូលំទូលាយ ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានប្រសិទ្ធភាព រួមមាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងការធ្វើយុទ្ធនាការស្តីពីសមភាពយេនឌ័រ ជាពិសេសការបណ្តុះបណ្តាល និងយុទ្ធនាការដែលរួមបញ្ចូលតួអង្គនៅកម្រិតយុត្តាធិការចម្រុះ ដូចជា ទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល សហជីព និងសមាគមឧស្សាហកម្ម។

ក្រៅពីនេះ ប្រសិទ្ធភាពនៃសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាពត្រូវបានកំណត់ទៅតាមធនធានដែលមានក្នុងសហគ្រាសមួយចំនួន។ សហគ្រាសក៏គូសបញ្ជាក់ផងដែរពីបញ្ហាស្រដៀងគ្នាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការផ្តល់គោលនយោបាយ

---

[1] Better Work 2019. "ILO100: Ten Ways the ILO Has Transformed the Global Garment Industry", available at: https://betterwork.org/2019/01/22/ilo100-ten-ways-the-ilo-has-transformed-the-global-garmentindustry/. ———. 2020a.

[2] ILO (2021) Moving the needle – Gender equality and decent work in Asia's garment sector, ILO: Thailand, accessed at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_789822.pdf

គាំទ្រដល់គ្រួសារ-កន្លែងធ្វើការ។ សហគ្រាសនានាលើកឡើងថា ភាពមានកម្រិតនៃនិរន្តរភាពអាជីវកម្ម ធ្វើឱ្យពួកគេមិនអាចវិនិយោគបន្ថែមទៀតលើបុគ្គលិក និងគោលនយោបាយទ្រទ្រង់គ្រួសាររបស់ពួកគេ ដោយគូសបញ្ជាក់ថា វាជាការលំបាកណាស់ក្នុងការរក្សាកម្រិតប្រាក់ចំណេញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងទីផ្សារដែលពោរពេញដោយការប្រកួតប្រជែងលើទិន្នផលដែលចំណាយថ្លៃដើមទាប និងមានចំនួនច្រើន និងមានឧស្សាហកម្មផលិតយ៉ាងច្រើន។ ការលើកឡើងពីគោលនយោបាយការងារដែលទ្រទ្រង់គ្រួសារ ជាផ្នែកមួយផ្សេងទៀតដែលអាចមានភាពជឿនលឿនលើអភិបាលកិច្ចបែបសហការ/ជាបណ្តាញ។

មានឱកាសដ៏ធំមួយក្នុងការតភ្ជាប់និរន្តរភាពសង្គមទៅនឹងនិរន្តរភាពបរិស្ថានឱ្យកាន់តែប្រសើរ ព្រោះវាអាចទាញប្រយោជន៍ពីការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុងដូចគ្នា និងប្រើប្រាស់ធនធាន និងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងដូចគ្នា ហើយនិរន្តរភាពកម្មវិធីអាចផ្តោតលើ និងកសាងធនធាន និងសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងដូចគ្នានេះ ក៏ដូចជាធានាការអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមាន។ ទោះបីជាយើងត្រូវការម៉ូដែលថ្មីៗនៃការបែងចែកចំណាយ និងអត្ថប្រយោជន៍ពីការសម្រេចបាននិរន្តរភាពក៏ដោយ ក៏ម៉ូដែលមានស្រាប់មិននាំទៅរកភាពជឿនលឿនខ្លាំងនៃនិរន្តរភាពបរិស្ថាន ឬនិរន្តរភាពសង្គមក្នុងវិស័យនេះឡើយ។ ក្នុងចំណោមអ្វីដែលជាការលើកឡើងទូទៅបំផុត អ្នកតបសម្ភាសន៍ដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សា Delphi លើកឡើងពីការកត់សម្គាល់ទំនាក់ទំនងរវាងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងនិរន្តរភាពសង្គមក្នុងសហគ្រាស។ ការលើកឡើងនេះត្រូវបានបង្ហាញដោយសង្ខេបក្នុងសម្រង់សម្តីអ្នកតបសម្ភាសន៍ ដូចខាងក្រោម ៖

"សហគ្រាសដែលចាប់អារម្មណ៍លើនិរន្តរភាពបរិស្ថាន ក៏ជាសហគ្រាសដែលចាប់អារម្មណ៍លើលក្ខខណ្ឌការងារផងដែរ"

អនុសាសន៍ពីការសិក្សានេះ

អនុសាសន៍ទាំងនេះគឺសម្រាប់ស្ថាប័នដែលបង្កើត និងអនុវត្តកម្មវិធីនិរន្តរភាពក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ទាំងនៅកម្រិតប្រទេស និងកម្រិតតំបន់ ៖

១. វាយតម្លៃ និងកសាងសមត្ថភាពសហការគ្នាក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីនិរន្តរភាពដែលដឹកនាំដោយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងសកម្មភាពប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងទស្សនាទានយេនឌ័រ ក្នុងចំណោមភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យនេះ។

២. ពង្រឹងអភិបាលកិច្ចកម្មក្នុងការរៀបចំ និងអនុវត្តកម្មវិធីនិរន្តរភាព ដើម្បីធានាថា ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចូលរួមក្នុងដំណើរការបង្កើតសកម្មភាពដែលពិតជាគាំទ្រដល់ពួកគេ រួមទាំងកម្មករជាស្ត្រី។

៣. កម្មវិធីនិរន្តរភាពគួរបញ្ចូលសកម្មភាពដែលកត់សម្គាល់ និងដាក់បញ្ចូលការជំរុញទឹកចិត្តរបស់អ្នកចូលរួមដើម្បីឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបថជាវិជ្ជមាន។ ពោលគឺការរៀបចំកម្មវិធីថ្មី និងកម្មវិធីដែលកំពុងអនុវត្តន៍ ត្រូវកំណត់រក និងបំផុសការជំរុញទឹកចិត្តពីខាងក្នុង នៅក្នុងសហគ្រាស និងក្នុងខ្លួនបុគ្គលផ្ទាល់។

៤. កំណត់រកការចែករំលែកចំណេះដឹងនៅកម្រិតតំបន់ ក៏ដូចជាផែនទីបង្ហាញផ្លូវនិរន្តរភាពបរិស្ថាននៅកម្រិតវិស័យ ឬកម្រិតប្រទេសដែលត្រូវបានកែសម្រួលទៅតាមតម្រូវការ ដែលធានាថា សកម្មភាពទាំងនេះមានបរិយាបន្ន និងឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការយេនឌ័រ ជាមួយនឹងវិធានការជាក់លាក់ដើម្បីដោះស្រាយឧបសគ្គសំខាន់ៗ ដូចជា ការកសាងការយល់ដឹង តម្រូវការហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងអាទិភាព លទ្ធភាពទទួលបានហិរញ្ញវត្ថុ និងការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការវិនិយោគ និងយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ។

៥. បង្កើតក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់ការចែករំលែកចំណេះដឹងឧស្សាហកម្មក្នុងតំបន់ ក៏ដូចជាឱកាស និងវេទិកាសម្រាប់ឱ្យអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយ រៀបចំកម្រងគោលនយោបាយដែលទ្រទ្រង់និរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យនេះ។

៦. គាំទ្រដល់សកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព សកម្មភាពសហការ និងសកម្មភាពអប់រំ ដែលមានគោលបំណងពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រ និងដោះស្រាយអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ការលើកឡើងពីសមភាពយេនឌ័រគួរតែជាផ្នែកមួយនៃការរៀបចំផែនការអន្តរកាលប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ហើយអនុសញ្ញាលេខ ១៩០ របស់ ILO អាចផ្តល់ចលនការបន្ថែមដល់របៀបវារៈសកម្មភាពជាក់លាក់ដើម្បីសមភាពយេនឌ័រ។

៧. ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងកម្មវិធី និងការតស៊ូមតិឧស្សាហកម្ម (ដែលកើនឡើងជាលំដាប់) ស្តីពីសកម្មភាពបញ្ជាទិញដែលមាននិរន្តរភាពក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ ទៅនឹងអត្ថប្រយោជន៍ដែលទទួលបានពីសកម្មភាពបញ្ជាទិញដែលមាននិរន្តរភាពទាំងនេះ ក្នុងការសម្រេចបានសមភាពយេនឌ័រ និងកន្លែងធ្វើការដែលទ្រទ្រង់ដល់គ្រួសារ។

លទ្ធផលរកឃើញសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា[3]

សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាពឹងផ្អែកខ្លាំងលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ជាវិស័យដែលផ្តល់ការងារច្រើនបំផុតដល់កម្មករចំនួន ៦៣២.០០០ នាក់ ក្នុងនោះ ៨០% ជាស្ត្រី[4]។ ឧស្សាហកម្មនេះរួមចំណែក ១៦% ដល់ ផសស ក្នុងឆ្នាំ ២០១៨ និងរួមចំណែក ៨០% ដល់ការនាំចេញរបស់កម្ពុជា[5]។

វិបត្តិកូវីដ-១៩ បានបង្កផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរលើវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ទោះបីជាផលប៉ះពាល់ទាំងនោះប្រែប្រួលទៅតាមការវិវត្តនៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏ដោយ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការឆ្លងរលកទី ១ កម្ពុជាមានចំនួនករណីឆ្លងតិចតួច ប៉ុន្តែវាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់សេដ្ឋកិច្ច ដោយសារមានការលុបការបញ្ជាទិញ និងការថយចុះតម្រូវការក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត។ ករណីនេះបង្កផលប៉ះពាល់យ៉ាងធំធេងលើការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។ ក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០២០ រោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ២៣០ រោងចក្រ បានបញ្ឈប់ប្រតិបត្តិការ ដែលធ្វើឱ្យមានការព្យួរការងារកម្មករកាត់ដេររាប់សែននាក់។ ក្នុងការសិក្សាមួយស្តីពីផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិកូវីដ-១៩ លើវិស័យផ្សេងៗនៅកម្ពុជា ៩៨% នៃកម្មករកាត់ដេរដែលចូលរួមក្នុងការអង្កេត លើកឡើងថា ពួកគេត្រូវបានព្យួរការងារនៅចន្លោះខែ មីនា និងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២០ ដោយការព្យួរការងារជាមធ្យមមានរយៈពេល ១០ សប្តាហ៍សម្រាប់វិស័យ

[3] ផ្នែកស្តីពីប្រទេសកម្ពុជាក្នុងរបាយការណ៍នេះ ដកស្រង់ចេញពីការងាររបស់លោក ឃួន ប៊ុននី ដែលជាអ្នកប្រមូលទិន្នន័យពីការសិក្សា Delphi ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

[4] ILO. 2018. "Living Conditions of Garment and Footwear Sector Workers in Cambodia", Cambodia Garment and Footwear Sector Bulletin No. 8.

[5] Sharpe, S., Retamal, M., Martinez Fernandez, M. 2022. Assessing the impact: Environmental impact assessment in the textile and garment sector in Bangladesh, Cambodia, Indonesia and Viet Nam, ILO Working Paper 51 (Geneva, ILO).

កាត់ដេរនៅអំឡុងពេលនៃការអង្កេតក្នុងខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០២០[6]។ ទោះជាយ៉ាងណា ការសិក្សាដដែលនេះលើកឡើងថា ៩៥% នៃកម្មករដែលត្រូវបានព្យួរការងារ បានទទួលអត្ថប្រយោជន៍ហិរញ្ញវត្ថុពេញលេញ ទោះបីជាអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះតិចជាងប្រាក់ចំណូលដែលពួកគេគួរទទួលបានក៏ដោយ។ នៅពេលកម្មករចូលធ្វើការវិញ ក្នុងករណីភាគច្រើនគឺកម្រិតការងារដែលទទួលបានគឺមិនពេញលេញដូចកាលពីមុនវិបត្តិកូវីដ-១៩ នោះទេ ហើយសហគ្រាសជាច្រើនបានបិទទ្វារតាំងពីពេលនោះមក[7]។

ដំណាក់កាលក្រោយមកទៀតនៃវិបត្តិកូវីដ-១៩ ក៏បង្កផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរផងដែរលើវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ក៏ដូចជាសកម្មភាព និងមហិច្ឆិតានៃការសម្រេចបាននិរន្តរភាពក្នុងវិស័យនេះ។ កម្ពុជាបានឆ្លងកាត់រលកទីពីរនៃការឆ្លងជំងឺកូវីដ-១៩ ដែលធ្វើឱ្យមានចំនួនករណីឆ្លងកាន់តែច្រើនរហូតតម្រូវឱ្យមានការបិទខ្ទប់នៅតាមទីកន្លែងផ្សេងៗ និងការដាក់បញ្ជាឱ្យស្នាក់នៅក្នុងផ្ទះ ដែលនាំឱ្យមានការបង្អាក់បន្ថែមទៀតលើផលិតកម្ម។ ផលប៉ះពាល់រយៈពេលវែងនៃជំងឺកូវីដ-១៩ លើវិស័យកាត់ដេរ គឺមិនច្បាស់លាស់នោះទេ ប៉ុន្តែមានការស្តារឡើងវិញក្នុងកម្រិតខុសៗគ្នា។

ផលប៉ះពាល់នៃជំងឺកូវីដ-១៩ ក៏មានលក្ខណៈផ្អែកតាមយេនឌ័រខ្លាំងណាស់ដែរ។ ក្នុងមជ្ឈមណ្ឌលផលិតសម្លៀកបំពាក់ និងវាយនភ័ណ្ឌទាំងអស់ ស្ត្រីមានចំនួនច្រើនលើសលប់ក្នុងកម្លាំងពលកម្មនៃវិស័យនេះ។ ដូច្នេះ នៅពេលដែលឧស្សាហកម្មនេះរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដោយសារវិបត្តិកូវីដ-១៩ វាក៏បង្កផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើស្ត្រីដែលធ្វើក្នុងវិស័យនេះផងដែរ។ ក្រៅពីនេះ អ្នកតបសម្ភាសន៍លើកឡើងពីការលំបាករបស់សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមដែលគ្រប់គ្រងដោយស្ត្រី ក្នុងការទទួលបានការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញប្បទាន (កម្ចី) និងការគាំទ្រពីរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់ការស្តារឡើងវិញពីវិបត្តិកូវីដ-១៩។

និរន្តរភាពបរិស្ថាន

និរន្តរភាពបរិស្ថានជាបញ្ហាថ្មីស្រឡាងក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ ចំណុចនេះត្រូវបានគូសបញ្ជាក់ដោយលទ្ធផលរកឃើញជាច្រើនពីការសិក្សានេះ។ ក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ មិនសូវមានការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃបញ្ហាបរិស្ថាន និងរបៀបដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះឡើយ។ កង្វះការយល់ដឹងនេះក៏ស្តែងឡើងក្នុងឧបសគ្គផ្សេងទៀតផងដែរ ដូចជា កង្វះធនធានមនុស្សជំនាញ លទ្ធភាពទទួលបានបច្ចេកវិទ្យា លទ្ធភាពទទួលបានហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីគាំទ្រការវិនិយោគផ្នែកបរិស្ថាន ក៏ដូចជាការគាំទ្រដល់ការអនុវត្តវិធានការនិយ័តកម្មលើការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានដែលប្រសើរជាងមុន។ បទសម្ភាសន៍លើកឡើងពីឧបសគ្គធំៗ ៣ បន្ថែមទៀត ដូចជា ឧបសគ្គផ្នែកនិយ័តកម្ម កង្វះលទ្ធភាព/ការរកបានបច្ចេកវិទ្យា និង/ឬហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងឧបសគ្គដែលពាក់ព័ន្ធនឹងទីផ្សារ។

ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានក្នុងសកម្មភាពឧស្សាហកម្ម ត្រូវបានតាក់តែងឡើងតាំងពីឆ្នាំ ២០១៧ ចំណែកក្រមបរិស្ថាន និងធនធានធម្មជាតិ ស្ថិតក្នុងទម្រង់ជាសេចក្តីព្រាងនៅឡើយក្រោយការតាក់តែង និងការពិគ្រោះយោបល់ជាបន្តបន្ទាប់[8]។ ខណៈដែលសេចក្តីព្រាងជាបន្តបន្ទាប់នៃក្រមបរិស្ថាន និងធនធានធម្មជាតិ រួមបញ្ចូលការកែលម្អការអនុវត្តសម្រាប់ការវាយតម្លៃហេតុផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន និងសកម្មភាពគ្រប់គ្រងបរិស្ថានផ្សេងទៀត ការណ៍

[6] Sothath, Ngo, Khon Leakhena, Sour Mengyou, Nuth Sovannarith, and Khun SokEng. 2021. “The COVID-19 Pandemic and Workers in Cambodia: Magnitude of Impacts on Suspended Workers and Implications for Policy and Programme Interventions”, Centre for Policy Studies Study Report No. 13.

[7] Sothath, Ngo, Khon Leakhena, Sour Mengyou, Nuth Sovannarith, and Khun SokEng. 2021. *Ibid.*

[8] Sharpe, S., Retamal, M., Martinez Fernandez, M. 2022. Assessing the impact: Environmental impact assessment in the textile and garment sector in Bangladesh, Cambodia, Indonesia and Viet Nam, ILO Working Paper 51 (Geneva, ILO).

ដែលក្រមនេះមិនទាន់ត្រូវបានអនុម័តជាច្បាប់ ជាកត្តាដែលស្តែងពីកង្វះការយល់ដឹង និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះសកម្មភាពគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន។ ការមិនអនុម័តក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិនេះបង្កើតឱ្យមានភាពមិនប្រាកដប្រជាជុំវិញលក្ខខណ្ឌតម្រូវ និងការប្តេជ្ញាចិត្តសម្រាប់សហគ្រាស ក៏ដូចជាមិនផ្តល់ការលើកទឹកចិត្ត និងការគាំទ្រដល់ការវិនិយោគលើសកម្មភាពគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន។

អ្នកតបសម្ភាសន៍លើកឡើងថា ម្ចាស់សហគ្រាសកាត់ដេរភាគច្រើនមិនចាប់អារម្មណ៍លើការវិនិយោគផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាដែលគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាបរិស្ថានឡើយ ព្រោះពួកគេយល់ថា ការវិនិយោគទាំងនេះជាថ្លៃដើមបន្ថែមក្នុងអាជីវកម្ម មិនមែនការសន្សំសំចៃថ្លៃដើម និងអត្ថប្រយោជន៍ឡើយ។ ខណៈដែលក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោមួយចំនួនមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យផលិតកម្មមាននិរន្តរភាពបរិស្ថាន នេះជាចំណែកតូចមួយ និងមួយភាគធំធ្វើឡើងតាមបែបស្ម័គ្រចិត្ត។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា លើកឡើងថា នៅពេលគ្មានលក្ខខណ្ឌតម្រូវតឹងរ៉ឹង ឬចងកាតព្វកិច្ចសម្រាប់វិធានការ និងស្តង់ដារបរិស្ថាន សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នឹងមិនប្រសើរឡើងនោះទេ។ កង្វះការយល់ដឹង រួមផ្សំជាមួយបញ្ហាពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដូចជា លទ្ធភាពទទួលបានហិរញ្ញវត្ថុ ជាពិសេស នៅពេលដែលមិនទាន់មានចំណេះដឹង និងចំណេះធ្វើស្តីពីការបង្កើតករណីសិក្សាដែលបង្ហាញពីហេតុផលគាំទ្រការកែលម្អបរិស្ថាន ដូចជាគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងដំណើរការដែលមានប្រសិទ្ធផលជាងមុន និងប្រសិទ្ធផលថាមពល។

អ្នកតបសម្ភាសន៍ជាច្រើនគូសបញ្ជាក់ពីគម្លាតយ៉ាងច្រើននៃជំនាញទូទៅ និងសមត្ថភាពធនធានមនុស្ស ក្នុងការអនុវត្តការគ្រប់គ្រងបរិស្ថានឱ្យបានប្រសើរជាងមុន។ គម្លាតទាំងនេះលេចឡើងទាំងក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន ដោយអ្នកតបសម្ភាសន៍គូសបញ្ជាក់ថា ចំនួនអ្នកជំនាញក្នុងស្រុកគឺមិនគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការអនុវត្តគោលនយោបាយ បទបញ្ញត្តិ និងគោលការណ៍ណែនាំបរិស្ថាននៅក្នុងរោងចក្រ និងសហគ្រាសរបស់ពួកគេឡើយ។ ទោះបីជានាយកដ្ឋាន/ក្រសួងរបស់រដ្ឋាភិបាលមានគោលបំណងដើរតួនាទីកាន់តែច្រើនក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន និងជំនួយដល់រោងចក្រ និងសហគ្រាសលើការចាប់ផ្តើមធុរកិច្ចថ្មី និងការរៀបចំហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីធានាការអនុលោមតាមបទបញ្ញត្តិបរិស្ថានដែលចាំបាច់ក៏ដោយ ក៏នាយកដ្ឋាន/ក្រសួងទាំងនោះមិនទទួលបានថវិកាគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ដំណើរការកម្មវិធីទាំងនេះ។ មានន័យថា សកម្មភាពទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តតែម្តងគត់ ឬមិនសូវញឹកញាប់ និងមិនអាចបន្តកសាងការយល់ដឹង និងសមត្ថភាពស្តីពីអនុលោមភាពផ្នែកបរិស្ថានក្នុងវិស័យនេះបានឡើយ។

បទសម្ភាសន៍បានកំណត់អត្តសញ្ញាណភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ សម្រាប់ការបង្កើននិរន្តរភាពបរិស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ដូចជា កម្មករកាត់ដេរ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ រដ្ឋាភិបាល សហជីព ក៏ដូចជាអ្នកប្រើប្រាស់ និងសហគមន៍ទូទៅ។ អ្នកតបសម្ភាសន៍គូសបញ្ជាក់ថា ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ និងរដ្ឋាភិបាល ជាតួអង្គដែលជះឥទ្ធិពលខ្លាំងបំផុតទាំងលើការកសាងការយល់ដឹងពីបញ្ហាបរិស្ថាន និងការធានាថា សហគ្រាសចាត់វិធានការលើការគ្រប់គ្រងបរិស្ថាន។ ពួកគេលើកឡើងទៀតថា រដ្ឋាភិបាលមានតួនាទីបង្កើតមូលដ្ឋានច្បាប់រឹងមាំសម្រាប់កិច្ចការពារបរិស្ថាន ក៏ដូចជាត្រួតពិនិត្យ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិបរិស្ថាន ខណៈដែលតួនាទីរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ រួមមានសមត្ថភាពក្នុងការផ្តល់គ្រឿងជំរុញ និងការលើកទឹកចិត្តសម្រាប់បង្កើនការអនុវត្តការងារផ្នែកបរិស្ថាន តាមរយៈបុព្វលាភថ្លៃ (price premium) និងការបង្កើន និងរក្សាទំហំនៃការបញ្ជាទិញជាបន្តបន្ទាប់សម្រាប់សហគ្រាសដែលមានការអនុវត្តការងារបានល្អក្នុងផ្នែកបរិស្ថាន។

អ្នកតបសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សានេះលើកឡើងពីឱកាស ក្នុងការផ្តោតអាទិភាពកាន់តែប្រសើរលើនិរន្តរភាពបរិស្ថានសម្រាប់ជាគន្លឹះឆ្ពោះទៅមុខ ដូចខាងក្រោម ៖

- ការពង្រឹង (និងការអនុវត្ត) និងត្រួតពិនិត្យ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់បរិស្ថានជាធរមាន និងច្បាប់បរិស្ថានដែលស្នើឡើង។ រដ្ឋាភិបាលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិ ប៉ុន្តែក៏មានឱកាសយ៉ាងច្រើនផងដែរសម្រាប់ការសហការជាមួយអង្គការកម្មករ និងអង្គការនិយោជក ដើម្បីបង្កើតកម្មវិធីអប់រំដែលកសាងការយល់ដឹងទូទាំងវិស័យនេះស្តីពីច្បាប់បរិស្ថាន និងគោលបំណងនៃច្បាប់ទាំងនោះ។
- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំ និងការណែនាំតាមវិស័យស្តីពីច្បាប់បរិស្ថាន ការវាយតម្លៃហេតុផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលពាក់ព័ន្ធ ដូចជា GMAC នឹងបង្កើនការយល់ដឹងពីសារៈសំខាន់នៃ

ច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិទាំងនេះ ក៏ដូចជាការយល់ដឹងពីផលប៉ះពាល់ និងគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតចេញពីការបំពុល សម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដូចជា សហជីព កម្មករ និងសហគ្រាស។

- ការផ្តល់ធនធាន ដូចជា ជំនួយមូលនិធិ និងការគាំទ្រការកសាងសមត្ថភាព ដល់ដៃគូសង្គមសំខាន់ៗ ដូចជា សហជីព ដើម្បីធានាថា សមាជិកសហជីពអាចរួមចំណែកដល់និរន្តរភាពបរិស្ថាន និងពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការតស៊ូមតិឱ្យមានការអនុវត្តការងារផ្នែកបរិស្ថានកាន់តែល្អប្រសើរ។
- ការផ្តល់ការគាំទ្រដោយរដ្ឋាភិបាលក្នុងទម្រង់ជាជំនួយមូលនិធិ គ្រឿងលើកទឹកចិត្ត បណ្តាញ និងវិធានការគាំទ្រផ្សេងទៀត ដើម្បីធានាការបង្កើននិរន្តរភាពនៃអាជីវកម្ម និងផលិតកម្មបច្ចុប្បន្ន និងពង្រឹងការយល់ដឹងជាសាធារណៈស្តីពីផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ (ឧ. ដោយផ្អែកតាមទស្សនៈយេនឌ័រ)។
- អង្គការអន្តរជាតិ ដូចជា ILO គួរដើរតួនាទីផ្នែកបច្ចេកទេសដើម្បីបង្កើនការអនុវត្តការងារ។ អ្នកតបសម្ភាសន៍កត់សម្គាល់ថា យន្តការត្រីភាគីរបស់ ILO នឹងផ្តល់ឱកាសឱ្យមានកិច្ចសន្ទនារវាងតួអង្គសំខាន់ៗដែលពាក់ព័ន្ធក្នុងការបង្កើននិរន្តរភាពបរិស្ថានក្នុងវិស័យនេះ ក៏ដូចជាអាចរួមបញ្ចូលក្រុម និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលសំខាន់ៗ។ ក្រៅពីនេះ សហគមន៍ចាំបាច់ត្រូវតែចូលរួមផុសផុលក្នុងការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិបរិស្ថាន។

- ភាគីពាក់ព័ន្ធបានកំណត់របៀបវារៈសកម្មភាពសម្រាប់ការបង្កើននិរន្តរភាពបរិស្ថាន ដូចជា យន្តការ (ឧ. វេទិកា) ដែលកៀរគរតួអង្គសំខាន់ៗជាប្រចាំ (ឧ. សហគ្រាស អង្គការកម្មករ រដ្ឋាភិបាល អ្នកបញ្ជាទិញ និងក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងស្ថាប័នផ្តល់ចំណេះដឹងសំខាន់ៗផ្សេងទៀត ដើម្បីពិភាក្សា និងគ្រោងតម្រូវការ និងអាទិភាពសម្រាប់សកម្មភាពជាសមូហភាពក្នុងការពង្រឹងនិរន្តរភាពបរិស្ថាន។ ដៃគូវិស័យ និងដៃគូសង្គម ត្រូវតែចូលរួមក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដើម្បីកំណត់ចង្កោមអាទិភាពរួម គោលនយោបាយ និងវិធានការបទបញ្ញត្តិ ដើម្បីលើកកម្ពស់និរន្តរភាពបរិស្ថានក្នុងរោងចក្រ និងសហគ្រាស និងសហការគ្នាជួយដល់សហគ្រាសក្នុងការអនុលោមតាមវិធានការទាំងនេះ។
- អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះក៏កត់សម្គាល់ផងដែរនូវភាពចាំបាច់ក្នុងការកសាងការយល់ដឹងជារួម និងកាន់តែច្រើនស្តីពីបញ្ហាបរិស្ថាន ផលប៉ះពាល់បរិស្ថាន និងជម្រើសសម្រាប់ការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ នៅកម្រិតវិស័យ សម្រាប់ជាមធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយ និងចែករំលែកចំណេះដឹងទាំងនេះឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ។

សមភាពយេនឌ័រ

សមភាពយេនឌ័រនៅតែជាបញ្ហាកង្វល់សម្រាប់វិស័យនេះ។ លទ្ធផលពីការសិក្សានេះបញ្ជាក់ពីការស្តែងឡើងនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងកន្លែងធ្វើការ ក្នុងនោះអំពើហិង្សាដោយពាក្យសម្តីកើតឡើងច្រើនជាងគេ។ អ្នកតបសម្ភាសន៍មិនបានដឹងពីឧប្បត្តិហេតុនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្លូវកាយ ឬអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនក្នុងទម្រង់ផ្សេងទៀតឡើយ។

បទសម្ភាសន៍គូសបញ្ជាក់ពីគម្លាតដូចគ្នានៃចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងស្តីពីវិធានការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនផ្អែកលើយេនឌ័រ ក៏ដូចជាចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងស្តីពីនិរន្តរភាពបរិស្ថាន។ ទោះបីជាមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវដោយរដ្ឋាភិបាលឱ្យចាត់វិធានការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន (ឧ. គោលនយោបាយក្នុងកន្លែងធ្វើការសម្រាប់រោងចក្រ និងសហគ្រាស) ក៏ដោយ[9] ក៏មានរោងចក្រ និងសហគ្រាសតិចតួចបំផុតដែលយល់ពីភាពចាំបាច់នេះ និងបានបង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយមិនអត់អោនចំពោះអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន។

កម្ពុជាមានបញ្ញត្តិស្តីពីច្បាប់ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពក្នុងច្បាប់ជាធរមាន (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) ក៏ដូចជាបញ្ញត្តិស្តីពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងគោលនយោបាយកម្រិតរោងចក្រក្នុងសហគ្រាសកាត់ដេរទាំងអស់ដែលធ្វើប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញប្រកាសក្រសួង ដែលលើកទឹកចិត្តឱ្យរោងចក្រ និងសហគ្រាសទាំងអស់បង្កើតមណ្ឌលថែទាំកុមារដើម្បីផ្តល់វិធានការគាំទ្រដល់កម្មការនីជាច្រើនដែលមានកូនតូច។

ទោះជាយ៉ាងណា ការរើសអើងផ្អែកលើយេនឌ័រគឺជាបញ្ហាជាយូរមកហើយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដូចជា ពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព។ មូលហេតុគឺដោយសារតែអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះត្រូវទូទាត់រួមគ្នាដោយនិយោជក និងប្រព័ន្ធសន្តិសុខសង្គម។ ក្នុងករណីដែលនិយោជកទទួលខុសត្រូវមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងលើអត្ថប្រយោជន៍មាតុភាព ការណ៍នេះអាចនាំឱ្យមានការរើសអើងដោយប្រយោលលើស្ត្រី ព្រោះការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះត្រូវបានចាត់ទុកជាការបន្ថែមថ្លៃដើម។ នៅកម្ពុជា មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា កម្មករជាស្ត្រីទទួលបានកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលខ្លី ព្រោះនិយោជកចង់គេចវេសពីការទូទាត់អត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ[10]។

បទសម្ភាសន៍បានលើកជាយោបល់ពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពអាទិភាព សម្រាប់ការបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ ដូចខាងក្រោម ៖

- រោងចក្រត្រូវបង្កើត និងអនុវត្តគោលនយោបាយស្តីពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ដើម្បីការពារសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់ស្ត្រី និងបុរសពីការបៀតបៀន និងអំពើហិង្សា ទៅតាមការតម្រូវដោយច្បាប់បច្ចុប្បន្ន។ ប្រសិនបើគ្មានគោលនយោបាយទាំងនេះទេ វាជាការលំបាកក្នុងការកសាងការយល់ដឹង និងការអនុវត្ត។
- ពង្រឹងសមត្ថភាព និងធនធានសម្រាប់សហជីព ដើម្បីធានាការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដូចជា សិទ្ធិរបស់កម្មករជាស្ត្រី និងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសមភាពយេនឌ័រ និងការការពារសិទ្ធិទាំងនេះ។
- បណ្តុះបណ្តាលកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងស្តីពីគ្រោះថ្នាក់ និងហានិភ័យនៃអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀនដែលបានកំណត់ និងការធានាសុវត្ថិភាព ដូចជា សិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត សម្រាប់ជាមធ្យោបាយបន្ថែមក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងពីយេនឌ័រ។

---

[9] Kingdom of Cambodia (2020) Neary attanak V – Five-year Strategic Plan for Strengthening Gender Mainstreaming and Women’s Empowerment 2019-2023. Accessed at https://www.mowa.gov.kh/wp-content/uploads/2021/02/Neary-Rattanak-V-final-Eng.pdf

[10] ILO (2021) Moving the Needle: gender equality and decent work in Asia’s garment sector, ILO: Thailand, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_789822.pdf

- អនុវត្ត និងគោរពច្បាប់ជាធរមាន និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលនិយោជកជាមួយនឹងកម្មករ និងបង្កើតយន្តការអភិបាលកិច្ចល្អនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ ជានានូវតុលាការឯករាជ្យ និងមានវិជ្ជាជីវៈដែលអាចដោះស្រាយមួយករណីៗ ដោយមិនជះឥទ្ធិពលណាមួយ។ សេចក្តីណែនាំអន្តរជាតិជាសកល ដូច អនុសញ្ញាលេខ ១៩០ និងអនុសាសន៍លេខ ២០៦ របស់ ILO អាចផ្តល់ទិសដៅសម្រាប់ការពង្រឹងជម្រើសផ្នែកច្បាប់បន្ថែមទៀត។

ការកសាងឡើងវិញឱ្យកាន់តែប្រសើរ នូវនិរន្តរភាពបរិស្ថាន និងសមភាពយេនឌ័រ៖ សេចក្តីសង្ខេបថ្នាក់ប្រទេសសម្រាប់កម្ពុជា

International Labour Organization

Sweden Sverige

ilo.org

ILO Regional Office for Asia and the Pacific

United Nations Building
Rajdamnern Nok Avenue
Bangkok 10200, Thailand

T: +662 288 1234
F: +662 280 1735
E: BANGKOK@ilo.org
W: ilo.org/asiapacific

ISBN 978-92-2-038750-4