បុព្វកថា

ស្ថិរភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ជាគោលបំណងរួមរបស់យើង។ ពេលខ្លះ គេគិតថាកូដកម្មជាការគំរាមកំហែងចំពោះស្ថិរភាព ប៉ុន្តែសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ថាជាសិទ្ធិមូលដ្ឋាននៃសេរីភាពផ្ញើសមាគម។ ការសម្រេចបានស្ថិរភាពខាងឧស្សាហកម្ម ចាំបាច់ត្រូវមានតុល្យភាព រវាងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិកូដកម្ម និងការកាត់បន្ថយភាពផុយស្រួយនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ នេះជាការងារដ៏លំបាកមួយ ប៉ុន្តែវាជាការទទួលខុសត្រូវ របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការសម្រេចបានគោលបំណងរួមរបស់យើង។

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាស្ថាប័នដ៏សំខាន់មួយក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា ដោយផ្តល់ការគាំទ្រជាចាំបាច់ ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាស្ថាប័នជាតិឯករាជ្យ ដើម្បីរួមចំណែកសម្រេចបានជោគជ័យ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ មូលនិធិនេះ ជួយគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងការងារផ្តល់សេវាទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ ព្រមទាំង ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងជួយផ្សព្វផ្សាយ អំពីក្រុមប្រឹក្សានេះទៅគ្រប់ទីកន្លែងក្នុង និងក្រៅប្រទេស។ ចាប់តាំងតែពីឆ្នាំ២០០៣មក មូលនិធិ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានជួយដោះស្រាយសំណុំរឿងវិវាទដែលមានពាក់ព័ន្ធដល់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកប្រមាណមួយលាននាក់ហើយ នៅកម្ពុជា។

នៅក្នុងឱកាសប្រារព្ធសន្និសីទថ្នាក់ជាតិ ស្តីពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៥ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរៀបចំការសិក្សាមួយស្តីពី វិវាទការងារ និងការប្រើប្រាស់កូដកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។ ការសិក្សានេះ មានគោលបំណង ចូលរួមចំណែកបង្កើនការយល់ដឹង ឲ្យបានកាន់តែប្រសើរថែមទៀត អំពីសកម្មភាពកូដកម្ម និងផ្តល់ជាពន្លឺ ថាតើត្រូវធ្វើដូចម្តេច ដើម្បីឲ្យស្ថិរភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកាន់តែប្រសើរឡើង ក្នុងរយៈពេលយូរអង្វែង។ ការសិក្សានេះ ផ្អែកលើការស្រាវជ្រាវយ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយធ្វើកិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយ មនុស្សសំខាន់ៗក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការវិភាគទិន្នន័យថ្មីៗបំផុត ព្រមទាំងព័ត៌មានស្ថិតិស្តីពីវិវាទការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដូចជា ស្ថិតិដែលរៀបចំដោយមូលនិធិ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការសិក្សានេះត្រូវបានរំពឹងទុកថា នឹងចែករំលែកដល់ការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ព្រមទាំង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៅទូទាំងកម្ពុជា តាមរយៈការសិក្សាអំពីស្ថានភាពអភិបាលកិច្ចទីផ្សារការងារ និងបរិយាកាសទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយកំណត់រកមូលហេតុបង្កកូដកម្ម និងផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់កំណែទម្រង់គោលនយោបាយទីផ្សារការងារ និងក្របខណ្ឌសម្រាប់ការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

អ្វីដែលគួរឲ្យកត់សំគាល់នោះគឺ កិច្ចសន្ទនាសង្គមដែលជាសមាសធាតុចម្បង នៅក្នុងការសិក្សានេះ។ កិច្ចសន្ទនាសង្គម ជាមធ្យោបាយដែលការសិក្សានេះបានយកមកអនុវត្ត តាមរយៈការចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ និងផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានដោយផ្ទាល់ ពីសំណាក់តំណាងកម្មករនិយោជិត និយោជក និងរាជរដ្ឋាភិបាល អំពីបញ្ហាការងារធំៗ រួមទាំង ការអនុវត្ត និងការបង្កើតគោលនយោបាយ។ ការសិក្សានេះ ក៏នឹងរួមចំណែកធ្វើឲ្យកិច្ចសន្ទនាសង្គមកាន់តែមានព័ត៌មាន និងមានលក្ខណៈស្ថាបនាថែមទៀត ក្នុងចំណោម តួអង្គទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ហើយក៏ចូលរួមចំណែកផ្តល់ចំណេះដឹងអំពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយផ្លែផ្កាធំធេងសម្រាប់ការធ្វើគោលនយោបាយ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយដែលមានឱកាសធ្វើការជាមួយ សហជីព និយោជក សមាគមធុរកិច្ច មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល អ្នកគាំទ្រជាតិ និងអន្តរជាតិ របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងឡាយ។ បើគ្មានការចូលរួមពីអ្នកទាំងនេះទេ ការសិក្សានេះក៏មិនអាចដំណើរការទៅបានឡើយ។ តាងនាមឲ្យមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះការចូលរួមចំណែករបស់អ្នកទាំងអស់នេះ។ ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជាពិសេសដល់ លោកស្រី មេហ្គេន វីវ លោក ហ៊ុន ចិន្តា និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់ ដែលមិនគិតពីការនឿយហត់ ដើម្បីរៀបចំការសិក្សានេះបានយ៉ាងល្អប្រសើរ។ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ ទីភ្នាក់ងារស៊ុីសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ដែលបានគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ សម្រាប់ការសិក្សានេះ។

ការសិក្សានេះ ក៏បានបង្ហាញពីដំណាក់កាលសំខាន់មួយនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលយើងបាននឹងកំពុងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងជាមួយគ្នា។ នេះក៏ជាការចូលរួមចំណែកយ៉ាងធំធេង ចំពោះការបង្កើនចំណេះដឹង ពោលគឺ មិនត្រឹមតែឲ្យយើងដឹងថា យើងបានឈានដល់ណាហើយប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងឲ្យយើងដឹងថា នឹងត្រូវទៅឆ្ងាយប៉ុណ្ណាទៀត។ ម្យ៉ាងទៀតការសិក្សានេះ មិនមែនជាចំណុចបញ្ចប់ ហើយក៏មិនទាន់គ្របដណ្តប់គ្រប់ជ្រុងជ្រោយតាមបំណង នៅឡើយដែរ។ គួរតែមានការសិក្សាបែបនេះឲ្យបានច្រើនថែមទៀត សម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា ដើម្បីបន្តអភិវឌ្ឍន៍ ខណៈដែលយើងបន្តបោះជំហានទៅរកគោលដៅរួមរបស់យើង ដែលជាស្ថិរភាពខាងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការពង្រឹងការងារប្រកបដោយផលិតភាព និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គមសម្រាប់ជាប្រយោជន៍ដល់ប្រជាជនគ្រប់រូបនៅកម្ពុជា។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥

ម៉ែន និម្មិត
នាយកប្រតិបត្តិស្តីទី
មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មាតិកា

បុព្វកថា i

មាតិកា iii

ខ្លឹមសារសង្ខេប ១

សេចក្តីផ្តើម ៧

តួអង្គទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៩

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ ១៣

បរិបទកូដកម្ម ១៤

i សន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិ ១៥

ii ក្របខណ្ឌច្បាប់កម្ពុជា ១៦

iii ផលប៉ះពាល់កូដកម្ម ១៨

iv កូដកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ១៩

កត្តាបង្កកូដកម្ម ២៧

i កម្មវត្ថុក្នុងវិវាទនៃសំណុំរឿងកូដកម្ម ២៧

ii កត្តាបង្កកូដកម្ម ៣៥

iii កត្តាអនុគ្រោះដល់កូដកម្ម ៤២

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៧

ឧបសម្ព័ន្ធ ៥០

i អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា ៥០

ii ការថ្លែងអំណរគុណ ៥២

iii ឯកសារយោង ៥៣

ខ្លឹមសារសង្ខេប

ចំនួន និងផលប៉ះពាល់នៃកូដកម្ម ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង នៅកម្ពុជា បានក្លាយជាប្រធានបទដ៏ធំ ដែលភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើការពិភាក្សាជាសាធារណៈយ៉ាងទូលំទូលាយ។ មតិយល់ឃើញខុសៗគ្នា អំពីប្រធានបទនេះ ក៏បានធ្វើឲ្យបញ្ហានេះក្លាយជាបញ្ហាដ៏ចម្រូងចម្រាសមួយផងដែរ។ ប៉ុន្តែការរិះគន់ជាទូទៅ អំពីផលប៉ះពាល់នៃកូដកម្មមកលើវិស័យនេះ ជាកំលាំងរួមមួយក្នុងចំណោម រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និយោជក និងសហជីពដែលចង់ឃើញការបន្តរីកលូតលាស់របស់វិស័យនេះ នៅកម្ពុជាផងដែរ។ ខណៈពេលដែលចំនួនកូដកម្ម បង្ហាញតែកត្តាមួយ ដែលមានប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាព តែកូដកម្មក៏ជាការរីកចម្រើននៃដែនសិទ្ធិក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែរ ដោយសារតែ វាបានដោះស្រាយវិវាទការងារ ឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពថែមទៀត ដើម្បីចូលរួមចំណែក ដល់ផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់ នៅក្នុងវិស័យនេះ។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង បន្តរីកលូតលាស់ហើយតំណាងឲ្យប្រមាណ ៨០% នៃតម្លៃនាំចេញសរុប របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ការកើតមានឡើងនូវកូដកម្មក្នុងវិស័យនេះ បានទទួលការចាប់អារម្មណ៍យ៉ាងច្រើន ដោយសារ ការរីករាលដាលនៃកូដកម្មក្នុងវិស័យនេះទាំងមូល កើតឡើងក្នុងពេលមានការចរចារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយ នាំឲ្យមានលំនឹងថេរនៃអត្រាកូដកម្មដ៏ខ្ពស់ ក្នុងរយៈពេល ៣ឆ្នាំ ចុងក្រោយនេះ។ ជាទូទៅ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ក៏បានបង្ហាញនូវការព្រួយបារម្ភអំពី អត្រា និងបរិបទដែលកូដកម្មបានកើតឡើងក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។ ការព្រួយបារម្ភ និងមធ្យោបាយ សម្រាប់ដោះស្រាយការព្រួយបារម្ភនេះ ក៏ជាគោលបំណងសំខាន់ របស់ការសិក្សានេះ ផងដែរ។

សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មត្រូវបានធានាដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ស្តីពីការងារ របស់កម្ពុជា ដែលទទួលស្គាល់តាមរយៈច្បាប់បញ្ញត្តិថា កូដកម្មអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ដោយស្របច្បាប់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។ ផលប៉ះពាល់ជាទូទៅ របស់កូដកម្មត្រូវបានចងក្រងទុកជាឯកសារត្រឹមត្រូវ ប៉ុន្តែក៏នៅតែមានការលើកឡើង នូវសំណួរមួយចំនួនដូចជា (១) តើមាននិន្នាការណាមួយដែលអាចកំណត់បានអំពី មូលហេតុបង្កឲ្យមានកូដកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ហើយ (២) តើតួអង្គក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ អាចចាត់វិធានការអ្វីបានខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយកត្តាបង្កទាំងនោះ ដើម្បីគាំទ្រឲ្យបានកាន់តែប្រសើរថែមទៀត ដល់មធ្យោបាយរួមមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ការសិក្សានេះ ព្យាយាមកំណត់រកកត្តាដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្ម និងផ្តល់ ជាអនុសាសន៍ សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ។

ការសិក្សាដោយប្រើវិធីសាស្ត្រចម្រុះនេះ បានរកឃើញកត្តាបីប្រភេទ ដែលបង្កឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្ម នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ដូចជា៖

(១) កម្មវត្ថុដើមក្នុងវិវាទ ដែលមានក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្ម នាពេលថ្មីៗ

(២) កត្តាបង្កឲ្យមានកូដកម្មកើតឡើង (សំដៅលើបញ្ហាទាំងឡាយ ដែលជម្រុញឲ្យកម្មករនិយោជិត សម្រេចចិត្តធ្វើកូដកម្ម ជាជាងចាត់វិធានការណ៍ផ្សេង ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ)

(៣) កត្តាអនុគ្រោះ ដែលបង្កើតឲ្យមានបរិយាកាសមួយ ដែលកូដកម្មងាយនឹងកើតឡើង

<u>កម្មវត្ថុដើម៖</u> កម្មវត្ថុជាទូទៅ ហើយដែលរីករាលដាលក្លាយជា សណុំរឿងកូដកម្ម មានដូចជា៖ (i) ការទាមទារប្រាក់ឈ្នួល ដែលលើសពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កំណត់ដោយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ (ii) ការបណ្តេញចេញ និងការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើងសហជីព (iii) កង្វះការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា (iv) បញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ។

<u>កត្តាបង្ក៖</u> កត្តាបង្កសំខាន់ៗ ដែលបង្កើតឲ្យមានកូដកម្ម រួមមាន៖ (i) ភាពទន់ខ្សោយក្នុងកិច្ចសហការ និងការដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ (ii) ការបណ្តេញចេញ និងការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើងសហជីព (iii) ភាពចន្លោះប្រហោងក្នុងការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា (iv) បញ្ហាទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងសហជីព, សហជីព និងនិយោជក នៅកន្លែងធ្វើការដែលមានសហជីពច្រើនជាងមួយ និង (v) ទំលាប់នៃការអនុវត្ត ការចំណាយប្រាក់ក្រៅផ្លូវការ។

<u>កត្តាអនុគ្រោះ៖</u> ការមិនសប្បាយចិត្តចំពោះ សក្តានុពលរបស់អនុសញ្ញារួម ដើម្បីធ្វើជាកំលាំងរក្សាស្ថិរភាពក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា ទំនងជាបង្កើតឲ្យមានបរិយាកាសមួយ ដែលកូដកម្មអាចងាយនឹងកើតឡើង ហើយត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកត្តាអនុគ្រោះ។ កត្តាអនុគ្រោះដទៃទៀតរួមមាន៖ កង្វះប្រសិទ្ធភាពនៃកិច្ចសហការ និងការអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការ ដែលជាប្រភពបន្ថែមនូវភាពតានតឹង ក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ដែលនាំឲ្យកម្មករធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីជាមធ្យោបាយធានាថា និយោជករបស់ពួកគេដោះស្រាយបញ្ហា ដោយអនុវត្តតាមបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា និងទម្លាប់ (និងការរំពឹងទុក) នៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលកូដកម្ម ដែលមានន័យថា កត្តាមួយនេះ ក៏មិនបានលើកទឹកចិត្ត ឲ្យធ្វើកូដកម្មស្របតាមនីតិវិធីច្បាប់។

ការកើនឡើងជាប់ជាប្រចាំនូវចំនួនកូដកម្ម ជាបញ្ហាប្រឈមសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។ ការកំណត់ពីទស្សនទានរបស់ភាគី ពាក់ព័ន្ធនឹងកត្តានាំឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្ម ក៏បានផ្តល់

លទ្ធភាពដល់ការកំណត់គោលដៅ ដែលត្រូវធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ផងដែរ។ ប្រសិនបើតួអង្គទាំងឡាយក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ស្វះស្វែងកាត់បន្ថយចំនួនកូដកម្មទាំងអស់គ្នា ដូច្នោះ ហើយក៏ត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ លើការដោះស្រាយកត្តា ដែលបានកំណត់រកឃើញទាំងនេះ។ វាក៏ជាប្រការចាំបាច់ផងដែរ ដែលភាគីផ្ទាល់ និងភាគីពាក់ព័ន្ធមិនផ្តោតលើការបញ្ឈប់ ឬ ការបន្ថយចំនួនកូដកម្មដោយប្រើវិធានការណ៍បង្ខិតបង្ខំ ឬ ដាក់ពិន័យ។ តាមរយៈការធ្វើបែបនេះ កូដកម្មនឹងបន្ត ហើយមានការកើនឡើងទាំងចំនួន ដោយសារតែ ភាពតានតឹងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ ក៏កើនឡើងដែរ។ តាមរយៈការដោះស្រាយមូលហេតុពិតប្រាកដ ដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្ម គេនឹងអាចសម្រេចបាននូវស្ថិរភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលវែង។ អនុសាសន៍ខាងក្រោម ជាមធ្យោបាយសម្រាប់ធ្វើការងារនេះ។

ដើម្បីដោះស្រាយកត្តាទាំងឡាយ ដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្ម ដូចបានរកឃើញក្នុងការសិក្សានេះ សូមផ្តល់ជូនជាអនុសាសន៍ ដូចខាងក្រោម៖

- គួររៀបចំនីតិវិធីមួយ សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តេញចេញពីការងារ ព្រមទាំង ការចោទប្រកាន់ថារើសអើងសហជីព ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជាមធ្យោបាយពន្លឿនដំណើរការ នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារអំពីបញ្ហាទាំងនេះ និងផ្តល់ដំណោះស្រាយដល់ភាគី ឲ្យបានកាន់តែឆាប់។

- គួរបង្កើតនីតិវិធីដាច់ដោយឡែក (ដូចជា សន្ធានកម្មឯករាជ្យដោយភាគីទីបី ជាផ្នែកមួយនៃសេវាកម្មរបស់មូលនិធិ / ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) សម្រាប់វិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹង៖ ចំណុចទាមទារច្រើន (ចាប់ពី១០ឡើង) ឬ បង្កើតឲ្យមានជាផ្នែកមួយនៃលំនាំគំរូវិវាទការងារ ឬសំណើពីភាគីវិវាទផ្ទាល់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចរចារអនុសញ្ញារួមឲ្យបានទូលំទូលាយ។

- គួរចេញបទបញ្ញត្តិស្តីពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ បទបញ្ញត្តិនេះ គួររួមបញ្ចូល៖ (១) ការបញ្ជាក់ពេលវេលាជាក់លាក់ សម្រាប់ពិនិត្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើងវិញ (ឧទាហរណ៍៖ ការធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ) (២) ការបញ្ជាក់ខ្លឹមសារបន្ថែមពី "ជីវភាពរស់នៅសមរម្យប្រកបដោយ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ" និងកត្តាទាំងឡាយ សម្រាប់ពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) និង (៣) បង្ហាញដំណើរការដែល គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារនឹងពិចារណា លើកត្តាទាំងនោះ រួមមាន៖ ពេលវេលានៃ

ដំណើរការ និងសមត្ថភាពរបស់ភាគីក្នុងការធ្វើសេចក្តីបង្ហាញ ឲ្យគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដើម្បីពិចារណា មុនពេល គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

- គួរពង្រឹងបទបញ្ញត្តិច្បាប់ និងការអនុវត្តដើម្បីទប់ស្កាត់ និងដាក់វិន័យថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដែលលូកដៃ ក្នុងកិច្ចការសហជីព និងទម្រង់នៃការរើសអើងសហជីពដទៃទៀត រួមទាំង ការផ្តល់ប្រាក់ក្រៅផ្លូវការណ៍ដោយខុសច្បាប់។

- បន្តិចម្តងៗ គួរឈប់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលកូដកម្ម ។ ដោយសារតែ ការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់ អប្បបរមា នៅបន្តមានកម្រិត ដូច្នោះហើយ ទើបតម្រូវឲ្យភាគីធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីឲ្យមានការ អនុវត្ត ប៉ុន្តែវាជាការសមស្រប សម្រាប់តែការបើកប្រាក់ឈ្នួលពេលកូដកម្ម ដែលត្រូវបាន ធ្វើឡើង ក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលកូដកម្មនោះទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ហើយនិយោជកត្រូវ បានរកឃើញថាមានកំហុស។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលកូដកម្ម ក៏មិនគួរធ្វើឡើង ចំពោះ កូដកម្មទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ឬ វិវាទអំពីសិទ្ធិដែលគ្មានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ ឡើយ។ អនុសាសន៍នេះ អាចសម្រេចទៅបានតាមរយៈយន្តការនានា ដូចជា កិច្ចព្រមព្រៀង រវាងភាគី ដែលជាផ្នែកមួយនៃការចរចារអនុសញ្ញារួម ឬក៏ ដោយការបង្កើតឲ្យមាននីតិវិធី ជាក់លាក់ ព្រមទាំង បទបញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទស្តីពី ការផ្តល់ប្រាក់ ឈ្នួលក្នុងពេលកូដកម្មនេះ។

- ដើម្បីធានាឲ្យមាន ការធ្វើអធិការកិច្ចកាន់តែញឹកញាប់ ឯករាជ្យ និងអាចជឿជាក់បាន។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយនឹង ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្ម គួរតែ បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រមួយ សម្រាប់កែលម្អអធិការកិច្ចការងារឲ្យកាន់តែប្រសើរ។ ទន្ទឹមគ្នានេះ ក៏ត្រូវតែអនុវត្តតាមយន្តការដែលមានស្រាប់ ដែលបានប្រើរួចហើយ ដើម្បីធានាថា មានការ គោរពតាមបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា។

- ដើម្បីធានាឲ្យមាន សេវាកម្មផ្សះផ្សាត្រឹមត្រូវ និងអាចជឿជាក់បាន។ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយនឹង ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្ម គួរតែបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ មួយ សម្រាប់កែលម្អការងារផ្សះផ្សា ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

- ដើម្បីធានាឲ្យមានអនុសញ្ញារួម ដែលត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយមានការឯកភាពពីកម្លាំងពលកម្មសរុបក្នុងសហគ្រាស គួរតែមានការលើកទឹកចិត្តឲ្យកម្មករនិយោជិត ចូលរួមក្នុងការចរចារអនុសញ្ញារួមផងដែរ។

- គួរបង្កើតឲ្យមាន ការរក្សាទុកឯកសារព័ត៌មានស្តីពីអនុសញ្ញារួម ដែលអាចងាយស្រួលរកបានជាសធារណៈ ហើយអនុញ្ញាតឲ្យមានការបើកចំហរពេញលេញ អំពីអនុសញ្ញារួមទាំងអស់នោះ (ជាខ្លឹមសារពេញ ដែលមានដូចជា ព័ត៌មានលម្អិតអំពីភាគី និងលក្ខខ័ណ្ឌសំខាន់ៗដ៏ទៃទៀត)

- គួរបង្កើតឲ្យមាន ការរក្សាទុកឯកសារព័ត៌មានស្តីពី សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាទាំងអស់ ហើយដែលអាចងាយស្រួលរកបានជាសាធារណៈ ដូចជាលក្ខខន្តិកៈនៃការចូលរួម និងអ្នកតំណាងរបស់សហជីពនោះ ហើយគ្រប់និយោជកទាំងអស់វិញ ក៏ត្រូវបង្ហាញទិន្នន័យប្រជាសាស្ត្រឲ្យបានទូលំទូលផងដែរ ដូចជា ចំនួនបុគ្គលិក កម្មករនិយោជិតដែលបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំង មូលនិធិ/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរធ្វើឲ្យពេញលេញ ស្របតាមបច្ចុប្បន្នភាព និងងាយស្រួលរកបានតាមអ៊ិនធឺណិត នូវការបោះផ្សាយកម្រងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខរបរការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។

- មូលនិធិ/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរបង្កើតឲ្យមានឯកសារស្តីពី ការអនុវត្តដែលបង្ហាញអំពីយុត្តិសាស្ត្រ និងបញ្ហានីតិវិធីសម្រាប់ភាគី។

- មូលនិធិ/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរធ្វើសេចក្តីព្រាង និងបោះផ្សាយនូវ លំនាំគំរូនីតិវិធីបណ្តឹងសារទុក្ខ សម្រាប់ភាគីប្រើប្រាស់។ លំនាំគំរូនីតិវិធីនេះ គួរផ្តល់ជូនដល់ភាគី សម្រាប់ជាជំនួយបន្ថែមក្នុងដំណាក់កាលនានា នៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមទាំងដំណាក់កាលផ្សះផ្សា ដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ជាចំណុចចាប់ផ្តើម សម្រាប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្លូវការក្នុងអនុសញ្ញារួម។ នីតិវិធីទាំងនេះ គួរតែផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់អំពី ពេលវេលាសម្រាប់ការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខនៅកន្លែងធ្វើការ និងលក្ខណៈដែលបញ្ហានោះអាចរីករាលដាល ហើយបង្កើតឲ្យមាន ជាបទដ្ឋានដែលបំពេញឲ្យសេចក្តីត្រូវការ របស់ភាគីវិវាទ។ វាក៏ជាប្រការ

សមស្របផងដែរ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ ដែលពាក់ព័ន្ធទាំងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ពួកគេ ដើម្បីជាមធ្យោបាយបង្កើតឲ្យមាន កិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ។

- គួរមានការបោះផ្សាយ ឲ្យបានទូលំទូលាយនៅកន្លែងធ្វើការ ស្តីអំពីលទ្ធផលនៃការចរចារ និងជោគជ័យ ដែលបានផ្សះផ្សានៅកន្លែងធ្វើការ ហើយត្រូវដាក់បង្ហាញឲ្យកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធត្រួតពិនិត្យសិន មុននឹងការសម្រេចដោះចប់ជាស្ថាពរ។

- មូលនិធិ/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ព្រមទាំង អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដទៃទៀត គួរតែរៀបចំ និងផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិត នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែម (ដោយរួមទាំង ឯកសារអប់រំបន្ថែម) អំពី (១) ការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការចរចារអនុសញ្ញារួម និង (២) បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាព នៃការចូលរួមក្នុងសមាគម រួមមាន តួនាទី និងសិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាជិកសហជីព។

- គួរមានការសិក្សាបន្ថែមទៀត ដោយធ្វើការប្រៀបធៀបអត្រាកូដកម្ម និងកត្តាបង្កនីមួយៗ នៅក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកំពុងលូតលាស់ក្នុងវិស័យផ្គត់ផ្គង់ សំលៀកបំពាក់សាកលលោក។ ការសិក្សាបែបនេះ អាចបង្ហាញអំពីបរិបទកូដកម្ម ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា និងផ្តល់គំនិតឲ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅ អំពីរបៀបក្នុងការដោះស្រាយ ការរីករាលដាលនៃវិវាទការងារ របស់ប្រទេសដទៃទៀត។

- មូលនិធិ/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរធ្វើការពិនិត្យបន្ថែមទៀតអំពី និន្នាការក្នុងកម្មវត្ថុវិវាទទាំងអស់ ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ទាំងចំណុចទាមទារ ដែលមានកូដកម្ម និងគ្មានកូដកម្ម) ដើម្បីកំណត់រកឃើញចំណុចសម្គាល់ទាំងឡាយណា ដែលជាបញ្ហាក្នុងកម្មវត្ថុវិវាទមានលក្ខណៈរយៈពេលវែង និងផ្តល់លទ្ធភាពដល់ការចែករំលែក ដល់កិច្ចពិភាក្សាគោលនយោបាយអំពីបញ្ហាទាំងអស់នោះ។

សេចក្តីផ្តើម

ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន និងចំនួនសកម្មភាពកូដកម្ម នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ជាប្រធានបទដែលមានការពិភាក្សាច្រើន មិនត្រឹមតែដោយសារ ចំនួនមនុស្ស ដែលទទួលផលប៉ះពាល់ក្នុងកូដកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងសក្តានុពលនៃការរំខាន ដែលបង្កឲ្យវិនិយោគិន បរទេស ប្តូរទីតាំងទៅកាន់ប្រទេសមួយចំនួន ដែលប្រកួតប្រជែងជាមួយកម្ពុជា។ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មមាន ចែង ទាំងនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់កម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយជាក់ស្តែងកូដកម្ម ជាសកម្មភាព ស្របច្បាប់ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាផងដែរ។ ប៉ុន្តែក៏មានសំណួរជាច្រើន ថាតើភាគីពាក់ព័ន្ធ មួយចំនួន ឬ ទាំងអស់អាចចាត់វិធានការដូចម្តេច ដើម្បីបង្រួម ឬ កាត់បន្ថយកត្តាបង្កកូដកម្ម ដើម្បីគាំទ្រដល់មធ្យោបាយនានា ឲ្យកាន់តែចុះសម្រុងគ្នាថែមទៀត សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ដើរតួរនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។ វិស័យនេះតំណាងឲ្យ ៨០% នៃទំនិញនាំចេញសរុបរបស់កម្ពុជា (GMAC, 2015a) ដែលមានតម្លៃរហូតដល់ ៥.៥ ពាន់លានដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងឆ្នាំ២០១៤ (BFC, 2014)។ វិស័យនេះ បានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៦៥០.០០០នាក់ ក្នុងសហគ្រាសចំនួនជិត ១.០០០ រួមមាន រោងចក្រផលិតទំនិញនាំចេញជាង ៥២០ (GMAC, 2015a; MoLVT, 2014; BFC, 2014)។ ជាប្រការគួរកត់សម្គាល់ វិស័យនេះត្រូវបានចាត់ថ្នាក់ថា មានការលូលលាស់បំផុត ក្នុងការ ភ្ជាប់ជាមួយការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកម្ពុជា ពោលគឺ ការអនុវត្តសកម្មភាពរួម និងដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ចំនួនដ៏ច្រើនលើសលុបនៃសហជីព ដែលបានចុះ បញ្ជិកាហើយមានប្រមាណ ៣.០០០ នៅក្នុងវិស័យនេះ ដូចគ្នានេះដែរ ប្រមាណ ៩០% នៃសំណុំរឿង ចុះបញ្ជីរនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានប្រភពមកពីវិស័យនេះផងដែរ (ACF, 2014)។ ហើយវិស័យនេះ ក៏ពាក់ព័ន្ធខ្លាំងបំផុត ទៅនឹងបំណងនៃការសិក្សានេះ ពីព្រោះវាមានកូដកម្មកើតឡើងច្រើន។ កូដកម្មធំ ក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ បានកើតឡើងនៅឆ្នាំ២០១៣ និង២០១៤ ហើយទទួលបានចំណាប់អារម្មណ៍ខ្ពស់ ពីសារព័ត៌មាន ហើយជាលទ្ធផលមានការចាប់ខ្លួនពីបទឧក្រិដ្ឋ និងសោកនាដកម្ម សម្រាប់កម្មករ មួយចំនួន រួមទាំង បង្កឲ្យមានអ្នកទទួលរងរបួសធ្ងន់ធ្ងរ និងអ្នកស្លាប់។ កូដកម្មនេះ អាចនិយាយបានថា ជាកូដកម្មដ៏ធំបំផុត និងបង្កការរំខានខ្លាំងបំផុតផងដែរ ក្នុងប្រវត្តិឧស្សាហកម្ម ហើយ វាជាផ្នែកមួយ នៃការធ្វើកូដកម្ម ដែលបានប៉ះពាល់ដល់វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ចាប់តាំងពីពេលដែលវិស័យនេះ រីកលូតលាស់យ៉ាងឆាប់រហ័សមក។

ការសិក្សាមួយនេះ បានផ្តោតលើ កត្តាបង្កកូដកម្មសំខាន់ៗ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ហើយក៏មិនធ្លាប់មានការសិក្សាបែបនេះ ពីមុនមកនៅឡើយទេ នៅកម្ពុជា។ ដូច្នេះហើយ ការសិក្សានេះ មានគោលដៅផ្តល់ជាទស្សនទានស៊ីជម្រៅអំពី បញ្ហាកម្មវត្ថុក្នុងវិវាទទូទៅ ដែលធ្វើឲ្យកូដកម្មកើតមានឡើង។ ទីពីរ, ការសិក្សានេះ ក៏ចង់កំណត់រកឲ្យឃើញផងដែរ នូវកត្តាបង្កជាកូដកម្មមួយចំនួន ដែលជាបញ្ហានាំឲ្យកម្មករនិយោជិត សម្រេចចិត្តធ្វើកូដកម្ម ជាជាងជ្រើសរើសវិធីសាស្ត្រផ្សេងមួយទៀត សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទ។ ហើយទីបី, ការសិក្សានេះ ចង់បង្ហាញកត្តាអនុគ្រោះមួយចំនួន ដែលបង្កើតឲ្យមានបរិយាកាសមួយ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ហើយដែលអនុញ្ញាតិកូដកម្មអាចងាយនឹងកើតឡើង។

នេះជាការសិក្សាបឋម បែបគុណវិស័យ និងដោយផ្អែកលើទស្សនៈ របស់តួអង្គក្នុងវិស័យនេះ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ ជាមូលដ្ឋាននៃការផ្តល់អនុសាសន៍ ដែលកាន់តែឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការរបស់តួអង្គក្នុងវិស័យនេះផងដែរ ពោលគឺ កាត់បន្ថយភាពមិនចាំបាច់នៃការរីករាលដាលវិវាទការងារ។

តួអង្គក្នុងឧស្សាហកម្ម

អំណាចផ្លូវច្បាប់ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ គឺមានចម្រុះដោយអង្គក្នុងឧស្សាហកម្មជាច្រើន ដោយរួមទាំង តួអង្គត្រីភាគី ក្នុងនោះមានដូចជា សហជីព សមាគមនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំង អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកបញ្ជាទិញទូទាំងសាកលលោកផងដែរ។ តួអង្គសំខាន់ៗ មានដូចខាងក្រោម៖

សហជីព៖	មកដល់ចុងឆ្នាំ ២០១៣ មានសហជីពចំនួន ២.៨៣១ បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្នុងនោះមានទាំង សហជីពសកម្ម និងអសកម្ម ដែលចុះបញ្ជិកា ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨ ហើយក៏មានសហជីព មកពីរោងចក្រដែលបច្ចុប្បន្ន បានបិទទ្វារទៅហើយផងដែរ (អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះបានលើកឡើងថា សហជីពដែលចុះបញ្ជិការួចហើយជាច្រើន មិនដំណើរការទៀតទេ) **(MoLVT, 2014)**។ សហជីពទាំងនោះ ជាសហជីពមូលដ្ឋាន បង្កើតនៅតាមសហគ្រាស។ សហជីពនៅកម្ពុជា ភាគច្រើនរៀបចំឡើងដោយមាន ៣លំដាប់ថ្នាក់ ដូចជា សហជីពមូលដ្ឋាននៅតាមសហគ្រាស សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព ដោយចងជាសម្ព័ន្ធនឹងគ្នាបន្ថែមទៀត រាប់បញ្ចូលទាំង សហភាពចំនួន៣ ផងដែរ។ មកដល់ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៤ មានសហព័ន្ធសហជីព ចំនួន ៩៤ និងសហភាពសហជីព ចំនួន ១០ ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅកម្ពុជា **(ACILS, 2014)**។ ជាទូទៅ សហជីពត្រូវបានគេមើលឃើញថា មានសម្ព័ន្ធភាពជាមួយនឹងគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា ដែលសហជីពភាគច្រើន បានចងសម្ព័នភាពជាមួយនឹងបក្សដឹកនាំប្រទេសមួយនេះ ឬក៏ ចងសម្ព័នភាពជាមួយនឹងគណបក្សសង្គ្រោះជាតិ ដែលជាគណបក្សប្រឆាំង។ មានសហជីពចំនួនតិចតួច ត្រូវបានគេមើលឃើញថា ឯករាជ្យពីបក្សនយោបាយ។ មានការប៉ាន់ប្រមាណថា មកដល់ឆ្នាំ២០១៤ មានកម្មករនិយោជិត ប្រមាណជា ៦០% ដែលបម្រើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ដែលជាសមាជិកសហជីព **(BFC, 2013)**។ សហជីពជាច្រើនត្រូវបានរៀបចំឡើង នៅក្នុងសហគ្រាសមួយ មិនមែនជារឿងចម្លែកទេ ហើយអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ បង្ហាញថា វត្តមានសហជីពគាំទ្រនិយោជក (សហជីពដែលស្តាប់បង្គាប់និយោជក ដើម្បីបានលុយពីនិយោជក) ក៏មានច្រើនផងដែរ។

កម្មករ និយោជិត៖	វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថា បានផ្តល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៦៥០.០០០ នាក់ គិតមកដល់ចុងឆ្នាំ ២០១៤ (GMAC, 2015a) ដោយក្នុងនោះស្ត្រីមានប្រមាណ ពី ៨៥% ទៅ ៩០% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុប (Nuon et al, 2012)។ នៅក្នុងការស្ទង់មតិឆ្នាំ២០០៥ បានបង្ហាញថា មានកម្មនិយោជិត ៦០% ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ មានអាយុក្រោម ២៤ ឆ្នាំ ហើយ ៨៧% បានបញ្ចប់ថ្នាក់បឋមសិក្សា ឬ ក្រោមបឋមសិក្សា (Hatsukano, 2005)។
សមាគម និយោជក៖	សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅឆ្នាំ ១៩៩៦ និងបានចុះបញ្ជិកានៅឆ្នាំ១៩៩៩ តំណាងឲ្យនិយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។ មកដល់ខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មានសមាជិកចំនួន ៥០៥ រោងចក្រកាត់ដេរ និង ៥៨ រោងចក្រផលិតស្បែកជើង (បទសម្ភាសន៍ជាមួយ លោក កាំង ម៉ូនីកា នៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅខែ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៥)។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ជាសមាគមចំណាស់ជាងគេបំផុតនៅកម្ពុជា ហើយក្រៅពី ផ្តល់ការណែនាំអំពី បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងពន្ធដារ និងការសម្របសម្រួលនាំចូល / នាំចេញ សមាគមនេះ ជាអ្នកចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងក្រុមការងាររដ្ឋាភិបាល ហើយក៏ជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ផងដែរ។
និយោជក៖	នៅចុងឆ្នាំ ២០១៣ វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង មានសហគ្រាសចំនួន ៩៦០ (MoLVT, 2014)។ ៩៥% នៃ សមាជិកសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ជារបស់វិនិយោគិនបរទេស (GMAC)។ សហគ្រាសនៅក្នុងវិស័យនេះមានទំហំខុសៗគ្នា ហើយសហគ្រាសខ្លះ ប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតរហូតដល់ ៨.០០០ នាក់។ វិស័យនេះ រួមបញ្ចូលទាំង រោងចក្រនាំចេញ (ដែលត្រូវតែចុះបញ្ជី និងចូលជាសមាជិកសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា) និងរោងចក្រតូចៗ ដែលជារោងចក្រទទួលកិច្ចសន្យាបន្ត ឬ មិននាំចេញ។ ភាគច្រើននៃសហគ្រាស ទាំងនេះជារបស់អ្នកវិនិយោគិនបរទេសពី ហុងកុង តៃវ៉ាន់ កូរ៉េ ចិន និងសឹង្ហបុរី (Natsuda et all, 2009)។
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ៖	ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទទួលបន្ទុករដ្ឋបាលការងារនៅកម្ពុជា និងកំណត់គោលនយោបាយការងារ ព្រមទាំង ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់អំណាចដល់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងការចេញបទបញ្ញត្តិ សម្រាប់ការអនុវត្ត ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏ត្រួតពិនិត្យក្របខ័ណ្ឌ ទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយវិវាទការងារតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារកំណត់តួនាទីអធិការកិច្ចការងារ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់

	អធិការកិច្ចការងារ រួមមាន៖ ការធានាថាកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក អនុវត្តបទបញ្ញត្តិស្តីពីការងារ ផ្តល់ការណែនាំផ្នែកបច្ចេកទេសដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក្នុងន័យត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ និងតួនាទីផ្សះផ្សាវិវាទការងារជំហានបឋម។ ដំណាក់កាលទីមួយ នៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារផ្លូវការ ជាការផ្សះផ្សា ដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ យោងតាម ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងចំណោមសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម ចំនួន ៨៥៩ ដែលមន្ត្រីផ្សះផ្សាបានទទួលនៅរាជធានីភ្នំពេញ ក្នុងរយៈពេល ៥ ឆ្នាំ ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ២០១៣ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានដោះស្រាយសំណុំរឿង ចំនួន ២៨៨ ដោយជោគជ័យ តាមរយៈការផ្សះផ្សា គឺស្មើនឹង ៣៣.៥% នៃអត្រាផ្សះផ្សាទាំងអស់ (MoLVT, 2014)។
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៖	ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៣ ហើយ ជាស្ថាប័នដោះស្រាយវិវាទការងារជាតិឯករាជ្យ និងទទួលអណត្តិដោះស្រាយវិវាទការងាររួម រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះអំពីសុចរិតភាព និងសមត្ថភាព ហើយបច្ចុប្បន្នជាស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចមួយ ដែលមានសមត្ថភាព និងទទួលស្គាល់ដោយនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ចំពោះការជួយដោះស្រាយវិវាទការងារ (Adler & Hwang, 2013)។ ក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ជាមួយឆ្នាំពេញដំបូង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រត្តិបត្តការលើសំណុំរឿង ១១៨ករណីប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបញ្ជូនមក ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តែមកដល់ឆ្នាំ២០១៤ ចំនួននេះ បានកើនឡើងដល់ ៣៦១ករណី (AC, 2014)។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានដោះស្រាយវិវាទបានដោយជោគជ័យ ប្រមាណ ៧៥% នៃសំណុំរឿងសរុប ចំនួន ២.០៧០ករណី ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅចន្លោះ ពីពេលបង្កើតស្ថាប័ននេះ មកដល់ចុង ឆ្នាំ២០១៤ (AC, 2015)។
គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ៖	គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ជាគណៈកម្មការត្រីភាគីដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ដោយមានសមាសភាព ពីតំណាងរាជរដ្ឋាភិបាល (មានសមាជិកចំនួន ១៤ រូប) ភាគីនិយោជិត និងភាគីនិយោជក (ភាគីនីមួយៗ មានសមាជិកចំនួន ៧ រូប)។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានអណត្តិ យ៉ាងទូលំទូលាយ ក្នុងការសិក្សា និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រធានបទជាច្រើន ក្នុងវិស័យការងារ។ ទោះបីជាគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានអណត្តិយ៉ាងទូលំទូលាយក្តី តែការអនុវត្តគណៈកម្មការនេះ បានចូលរួមតែក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលអប្បបរមា ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងប៉ុណ្ណោះ។
គណៈកម្មការ	គណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ត្រូវ

សម្រាប់ដោះស្រាយកូដកម្មបាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា៖	បានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៤ ដើម្បីជួយដោះស្រាយកូដកម្ម និងបាតុកម្ម។ តួនាទី និងភារកិច្ចរបស់គណៈកម្មការមានចែង នៅក្នុងអនុក្រឹត្យលេខ ៤៨៩ រួមមាន៖ ត្រួតពិនិត្យឧប្បត្តិហេតុកូដកម្ម និងបាតុកម្ម ចាត់វិធានការណ៍ស្របច្បាប់ដើម្បីដោះស្រាយគ្រប់បញ្ហាកូដកម្ម និងបាតុកម្ម ព្រមទាំង ធ្វើការសហការជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរក្សាស្ថិរភាពសង្គម និងធ្វើឲ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកាន់តែប្រសើរឡើង។ គណៈកម្មការនេះនឹងធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងករណីកូដកម្មដោយខ្លួនឯង ឬ តាមរយៈការស្នើសុំពីភាគីទាំងពីរ ក្រោយពីការផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងមិនជោគជ័យ ឬ ក្រោយពេលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់។ គណៈកម្មការនេះមានសមាសភាពមន្ត្រីរាជការ មកពីក្រសួងជាច្រើន ហើយរាយការណ៍ដោយផ្ទាល់ទៅកាន់ **ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង** ជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបច្ចុប្បន្ន។
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖	គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០១ ដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់រវាងកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិក ចុះហត្ថលេខានៅខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩។ ដោយសារ តែអធិការកិច្ចការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានតួនាទីចម្បងក្នុងការត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្ត ដោយសារខ្វះធនធាន លទ្ធភាព និងការខ្វះខាតដទៃទៀត អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ តាមរយៈគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ធ្វើការងារត្រួតពិនិត្យ និងតាមដានការអនុវត្តនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ចាប់តាំងពីគម្រោងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង។
អ្នកបញ្ជាទិញ៖	ការនាំចេញសំលៀកបំពាក់របស់កម្ពុជាភាគច្រើន តាមរយៈអ្នកបញ្ជាទិញអឺរ៉ុប ដូចជា H&M ហើយក៏មានអ្នកបញ្ជាទិញពីសហរដ្ឋអាមេរិកផងដែរ ដូចជា Gap និង Levi Strauss (Natsuda, 2009)។ ដោយសារ ការយកចិត្តទុកដាក់លើបទដ្ឋានការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសាកល អ្នកបញ្ជាទិញជាច្រើនបាន បង្កើតកម្មវិធី ដូចជា៖ សកម្មភាពត្រួតពិនិត្យ និងតាមដាន កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិធានការអនុវត្ត នៅក្នុងរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់របស់គេ។ ការអភិវឌ្ឍន៍នេះ បានធ្វើឲ្យអ្នកបញ្ជាទិញក្លាយជា តួអង្គថ្មីយ៉ាងសំខាន់ ដែលមានសមត្ថភាពប្រើឥទ្ធិពលមកលើអាកប្បកិរិយា នៅតាម មូលដ្ឋានកន្លែងធ្វើការ។

វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សានេះ ប្រើវិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវចម្រុះ ដែលកំណត់រកកត្តាបង្កកូដកម្ម តាមរយៈការវិភាគលទ្ធផលបាន ពី៖ (១) បទសម្ភាសន៍ដែលបានធ្វើឡើង នៅរាជធានីភ្នំពេញពី ខែមេសា ដល់ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ និង (២) ប្រភពព័ត៌មាន សំខាន់ៗ និង ប្រភពព័ត៌មានបន្ទាប់បន្សំ មានស្រេច។

ការសិក្សានេះ ក៏មានបំណងផ្តល់ការវិភាគអំពី ផលប៉ះពាល់នៃសកម្មភាពកូដកម្ម នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។ សូមបញ្ជាក់ថា ការកំណត់បរិមាណនៃផលប៉ះពាល់របស់កូដកម្មទៅលើភាគីវិវាទ ឬ ការធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានអំពីថា តើចំនួនកូដកម្មមានភាពអវិជ្ជមាន ឬ ភាពវិជ្ជមាននោះ ជាអ្វីដែលហួសទៅនឹងវិសាលភាពនៃការសិក្សានេះ។ ការសិក្សានេះបង្ហាញអំពីទស្សនៈរបស់អ្នកចូលរួម ក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពី កូដកម្មដើម្បីជាមធ្យោបាយបង្ហាញបរិបទនៃការធ្វើកូដកម្ម។

ការស្រាវជ្រាវសម្រាប់របាយការណ៍នេះ ក៏មានដាក់បញ្ចូលនូវការពិនិត្យឯកសារមុនៗ ការស្រាវជ្រាវនៅតាមមូលដ្ឋានជុំវិញ និងក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ ការសម្ភាសន៍ក្រុមគោលដៅ និងការសម្ភាសន៍បុគ្គលម្នាក់ៗ។ ការសម្ភាសន៍ធ្វើឡើងតាមសំណួរដែលមានការរៀបចំ និងបកប្រែទៅជាភាសាខ្មែរ លើកលែងតែ អ្នកចូលរួមចង់ធ្វើការសម្ភាសន៍ជាភាសាអង់គ្លេស។ ទោះបីជាអ្នកតបសម្ភាសន៍ ត្រូវបានសាកសួរ ដោយសំណួរដែលមានការរៀបចំទុកតាមលំនាំស្តង់ដា តែការសាកសួរមាន លក្ខណៈដេញដោល ដើម្បីអាចស្វែងរកចម្លើយរបស់អ្នកចូលរួម។ ចម្លើយ ពីអ្នកតបសម្ភាសន៍ជាច្រើនត្រូវបានយកមកចោទសួរអ្នកចូលរួមផ្សេងទៀត ដើម្បីទទួលបានភាពស៊ីជម្រៅនៃមតិយោបល់របស់គេ។ បទសម្ភាសន៍ ជាទូទៅ មានរយៈពេលពី មួយម៉ោង ទៅ ពីរម៉ោង។

បទសម្ភាសន៍នេះ ក៏ត្រូវបានធ្វើឡើងជាមួយមន្ត្រីសហភាព និងសហព័ន្ធសហជីព ដែលកំពុងដំណើរការ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ប្រតិភូបុគ្គលិកពីរោងចក្រ ចំនួន ៨ ផ្នែកធនធានមនុស្ស មន្ត្រីរដ្ឋបាល និងមន្ត្រីច្បាប់ក្នុងរោងចក្រទាំង ៨ អាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង សមាជិកគណៈកម្មការដោះស្រាយកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា។ ទស្សនៈរបស់អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ដែលធ្វើការក្នុងវិស័យការងារ និងក្រុមហ៊ុនសំលៀកបំពាក់ធំៗ (អ្នកបញ្ជាទិញ) ក៏ត្រូវបានយកមកពិចារណាផងដែរ។ ការសំភាសន៍ក្រុមគោលដៅ ចំនួន ៨ ត្រូវបានជ្រើសចេញពីកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រពីរោងចក្រ ចំនួនពីរ។ បញ្ជី ឈ្មោះអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះស្ថិតនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ នៃរបាយការណ៍នេះ។

បរិបទកូដកម្ម

សិទ្ធិកូដកម្ម ជាសិទ្ធិមូលដ្ឋាននៃសេរីភាពដើម្បីចូលសមាគម និងមានមុខងារក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ផងដែរ។ ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏ចាស់ទុំមួយ ត្រូវអនុញ្ញាត្តិឲ្យមានកូដកម្ម ប៉ុន្តែកូដកម្ម នោះត្រូវគាំទ្រដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការដោះស្រាយ និងទប់ស្កាត់វិវាទ ពោលគឺ កាត់បន្ថយភាពចាំបាច់របស់កម្មករនិយោជិត ដែលជ្រើសរើសសកម្មភាពរួមក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ហើយក៏ធ្វើឲ្យជឿនលឿនស្ថិរភាពឧស្សាហកម្ម ផងដែរ។ ជាក់ស្តែង អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ បានឲ្យចំណាត់ថ្នាក់កូដកម្មថា "ជាទម្រង់នៃសកម្មភាពរួម ដែលមានលក្ខណៈជាក់លាក់ និងចម្រូងចម្រាស់បំផុត ក្នុងវិវាទការងារមួយ ហើយជាញឹកញាប់ កូដកម្មត្រូវបានគេមើលឃើញថា ជាជម្រើសចុងក្រោយ របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត ដើម្បីទទួលបានតាមការទាមទាររបស់ពួកគេ" **(ILO, 2001)**។

ដោយសារតែ កូដកម្មត្រូវបានមើលឃើញថា ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការ នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ ហើយដោយសារ ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាក់ស្តែងរបស់កូដកម្ម ដែលក្នុងនោះមានទាំងការបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ការរំខានដល់សង្វាក់ផលិតកម្មរបស់និយោជក ការថប់អារម្មណ៍ និងភាពតានតឹងរបស់កម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងការរំខានផ្សេងៗ ដែលអាចមានចំពោះសហគមន៍ទូទៅ ចំនួនកូដកម្មច្រើនពេក ក៏អាចជារោគសញ្ញាមួយនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងដំណើរការធនធានមនុស្សដែលគ្មានភាពរីកចម្រើន ឬ គ្មានប្រសិទ្ធភាព។ ឧទាហរណ៍៖ ការធ្វើកូដកម្ម ក្នុងពេលដែលមានជម្រើសដទៃទៀត ដែលអាចធ្វើទៅបាន និងមានប្រសិទ្ធភាព អាចត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាបរាជ័យក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ពីព្រោះថា កូដកម្មជារោគសញ្ញានៃភាពមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាដែលកំពុងកើតឡើង តាមរយៈ មធ្យោបាយដែលមិនសូវល្វីងជូរចត់ និងមិនសូវមានការរំខាន។ ការកំណត់ និងព្យាយាមស្វែងយល់និន្នាការ នៃកត្តាបង្កកូដកម្មនៅក្នុង វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង អាចជួយធ្វើឲ្យមានតុល្យភាពក្នុងដំណើរការ នៃការដោះស្រាយវិវាទដោយមិនប្រើ "ជម្រើសចុងក្រោយនេះ"។

i. អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ

ទោះបីជាមិនចែងឲ្យច្បាស់ក្តី ក៏សិទ្ធិកូដកម្ម មានប្រភពមកពីអនុសញ្ញាស្នូលពីរ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលកម្ពុជាក៏ជាភាគីហត្ថលេខីដែរ។ អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាព និងកិច្ចគាំពារសិទ្ធិធ្វើសមាគម ឆ្នាំ១៩៤៨ (លេខ ៨៧) និងអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិធ្វើសមាគម និងអនុសញ្ញារួម ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ ៩៨) ដែលធានាសិទ្ធិកូដកម្មដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋាន ដែលផ្តល់លទ្ធភាពសមស្របឲ្យទទួលបានសិទ្ធិនេះដើម្បីអនុវត្តសេរីភាពក្នុងការធ្វើសមាគម (Bellace, 2014)។ សិទ្ធិកូដកម្ម ក៏មានចែងនៅក្នុងបទដ្ឋានគតិយុត្តិអន្តរជាតិជាច្រើន ដូចជា អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ចសង្គម និងវប្បធម៌ (មាត្រា ៨.១ (ឃ))។

មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នអនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ចំនួន ១៣ រួមទាំង អនុសញ្ញាស្នូលទាំង ៨ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (សូមមើលតារាងលេខ ១) ដែលក្នុងនោះអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ និង៩៨ ជាអនុសញ្ញាពីរ។

តារាងលេខ ១៖ អនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន

អនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន	
អនុសញ្ញា	**កាលបរិច្ឆេទផ្តល់សច្ចាប័ន**
អនុសញ្ញាស្តីពីការងារពេលយប់ (ស្ត្រី) ១៩១៩ (លេខ ៤)	ថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩
អនុសញ្ញាស្តីពីការងារពេលយប់របស់មនុស្សវ័យក្មេង (ឧស្សាហកម្ម) ១៩១៩ (លេខ ៦)	ថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩
អនុសញ្ញាស្តីពីសារធាតុសំណរស (ថ្នាំលាប) ១៩២១ (លេខ ១៣)	ថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩
អនុសញ្ញាស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)*	ថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ១៩៦៩
អនុសញ្ញាស្តីពីគោលនយោបាយការងារ ១៩៦៤ (លេខ១២២)	ថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៧១
អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពធ្វើសមាគម និងការការពារសិទ្ធិប្រមូលផ្តុំ ១៩៤៨ (លេខ ៨៧)*	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិប្រមូលផ្តុំ និងធ្វើអនុសញ្ញារួម ១៩៤៩ (លេខ ៩៨)*	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើភាព ១៩៥១ (លេខ ១០០)*	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងអាជីព) ១៩៥៨ (លេខ ១១១)*	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមា ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨)*	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីការងាររដ្ឋបាល ១៩៧៨ (លេខ ១៥០)	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ១៩៥៧ (លេខ ១០៥)*	ថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
អនុសញ្ញាស្តីពីរូបភាពអាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារ ១៩៩៩ (លេខ ១៨២)*	ថ្ងៃទី១៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦

*អនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ

ប្រភព៖ ILO (2015)

ii. ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់កម្ពុជា

សិទ្ធិកូដកម្ម ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់កម្ពុជា ដែលចែងអំពី "សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និង ធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធីដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់" (មាត្រា ៣៧)។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញជាប្រភពមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃសិទ្ធិការងារនៅកម្ពុជា ហើយរដ្ឋធម្មនុញ្ញទទួលស្គាល់សិទ្ធិមនុស្ស ដោយសារសិទ្ធិនេះ មានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដទៃទៀត។

គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងសិទ្ធធ្វើបាតុកម្ម ជាសិទ្ធិពីរ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ហើយមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ជាតិពីរផ្សេងពីគ្នាផងដែរ។ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម មានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧។ សិទ្ធិធ្វើបាតុកម្មដោយអហិង្សា មានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីបាតុកម្ម ឆ្នាំ១៩៩១។ ការសិក្សានេះ ផ្តោតតែទៅលើកូដកម្មមួយគត់ ប៉ុន្តែ វាក៏ជាប្រការសំខាន់ដែលគួរកត់សំគាល់ថា កូដកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ជាញឹកញយច្រើនតែមានបាតុកម្មផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ ក៏មានការប៉ាន់ប្រមាណថា ជាង ៣០% នៃកូដកម្មដែលកើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០១៤ មានពាក់ព័ន្ធនឹងបាតុកម្មបិទច្រកទ្វារសហគ្រាស (GMAC, 2015)។

ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់និយោជក ពីការដាក់វិន័យ ឬ ការបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដោយសារតែការចូលរួមកូដកម្ម (មាត្រា ៣៣៣)។ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិកូដកម្មមិនមែនជាសិទ្ធិសេរីទេ ហើយចាំបាច់ត្រូវអនុលោមតាមការកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាច្បាប់ចម្បងគ្រប់គ្រងការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ហើយអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារផ្លូវការ។ ជាទូទៅ កម្មករនិយោជិត ធ្វើការក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង គឺស្ថិតនៅក្រោមយុត្តាធិការច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ។

មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ផ្តល់និយមន័យកូដកម្មថា "គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិត មួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវ ដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ"។ ច្បាប់ចែងថា ដើម្បីប្រើប្រាស់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវ បំពេញលក្ខខណ្ឌបឋម មុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ លក្ខខណ្ឌទាំងនេះ ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងនីតិវិធី (កូដកម្មមិនអាចធ្វើបានគ្រប់ពេលនោះទេ) ឬ តាមបំណងរបស់កម្មករនិយោជិត (កូដកម្មមិនអាចធ្វើបានតាមគ្រប់បំណងឡើយ)។ ពាក់ព័ន្ធនឹងនីតិវិធី មាត្រា ៣២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយ

ជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។ មាត្រា ៣១៩ និង៣២០ ចែងអំពី សេចក្តីបន្ថែម ដែលសិទ្ធិនេះក៏អាចអនុវត្តជាទូទៅបានដែរ នៅពេលបង្ខំឲ្យមានការអនុវត្ត ឬ ទាមទារផលប្រយោជន៍ លើសពីសិទ្ធិទទួលបានបច្ចុប្បន្ន (សំរាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គម នៃកម្មករនិយោជិត)។ ទាំងនេះ បានអធិប្បាយយ៉ាងច្បាស់ ចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។

ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ចែងអំពីដំណើរការអចិន្ត្រៃយ៍យ៉ាងទូលំទូលាយមួយ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្នុងករណីដែលមិនមានអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចព្រមព្រៀងរួមមិនផ្តល់ សម្រាប់ដំណើរការណាផ្សេងទៀត។ ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ ដែលប្រើប្រាស់បានគ្រប់ករណីនេះ នឹងអាស្រ័យលើថា តើវិវាទមានលក្ខណៈជាវិវាទបុគ្គល ឬ វិវាទរួម[1]។ នៅពេលវិវាទរួម មិនអាចត្រូវបានដោះស្រាយ តាមរយៈ ការពិភាក្សានៅនឹងកន្លែងធ្វើការ ដំណើរការផ្សះផ្សាក៏នឹងត្រូវធ្វើឡើងជាលើកដំបូងផងដែរ ដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មុននឹងការសម្រេចសេចក្តីមិនបានជោគជ័យនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទើបកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើសកម្មភាពកូដកម្ម។

ផ្អែកតាមប្រភពទិន្នន័យ ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងការឆ្លើយតបពីភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលចូលរួមសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សានេះ បង្ហាញថា វិវាទការងារ ដែលលទ្ធផលបង្កជាកូដកម្ម ជាទូទៅ ច្រើនតែមិនបាន អនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌ ដែលមានចែងក្នុងនីតិវិធីច្បាប់។

ជំពូកទី ៨ ផ្នែកទី ២ របស់ច្បាប់ស្តីពីការងារ មានវិធាននីតិវិធីដទៃទៀតពាក់ព័ន្ធកូដកម្ម ដូចជា៖

- ការសម្រេចចិត្តធ្វើកូដកម្ម ត្រូវធ្វើឡើងដោយការបោះឆ្នោតសម្ងាត់ និងអនុវត្តតាមវិធាននីតិវិធីដទៃទៀត ដែលចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព (មាត្រា ៣២៣)
- ត្រូវមានការជូនដំណឹងជាមុនអំពីកូដកម្ម (មាត្រា ៣២៤ និង៣២៧) ដែលក្នុងកំឡុងពេលនោះដែរ ក៏មានការផ្សះផ្សាធ្វើឡើង ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- ត្រូវមានរៀបចំសេវា ជាសារវន្តប្រសិនមាន (មាត្រា ៣២៧ និង៣២៩)

---

[1] វិវាទបុគ្គលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ អ្វីដែលជាក់ស្តែង ជាវិវាទបុគ្គលអាចត្រូវបានរកឃើញថា ជាវិវាទរួមប្រសិនវិវាទបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសេរីភាពសហជីព ឬ បញ្ហាពាក់ព័ន្ធកម្មករនិយោជិតដទៃទៀត។

កម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើកូដកម្ម ក្នុងវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹង ការបកស្រាយច្បាប់ ឬ បទបញ្ញត្តិដែលមានអានុភាពផ្លូវច្បាប់ ឬ ដើម្បីធ្វើការកែប្រែអនុសញ្ញារួមដែលនៅមានសុពលភាពនៅឡើយ ឬ បដិសេធសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលមិនត្រូវបានជំទាស់ ព្រមទាំង នៅមានសុពលភាព (មាត្រា ៣២១)។

គួរកត់សំគាល់ថា ច្បាប់ក៏មានចែងអំពី កាតព្វកិច្ចជាច្រើនរបស់កម្មករនិយោជិត អំពីលក្ខណៈនៃការធ្វើកូដកម្ម ដូចជា កម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើកូដកម្មដោយសន្តិវិធី (មាត្រា ៣៣០ និង៣៣៦) ហើយអ្នកធ្វើកូដកម្មត្រូវគោរពសិទ្ធិអ្នកមិនធ្វើកូដកម្ម (មាត្រា ៣៣១)។

iii. ផលប៉ះពាល់កូដកម្ម

ផលប៉ះពាល់របស់កម្មភាពកូដកម្ម គឺជាតម្លៃផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដោយសារការបាត់បង់ផលិតភាព ពេលកម្មករនិយោជិតប្រមូលគ្នាឈប់ធ្វើការ ហើយបណ្តាលឲ្យបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល របស់កម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងកូដកម្ម។ កូដកម្មក៏មានផលប៉ះពាល់ ទៅលើអ្វីដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងហិរញ្ញវត្ថុផងដែរ ដូចជា ប៉ះពាល់ទំនាក់ទំនងរវាងភាគីទាំងពីរក្នុងរយៈពេលវែង ឬ ខ្លី ហើយបង្កឲ្យមានការភ័យខ្លាច ភាពតានតឹងផ្លូវចិត្ត និងខូចខាងខាងផ្នែកសីលធម៌ រវាងកម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់គ្រប់គ្រងដែលអាចជះផលអវិជ្ជមានមកលើផលិតភាព ទោះបីជា ក្រោយពេលត្រលប់ចូលធ្វើការវិញក្តី។

ផលវិជ្ជមានរបស់កូដកម្ម ត្រូវបានលើកឡើងដោយសហជីព ចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះថា កូដកម្ម អាចជួយឲ្យមានដំណោះស្រាយល្អចំពោះវិវាទខ្លះ ព្រមទាំង ជួយឲ្យមានដំណោះស្រាយលឿន។

កូដកម្ម អាចមានផលប៉ះពាល់ច្រើនចំពោះសេដ្ឋកិច្ច។ ក្រៅពីការបង់ខាតផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដោយសារតែ បាត់បង់ពេលវេលាក្នុងផលិតកម្ម និយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងអាចទទួលការដាក់ពិន័យពីអ្នកបញ្ជាទិញ និងជួបបញ្ហាប៉ះពាល់កេរ្តិ៍ឈ្មោះ ដែលជះឥទ្ធិពលដល់ទំហំនៃការបញ្ជាទិញ ឬ ភាពមិនច្បាស់លាស់អំពីថា តើទំនាក់ទំនងទុរកិច្ចនៅតែបន្តមាន ឬ អត់។ ទោះបីជា អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ បញ្ជាក់ថា ផលប៉ះពាល់វិស័យសេដ្ឋកិច្ច របស់កូដកម្មមកលើ និយោជកមានភាពខុសៗគ្នា អាស្រ័យលើពេលវេលានៃការផលិតរបស់ក្រុមហ៊ុនក៏ដោយ ក៏ចំនួនកម្មករនិយោជិតចូលរួម និងថិរវេលានៃសកម្មភាពកូដកម្ម អាចនឹងបង្កឲ្យប៉ះពាល់ដល់ហិរញ្ញវត្ថុដែរ។ នៅក្នុងមតិលើកឡើង អំពីតួនាទីវិជ្ជមានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ហើយដែលជួយកាត់បន្ថយចំនួនកូដកម្ម សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានប៉ាន់ប្រមាណថា រាល់ពេលមានកូដកម្ម ឧស្សាហកម្មនាំចេញខាតបង់ប្រមាណ ៥០.០០០ ទៅ ១០០.០០០ ដុល្លារសហរដ្ឋ

អាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ២០០ លានដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅក្នុងការគណនាយ៉ាងសាមញ្ញ ធនាគារពិភពលោកបានប៉ាន់ប្រមាណថា ការខាតបង់ដោយសារកូដកម្ម មានប្រមាណ ៦៣.៦៤៨ លានដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ (World Bank, 2015)។

ការសម្រេចចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ចំពោះការចូលរួមធ្វើកូដកម្មនឹងធ្វើឲ្យគាត់បាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងកំឡុងពេលដែលកូដកម្មកើតឡើង ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ក៏មានផ្នត់គំនិតដែលលើកឡើងថា "បើមិនធ្វើការទេ គឺមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ" នេះគឺជា ទស្សនៈទានដែលត្រូវបានគេទទួលយកយ៉ាងទូលំទូលាយ ដូចមាន បង្ហាញក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែ អ្នកតបសម្ភាសន៍ ក្នុងការសិក្សានេះជាច្រើន បានបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដោយសារតែ ការចរចារដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ និងជាលក្ខខ័ណ្ឌនៃការត្រលប់ចូលធ្វើការវិញរបស់កម្មករនិយោជិត។ សម្ពាធជាច្រើនចេញពីអ្នកបញ្ជាទិញ ក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញតាមពេលវេលា បានធ្វើឲ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ក្នុងពេលកូដកម្ម ដើម្បីជាមធ្យោបាយធានាថា កម្មករនិយោជិតត្រលប់ចូលធ្វើការទាន់ពេលវេលា ដើម្បីទាន់ពេលតាមការកំណត់ពីអ្នកបញ្ជាទិញ និងរួចផុតពីការដាក់ពិន័យ ឬ ការចំណាយបន្ថែមចំពោះមធ្យោបាយផ្សេង សម្រាប់ការប្រគល់ទំនិញ ដូចជា ការដឹកតាមយន្តហោះជាដើម (Oka, 2015)។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកតបសម្ភាសន៍ ក្នុងការសិក្សានេះមួយចំនួន បានកត់សំគាល់ថា ការផ្តល់ប្រាក់ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ជាដំណោះស្រាយមួយដែលចំណាយតិច ដោយធានាថា កម្មករនិយោជិតត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ ដោយមានលទ្ធផលខ្លះ ទោះបីជាការទាមទារភាគច្រើនដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្ម មិនទាន់ត្រូវបានដោះស្រាយក្តី។

ជាចុងក្រោយ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ដែលចូលរួមកូដកម្មខុសច្បាប់ ហើយមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបញ្ជាតុលាការ ក្នុងរយៈពេលកំណត់ជាក់លាក់ ក៏អាចប្រឈមនឹងការដាក់វិន័យពីនិយោជកដូចជា ការបណ្តេញចេញ (ច្បាប់ស្តីពីការងារ មាត្រា ៣៣៧)។

iv. កូដកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង

វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង បានរីកលូតលាស់យ៉ាងខ្លាំង តាំងតែពីឆ្នាំ១៩៩៧មក រួមទាំង ជាប្រភពមុខរបរការងារផ្លូវការណ៍ និងជាអ្នកចូលរួមចំណែកដល់ទិន្នផលក្នុងស្រុកសរុប របស់កម្ពុជា។ ចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យនេះ មានការកើនឡើងជាប្រចាំផងដែរ ជាមួយនឹងកំណើនទ្វេរដង នៅចន្លោះ ឆ្នាំ២០០៩ និង២០១៣ ហើយកម្មករនិយោជិត ប្រមាណ ៦៥០.០០០

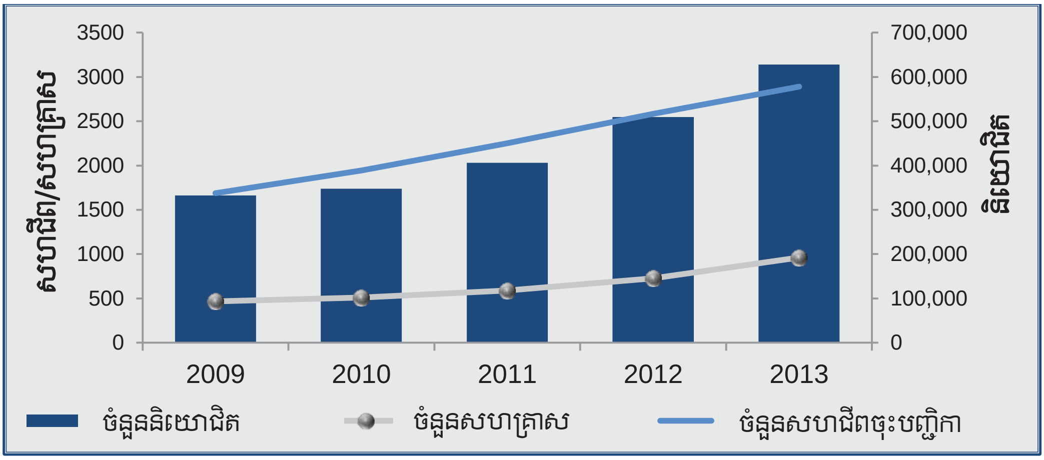
នាក់ កំពុងធ្វើការក្នុងវិស័យនេះ។ ចំនួនសហគ្រាសក៏មានការកើនឡើង ស្របគ្នានឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ការកើនឡើងនេះ មានបង្ហាញតាមរយៈក្រាហ្វិក ខាងក្រោម៖

រូបភាពទី ១៖ ការរីកលូតលាស់នៃវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

ប្រភព៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៤

ចំនួនសហជីពចុះបញ្ជិកា ក៏មានកំណើនពី ១.៦៤៧ នៅឆ្នាំ២០០៩ ទៅ ២.៨៩១ នៅឆ្នាំ២០១៣ (MoLVT, 2014)។ ទន្ទឹមគ្នានោះដែរ ការកើនឡើងនៃចំនួនសហគ្រាស និងចំនួនសហជីពចុះបញ្ជិកា ក៏មានភាពស្របគ្នា ផងដែរ។ មានការលើកឡើងជាច្រើនថា កំណើននៃចំនួនសហជីព ជាកត្តាបង្កឲ្យអត្រាកូដកម្ម ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងមានការកើនឡើង ដូចគ្នាដែរ។ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថា នៅពេលដែលមានការរីកចម្រើននៃចំនួនសហជីព កំណើននេះ ក៏សមាមាត្រទៅនឹងការកើនឡើងនៃចំនួនសហគ្រាស នៅចន្លោះ ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣ ផងដែរ។ ផ្នែកខាងក្រោយនៃរបាយការណ៍នេះ ក៏មានការពិនិត្យបញ្ហានេះបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែមថា តើចំនួនសហជីព និងសហជីពច្រើនក្នុងកន្លែងធ្វើការមួយ បង្កឲ្យមានកូដកម្ម ឬទេ។ ភាពស្របគ្នា រវាងកំណើននៃចំនួនសហគ្រាស និងចំនួនសហជីពចុះបញ្ជីមានបង្ហាញជូននៅក្នុងក្រាហ្វិក ខាងក្រោម៖

រូបភាពទី ២៖ ការរីកលូតលាស់នៃចំនួនកម្មករនិយោជិត សហគ្រាស និងសហជីពចុះបញ្ជិកា



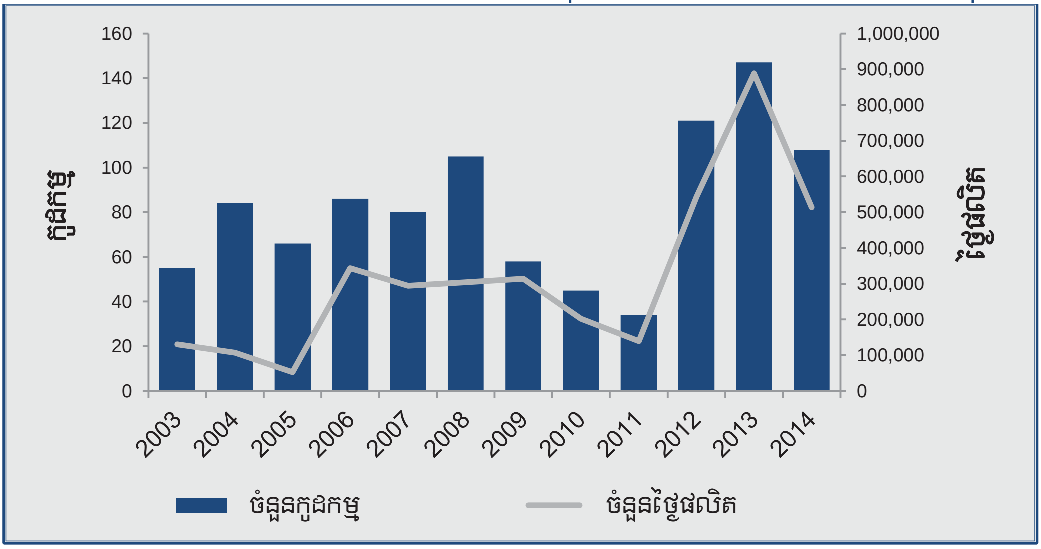
ប្រភព៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៤

ចំនួនកូដកម្មមានការប្រែប្រួល ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ហើយចំនួនកូដកម្មនៅរយៈពេល៣ឆ្នាំចុងក្រោយបង្ហាញ និន្នាការគួរឲ្យកត់សម្គាល់ថា អត្រាកូដកម្មកើនឡើងខ្ពស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ផ្អែកតាមទិន្នន័យ ប្រមូលដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា កូដកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់បង្ហាញអំពីនិន្នាការធ្លាក់ចុះ នៅចន្លោះឆ្នាំ២០០៨ និង ឆ្នាំ២០១១។ ប៉ុន្តែនិន្នាការនេះ មានការប្រែប្រួលយ៉ាងគំហុក ខណៈពេលដែលកូដកម្មកើនឡើងខ្ពស់បំផុតនៅ ឆ្នាំ២០១៣។ បន្ទាប់មក និន្នាការនេះធ្លាក់ចុះជាង **២៥%** នៅឆ្នាំ២០១៤ (មកត្រឹម ១០៨ ដែលជាចំនួនមួយប្រហាក់ប្រហែលនឹង អត្រាកូដកម្មខ្ពស់បំផុតនៅកំឡុង ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ ២០១១) ដោយក្នុងនោះ ចំនួនកូដកម្មបានកើនឡើងជាថ្មីនៅក្នុងត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៥ ប្រៀបនឹងរយៈពេលដូចគ្នា កាលពីមួយឆ្នាំមុន **(GMAC, 2015)**[2]។ ការប្រែប្រួលនៃចំនួនកូដកម្ម នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ មានបង្ហាញនៅក្នុងរូបភាពទី ៣ ខាងក្រោម៖

---

[2] ទិន្នន័យនេះមិនរួមបញ្ចូលកូដកម្មដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ២០១៣/២០១៤ ឡើយ។

រូបភាពទី ៣៖ ចំនួនកូដកម្ម និងថ្ងៃផលិតដែលបាត់បង់ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា



ប្រភព៖ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥

ការស្វែងរកទិន្នន័យប្រហាក់ប្រហែលគ្នា អំពីចំនួនកូដកម្មនៅក្នុងប្រទេសផ្សេង ដែលជាផ្នែកមួយនៃសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សំលៀកបំពាក់សាកលលោក ដូចជា ប្រទេសបង់ក្លាដេស មីយ៉ាន់ម៉ា និងវៀតណាម ជាការលំបាកមួយ។ ទោះបីជា ការវាយតម្លៃអំពីថា តើចំនួនកូដកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាខ្ពស់ពេក ឬ ទាបពេក មិនស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការសិក្សានេះក្តី តែគួរកត់សំគាល់ថា ចាប់ពី ឆ្នាំ២០១១មក នៅកម្ពុជាមាននិន្នាការចំនួនកូដកម្មខ្ពស់ខ្លាំងជាងបណ្តាឆ្នាំ មុន២០១១។ ជាងនេះទៅទៀត អ្នកតបសម្ភាសន៍ភាគច្រើនបង្ហាញពី ការព្រួយបារម្ភអំពីអត្រានៃកូដកម្ម ព្រមទាំងបរិបទដែលកូដកម្មកើតឡើង នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- គួរមានការសិក្សាបន្ថែមទៀត ដោយធ្វើការប្រៀបធៀបអត្រាកូដកម្ម និងកត្តាបង្កនីមួយៗ នៅក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលកំពុងលូតលាស់ក្នុងវិស័យផ្គត់ផ្គង់ សំលៀកបំពាក់សាកលលោក។ ការសិក្សាបែបនេះ អាចបង្ហាញអំពីបរិបទកូដកម្ម ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា និងផ្តល់គំនិតស៊ីជម្រៅ អំពីរបៀបក្នុងការដោះស្រាយការរីករាលដាលនៃវិវាទការងារ របស់ប្រទេសដទៃទៀត។

ជាផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍របស់ខ្លួន សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានប៉ាន់ប្រមាណថា ចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិត បានបាត់បង់ផលិតកម្ម ដោយសារតែកូដកម្មមាន ៨៨៨.៥២៧ថ្ងៃ ដែលខ្ពស់បំផុតក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ប៉ុន្តែ បានកាត់បន្ថយចំនួន ជាង៤០% មកនៅត្រឹម ៥១៣.៤៤៤ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ដោយចំនួនថ្ងៃផលិតជាង ៥០.០០០ថ្ងៃ ត្រូវបានបាត់បង់នៅក្នុងចិរវេលាពី ខែមករា ដល់ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ (GMAC, 2015)[3]។ ទោះបីជាចំនួនកូដកម្មក្នុង ឆ្នាំ២០១៥ បានកើនឡើងលើសពីរយៈពេលដូចគ្នានៅ ឆ្នាំ២០១៤ក្តី ចំនួនថ្ងៃផលិតកម្មដែលបាត់បង់ក្នុងកំណត់ត្រានេះ មានតែ ២០% នៃថ្ងៃដែលបាត់បង់ក្នុងកំឡុងពេលដូចគ្នា។ នេះជាសញ្ញាណបង្ហាញថា វិវាទមានកូដកម្មនៅ ក្នុងត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៥ មិនច្រើន ឬ មិនមានកម្មករនិយោជិតចូលរួមច្រើន ដូចកូដកម្មដែលកើតឡើងក្នុងកំឡុងពេលដូចគ្នាក្នុង ឆ្នាំ២០១៤ ឡើយ។

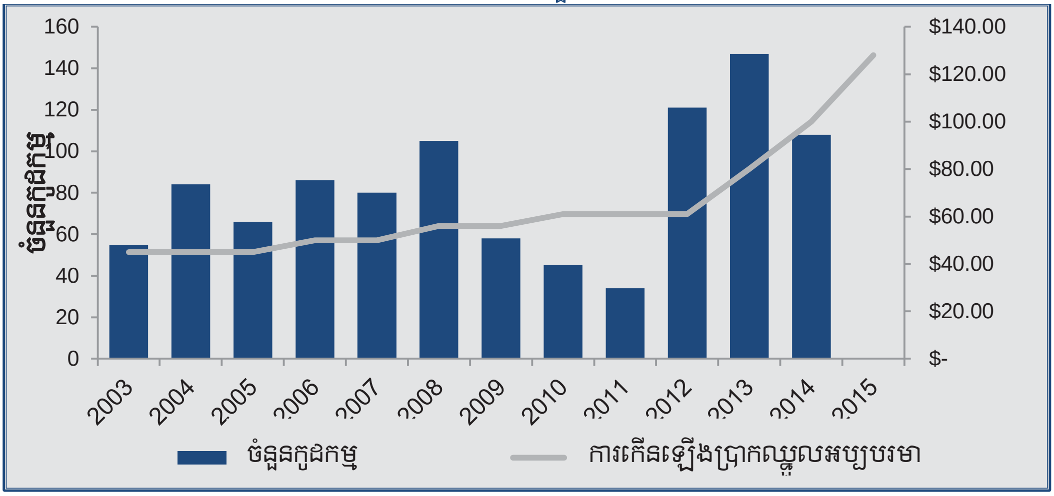
ភាពស្របគ្នាចំនួនពីរ ដែលគួរឲ្យកត់សំគាល់ ត្រូវបានទាញយកមកបកស្រាយ ពីទិន្នន័យនេះ។ ចំនួនកូដកម្ម ខ្ពស់បំផុតក្នុងពីរឆ្នាំ គឺឆ្នាំ២០០៨ និង២០១៣ កើតឡើងដំណាលគ្នានឹងការបោះឆ្នោតជាតិ ទាំងពីរឆ្នាំដូចគ្នា ហើយការធ្លាក់ចុះខ្លាំងនៃចំនួនកូដកម្មក្នុង ឆ្នាំ២០០៩ (ធ្លាក់ចុះប្រមាណ ៩៥% ពីឆ្នាំ២០០៨) កើតឡើងទន្ទឹមនឹង វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសាកលដែលចាប់ផ្តើមនៅ ឆ្នាំ២០០៨ និងការព្រួយបារម្ភយ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងប្រទេស អំពីអនាគតមិនច្បាស់លាស់នៃឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា។ ជាក់ស្តែង កត្តាសេដ្ឋកិច្ចសង្គមហាក់ដូចជា បង្កឲ្យមានកូដកម្មច្រើននៅក្នុងឧស្សាហកម្ម។ នេះមិនមែនជារឿងភ្ញាក់ផ្អើលទេ ដោយសារថា បញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងប្រត្តិបត្តការក្នុងបរិបទឧស្សាហកម្ម និងនយោបាយ ហើយចំណែកវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិត ស្បែកជើងវិញ ក៏ដំណើរការក្នុងបរិបទសាកលផងដែរ។ ជាការពិត ការប្តេជ្ញាចិត្តជុំវិញការកើនឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាបញ្ហាចំបងមួយក្នុងពេលបោះឆ្នោត នៅឆ្នាំ២០១៣។ ទោះបីជាមានការកត់សម្គាល់បែបនេះក្តី ភាពស្របគ្នានេះផ្តល់ទស្សនៈទានតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលបង្ហាញថា កត្តាទាំងនោះ ជាបញ្ហាដែលតែងតែកើតមាន ដោយសារតែទិន្នន័យនេះ មិនអាចផ្តល់ការយល់ដឹងឲ្យបានច្បាស់ពិតប្រាកដ អំពីមូលហេតុបង្កកូដកម្ម ដែលមិនស្ថិតក្នុងពេលនៃការកត់ត្រាស្ថិតិនេះ។

វិវាទអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមានៅកម្រិតសហគ្រាស ក៏បានបង្កឲ្យមានចំនួនកូដកម្មច្រើននៅក្នុងសហគ្រាសផងដែរ ព្រោះតែកូដកម្មទាំងនោះ បានធ្វើឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងកំណើនប្រាក់ឈ្នួល ដែល

[3] ចំនួនថ្ងៃផលិតបាត់បង់ត្រូវបានគណនាដោយយកចំនួនកូដកម្មក្នុងមួយឆ្នាំ គុណនឹងចំនួនកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម។

បានចេញសេចក្ដីសម្រេច នៅឆ្នាំ២០០៦ ឆ្នាំ២០០៨ ឆ្នាំ២០១០ និងឆ្នាំ២០១៣។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បើផ្អែកតាមតែទិន្នន័យដែលមានតែមួយមុខ គឺពិបាកវិនិច្ឆ័យលើភាពទាក់ទងគ្នាណាស់ (សូមមើល ក្រាហ្វិកទី៨ ខាងក្រោម)។ នេះដោយសារតែ កូដកម្មទូទាំងសហគ្រាស ផ្ទុយគ្នានឹងការដោះស្រាយកូដកម្មនៅកន្លែងការងារ ជាទូទៅ បានបង្ហាញក្នុងស្ថិតិដែលរក្សាទុកដោយតួអង្គឧស្សាហកម្ម ដ៏ទៃទៀត។

រូបភាពទី ៨៖ ចំនួនកូដកម្ម និងការកើនឡើងនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា



ប្រភព៖ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

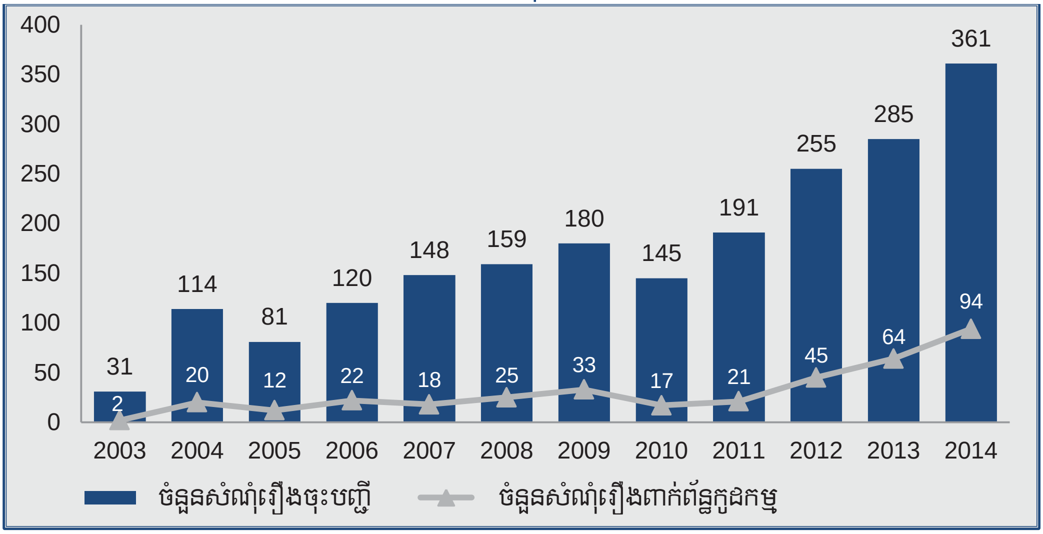
គួរកត់សម្គាល់ថា ក្នុងកំឡុងពេលពី ថ្ងៃទី១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ថ្ងៃទី៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បង្ហាញរបាយការណ៍លម្អិតថា កូដកម្មចំនួន ១០៨[4] ដែលគេបានកត់ត្រា ក្នុងកំឡុងពេលខាងលើ បានកើតឡើងក្នុងរោងចក្រតែ ៨៦ ទេ ធៀបនឹងរោងចក្រចំនួន ៣៦២ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការតាមដាន (**ឬ ២៤%** នៃចំនួនរោងចក្រដែលស្ថិតនៅក្រោមការតាមដាន)។ **៥៤%** នៃរោងចក្រដែលមានកូដកម្ម នៅក្នុងកំឡុងពេលនោះ មានសហជីពចុះបញ្ជិកាតែមួយ ឬ មិនមានសហជីពចុះបញ្ជិកាសោះ **(BFC, 2014)**។ ទិន្នន័យនេះបង្ហាញថា កូដកម្មមិនមានស្មើៗគ្នានៅទូទាំងឧស្សាហកម្មទាំងមូលឡើយ ហើយក៏បង្ហាញវត្តមានកត្តា ដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្មនៅ តាមរោងចក្រដែរ។

---

[4] សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាកត់ត្រាកូដកម្មចំនួន ១៣៧ កើតឡើងនៅក្នុងកំឡុងពេលដដែល (GMAC, 2015)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចុះបញ្ជីចំនួនវិវាទ ដែលបញ្ជូនមកខ្លួនយ៉ាងច្រើន នៅឆ្នាំ ២០១៤ ដោយមានការកើនឡើង ២៥% (កើនដល់ចំនួន ៣៦១ សំណុំរឿង)។ ក្នុងនោះដែរ ចំនួនសំណុំរឿងមានកូដកម្ម ក៏មានការកើនឡើងស្របគ្នាដែរនៅក្នុងឆ្នាំនោះ ដោយមានសំណុំរឿងជាង ២៥% ពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្មកើតឡើងក្នុងពេលដដែល (AC, 2015)។ ចំនួននេះ ថេរបើគិតជាសមាមាត្រនៃចំនួនសំណុំរឿង បញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាំងតែពីពេលបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០០៣មក ប៉ុន្តែបានកើនឡើងចំនួន ៩% ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ ២០១៤។ ការកើនឡើងនៃចំនួនវិវាទការងារ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការ ស្របនឹងការកើនឡើងនៃសកម្មភាពកូដកម្ម ដែលកើតឡើងក្នុងកំឡុងពេលខាងលើ ត្រូវបានបង្ហាញជូនតាមរយៈក្រាហ្វិកទី ៥ ខាងក្រោម៖

រូបភាពទី ៥៖ វិវាទការងារពាក់ព័ន្ធកូដកម្ម ចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



ប្រភព៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, ២០១៤

ចំនួនសំណុំរឿង ពាក់ព័ន្ធកូដកម្មបញ្ជូនមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាលើកដំបូងមានចំនួនតិចជាងចំនួនកូដកម្មកត់ត្រា ដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដែលទទួលបានពីសមាជិករបស់ខ្លួន (គឺមានអត្រាខ្ពស់ដល់ទៅ ៨២% តាំងតែពីឆ្នាំ២០០៤ មក)។ ប៉ុន្តែនៅឆ្នាំ២០១៤ ចំនួនកូដកម្មចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តិចជាងចំនួនកត់ត្រាដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ ចំនួនតែ ១៣% ប៉ុណ្ណោះ។ ចំនួននេះ បង្ហាញអំពីចំណុចមួយចំនួន៖ (១) ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានស្នើឲ្យ ជួយដោះស្រាយសំណុំរឿង ពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្មកាន់តែញឹកញាប់ (ជាការពិត ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ស្ទើរតែគ្រប់សំណុំរឿងមានកូដកម្មស្ទើរតែទាំងអស់ ត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) (២) ចំនួនវិវាទជាច្រើន ដែលមានកូដកម្មមិនបានចូលរួមក្នុងដំណើរការ នៃការដោះស្រាយវិវាទទាំងអស់ទេ

ហើយ (៣) កម្មករនិយោជិត ធ្វើកូដកម្មនៅដំណាក់កាលដំបូងនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ (អាចធ្វើកូដកម្មភ្លាមៗ នៅក្រោយពេល ឬ មុនពេលការផ្សះផ្សា)។ អ្នកតបសម្ភាសន៍ បានកំណត់កត្តាជាច្រើនដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្មនៅដំណាក់កាលដំបូងនៃដំណើរការរដោះស្រាយវិវាទ ហើយបញ្ហាទាំងអស់នេះនឹងត្រូវបានបង្ហាញជូននៅចុងរបាយការណ៍នេះ។

កត្តាបង្កកូដកម្ម

មានការលើកឡើងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ជាអន្តរជាតិ ទាំងខាងទ្រឹស្តី និងបរិបទ អំពីកត្តាដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្ម។ ទស្សនទានទាំងនោះ ក៏ផ្តល់នូវព័ត៌មានជាប្រវត្តិសំខាន់ៗ សម្រាប់ការសិក្សានេះផងដែរ។ មានការអធិប្បាយអំពី មូលហេតុជាច្រើននៅក្នុងឯកសារនានា ហើយចាត់ទុកកូដកម្មទាំងឡាយថា ជាលទ្ធផលដែលមិនសម្រេចបានដោយការចរចារ និងការដោះស្រាយវិវាទមិនបានល្អ ដោយសារតែវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការផ្លាស់ប្តូរសង្គមដ៏ឆាប់រហ័ស ពោលគឺ កូដកម្មកើតឡើង ដោយសារតែគ្មានអនុសញ្ញារួម និង កូដកម្មជាយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងដំណើរការនៃការចរចារ (Cox, 2015)។ កត្តាទាំងនេះ ក៏ជាចំណែកខ្លះ ដែលបង្កកូដកម្ម ឲ្យកើតជាកូដកម្មនៅក្នុងបរិបទ របស់ប្រទេសកម្ពុជាដែរ។

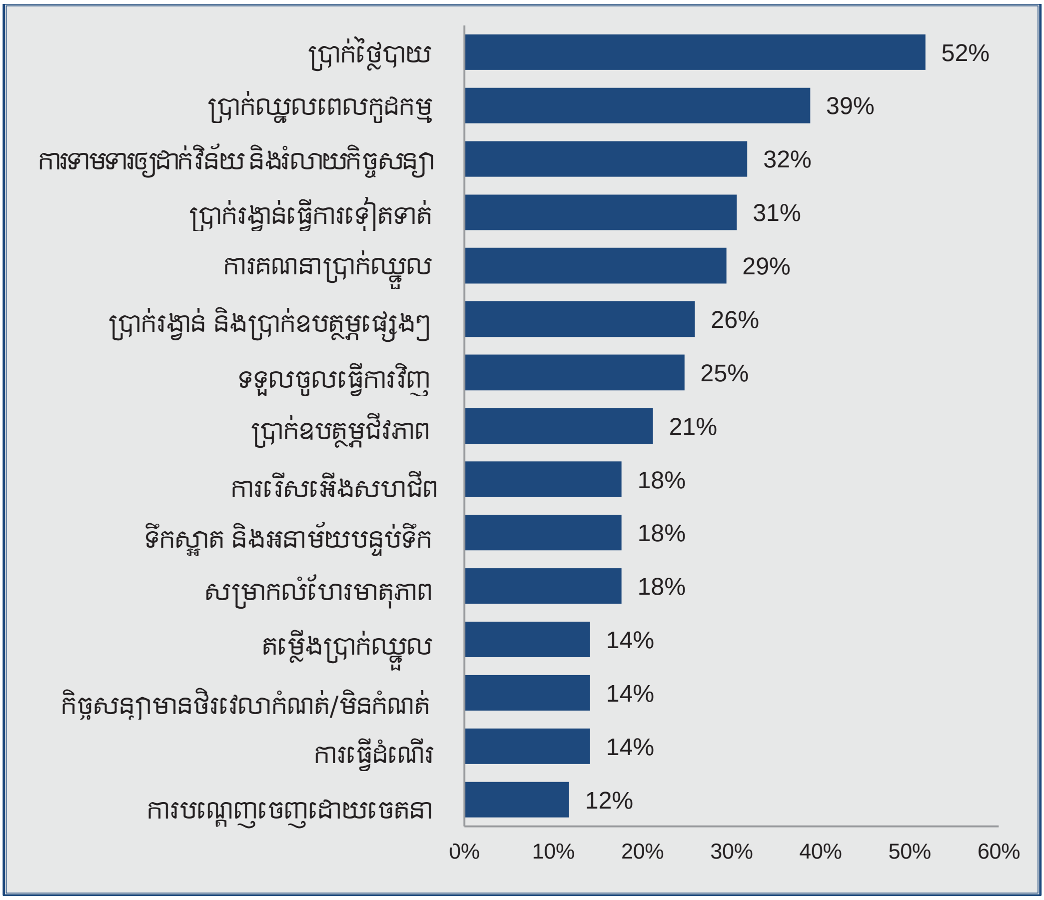
កម្មវត្ថុចំបងនៃការសិក្សានេះ គឺដើម្បីកំណត់កត្តាបង្កឲ្យមានកូដកម្ម ជាពិសេស នៅក្នុងបរិបទឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង នៅកម្ពុជា។ កត្តាដែលបានកំណត់រកឃើញរួមទាំង ប្រភពពីការវិភាគទិន្នន័យដើម ក៏ដូចជាឯកសារមានស្រេច និងទស្សនះរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ ត្រូវបានដាក់ចូលប្រធានបទចំនួន៣។ ទី១ កម្មវត្ថុនៃបញ្ហាវិវាទ ក្នុងសំណុំរឿងមានកូដកម្មត្រូវបានកំណត់។ ចំណុចនៃវិវាទទាំងនេះ បង្កើតឲ្យមាន "បញ្ហាក្តៅ" ដែលបង្កឲ្យមានប្រតិកម្ម និងទង្វើតានតឹង ចំពោះកូដកម្មធ្វើឡើងដោយកម្មករនិយោជិត និងសហជីព។ ទី២ កត្តាជាច្រើន ត្រូវបានចាត់ជាកត្តាបង្កឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្ម។ ទោះមិនមាន ជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទនោះក្តី កត្តាបង្កទាំងនោះ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហា ដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតជ្រើសរើសកូដកម្ម ជាជាងមិនធ្វើកូដកម្ម ហើយក៏ចូលរួមក្នុងជម្រើសដោះស្រាយវិវាទផ្សេងទៀត។ ទី៣ អ្នកតបសម្ភាសន៍ បានបង្ហាញកត្តាទាំងឡាយ ដែលបង្កើតឲ្យមានបរិយាកាស បង្កលក្ខណៈឲ្យតុល្យភាពឧស្សាហកម្ម ត្រូវបានសម្រុះសម្រួល និងបង្កើតឲ្យមានស្ថានភាពមួយ ដែលកូដកម្មងាយនឹងកើតឡើង។ កត្តារបៀបនេះត្រូវបានកំណត់ថា ជាកត្តាអនុគ្រោះ។

i. កម្មវត្ថុនៃវិវាទក្នុងសំណុំរឿងមានកូដកម្ម

តាមរយៈការវិភាគសំណុំរឿងមានកូដកម្មចំនួន ៨៥ ចេញពីវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥ យើងអាចកំណត់បាន៖ (១) ចំណុចទាមទារច្រើនជាងគេនៅក្នុងវិវាទ និងចំណុចទាមទារដូចៗគ្នា នៅក្នុងសំណុំរឿងភាគច្រើន, (២) ចំណុចទាមទារភាគច្រើននៅក្នុងវិវាទសរុបទាំងអស់ (គិតជាសមាមាត្រនៃចំនួនចំណុចទាមទារសរុប នៅក្នុងសំណុំរឿងទាំងអស់)។

ដោយផ្អែកតាមសំណុំរឿងដែលយកមកវិភាគ មានចំណុចទាមទារជាមធ្យមចំនួន ៨ ក្នុងមួយសំណុំរឿង។ តែចំណុចទាមទារ មួយចំនួន ស្ថិតនៅក្នុងសំណុំរឿងដ៏ច្រើន ផ្ទុយទៅវិញ ចំណុចទាមទារខ្លះក៏មាននៅក្នុងសំណុំរឿងតែមួយ ឬ ច្រើន ដែរ។ ចំណុចទាមទារអំពីប្រាក់ថ្លៃបាយ (មិនថា ជាការទាមទារតម្លើងប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ ឬ សុំឲ្យមានប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង) មានចំនួនច្រើននៅក្នុងកំឡុងពេលនោះ ដោយជាចំណុចទាមទារក្នុងវិវាទ **៥២%** នៃសំណុំរឿងទាំង ៨៥។ ចំណុចទាមទារចំនួន ១៥ ដែលមាននៅក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្មទាំងអស់ (ឬ ចំណុចទាមទារ ដែលមានជាទូទៅនៅក្នុងសំណុំរឿងទាំងអស់) ត្រូវបានបង្ហាញជូនក្នុង ក្រាហ្វិកទី៦ ខាងក្រោម៖

រូបភាពទី ៦៖ ចំណុចវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងមានកូដកម្ម៖ ភាពដូចគ្នាទូទៅនៃសំណុំរឿងទាំងអស់ (ពីថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥)



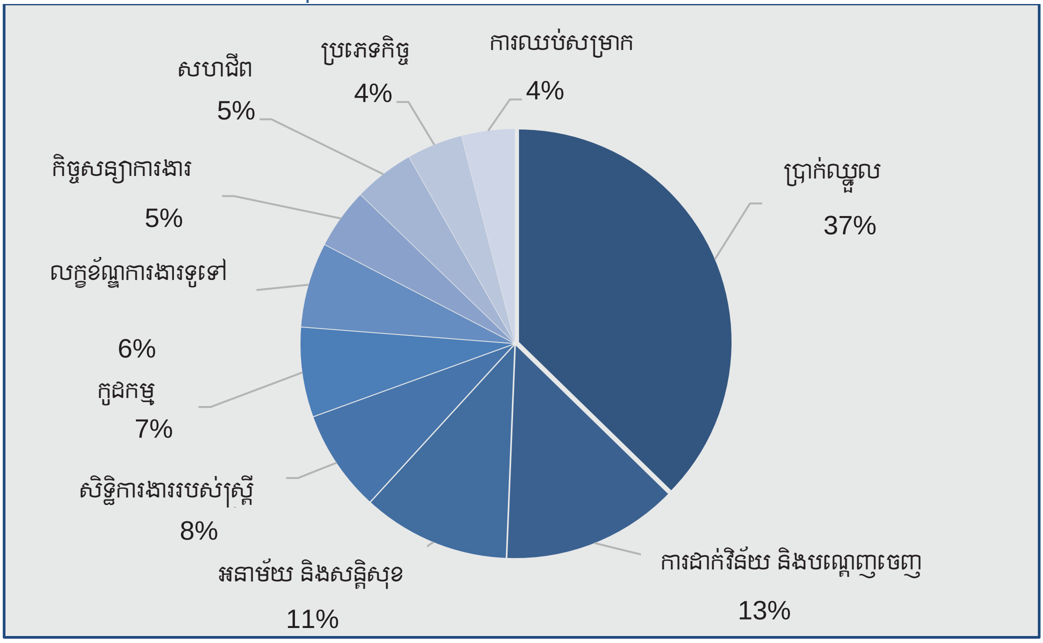
ប្រភព៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៣០% នៃសំណុំរឿងមានចំណុចវិវាទ ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលកូដកម្ម ហើយស្ទើរតែ ១/៣ នៃសំណុំរឿងមានចំណុចទាមទារ ស្តីពីការដាក់វិន័យ ឬ ការបណ្តេញចេញថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន

(៣២%) ឬ វិវាទអំពី ចំនួន ឬ វិធីសាស្រ្តគណនាប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ (៣០%)។ ចំណុចទាមទារដែលរីករាលដាលជាច្រើនទៀត រួមមាន៖ ការទាមទារឲ្យទទួលចូលធ្វើការវិញ (២៥%) ការទាមទារឲ្យមាន ឬ តម្លើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភជីវភាព (២១%) ការទាមទារអំពីការរើសអើសសហជីព (១៨%) បញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខ (១៨%) និងចំណុចទាមទារអំពីការឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាព (១៨%)។ សំណុំរឿងចំនួន ១៨% មានចំណុចទាមទារពាក់ព័ន្ធនឹង ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា ការទាមទារតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំង សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ។

ពេលសំណុំរឿងចំនួន ៨៥ ដដែលត្រូវបានពិនិត្យមើលបន្ថែម ដើម្បីកំណត់ភាពដូចគ្នានៃចំណុចទាមទារជាងការរីករាលដាលក្នុងសំណុំរឿងទូទៅ ចំណុចទាមទារក្នុងវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល មិនថាជា ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម ឬ តម្លើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ជាចំណុចទាមទារទូទៅ។ សូមមើលរូបភាពទី ៧ ខាងក្រោម៖

រូបភាពទី ៧៖ ចំណុចទាមទារក្នុងវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្ម: ចំណុចទាមទារទូទៅ



ប្រភព៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

តាមការអង្កេតទិន្នន័យនេះ បានបង្ហាញថា ចំណុចទាមទារប្រាក់ឈ្នួល គឺមានចំនួនច្រើនក្នុងសំណុំរឿងទាំងឡាយ (រីករាលដាល) ហើយក៏ជាចំនួនដ៏សំខាន់អំពីចំណុចទាមទារ ដែលបានប្តឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងទាំងនោះ (ទូទៅ) ផងដែរ។

អ្នកតបសម្ភាសន៍ នៅក្នុងការសិក្សានេះ ជាច្រើន បានលើកឡើងអំពី សម្ពាធសេដ្ឋកិច្ច មកលើកកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែសម្ពាធថ្លៃស្នាក់នៅ រួមទាំង ថ្លៃសេវាសុខភាព កង្វះរបបសន្តិសុខសង្គម និងតម្រូវការផ្ញើរប្រាក់ ទៅកាន់គ្រួសារ និងតម្រូវការផ្សេងៗទៀត ផ្តល់ជាកាតាលីករសម្រាប់ កូដកម្មពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារប្រាក់បន្ថែម (មិនថា ជាការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែម ឬ តម្លើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ជាចំណុចទាមទារទូទៅ)។ ជាការពិត មានការអះអាងថា កូដកម្មកើតឡើងញឹកញាប់ ដើម្បីទាមទារអត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាង ចំនួនអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់។

គួរកត់សំគាល់ផងដែរថា សំណុំរឿងអាជ្ញាកណ្តាលទាំង ៨៥ ដែលមានសកម្មភាពកូដកម្ម មិនរួមបញ្ចូល កូដកម្មដែលកើតឡើង នៅចុងឆ្នាំ២០១៣ និងដើមឆ្នាំ២០១៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូលទេ។ ទោះបីជាវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្មដែលយើងវិភាគនេះ ផ្តោតទៅលើគោលដៅ ដើម្បីបន្តកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឲ្យដល់ចំនួនដែលលើសប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្តី។ ប៉ុន្តែ នៅខែបន្ទាប់ៗនៃឆ្នាំ២០១៣ និងដើមឆ្នាំ២០១៤ ការទាមទារប្រាក់ឈ្នួល នៅក្នុងឧស្សាហកម្មជាច្រើនធ្វើឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្ម រីករាលដាលដោយមានកម្មករនិយោជិត រាប់ពាន់នាក់ នៅក្នុងសហគ្រាសរាប់រយចូលរួម។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណថា កូដកម្មទាំងនេះ ដែលមានរយៈពេលប្រមាណ ១៥ថ្ងៃ ធ្វើឲ្យឧស្សាហកម្មនេះ ខាតបង់ប្រមាណជាង ២០០ លានដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក។

<u>ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៖</u> ច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បន្ទាប់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារផ្តល់ អនុសាសន៍ហើយ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនបានកំណត់ពេលវេលាទេថា តើពេលណានឹងមានការពិនិត្យប្រាក់ឈ្នួលឡើងវិញ ឬ តម្រូវឲ្យរដ្ឋាភិបាលផ្តល់ហេតុផលចំពោះ ការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។ បញ្ហាទាំងអស់នេះ បង្កឲ្យមានកូដកម្ម ហើយជាកត្តាបង្កពីរ ទី១ ពាក់ព័ន្ធនឹងការប្រើប្រាស់ សម្ពាធឧស្សាហកម្ម ដើម្បីធ្វើឲ្យគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ពិនិត្យឡើងវិញ ហើយទី២ លទ្ធផលចេញរួចហើយ តែមិនមានការជឿទុកចិត្តលើ សុពលភាពនៃលទ្ធផលនោះ ដោយ សារតែ ខ្វះហេតុផលជុំវិញការសម្រេចចិត្តនោះ។ ដូចគ្នាដែរ ការមិនពេញចិត្តនឹងលទ្ធផលច្រើនកើតមាន
ប្រសិនបើ លទ្ធផលនោះគ្មានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបង្ហាញចេតនា ដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួន។ តំណាងរាជរដ្ឋាភិបាលបានថ្លែងជាសាធារណៈអំពី គោលការណ៍បង្ហាញដំណើរការ កំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ប៉ុន្តែ កន្លងមក មិនទាន់មានការបង្កើតគោការណ៍នេះជាផ្លូវការនៅក្នុងបទបញ្ញត្តិ ឬ អ្វីផ្សេងទៀតទេ។ ចំណុចវិជ្ជមានគឺក្នុងកិច្ចប្រជុំ ចុងក្រោយស្តីពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពេលវេលាសម្រាប់ពិនិត្យ

កូដកម្មទ្រង់ទ្រាយធំ ទន្ទឹមនឹងការប្រកាសប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅឆ្នាំ២០១០ ដែលសហជីពរាយការណ៍ថា មានកម្មករនិយោជិតវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង រហូតដល់ ២០០.០០០នាក់ ចូលរួមកូដកម្ម (CCHR, 2010)។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ ថា៖

- គួរចេញបទបញ្ញត្តិស្តីពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ បទបញ្ញត្តិនេះ គួររួមបញ្ចូល៖ (១) ការបញ្ជាក់ពេលវេលាជាក់លាក់ សម្រាប់ពិនិត្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើងវិញ (ឧទាហរណ៍៖ ការធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ) (២) ការបញ្ជាក់ខ្លឹមសារបន្ថែមពី "ជីវភាពរស់នៅសមរម្យប្រកបដោយ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ" និងកត្តាទាំងឡាយ សម្រាប់ពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (ដូចមានចែងក្នុង មាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) និង (៣) បង្ហាញដំណើរការដែល គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ នឹងពិចារណាលើកត្តាទាំងនោះ រួមមាន៖ ពេលវេលានៃដំណើរការ និងសមត្ថភាពរបស់ភាគីក្នុងការធ្វើសេចក្តីបង្ហាញ ឲ្យគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារដើម្បីពិចារណា មុនពេលគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ផ្តល់អនុសាសន៍ ឲ្យទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ក្រៅពីវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀត លើសពីការកំណត់អប្បបរមាដោយច្បាប់ មន្ត្រីសហជីពភាគច្រើន ដែលចូលរួមសម្ភាសន៍ សម្រាប់ការសិក្សានេះ បានអះអាងថា ការមិនអនុវត្តតាមបទដ្ឋានអប្បបរមា ដូចដែលច្បាប់ចែង នៅតែជាចំណុចទាមទារទូទៅនៅក្នុងសំណុំរឿងមានកូដកម្ម ទោះបីជាមានការទទួលស្គាល់ថា កូដកម្មទាមទារឲ្យនិយោជកអនុវត្តតាមបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា កើតឡើងតិចតួចជាងពីមុនក្តី។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះមួយចំនួនក៏ចាត់ទុកថា កូដកម្មទាមទារឲ្យនិយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់ កើតឡើងញឹកញាប់នៅឯរោងចក្រ ដែលទទួលកិច្ចសន្យាបន្ត ដោយនៅតាមរោងចក្រទាំងនោះ ជាទូទៅ មានស្ថានភាពការងារពិបាកជាងរោងចក្រនាំចេញ (ដែលនៅក្រោមការពិនិត្យតាមដាន របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា)។

ចំណុចទាមទារឲ្យអនុវត្ត ក្នុងសំណុំរឿងមានកូដកម្មជាច្រើន ដែលអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះបានលើកឡើង មានដូចជា៖

- ការប្រើកិច្ចសន្យាការងារ ដែលមានថិរវេលាលើសពីរយៈពេល២ឆ្នាំ ដែលច្បាប់កំណត់
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺត
- មានពាក្យចចាមអារ៉ាមថា រោងចក្រក្ស័យធន និងផ្តល់ប្រាក់ផ្តាច់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា
- ការបើកប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងអតីតភាពការងារ
- ការបើកប្រាក់ផ្តល់ដោយច្បាប់ ក្នុងកំឡុងពេល រោងចក្រ មានការងារតិចតួច ឬ មិនមានការងារ ឲ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើ និង
- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយបង្ខំ ឬ ច្រើនម៉ោងពេក។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

➢ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំង មូលនិធិ / ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរធ្វើឲ្យពេញលេញ ស្របតាមបច្ចុប្បន្នភាព និងងាយស្រួលរកបាន តាមអ៊ិនធឺណិត នូវការបោះផ្សាយ កម្រងច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិនានា ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងមុខរបរការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។

<u>កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលា៖</u> ការប្រើប្រាស់ កិច្ចសន្យាមានកំណត់ថិរវេលាជាទូទៅ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាបញ្ហាដែលកំពុងរីករាលដាល នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។ និយោជកបានអះអាងថា សិទ្ធិប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ដោយសារ ភាពងាយបត់បែន និងសន្សំសំចៃការចំណាយ ហើយបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិត ចូលចិត្តកិច្ចសន្យាបែបនេះ ដោយសារតែ ទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា។ ការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលា ធ្វើឲ្យបាត់បង់សិទ្ធិជាច្រើន ហើយក៏បង្កឲ្យមាន អស្ថិរភាពការងារផងដែរ ដូចជាសមត្ថភាព ក្នុងការបង្កើត ការរៀបចំ និងការចរចាររបស់សហជីព។ យុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា កិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថិរវេលា អាចបន្តក្នុង រយៈពេលសរុប ត្រឹមពីរឆ្នាំ ប៉ុណ្ណោះ(សេចក្តីបង្គាប់លេខ ១០/០៣)។

និយោជកជាច្រើនព្យាយាមផ្តល់កិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាដល់កម្មករនិយោជិត ច្រើនតែលើសពីរយៈពេលពីរឆ្នាំ តែមន្ត្រីសហជីព និងក្រុមសិទ្ធិមនុស្សជាច្រើនអះអាងថា មេដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋាន ងាយនឹងរងគ្រោះ ដោយការមិនបន្តកិច្ចសន្យា ដែលមានកំណត់ថេរវេលានេះ។ បញ្ហាតានតឹងនេះ ត្រូវបានគេលើកឡើងថា បានចូលរួម ចំណែកដល់ឧប្បត្តិហេតុកូដកម្ម។

- មូលនិធិ / ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរផលិត និងផ្តល់ឯកសារ ស្តីពី កំណត់បង្ហាញពីការអនុវត្ត នៃបញ្ញាយុត្តិសាស្ត្រ និងនីតិវិធី។

- ដើម្បីធានាឲ្យមាន សេវាកម្មផ្សះផ្សា ត្រឹមត្រូវ និងអាចជឿជាក់បាន។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយនឹង ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងឧស្សាហកម្ម គួរតែបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រមួយ សម្រាប់កែលម្អការងារផ្សះផ្សា ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះបង្ហាញថា ការបណ្តេញចេញ ឬ ការចោទប្រកាន់ពីការរើសអើងសហជីព ជារឿយៗ ជាចំណុចវិវាទក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្ម។ អ្នកតបសម្ភាសន៍ បានផ្តល់ឧទាហរណ៍នៃសំណុំរឿងបែបនេះ ថា៖ ការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើង, ឬ បណ្តេញសកម្មជនសហជីពក្នុងកំឡុងដំណើរការបង្កើតសហជីព, ប្រើកិច្ចសន្យាដែលមានកំណត់ថិរវេលាជាមធ្យោបាយទប់ស្កាត់ ចំពោះការងារដែលមានស្ថិរភាព សម្រាប់សកម្មជនសហជីព ឬ ប្រតិភូបុគ្គលិក, មិនបន្តកិច្ចសន្យាឲ្យសកម្មជនសហជីព ឬ ប្រតិភូបុគ្គលិក, បណ្តេញសកម្មជនសហជីព ឬ ប្រតិភូបុគ្គលិកដោយចោទប្រកាន់អំពីបញ្ហាបំពេញការងារ, និងការបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីច្បាប់។

> *ពេលខ្លះ បន្ទាប់ពីក្លាយជាសកម្មជនសហជីព កម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការ ហើយធ្វើឬកដូចថៅកែរោងចក្រ។ ពួកគាត់ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល អំពីសិទ្ធិសហជីព ពោលគឺ ការការពារពិសេសចែងដោយច្បាប់ ។ល។ ពួកគាត់មិនទទួលបានការអប់រំ ច្បាស់លាស់ទេ។ ពួកគាត់ តែងតែយល់ខុសអំពីសិទ្ធិ របស់ពួកគាត់ ហើយប្រើសិទ្ធិនោះទាំងបំពាន។*
>
> *លោក កាំង ម៉ូនីកា*
> *លេខាធិការរង*
> *សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា*

អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាបានអះអាងថា ជាញឹកញាប់ការបណ្តេញចេញកើតឡើង នៅមុនពេលបោះឆ្នោតមន្ត្រីកាន់ការិយាល័យសហជីពផ្លូវការ ឬ មុនពេលឯកសារស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ត្រូវបានដាក់នៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដោយសារតែភាពរសើបនៃពេលវេលារៀបចំ កម្មករនិយោជិត និងសហជីព។ ព្រឹត្តិការណ៍បែបនេះ ច្រើនតែឈានដល់កូដកម្ម ដើម្បីជាមធ្យោបាយបង្កើតសហជីពស្របច្បាប់ ព្រមទាំង បង្ហាញកម្លាំងប្រឈមនឹងការសងសឹករបស់និយោជក។ តំណាងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដែលចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ទទួលស្គាល់ថា បញ្ហាទាំងនេះ ពិតជាមាននៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះពិតមែន ហើយទោះបីជា និយោជកខ្លះ មិនមានកំហុសក្តី នៅក្នុងករណីមួយចំនួន អ្វីដែលកម្មករនិយោជិតគិតថា ជាការរើសអើងសហជីព អាចមិនមែនជាការពិត។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- គួររៀបចំនីតិវិធីមួយ សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបណ្តេញចេញពីការងារ ព្រមទាំង ការចោទប្រកាន់ថារើសអើងសហជីព ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីជាមធ្យោបាយពន្លឿនដំណើរការ នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារអំពីបញ្ហាទាំងនេះ និងផ្តល់ដំណោះស្រាយដល់ភាគីឲ្យបានកាន់តែឆាប់។

ក្នុងខណៈដែលបញ្ហាអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ស្ថិតក្នុងចំណោមបញ្ហារួម ជាច្រើនទៀតនៅក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្ម ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងកំឡុងពេល ១២ខែមុន ហើយក៏ជាបញ្ហាភាគច្រើន ដែលមិនមានការអនុវត្ត នោះបានរកឃើញដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ (BFC, 2014) តែបញ្ហាសំខាន់បង្កឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្មនេះ បែរជាមិនបានលើកឡើងដោយអ្នកតបសម្ភាសន៍ទៅវិញ។ ចំណុចនេះបង្ហាញថា បើទោះបីជា ចំណុចទាមទារអំពីអនាម័យ និងសន្តិសុខការងារ ជាញឹកញាប់ ជាផ្នែកមួយនៃ "កញ្ចប់" របស់កម្មវត្ថុវិវាទក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្មក៏ដោយ ក៏ចំណុចទាមទារនេះមិនមែនជាចំណុចស្នូល ដែលអាចនាំអោយវិវាទឈានដល់កូដកម្មដែរ ដូច្នោះហើយ ចំណុចទាមទារលើប្រាក់ឈ្នួល ទើបជាចំណុចស្នូល។

និន្នាការដែលបានរាយការណ៍ ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាកម្មវត្ថុនៃសំណុំរឿងកូដកម្ម ក្នុងកំឡុង១២ខែមុន (ឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ឆ្នាំ២០១៤) គឺស្របគ្នាទៅនឹងនិន្នាការដែលត្រូវបានរកឃើញ ពីក្នុងទិន្នន័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពី ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៥។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ធ្វើរបាយការណ៍អំពីកំឡុងពេលនោះថា ចំណុចទាមទារចម្បងដែលនាំឲ្យឈានដល់សកម្មភាពកូដកម្ម ពាក់ព័ន្ធនឹងការបន្តកិច្ចសន្យាការងារ ឬ ការទទួលយកថ្នាក់ដឹកនាំកម្មករនិយោជិត/សហជីព ហើយការទាមទារតម្លើងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ (ដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយថ្ងៃត្រង់ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅ ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ព្រមទាំង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់) (GMAC, 2014)។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- មូលនិធិ / ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរធ្វើការពិនិត្យបន្ថែមទៀតអំពី និន្នាការក្នុងកម្មវត្ថុវិវាទទាំងអស់ ដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ទាំងចំណុចទាមទារមានដែលមានកូដកម្ម និងគ្មានកូដកម្ម) ដើម្បីកំណត់រកឃើញចំណុចសម្ពាធទាំងឡាយណា ដែលជាបញ្ហាក្នុងកម្មវត្ថុវិវាទ ដែលមានលក្ខណៈរយៈពេលវែង និងផ្តល់លទ្ធភាពដល់ការចែករំលែក ដល់កិច្ចពិភាក្សាគោលនយោបាយ អំពី បញ្ហាទាំងអស់នោះ។

ii. កត្តាបង្កកូដកម្ម

អ្នកតបសម្ភាសន៍បានកំណត់ កត្តាជាច្រើន ដែលហាក់ដូចជាបង្កជាសកម្មភាពកូដកម្ម ដោយជះឥទ្ធិពលលើកម្មករនិយោជិត និងសហជីព ឲ្យធ្វើកូដកម្មជាជាងជ្រើសយកជម្រើសដោះស្រាយវិវាទផ្សេងទៀត។ ទី១ នៅពេលសាកសួរ អំពីកត្តាចម្បងដែលបង្កឲ្យមានកូដកម្ម អ្នកតបសម្ភាសន៍ភាគច្រើនឆ្លើយថា ការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើង និងបណ្តេញតំណាងសហជីពមូលដ្ឋាន។ ហើយក៏មានការអះអាងថា ដោយសារតែ ផលប៉ះពាល់ទៅលើកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវនិយោជកបណ្តេញចេញ និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលការបណ្តេញចេញ មកលើការរៀបចំចងក្រងសហជីព ហើយកូដកម្មត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីឲ្យមានដំណោះស្រាយវិវាទឆាប់ជាងការរង់ចាំដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារផ្លូវការពេញលេញ។ ការបណ្តេញចេញ និងការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើងសហជីព ដើរតួជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទនៅក្នុងសំណុំរឿងកូដកម្មជាច្រើន ហើយក៏ជាកត្តាបង្កឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្មផងដែរ។ សូមមើលអនុសាសន៍ ស្តីពីកត្តានេះ ខាងលើ។

ទី២ មន្ត្រីសហជីពចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍នេះជាច្រើន បានបង្ហាញអំពីកង្វះការឆ្លើយតបរបស់ភាគីនិយោជក ឬ ការយល់អំពីបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត តាមការសន្និដ្ឋានរបស់ពួកគាត់ ឬ ជាការពិតថា ជាកត្តាបង្កកូដកម្ម ទោះបីជាក្នុងករណីខ្លះ បញ្ហាក្នុងវិវាទដំបូងឡើយ មិនត្រូវបានគិតថាជារឿងធ្ងន់ធ្ងរក្តី។ ឧទាហរណ៍៖ តំណាងមួយរូបរបស់សហព័ន្ធសហជីព C.CAWDU បានលើកឡើងតាមបណ្តាញសារព័ត៌មាននាពេលថ្មីៗនេះ ថា “កូដកម្ម នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ របស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាកើនឡើងវិញ (ក្នុងឆ្នាំ២០១៥) មួយភាគធំ គឺដោយសារកំសោយនៃទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត” (Phnom Penh Post, 2015)។

> *ជាទូទៅ សហជីពមិនចង់ធ្វើកូដកម្មទេ ហើយ ចង់ធ្វើការចរចារដោះស្រាយវិវាទ។ ប៉ុន្តែ នៅក្នុងពេលចក្រភាគច្រើនដែលសហជីព ស្នើជួបភាគីនិយោជក ភាគីនិយោជក បដិសេធសំណើនោះ។ ដូច្នេះ មិនមានការចរចារទេ។ ភាគីនិយោជក តែងតែធ្វើឲ្យបញ្ហាកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ ក្នុងឡុងពេលកូដកម្ម ដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតរឹតតែខឹង (ផាយនឹងឈានដល់កូដកម្ម)។*
>
> *លោក ប៉ាវ ស៊ីណា*
>
> *ប្រធាន សហព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ*

មន្ត្រីសហជីពមួយចំនួនអះអាងថា ពួកគាត់មើលឃើញថា កូដកម្មជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពធ្វើឲ្យនិយោជកស្តាប់

ហើយបើមិនធ្វើសកម្មភាពកូដកម្ម និយោជកនឹងមិនស្តាប់ឡើយ។ មានការផ្តល់អនុសាសន៍ថា សម្ព័ន្ធភាពនយោបាយរបស់សហជីព (មិនថា ជាមួយគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា គណបក្សសង្គ្រោះជាតិ ឬ ឯករាជ្យ) អាចជះឥទ្ធិពលដល់និយោជកឲ្យជួបពិភាក្សា និងចរចារជាមួយសហជីព បើភាគីនិយោជក បដិសេធមិនជួបចរចារតែ ពេលនោះកូដកម្មច្រើនតែកើតឡើងដែរ។

អ្នកតបសម្ភាសន៍ដែលជានិយោជកអះអាងថា ចំណុចទាមទារភាគច្រើនដែលពួកគាត់ទទួលបាន រួមទាំង ចំណុចទាមទារក្នុងវិវាទមានកូដកម្ម បានរៀបចំដោយសហព័ន្ធសហជីព ជាជាងសហជីពមូលដ្ឋាន ឬ កម្មករនិយោជិតខ្លួនឯង។ ដូច្នេះ ចំណុចទាមទារជាច្រើន មិនត្រូវបានចាត់ទុកថា ជាការទាមទារស្របច្បាប់ទេ ដោយសារតែចំណុចទាមទារទាំងនោះ មិនត្រូវបានចាត់ទុកថាតំណាងឲ្យទស្សនៈពិតប្រាកដ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ជាការពិត និយោជក ដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះហាក់ដូចជាមានការសង្ស័យអំពី ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃចំណុចទាមទារទាំងនោះ ដោយសារតែ ការចូលពាក់ព័ន្ធរបស់សហព័ន្ធសហជីព។ តំណាងសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលបានសម្ភាសន៍បញ្ជាក់ថា មន្ត្រីសហព័ន្ធអាចណែនាំ ដោយដាក់បញ្ចូលចំនុចទាមទារបន្ថែមទៅនិយោជក ដោយផ្អែកលើការយល់ដឹងពីផ្នែកឧស្សាហកម្ម ហើយទាំងនេះបានបង្កើតជាផ្នែកនៃការចរចារ ដែលបានទាមទារដោយសហជីពមូលដ្ឋាន។

សហជីពចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍លើកឡើងអំពី ការព្រួយបារម្ភពីពេលឆាប់រហ័សនៃដំណោះស្រាយវិវាទការងារ និងសមត្ថភាព ព្រមទាំង សិទ្ធិដែលអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល (ឧទាហរណ៍៖ រដ្ឋបាលសហគ្រាស ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស) ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ដោយសារតែ ម្ចាស់រោងចក្រស្ថិតនៅក្រៅប្រទេសកម្ពុជា។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- មូលនិធិ / ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរធ្វើសេចក្តីព្រាង និងបោះផ្សាយនូវលំនាំគំរូនីតិវិធីបណ្តឹងសារទុក្ខ សម្រាប់ភាគីប្រើប្រាស់។ លំនាំគំរូនីតិវិធីនេះ គួរផ្តល់ជូនដល់ភាគី សម្រាប់ជាជំនួយបន្ថែមក្នុងដំណាក់កាលនានា នៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ រួមទាំងដំណាក់កាលផ្សះផ្សា ដែលធ្វើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ជាចំណុចចាប់ផ្តើម សម្រាប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្លូវការក្នុងអនុសញ្ញារួម។ នីតិវិធីទាំងនេះ គួរតែផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់អំពី ពេលវេលាសម្រាប់ការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខនៅកន្លែងធ្វើការ និងលក្ខណៈដែលបញ្ហានោះអាចរីករាលដាល ហើយបង្កើតឲ្យមាន ជាបទដ្ឋានដែលបំពេញ ឲ្យសេចក្តីត្រូវការរបស់ភាគីវិវាទ។ វាក៏ជា

ប្រការសមស្របផងដែរ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលដំណើរការពិគ្រោះយោបល់ ដែលពាក់ព័ន្ធទាំងកម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ពួកគេ ដើម្បីជាមធ្យោបាយបង្កើតឲ្យមាន កិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ។

ទី៣ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា បានកំណត់កត្តាចំបងបង្កឲ្យមានកូដកម្មថា ជាបញ្ហានៅពេលធ្វើការផ្សះផ្សា ក្នុងដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទ។ បញ្ហាទាំងនោះ រួមមាន កង្វះភាពប្រែប្រួល ឬប្រសិទ្ធិភាពក្នុងដំណាក់កាលធ្វើការផ្សះផ្សា។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាម្នាក់ បានលើកឡើងអំពីការលំបាកក្នុងការធានាថា មានសេវាផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅកន្លែងធ្វើការ ឲ្យសហជីពឯករាជ្យ (ខុសពីសហជីព ដែលមានសម្ព័ន្ធភាពនឹងគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា) នៅក្នុងវិវាទ។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាផ្សេងទៀតលើកឡើង អំពីការលំអៀង ដោយសារការផ្តល់ប្រាក់មិនផ្លូវការដល់មន្ត្រីផ្សះផ្សា ឬ សម្ពាធខ្លាំងមកលើភាគីឲ្យបន្ថយផល ប្រយោជន៍របស់ខ្លួនដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- ដើម្បីធានាឲ្យមាន សេវាកម្មផ្សះផ្សាត្រឹមត្រូវ និងអាចជឿជាក់បាន។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយនឹង ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងឧស្សាហកម្ម គួរតែបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រមួយ សម្រាប់កែលម្អការងារផ្សះផ្សា ឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

ទី៤ ទាំងនិយោជក និងសហជីព ដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ ចាត់ទុកថា ការខ្វះការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមាជាបញ្ហាធំ ដែលការខ្វះខាតនេះ បង្កឲ្យកម្មករនិយោជិត ជ្រើសរើសកូដកម្មនៅក្នុងសំណុំរឿង ដែលមានសកម្មភាពរំលោភច្បាប់របស់និយោជកមិនត្រូវបានកែតម្រូវ ដោយសារខ្វះការអនុវត្តច្បាប់។ សហជីពចូលរួមក្នុងការសិក្សាមួយចំនួន បានពិភាក្សាអំពីតួនាទីសំខាន់របស់អ្នកបញ្ជាទិញក្នុងយន្តការអនុវត្ត ជួសឲ្យការអន្តរាគមន៍ពីរដ្ឋាភិបាល ដោយអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាម្នាក់បានហៅអ្នកបញ្ជាទិញថា ជាតួអង្គដ៏មានឥទ្ធិពលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ ក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

សហជីពដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ បានអំពាវនាវឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអនុវត្តបទដ្ឋានអប្បបរមា ដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ដើម្បីធានាថា និយោជកអនុវត្ត ទោះបីជា និយោជក ដែលចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ ក៏អំពាវនាវឲ្យរដ្ឋាភិបាល អនុវត្តនីតិវិធីកូដកម្មនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ផងដែរ។

អ្នកបញ្ជាទិញសំខាន់ណាស់ ព្រោះពួកគេធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងនិយោជក ដើម្បីទិញផលិតផល។ អ្នកបញ្ជាទិញមានតួនាទី យ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាថា និយោជកអនុវត្តតាមច្បាប់។

លោកស្រី ម៉ម ញឹម

ប្រធាន សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា

ប្រសិនបើមានវិវាទ ពិបាកនឹង ធ្វើឲ្យនិយោជកជាពេងចក្រទទួលកិច្ចសន្យាបន្តអនុវត្ត ក្រោយ សេចក្តីបង្គាប់ចេញ ឬការផ្សះផ្សានៅថ្នាក់ក្រសួងចេញហើយ... យើងរាយការណ៍អំពីការល្មើស នឹងលក្ខខណ្ឌការងារទៅអ្នកបញ្ជាទិញ ឲ្យចាត់វិធានការ។ ឧទាហរណ៍៖ ពាក់ព័ន្ធនឹងការ លុបកិច្ចសន្យារបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពមូលដ្ឋាន អ្នកបញ្ជាទិញ បានបញ្ជាឲ្យនិយោជកទទួលយកពួកគាត់វិញ ឬបញ្ជាឲ្យ និយោជកគោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់... តែការទាក់ទង អ្នកបញ្ជាទិញត្រូវចំណាយ ពេលវេលាច្រើន ហើយប្រសិទ្ធភាពនៃ ទំនាក់ទំនងនេះអាស្រ័យលើទាំងស្រុង លើថា តើអ្នកបញ្ជាទិញជាអ្នកបញ្ជាទិញ ធំ ឬតូចតាច......

លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ

ប្រធាន សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា

ទី៥ ឆ្លងតាមការពិនិត្យតាមប្រភពឯកសារផ្សេងៗ និងតាមការសាកសួរអ្នកតបសម្ភាសន៍ មានការអត្ថាធិប្បាយជាច្រើនអំពី ការរីកសាយនៃចំនួនសហជីព ដ៏សន្ធឹកសន្ធាប់ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង ដែលធ្វើឲ្យមាន ផលប៉ះពាល់ មកលើទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងមានការកើនឡើង នៃសកម្មភាពកូដកម្ម។ ទោះបីជា ចំនួនសហជីពចុះបញ្ជិការ ពិតជាមានច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែ ចំនួននេះ មិនបានបង្ហាញឲ្យចំថា តើចំនួនសមាជិកសហជីព ព្រមទាំង ការបង្កើតសហជីពច្រើន នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការតែមួយ អាចបង្កជាកូដកម្មនោះទេ។ ការសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សានេះ បានផ្តល់ចម្លើយ យ៉ាងច្រើន ស្តីពីពហុសហជីព និងកូដកម្ម។ ការពិព័ណ៌នាឲ្យចំអំពីបញ្ហានេះ គឺប្រហែលមកពីរបៀប នៃទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងរវាងមន្ត្រីសហជីពជាមួយ កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ អាចជាហេតុបង្កឲ្យមានកូដកម្ម។ ទោះបីជា មានអត្ថាធិប្បាយខ្លះ បង្ហាញអំពីភាព ស្របគ្នារវាងពហុសហជីព និងចំនួនកូដកម្មក្តី ក៏ប៉ុន្តែ ក៏មានសំណួរមួយស្តីពីថា តើមាន ទំនាក់ទំនងសាមញ្ញណាមួយរវាងកត្តាទាំងពីរ (Oka, 2015)។ នេះគឺជាចំណុចមួយ ដែលត្រូវតែមានការសិក្សាបន្ថែម។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៣៦២ ដែលស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់គម្រោងរោចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ បង្ហាញថា ៤២% នៃរោងចក្រមានសហជីពតែមួយ រោងចក្រ ចំនួន ១៧% ទៀតមានសហជីពចំនួនពីរ ហើយរោងចក្រ ១២% ទៀត មានសហជីពចំនួនចាប់ពី ៣ ឡើងទៅ (BFC, 2014)។

<u>ភាពជាតំណាងបំផុត៖</u> ការចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយ សហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកាភាពជា តំណាងបំផុតនឹងត្រូវបានយកមកអនុវត្ត ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុង សហគ្រាស។ ដើម្បីឲ្យសហជីពទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពនោះត្រូវតំណាងចំនួនកម្មករនិយោជិតភាគច្រើននៅក្នុងក្រុមចរចារពាក់ព័ន្ធ (ជាទូទៅជាសហគ្រាស ប៉ុន្តែក៏អាចជាអាជីព ទីកន្លែង ឬឧស្សាហកម្ម) ហើយគ្រប់តាមតម្រូវការសម្រាប់ចុះបញ្ជិកាដែលកំណត់ដោយក្រសួង (ដូចជា ការពិនិត្យប្រវត្តិរូបធ្វើឡើងដោយនគរបាលដែលសហជីពលើកឡើងថា ជាបន្ទុករដ្ឋបាលដ៏ធ្ងន់ធ្ងរ)។

ជាងនេះទៅទៀត សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិ នាំយកចំណុចទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍មកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបដិសេធពិចារណាការទាមទារអំពីផលប្រយោជន៍ដែលនាំមកដោយសហជីពដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។

ដោយបន្ថែមពីលើភក្តីភាពចំពោះនយោបាយ អ្នកតបសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សាបង្ហាញថា មានសហជីពមូលដ្ឋានជាច្រើន ដែលគាំទ្រនិយោជក ឬ បានគ្រប់គ្រងដោយថ្នាក់ដឹកនាំសហគ្រាស។ កម្មករនិយោជិតអាចមិនដឹង ឬ មិនព្រមចូលជាសមាជិកសហជីពគាំទ្រនិយោជក ប៉ុន្តែដោយសារសម្ពាធ ឬ ការបង្ខិតបង្ខំ ពួកគេចូលជាសមាជិកសហជីព ហើយវិភាគទានសហជីព ត្រូវបានកាត់ចេញពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេ។ ដោយមិនអាចមានអ្វីមកបញ្ជាក់ជាភស្តុតាងថា និយោជកផ្តល់ប្រាក់ឧត្តម្ភ ដល់សហជីពទាំងនោះ ដើម្បីធានាស្ថិរភាពឧស្សាហកម្ម (ដោយគោរពតាមការទាមទាររបស់និយោជក)។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះមួយចំនួនអះអាងថាតាមធម្មតា សហជីពបែបនេះ មានភាពជាតំណាងបំផុត ផ្តាច់មុខ (MRS) ពីព្រោះ ជាទូទៅ សហជីពទាំងនេះ មានការគាំទ្រ និងជំនួយពីនិយោជក ដែលអាចទទួលចំនួនសមាជិកត្រូវការ និងត្រូវបានកត់ត្រាសម្រាប់ចុះបញ្ជិកានៅក្នុងក្រសួង។ លើសពីនេះ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាមួយចំនួន លើកឡើងថា វិវាទក្នុងឧស្សាហកម្ម “រវាងសហជីព” កើតឡើងនៅពេលមានវត្តមាន សហជីពគាំទ្រនិយោជក និងសហជីពឯករាជ្យព្យាយាមបង្កើត ឬ ជ្រៀតចូលក្នុងសហគ្រាសនោះ។ ភាពខុសគ្នានៃផលប្រយោជន៍រួម រវាងសហជីពទាំងនោះ ច្រើនអាចបង្កជាទំនាស់ផងដែរ ប៉ុន្តែគួរកត់សំគាល់ថា ទំនាស់នៅតែមានរវាង

ជំហរនិយោជក (ដែលភ្ជាប់សម្ព័នភាពនឹងគ្នា រវាងនិយោជក និងសហជីពគាំទ្រនិយោជក) និង សហជីពឯករាជ្យ តែប្រហែលជាមិនមែនជាជម្លោះ រវាងសហជីព និងសហជីពទេ។ ដោយសារ សហជីពមួយព្យាយាមធ្វើជាតំណាង និងឈឺឆ្អាលការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតជាង ចំណែកឯសហជីពមួយទៀតព្យាយាមរក្សាទំនាក់ទំនងល្អ ជាមួយនិយោជក ភាពតានតឹងក្នុងកន្លែងធ្វើការ អាចនឹងឡើងកំដៅ ហើយអាចក្លាយជាកូដកម្ម។

<u>អនុសញ្ញារួម</u>៖ សហជីពកម្ពុជាទាំងអស់ មានសិទ្ធិចរចារធ្វើអនុសញ្ញារួម ហើយ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ កំណត់ឲ្យនិយោជកត្រូវតែចរចារ។ សហជីពដែលមិនមានភាពជាតំណាងបំផុត (សហជីពភាគតិច) មានសិទ្ធិតំណាងតែសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ទោះបីសហជីពមានភាពជាតំណាងផុតអាចតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ តាមបទបញ្ញត្តិកម្ពុជា ប្រសិនមិនមានសហជីពណាមួយក្នុងសហគ្រាសមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពច្រើនអាចចូលរួមគ្នាចរចារអនុសញ្ញារួមជាមួយនិយោជក។

បទបញ្ញត្តិបានកំណត់បទដ្ឋាន អប្បបរមាសម្រាប់ការចរចារ ហើយ ចែងអំពីការទទួលត្រូវរបស់ភាគីនីមួយៗ នៅក្នុងដំណើរការនៃការចរចារ ហើយ ចែងអំពីកាតព្វកិច្ចនៃការចូលរួមក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ ប្រសិនការចរចារមិនសម្រេចបានលទ្ធផលទេ និងមុនធ្វើសកម្មភាព (កូដកម្ម ឬឡុកអៅ)។

អនុសញ្ញារួមមិនអាចធ្វើឲ្យខូចសិទ្ធិអប្បបរមាចែងក្នុងច្បាប់ ហើយលប់លើលក្ខខណ្ឌការងារដែលទាបជាងក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។

អ្នកចូលរួមម្នាក់ទៀតអះអាងថា កូដកម្មក៏កើតមានផងដែរ នៅពេលនិយោជកព្យាយាមដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយដែលគាំទ្រខ្លួន។ កត្តានេះធ្វើឲ្យសហជីពនោះខឹងសម្បារ ហើយរៀបចំកូដកម្មជាមធ្យោបាយ ដាក់សម្ពាធនិយោជកឲ្យត្រលប់មករកកិច្ចសម្រុះសម្រួល ដូចដើមវិញ។ ជាក់ស្តែង ទំនាស់ទាំងនេះ ជាឧទាហរណ៍ជាក់លាក់ អំពីការអនុវត្តមិនយុត្តិធម៌ ដែលធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតបាត់បង់តំណាងសមស្រប។ ការធ្វើបែបនេះទំនងជា ជះផលមិនល្អដល់និយោជក ពីព្រោះវិធីបែបនេះ អាចធ្វើឲ្យមានការកើនឡើងនូវភាពតានតឹងនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និងការប្រឈមខ្ពស់ ដែលកូដកម្មអាចនឹងកើតមាន ដោយសារតែ កម្មករនិយោជិតធុញទ្រាន់នឹងកង្វះប្រសិទ្ធភាព និងភាពតំណាងជាសមាជិកភាពសហជីពពួកគាត់។

អ្នកចូលរួមមួយចំនួន ទទួលស្គាល់ថាការប្រកួតប្រជែងរវាងសហជីព ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាកត្តាបង្កកូដកម្ម ហើយបានអះអាងថា ការប្រកួតប្រជែង រកសមាជិកអាចនាំឲ្យមានសកម្មភាពកូដកម្ម ដើម្បីជាមធ្យោបាយទាក់ទាញប្រជាប្រិយភាព ក្នុងការទាញយកសមាជិកសហជីពបន្ថែម។ មន្ត្រីសហជីពនឹងធ្វើការសន្យាអំពី អត្ថប្រយោជន៍ ចំពោះអ្នកចង់ចូលជាសមាជិក ហើយរៀបចំឲ្យមានកូដកម្ម ដើម្បីអនុវត្តតាមការសន្យា។ ជាការពិត អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាម្នាក់បាន

អះអាងថា បើមិនធ្វើកូដកម្មទេ នឹងមិនអាចរៀបចំបង្កើតសហជីព នៅកន្លែងធ្វើការឡើយ។ យុទ្ធសាស្ត្របែបនេះ ហាក់ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រសម្លឹងខ្លី បើសិន ជាមានសហជីព ដែលមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងកន្លែងធ្វើការរួចហើយ ព្រមទាំង មានលក្ខខណ្ឌការងារប្រហាក់ប្រហែលនឹងរោងចក្រដទៃទៀត នោះគួរតែជាឱកាសដែលនិយោជក យល់ស្របតាមការទាមទារ (តែការទាមទារនោះ ក៏មិនត្រូវច្រើនពេកដែរ)។ ប៉ុន្តែ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាជាច្រើន ទាំងនិយោជក និងសហជីព និយាយថា ការអនុវត្តវិធានកូដកម្មដូច្នេះ ទំនងជាអាចទទួលបានការផ្តល់សម្បទានពីនិយោជកខ្លះ ដោយសារតែ សម្ពាធពេលវេលាដែលនិយោជកត្រូវបញ្ជូនទំនិញឲ្យទាន់ការកំណត់។ ពេលខ្លះ សម្បទាននោះ អាចជាការព្រមព្រៀងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ ផ្ទុយទៅវិញ ការធ្វើសម្បទានបែបនេះ ក៏អាចបង្ហាញថា សហជីពមានប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ហើយក៏អាចមានហេតុផលគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ប្រើជាមធ្យោបាយរៀបចំឲ្យមានសហជីពដែរ។

កត្តាបង្កចុងក្រោយ ដែលអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាបង្ហាញ គឺការផ្តល់ប្រាក់ក្រៅផ្លូវការ។ អ្នកតបសម្ភាសន៍ហាក់មិនលាក់លៀម ក្នុងការរៀបរាប់អំពីការអនុវត្តមិនល្អ (ដូចជា សំណូក ការបង្ខិតបង្ខំ និងកំហែងយកប្រាក់) ដែលតាមទស្សនៈរបស់ពួកគេ ការអនុវត្តបែបនេះ បង្កឲ្យមានកូដកម្ម ដោយផ្ទាល់ ឬ ប្រយោល និងធ្វើឲ្យខូចដំណើរការទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នៅកម្ពុជា (នេះជាកត្តាអនុគ្រោះមួយ)។ ហើក៏មានការលើកឡើងដែរថា ការអនុវត្តបែបនេះ កំពុងមានការរីករាលដាលកូដកម្ម។ សូមជូនជាឧទាហរណ៍មួយចំនួន មានបង្ហាញ ដូចខាងក្រោម៖

- មន្ត្រីសហជីពរៀបចំកូដកម្ម ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ក្រៅផ្លូវការពីនិយោជក
- ការផ្តល់ប្រាក់ក្រៅផ្លូវការដល់មន្ត្រីសហជីព ដើម្បីដោះស្រាយកូដកម្ម ជាជាងធ្វើការដោះស្រាយជាមួយសហជីព ដែលតំណាងកម្មករនិយោជិត នាំឲ្យវិវាទកាន់តែអូសបន្លាយ និងកាន់តែមានភាពតានតឹង ដោយសារ កម្មករនិយោជិតព្យាយាមរកសហជីពផ្សេងមកជំនួស ដើម្បីសម្រេចបំណងរបស់ពួកគេ ហើយ
- ការចូលដៃសមគំនិតរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលក្រុមហ៊ុន / អ្នកពិគ្រោះយោបល់របស់និយោជក និងមន្ត្រីសហជីព ដើម្បីញុះញង់ឲ្យមានកូដកម្ម ក្នុងបំណងទទួលបានប្រាក់ក្រៅផ្លូវការ ពីអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីដោះស្រាយកូដកម្ម ដែលប្រាក់នោះត្រូវបានបែងចែកគ្នា រវាងតួអង្គនៅក្នុងការសមគំនិតនោះ (សហជីព អ្នកពិគ្រោះយោបល់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល)។

សូមផ្ដល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- គួរពង្រឹងបទបញ្ញត្តិ និងការអនុវត្តច្បាប់ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងដាក់វិន័យថ្នាក់គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដែលលូកដៃក្នុងកិច្ចការសហជីព និងទម្រង់នៃការរើសអើងសហជីពដទៃទៀត រួមទាំងការផ្ដល់ប្រាក់ដោយខុសច្បាប់។

- គួរផ្ដល់ការបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ថែម (និងរៀបចំឯកសារបណ្ដុះបណ្ដាល បន្ថែម) ដល់កម្មករនិយោជិតអំពី (១) ការដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ និងការចរចារអនុសញ្ញារួម ហើយ (២) បញ្ហាសេរីភាពធ្វើ សមាគមដូចជា ភារកិច្ច និងសិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាជិកសហជីព

- គួរធ្វើការបោះផ្សាយលទ្ធផលនៃការចរចារនៅកន្លែងធ្វើការ និង លទ្ធផលសះជានៅកន្លែងធ្វើការ ហើយដាក់ឲ្យកម្មករនិយោជិតពាក់ព័ន្ធ ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ មុនពេលដល់ដំណោះស្រាយស្ថាពរ។

- គួររៀបចំឯកសារអំពីសហជីពចុះបញ្ជិកាហើយទាំងអស់ លក្ខន្តិកៈ និងភាពជាតំណាង ព្រមទាំងទិន្នន័យយ៉ាងទូលំទូលាយអំពីនិយោជក ទាំងអស់ រួមទាំងចំនួនកម្មករនិយោជិត ហើយដាក់ជាសាធារណៈ និងអាចស្វែងរកបានងាយស្រួល។

iii. កត្តាអនុគ្រោះ

បញ្ហាដែលបានរៀបរាប់ដោយអ្នកតបសម្ភាសន៍ បង្ហាញអំពីបញ្ហាជាប្រព័ន្ធដ៏ធំ ដែលកូដកម្មទាំងនោះគឺជាបង្កជាពេសញ្ញា។ បញ្ហាជាច្រើន ទោះបីមិនមែនជាកម្មវត្ថុនៃវិវាទ ឬ ជាកត្តាបង្កដោយផ្ទាល់ក្ដី តែមានផលអនុគ្រោះចំពោះការធ្វើកូដកម្ម ដោយសារបញ្ហាទាំងនោះរួមចំណែកឲ្យមានបរិយាកាសទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមួយ ដែលងាយនឹងកើតកូដកម្ម។

កត្តាអនុគ្រោះសំខាន់បំផុត ពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្ម គឺបញ្ហាទាក់ទងនឹងកម្រិតកិច្ចសហការ នៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និងឧបសគ្គចំពោះអន្តរកម្មគ្នាទៅវិញមកដោយភាពស្មោះត្រង់ រវាងកម្មករនិយោជិត និយោជក និងអង្គការតំណាងរបស់ពួកគាត់។ កត្តាបង្កដែលបានកំណត់ខាងលើ ពាក់ព័ន្ធនឹង ការដោះស្រាយវិវាទនៅនឹងកន្លែងធ្វើការគ្មានប្រសិទ្ធភាព ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងការប្រើប្រាស់ប្រាក់ក្រៅផ្លូវការ ដែលយើងរកឃើញថា រួមចំណែកបង្កបរិយាកាសដែលការចរចារអនុសញ្ញារួមសមស្រប (ជា

ឧបករណ៍ រក្សាស្ថិរភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងដោយសារតែ បញ្ហានៃការអនុវត្តដែលយើងរកឃើញ ជាវិធីដែល ភាគីទាំងពីរអាចសម្រេចបាននូវការផ្លាស់ប្តូរ ការអនុវត្តច្បាប់ដ៏ខ្លាំងក្លាមួយនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ) មិនអាចរីកលូតលាស់ទៅបាន។ បញ្ហានេះ ស្តែងចេញតាមរយៈចំនួនអនុសញ្ញារួមពិតប្រាកដដ៏តិចតួចចុះបញ្ជីរនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយមានតែសហជីពចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលបានធ្វើអនុសញ្ញារួម។ ការទាមទារសិទ្ធិទទួលបានលើសពីកម្រិតអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសំណុំរឿងកូដកម្មជាច្រើន ហាក់ដូចជាឈានទៅមុខដោយគ្មានផែនការ ជាងជាផ្នែកនៃយុទ្ធនាការ ដើម្បីទទួលបានអនុសញ្ញារួមដ៏ទូលាយមួយ។ ទោះបីជាអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាជាច្រើន បានរៀបរាប់ថា ជាទូទៅ វិវាទនីមួយៗមានចំណុចទាមទារច្រើន (ពី ៥ ទៅ ១៣) ហើយចំណុចទាមទារសំខាន់ មានតែពីរ-បីប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវមានដំណោះស្រាយ ដើម្បីត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ ដូច្នេះចំណុចទាមទារដទៃទៀត នៅតែមិនទទួលបានការដោះស្រាយ។ ការខ្វះលទ្ធភាពក្នុងការផ្សព្វផ្សាយ ចំណុចទាមទារក្នុងពេលតែមួយ និងសម្រេចឲ្យបាននូវដំណោះស្រាយរឹងមាំមួយ ក្នុងរូបភាពជាអនុសញ្ញារួម ធ្វើឲ្យឱកាសកូដកម្មមានកាន់តែច្រើន ដោយមិនបានព្រៀងទុកជាមុន។

មន្ត្រីសហជីពដែលចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ បានលើកឡើងអំពីការលំបាកជាច្រើនក្នុងការព្យាយាមសម្រេច បាននូវអនុសញ្ញារួម។ មន្ត្រីសហជីពខ្លះ និយាយអំពីការខ្វះឆន្ទះរបស់ភាគីនិយោជក ប៉ុន្តែមន្ត្រីសហជីពភាគច្រើន និយាយថា ពិបាកទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត។ អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាមួយចំនួន និយាយថា និយោជកចរចារជាមួយតែ សហជីពណាដែលមានភាពជា

តាមបទពិសោធន៍របស់ខ្ញុំ ដើម្បីទទួលបាន ភាពជាតំណាងបំផុតជាការប្រឈមមួយ សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុងរោងចក្រ។ ពេលខ្លះ ភាពជាតំណាងបំផុត អាចងាយស្រួលនឹងទទួលបាន ដោយសារមន្ត្រីរដ្ឋបាល របស់រោងចក្រជួយសម្របសម្រួល ដំណើរការសម្រាប់សហជីពទាំងនោះ ប៉ុន្តែវាមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីឆន្ទៈរបស់កម្មករនិយោជិតទេ។ ជាឧទាហរណ៍ នៅពេលមានកម្មករថ្មី ចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រ មន្ត្រីរដ្ឋបាលនឹងស្នើទៅកម្មករនោះ ដើម្បីចូលរួមជាមួយសហជីពនោះ ហើយស្នើឲ្យកម្មករនោះផ្តិតមេដៃ។លើពីនេះទៅទៀតមន្ត្រី រដ្ឋបាលនោះ ក៏ជាអ្នកជួយប្រមូលប្រាក់ បង់ជាសមាជិកសហជីព ផងដែរ។

លោក យឿង ឈុន
ប្រធាន សម្ព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ

តំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ។ មន្ត្រីសហជីពម្នាក់បានរៀបរាប់អំពីគុណសម្បត្តិនៃអនុសញ្ញារួម ដែលព្រមព្រៀងគ្នាកាលពី១០ខែមុន ប៉ុន្តែអនុសញ្ញារួមនោះមិនត្រូវបានចុះបញ្ជីទេ ព្រោះតែសហជីពរបស់គាត់មិនអាចរកភាពជាតំណាងបំផុតបាន ដោយសារតែចំនួនសមាជិក។ មន្ត្រីសហជីពម្នាក់ទៀត បានរៀបរាប់អំពីការលំបាក ក្នុងការរកព័ត៌មានអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិត នៅតាមសហគ្រាសនានាដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនជា សមាជិករបស់សហជីពគាត់។ អ្វីដែលគួរឲ្យព្រួយបារម្ភបំផុតដែលអ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា ជាច្រើនលើកឡើងគឺ ការទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនឆ្លុះបញ្ចាំងអំពី សហជីពដែលតំណាងឲ្យ កម្មករនិយោជិតពិតប៉ុនណានោះទេ។ ក៏មានការលើកឡើងផងដែរថា សហជីពជាច្រើនដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ជាសហជីពគាំទ្រនិយោជក ហើយមានភាពជាតំណាងបំផុត ដោយសារតែនិយោជកជួយពួកគេឲ្យទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជាមធ្យោបាយក្នុងការលើកតម្កើងទំនាក់ទំនងបែបស្តាប់បង្គាប់។ ទំនាក់ទំនងបែបនេះផ្តល់ដល់និយោជក និងសហជីពនូវលទ្ធភាពបង្កើត អនុសញ្ញារួមដែលគ្រប់ដណ្តប់លើកម្លាំងពលកម្មទាំងមូល មិនថា អនុសញ្ញារួមតំណាងទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ អាចត្រូវបានចាត់ទុកថា ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតពិតប្រាកដ។

ដោយសារ មានសមាជិកតិចនៅក្នុងសហគ្រាស អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាភាគច្រើន ក៏បានពិភាក្សាអំពីការលំបាកក្នុងការបង្កើតក្រុមចរចារសហជីព (ដែលមានសមាសភាពពហុសហជីព) ស្ថានភាពបែបនេះ កាន់តែលំបាកនៅពេលមាន សហជីពច្រើនក្នុងសហគ្រាសតែមួយ ឬ មានភាពចម្រុះគ្នារវាងសហជីពឯករាជ្យ និងសហជីពគាំទ្រនិយោជក ដោយសារ មានលទ្ធភាពតិចតួច ដែលសហជីពទាំងនេះមានគំនិតស្របគ្នា។ ផ្ទុយមកវិញ ក៏មានឧទាហរណ៍ល្អៗមួយចំនួន ដែលសហជីពធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នា ដើម្បីសម្រេចបានបំណងរួម ដូចជា ការពិនិត្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើងវិញ កាលពីឆ្នាំ២០១០ និង២០១៣/១៤។

អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សាមួយចំនួន បានបង្ហាញអំពី ការខ្វះទំនុកចិត្តក្នុងដំណើរការចរចារអនុសញ្ញារួម និងលទ្ធភាពជួយរក្សាស្ថិរភាពឧស្សាហកម្ម។ ប្រសិនសហជីពជាច្រើន ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មិនតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ពិតមែន អនុសញ្ញារួមដែលធ្វើជាមួយនឹងសហជីពទាំងនោះ មិនជួយឲ្យមានសុខដុមក្នុងឧស្សាហកម្មទេ។ ជាការពិត ស្ថិរភាពឧស្សាហកម្មនឹងកើតមានទៅបាននៅពេលផលប្រយោជន៍របស់ភាគីនីមួយៗ មាននៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ហើយកម្មករនិយោជិតបានចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការ និងទទួលយកលទ្ធផលនោះ។

> *ខ្ញុំគិតថា និយោជកសប្បាយរីក រាយនឹងចូលរួមចរចារអនុសញ្ញារួម ហើយផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ដល់កម្មករនិយោជិតព្រោះអនុសញ្ញារួម ធានាដល់សុខដុមក្នុងទំនាក់ទំនងរយៈពេលពីរឆ្នាំ.......... មនុស្ស ជាច្រើនក្នុងឧស្សាហកម្មហាក់ ដូចជាមានអារម្មណ៍ថានិយោជកដែលមិនយល់អំពីការ ចរចារអនុសញ្ញារួមពិតជាលូងណាស់។ ខ្ញុំគិតថា រឿងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងទំនុកចិត្ត។ ប្រសិននិយោជកច្បាស់ក្នុងចិត្ត ថាអនុសញ្ញារួមនេះនឹងធានាសុខដុម ក្នុងទំនាក់ទំនងយ៉ាងពិតប្រាកដនិយោជករីករាយនឹងចរចារ។*
>
> *លោក កាំង ម៉ូនីកា*
> *លេខាធិការរង*
> *សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា*

ការទទួលបាន ឬ ខ្វះភាពជាតំណាងបំផុតនឹងមានផលប៉ះពាល់ មកលើសហជីពតាមផ្លូវច្បាប់ផងដែរ នៅពេលចូលជាសម្ព័ន្ធ ឬ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល។ សហជីពចូលរួម ក្នុងការសិក្សាមួយចំនួនបង្ហាញថា នៅពេលសហជីពមិនមានមូលដ្ឋានផ្លូវច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំង ព្យាយាមរកសិទ្ធិទទួលបានលើសពីកម្រិតអប្បបរមា កំណត់ដោយច្បាប់ សហជីពនោះនឹងគិតថា កូដកម្មមានប្រសិទ្ធភាព ជាងដំណើរការផ្លូវច្បាប់ក្នុងការទាមទារ។ នេះជាសញ្ញាណនៃទស្សនៈវិស័យ នៃការដោះស្រាយវិវាទដែលអាចធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងបាន ប្រសិនអនុសញ្ញារួម ទទួលបានការគាំទ្រច្រើនជាងមុន ហើយលទ្ធភាពឈានដល់អនុសញ្ញារួមតំណាងមួយ ក៏មានខ្ពស់ដែរ។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

- គួរបង្កើតនីតិវិធីដាច់ដោយឡែក (ដូចជា សន្ធានកម្មឯករាជ្យដោយភាគីទីបី ជាផ្នែកមួយនៃសេវាកម្មរបស់មូលនិធិ ឬក៏ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល) សម្រាប់វិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹង៖ ចំណុចទាមទារច្រើន (ចាប់ពី១០ឡើង) ឬបង្កើតឲ្យមានជាផ្នែកមួយនៃលំនាំវិវាទការងារ ឬ សំណើពីភាគីវិវាទផ្ទាល់ ដើម្បីគាំទ្រដល់ភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចរចារអនុសញ្ញារួមឲ្យបានទូលំទូលាយ។

- ការលើកទឹកចិត្តឲ្យកម្មករនិយោជិត ចូលរួមក្នុងការចរចារដើម្បីធានាថា អនុសញ្ញារួមស្ថាពរត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការយល់ស្រប ពីកម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

➢ រៀបចំឲ្យមានឯកសារស្តីពីអនុសញ្ញារួម ដែលផ្តល់លទ្ធភាពដល់ការបើកចំហរអនុសញ្ញារួម ស្តាពរទាំងអស់ (ពេញលេញ រួមមាន ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីភាគី និងខ្លឹមសារលម្អិត) ហើយឲ្យសាធារណជនស្វែងរកបានងាយស្រួល។

បន្ថែមពីលើបញ្ហាអំពីកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ និងការទំនាក់ទំនងដោយសុឆន្ទៈរវាងភាគី បញ្ហាមួយចំនួនទៀត ដែលបានលើកឡើងនៅក្នុងផ្នែកមុនៗនៃរបាយការណ៍នេះ ក៏ត្រូវបានចាត់ទុកជាកត្តាអនុគ្រោះសំខាន់ផងដែរ។ កត្តាទាំងនោះមាន៖

- កង្វះការអនុវត្តសមស្រប ប្រសិនការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា ត្រូវអនុវត្តឲ្យល្អជាងមុន ការសន្និដ្ឋានថា កូដកម្មអំពីបញ្ហាទាំងនេះអាចនឹងធ្លាក់ ជារឿងសមហេតុផល ហើយ ប្រសិនការអនុវត្តនីតិវិធីច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្មកើនឡើង យើងអាចសន្និដ្ឋានថា ដោយសារតែអត្រាដោះស្រាយវិវាទជោគជ័យដ៏ខ្ពស់ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ព្រោះភាគីទាំងនោះបានអនុវត្តរាល់ដំណាក់កាលនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ អាចដោះស្រាយវិវាទបានបន្ថែមទៀត តាមរយៈមធ្យោបាយ ដែលមិនមានកូដកម្ម ហើយ
- ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលកូដកម្ម ធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់តុល្យភាពនៃការពិចារណា នៅពេល កម្មករនិយោជិតសម្រេចចិត្តអំពីការធ្វើកូដកម្ម ហើយប្តូរគោលដៅពីការដោះស្រាយវិវាទ ទៅជាបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្ម ជាជាងខិតខំដោះស្រាយវិវាទឲ្យអស់លទ្ធភាព ដើម្បីកុំឲ្យបញ្ហាវិវាទទាំងនោះ ឈានដល់សកម្មភាពកូដកម្ម។

សូមផ្តល់ជាអនុសាសន៍ថា៖

➢ បន្តិចម្តងៗ គួរឈប់ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលកូដកម្ម ។ ដោយសារតែការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា នៅបន្តមានកម្រិត ដូច្នោះហើយទើបតម្រូវឲ្យភាគីធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីឲ្យមានការអនុវត្ត ប៉ុន្តែវាជាការសមស្រប សម្រាប់តែការបើកប្រាក់ឈ្នួលពេលកូដកម្ម ដែលត្រូវបានធ្វើឡើង ក្នុងកាលៈទេសៈ ដែលកូដកម្មនោះទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីសិទ្ធិ ហើយនិយោជកត្រូវបានរកឃើញថាមានកំហុស។ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលកូដកម្មក៏មិនគួរធ្វើឡើង ចំពោះកូដកម្មទាក់ទងនឹងវិវាទអំពីប្រយោជន៍ ឬ វិវាទអំពីសិទ្ធិដែលគ្មានមូលដ្ឋានឡើយ។ អនុសាសន៍នេះអាចសម្រេចទៅបានតាមរយៈយន្តការនានា ដូចជា កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគី ដែលជាផ្នែកមួយនៃការចរចារអនុសញ្ញារួម ឬក៏ ដោយការបង្កើតឲ្យមាននីតិវិធីជាក់លាក់ ព្រមទាំងបទបញ្ញត្តិច្បាស់លាស់ សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទស្តីពី ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងពេលកូដកម្មនេះ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ទោះបីជា យុត្តាធិការទំនាក់ទំនងការងារកម្ពុជាបន្តអភិវឌ្ឍ ការសិក្សានេះ បានបង្ហាញថា កូដកម្ម ជារោគសញ្ញានៃភាពទន់ខ្សោយ ដែលចេះតែបន្តមាននៅក្នុងប្រព័ន្ធបង្កឲ្យមានអស្ថិរភាព។ ភាពតានតឹង ដែលកប់នៅក្នុងទំនាក់ទំនង រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៃការធ្វើសមាគម និងអនុសញ្ញារួម មានន័យថា កូដកម្មនឹងកើតឡើងនៅក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដ៏ល្អមួយ។ ប៉ុន្តែ ការធ្វើកូដកម្មដោយមិនចាំបាច់ បំផ្លាញឧស្សាហកម្ម ព្រមទាំង បំផ្លាញអនាគតការងារ និងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចសង្គម ជាលទ្ធផលអាក្រក់មួយ ដែលទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត មិនចង់បាន។

ប្រសិន តួអង្គក្នុងឧស្សាហកម្ម ព្យាយាមកាត់បន្ថយចំនួនកូដកម្ម នោះនឹងមានការផ្តោតការ យកចិត្តទុកដាក់ លើការដោះស្រាយកត្តាបង្កកូដកម្ម ដែលបានរកឃើញនេះ។ ជាប្រការសំខាន់ណាស់ ដែលភាគីទាំងពីរ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ មិនផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់តែទៅលើការបញ្ឈប់ ឬ កាត់បន្ថយ កូដកម្មដោយចាត់វិធានការបង្ខំ ឬ ដាក់ពិន័យ ។ ដោយធ្វើបែបនេះ ចំនួនកូដកម្មនឹងបន្ត ឬ កើនឡើង នៅពេលភាពតានតឹងកាន់តែឡើងកំដៅ។ ដោយធ្វើការដោះស្រាយកត្តាបង្កកូដកម្ម ស្ថិរភាពឧស្សាហកម្មរយៈពេលយូរ នឹងអាចសម្រេចបានកាន់តែល្អជាងមុន។

ហេតុដូច្នេះ គួរតែមានការគិតគូរអំពីបញ្ហាសំខាន់ៗ ក្នុងសំណុំរឿងមានកូដកម្ម ដែលត្រូវបាន រកឃើញដូចជា៖ ការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលលើសចំនួនអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់ និងបទបញ្ញត្តិ ការ បញ្ឈប់ និងការចោទប្រកាន់អំពីការរើសអើងសហជីព ការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់អប្បបរមា ព្រមទាំង អនាម័យ និងសុវត្ថិសុខការងារ។

ការអនុវត្តវិធានការ ដោះស្រាយចំណុចសម្គាធទាំងនេះ ជាជំហានចាំបាច់។ គួរតែមានការផ្តោត ការយកចិត្តទុកដាក់ លើការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា រួមទាំង និយមន័យនៃពាក្យ “ប្រាក់ឈ្នួល រស់នៅសមរម្យ” ដើម្បីកំណត់ការពិតអំពី សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិតវិស័យកាត់ដេរ និងផលិត ស្បែកជើង និងសហគ្រាសដែលពួកគេកំពុងបំពេញការងារ ឲ្យបានកាន់តែប្រសើរ។ ជំនួយដែល ទំនើប មាននិរន្តរភាព និងអព្យាក្រឹតជូនដល់ភាគី សម្រាប់ការចរចារអនុសញ្ញារួមនឹងផ្តល់ ជា មធ្យោបាយឲ្យកម្មករនិយោជិត និងសហជីពក្នុងការស្វែងរកកំណើនប្រាក់ឈ្នួល ដែលស្របទៅនឹង កម្រិតរបស់ សហគ្រាស និងកត្តាឧស្សាហកម្ម ព្រមទាំង លទ្ធផលព្រមព្រៀងគ្នាមួយ (និងជា តំណាង) ដែលធានាស្ថិរភាពសម្រាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំ ឬ តិចជាងនេះ។ ជាងនេះទៅទៀត ការធ្វើ

អធិការកិច្ច និងការពិនិត្យតាមដានឲ្យកាន់តែសកម្ម ពង្រីកវិសាលភាពឲ្យធំ និងដែលអាចជឿជាក់បាន ព្រមទាំង ការអនុវត្តបទដ្ឋានច្បាប់ ដែលរឹងមាំជាងមុនមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយចំនួនកូដកម្ម។ ការបន្តខកខានមិនបាន អនុវត្តបែបនេះ នឹងធ្វើឲ្យក្លាយជាសម្ពាធមិនចាំបាច់ លើភាគីក្នុងការព្យាយាមឲ្យមានការអនុវត្ត តាមរយៈមធ្យោបាយផ្សេងៗដូចជាការធ្វើកូដកម្ម ជាដើម។

កត្តាបង្កកូដកម្ម គួរតែជាចំណុចគួរយកចិត្តទុកដាក់។ ការធ្វើសេចក្តីព្រាងសមស្រប និងការអនុវត្តនីតិវិធីបណ្តឹងសារទុក្ខដោយសុឆន្ទៈ ដោយមានកំណត់ពេលវេលា និងការពិគ្រោះយោបល់ផ្លូវការជាប់ជាប្រចាំ រវាងកម្មករនិយោជិត និយោជក និងតំណាងសហជីពទាំងអស់ (ប្រតិភូបុគ្គលិកសកម្មជនដែលព្យាយាមបង្កើតសហជីព និងមន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព) នឹងពង្រីកតម្លាភាព និងបង្កើតឲ្យមានការរំពឹងទុកជាបទដ្ឋានមួយថា តើត្រូវដោះស្រាយបញ្ហាយ៉ាងដូចម្តេច។ និយោជក គួរធ្វើការជាមួយសហជីពទាំងអស់នៅកន្លែងធ្វើការ លើបញ្ហាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សមាជិករបស់ពួកគេ មិនថា សហជីពមួយលើកឡើងអំពីបញ្ហានោះទេ ហើយដូចគ្នាដែរ និយោជកក៏គួរតែរកទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនចូលសហជីពផងដែរ។ និយោជក និងសហជីពគួរខិតខំបន្ថែមក្នុងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ដោយសារ វាជាការចាំបាច់ដែលភាគីទាំងពីរត្រូវធានាថា ដំណោះស្រាយវិវាទឆ្លុះបញ្ចាំងទស្សនៈរបស់កម្មករនិយោជិត។ លទ្ធផលប្រកបដោយតម្លាភាព កាន់តែច្រើនជាងមុននៅគ្រប់កម្រិត នៃការដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ ការផ្សះផ្សា និងលទ្ធផលដទៃទៀតនឹងធានាថា កម្មករនិយោជិតយល់អំពីដំណើរការ និងលទ្ធផលកាន់តែប្រសើរជាងមុន ហើយផ្តល់ការគាំទ្រគ្រប់គ្រាន់ ចំពោះលទ្ធផលដើម្បីឲ្យលទ្ធផលនោះក្លាយជាស្ថាពរ។ ដូចគ្នាដែរ ឯកសារស្តីពីអនុសញ្ញារួមដែលបង្កើតឡើងដោយសហជីព និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវបង្ហាញជូនជាសាធារណៈ និងផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវលទ្ធភាពបំពេញ "តារាងពិន្ទុ" (១) សហជីពដែលគាត់ចង់ចូលរួម (ធ្វើឲ្យទីផ្សារអាច ផ្តល់បទបញ្ញត្តិអំពីសហជីព) ព្រមទាំង (២) និយោជកដែលគាត់ចង់ធ្វើការឲ្យ។

គួរតែបញ្ឈប់ការអនុវត្តផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលមិនផ្លូវការក្នុងរយៈពេលខ្លី ជំនួសការដោះស្រាយវិវាទសមស្រប។ ការអនុវត្តបែបនេះ គ្រាន់តែរុញបញ្ហាក្នុងវិវាទទៅម្ខាង ហើយទុកបញ្ហានោះឲ្យលេចចេញសាជាថ្មីទៀតតាមរូបភាពថ្មីបែបណាមួយ នៅពេលអនាគត។ នេះជាកត្តាធំបង្កឲ្យមានអស្ថិរភាពក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ វិធានការដែលគួរប្រើដើម្បី ដោះស្រាយការអនុវត្តបែបនេះ រួមមាន ការចូលរួមដោយផ្ទាល់ពីកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចរចារនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ និងអនុសញ្ញារួម ពិនិត្យមើលបន្ថែមទៀតទៅលើទំនាក់ទំនង ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរវាងសហជីព និងនិយោជក ព្រមទាំង វិធានការតម្លាភាព ដើម្បីឲ្យភាគីទាំងអស់បានដឹងកាន់តែច្រើនអំពីលទ្ធផលនៃការចរចារ និងតវ៉ា។

បទបញ្ញត្តិស្តីពីសហជីពសមរម្យជាការអភិវឌ្ឍន៍សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែបទបញ្ញត្តិតែមួយមុខមិនជួយកាត់បន្ថយចំនួនកូដកម្មទេ។ ត្រូវមានវិធីសាស្ត្ររួមមួយ សម្រាប់កំណត់ទំនាក់ទំនងរវាងភាគីដើម្បីកាត់បន្ថយ កម្រិតដ៏រាំរ៉ៃនៃទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងអំពើពុករលួយ។ គួរមានការយកចិត្តទុកដាក់លើវិធានការ ដែលពង្រីកតម្លាភាព និងផ្តោតលើដំណើរការសមស្របនៃអង្គការតំណាង និងទំនាក់ទំនងរបស់គេ បន្ថែមលើការគាំទ្រចំពោះការយកចិត្តទុកដាក់លើការដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាជាងវិធានការដាក់ពិន័យ។

ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈគួរមានការអភិវឌ្ឍន៍ច្រើនបន្ថែមទៀត ហើយវិសាលភាពនៃរបាយការណ៍នេះ មិនអាចដោះស្រាយគ្រប់បញ្ហានោះទេ។ ដូច្នេះ អនុសាសន៍ដែលផ្តល់ជូនក្នុងការសិក្សានេះជាចំណុចចាប់ផ្តើមនៃការដោះស្រាយបញ្ហា ដែលបានរកឃើញ។ ត្រូវមានការវិភាគ ពិនិត្យឡើងវិញ និងផ្លាស់ប្តូរជាប់ជាប្រចាំដើម្បីធានាថា ឆ្លើយតបទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ហើយទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមានលំនឹង នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកពាក់ និងផលិតស្បែកជើង។

ឧបសម្ព័ន្ធ

i. អ្នកចូលរួមក្នុងការសិក្សា

អ្នកចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍៖

- លោក កាំង ម៉ូនីកា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)
- លោក ជួន មុំថុល សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ (CUF)
- លោក ឯក សុភក្តិ សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (C.CAWDU)
- លោក យឹង ឈុន សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ (KYFTU)
- លោក សំ សឿន សហព័ន្ធសហជីពការពារសិទ្ធិកម្មករ (KYFTU)
- លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
- លោកស្រី ម៉ម ញ៉ឹម សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា (NIFTUC)
- លោក ប៉ាវ ស៊ីណា សហព័ន្ធសហជីពចលនាកម្មករ (CUMW)
- លោក គង់ ផល្លះ អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- លោក អន ណន អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- លោក ម៉ា សំបូរ៉ាណា អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- លោក ប្រាក់ ចាន់ធឿន (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) គណៈកម្មការកូដកម្ម បាតុកម្មគ្រប់មុខសញ្ញា
- លោក វង្ស វណ្ណា អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង គណៈកម្មការកូដកម្ម បាតុកម្មគ្រប់មុខសញ្ញា
- លោកស្រី បូ ច័ន្ទវាសនា ប្រធានលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- លោក ដេវីដ វែលស៍ នាយកមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងដើម្បីសាមគ្គីការងារអន្តរជាតិ
- លោក ចូណា វីហ្គីហាល ក្រុមហ៊ុន អេក & អឹម
- លោក មឿន តុលា មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សហគមន៍

ករណីសិក្សាតាមរោងចក្រ (ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងសហជីពមូលដ្ឋានត្រូវបានសម្ភាស)

(1) Gladpeer Garment Factory (Cambodia) Ltd.
(2) M&V International Manufacturing Ltd
(3) Peace Glory (Cambodia) Manufacturing Co., Ltd.
(4) Perfect Growth Private Co., Ltd.
(5) Pou Yeun (Cambodia) Enterprise Ltd.
(6) Quint Major Industrial Co., Ltd. (QMI)
(7) Siu Quinh Garment (Mfg) Ltd.
(8) Smart Shirts Garment Manufacturing (Cambodia) Co., Ltd.
(9) Tianyan International (Cambodia) Fashion Co., Ltd.

ក្រុមជ្រើសរើសសម្រាប់ការសម្ភាសន៍ជាក្រុម៖

មានក្រុមជ្រើសរើសចំនួន ៤ ត្រូវបានសម្ភាសនៅពាក់កណ្តាលខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានថ្នាក់គ្រប់ គ្រង់រោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតពីរោងចក្រចំនួនពីរ ដែលមានទីតាំងនៅភ្នំពេញ Siu Quinh Garment (Mfg) Ltd. និង GDM Enterprise Co., Ltd. ក្រុមមួយ ជាតំណាងនិយោជក ហើយមួយក្រុមទៀតជាកម្មករនិយោជិត ដែលត្រូវបានសម្ភាសតាមរោងចក្រនីមួយៗ។

ii. សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលចូលរួមក្នុងការសម្ភាសន៍ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។ យើងបានកត់សម្គាល់ឃើញថា អ្នកចូលរួមចំណាយពេលវេលា និងភាពលម្អិតនៃការឆ្លើយសំណួរ ដែលផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យមើលឃើញរូបភាពស្មុគ្រស្មាញ និងទិដ្ឋភាពរួមនៃកូដកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង នៅកម្ពុជា។ យើងសូមថ្លែងអំណរគុណ ចំពោះការចូលរួមចែករំលែកនេះ។

អ្នកចូលរួមសំខាន់ៗជាច្រើន ក៏បានចែករំលែកទស្សនៈរបស់គាត់អំពី របាយការណ៍នេះ មុនពេលការបោះពុម្ពផ្សាយ រួមមាន ភ្ញៀវដែលបានចូលរួមស្តាប់បទបង្ហាញអំពីលទ្ធផលជំហានបឋមក្នុងសន្និសីទថ្នាក់ជាតិស្តីពី ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៥ នៅរាជធានីភ្នំពេញ ។

យើងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណ ដល់អ្នកដែលមានរាយនាមខាងក្រោម ចំពោះការពិនិត្យ និងការកែសម្រួលផ្សេងៗ នៃរបាយការណ៍ចុងក្រោយ ហើយបានផ្តល់មតិសំខាន់ៗ ផងដែរដូចជា៖ លោក ហានស៍ ហ្វិង លោក សុខ ឡោ អាជ្ញាកណ្តាល ម៉ៃឃើល ហ្គេយ និងបណ្ឌិត អេឡិន ផ្លូណាក់។ សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេស ចំពោះមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិក ដូចជា៖ លោក ហ៊ុន ចិន្តា លោកស្រី សុមេធ កញ្ញា ច័ន្ទ រក្សា លោក តាំង លាងឈង់ និង កញ្ញា ប៊ុន បូរ៉ានី។ អ្នកនិពន្ធ ក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ទីភ្នាក់ងារស្វីសសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ និងសហប្រតិបត្តិការចំពោះការផ្តល់ថវិកាដល់ការសិក្សាដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ។

iii. ឯកសារយោង

Arbitration Council (2014) 'Annual Report 2014 – Investing in the Future: The Arbitration Council's Investment in Sustainable and Harmonious Industrial Relations' accessed in June 2015 at http://www.arbitrationcouncil.org/en/media/publications/annual-reports

Arbitration Council (2015) 'AC Newsletter' (January – March 2015) accessed in June 2015 at http://www.arbitrationcouncil.org/en/media/publications/quarterly-newsletters

Bellace, Janice 'The ILO and the Right to Strike' International Labour Review, vol. 153 (2014), no. 1, 29

Better Factories Cambodia (2014) 'Thirty First Synthesis Report on Working Conditions in Cambodia's Garment Sector and Statement of the Project Advisory Committee' (June 2014) accessed in May 2015 at http://betterfactories.org/?p=8587

Better Factories Cambodia (2013) 'Twenty Ninth Synthesis Report on Working Conditions in Cambodia's Garment Sector' (April 2013) accessed in June 2015 at http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads/2013/04/Synthesis-Report-29th-EN-Final.pdf

Cambodian Center for Human Rights 'Legal Analysis: September Garment Sector Strikes' (11 November 2010) accessed in June 2015 at http://www.cchrcambodia.org/admin/media/analysis/analysis/english/2010-11-11_cchr_legal_analysis_september_garment_sector_strikes_eng.pdf

Cox, Anne 'The Pressure of Wildcat Strikes on the Transformation of Industrial Relations in a Developing Country: The Case of the Garment and Textile Industry' Journal of Industrial Relations, vol. 57 (2015), no. 2, 271

Garment Manufacturers Association (2014) 'Strike Report in Garment and Footwear Industry for 2014' (31 December 2014) as provided to the author by GMAC in April 2015 and on file with the author

Garment Manufacturers Association (2014a) 'Brief Strike Report for 2014' as provided to the author by GMAC in April 2015 and on file with the author

Garment Manufacturers Association (2015) 'Strike Report' accessed in May 2015 at http://www.gmac-cambodia.org/strike/

Garment Manufacturers Association (2015a) '2015 Bulletin' accessed in May 2015 at http://www.gmac-cambodia.org/bulletin/2015.pdf

International Labour Organization (2001) 'Labour Legislation Guidelines: Chapter V - Substantive Provisions of Labour Legislation: The Right to Strike' accessed in May 2015 at http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch5.htm

Natsuda, Kaoru, Goto, Kenta and Thoburn, John 'Challenges to the Cambodian Garment Industry in the Global Garment Value Chain' RCAPS Working Paper No. 09-3 (July 2009)

Oka, Chikako 'Improving Working Conditions in Garment Supply Chains: The Role of Unions in Cambodia' British Journal of Industrial Relations (2015)

Phnom Penh Post 'GMAC sees Surge in Strikes' Teehan, Sean and Chhay, Channyda, , 26 May 2015 accessed on 29 May 2015 at http://www.phnompenhpost.com/national/gmac-sees-surge-strikes

World Bank (2015) 'Implementation Completion and Results Report (IDA-H4410) for a Grant in the Amount of SDR 12.8 million (US$20.00 million equivalent) to the Kingdom of Cambodia for a Demand for Good Governance Project' (31 March 2015)