BetterFactories Cambodia
20 years

រយៈពេល២០ ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

សៀវភៅកម្រងសមិទ្ធិផលគម្រោង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ

ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៩-២០១០

ឆ្នាំ១៩៩៩

ការទទួលស្គាល់ថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលមានភាពរីកចម្រើនផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌការងារល្អ នឹងជួយធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងឧស្សាហកម្មនេះ នៅក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ មានភាពរស់រវើក។ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ឆ្នាំ១៩៩៩ ដោយអនុញ្ញាតឲ្យប្រទេសកម្ពុជាចូលទៅកាន់ទីផ្សាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិក តាមរយៈស្តង់ដារការងារដែលមានភាពល្អប្រសើរឡើង។

ILO បានចាប់ ចូលមកក្នុងប្រទេស ដើម្បីបង្កើត BFC។

ឆ្នាំ២០០១

នៅខែមករា ឆ្នាំ២០០១ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានងាកទៅរកអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីធ្វើការត្រួតពិនិត្យស្តង់ដារការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលនៅពេលនោះ មាន ២៩០ រោងចក្រ។

ដោយបានទទួលមូលនិធិមួយផ្នែកពីរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍អង្គការសហប្រជាជាតិ BFCបានបោះពុម្ពផ្សាយ "របាយការណ៍សំយោគ" ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលតាមដានអនុលោមភាពផ្នែកការងាររបស់រោងចក្រ។

សហរដ្ឋអាមេរិកបានផ្តល់ជូនប្រទេសកម្ពុជានូវឋានៈក្នុងការធ្វើ ពាណិជ្ជកម្មដែលមានអំណោយផល ដោយផ្អែកលើលក្ខខណ្ឌនៃការពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារ។

ឆ្នាំ២០០២

BFC បង្កើតរបាយការណ៍សាធារណៈដំបូងបង្អស់នៅលើពិភពលោក ដែលដាក់ឈ្មោះថា រោងចក្រ និងវឌ្ឍនភាពក្នុងការអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារ។

ឆ្នាំ២០០៣

BFC បន្ថែមសេវាបណ្តុះបណ្តាល និងសេវាដោះស្រាយបញ្ហា ដើម្បីត្រួតពិនិត្យភាពអនុលោម និងជួយដល់រោងចក្រនានាក្នុងការពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារ និងធាតុចេញ។

ឆ្នាំ២០០៤

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងធនាគារពិភពលោកកំណត់ឃើញវិស័យទីផ្សារថ្មីជំនួសឲ្យប្រព័ន្ធកូតាកាលពីមុន នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីលើសរសៃអំបោះ (MFA) ត្រូវបានបញ្ចប់។

BFC បង្កើតមគ្គុទ្ទេសក៍ណែនាំអំពីច្បាប់ការងារ ដើម្បីចែករំលែកជាមួយឧស្សាហកម្មនេះ ជា ៣ ភាសា៖ ភាសាចិន ភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស។

ឆ្នាំ២០០៥

កម្មវិធីកសាងសមត្ថភាពរបស់ BFC បានពន្លឿនភាពល្អប្រសើរឡើងនៅទូទាំងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ការចូលទៅកាន់ទីផ្សាររបស់សហរដ្ឋអាមេរិកដោយក្តីអនុគ្រោះ របស់ប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានបញ្ចប់ ប៉ុន្តែអាណត្តិ BFC បានបន្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០០៨។

BFC បង្កើតរឿងភាគអប់រំ "នៅមុខរបងរោងចក្រ" ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលកម្មករអំពីការដោះស្រាយវិវាទ ការគ្រប់គ្រងសុខភាព សុវត្ថិភាព និងបណ្តឹងសារទុក្ខនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយទទួលបានមូលនិធិពី Agence Française de Développement (AFD)។

ឆ្នាំ២០០៦

BFC ណែនាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានសម្រាប់រោងចក្រនានា ដែលអនុញ្ញាតឲ្យអ្នកទិញទទួលបានព័ត៌មានរបស់រោងចក្រពីទូទាំងពិភពលោក។

ឆ្នាំ២០០៧

កម្មវិធីជាសកល ការងារកាន់តែប្រសើរ បានចាប់ផ្តើមដំណើរការ បន្ទាប់ពីមានភាពជោគជ័យរបស់ BFC។

ឆ្នាំ២០០៨

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ បានពង្រីកខ្លួនទៅកាន់ប្រទេសវៀតណាម ដោយផ្អែកលើកម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សា និងមេរៀនដែលទទួលបានពី BFC។

ឆ្នាំ២០០៩

ការប្រកួតប្រជែងតាមវិទ្យុស្តីពីច្បាប់ការងារត្រូវបានប្រកាសផ្សព្វផ្សាយដោយគម្រោង

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងវិទ្យុមហានគរ FM ៩៣.៥ ដើម្បីឲ្យកម្មកររោងចក្រធ្វើការបង្ហាញ និងប្រកួតប្រជែងចំណេះដឹងអំពីច្បាប់ការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា។

១៩៩៥ ២០០០ ២០០៥ ២០១០

ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

ឆ្នាំ១៩៩៥

រោងចក្រចំនួន ២០ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា

ឆ្នាំ១៩៩៦

គម្លាតនៃប្រាក់ឈ្នួលតាមយេនឌ័រគឺ ៤០%

ឆ្នាំ២០០០

រោងចក្រចំនួន ១៩០ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា។

ឆ្នាំ២០០១-២០០៤

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមានសន្ទុះយ៉ាងខ្លាំង៖ ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ប្រចាំឆ្នាំកើនឡើងរហូតដល់ ៥០០ លានដុល្លារអាមេរិក ឬ ៨០% នៃការនាំចេញសរុប។

ឆ្នាំ២០០៤

ការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីលើសរសៃអំបោះ (MFA)។ គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ឆ្នាំ២០០៥

រោងចក្រចំនួន ២២៤ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា។

ឆ្នាំ២០០៥-២០០៨

អត្រាការងារបានបន្តកើនឡើង "លើសពីការរំពឹងទុក" ក្រោយពេលបញ្ចប់ MFA។

ឆ្នាំ២០០៧

គម្លាតប្រាក់ឈ្នួលតាមយេនឌ័របានបង្រួមមកត្រឹម ១៧%។

ឆ្នាំ២០០៩

២៧៧ រោងចក្រ បានចុះបញ្ជីនៅប្រទេសកម្ពុជា។

កម្មករដើរទៅកាន់ច្រកទ្វារចូលរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) មុនពេលចាប់ផ្តើមវេនការងាររបស់ពួកគេ។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ព័ត៌មានសង្ខេបអំពីសៀវភៅនេះ

សៀវភៅកម្រងសមិទ្ធិផលគម្រោង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ៖
ការគម្រប់ខួប ២០ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

សិទ្ធិថតចម្លង៖
អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
©២០២២

រូបថតដោយ៖ រី រួន កម្ពុជា (លើកលែងទំព័រទី ៨ ១២ ១៤ ១៨ ២១ ២៨ ៣៥ ៣៦ ៤៧ ៥៥ ៥៦ ៦២ ៦៤ ៦៧ ៧៥ ៨១ ៨៧)
www.rounry.com

គំនូសព្រាង និងក្រាហ្វិកព័ត៌មាន៖
MIRAGE Collective កម្ពុជា
www.mirage-collective.com

ការចាត់តាំងបុគ្គលិកសម្រាប់ការបោះពុម្ពផ្សាយ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលអនុលោមតាមទម្លាប់អនុវត្តរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ហើយការបង្ហាញឯកសារនៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មិនបានបង្ហាញអំពីគំនិតទស្សនៈណាមួយ ទោះបីជាអ្វីក៏ដោយ ពីសំណាក់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ទាក់ទងនឹងស្ថានភាពច្បាប់របស់ប្រទេសណាមួយ តំបន់ ឬទឹកដី ឬអាជ្ញាធររបស់ប្រទេសនោះ ឬទាក់ទងនឹងការកំណត់ព្រំដែនរបស់ប្រទេសនោះទេ។ ទំនួលខុសត្រូវចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងអត្ថបទដែលបានចុះហត្ថលេខា ការសិក្សា និងការរួមចំណែកដទៃទៀត គឺជារបស់អ្នកនិពន្ធតែម្នាក់គត់ ហើយការបោះពុម្ពផ្សាយនេះមិនបានបង្កើតជាការឯកភាពដោយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ចំពោះទស្សនៈដែលបានបង្ហាញនៅក្នុងអត្ថបទ ការសិក្សា និងការរួមចំណែកដទៃទៀតនោះឡើយ។ ការសំដៅដល់ឈ្មោះរបស់ក្រុមហ៊ុន និងផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម និងដំណើរការនានា មិនបានបញ្ជាក់អំពីការយល់ព្រមរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនោះឡើយ ហើយការខកខានមិនបានលើកឡើងអំពីក្រុមហ៊ុន ផលិតផលពាណិជ្ជកម្ម ឬដំណើរការជាក់លាក់ណាមួយ មិនមែនជាសញ្ញានៃការមិនឯកភាពនោះដែរ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាចស្វែងរកបាននៅតាមកន្លែងលក់សៀវភៅធំៗ ឬទទួលបានដោយផ្ទាល់ពីផ្នែកបោះពុម្ពផ្សាយនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ៖ ការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ. CH-១២១១ ទីក្រុងហ្សឺណឺវ ២២ ប្រទេសស្វីស។ កាតាឡុក ឬបញ្ជីការបោះពុម្ពផ្សាយថ្មីៗ អាចទទួលបានដោយឥតគិតថ្លៃពីអាសយដ្ឋានខាងលើ ឬតាមរយៈអ៊ីមែល៖ pubvente@ilo.org ឬចូលទៅកាន់គេហទំព័ររបស់យើង៖ www.ilo.org។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទង ***អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ***
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
លេខ ៩ ផ្លូវលេខ ៣២២ សង្កាត់បឹងកេងកងទី១
ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២៦៤២ ភ្នំពេញ ១២៣០២
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ទូរសព្ទ៖ +៨៥៥ ២៣ ២១២ ៨៤៧, ២២០ ៣៦២ បន្តទៅ ១០៦-៩
អ៊ីមែល៖ betterfactories@ilo.org

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ
ការិយាល័យអនុតំបន់អាស៊ីបូព៌ា
ការិយាល័យ៖ ជាន់ទី១០ អគារអង្គការសហប្រជាជាតិ
វិថី RajdamnernNok ប្រអប់សំបុត្រលេខ ២-៣៤៩
បាងកក ប្រទេសថៃ
ទូរសព្ទ៖ +៦៦២ ២៨៨ ១២៣៤ ទូរសារ៖ +៦៦២ ២៨០ ១៧៣៥

សៀវភៅកម្រងសមិទ្ធិផល គម្រោង និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ

រយៈពេល២០ឆ្នាំ នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

Dan Rees

នាយកកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១០ មក

ជំពូកទីមួយនៃសាច់រឿង ការងារកាន់តែប្រសើរ ត្រូវបានសសេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ នៅពេលដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមកាលពី ២០ ឆ្នាំមុន ក្រុមការងារ–ដែលអ្នកនឹងបានមើលឃើញមុខ និងស្តាប់ឮសំឡេងរបស់ពួកគេ នៅក្នុងទំព័រនៃសៀវភៅនេះ–មិនបានដឹងជាមុនឡើយថា ពួកគេកំពុងតែចាប់ផ្តើមអ្វីដែលនឹងអាចក្លាយជាកម្មវិធីសកល ដែលលាតសន្ធឹងទៅកាន់ ១២ ប្រទេសនៅជុំវិញពិភពលោក។

ប្រទេសកម្ពុជា ក្នុងអំឡុងទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០ កំពុងរស់នៅក្នុងស្រមោលនៃការប៉ះទង្គិចយ៉ាងខ្លាំងក្លាពីរបបប្រល័យពូជសាសន៍ និងសង្គ្រាមស៊ីវិល ហើយវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងដ៏រីកចម្រើនមានលទ្ធភាពទាញមនុស្សរាប់សែនគ្រួសារចេញពីភាពក្រីក្រ។ វាផ្តល់សក្តានុពល ដើម្បីជួយកសាងអនាគតមួយប្រកបដោយសន្តិភាព និងកាន់តែមានភាពរីកចម្រើន។ នៅឆ្នាំ១៩៩៩ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មមួយដើម្បីជម្រុញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលកំពុងរីកលូតលាស់ ហើយ ILO បានទទួលការស្នើសុំឱ្យគាំទ្រឧស្សាហកម្មនេះដោយធានាថា លក្ខខណ្ឌការងារអនុលោមទៅតាមច្បាប់ការងារជាតិ និងស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិស្នូល។

នៅឆ្នាំ២០០១ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយបច្ចុប្បន្ននេះ សមាជិកមួយចំនួននៃក្រុមការងារដើមដំបូងនៅតែបន្តធ្វើការងារជាមួយគម្រោងនេះនៅឡើយ។ ក្រុមនេះបានរៀបចំសេវាស្នូលរបស់គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា៖ ការវាយតម្លៃរោងចក្រ ដើម្បីវាស់វែងលក្ខខណ្ឌការងារ និងបញ្ជាក់ថា តើចាំបាច់ត្រូវមានការកែលម្អដែរឬទេ ការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីជួយអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករអភិវឌ្ឍជំនាញ និងអនុវត្តការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងការអនុវត្ត និងសេវាប្រឹក្សា ដើម្បីគាំទ្រកិច្ចសន្ទនានៅកន្លែងការងារ និងការដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញ។ សេវាទាំងនេះនៅតែជាសេវាស្នូលចំពោះអភិក្រមរបស់គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរនៅពេលបច្ចុប្បន្ន។

នៅឆ្នាំ២០០៩ ILO និង IFC បានបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងសហប្រតិបត្តិការ ដើម្បីចែករំលែកជំនាញឯកទេស និងភាពជាដៃគូនៅក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី។ តាមរយៈការចាក់ឫសគល់យ៉ាងខ្លាំងនៅកម្ពុជា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរចាប់ផ្តើមរីករាលដាលទៅជុំវិញពិភពលោក ជាលើកដំបូង នៅឆ្នាំ២០០៩ ទៅដល់ប្រទេសវៀតណាម និងហ្សកដានី ហើយបន្ទាប់មកបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត។ អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបានបង្កលក្ខណៈសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកលក់រាយ អ្នកបញ្ជាទិញ រោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនដទៃទៀតចំនួនរាប់ពាន់នៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងភាពជាដៃគូនេះ។

ជាមួយនឹងការគ្របដណ្តប់នៅពេលបច្ចុប្បន្នទៅដល់រោងចក្រជាង ៥៥០ និងកម្មករចំនួនជាង ៦៣០.០០០នាក់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបោះជំហានយ៉ាងវែងហើយ។ បើទោះបីជាប្រទេសនេះនៅតែមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនក្តី វិស័យកាត់ដេរបានក្លាយជាសមាសធាតុគន្លឹះនៃសេដ្ឋកិច្ចដែលកំពុងរីកចម្រើន។

នៅពេលយើងសម្លឹងទៅកាន់អនាគត មហិច្ឆិតារួមគ្នារបស់យើង គឺដើម្បីបង្កើតភាពជាដៃគូឧស្សាហកម្មដ៏រឹងមាំ និងប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ដែលអនុវត្តការងារសមរម្យនៅក្នុងរោងចក្រប្រកបដោយសុវត្ថិភាព សុខភាពល្អ ចីរភាព និងផលិតភាព។ អនាគតមួយដែលកាន់តែស្មើភាពគ្នា និងបរិយាប័ន្ន នឹងស្ថិតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់យើង ប្រសិនបើ រដ្ឋាភិបាល ធុរកិច្ច និយោជក និងតំណាងកម្មករដើរតួនាទីរៀងៗខ្លួនរបស់ពួកគេ។ ◆

មាតិកា

ទំព័រ ១២

ការចាប់ផ្ដើម

អ្វីដែលបានចាប់ផ្ដើមជាការពិសោធន៍រយៈពេលពីរឆ្នាំនៅក្នុងការពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តការងារ បានរីកលូតលាស់ទៅជាកម្មវិធីប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ និងប្រសិទ្ធភាព។

ទំព័រ ១៦

កិច្ចសហការ

វិស័យកាត់ដេរដ៏ជោគជ័យត្រូវការកិច្ចសហការពីគ្រប់សមាជិក ដែលធ្វើការងាររួមគ្នាប្រកបដោយជំនាញឯកទេស។

ទំព័រ ៣០

ការផ្ដល់ភាពអង់អាច

សេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាមានការកើនឡើងយ៉ាងសម្បើមក្នុងរយៈពេល២០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ចំណែកឯកម្មករ ដែលបានជួយគាំទ្រដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ចនេះក៏ដូច្នោះដែរ។

ទំព័រ ៤៨

ការប្ដេជ្ញាចិត្ត

ការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងការតស៊ូយ៉ាងស្វិតស្វាញជួយទាំងកម្មករ និងធុរកិច្ចឱ្យរីកចម្រើន។

ទំព័រ ៦៨

ការជំរុញទឹកចិត្ត

ចំពោះ BFC ភាពជោគជ័យពិតប្រាកដលាតសន្ធឹងលើសពីកន្លែងការងារទៅដល់គ្រួសារ ជីវភាពរស់នៅ និងភាពកាន់តែប្រសើររបស់កម្ពុជាទាំងមូល។

ទំព័រ ៩២

ការសម្លឹងទៅកាន់អនាគត

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាប្រឈមនឹងការផ្លាស់ប្ដូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៅពេលខាងមុខ ហើយ BFC និងដៃគូត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចក្នុងការប្រឈមមុខនឹងការផ្លាស់ប្ដូរទាំងនោះរួមគ្នា។

Sandra Polaski

អ្នកតំណាងពិសេសនៃរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក ទទួលបន្ទុកកិច្ចការការងារ ឆ្នាំ១៩៩៩-២០០២
នាយករងសម្រាប់គោលនយោបាយសម្រាប់ ILO ឆ្នាំ២០១២ - ២០១៦

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលជាច្រើន ប៉ុន្តែគម្រោងនេះ នៅតែរក្សាគុណតម្លៃ និងគោលដៅស្នូលរបស់ខ្លួនជានិច្ច។ ចំពោះលោកស្រី Sandra Polaski ដែលជាស្ថាបត្យករប្រកបដោយឥទ្ធិពលនៃគម្រោងនេះ អ្នកសង្កេតការ និងអ្នកមានឥទ្ធិពលគុណតម្លៃទាំងនេះបានដឹកនាំគម្រោងនេះពីអាណត្តិមួយប្រកបដោយបញ្ហាប្រឈមទៅជាគំនិតផ្តួចផ្តើមបែបផ្លាស់ប្តូរដែលអាចគាំទ្រឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាអស់រយៈជាងពីរទសវត្សមកហើយ។

> **ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងអាចជាជំហានដំបូងដែលអាចសម្រេចបាននៅក្នុងវិស័យផលិតកម្មសម្រាប់កម្ពុជា។ ដោយសារវាបានកំពុងកសាងឡើងវិញពីភាពចលាចលនយោបាយ និងសង្គម ហើយសម្រាប់ក្រុមកម្មករវិញវិស័យនេះអាចបង្កើតឱកាសនានាដែលអាចផ្លាស់ប្តូរជីវិត។**

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី កម្ពុជាមិនអាចគ្រាន់តែបើកហាងមួយចំនួន និងរង់ចាំការបញ្ជាទិញមកពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងសហភាពអឺរ៉ុបប៉ុណ្ណោះឡើយ៖ “ស្ទើរតែគ្រប់ប្រទេសទាំងអស់មានវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងចង់ការពារវិស័យនេះ ហេតុនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិមួយ ពោលគឺ កិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីលើសរសៃអំបោះ ត្រូវបានចរចា ដើម្បីបែងចែកលទ្ធភាពទទួលបានទីផ្សារ និងគ្រប់គ្រងការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់” នេះជាសម្តីរបស់លោកស្រី Sandra ដែលកត់សម្គាល់ថា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅមុនពេលកម្ពុជាអាចចូលរួមបាន។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី សហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្ពុជាមានផ្នត់គំនិតដូចគ្នានៅចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ហើយប្រទេសទាំងពីរមានបំណងធ្វើអ្វី ដែលអាចធ្វើបាន ដើម្បីកសាងវិស័យមួយ ដែលនឹងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ប្រទេសទទួលនិងកម្មករ។ លោកស្រី Sandra រំលឹកថា អ្នកចរចាពាណិជ្ជកម្មសហរដ្ឋអាមេរិកនៅពេលនេះ មានការគាំទ្រផ្នែកនយោបាយដ៏ចាំបាច់ ដើម្បីស្នើនូវកម្មវិធីប្រកបដោយនវានុវត្តន៍ ស្របពេលនៅកម្ពុជា ឯកឧត្តម ចម ប្រសិទ្ធ ដែលនៅពេលនោះជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បានមើលឃើញផលប្រយោជន៍កាន់តែច្រើន ដែលឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្រាប់ការនាំចេញ អាចបង្កើតបានសម្រាប់ប្រទេសនេះ។

“ចំពោះខ្លួនខ្ញុំផ្ទាល់ ខ្ញុំពិតជាកោតសរសើរគាត់ជាខ្លាំង” នេះជាសម្តីរបស់លោកស្រី Sandra អំពី ឯកឧត្តម ប្រសិទ្ធ។ “គាត់ចង់ឱ្យវិស័យនេះរីកចម្រើន ដើម្បីកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ហើយគាត់ចង់ឱ្យមានការប្រព្រឹត្តស្មើៗគ្នាចំពោះកម្មករ។ គាត់បានមើលឃើញថា វាជាការល្អសម្រាប់កម្ពុជាក្នុងការបង្ហាញថា ការអភិវឌ្ឍអាចកើតឡើងក្នុងលក្ខណៈដែលមានភាពស្មើគ្នាចំពោះកម្មករ ហើយគាត់មានភាពក្លាហានក្នុងការបន្តនវានុវត្តន៍គោលនយោបាយ ដែលមិនទាន់ត្រូវបានសាកល្បងនៅកន្លែងណាផ្សេងឡើយ”។

សម្រេចបានពីកិច្ចចរចាទាំងនោះ គឺ កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មវាយនភ័ណ្ឌទ្វេភាគីរវាងសហរដ្ឋអាមេរិក និងកម្ពុជានៅឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលបានផ្សារភ្ជាប់លទ្ធភាពរបស់កម្ពុជាក្នុងការទទួលបានទីផ្សារអាមេរិកប្រកបដោយកម្រៃយ៉ាងល្អ ចំពោះសមត្ថភាពរបស់ប្រទេសនេះក្នុងការធានានូវលក្ខខណ្ឌការងារស្មើភាពគ្នា និងតម្លាភាព។ ចំពោះលោកស្រី Sandra ទំនាក់ទំនងនេះ គឺជាអ្វី ដែលបង្ហាញថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាមានលក្ខណៈខុសពីគេ វាគឺជាអ្វីម៉្យាងដែលនឹងក្លាយជាគុណប្រយោជន៍ពិសេសនៅពេលក្រោយ សម្រាប់ការប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួន។ គាត់បាននិយាយថា “វាបានបង្កើតការលើកទឹកចិត្តវិជ្ជមាន៖ ប្រសិនបើរោងចក្រ និងឧស្សាហកម្មនេះ ធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពប្រសើរឡើង អ្នកនឹងអាចនាំចេញកាន់តែច្រើនទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ដែលជាទីផ្សារធំបំផុតរបស់អ្នក”។

នៅពេលមានគោលនយោបាយ ការអនុវត្តគោលនយោបាយនោះ គឺជារឿងមួយទៀត។ មន្ត្រីស្ថានទូតសហរដ្ឋអាមេរិកដំបូងបានប៉ុនប៉ងតាមដានត្រួតពិនិត្យរោងចក្រកាត់ដេរក្នុងរយៈពេលពីរឆ្នាំដំបូង ប៉ុន្តែពួកគេបានសម្រេចចិត្តផ្ទេរកិច្ចការនេះជូនដល់អង្គភាពមួយទៀតនោះគឺ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។ លោកស្រី Sandra បានមានប្រសាសន៍ថា ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី កិច្ចការនេះស្ថិតនៅក្រៅតួនាទីពីមុនរបស់ ILO នៅកម្ពុជា និងនៅសកលលោក។

សមាជិកដំបូងនៃក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០១។ រូបថត៖ បណ្ណាសាររបស់ ILO

> **“ILO តែងតែទទួលបានការណែនាំឱ្យផ្ដោតលើអាកប្បកិរិយារបស់រដ្ឋាភិបាល ... ILO មិនដែលបានធ្វើអធិការកិច្ចរោងចក្រឡើយ។ នៅពេលនេះ នៅពេលក្រឡេកមើលទៅក្រោយវិញ វាហាក់ដូចជាភ្ញាក់ផ្អើលបន្តិចថា រហូតដល់ពេលមានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អង្គការនេះមិនដែលមានតួនាទីមួយក្នុងការពិនិត្យមើលអ្វី ដែលវិស័យឯកជនកំពុងធ្វើឡើយ។”**

ថ្វីបើមានភាពស្ទាក់ស្ទើរនៅពេលដំបូងក្ដី គម្រោងនេះបានបោះជំហានទៅមុខ ហើយគម្រោងសាកល្បងរបស់ ILO បានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលនៅពេលនេះ ជាកម្មវិធីវាយតម្លៃ និងបណ្ដុះបណ្ដាលមានអាយុ ២០ឆ្នាំហើយ ដែលបានផ្ដល់ការជំរុញទឹកចិត្តដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងស្រដៀងគ្នានេះនៅក្នុងប្រទេសផ្សេងទៀត។

នៅពេលដែល ILO ជ្រើសរើស និងបណ្ដុះបណ្ដាលក្រុមការងារដែលនឹងធ្វើការលើគម្រោងសាកល្បងនេះ ចរិតលក្ខណៈនានាដែលកំណត់និយមន័យនៃកម្មវិធីនេះក៏មានការជជែកវែកញែកផងដែរ ពីរបៀបដែលគម្រោងនឹងធ្វើការ។ លោកស្រី Sandra បានជឿជាក់ថា ប្រព័ន្ធនេះត្រូវការតម្លាភាពកម្រិតខ្ពស់ ហើយក្នុងភាពចម្រូងចម្រាស់ដែលនោះ គប្បីគួរបង្ហាញឈ្មោះរោងចក្រនីមួយៗ និងភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់របស់ពួកគេ ដែលកំពុងរកឃើញ។

“យើង ដែលជារដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងខ្ញុំក្នុងនាមជាអ្នកនាំពាក្យនាំមុខ បានជំរុញខ្លាំងណាស់ឱ្យមានតម្លាភាពពេញលេញនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ ដោយសារវាកំពុងត្រូវបានបង្កើតឡើង ជាពិសេសចំពោះការបោះពុម្ពផ្សាយលទ្ធផលត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយមានឈ្មោះរោងចក្រ។” នេះជាការរំលឹករបស់គាត់អំពីកិច្ចពិភាក្សានានា ដែលគាត់បានរៀបចំជាមួយប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសទីមួយនៅហាងកាហ្វេនានានៅតាមដងទន្លេសាប ដោយគិតអំពី ដែនកំណត់នៃការបង្ហាញលទ្ធផលនេះ។ “វាមិនគ្រាន់តែជាតម្លាភាពសម្រាប់កម្មវិធីនេះផ្ទាល់នោះទេ ប៉ុន្តែដោយសារថា ការធ្វើបែបនោះនឹងបង្កើតការលើកទឹកចិត្តមួយ” ដើម្បីឱ្យរោងចក្រនានាពង្រឹង និងរក្សាស្តង់ដារការងារកម្រិតខ្ពស់។ “ប្រសិនបើអ្នកគ្រប់គ្នា ពោលគឺអ្នកទិញ កម្មករ រដ្ឋាភិបាលទាំងពីរ អ្នកប្រើប្រាស់ ដឹងអំពីអ្វី ដែលកំពុងកើតឡើងនៅក្នុងរោងចក្រ បន្ទាប់មកអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រនឹងប្រព្រឹត្តខុសពីនេះ”។

តាមការស្នើសុំរបស់អ្នកផលិត រោងចក្រនានាទទួលបានរយៈពេលអនុគ្រោះនៅឆ្នាំដំបូងនៃការវាយតម្លៃ ប៉ុន្តែនៅឆ្នាំនេះមានការសម្រេចថា រោងចក្រនានានៅកម្ពុជានឹងត្រូវបានបង្ហាញឈ្មោះចំពោះបញ្ហាការងារ និងការរំលោភលើសុវត្ថិភាពរបស់ការងារ ដែលលោកស្រី Sandra បានមានអារម្មណ៍ថា ជាការសម្របសម្រួលដោយស្មើភាពគ្នារវាងផលប្រយោជន៍របស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ។ ហេតុនេះ តម្លាភាពបានក្លាយទៅជាគុណតម្លៃស្នូលនៅក្នុងកម្មវិធីនេះ ដែលបានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

បន្ទាប់ពីរយៈពេលជាងមួយទសវត្សចាកឆ្ងាយពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ពោលគឺពេលខ្លះគាត់សង្កេតមើល ប៉ុន្តែមិនដឹកនាំគម្រោងនេះឡើយ ជាថ្មីម្តងទៀត លោកស្រី Sandra បានក្លាយជាមនុស្សមានឥទ្ធិពលយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងកម្មវិធីនេះចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ មក នៅពេលនេះគាត់ធ្វើការងារជាអគ្គនាយករងទទួលការងារគោលនយោបាយរបស់ ILO ។

លោកស្រី Sandra រំលឹកថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់កម្ពុជាស្ថិតក្រោមសម្ពាធនៅពេលដែលគាត់បានចូលកាន់តួនាទីរបស់គាត់នៅ ILO ។ នៅដើមទសវត្សឆ្នាំ២០០០ ដំបូងមានលក្ខណៈជាមិត្តភាព ដោយសារអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ រួមមាន កម្មករ រោងចក្រ អ្នកបញ្ជាទិញ និងរដ្ឋាភិបាល ចាប់ផ្តើមមើលឃើញផលប៉ះពាល់នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា និងការទទួលបានទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិក ទៅលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងប្រទេសជាតិជារួម។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី នៅត្រឹមឆ្នាំ២០១២ បទប្បញ្ញត្តិអំពីតម្លាភាពលែងមានភាពពាក់ព័ន្ធ ហើយប្រទេសនេះកំពុងចរចាអំពី ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីភាពគ្មានកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអស់ជាច្រើនឆ្នាំ ដែលបង្កើតភាពតានតឹងរវាងរោងចក្រ និងកម្មករ។

ជាថ្មីម្តងទៀត នៅពេលនោះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាចាំបាច់ត្រូវរៀនអំពី ស្តង់ដារតម្លាភាពកម្រិតខ្ពស់ ស្របពេលដែលរក្សានូវកិច្ចសន្ទនាបែបសហការ និងដោយបើកចំហរជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

លោកស្រី Sandra និយាយថា គាត់រក្សាគុណតម្លៃនៃតម្លាភាពនៅក្នុងចំណោមគុណតម្លៃស្នូលរបស់គាត់ផងដែរ។

គាត់បាននិយាយថា “នៅពេលរឿងរ៉ាវនានាកើតឡើងដោយលាក់បាំង វាបើកផ្លូវសម្រាប់អំពើពុករលួយ ហើយកម្លាំងដែលកាន់តែមានអំណាចរិតតែងាយស្រួលក្នុងការដំណើរការតាមវិធីនេះ នៅពេលដែលគ្មានតម្លាភាព។ ជាមួយនឹងតម្លាភាព អ្នកទាំងឡាយ ដែលនឹងត្រូវផាត់ចេញពីការចរចាបែបលាក់បាំង អាចរៀបចំខ្លួនឯង និងប្រើប្រាស់ព័ត៌មាន ដើម្បីស្វែងរកមតិគាំទ្រចំពោះសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ វាគឺជាកម្លាំងស្មើភាពគ្នានៅក្នុងពិភពលោកដែលមិនស្មើភាពគ្នាខ្លាំង ហើយទោះជាមានបញ្ហាអ្វីក៏ដោយ តម្លាភាពផ្តល់អំណាចបន្ថែមឱ្យអ្នកទាំងឡាយ ដែលមានអំណាចតិច។”

លោកស្រី Sandra កត់សម្គាល់ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានកសាងបន្ថែមលើវប្បធម៌នៃការសម្របសម្រួល និងការស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ បញ្ហានានាត្រូវបានដោះស្រាយជាមុន និងក្នុងលក្ខណៈអព្យាក្រឹត ដែលបានអនុញ្ញាតឱ្យគម្រោងនេះធ្វើសន្ទានកម្មបញ្ហានានា និងជួយឧស្សាហកម្មនេះឱ្យរីកចម្រើនកាន់តែរឹងមាំថែមទៀត។

“ការរចនាមូលដ្ឋានគ្រឹះរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមរយៈអភិក្រមដោះស្រាយបញ្ហាមួយជំហានម្តងៗ និងវាបានបង្កើតនូវអ្វីមួយ ដែលមានលក្ខណៈដោយឡែកនៅពេលនោះ” ដោយគាត់បន្ថែមថា នៅពេលក្រោយមក គំនិតនានាពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជំរុញទឹកចិត្តដល់គោលនយោបាយស្តីពីការងារ និងពាណិជ្ជកម្មរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកចំពោះប្រជាជាតិកំពុងអភិវឌ្ឍដទៃទៀត ដូចជា ប្រទេសហៃទី ព្រមទាំងនាំទៅរកកម្មវិធីការងារដែលកាន់តែប្រសើរកាន់តែទូលំទូលាយ។

“ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានយ៉ាងច្បាស់របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺផលិតផលមួយនៃអភិក្រមដោះស្រាយបញ្ហាដោយការអនុវត្តជាក់ស្តែងនេះ។ នៅពេលនេះ វាបានក្លាយទៅជាគំរូមួយ ដែលអាចត្រូវត្រួតពិនិត្យ និងកែសម្រួលនៅក្នុងប្រទេសដទៃទៀត។” ◆

អ្នន សុភា (ប្រធានផ្នែកធនធានមនុស្ស) កំពុងពិនិត្យមើលបញ្ជីកម្មករ និងផ្នែកនានាជាមួយមន្ត្រីអនុលោមច្បាប់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

កិច្ចសហការ

ខេន លូ

អគ្គលេខាធិការនៃសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានចាប់ដៃគូជាមួយ BFC តាំងពីឆ្នាំ២០០១

ពីពេលចាប់ផ្តើម កម្មវិធីដែលបានក្លាយជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានេះ ដាក់សម្ពាធលើរោងចក្រកាត់ដេរ និងជាពិសេស នៅពេលចាប់ផ្តើមដំបូង អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនសាទរចំពោះលទ្ធភាពនៃសវនកម្មឡើយ ឬមិនសហការទាំងស្រុង។

លោក ខេន លូ អគ្គលេខាធិការនៃសមាគមនេះ បានមានប្រសាសន៍ឱ្យដឹងថា ថ្វីបើមានភាពខុសគ្នាក្តី កម្មវិធីនេះតែងតែបានរក្សានូវទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ការវាយតម្លៃនានា គឺមានភាពតក់ស្លុតចំពោះឧស្សាហកម្មនេះ ដោយសារគ្មានគោលដៅផលិតកម្មផ្សេងទៀត ដែលត្រូវបានទាមទារឱ្យមានភាពអនុលោមកម្រិតខ្ពស់បែបនេះពីរោងចក្រឡើយ។

លោក លូ បាននិយាយថា “វាតែងតែនឹងក្លាយទៅជាបន្ទុកមួយ វានៅតែជាបន្ទុកមួយ ប៉ុន្តែក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំក្រោយមក យើងបានរកឃើញវិធីនានា ដើម្បីបង្កើតគុណតម្លៃសម្រាប់អ្នកប្រើប្រាស់។”

លោក លូ រំលឹកថា នៅក្នុងឆ្នាំដំបូង កម្មវិធីនេះគឺជាគ្រោងការណ៍សវនកម្មសុទ្ធសាធ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងទៅតាមលក្ខខណ្ឌរបស់ក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក។ បន្ទាប់មក ប្រហែលនៅឆ្នាំ២០០៤ និង ២០០៥ GMAC បានឈានដល់សេចក្តីសន្និដ្ឋានដូចគ្នានឹងសេចក្តីសន្និដ្ឋានដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានធ្វើ៖ ការវាយតម្លៃគ្មានប្រយោជន៍ឡើយ លុះត្រាតែរោងចក្រនានាមានទិសដៅចំពោះអ្វី ដែលត្រូវធ្វើ ដើម្បីកែលម្អ។ “បន្ទាប់ពី [រោងចក្រ] អាចកំណត់បានអំពីអ្វីដែលមិនអនុលោម វាជួយរោងចក្រធ្វើការកែលម្អ។”

ជាមួយនឹងបញ្ហានោះនៅក្នុងចិត្ត លោក លូ និងសមាជិក GMAC មានសារសំខាន់ចំពោះការរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់រោងចក្រនានា ដោយបញ្ចូលការយល់ឃើញរបស់ឧស្សាហកម្មនេះនៅក្នុងការបង្កើតគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ។

> **ដោយរួមគ្នាជាមួយនឹងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ GMAC បានរៀបចំគ្រោងការណ៍ណែនាំដំបូង សម្រាប់វិនិយោគិនថ្មីៗ ដើម្បីណែនាំពួកគេអំពីច្បាប់ និងគោលនយោបាយជុំវិញវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។**

គាត់បាននិយាយថា “គ្រោងការណ៍នេះធ្វើឱ្យវិយោគិនថ្មីៗមានភាពស៊ាំយ៉ាងរហ័សជាមួយនឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងស្រុក។ បើមិនដូច្នោះទេ វិនិយោគិនថ្មីៗនឹងចំណាយពេលកាន់តែវែង និងមិនខ្វល់ខ្វាយអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងស្រុកឡើយ។”

គម្រោងនេះបានជួយរោងចក្រនានាក្នុងការពង្រឹងភាពអនុលោមរបស់ពួកគេយ៉ាងឆាប់រហ័ស លោក លូ បានកត់សម្គាល់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងរមែងតែងប្រព្រឹត្តខុសពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តតាមគោលនយោបាយកម្ពុជានៅក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំដំបូងនៃការវិនិយោគរបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីកម្រិតនៃការរៀនសូត្រនោះ វាបង្ហាញថាតើរោងចក្រណាខ្លះ ដែលកំពុងកែសម្រួល និងរោងចក្រណាខ្លះដែលមានបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរ។

នៅក្នុងភ្នែករបស់លោក លូ កម្មវិធិកែប្រែសំរាប់ពលកម្មកុមារ គឺជាកម្មវិធីមួយនៃកិច្ចសហការដ៏ជោគជ័យបំផុត និងក៏បានកាត់បន្ថយចំនួនករណីពលកម្មកុមារ ដែលរកឃើញនៅកម្ពុជាផងដែរ ពោលគឺ ភាពជោគជ័យរួមគ្នាសម្រាប់រោងចក្រ និងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

មានលទ្ធផលជាក់ស្តែងសម្រាប់រោងចក្រផងដែរ។ លោក លូ កត់សម្គាល់ថា អ្នកបញ្ជាទិញមួយចំនួនបាននិយាយថា គម្រោងនេះគឺជាផ្នែកមួយនៃមូលហេតុដែលពួកគេបញ្ជាទិញពីប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែសញ្ញាសម្គាល់ជាចម្បងមួយ ដែលពួកគេបានផ្អែកសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងវិលត្រលប់មកកម្ពុជាវិញ ទៅលើការចូលរួមរបស់ប្រទេសនេះនៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

លោកបានបន្ថែមថា “នៅ GMAC យើងបន្តធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទៅលើវិស័យទំនាក់ទំនងជាក់លាក់ ដោយគូសបញ្ជាក់នូវវិស័យដែលជាកង្វល់នៃសមាជិករបស់យើង”។ “ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា នៅពេលនេះ យើងមានទំនាក់ទំនងការងារល្អណាស់។”

កិច្ចសហការជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរមិនតែងតែល្អ ឬងាយស្រួលសម្រាប់រោងចក្រនានាឡើយ ហើយលោក លូ កត់សម្គាល់ថា វាមានលក្ខណៈខុសៗគ្នានៅទូទាំងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនៃការមានគម្រោងនេះ។ ប៉ុន្តែនៅទីបញ្ចប់ មានលទ្ធផលយ៉ាងច្បាស់អំពីភាពជាដៃគូនេះ ហើយរោងចក្រនានាកំពុងប្រើប្រាស់របាយការណ៍របស់ពួកគេ ដើម្បីទទួលបានផលចំណេញពីសមិទ្ធផលនៃភាពអនុលោម ឬការងារឆ្ពោះទៅរការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង។ ◆

រូបភាព ១

កម្មវិធីកែប្រែសំរាប់ពលកម្មកុមារ របស់ BFC

ចំនួនសរុបនៃករណីពលកម្មកុមារ (អាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ) ពីឆ្នាំ២០១៣-២០១៨

៩១
ចំនួនរោងចក្រសរុប ដែលត្រូវសង្ស័យថាមានពលកម្មកុមារ

៨
ចំនួនរោងចក្រសរុប ដែលបដិសេធដំណោះស្រាយរបស់ BFC

១៤៨
ចំនួនសរុបនៃករណីពលកម្ម ដែលមានការបញ្ជាក់

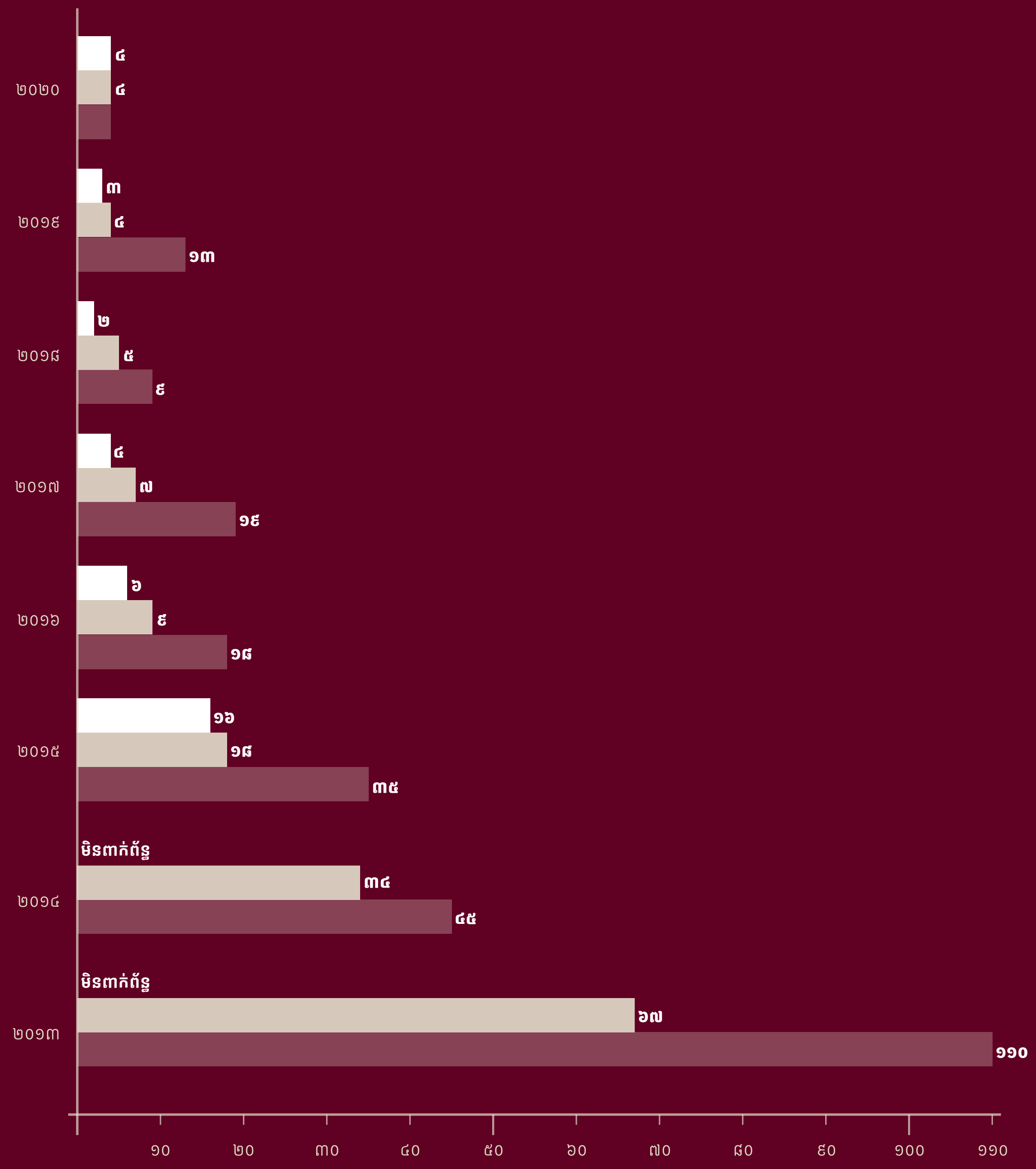
១២
ចំនួនសរុបនៃករណីពលកម្មកុមារ ដែលមិនទទួលបានកម្មវិធិកែប្រែ

រូបភាព ២

កម្មវិធីកែប្រែសំរាប់ពលកម្មកុមារ របស់ BFC

ការអភិវឌ្ឍនៃចំនួនករណីពលកម្មកុមារ (អាយុក្រោម ១៥ឆ្នាំ) ពីឆ្នាំ២០១៣ - ២០១៨

ត្រូវបានផ្តល់ឧបាស្រ័យ | *ត្រូវបានបញ្ជាក់* | *ត្រូវបានសង្ស័យ*



ប្រភព៖ ដកស្រង់ចេញពីរបាយការណ៍ឆ្នាំ២០១៣-២០២០ របស់ BFC ។

Eleonore Richardson

ប្រធានកម្មវិធី
កិច្ចសហប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ

ចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៃកិច្ចសហការរបស់ IFC ជាមួយ BFC យើងបានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ភ្លាមលើការនាំយកអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់រាយសម្លៀកបំពាក់សកលមកពិភាក្សាគ្នា ដើម្បីជួយកំណត់រូបរាងរបស់គម្រោងនេះ និងបញ្ចូលការយល់ឃើញផ្នែកសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកលរបស់វិស័យឯកជន។ IFC បានគាំទ្រ “វេទិកាអ្នកទិញ” ជាលើកទីមួយនៅកម្ពុជានៅឆ្នាំ២០១៥ ដែលបន្ទាប់មកត្រូវបានគេចម្លងតាម និងបានក្លាយទៅជាមូលដ្ឋាននៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរប្រចាំប្រទេសដទៃទៀត។ ◆

លោក ឡាយ យូហុង

មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ពីឆ្នាំ២០០១ - បច្ចុប្បន្ន

លោក ឡាយ យូហុង មិនមានភាពរីករាយអស់រយៈពេលជិតពីរឆ្នាំ ដែលគាត់ធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រជាអ្នកចាត់ចែងលើការងារធនធានមនុស្ស។ គាត់មានលក្ខណៈសម្បត្តិល្អដោយសារគាត់ចេះភាសាចិន អង់គ្លេស និងខ្មែរ ប៉ុន្តែនៅពេលគាត់ធ្វើការងារនៅទីនោះនៅចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ការងារនោះវាពិបាក ដោយត្រូវគ្រប់គ្រងរវាងកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ បន្ទាប់មក គាត់បានចូលរួមធ្វើការងារជាមួយកម្មវិធី ដែលបានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) នៅពេលគម្រោងនេះបានចាប់ផ្តើមអនុវត្តនៅឆ្នាំ២០០១ និងបានចាប់ផ្តើមមើលឃើញរោងចក្រពីទស្សនៈថ្មីមួយទាំងស្រុង និងស្តាប់លឺមតិយោបល់យ៉ាងច្រើនអំពីរោងចក្រទាំងនោះ។

ក្រុមការងារដំបូងមានគ្នាប្រាំបីនាក់ ដែលមានបទពិសោធន៍ជាច្រើន លោក យូហុង ចងចាំអំពីការអង្គុយនៅជុំវិញតុធំមួយ ដោយព្យាយាមស្វែងយល់ថាតើអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នៅកម្ពុជាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេច។ នៅពេលដែលពួកគេបានចាប់ផ្តើមយកចំណេះដឹងរបស់ពួកគេអំពីសិទ្ធិការងារ និងស្តង់ដារការងារទៅក្នុងរោងចក្រ លោក យូហុង បាននិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសិទ្ធិ និងស្តង់ដារទាំងនោះឡើយ។

“នៅពេលដំបូង ដែលយើងទៅកាន់រោងចក្រ គ្មាននរណាម្នាក់ស្គាល់ថា តើ ILO គឺជាអ្វីឡើយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមួយចំនួនមានការយល់ច្រឡំ និងបានសួរខ្ញុំថា ‘តើអ្នកមកពីក្រុមហ៊ុន Milo ឬ?’” នេះជាការរំលឹកឡើងវិញរបស់គាត់។ “នៅពេលខ្លះ យើងមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលក្នុងរោងចក្រឡើយ។ វាពិបាកដោយសារយើងគ្មានឡូហ្គូផ្លូវការ និងគ្មាននរណាម្នាក់ស្គាល់ ILO ឬអ្វីដែល ILO នឹងធ្វើជាមួយរោងចក្រឡើយ។ នៅពេលខ្លះអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនអនុញ្ញាតឱ្យចូលឡើយ។”

សូម្បីតែបន្ទាប់ពីការពន្យល់អំពីគោលបំណងនៃការវាយតម្លៃ និងអ្វីដែល ILO នឹងធ្វើជាមួយរោងចក្រហើយក្តី ពួកគេនៅតែជួបជាមួយនឹងជម្លោះនៅគ្រប់ភាគី នេះជាការចងចាំរបស់លោក យូហុង។ កិច្ចសម្ភាសដំបូងបំផុតចំណាយពេលយ៉ាងយូរ ព្រមទាំងនឹងត្រូវធ្វើឡើងជាមួយបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ជាក្រដាស សៀវភៅកត់ត្រា និងប៊ិច។ នៅពេលខ្លះ ពួកគេនឹងយកបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ខុសសម្រាប់រោងចក្រ ដែលពួកគេនឹងត្រួតពិនិត្យ និងត្រូវវិលត្រលប់មកវិញ។ នៅពេលខ្លះ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនសូម្បីតែអនុញ្ញាតឱ្យពួកគេចូលផង។

ទោះបីជារោងចក្រអះអាងថា គាត់ និងអ្នកវាយតម្លៃដទៃទៀតមានភាពលម្អៀងទៅលើកម្មករក្តី គាត់ក៏ទទួលបានប្រតិកម្មអវិជ្ជមានពីសហជីពមួយចំនួនផងដែរ។ ក្នុងករណីមួយ គាត់បានដាក់កំណត់សម្គាល់សហជីពមួយចំពោះការយកថ្លៃសមាជិកភាព ដោយគ្មានការទទួលបានការយល់ព្រមពីកម្មករ ពោលគឺដោយពួកគេមិនបានអ្វីឡើយ ប៉ុន្តែយកពីប្រាក់ដែលពិបាករកបានរបស់កម្មករ។ ប្រធានរបស់គាត់បានលើកបញ្ហានេះទៅកាន់រោងចក្រដែលបានបញ្ឈប់ការកាត់យកថ្លៃសហជីពដោយស្វ័យប្រវត្តិពីប្រាក់ខែរបស់កម្មករ ហើយគាត់បានទទួលការហៅទូរស័ព្ទចូលដែលបង្ហាញអំពីការមិនពេញចិត្តពីសំណាក់អ្នកសហជីព។

> **“នៅពេលនោះ ខ្ញុំបានមានអារម្មណ៍រីករាយជាមួយនឹងការងាររបស់ខ្ញុំ សូម្បីតែខ្ញុំទទួលបានការប្តឹងក្តី។ ខ្ញុំបានទទួលរងការគំរាមកំហែង ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងបាននិយាយថា ពួកគេចង់វាយខ្ញុំ។” ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លោក យូហុង បាននិយាយថា គាត់អាចយល់អំពីការប្រឆាំងយ៉ាងហិង្សាចំពោះសវនកម្ម៖ “នៅពេលយើងសរសេររបាយការណ៍ទាំងនេះ សេចក្តីសម្រេចចិត្តមួយចំនួនរបស់យើងមានឥទ្ធិពលលើការបញ្ជាទិញពីអ្នកបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេ។”**

លោក យូហុង បានទទួលការពេញចិត្តពីការកែលម្អនានា ដែលគាត់បានចាប់ផ្តើមមើលឃើញពីការវាយតម្លៃនានា ហើយនៅពេលនោះ គាត់បានចាប់ផ្តើមឃើញភស្តុតាង ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធកំពុងបង្ហាញអំណរគុណចំពោះការផ្លាស់ប្តូរផងដែរ។

គាត់រំលឹកឡើងវិញថា នៅពេលមួយក្នុងអំឡុងពេលនៃការសម្ភាសជាមួយកម្មករនៅក្រៅរោងចក្រនៅខេត្តកំពង់ចាម កម្មករម្នាក់កំពុងដើរចុះឡើង និងថ្ងូរ នៅពេល

ដែលគាត់ដឹងថា លោក យូហុង ធ្វើការងារជាមួយ ILO ដោយគាត់អះអាងថា អង្គការនេះបានតែយកមូលនិធិ និងសក្ខីកម្មរបស់កម្មករប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនធ្វើអ្វីឡើយ។

> **“មួយឆ្នាំក្រោយមក យើងបានចុះទៅកាន់រោងចក្រនោះម្តងទៀត ហើយកម្មកររូបនោះបានរត់មករកខ្ញុំ ដើម្បីនិយាយថា ‘ខ្ញុំសុំទោស។ កាលពីឆ្នាំមុន ខ្ញុំបាននិយាយមិនពិតទៅកាន់អ្នក។’ គាត់បានមកសុំទោសខ្ញុំ ដោយសារអ្វីមួយបានកើតឡើង ហើយនោះគឺលក្ខខណ្ឌការងារមួយចំនួនកំពុងមានភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងរោងចក្រ។”**

លោក យូហុង ចងចាំថា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាមានការផ្លាស់ប្តូរស្រដៀងគ្នានេះចំពោះមតិយោបល់របស់ពួកគេទៅលើគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ អ្នកដឹកនាំម្នាក់ក្នុងចំណោមអ្នកដឹកនាំទាំងឡាយបានអមដំណើរគាត់ទៅកាន់រោងចក្រមួយនៅក្នុងរយៈពេលពីរបីឆ្នាំដំបូងនៃគម្រោងនេះ ប៉ុន្តែនៅពេលនោះ GMAC នៅតែមិនទុកចិត្តអង្គការនេះឡើយ និងមិនច្បាស់អំពីគោលបំណងរបស់អង្គការនេះឡើយ។

លោក យូហុង ចងចាំថា ការបង្ហាញភាពមន្ទិលសង្ស័យពីអ្នកដឹកនាំ GMAC នៅពេលពួកគេទៅជួបរោងចក្រ និងបន្ទាប់មក បានជួបជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនោះ លោក យូហុង បានសុំមើលឯកសាររបស់រោងចក្រអំពី កំណត់ត្រាចំណាយមួយចំនួន បន្ទាប់ពីរោងចក្រអះអាងថា ពួកគេមានការប្រតិបត្តិ និងសមិទ្ធិកម្មល្អ។ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្របាននិយាយថា គាត់មិនបានរៀបចំវាឡើយ ដោយសារនេះជាការវាយតម្លៃដែលមិនឱ្យដឹងមុន ប៉ុន្តែគាត់នឹងរៀបចំឯកសារនៅពេលអាហារថ្ងៃត្រង់។ ក្នុងអំឡុងពេលសម្រាក លោក យូហុង និងអ្នកដឹកនាំ GMAC បានចាប់ផ្តើមការសន្ទនាជាមួយកម្មករដែលកំពុងសម្រាក ដែលគ្មានអ្វីក្រៅពីការត្អូញត្អែរអំពីរោងចក្រថា មិនមែនជាកន្លែងការងារប្រកបដោយផលិតភាពឡើយ ដែលខុសពីការរៀបរាប់របស់និយោជករបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលពួកគេបានជួបជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងម្តងទៀត គាត់បានអះអាងថា គាត់គ្មានឯកសារទាល់តែសោះ ហើយលោក យូហុង បានមើលឃើញ នៅពេលដែលអ្នកដឹកនាំ GMAC ស្តីបន្ទោសរោងចក្រជាសមាជិក ដោយនិយាយថា គាត់គប្បីធ្វើការកែលម្អចំពោះវិធីដំណើរការរោងចក្រ។

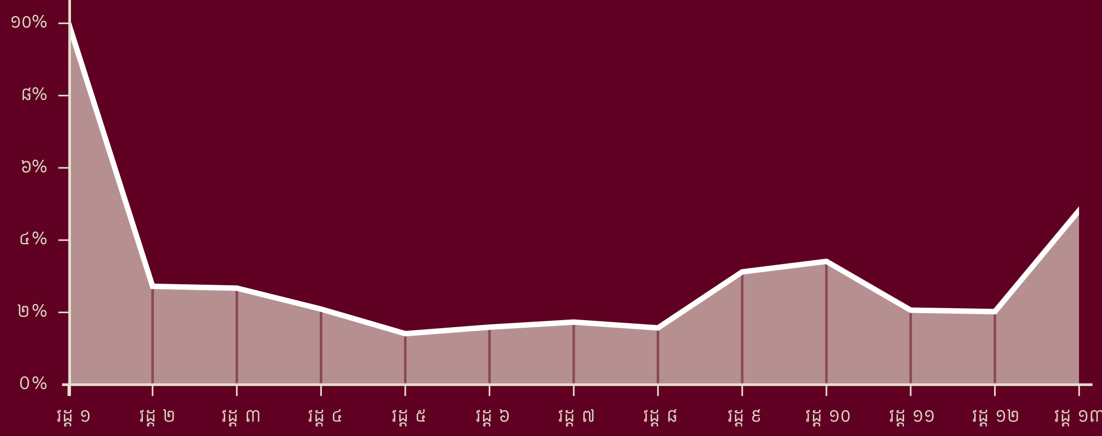
បន្ទាប់ពីរយៈពេលច្រើនឆ្នាំនៃសន្ទានកម្ម និងកិច្ចសន្ទនា លោក យូហុង ក៏យល់កាន់តែច្បាស់អំពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងសម្ពាធនានាក្នុងការអនុវត្តតាមការបញ្ជាទិញរបស់អ្នកទិញ និងគ្រប់គ្រងបន្ទុកចំណាយខ្ពស់លើផលិតកម្ម។ ការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងទាំងតម្រូវការរបស់កម្មករចំពោះកន្លែងការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងសមភាព និងទាំងគោលដៅផលិតកម្មរបស់រោងចក្រ លោក យូហុង បាននិយាយថា ក្រុមការងារបានផ្លាស់ប្តូរការយកចិត្តទុកដាក់របស់ពួកគេទៅលើការបណ្តុះបណ្តាល និងការកសាងសមត្ថភាព ដោយធ្វើវាតាមរយៈរបាយការណ៍ដែល អ្នកបញ្ជាទិញអាចទិញបាន ដើម្បីស្វែងយល់បន្ថែមអំពីរោងចក្ររបស់ពួកគេ។

ជាលទ្ធផល លោក យូហុង ជឿជាក់ថាអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មិនត្រឹមតែយល់អំពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថ្លែងអំណរគុណចំពោះការងារ ដែលអង្គការនេះបានធ្វើ ដើម្បីកែលម្អស្ថានភាពសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា។ ◆

រូបភាព ៣

ការអភិវឌ្ឍនៃភាពមិនអនុលោមរបស់រោងចក្រពីឆ្នាំ២០១៤ ដល់ ២០១៩

ចំនួនបញ្ហាភាពអនុលោមនៅរោងចក្រនាំចេញ ដែលត្រូវបានពិនិត្យតាមដានដោយ BFC ក្នុងរយៈពេលនៃការវាយតម្លៃចំនួន ១២ដង ឬវដ្ត ដែលត្រូវបានរៀបចំដោយ BFC

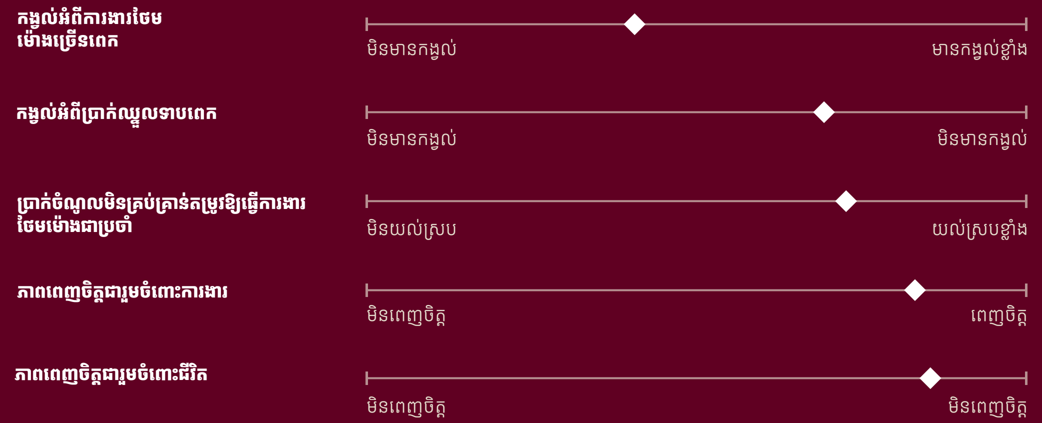


រូបភាព ៤

ការវាស់វែងសុខុមាលភាព៖ លទ្ធផលនៃការអង្កេតចុងគ្រា ឆ្នាំ២០១៨

លទ្ធផលជាមធ្យមពីការអង្កេតមួយ ដែលត្រូវធ្វើឡើងជាមួយកម្មករចំនួន ៣០២៥នាក់ (៨៣%ជាស្ត្រី ១៧%ជាបុរស)

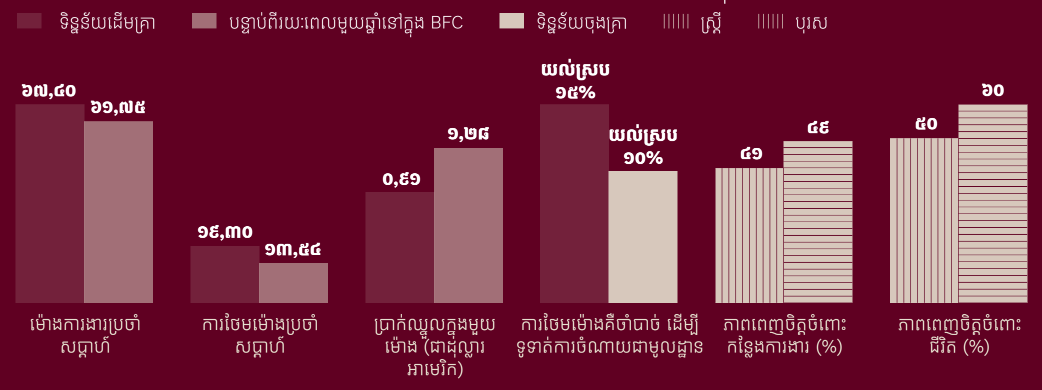
៥៣,៨	០០,៩១	៥៩,៨១	១២,០៣
ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំសប្តាហ៍ជាដុល្លារអាមេរិក	ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងមួយម៉ោងជាដុល្លារអាមេរិក	ម៉ោងការងារប្រចាំសប្តាហ៍	ការថែមម៉ោងប្រចាំសប្តាហ៍



រូបភាព ៥

ផលប៉ះពាល់នៃគម្រោង BFC លើសុខុមាលភាពរបស់កម្មករ

ការវាយតម្លៃរបស់កម្មករអំពីប្រាក់ចំណូល និងភាពពេញចិត្តនឹងការងាររបស់ពួកគេនៅក្នុងការអង្កេតនៅឆ្នាំ២០១៨



ប្រភពសម្រាប់រូបភាព ៣៖ របាយការណ៍ជុំទី ១៣ របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា អំពី ប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាព
ប្រភពសម្រាប់រូបភាព ៤ + ៥៖ របាយការណ៍នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរ “ការត្រួតពិនិត្យភាពអនុលោម ដើម្បីពង្រឹងសុខុមាលភាព និងផលិតភាព ឆ្នាំ២០២០

សន្តិសុខត្រួតពិនិត្យសីតុណ្ហភាព និងបាញ់ទឹកសម្លាប់មេរោគនៅលើដៃរបស់កម្មករ នៅពេលដែលពួកគេ
ចូលរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) នៅពេលព្រឹក។ រូបថត វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

Esther Germans

ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៥-២០១៩

កិច្ចសហការ

នៅពេល លោកស្រី Esther បានចូលមកគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទាំងក្រុមការងារនេះ និងទាំងក្រសួងការងារកម្ពុជា មានបំណងកសាងទំនាក់ទំនងកាន់តែរឹងមាំជាមួយនឹងកិច្ចសហការកាន់តែស៊ីជម្រៅរវាងគម្រោងនេះ និងពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់គម្រោង៖ ទំនាក់ទំនងគឺមាននៅទីនោះ ប៉ុន្តែអាចមានលក្ខណៈកាន់តែរឹងមាំថែមទៀត។

នៅពេលជាមួយគ្នានោះដែរ នៅឆ្នាំ២០១៤ កម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយរុញច្រានឧស្សាហកម្មនេះឆ្ពោះទៅរករបត់មួយ ពោលគឺ រោងចក្រកាត់ដេរ និងស្បែកជើងកម្ពុជាអាចប្រកួតប្រជែងបាននៅពេលនោះ ដោយសារតម្លៃកម្លាំងពលកម្មទាប ប៉ុន្តែប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនៅទ្រឹងអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ។

> **“ដោយសារអត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកប្រកួតប្រជែងរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាបានឈរលើកម្លាំងពលកម្មមានតម្លៃថោក និងបរិយាកាសវិនិយោគអនុគ្រោះ យើងមានអារម្មណ៍ថា កំណើនប្រាក់ឈ្នួលចាំបាច់ត្រូវរួមគ្នាជាមួយនឹងការកំណត់ទីតាំងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាឡើងវិញនៅក្នុងទីផ្សារសកល ដែលចាកឆ្ងាយពីកម្លាំងការងារតម្លៃថោកទៅរកទីតាំងប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង ដោយផ្អែកលើជំនាញ គុណភាព ភាពទាយទុកមុនបាន និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អវិញ។”**

បរិយាកាសនៃភាពមិនច្បាស់លាស់លើកំណើនប្រាក់ឈ្នួល និងផលប៉ះពាល់លើឧស្សាហកម្មនេះ ពិតជាធ្វើខ្លួនឯងឱ្យល្អទៅតាមគោលដៅរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ។ និយោជក សហជីព និងរដ្ឋាភិបាលសុទ្ធតែបានទទួលស្គាល់សេចក្តីត្រូវការធ្វើការងាររួមគ្នាលើបញ្ហានេះ ព្រមទាំងកង្វល់ផ្នែកឧស្សាហកម្មដទៃទៀត។ ទោះបីជាវាចំណាយពេល ដើម្បីកសាងទំនុកចិត្តជាពិសេស ជាមួយមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលក្តី លោកស្រី Esther បាននិយាយថា ពួកគេអាចបង្កើតផែនការសកម្មភាពរួមគ្នានៅក្នុងន័យនេះ។ គាត់បាននិយាយថា កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គាត់ក្នុងការស្គាល់ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ព្រមទាំងវប្បធម៌ និងចំណេះដឹងសារតារបស់ពួកគេ បានជួយជំរុញទំនាក់ទំនងកាន់តែខ្លាំង និងបង្ហាញគោលដៅរបស់អង្គការ។

“ក្រុមការងារនេះបានគាំទ្រការងារនេះយ៉ាងពេញបេះដូង ដោយសារពួកគេបានមើលឃើញថា គុណតម្លៃបន្ថែមរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលាតសន្ធឹងលើសពីជញ្ជាំងរោងចក្រ និងអាចជួយនាំមកនូវការអភិវឌ្ឍកាន់តែច្រើន ជំនាញ និងគុណតម្លៃចំពោះប្រទេស និងប្រជាពលរដ្ឋ។”

បន្ថែមលើនេះ លោកស្រី Esther មានមោទនភាពក្នុងការមើលឃើញការពង្រឹងក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារួមជាមួយនឹងភាពពាក់ព័ន្ធដែលកំពុងលូតលាស់របស់អង្គការផ្ទាល់។ គាត់រំលឹកអំពីការមើលឃើញសហការីម្នាក់ក្នុងចំណោមសហការីរបស់គាត់បាននាំអ្នកសម្របសម្រួលអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំប្រទេសក្នុងទស្សនកិច្ចទៅកាន់រោងចក្រ ដោយគាត់បានចរចាយ៉ាងជំនាញចំពោះទស្សនកិច្ចផ្លូវការរបស់គណៈប្រតិភូស្របពេលដែលធានាថា កម្មករមានអារម្មណ៍ទទួលបានភាពអង់អាចក្នុងការចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់ពួកគេផ្ទាល់ផងដែរ។ វាគឺជាពេលដែលមានមោទនភាពសម្រាប់លោកស្រី Esther និងតួនាទី និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែល្អប្រសើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់គម្រោង។

“ទីប្រឹក្សាម្នាក់ក្នុងចំណោមទីប្រឹក្សារបស់យើងបានសម្របសម្រួលវគ្គមួយជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគី ហើយនិយាយដោយស្មោះត្រង់ទៅ ខ្ញុំមានមោទនភាពខ្លាំងណាស់ នៅពេលដែលខ្ញុំបានមើលឃើញអំពីរបៀបដែលគាត់អាចរៀបចំឱ្យកម្មករ ព្រមទាំងអ្នកគ្រប់គ្រងចែករំលែកទស្សនៈរបស់ពួកគេអំពី អ្វីដែលចាំបាច់ ដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅរោងចក្រ។ គាត់ពិតជាបានជួយកម្មករឱ្យមានអារម្មណ៍មានជំនឿចិត្ត ដើម្បីឱ្យពួកគេនិយាយចេញមក និងស្វែងរកដំណោះស្រាយជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលនឹងនាំមកនូវការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាន។ ខ្ញុំពិតជាមានមោទនភាពណាស់!” ◆

សំលី ស្រីលីន កម្មករម្នាក់ដែលមានជំនាញលើការកាត់ក្រណាត់សំពត់ និងជាអ្នករៀបចំសហជីព បោះលេខលើស្លាកសម្រាប់ខោខៅប៊ិយនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ការផ្តល់ភាពអង់អាច

ធី រីដា

មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៤ - បច្ចុប្បន្ន

ការផ្ដល់ភាពអង់អាច

តាំងពីលោកស្រី រីដា នៅក្មេង គាត់ចង់ដើរតាមផ្លូវរបស់ឪពុករបស់គាត់។ គាត់ចងចាំថា ឪពុករបស់គាត់បានធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍នៅពេលនៃការចាប់ផ្ដើមរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាសម័យទំនើប ហើយនៅពេលគាត់វិលត្រលប់មកពីតាមខេត្តវិញ គាត់និយាយរឿងរ៉ាវនានាអំពីរបៀបដែលគាត់បានជួយប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ដែលកំពុងតស៊ូកសាងអាជីពការងារ និងជីវិតរបស់ពួកគេឡើងវិញ។

នៅពេលលោកស្រី រីដា ត្រូវបានជ្រើសរើសឱ្យធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គាត់មានអារម្មណ៍ថា គាត់កំពុងផ្ដល់សេវាប្រភេទដូចគ្នានឹងសេវាដែលឪពុករបស់គាត់បានផ្ដល់ ប៉ុន្តែក្នុងវិស័យខុសគ្នា។

> **“កាលនៅពីក្មេង ខ្ញុំចង់ធ្វើដូចជាឪពុករបស់ខ្ញុំ ខ្ញុំចង់ចែករំលែកចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំដល់ប្រជាពលរដ្ឋ ខ្ញុំចង់ផ្ដល់ផលប៉ះពាល់វិជ្ជមានដល់ពួកគេ” នេះជាសម្ដីរបស់គាត់។ “បញ្ហានោះនៅក្នុងចិត្តរបស់ខ្ញុំ រហូតដល់ខ្ញុំបានចាប់ផ្ដើមធ្វើការងារនៅទីនេះ ... នៅពេលខ្ញុំបានចាប់ផ្ដើមធ្វើការងារនៅទីនេះ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា នេះគឺជាកន្លែងដែលខ្ញុំចង់ធ្វើការ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺជាកន្លែងដែលខ្ញុំអាចរីកលូតលាស់ និងជួយពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់មនុស្សជាច្រើន។”**

លោកស្រី រីដា បានចាប់ផ្ដើមធ្វើជាលេខានៅឆ្នាំ២០១៤ ប៉ុន្តែគាត់បានឈានឡើងជាលំដាប់ទៅកាន់តួនាទីខុសៗគ្នានៅគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

គាត់បាននិយាយថា ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានក្លាយទៅជាគ្រួសាររបស់គាត់ដែលផ្ដល់ការគាំទ្រ និងការណែនាំ។ នៅតាមផ្លូវធ្វើដំណើរនេះ គាត់បានស្គាល់កម្មករ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតកាន់តែច្រើន ហើយលោកស្រី រីដា និយាយថា គាត់បានចាប់ផ្ដើមយល់កាន់តែច្រើនអំពីតម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នារបស់ពួកគេ ហេតុនេះគាត់អាចយល់ និងបញ្ចូលលទ្ធផលទាំងនេះយ៉ាងល្អនៅក្នុងការណែនាំ និងយុទ្ធវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដែលគាត់ផ្ដល់។

> **“យើងដឹងរួចហើយថា យើងមានផលប៉ះពាល់មួយពី BFC ទៅដល់ឧស្សាហកម្មនេះ” នេះជាសម្ដីរបស់លោកស្រី រីដា ប៉ុន្តែសម្រាប់គាត់ វាពិតជាការលើកទឹកចិត្តក្នុងការមើលឃើញភាពរីកចម្រើនរបស់កម្មករគាត់ដែរ។ “វាធ្វើឱ្យខ្ញុំរំភើបចិត្តយ៉ាងខ្លាំង។”**

គាត់ក៏បានកត់សម្គាល់ឃើញផលប៉ះពាល់នៅក្នុងរោងចក្រនានាផងដែរ មានចាប់ពីចំណេះដឹង និងការយល់ដឹងកាន់តែច្រើនអំពីវិធានការសុវត្ថិភាព រហូតដល់កិច្ចសន្ទនាសង្គមដែលកាន់តែមានលក្ខណៈស្ថាបនា។ ប៉ុន្តែគាត់ពិតជាមានកិត្តិយសដោយបានពិគ្រោះយោបល់លើបញ្ហាចម្បងៗមួយចំនួនសម្រាប់កម្មករមួយចំនួន។

នៅពេលមួយ លោកស្រី រីដា បានរកឃើញថា រោងចក្រ ដែលគាត់បានផ្ដល់ការណែនាំនៅរាជធានីភ្នំពេញ បានតម្រូវឱ្យកម្មករធ្វើការងារថែមម៉ោងចំនួនបួនម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃអស់ជាច្រើនឆ្នាំហើយ ខណៈដែលច្បាប់កម្ពុជាកំណត់ការងារថែមម៉ោងចំនួនត្រឹមពីរម៉ោងពីលើវេនម៉ោងការងារស្តង់ដារចំនួន ៨ម៉ោង។ គាត់បានដឹងថា កម្មករបានលាក់បាំងអំពីភាពមិនអនុលោមនេះ ដោយសារភ័យខ្លាចការបាត់បង់ការងាររបស់ពួកគេ ហើយពួកគេបំពេញម៉ោងចេញចូលក្លែងក្លាយនៅលើសន្លឹកវ៉ែបុងរបស់ពួកគេ។

បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំ និងការបង្ខឹកជាច្រើនដងជាមួយគណៈកម្មាធិការទ្វេភាគីសម្រាប់ការផ្ដល់ប្រឹក្សា នៅទីបំផុតពួកគេបានសម្រេចចិត្តលើកអំពីភាពមិនសប្បាយចិត្តជាមួយនឹងវេនការងារខុសច្បាប់យ៉ាងវែងនេះជាមួយនឹងលោកស្រី រីដា។

“នៅពេលពួកគេដឹងអំពីច្បាប់ ពួកគេទុកចិត្តយើង ពួកគេប្រាស្រ័យទាក់ទង ពួកគេចែករំលែកអំពីកង្វល់នានា ហើយពួកគេនិយាយអំពីវា” នេះជាសម្ដីរបស់គាត់។ “ពួកគេដឹងថាការផ្លាស់ប្ដូរចាប់ផ្ដើមចេញពីពួកគេ មិនមែនពីខ្ញុំ ឬអ្នកដទៃទៀតឡើយ ការផ្លាស់ប្ដូរចាប់ផ្ដើមពីពួកគេ។ ប្រសិនបើ ពួកគេមិននិយាយចេញមកទេ ហើយពួកគេមិនប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាទេ តើអ្នកដទៃអាចជួយពួកគេបានដោយរបៀបណា?”

លោកស្រី វីដា និយាយថា គាត់សប្បាយចិត្តជាមួយនឹងឱកាសក្នុងផ្តល់ភាពអង់អាចដល់កម្មករ។ “នៅពេលដែលពួកគេទុកចិត្តយើង យើងលើកទឹកចិត្តពួកគេឱ្យឈានទៅរកតួនាទីថ្មីៗ និងនិយាយចេញមក ហើយនេះគឺជាអ្វី ដែលខ្ញុំចាប់ចិត្តជាមួយ៖ ការផ្តល់ការទុកចិត្តដល់ពួកគេ។ ខ្ញុំប្រាប់ពួកគេឱ្យរក្សាការទំនាក់ទំនងអំពីស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ប្រសិនបើ ពួកគេចង់ឱ្យរឿងរ៉ាវនានាកើតឡើង។ ប្រសិនបើអ្នកនៅស្ងាត់ស្ងៀម នោះតើនរណានឹងលើកឡើងអំពីវា? ប្រសិនបើ អ្នកមិនធ្វើនៅពេលនេះ តើនៅពេលណានឹងមានការផ្លាស់ប្តូរ?”

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនអាចបង្ខំរោងចក្រឱ្យផ្លាស់ប្តូរបានឡើយ ជំនួសវិញ លោកស្រី វីដា បានលើកបញ្ហានេះជាច្រើនដងជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលទទួលស្គាល់នូវកម្លាំងនៃអំណាចទន់នៅក្នុងករណីនេះ។

> **“សម្រាប់ខ្ញុំ ខ្ញុំអាចផ្តល់ការណែនាំទៅដល់រោងចក្រនានាបាន ប៉ុន្តែមិនបង្ខំពួកគេឡើយ ខ្ញុំគ្រាន់តែផ្តល់សេចក្តីណែនាំដល់ពួកគេ ដោយបង្ហាញអំពី អ្វីដែលជាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ប្រសិនបើ រឿងរ៉ាវទាំងនេះនៅបន្តកើតឡើង” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “បន្ទាប់ពីអន្តរាគមន៍នោះ ខ្ញុំបានទទួលសារមួយពីកម្មករ។ ពួកគេនិយាយថា កម្មករទាំងអស់នៅក្នុងរោងចក្រសូមអរគុណចំពោះអ្នក នៅពេលនេះ រោងចក្ររបស់យើងកំពុងប្រតិបត្តិតាមច្បាប់” នេះជាការរំលឹករបស់គាត់។**

វាមិនមានជាការងាយស្រួលឡើយក្នុងការជំរុញរោងចក្រឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរមួយ ដែលនឹងធ្វើឱ្យពួកគេចំណាយពេល និងថវិកា ស្របពេលដែលនៅពេលខ្លះកម្មករចង់បានការផ្លាស់ប្តូរ ដែលរោងចក្រមិនអាចផ្តល់ឱ្យបាន។ ពីការយល់ឃើញរបស់លោកស្រី វីដា ការកែលម្អវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា គឺការខិតខំប្រឹងប្រែងជាក្រុម។

គាត់និយាយថា “រួមគ្នា យើងអាចធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរកាន់តែធំនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាតែឯងមិនអាចធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះបានឡើយ។ ខ្ញុំជឿជាក់ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតអាចកាន់ដៃរួមគ្នា និងធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ។” ◆

Tania Lozanksy

អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់នៃក្រុមប្រឹក្សាសម្រាប់វិស័យរោងចក្រ កសិធុរកិច្ច និងសេវាកម្ម កិច្ចសហប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ

ចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៅកម្ពុជា គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរបានទទួលជោគជ័យតាមរយៈការប្រមូលផ្តុំស្ថាប័នខុសគ្នាចំនួនពីរ ដែលបានកសាងបន្ថែមទៅលើភាពខ្លាំងដោយឡែករបស់គ្នាទៅវិញទៅមក តាមរយៈភាពជាដៃគូរយៈពេលវែង។ ដោយសម្លឹងត្រលប់ទៅពេលចាប់ផ្តើម BFC និងតួនាទីរបស់ ILO និង IFC នៅក្នុងកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ រឿងរ៉ាវទាំងអស់កើតជាមួយនឹងបុគ្គលពីរនាក់ ដែលមានចក្ខុវិស័យរួមចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រកបដោយការប្រកួតប្រជែង ដែលកម្មករទទួលបានកិច្ចការពារ។ កាលពី ២០ឆ្នាំមុន Ros Harvey មកពី ILO និង Karla Quizon មកពី IFC បាននាំក្រុមរបស់ពួកគេមករួមគ្នា ដើម្បីផ្តោតលើការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ (ILO) ស្របពេលដែលគូសបញ្ជាក់នូវតួនាទីយ៉ាងសំខាន់របស់វិស័យឯកជន (IFC)។ ◆

Lejo Sibbel

ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០១ - ២០០៤

ការផ្តល់ភាពអង់អាច

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានកំពុងបង្កើតគម្រោងមួយដែលខុសស្រឡះពីអ្វី ដែលពួកគេបានធ្វើជាប្រពៃណី ហើយដោយសារគាត់បានមកដល់កម្ពុជាដើម្បីដឹកនាំគម្រោងមួយនៅឆ្នាំ២០០១ លោក Lejo បានទទួលការដាស់តឿនចំពោះបញ្ហានោះពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់នៅក្នុងអង្គការ។

មានភាពចចេសដោយមិនអាចជៀសវាងបានពីសំណាក់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដោយសារគម្រោងរបស់ពួកគេ គឺជាលក្ខខណ្ឌជាកាតព្វកិច្ចដែលមិនសូវទទួលការស្វាគមន៍ ដែលកំណត់ដោយរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក ដើម្បីទទួលបានការនាំចេញដោយគិតពន្ធ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លោក Lejo បានកត់សម្គាល់ថា អភិក្រមដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសមាជិកក្រុមការងារគម្រោងនេះ នឹងក្លាយទៅជាគន្លឹះក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃ មិនសូវមានបន្ទុក។

> **នៅក្នុងការវាយតម្លៃដំបូងរបស់ពួកគេ គាត់ និងក្រុមការងារនឹងពន្យល់ដំណើរការ ការវាយតម្លៃ និងការវាស់វែងរបស់ពួកគេទៅដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ហើយជាទូទៅអ្នកពាក់ព័ន្ធនឹងឆ្លើយតបយ៉ាងល្អ សូម្បីតែក្នុងករណីដែលគាត់កំពុងពន្យល់អំពីមូលហេតុ សម្រាប់ពិន្ទុនៃភាពមិនអនុលោមក្តី។**

នៅពេលដែល Gap បានក្លាយទៅជាអ្នកបញ្ជាទិញទីមួយ ដែលទាមទារការវាយតម្លៃរបស់គម្រោងនេះពីរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ដោយមិនចាំបាច់មានការណែនាំពីនរណាម្នាក់នៅ ILO លោក Lejo បានមើលឃើញថា ចំណុចនេះជាការបញ្ជាក់ថា គម្រោងនេះមានភាពពាក់ព័ន្ធ។

ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងធំសម្បើមផងដែរ។ នៅពេលគាត់បានបណ្តុះបណ្តាលក្រុមការងារនេះដំបូង គាត់បានចាប់ផ្តើមជាមួយនឹងការសម្តែងតួឡើងវិញ ដោយសួរអ្នកវាយតម្លៃឱ្យឆ្លើយតប នៅក្នុងពេលដែលគាត់ធ្វើខ្លួនឯងជាអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដែលព្យាយាមសូកប៉ាន់ពួកគេ។ សហការីកម្ពុជារបស់គាត់បានឆ្លើយតបដោយភាពភ័យខ្លាច ឬនឹងសើចក្អឹកៗ នៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើលំហាត់នេះ ពោលគឺបង្ហាញដល់លោក Lejo ថា ពួកគេមានផ្លូវយ៉ាងវែងដើម្បីបន្តដំណើរទៅមុខទៀត។ ប៉ុន្តែនៅពេលពួកគេបានចាប់ផ្តើមធ្វើការវាយតម្លៃពិតប្រាកដ លោក Lejo បានមើលពួកគេរៀនសូត្រ និងបានមានអារម្មណ៍អំពីស្មារតីនៃភាពអង់អាចដែលលេចឡើងនៅក្នុងចំណោមក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សូម្បីតែនៅពេលដែលអ្នកតាមដានត្រួតពិនិត្យបានដឹងថា ពួកគេប្រឈមមុខជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលចចេស ឬលក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនសប្បាយចិត្តក្តី។

“ខ្ញុំគិតថា ដោយសារយើងសុទ្ធតែនៅក្នុងគម្រោងនេះរួមគ្នា ដោយសារយើងសុទ្ធតែនៅក្នុងស្ថានភាពថ្មីមួយដែលបាននាំអ្នកគ្រប់គ្នាមកជួបជុំគ្នា” នេះជាពាក្យសម្តីរបស់គាត់។ “ជាលទ្ធផលនៃការរួបរួមគ្នានេះ និងសុចរិតភាពកម្រិតខ្ពស់ចំពោះអ្វីដែលយើងកំពុងធ្វើ យើងអាចបង្កើតស្មារតីក្រុមដែលពិតជាល្អ។”

លោក Lejo យល់ឃើញថា មានការប្រែប្រួលជាច្រើននៅពេលដែលមើលឃើញគម្រោងដែល ILO បានចាប់ផ្តើមអនុវត្ត មានភាពរីកចម្រើន ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានឧស្សាហកម្មកាត់ដេរទទួលយកនៅក្នុងតំបន់។ គាត់យល់ថា វាផ្តល់ភាពអង់អាចមិនត្រឹមតែទៅដល់កម្មកររាប់លាននាក់ ដែលគម្រោងនេះមានទំនាក់ទំនងជាមួយប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំង ILO ផ្ទាល់ផងដែរ។

“វាបានបង្ហាញចំពោះខ្ញុំនូវអំណាចដែល ILO មាននៅក្នុងការបង្កការរួបរួមរបស់ភាគីនានាជុំវិញអ្វីម៉្យាងដែលជាដែនដីធ្លាប់មិនស្គាល់ និងដែលចម្រូងចម្រាស់ នៅពេលដែលមានការភ័យខ្លាចច្រើននៅក្នុងប្រទេសពាក់ព័ន្ធនឹងផលប៉ះពាល់ ដែលនឹងមាន” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “វាបានគូសបញ្ជាក់ចំពោះខ្ញុំថាតើដៃគូរបស់យើងមានសេចក្តីទុកចិត្តប៉ុនណា ពោលគឺ នៅក្នុងករណីនេះ ដៃគូរបស់យើងគឺសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសកម្ពុជា ប៉ុន្តែថែមទាំងនិយោជក និងកម្មករផងដែរ ហើយនៅទីបំផុតអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកទិញ តើពួកគេមានសេចក្តីទុកចិត្តប៉ុនណាចំពោះ ILO និងសមត្ថភាពរបស់ ILO ក្នុងការមានភាពមិនលម្អៀង និងសមភាពនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍផលិតផលថ្មីៗ ដូចជា គម្រោងដែលបានក្លាយទៅជា BFC នេះ។” ◆

សំលី ស្រីលីន

ជំនួយការនៅក្នុងផ្នែកកាត់
រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ឆ្នាំ២០០៥ - បច្ចុប្បន្ន

ការផ្តល់ភាពអង់អាច

លោកស្រី ស្រីលីន តែងតែនិយាយដោយឥតសំចៃមាត់អំពីស្ថានភាពរបស់កម្មករ ដែលដេរខោខៅប៊ុយខៀវ និងខោជើងវែងនៅរោងចក្រ Zhen Tai អស់រយៈពេល ១៦ឆ្នាំហើយ ដែលគាត់បានធ្វើការនៅទីនោះ។ ប៉ុន្តែ មានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងច្បាស់ចំពោះរបៀបនៃការទទួលកង្វល់របស់គាត់។

“ពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាព វាបានកែលម្អយ៉ាងច្រើននៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់ ដោយកត់សម្គាល់ថា រោងចក្របានបង្កើតគណៈកម្មាធិការ ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងដោះស្រាយវិវាទ ដោយមានការជួយពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

គាត់បានប្រាប់ឱ្យដឹងថា ប្រសិនបើគាត់ឃើញកម្មករម្នាក់នៅក្នុងផ្នែករបស់គាត់រងរបួស នៅពេលកំពុងកាត់កំណាត់ និងដេរកំណាត់ គាត់ផ្ទាល់អាចអន្តរាគមន៍ ដោយចំណាយពេលជូនពួកគេទៅកាន់មណ្ឌលសុខភាព ដោយគ្មានបញ្ហាណាមួយពីក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ការជួយមិត្តរួមការងាររបស់គាត់ គឺជាផ្នែកដែលលើកទឹកចិត្តបំផុតនៃការងារនេះ។

“ប្រសិនបើ មានបញ្ហាប្រភេទណាមួយ ខ្ញុំអាចរាយការណ៍អំពីវាដោយផ្ទាល់។ ការធ្វើបែបនោះធានាសុវត្ថិភាពរបស់អ្នកគ្រប់គ្នា។”

នៅពេលបច្ចុប្បន្ន លោកស្រី ស្រីលីន មានអាយុ ៣២ឆ្នាំ គាត់បានបង្ខំចិត្តឈប់រៀននៅអាយុ ១៦ឆ្នាំ និងធ្វើការងារ។ គាត់បានស្នាក់នៅជាមួយម្តាយរបស់គាត់ នៅពេលដែលឪពុកម្តាយរបស់គាត់បែកបាក់គ្នា ហេតុនេះ គាត់បានស្វែងរកការងារធ្វើនៅរោងចក្រ Zhen Tai នៅដើមទសវត្សឆ្នាំ ២០00 ដើម្បីឧបត្ថម្ភម្តាយ បងប្អូនស្រី និងជីដូនរបស់គាត់។

គាត់រំលឹកថា ដំបូង ការងារនេះនឿយហត់ណាស់ ហើយគាត់អាចទ្រាំទ្រជាមួយនឹងម៉ោងការងាររបស់គាត់ក្នុងមួយថ្ងៃបានទាំងលំបាក ដោយត្រូវឈរ និងឱនលើម៉ាស៊ីននៅក្នុងរោងចក្រដែលមានសម្លេងខ្លាំងៗ និងក្លិនប្រេងក្រឡា។

“មានពេលមួយបន្ទាប់ពីខ្ញុំទើបចូលធ្វើការក្នុងរោងចក្រនេះ ដែលធ្វើឱ្យខ្ញុំចង់ឈប់ធ្វើការងារ ដោយសារខ្ញុំមិនដែលបានជួបប្រទះនឹងការលំបាកប្រភេទនេះពីមុនមក” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “ប៉ុន្តែនៅពេលនោះ ប្រសិនបើ ខ្ញុំមិនស៊ូទ្រាំបានទេ ខ្ញុំនឹងមិនអាចឧបត្ថម្ភគ្រួសាររបស់ខ្ញុំបានឡើយ។”

ផាជាងការជំរុញទៅតាមតម្រូវការរបស់គ្រួសារគាត់ គាត់បានចាប់ផ្តើមទាមទារកាន់តែច្រើនពីរោងចក្រ។ នៅពេលដែលគាត់ចូលរួមធ្វើការដំបូង អ្នកគ្រប់គ្រងភាគច្រើនជាជនជាតិចិន។ លោកស្រី ស្រីលីន បានរងការរំខានពីអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលបានប្រព្រឹត្តចំពោះមិត្តរួមការងាររបស់គាត់នៅក្នុងផលិតកម្ម៖ ពួកគេមានភាពប្រាកដប្រជាចំពោះការងាររបស់ពួកគេ ប៉ុន្តែក៏ប្រើប្រាស់ពាក្យពេជន៍មិនល្អ ដែលធ្វើឱ្យកម្មករយំជាប្រចាំ។ ហេតុនេះ គាត់បានចាប់ផ្តើមនិយាយចេញមកជំនួសមិត្តរួមការងាររបស់គាត់។ សមាជិកសហជីពយុវជនខ្មែរបានកត់សម្គាល់អ្វីដែលគាត់បាននិយាយ។

> **“នៅពេលដំបូង ខ្ញុំមិនចង់ក្លាយជាសមាជិកសហជីពឡើយ ប៉ុន្តែអ្នកតំណាងសហជីពនៅកន្លែងការងារបានឈប់” នេះជាសម្តីរបស់គាត់ ដោយកត់សម្គាល់ថា មនុស្សតិចតួច ដែលអាចស្វែងរកមតិគាំទ្រចំពោះកម្មករនៅពេលនោះ។ “ពួកគេបានលើកទឹកចិត្តខ្ញុំ ដោយសារពួកគេមើលឃើញថា ខ្ញុំបញ្ចេញមតិដោយឥតសំចៃមាត់ និងរបៀបដែលខ្ញុំគាំទ្រអ្នកដទៃទៀត ហេតុនេះពួកគេបានលើកទឹកចិត្តខ្ញុំឱ្យចូលរួម។”**

ក្នុងអំឡុងពេលនៃអាជីពរបស់គាត់ជាសកម្មជនសហជីព គាត់បានកត់សម្គាល់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងបានចាប់ផ្តើមផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេ ជាពិសេស បន្ទាប់ពីការចូលរូមនៅក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនានា។ គាត់រំលឹកយ៉ាងច្បាស់អំពីពេលដែលអ្នកគ្រប់គ្រងបានចូលរួមនៅក្នុងវគ្គស្តីពី ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរើសអើងកម្មករមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករមានពិការភាព ហើយនៅពេលពួកគេវិលមកវិញ ពួកគេប្រព្រឹត្តចំពោះនិយោជិតក្នុងលក្ខណៈដែលកាន់តែមានការគោរព។

លោកស្រី ស្រីលីន និយាយថា គាត់ក៏ចូលរួមនៅក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំនេះផងដែរ ហើយជាលទ្ធផល គាត់បានមើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរចំពោះគាត់ផ្ទាល់។

“ពីមុន ទាំងខ្ញុំ និងអ្នកគ្រប់គ្រងមានភាពកម្រោលខ្លាំងចំពោះរបៀបដែលយើងនិយាយអំពីរឿងរ៉ាវជាក់លាក់។ ពួកគេសូម្បីតែទះតុ ហើយខ្ញុំទទួលស្គាល់ថា ខ្ញុំក៏បានទះតុផងដែរ។”

កម្មករទទួលទានអាហារ ដែលពួកគេខ្ចប់មកពីផ្ទះនៅអំឡុងពេលសម្រាកទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ឆ្នាំ២០២១

សំលី ស្រីលីន លាងចានក្រោយពេលអាហារពេលល្ងាច ដែលគាត់បានរៀបចំ បន្ទាប់ពីត្រលប់មកផ្ទះពីវេនការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

"បន្ទាប់ពីការបណ្តុះបណ្តាល និងបន្ទាប់ពីយល់ច្រើនអំពីការចរចា ខ្ញុំអាចមានភាពស្ងប់អារម្មណ៍ និងយល់អំពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងរបៀបនិយាយប្រឆាំងតបដោយការគោរព និងឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នា។ ខ្ញុំអាចមើលឃើញភាគីទាំងពីរ [ខ្ញុំផ្ទាល់ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ] ឈានទៅមុខ។"

ដោយប្រើប្រាស់ជំនាញចរចាទាំងនេះ គាត់អាចស្វែងរកការគាំទ្រមតិពីអ្នកគ្រប់គ្រងដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភថ្លៃអាហារថ្ងៃត្រង់សម្រាប់បុគ្គលិកទាំងអស់។ គាត់បានចំណាយពេលពីរខែបញ្ចុះបញ្ចូល រហូតដល់សហជីពអាចទទួលបានប្រាប់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមចំនួន ២.000រៀល សម្រាប់អាហារប្រចាំថ្ងៃរបស់កម្មករ។

ចាប់តាំងពីពេលនោះ លោកស្រី ស្រីលីន បានក្លាយជាអ្នកសង្កេតការយ៉ាងខ្លាំងក្លាទៅលើកង្វល់ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅរោងចក្រ Zhen Tai ។ ការបង្ការគ្រោះអាសន្នបានបន្តស្ថិតនៅក្នុងចិត្តរបស់គាត់ចាប់តាំងពីមានការផ្ទុះម៉ាស៊ីនកាលពីប៉ុន្មានឆ្នាំមុន៖ ជាសំណាងល្អ កម្មករទាំងអស់ទៅទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់ ហេតុនេះ គ្មាននរណាម្នាក់រងរបួស ឬស្លាប់ឡើយ ប៉ុន្តែលក្ខណៈភ្លាមៗនៃគ្រោះអាសន្ននេះបានធ្វើឱ្យគាត់ប្រុងប្រយ័ត្នចំពោះច្រកចេញក្នុងគ្រាបន្ទាន់ និងតើច្រកចេញទាំងនោះធំគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ឱ្យកម្មកររាប់រយគេចចេញបាន ដែរឬទេ។

គាត់និយាយថា នៅពេលបច្ចុប្បន្ន រោងចក្រមានបញ្ហាកង្វះទឹកនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកកម្មករ និងកង្វះភាពត្រជាក់នៅតាមជាន់នៃរោងចក្រ ពោលគឺ ទាំងពីរនេះជាកង្វល់ធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ ហើយលោកស្រី ស្រីលីន មិនសប្បាយចិត្ត ដោយសារអ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានកែតម្រូវបញ្ហាទាំងនេះ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី គាត់កត់សម្គាល់ថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ជានិច្ចកាលមានបំណងស្តាប់ចំពោះបញ្ហា ដែលគាត់លើកឡើង គាត់បន្ថែមទៀតថា គាត់មានអារម្មណ៍មានភាពអង់អាច ដែលគាត់អាចជួយកែលម្អកន្លែងការងារបាន ស្របពេលដែលមើលឃើញគ្រួសាររបស់គាត់រីកលូតលាស់កាន់តែមានសុខភាពល្អ និងកាន់តែរីករាយចំពោះប្រាក់ចំណូលរបស់គាត់។

"ខ្ញុំតែងតែចងចាំអំពី ពេលវេលា ដែលយើង [គ្រួសារ] បានចែករំលែកមីពីរកញ្ចប់ នៅក្នុងចំណោមយើងទាំងបួននាក់" នេះជាការរំលឹករបស់លោកស្រី ស្រីលីន។ "ឆ្លងកាត់ពេលទាំងអស់នេះ ប្រាក់ខែរបស់ខ្ញុំមានភាពប្រសើរឡើង ហើយយើងអាចរស់នៅកាន់តែមានសុខភាពល្អ ហើយខ្ញុំអាចចិញ្ចឹមគ្រួសាររបស់ខ្ញុំបាន។ ខ្ញុំពិតជាចូលចិត្តការងាររបស់ខ្ញុំ ដោយសារខ្ញុំអាចយល់អំពីសិទ្ធិកម្មករ ហើយការយល់ដឹងនេះគឺមួយផ្នែក គឺដោយសារសហជីពផងដែរ។" ◆

សំលី ស្រីលីន អោបកូនស្រី និងកូនប្រុសរបស់គាត់នៅក្នុងផ្ទះរបស់គាត់ បន្ទាប់ពីបញ្ចប់វេនការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) នៅពេលដែលម្តាយរបស់គាត់មើលថែទាំទារកម្នាក់ទៀត។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ជា សុផល

ប្រធានក្រុមផ្នែកឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ - បច្ចុប្បន្ន

ការផ្តល់ភាពអង់អាច

ឆ្លងកាត់ការដឹកនាំក្រុមត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងការកសាងទំនាក់ទំនងជាមួយសហគ្រាស និងរដ្ឋាភិបាលជាច្រើនឆ្នាំមក លោក សុផល យល់ដឹងអំពីភាពខ្លាំង និងភាពខ្សោយរបស់រោងចក្រពីបរិយាកាសនេះ។

សញ្ញានៃរោងចក្រមិនល្អ គឺពិបាកលាក់បាំងណាស់៖ ច្រកចេញក្នុងគ្រាអាសន្នមានទំហំតូច និងគំនរសម្លៀកបំពាក់ស្ថិតនៅជុំវិញរោងចក្រ។ នៅក្នុងរោងចក្រដែលមានសុខដុមនីយកម្ម កម្មករដឹងអំពី អ្វីដែលត្រូវធ្វើនៅក្នុងស្ថានភាពមានអាសន្ន និងធ្វើការប្រុងប្រយ័ត្នជាមុនបន្ថែមទៀតនៅក្នុងការងាររបស់ពួកគេ។ ក្រោមសម្លេងតិចៗពីម៉ាស៊ីនដេរ អារម្មណ៍នៃភាពសប្បាយរីករាយមាននៅក្នុងចំណោមកម្មករ និងអ្នកគ្រប់គ្រង។

លោក សុផល មានមោទនភាពបំផុតចំពោះការងាររបស់គាត់លើការវាយតម្លៃរោងចក្រ ដែលបានវិវត្តពីការអង្កេតដោយប្រើប្រាស់ខ្មៅដៃ និងក្រដាសទៅជាប្រព័ន្ធរាយការណ៍ និងតាមដានដែលត្រូវបានរៀបចំជាក្រុម និងជាស្តង់ដាររួម ជាមួយនឹងការបង្ហាញជាសាធារណៈព្រមទាំងរបាយការណ៍ស៊ីជម្រៅសម្រាប់ការទិញ។

បន្ទាប់ពីរយៈពេល ១៧ឆ្នាំនៃការកសាង ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ និងការធ្វើការវាយតម្លៃ លោក សុផល និយាយថា គាត់បានមើលឃើញភាពប្រសើរឡើងមួយចំនួននៅក្នុងចំណោមរោងចក្រនានា។ ប៉ុន្តែគាត់ក៏បានមើលឃើញពីភាពមិនអនុលោមផងដែរ ហើយគាត់ទទួលស្គាល់ថា នៅពេលខ្លះ អាចមានភាពមិនសប្បាយចិត្តដោយមើលឃើញរោងចក្រនានាបរាជ័យក្នុងការកែលម្អសូម្បីតែបញ្ហាមួយនោះ ងាយស្រួលនឹងកែលម្អក្តី។ ប៉ុន្តែគ្រប់ការផ្លាស់ប្តូរត្រូវការពេលវេលា។

"នៅទីបំផុត មនុស្សគឺជាមនុស្ស ហេតុនេះ នៅពេលយើងត្រូវធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ វាមិនគ្រាន់តែពាក់ព័ន្ធនឹងការនិយាយអំពីបញ្ហាភាពមិនអនុលោមប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងផ្តល់ការសរសើរចំពោះរឿងរ៉ាវល្អៗផងដែរ" នេះជាសម្តីរបស់គាត់ ដោយកត់សម្គាល់ថា រោងចក្រដែលមិនអនុលោម ក៏ត្រូវការការជំរុញទឹកចិត្តក្នុងការកែលម្អ និងផ្លូវច្បាស់លាស់មួយដើម្បីធ្វើការកែលម្អផងដែរ។

ប៉ុន្តែដូចដែលលោក សុផល បានរៀនសូត្រក្នុងការមើលអំពីរោងចក្រដេរ គាត់បានមើលឃើញថា អ្នកពាក់ព័ន្ធខុសៗគ្នាត្រូវការអភិក្រមខុសៗគ្នា ដើម្បីនាំពួកគេទៅកាន់តុសម្រាប់កិច្ចពិភាក្សាដោយបើកចំហរអំពី ការកែលម្អវិស័យកាត់ដេរ។

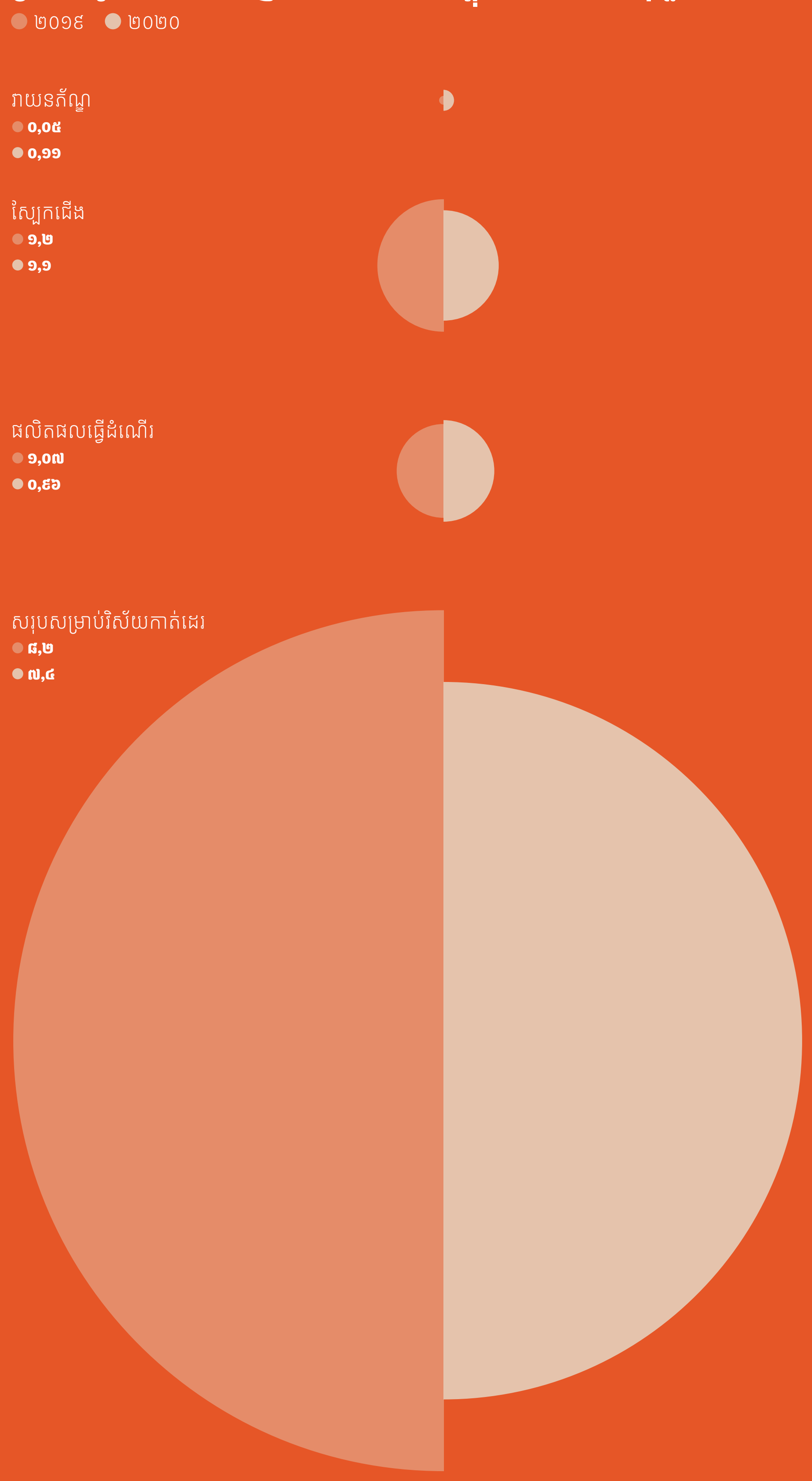
"នៅពេលកន្លែងការងារមួយមានកិច្ចសហការ នៅកន្លែងការងារល្អ វាមានភាពសុខដុមរមនា វាគឺជាកន្លែងការងារដែលកាន់តែមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់កម្មករ និងវាគឺជាបរិយាកាសការងារដ៏រីករាយសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករ" នេះជាសម្តីរបស់លោក សុផល។ "យើងសប្បាយចិត្តក្នុងការមើលឃើញកិច្ចសន្ទនាសង្គមល្អរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករ។"

ប៉ុន្តែមិនមែនកន្លែងការងារតែឯងដែលត្រូវការភាពសុខដុមរមនានោះឡើយ ប៉ុន្តែអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ហើយភាពខ្លាំងរបស់កម្ពុជាបាន និងកំពុងបង្រួបបង្រួមពួកគេ។

"អ្វីដែលខ្ញុំមានមោទនភាពខ្លាំង គឺថា ជាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន និងជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងនេះ យើងអាចធ្វើការរួមចំណែកកាន់តែធំចំពោះប្រទេសកម្ពុជាពាក់ព័ន្ធនឹងការលើកកម្ពស់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច ការបង្កើតការងារ និងភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជា ដោយធ្វើការងាររួមគ្នាដើម្បីលើកកម្ពស់ភាពអនុលោមផ្នែកការងារនៅក្នុងវិស័យនេះ ការការពារកម្មករ ការបង្កើតបរិយាកាស និងកន្លែងការងារដែលកាន់តែមានសុវត្ថិភាព និងការបង្កការចូលរួមរបស់កម្មករ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចទទួលយកបានចំណុចទាំងអស់នេះ។" ◆

រូបភាព ៦

ប្រាក់ចំណូលពីការនាំចេញនៃវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា ជាពាន់លានដុល្លារអាមេរិក



ប្រភព៖ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទំព័រ ៣)

ឯកឧត្តម ហូ ស៊ីវយ៉ុង

អគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានសេវាពាណិជ្ជកម្ម នៃក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ឯ.ឧ ហូ ស៊ីយ៉ុង សង្កេតឃើញថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានផ្តល់ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅយ៉ាងសំខាន់អំពីរោងចក្រនានា ដែលបានដឹកនាំកម្ពុជាក្នុងការធ្វើឱ្យធុរកិច្ចមានស្តង់ដារកាន់តែខ្ពស់។

“គម្រោងនេះធ្វើការងារ និងសម្របសម្រួលយ៉ាងល្អជាមួយនឹងអ្នកពាក់ព័ន្ធ សហជីព កម្មករ និងរោងចក្រដទៃទៀតផងដែរ។ ក្រៅពីនោះ យើងយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាពរបស់រោងចក្រ ហើយយើងចាត់វិធានការលើរោងចក្រនានា ឬម្ចាស់រោងចក្រ ដែលតាមរយៈការវាយតម្លៃ ត្រូវបានរកឃើញថា រំលោភលើគោលការណ៍នៃស្តង់ដារការងារស្នូល។”

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ឯ.ឧ ស៊ីយ៉ុង សូមអរគុណ ដែលគម្រោងនេះមានលក្ខណៈបត់បែន ដោយគាត់កត់សម្គាល់ថា ថ្វីបើ ស្តង់ដារឧស្សាហកម្មរបស់រោងចក្រកម្ពុជា មានលក្ខខណ្ឌស្មុគស្មាញ ក្នុងការអនុវត្តតាម ប៉ុន្តែមិនមានន័យថា ពួកគេតែងតែមិនមានសមត្ថភាព ដើម្បីបំពេញទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិឡើយ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជួយរោងចក្រនានាក្នុងការបំពេញ ឬកែសម្រួលទៅតាមគោលដៅទាំងនោះ នៅពេលដែលពួកគេអាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែគាត់ជំរុញអង្គការនេះឱ្យមានការពិចារណាកាន់តែច្រើនលើការលំបាកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដែលរោងចក្របានប្រឈមមុខជាមួយ។

“គាត់បាននិយាយទៅដល់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាថា “ក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាតត្បាតជំងឺនេះ យើងត្រូវប្រឹងរស់។ ឧស្សាហកម្មនេះបានទទួលការបញ្ជាទិញថ្មីៗមួយចំនួននៅឆ្នាំនេះ ប៉ុន្តែយើងចង់បង្ហាញឱ្យឃើញថា ឧស្សាហកម្មនេះអាចបន្តរីកលូតលាស់ម្តងហើយម្តងទៀត។”

គាត់ក៏បានកត់សម្គាល់ថា ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ និងលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងច្រើននៅក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ នៅពេលនេះ ដោយសារថាកម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីជាមួយប្រទេសចិន និងកំពុងរៀបចំបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងមួយទៀតជាមួយកូរ៉េខាងត្បូង គាត់សង្ឃឹមថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចបន្តគាំទ្រកិច្ចសន្ទនាត្រីភាគីនៅក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធ ហើយហេតុនេះវាសម្របសម្រួលដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច។

“ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មជាថ្មីម្តងទៀតសូមថ្លែងអំណរគុណគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចំពោះការបន្តធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយសហជីព កម្មករ ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោអន្តរជាតិ និងអ្នកលក់រាយ ដើម្បីគាំទ្រវឌ្ឍនភាព និងបង្កើតជំនឿទុកចិត្តរបស់អ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់ក្នុងការនាំយកផលិតផលបន្ថែមទៀតពីកម្ពុជា។”◆

កម្មករម្នាក់ដោតអំបោះម៉ាស៊ីនដេរក្នុងអំឡុងពេលវេនការងាររបស់គាត់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ការប្តេជ្ញាចិត្ត

នៅ ដារា

ប្រធានក្រុមបណ្តុះបណ្តាល
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០១ - បច្ចុប្បន្ន

លើកដំបូង ដែលលោក នៅ ដារា បានសួរសំណួរនានា ដែលគាត់ប្រើប្រាស់ដើម្បីវាយតម្លៃរោងចក្រនានាអស់រយៈពេលជាងពីរទសវត្សមកហើយ គឺមិនមែននៅរោងចក្រឡើយ។ គាត់បាននៅក្នុងរោងជាងឈើមួយ ដោយគាត់សួរសំណួរទៅដល់ជាងឈើ ដែលដូចជាពួកគេជាម្ចាស់រោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីសាកល្បងកម្មវិធីវាយតម្លៃ ដែលនៅពេលក្រោយ នឹងក្លាយទៅជាមានសារៈសំខាន់ចំពោះគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ គាត់ចងចាំអំពីការបែកញើស និងការមានអារម្មណ៍ភ័យខ្លាចនៅទូទាំងលំហាត់នេះ។

បន្ទាប់ពីរយៈពេលបីខែនៃការរៀបចំ និងការសាកល្បងដំណើរការវាយតម្លៃ ពោលគឺជាដំណើរការនៃរៀបចំដំបូងនៃកម្រងសំណួរ និងរបាយការណ៍របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាសម្រាប់រោងចក្រ លោក ដារា និងបុគ្គលិកប្រាំនាក់ដំបូងបានទៅកាន់រោងចក្រកាត់ដេរពិតប្រាកដ ដើម្បីសាកល្បងគម្រោងនេះ។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លោក ដារា និងដៃគូវាយតម្លៃរបស់គាត់មិនត្រូវបានទទួលយ៉ាងកក់ក្តៅពីរោងចក្រឡើយ នៅពេលគាត់នៅក្បែរហាងក្នុងមូលដ្ឋាន ដែលពួកគេបានអនុវត្តការវាយតម្លៃ។ នៅក្នុងទស្សនកិច្ចដំបូង គាត់ចងចាំថា នៅពេលគាត់ប្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងថា គាត់មកពី ILO ប៉ុន្តែអ្នកគ្រប់គ្រងមិនសូម្បីតែដឹងថា តើអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារគឺជាអ្វីឡើយ។ គាត់ចងចាំអំពី ការអង្គុយនៅក្រោមដើមឈើមួយជាមួយនឹងដៃគូរបស់គាត់ បន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃដំបូង ដោយពួកគេដឹងថា ពួកគេអាចសួរអ្នកគ្រប់គ្រងបានតែពាក់កណ្តាលនៃសំណួរដែលមាននៅលើការអង្កេតជាក្រដាសរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ។

អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមួយចំនួនឆេវឆាវ ដោយបានតម្លើងសម្លេងរបស់ពួកគេជាមួយនឹងអ្នកវាយតម្លៃទាំងពីរនាក់។ គាត់រំលឹកថា អ្នកគ្រប់គ្រងពីរនាក់សូម្បីតែលើកដៃរាំងលោក ដារា ដើម្បីការពារ “ការវាយប្រហារ” របស់គាត់ទៅលើធុរកិច្ចរបស់ពួកគេ។

“វាពិតជាពិបាកណាស់ក្នុងអំឡុងពេលនោះ ហើយនៅពេលខ្លះ យើងត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្ររុញ។ នៅរោងចក្រមួយ ដែលខ្ញុំបានទៅ ខ្ញុំបានសួរសំណួរនានាទៅកាន់ពួកគេ ហើយពួកគេហាក់ដូចជាខឹងខ្ញុំខ្លាំងតាមរយៈសំណួរដែលពួកគេបានសួរមកខ្ញុំ ពួកគេមានអារម្មណ៍ថាពួកគេជាជនរងគ្រោះ ហេតុនេះ ពួកគេបានរុញច្រានខ្ញុំចេញ។”

នៅពេលដែលលោក ដារា ទទួលបានបណ្តឹងពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រម្នាក់ ដែលធ្វើឱ្យគាត់ខកចិត្ត ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនោះប្រាប់ឱ្យបញ្ជូនអ្នកវាយតម្លៃម្នាក់ទៀតមក ពោលគឺនរណាក៏បាន លើកលែងតែលោក ដារា។ គាត់មិនបានមាត់កអ្វីទេអស់រយៈពេលពីរសប្តាហ៍ បន្ទាប់ពីពេលនេះ គាត់គិតថា លោក Lejo ដែលជាថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់គាត់នៅពេលនោះ នឹងបញ្ឈប់គាត់ពីការងារ។ នៅពេលដែលលោក Lejo បានដឹងថា លោក ដារា មិនសប្បាយចិត្ត គាត់បានលើកទឹកចិត្តលោក ដារា៖ លោក Lejo ចាត់ទុកបណ្តឹងប្រភេទនេះថាជាសញ្ញា ដែលលោក ដារា ធ្វើការងារយ៉ាងត្រឹមត្រូវ ដោយមិនបន្ទន់ទៅតាមសម្ពាធពីអ្នកគ្រប់គ្រង និងប្រកាន់ខ្ជាប់ជាមួយនឹងគោលការណ៍នៃការវាយតម្លៃ។

បន្ទាប់ពីរយៈពេលបី ឬបួនឆ្នាំនៃការធ្វើជាអ្នកវាយតម្លៃ លោក ដារា បានចាប់ផ្តើមជួយអ្នកគ្រប់គ្រងកម្មវិធីរៀបចំ

កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលនៅទូទាំងចុងទសវត្សឆ្នាំ២០០០។ នេះគឺជាជំនាញឯកទេសរបស់លោក ដារា៖ គាត់មានបទពិសោធន៍ធ្វើការងារជាគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស ដោយគាត់យកចំណេះដឹងអនុវត្តជាក់ស្ដែង ដែលគាត់បានរៀនពីសាលារៀន និងការងារនៅរោងចក្រយោធានៅប្រទេសរូស្ស៊ីមកកម្ពុជានៅទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ ប៉ុន្តែឧស្សាហកម្មកាត់ដេរគឺជាវិស័យខុសគ្នាសម្រាប់គាត់។ គាត់ក៏ត្រូវឆ្លងកាត់តាមភាពស្មុគស្មាញនៃការធ្វើការងារជាមួយទីប្រឹក្សាបរទេសខុសៗគ្នានៅក្នុងអាជីពការងាររបស់គាត់ផងដែរ ដោយគាត់បានរៀនសូត្ររបៀបរបបធ្វើការងារ និងភាពខុសគ្នានៃវប្បធម៌ចរចារបស់ពួកគេ នៅពេលដែលគាត់បានព្យាយាមពង្រឹងកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល។ ចាប់ពីពេលនោះ កម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលបានវិវត្តទៅមានប្រធានបទជាច្រើន ដែលគ្របដណ្ដប់លើទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងការងារ និងជំនាញសំខាន់សម្រាប់កម្មករ ហើយលោក ដារា បានទទួលការអញ្ជើញទៅកាន់ប្រទេសដទៃទៀត ដើម្បីជួយរៀបចំកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលនៃកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ។

ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ លោក ដារា និយាយថា គាត់បានមើលឃើញការផ្លាស់ប្ដូរនៅក្នុងរោងចក្រ។ នៅពេលខ្លះមានភាពប្រសើរឡើងតិចតួច ដែលធ្វើឱ្យរោងចក្រកាន់តែមានផាសុកភាព និងសុវត្ថិភាពសម្រាប់កម្មករ។ រោងចក្រដទៃទៀតបានផ្លាស់ប្ដូរទាំងស្រុង ដោយពួកគេបានពង្រឹងទំនាក់ទំនងជាមួយសហជីពពីររបស់រោងចក្រ និងទទួលបានអ្នកបញ្ជាទិញដ៏ធំមួយជាអតិថិជន។

“ពួកគេធ្វើការងារបានល្អណាស់ ដោយសារពួកគេមានទំនាក់ទំនងល្អ ពួកគេយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករចូលរួមនៅក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល ហើយពួកគេអនុញ្ញាតឱ្យមានទស្សនកិច្ចពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ហើយពួកគេមើលឃើញថា វាគឺជារឿងល្អ” នេះជាសម្ដីរបស់គាត់។ “អ្វីដែលខ្ញុំមើលឃើញ គឺអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមានភាពបុរេសកម្មកាន់តែខ្លាំង។ វាបានឈានដល់បរិយាកាសស្និទ្ធស្នាល។ ពួកគេចង់ជួបជាមួយយើង ដើម្បីបង្ហាញគំនិតផ្ដួចផ្ដើមរបស់ពួកគេដល់គម្រោងនេះ។”

អ្វីដែលកាន់តែមានការលើកទឹកចិត្តថែមទៀតសម្រាប់អ្នកដឹកនាំការបណ្ដុះបណ្ដាលនេះ គឺការមើលឃើញកម្មករកាត់ដេរចូលរួមដោយរំភើបចិត្តនៅក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាល និងបន្ទាប់មក ប្រើប្រាស់ជំនាញទាំងនោះ ដើម្បីទទួលបានការតម្លើងតំណែង។

> **“គ្រប់ពេលដែលខ្ញុំទៅកាន់រោងចក្រ ពួកគេ [កម្មករ] រត់មករកខ្ញុំ និងហៅខ្ញុំថា “លោកគ្រូ”។ ពួកគេនិយាយថា ពួកគេទទួលបានតួនាទីថ្មី ដែលទទួលបានប្រាក់កាន់តែច្រើន។ ខ្ញុំមានមោទនភាពក្នុងការមើលឃើញស្ត្រីវ័យក្មេងៗ ដែលចូលរួមនៅក្នុងការបណ្ដុះបណ្ដាលនានាក្លាយទៅជាប្រធានផ្នែក។”**

លោក ដារា សង្ឃឹមថា នៅពេលឆាប់ៗ រោងចក្រនានានឹងអាចរក្សាបាននូវស្ដង់ដារទាំងនោះ ជាមួយនឹងការតាមដានត្រួតពិនិត្យពីមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងាររបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជំនួសឱ្យគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលគាត់បានជួយបង្កើត។

គាត់និយាយថា ភស្តុតាងពិតប្រាកដនៃភាពជោគជ័យរបស់គាត់ជាគ្រូបណ្ដុះបណ្ដាលគឺការមើលឃើញថា រោងចក្ររក្សាបាននូវស្ដង់ដារទាំងនេះ ដោយគ្មានគាត់ ឬអ្នកវាយតម្លៃដទៃទៀតរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាចង្អុលបង្ហាញអំពី សមិទ្ធផល និងបញ្ហានានាឡើយ។

“គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានមានវត្តមានអស់រយៈពេល ២០ឆ្នាំហើយ នៅពេលនេះ យើងចង់ឈានឡើងទៅរកភាពអនុលោមប្រកបដោយចីរភាពជាមួយនឹងការវាយតម្លៃនេះ និងវប្បធម៌នៃភាពអនុលោម។ យើងមិនគិតថា យើងនឹងស្ថិតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំទៀតឡើយ។” ◆

ខាងលើ៖ កម្មករម្នាក់វាស់វែងខ្នាតនៅលើខោ នៅពេលដែលកំពុងធ្វើការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
ខាងក្រោម៖ កម្មករពីរនាក់ធ្វើការងាររួមគ្នា ដើម្បីរុញកំណាត់ខោប៊ិយចូលក្នុងម៉ាស៊ីនកាត់ដេរ ក្នុងអំឡុងពេលនៃវេនការងាររបស់ពួកគេនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

រូបភាព ៧

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០២០

នៅឆ្នាំ២០២០ កម្មវិធីបន្តគាំទ្រកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ និងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ស្របពេលដែលដោះស្រាយបញ្ហាស្មុគស្មាញនៃវិបត្តិជំងឺកូវីដ ១៩ ដើម្បីរក្សាការងារសមរម្យ និងយុត្តិធម៌សង្គមនៅក្នុងវិស័យនេះ។

៥៩៧ រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី	**៥៨៥.៧៦៤** កម្មករនៅក្នុងរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជី
៨៣% នៃកម្មករ គឺជាស្ត្រី	**២៦០** ការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើ
១,១៦២ ការចុះផ្តល់ប្រឹក្សា	**៣,៥២៦** ថ្ងៃនៃការបណ្តុះបណ្តាល

រូបភាព ៨

ការឆ្លើយតបដែលត្រូវរៀបចំទៅតាមបរិបទកូវីដ ១៩

ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពី ការបង្ការជំងឺកូវីដ ១៩ ទៅតាមការវាស់វែងនៃការអង្កេតរបស់ BFC លើបទពិសោធន៍របស់កម្មករកាត់ដេរក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាតត្បាតនេះ។

៨៤% នៃកម្មករនិយាយថា ពួកគេបានប្រើប្រាស់បណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គម ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាន	**៨០%** នៃកម្មករនិយាយថា រោងចក្របានវាស់សីតុណ្ហភាពរបស់កម្មករ និងលើកទឹកចិត្តការលាងដៃជាញឹកញាប់
៧៤% នៃកម្មករនិយាយថា ពួកគេទទួលបានបរិក្ខារការពារខ្លួនពីកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ	**៦៦%** នៃកម្មករនិយាយថា ពួកគេទទួលបានព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពតាមរយៈផ្ទាំងបដា ឬការប្រាស្រ័យទាក់ទងបែបទស្សនីយភាពផ្សេងទៀត

ប្រភព រូបភាព ៧៖ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២០ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ទំព័រ ៣, ៥)
ប្រភព រូបភាព ៨៖ ការអង្កេតជាមួយកម្មករចំនួន ៣៧៤នាក់នៅរវាងខែឧសភា និងមិថុនា ឆ្នាំ២០២០ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២០ BFC

ឯកឧត្តម ផាន ផល្លា

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

កំណើននៃវិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងនៅពេលបច្ចុប្បន្ន ផលិតផលធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជា បានពង្រីកទាំងវិសាលភាព និងភាពអនុលោមរបស់វិស័យនេះ នេះជាសម្តីរបស់ ឯ.ឧ ផាន ផល្លា ហើយគាត់បានបន្ថែមថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជួយប្រទេសនេះឈានដល់សមិទ្ធផលទាំងនេះ និងកសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ខ្លួនលើឆាកអន្តរជាតិ។

“កម្ពុជាបានអភិវឌ្ឍកេរ្តិ៍ឈ្មោះថា ផលិតផលកម្ពុជាមិនមែនជារោងចក្រតូចៗ ដែលផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទាប ដូចប្រទេសដទៃទៀតឡើយ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ “យើងគោរព និងអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារអន្តរជាតិ ហើយច្បាប់ទាំងនេះត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។”

ឯកឧត្តមបានមានប្រសាសន៍ឱ្យដឹងថា វិស័យកាត់ដេរបានជួយកម្ពុជាធ្វើឧស្សាហូបនីយកម្ម តាមរយៈការបើកសេដ្ឋកិច្ចឡើងវិញនៅទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ រហូតមកដល់សព្វថ្ងៃ ហើយឧស្សាហកម្មនេះនៅតែដើរតួនាទីជាសរសរស្តម្ភសេដ្ឋកិច្ចមួយនៃសរសរស្តម្ភសេដ្ឋកិច្ចទាំងបួនរបស់កម្ពុជា។ អត្ថប្រយោជន៍ចម្បងមួយក្នុងចំណោមអត្ថប្រយោជន៍ចម្បងៗនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យនេះ គឺកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់គម្រោងនេះក្នុងការធ្វើឱ្យមានតុល្យភាពរវាងសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា និងការសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនា។

គាត់បាននិយាយថា “គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានដើរតួនាទីក្នុងន័យស្ពានទាក់ព័ន្ធនឹងការបកស្រាយអ្វីដែលអ្នកបញ្ជាទិញនានាចង់បានទាក់ទងនឹងមុខមាត់ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ ព្រមទាំងការងារពាក់ព័ន្ធស្ថានភាពរបស់រោងចក្រនៅកម្ពុជា។”

ឯ.ឧ ផល្លា មានអារម្មណ៍ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចជួយប្រទេសនេះបន្ថែមទៀតក្នុងការលើកស្ទួយកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ខ្លួនចំពោះភាពអនុលោមផ្នែកការងារ និងពង្រឹងផលិតភាព ប៉ុន្តែគម្រោងនេះបានជួយប្រទេសក្នុងរៀបចំអធិការកិច្ចការងារលឿនជាងរដ្ឋាភិបាលអាចធ្វើបាន នៅក្នុងឆ្នាំទីមួយៗនៃឧស្សាហកម្មនេះ។

“ខ្ញុំចង់ឃើញអន្តរកាលប្រភេទមួយចំនួន ដោយបង្កើតឱ្យមានយន្តការជាក់លាក់ ដើម្បីឱ្យនៅរយៈពេល ១០ឆ្នាំបន្ទាប់ នៅពេលដែលគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលែងមាននៅទីនេះ រដ្ឋាភិបាលអាចទទួលយកកិច្ចការនេះ ហើយយន្តការនានាដែលមាន អាចត្រូវបានអនុវត្តដោយអ្នកគ្រប់គ្នា មិនគ្រាន់តែគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឡើយ។”

Conor Boyle

ប្រធានផ្នែកអភិវឌ្ឍន៍កម្មវិធី ការរៀនសូត្រ និងកម្មវិធីប្រចាំប្រទេស
គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ ឆ្នាំ២០១៣ - បច្ចុប្បន្ន
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៥ - ២០០៨

ពីពេលចាប់ផ្តើម វាមានការលំបាកក្នុងការបញ្ជាក់អំពីភាពត្រឹមត្រូវនៃការមានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ រឿងរ៉ាវជាច្រើនអំពីកម្មវិធីនេះ គឺខុសគ្នាពីរបៀបប្រតិបត្តិការរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅពេលនោះ៖ ILO គឺជាអង្គការដែលកំណត់ស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិសំខាន់ៗ ប៉ុន្តែ BFC ពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តស្តង់ដារទាំងនោះនៅក្នុងលក្ខណៈជាក់ស្តែងបំផុត។ មិនមែនគ្រប់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រទាំងអស់សុទ្ធតែមានបំណងអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមវាយតម្លៃចូលឡើយ នេះជាការរំលឹករបស់លោក Conor ។ នៅពេលដែលពួកគេផ្តល់ការអនុញ្ញាត វាកើតឡើងដោយទើសទាល់ ហើយនៅពេលខ្លះ បញ្ហាអំពីភាពអនុលោមតាមបានជួបប្រទះជាមួយនឹងកំហឹងផងដែរ។ ឆ្នាំទីមួយៗ គឺជាការតស៊ូដើម្បីទទួលបានមូលនិធិ។

> **“អ្វីដែលយើងបានកំពុងធ្វើនៅក្នុងលក្ខណៈអនុវត្តជាក់ស្តែង គឺជាប្រធានបទថ្មី វាមិនពិតជាត្រូវបានរំពឹងឃើញជាមុន ឬត្រូវបានសម្រេចចិត្តឡើយ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់អំពី ការងាររបស់ BFC ។**

មានពេលមួយនោះ ក្នុងការធ្វើដំណើររយៈជាច្រើនឆ្នាំឆ្លងកាត់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ គាត់មិនអាចចូលក្នុងប្រទេសកម្ពុជាបានឡើយដោយសារប្រទេសនេះ កំពុងនៅមានសង្គ្រាមស៊ីវិល បន្ទាប់ពិបញ្ចប់របបប្រល័យពូជសាសន៍ជាច្រើនឆ្នាំមក។ នៅពេលដែលគាត់បានរកឃើញច្រកចូលនៅអំឡុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ គាត់ចូលភ្លាម។ ប្រទេសកម្ពុជានាគ្រានោះ ស្ថិតក្នុងសភាពសឹងតែមើលមិនស្គាល់បើធៀបនឹងសព្វថ្ងៃ។ ទីក្រុងនៅតែមានស្លាកស្នាមពីជម្លោះជាច្រើន ហើយប្រាកដណាស់ គ្មានអគារខ្ពស់ៗ ដូចមាននៅក្នុងទីក្រុងនៅពេលបច្ចុប្បន្នឡើយ ប៉ុន្តែមានអគ្គិសនី ដោយសារប្រជាជនបានព្យាយាមចាប់ផ្តើមធុរកិច្ចតូចៗផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេ ឬចូលរួមនៅក្នុងចលនាឧស្សាហូបនីយកម្មនៅបេះដូងនៃប្រទេសកម្ពុជា។

ភ្នំពេញមិនត្រឹមជាកន្លែងគួរឱ្យរំភើបដ៏លំបាកមួយសម្រាប់លោក Conor ប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែក៏ជាកន្លែងសម្រាប់ស្ត្រីវ័យក្មេងៗទទួលបានការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរថ្មីៗ ដែលបង្កើតឡើងពីការទទួលបានពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិរបស់កម្ពុជា។ កម្លាំងការងារថ្មីប្រកបដោយការចង់ទទួលបាន ការងារខ្លាំង ភាគច្រើនគឺជាស្ត្រីដែលជាទូទៅនៅក្មេងៗ និងទើបស្គាល់ជីវិតនៅទីក្រុង ដែលពួកគេធ្វើចំណាកស្រុកមកពីសហគមន៍ជនបទ ដើម្បីជួយគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ពួកគេជាច្រើនស្នាក់នៅបន្ទប់តែម្នាក់ឯងនៅជាមួយបងប្អូនស្រី បងប្អូនជីដូនមួយ និងមិត្តភក្តិ និងធ្វើការងារជាច្រើនម៉ោងនៅក្នុងរោងចក្រដែលក្តៅ។ ពួកគេអាចរកប្រាក់ចំណូលបានពី ៤៥ដុល្លារទៅ ៥០ដុល្លារ បន្ថែមជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ដែលពួកគេសន្សំបានគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ការរស់នៅ និងការហូបចុក ប៉ុន្តែពួកគេ ក៏អាចផ្ញើប្រាក់មួយចំនួនទៅកាន់គ្រួសាររបស់ពួកគេផងដែរ។ ហើយប្រាក់បញ្ញើទាំងនេះជួយផ្លាស់ប្តូរគ្រួសាររបស់ពួកគេយ៉ាងខ្លាំង ពោលគឺគ្រួសារបានសន្សំសម្រាប់ទិញម៉ូតូ ចំណាយលើឧបករណ៍ធ្វើកសិកម្មកាន់តែល្អ ឬបង់ថ្លៃសាលារៀនសម្រាប់បងប្អូនបង្កើតរបស់ពួកគេ។ ស្ត្រីដែលបានមកទីក្រុងទាំងនេះបានក្លាយទៅជាមេគ្រួសារ។

> **“ខ្ញុំបានគិតថា មានឱកាសជាច្រើនក្នុងការធ្វើការងារជាមួយប្រជាជនកម្ពុជា ដើម្បីជួយពង្រឹងការអប់រំដែលជាផ្នែកនៃការរៀនសូត្រ [សមត្ថភាព] ប៉ុន្តែក៏ពង្រឹងជំនាញគ្រប់គ្រង និងភាពជាអ្នកដឹកនាំផងដែរ។”**

ជាមួយនឹងគំនិតនេះនៅក្នុងចិត្ត គាត់ត្រូវបានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានជ្រើសរើសឱ្យចូលបម្រើការងារនៅឆ្នាំ២០០៥ រយៈពេលបីឆ្នាំកន្លះក្នុងនាមជាអនុប្រធានគ្រប់គ្រងគម្រោង សម្រាប់ក្រុមការងារនៅភ្នំពេញ។

ការលំបាកដំបូងរបស់ក្រុមរបស់គាត់ គឺការឆ្លងកាត់ច្រកទ្វាររបស់រោងចក្រ ហើយបន្ទាប់មក ការទទួលបានជំនួយ និងការគាំទ្រពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ បន្ទាប់ពីបានចូលទៅដល់ក្នុងរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែបន្ទាប់ពីការចូលរួមជាមួយក្រុមនេះ លោក Conor បានដឹងយ៉ាងឆាប់រហ័សអំពីអ្វីដែលក្រុមការងារកម្ពុជាបានធ្វើ។ ការវាយតម្លៃ ឆ្លុះបញ្ចាំងពីតម្លាភាព អំពីស្ថានភាពនានា នៅក្នុងរោងចក្រ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែ

កម្មករម្នាក់អង្គុយនៅឯម៉ាស៊ីនកាត់ដេរ ដើម្បីដេរជើងខោខៅប៊យ នៅពេលខ្សែរបង្គំនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) កំពុងមានដំណើរការនៅជុំវិញខ្លួនគាត់។ រូបថត៖ រី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ប្រសើរបានរកឃើញពីបញ្ហានានា ពួកគេពុំមានវិធីច្រើនជួយដល់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រដែលមានការតាំងចិត្តក្នុងការកែលម្អនោះទេ។

គាត់បាននិយាយថា “វាគួរតែធ្វើអ្វីបន្ថែមពីការវាយតម្លៃធម្មតាមួយនេះ។ រោងចក្រទាំងនោះ ត្រូវតែមានភាពជាម្ចាស់ការលើខ្លួនឯងប្រសិនបើ យើងនឹងត្រូវដឹកនាំការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយចីរភាព។”

ហេតុនេះ នៅពេលនោះ គាត់ និងក្រុមការងារបានចាប់ផ្តើមរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ ILO មានសម្ភារបណ្តុះបណ្តាល និងអ្នកជំនាញ ប៉ុន្តែកម្មវិធីទាំងនេះត្រូវរៀបចំដោយបុរសស្បែកស ដោយផ្អែកលើអភិក្រមរបស់ពួកគេពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពការងារនៅក្នុងប្រទេសព័រទុយហ្គាល់ ឬអាល្លឺម៉ង់។ វាគ្រាន់តែមិនអាចអនុវត្តទៅបាននៅកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ។

វប្បធម៌គឺជាកត្តាសំខាន់ ដែលត្រូវទទួលយកនៅកម្ពុជា។ កម្មករកម្ពុជាកំពុងសម្របខ្លួនទៅតាមជីវិតរស់នៅតាមទីក្រុង ដោយផ្លាស់ប្តូរពីការធ្វើការងារនៅស្រែចំការទៅការធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ។ នៅពេលជាមួយគ្នានោះដែរ ពួកគេស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងជាជនបរទេស ដែលមានសេចក្តីរំពឹងទុកកាន់តែខ្ពស់ចំពោះការងារ កាលបរិច្ឆេទកំណត់តឹងតែង និងរមែងតែងមិនចេះភាសាដូចគ្នាជាមួយនឹងកម្មករ។

ការសម្របខ្លួនទៅតាមឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ គឺជាបញ្ហាប្រឈមដទៃទៀតចំពោះលោក Conor និងក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលភាគច្រើនត្រូវបានទទួលយកតាមរយៈមុខតំណែងនៅក្រសួងការងារ និងវិស័យអភិវឌ្ឍន៍។ ឧស្សាហកម្មនេះបានកំណត់លើការបង្កើតរកប្រាក់ចំណូល ហើយក្រុមការងារនេះមិនត្រឹមតែត្រូវការរៀនចំណេះដឹងបច្ចេកទេសអំពីរោងចក្រប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែថែមទាំងត្រូវស្វែងយល់អំពីផ្នត់គំនិតរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការនានាដែលត្រូវទទួលបានពីពួកគេ។

ភាពខុសគ្នាផ្នែកវប្បធម៌បង្កើតនូវបញ្ហា ដែលត្រូវកែសម្រួលសម្រាប់កម្មករផងដែរ។ លោក Conor ចងចាំថា គាត់បានទៅដល់រោងចក្រមួយជាមួយសហការីនាពេលព្រឹកព្រលឹម នៅក្នុងអាជីពការងាររបស់គាត់ សម្រាប់ការចុះផ្តល់ប្រឹក្សាតាមកាលកំណត់ជាប្រចាំ ដោយនៅទីនោះ គាត់បានឃើញកម្មករដើរទៅដើរមកក្នុងបរិវេណរោងចក្រក្នុងអំឡុងពេលនៃវេនការងារ ដែលនេះគឺជាទិដ្ឋភាពមួយខុសប្រក្រតីយ៉ាងខ្លាំង។ នៅក្នុងរោងចក្រប្រធានផ្នែកជាជនបរទេសកំពុងដើរចុះដើរឡើងនៅក្នុងអគារ ដោយពួកគេព្យាយាមប្រមូលកម្មករមកក្រុមរបស់ពួកគេវិញ ប៉ុន្តែកម្មករមិនពេញចិត្តឡើយ។

លោក Conor រំលឹកថា នៅទីបំផុត ពួកគេបានយល់អំពីវិវាទនេះ។ នរណាម្នាក់បានឃើញសត្វពស់នៅក្នុងបន្ទប់ឡចំហាយ និងបានសម្លាប់វា ប៉ុន្តែសម្រាប់កម្មករ នេះមិនមែនជាពស់ធម្មតាឡើយ។ អ្នកគ្រប់គ្រងជាជនបរទេសម្នាក់ទើបតែបានស្លាប់នៅពេលថ្មីៗនេះ ហើយកម្មករព្រួយបារម្ភថា ពស់នោះ គឺជាស្ត្រីនោះដែលបានចាប់ជាតិឡើងវិញ ការសម្លាប់ពស់នោះអាចបញ្ចេញកំហឹងរបស់វា។ ភាពពាក់ព័ន្ធផ្នែកវប្បធម៌មានឥទ្ធិពលតិចតួចទៅលើបុគ្គលិកជាជនបរទេស ប៉ុន្តែតាមរយៈការដឹងអំពីរឿងនេះ ពួកគេអាចនិមន្តព្រះសង្ឃព្រះពុទ្ធសាសនាមករម្ងាប់វិញ្ញាណរបស់ពស់ និងធានាចំពោះកម្មករអំពីសុវត្ថិភាពរបស់ពួកគេ។

តាមរយៈការយល់អំពីការយល់ឃើញខុសៗគ្នា គ្រូបណ្តុះបណ្តាលមកពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចចាប់ផ្តើមផ្សារភ្ជាប់ស្តង់ដាររបស់រោងចក្រដែលមានជនបរទេសជាម្ចាស់ និងប្រធានផ្នែកជាជនបរទេសជាមួយកម្មករកម្ពុជា។ ការផ្សារភ្ជាប់នេះក៏បានក្លាយជាមូលដ្ឋានគ្រឹះចំពោះការតម្លើងតួនាទីរបស់កម្មករទៅកាន់មុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ ទាំងការទទួលបានការទទួលស្គាល់ពីប្រធានផ្នែករបស់ពួកគេ និងទាំងការធ្វើជាបណ្តាញទំនាក់ទំនងកាន់តែប្រសើររវាងកម្មករ និងម្ចាស់រោងចក្រជាជនបរទេស។

បន្ទាប់ពីការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សា ដើម្បីសម្របភាពខុសគ្នាផ្នែកវប្បធម៌ទាំងនេះ រួមជាមួយនឹងសហការីកម្ពុជារបស់គាត់ ក្រុមបណ្តុះបណ្តាលដែលមានគ្រូបណ្តុះបណ្តាលបីនាក់ និងទីប្រឹក្សាម្នាក់បានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករចំនួនប្រមាណ ៥.000នាក់ក្នុងអំឡុងពេលនៃការកាន់តំណែងរបស់លោក Conor ។ លទ្ធផលបានកើតឡើងភ្លាមៗ។

លោក Conor ពន្យល់ថា “យើងអាចចាប់ផ្តើមជ្រៀតចូលបន្តិចម្តងៗទៅកាន់ពិភពការងារស្មុគស្មាញ” របស់អ្នកដឹកនាំ។ គាត់កត់សម្គាល់ថា ជាការពិត ស្ត្រីដែលត្រូវបានតម្លើងតំណែងទទួលបានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល ហើយកម្មករមានកម្លាំងកាន់តែខ្លាំងក្នុងការបង្ហាញពីកង្វល់របស់ពួកគេទៅដល់ប្រធានផ្នែករបស់ពួកគេ។ “ប្រសិនបើអ្នកមានជនកម្ពុជាគ្រប់គ្រងលើជនកម្ពុជា អ្នកទទួលបានលទ្ធផលកាន់តែល្អនៅកន្លែងការងារ។”

គន្លឹះចំពោះភាពជោគជ័យនៃកម្មវិធីទាំងនេះ គឺ “ភាពរំភើបរីករាយរបស់សហការីកម្ពុជាក្មេងៗ ពួកគេមានមោទនភាពចំពោះការព្យាយាមធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នាមួយនៅកម្ពុជា ហើយពួកគេមានមោទនភាពក្នុងការសាកល្បង និងធ្វើកិច្ចការនានាដែលកាន់តែប្រសើរ សម្រាប់ប្រទេសរបស់ពួកគេផ្ទាល់។”

ឥរិយាបថនោះត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការដោះស្រាយវិវាទ ដើម្បីផ្តល់ភាពអង់អាចដល់និយោជិតកម្ពុជាក្នុងការរៀនសូត្រអំពីការប្រព្រឹត្តដោយស្មើភាពគ្នា និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងការងារ ព្រមទាំងពង្រឹងជំនាញរបស់ពួកគេផ្ទាល់ និងស្វែងរកមុខតំណែងជាអ្នកដឹកនាំ។

គាត់បានិយាយថា “អ្វីៗដែលយើងធ្វើគឺពាក់ព័ន្ធនឹងទំនុកចិត្ត និងការកសាងទំនាក់ទំនងដ៏រឹងមាំ។”

ផ្នត់គំនិតនោះត្រូវចាប់ផ្តើមនៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ លោក Conor បាននិយាយថា កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ គឺជាផ្នែកខ្លាំងក្លាមួយនៃដំណើរការនេះ ប៉ុន្តែក៏ជាភក្តីភាពពីនិយោជិតចំពោះការងាររបស់ពួកគេផងដែរ ដែលជាញឹកញាប់ មានការពិបាក។

“យើងត្រូវធ្វើជាគ្រូបង្វឹក យើងត្រូវជាគ្រូបណ្តុះបណ្តាល យើងត្រូវធ្វើជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាយោបល់ រៀនជំនាញបច្ចេកទេស យល់អំពីច្បាប់ការងារ រំហូរឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្ម យល់អំពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុនពហុជាតិសាសន៍ធ្វើការងារ សូម្បីតែយល់អំពីរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ ILO” នេះជាសម្តីរបស់គាត់។ អ្នកវាយតម្លៃ និងអ្នកបណ្តុះបណ្តាលនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនឹងនិយាយទៅមកៗអំពីចរាចរណ៍នៅភ្នំពេញ បន្ទាប់មកសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាដ៏ពិបាកអំពី សវនកម្ម ឬវិវាទនៅកន្លែងការងារ។ ប៉ុន្តែលោក Conor កត់សម្គាល់ថា មាននិយោជិតមួយចំនួនដែលបានធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមគម្រោងនេះ ឬបានរៀនសូត្រពីក្រុមការងារអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ មុនពេលបន្តទៅកំណត់រូបរាងនៃឧស្សាហកម្មនេះ ឬវិស័យអភិវឌ្ឍពាក់ព័ន្ធ។

ទោះបីជាបុគ្គលិកជ្រើសរើសថ្មីៗក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរបានចូលរួមជាមួយក្រុមនេះជាមួយនឹងប្រវត្តិខុសៗគ្នាក្តី គាត់ហាក់ដូចជាថា មានការប្តេជ្ញាចិត្ត និងសេចក្តីមេត្តាដូចគ្នានៅក្នុងចំណោមបុគ្គលិកទាំងអស់នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងថា ផ្នត់គំនិតរួមបង្រួបបង្រួមពួកគេជាគ្រួសារមួយ ស្របពេលដែលដឹកនាំស្មារតីនៃការងាររបស់ពួកគេ។ ◆

កម្មករអង្គុយនៅម៉ាស៊ីនកាត់ដេរពីរជួរក្នុងអំឡុងពេលនៃវេនការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

Jill Tucker

ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១២ - ២០១៤

នៅពេលដែលលោកស្រី Jill បានចូលរួមជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា វិស័យកាត់ដេរបានជាប់គាំងដោយសារបញ្ហាប្រឈម ដែលតាមទស្សនៈរបស់គាត់ត្រូវការតម្លាភាពកាន់តែខ្លាំង។

ទោះបីជាពលកម្មកុមារត្រូវបានគេជឿជាក់ថា ត្រូវបានលុបបំបាត់ចេញពីរោងចក្រនៅកម្ពុជាក្តី លោកស្រី Jill បាននិយាយថា គាត់ និងក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានមើលឃើញកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃចំនួនរោងចក្រដែលជួលកម្មករក្រោមអាយុដែលពួកគេបានធ្វើការងារ ដើម្បីដោះស្រាយជាមួយនឹងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

នៅក្នុងឧទាហរណ៍មួយទៀត ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានរកឃើញថារោងចក្រកាន់ដេរភាគច្រើនដែលផ្គត់ផ្គង់ដល់អ្នកបញ្ជាទិញធំៗនៅអឺរ៉ុបបិទទ្វារដោយគ្មានការពន្យល់ ការបោះបង់កម្មករដោយពុំបានទូទាត់ប្រាក់សំណង។ ជាថ្មីម្តងទៀត តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ លោកស្រី Jill បាននិយាយថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចជួយផ្តល់ប្រាក់សំណងដល់កម្មករបាន។

ការធ្វើការងារនៅក្នុងអង្គការមួយ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងកិច្ចសហការត្រីភាគី តម្រូវអោយប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសស្តាប់ត្រីភាគីយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវបេសកកម្មនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ ដែលជាចំណុចសំខាន់ជាងគេ។ ក្រុមការងារក្នុងស្រុកនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើនរបស់ពួកគេ គឺសំខាន់ណាស់ចំពោះតួនាទីរបស់គាត់ នេះជាសម្តីរបស់លោកស្រី Jill Tucker ។

> **“ក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានបទពិសោធន៍ច្រើនជាងប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសម្នាក់ៗ ហើយពួកគេជាច្រើនបាន និងកំពុងធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាតាំងពីគម្រោងចាប់ផ្តើមដំបូង។ ពួកគេបានមើលឃើញប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសច្រើនបានមក និងទៅវិញ និងត្រូវសម្របខ្លួនទៅតាមលក្ខណៈដោយឡែករបស់ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស។ ក្នុងនាមជាប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា ខ្ញុំត្រូវការស្តាប់ការវិនិច្ឆ័យ និងការណែនាំរបស់បុគ្គលិកទាំងនេះ ដែលស្គាល់ប្រទេសរបស់ពួកគេ និងគម្រោងរបស់ ILO នេះច្រើនជាងខ្ញុំ។”**

លោកស្រី Jill បានចប់អាណត្តិរបស់គាត់ដោយប្តេជ្ញាចិត្តបន្សល់កេរ្តិ៍ដំណែលនៃការធ្វើឱ្យរោងចក្រប្រកាន់ខ្ជាប់នូវស្តង់ដារកាន់តែខ្ពស់ ដើម្បីធានាថា កម្មករនឹងមើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាននៅក្នុងការងារ សុវត្ថិភាព និងជីវភាពរបស់ពួកគេ។

“ខ្ញុំសង្ឃឹមថានឹងធ្វើឱ្យបុគ្គលិកមានផ្តត់គំនិតចង់ជំនះឱ្យបាននូវស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ដើម្បីធ្វើឱ្យគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅតែជាបន្តជាអ្នកដឹកនាំ។ យើងត្រូវទទួលស្គាល់ថា រយៈពេល ១០ឆ្នាំបន្ទាប់ពីការបង្កើតគម្រោងនេះ អ្វីដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាមុខដំណែងអ្នកដឹកនាំ [នៅក្នុងចំណោមរោងចក្រ] នៅពេលចាប់ផ្តើម លែងត្រូវបានអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្នែកឧស្សាហកម្មជាច្រើនចាត់ទុកជាអ្នកដឹកនាំទៀតហើយ។”

Ros Harvey

ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៣ - ២០០៦

ជាមួយនឹងការអស់សុពលភាពដែលនឹងជិតមកដល់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងពហុភាគីសរសៃអំបោះ (MFA) នៅឆ្នាំ២០០៤ អ្នកជំនាញជាច្រើនបានទាយទុកអំពី ការធ្លាក់ចុះនៃវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា និងរបៀបដែលពលរដ្ឋកម្ពុជារាប់ពាន់នាក់បាត់បង់ការងារ។ ILO និង IFC ត្រូវស្វែងរកទីផ្សារថ្មីជាបន្ទាន់ ដើម្បីជំនួស MFA ដែលនឹងអស់សុពលភាព។

> **“មានសម្ពាធ និងបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនសម្រាប់យើង ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី យើងអាចរៀបចំជាស្តង់ដាររួមអំពីការប្រមូលទិន្នន័យ សម្រាប់ការវាយតម្លៃ ការរាយការណ៍ជាសាធារណៈ និងការពង្រឹងទំនាក់ទំនងរបស់យើងជាមួយអ្នកទិញ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធ ពោលគឺការបដិសេធសេចក្តីរំពឹងទុកនានា នោះគឺការងារកំពុងកើនឡើងជាលំដាប់ ហើយអ្នកទិញមិនបានចាកចេញពីកម្ពុជាឡើយ និងកំពុងចូលរួមនៅក្នុងការពង្រឹងលក្ខខណ្ឌការងារ!”**

នៅពេលដែលការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានកើនឡើង ស្ត្រីវ័យក្មេងកាន់តែច្រើនបានក្លាយជាអ្នកទីមួយនៅក្នុងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ដែលត្រូវទទួលការងារក្នុងវិស័យនេះ ពួកគេបានកំពុងធ្វើឱ្យមាការផ្លាស់ប្តូរសម្រាប់គ្រួសាររបស់ពួកគេ។ “ប៉ុន្តែនៅពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ស្ត្រីវ័យក្មេងទាំងនេះគឺជាគន្លងយ៉ាងសំខាន់ក្នុងផ្តល់ព័ត៌មានដល់សហគមន៍ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេនៅផ្ទះ តាមរយៈការផ្ទេរព័ត៌មានអំពីមេរោគអេដស៍ ការបំបៅដោះកូន សមភាពយេនឌ័រ និងប្រធានបទជាច្រើនទៀត ដែលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយនៅក្នុងរោងចក្រ និងទីក្រុងនៅពេលនោះ។”

លោកស្រី Ros ចងចាំថា មានការយល់ឃើញអវិជ្ជមានជាច្រើនពីសាធារណៈជនអំពី ស្ត្រីកម្មករកាត់ដេរ ហេតុនេះវាជាការសំខាន់ក្នុងការអបអរ និងបញ្ចាំងពន្លឺវិជ្ជមានអំពីជីវិតរបស់ពួកគេ។ ក្រុមការងារ BFC និងដៃគូរបស់ពួកគេបានអនុវត្តគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗជាច្រើន រួមទាំងសៀវភៅកំប្លែង ការបង្ហាញម៉ូដ និងរឿងភាគអប់រំខ្លីៗ ដែលនេះជាលើកដំបូងនៅកម្ពុជា ដែលមានតារាភាពយន្តឆ្លុះបញ្ចាំងជីវិតរបស់ស្ត្រីកម្មកររោងចក្រកម្ពុជាទៅកាន់ប្រជាជនរាប់លាននាក់ តាមរយៈរឿងភាគប្រចាំសប្តាហ៍នៅផ្ទាំងសំពត់សតូចៗ និងក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ ផ្តល់ព័ត៌មានដល់កម្មករអំពីសិទ្ធិកម្មករ ការបៀតបៀន និងកិច្ចសន្ទនាសង្គម។

វាគឺជាពេលវេលានៃការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងធំសម្បើមសម្រាប់ទាំងឧស្សាហកម្មនេះ និង BFC កម្មវិធីនេះបានកំពុងរៀបចំម៉ាកឃីហោឡើងវិញ និងពង្រីកពីគ្រាន់តែការវាយតម្លៃទៅជាការអនុម័តយកការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្តល់ប្រឹក្សា ដែលបានបង្កើតសៀវភៅមគ្គុទេសក៍អំពីច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងផ្លាស់ប្តូរពីប៊ិច និងសៀវភៅទៅជាការមានប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មាននៅលើខ្លូវ (Cloud) ជាបីភាសាជាលើកដំបូងរបស់គម្រោងនេះ ដែលត្រូវបានរចនាដោយក្រុមការងារ BFC ផ្ទាល់។ នេះគឺជានវានុវត្តន៍សម្រាប់គម្រោងនេះ និងឧស្សាហកម្មនេះ ពោលគឺអ្នកទិញអាចមើលឃើញរបាយការណ៍បោះពុម្ពផ្សាយរបស់រោងចក្របាន។

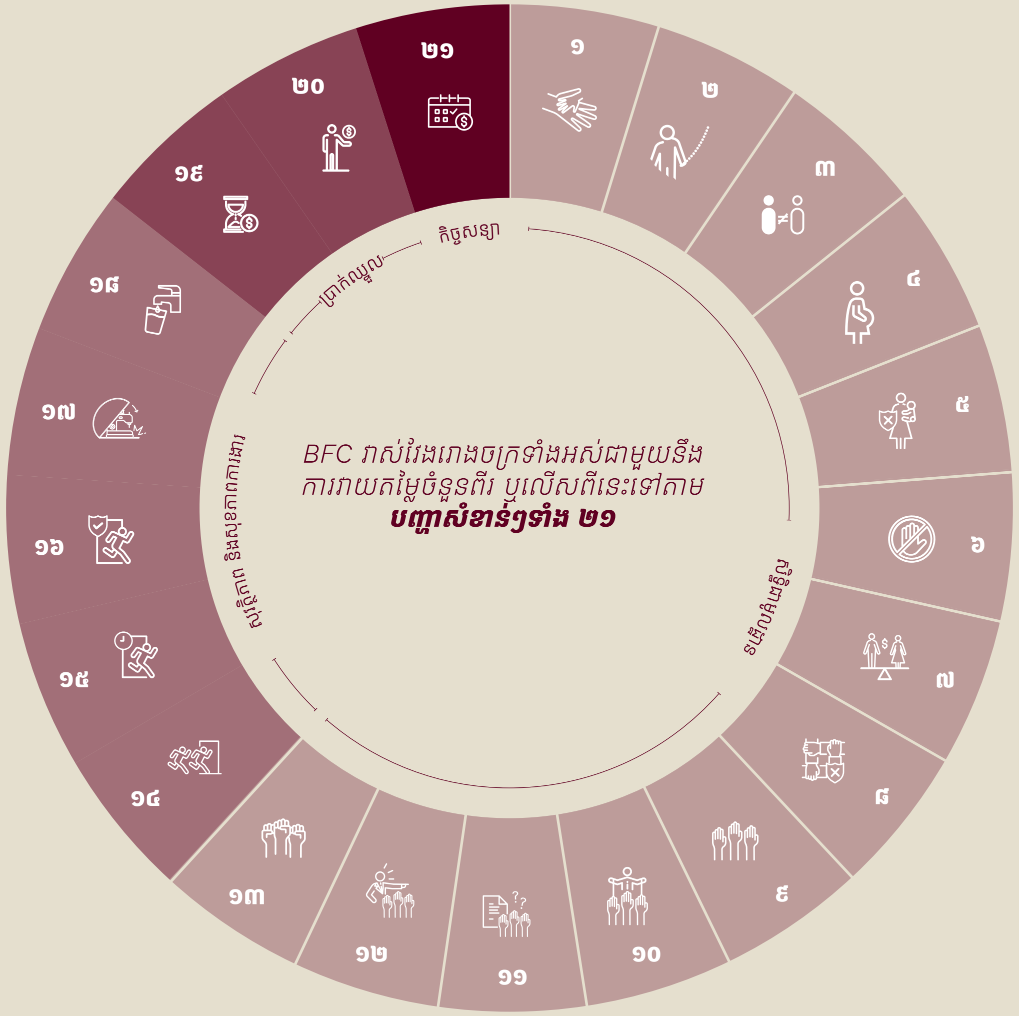
លោកស្រី Ros បានចងចាំថា “មានគំនិតផ្តួចផ្តើមថ្មីៗ និងការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើន ដែលយើងត្រូវការកែសម្រួល និងធ្វើការងារលើវា។ ខ្ញុំកោតសរសើរក្រុមនេះ ដែលមិនត្រឹមតែកែសម្រួលទៅតាមការផ្លាស់ប្តូរ និងប្រព័ន្ធថ្មីៗប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសម្រាប់ការងារជារៀងរាល់ថ្ងៃរបស់ពួកគេ ការចូលរួម និងការជីកកាន់តែជ្រៅចំពោះបញ្ហានានា និងបញ្ហាភាពអនុលោម ដើម្បីធ្វើឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងពិតប្រាកដចំពោះឧស្សាហកម្មនេះផងដែរ។”
ក្នុងអំឡុងពេលនេះ ILO និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិបានបង្កើតភាពជាដៃគូជាផ្លូវការ ដើម្បីគាំទ្រមិនត្រឹមតែ BFC ប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែថែមទាំងដាក់ឱ្យអនុវត្តកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរជាសកល ដោយផ្តល់មូលនិធិរួមគ្នា។ លោកស្រី Ros បានបន្តបង្កើតកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរជាសកល ដែលប្រើប្រាស់ឧបករណ៍បទពិសោធន៍ជាច្រើន និងការគាំទ្រអ្នកពាក់ព័ន្ធពី BFC។

លោកស្រី Ros ជឿជាក់ថា BFC បាន និងកំពុងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការរួមចំណែកចំពោះការយល់ដឹងដ៏ពិតប្រាកដអំពី កិច្ចសន្ទនាសង្គម ការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសេរីភាពនៃសមាគម សម្រាប់វិស័យនេះ ការយល់ដឹងទាំងនោះនៅតែកំពុងដឹកនាំកម្លាំងការងារនានានៅក្នុងការកសាងឧស្សាហកម្មមួយប្រកបដោយចីរភាព ដែលនឹងបន្តពង្រឹង និងរួមចំណែកចំពោះការអភិវឌ្ឍរបស់សង្គមស៊ីវិល។”

រូបភាព ៩

តម្រូវការផ្នែកច្បាប់ច្បាប់សំខាន់ៗស្តីពី ភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រ

គំនិតផ្តួចផ្តើមស្តីពីរបាយការណ៍សាធារណៈរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបង្ហាញភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមតម្រូវការផ្នែកច្បាប់ច្បាប់សំខាន់ៗ។របាយការណ៍នេះសង្ខេបចំណុចដូចតទៅ៖បញ្ហាសំខាន់ៗរោងចក្រដែលមានភាពអនុលោមទាប និងព័ត៌មានអំពីកូដកម្ម។ BFC បាន និងកំពុងរាយការណ៍អំពី បញ្ហាទាំងនេះ និងបញ្ចេញព័ត៌មានជាសាធារណៈចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០១៤។



១ ចំនួនពលកម្មកុមារ ដែលគ្មានការដោះស្រាយ
២ ចំនួនពលកម្មដោយបង្ខំ
៣ ចំនួននៃការរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករ
៤ ចំនួននៃការបញ្ឈប់កម្មករមានផ្ទៃពោះចេញពីការងារ
៥ ចំនួននៃការបញ្ឈប់កម្មករពីការងារក្នុងអំឡុងពេលនៃលំហែរមាតុភាព
៦ ចំនួននៃការបៀតបៀនផ្លូវភេទ
៧ ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់បុរស និងស្ត្រី
៨ ចំនួននៃការរើសអើងលើកម្មករដោយផ្អែកលើសមាជិកភាពសហជីព
៩ កម្មករអាចចូលរួម និងបង្កើតសហជីពដោយសេរី
១០ ចំនួននៃការគ្រប់គ្រងលើសហជីពពីសំណាក់និយោជក
១១ ការងារមិនអាស្រ័យលើសមាជិកភាពសហជីពឡើយ
១២ ចំនួនការជ្រៀតជ្រែកពីអ្នកគ្រប់គ្រងទៅលើសហជីព
១៣ កម្មករមានសេរីភាពក្នុងការមិនចូលរួមជាមួយសហជីព
១៤ លំហាត់ជម្លៀសចេញពីគ្រោះអាសន្នជាប្រចាំ (ជារៀងរាល់ ៦ខែម្តង)
១៥ ទ្វារចេញសម្រាប់គ្រាអាសន្នគ្មានអ្វីបិទបាំងនៅក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងការងារ
១៦ ទ្វារចេញសម្រាប់គ្រាអាសន្នមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់
១៧ ផ្នែកនៃម៉ាស៊ីនដែលគ្រោះថ្នាក់មានការការពារសុវត្ថិភាព (មិនមែនការការពារចំពោះមុខឡើយ)
១៨ ទឹកសម្រាប់ទទួលទានស្អាត និងគ្រប់គ្រាន់
១៩ ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការងារថែមម៉ោងត្រូវបានទូទាត់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ
២១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានទូទាត់យ៉ាងត្រឹមត្រូវ
២១ ប្រាក់លាភការ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ ការឈប់សម្រាកនៅក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យាការងារទាំងមូល

ប្រភព៖ របាយការណ៍ប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាព ឆ្នាំ២០២០ ជុំទី ១៣ ទំព័រ ៣

ឯកឧត្តម ហេង សួរ

រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ឯ.ឧ ហេង សួរ បាននិយាយថា គាត់បានមើលឃើញវឌ្ឍនភាពគួរឱ្យកត់សម្គាល់ពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងវិស័យកាត់ដេរទាំងមូលនៅក្នុងពេលគាត់បានទំនាក់ទំនងជាមួយអង្គការនេះ តាមរយៈក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

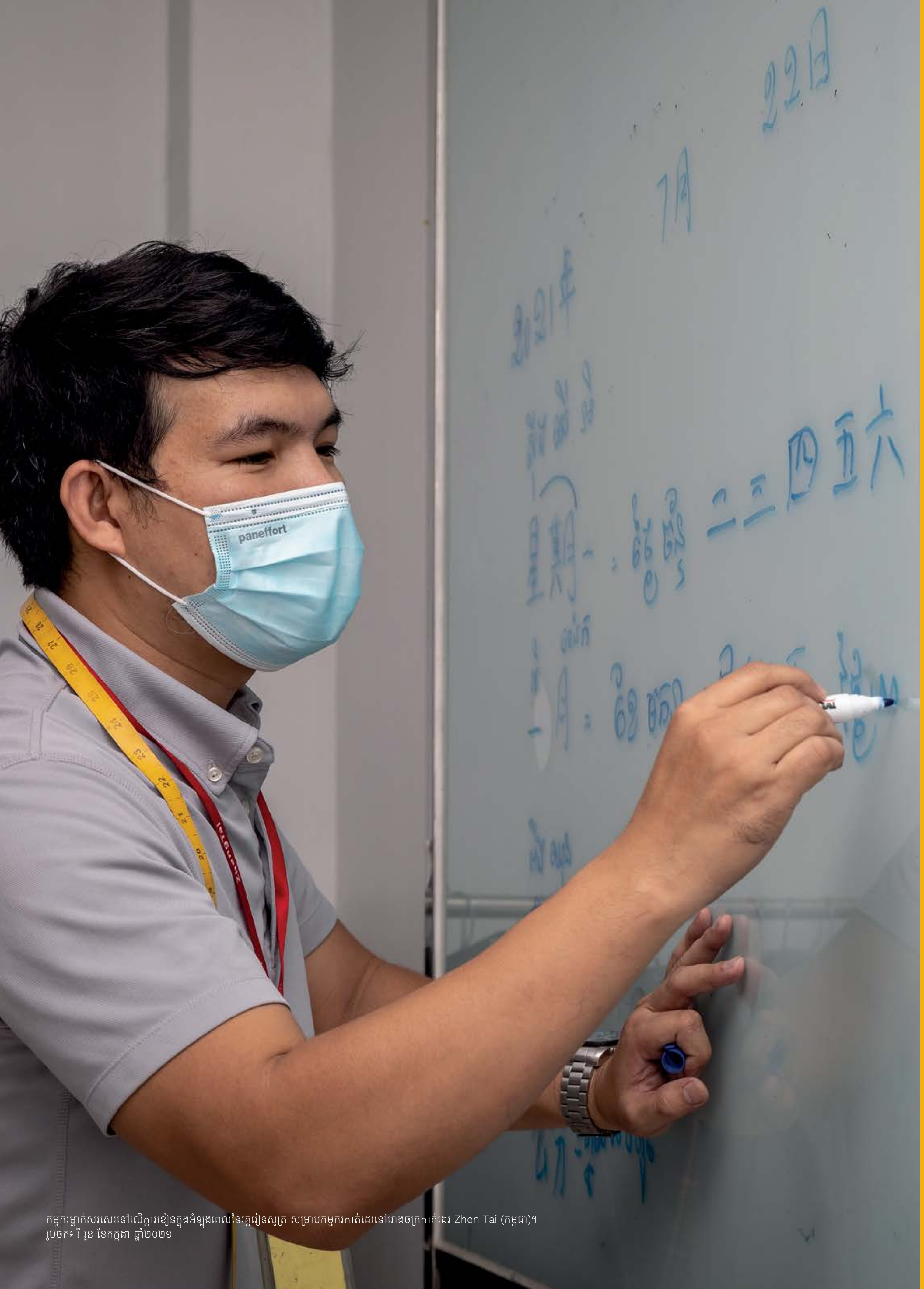
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺជាទីភ្នាក់ងារគន្លឹះក្នុងការចាប់ផ្តើមគាំទ្រមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារដែលជួលដោយរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ហើយក្រសួងកំពុងត្រៀមទទួលតួនាទីអធិការកិច្ចលក្ខខណ្ឌការងារ ដោយផ្អែកលើមេរៀនដែលរៀនសូត្របានពីបទពិសោធន៍រយៈពេល ២០ឆ្នាំរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ។

“យើងនៅមានផ្លូវវែងឆ្ងាយទៀត ដែលត្រូវធ្វើដំណើរ” នេះជាសម្តីរបស់គាត់ ប៉ុន្តែគាត់បានកត់សម្គាល់ថា ក្រសួងកំពុងរៀបចំធនធានរបស់ខ្លួន ដើម្បីទទួលយកតួនាទីនេះ។ គាត់បាននិយាយថា “យើងនៅតែនឹងរក្សាការអនុវត្តយន្តការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវប្បធម៌នៃតម្លាភាព ដែលបង្កើតឡើងដោយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា តាមរយៈមន្ត្រីអធិការកិច្ចរបស់យើង។”

ទោះបីជាគាត់បានជំទាស់នឹងសេវាផ្តល់ប្រឹក្សាបន្ថែមរបស់គម្រោងនេះ ដោយនិយាយថា វាមិនយុត្តិធម៌ចំពោះទីផ្សាររបស់រោងចក្រដែលកំពុងជួបប្រទះការលំបាកក្តី ឯ.ឧ សួរ បាននិយាយថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បានផ្តល់ការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅយ៉ាងសំខាន់ និងបានជួយរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ភាពរីកចម្រើនរបស់ឧស្សាហកម្មនេះ។

គាត់បាននិយាយថា “យើងចង់ឱ្យឧស្សាហកម្មនេះរីកលូតលាស់ដោយរលូន និងចែករំលែកផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករ ដើម្បីបង្កើនសុខុមាលភាពរបស់ពួកគេ។ នៅពេលណាដែលមានគោលការណ៍ណែនាំថ្មី ឬបញ្ហាថ្មីកើតឡើង យើងជួបចរចាគ្នា ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអាចជាមជ្ឈមណ្ឌលធនធាន ដើម្បីផ្តល់ឯកសារយោងស្តីពីឧស្សាហកម្មដែលមានជាយូរមកហើយរបស់កម្ពុជា។

ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបង្កើតកេរ្តិ៍ដំណែលទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងនៅបរទេស នេះជាសម្តីរបស់ឯ.ឧ សួរ។ “សូមអរគុណចំពោះបទពិសោធន៍ជោគជ័យនៅកម្ពុជា ខ្ញុំគិតថា ប្រទេសផលិតសម្លៀកបំពាក់ដទៃទៀតក៏គាំទ្រកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរផងដែរ។”



កម្មករម្នាក់សរសេរនៅលើក្ដារខៀនក្នុងអំឡុងពេលនៃវគ្គរៀនសូត្រ សម្រាប់កម្មករកាត់ដេរនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ការជំរុញទឹកចិត្ត

ទុន សោភ័ណ្ឌ

អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោងនៃILO ប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៨ - បច្ចុប្បន្ន
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០០១ - ២០០៤ ២០០៦ - ២០០៧

ការជំរុញទឹកចិត្ត

លោក សោភ័ណ្ឌ មានអារម្មណ៍ថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបង្កើតវឌ្ឍនភាពដ៏អស្ចារ្យ ពោលគឺវឌ្ឍនភាពទាំងអស់សុទ្ធតែគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ ដោយសារគាត់ចងចាំនៅថ្ងៃដំបូងនៃគម្រោងដំបូងរបស់ខ្លួន នៅពេលដែលវាគឺជាវិស័យដែលមិនធ្លាប់ត្រូវបានឆ្លងកាត់សម្រាប់កម្ពុជា និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារជាទូទៅ។

“នៅពេលយើងបានចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃ ខ្ញុំចងចាំថា យើងកំពុងចាប់ផ្តើមពីបាតដៃទទេ” នេះជាសម្តីរបស់លោក សោភ័ណ្ឌ ដែលជាអ្នកសម្របសម្រួលក្រុមការងារគម្រោងដែលបានក្លាយទៅជាគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ក្រុមនេះមានឧបករណ៍ជាច្រើន ដើម្បីរៀបចំស្តង់ដារវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែគម្រោងនេះគឺខុសគ្នាទាំងស្រុងពីអ្វី ដែល ILO បានធ្វើពីមុនមកនៅកម្ពុជា ពោលគឺការបង្កើតការងារ ពីហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងការងារផ្លូវថ្នល់ទៅការថែទាំ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចនៅឧទ្យានបុរាណវិទ្យាអង្គរ ដែលទើបតែត្រូវបានបើកថ្មីៗ។

សមាជិកក្រុមបាននាំយកចំណេះដឹងខុសៗគ្នាមកកាន់គម្រោងនេះ៖ ស្របពេលដែលលោក សោភ័ណ្ឌមានចំណេះដឹងលើវិស័យការងារពីការងារពីមុនរបស់គាត់ជាមួយ ILO អ្នកដទៃទៀតមានចំណេះដឹងអនុវត្តជាក់ស្តែង និងចំណេះដឹងអំពីឧស្សាហកម្ម ដែលថ្មីសម្រាប់គាត់។

“ខ្ញុំចាំថា មិនមែនអ្នកគ្រប់គ្នា រួមទាំងមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ យល់អំពីបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងបទប្បញ្ញត្តិនៃស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិឡើយ។”

មកដល់ពេលនេះ លោក សោភ័ណ្ឌរក្សាទុកសំណុំឯកសារមួយប្រអប់ពីពេលដែលគាត់បានធ្វើការងារជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដោយគាត់រំលឹកអំពី ទំព័រផ្សេងៗ ដែលគាត់នឹងបោះពុម្ព និងបង្ហាញទៅដល់រោងចក្រកាត់ដេរ ជាពិសេស ករណីនានា ដែលគាត់ត្រូវចូលរួមជាមួយ។

នៅពេលដែលអ្នកវាយតម្លៃបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពី ការស្វែងរកបញ្ហានៅរោងចក្រ ផ្នែកដែលពួកគេពិបាក គឺការជួប និងពេលខ្លះការប្រឈមមុខគ្នាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ លោក សោភ័ណ្ឌបាននិយាយថា គាត់ពិនិត្យកំណត់ត្រាផ្សេងៗពីអ្នកវាយតម្លៃពីរនាក់ ដែលបានបញ្ជូនមកគាត់ ពីការត្រួតពិនិត្យរោងចក្រនានានៅកម្ពុជាហើយនៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រមិនឯកភាព គាត់នឹងទទួលបានមានភារកិច្ចទៅជួបជាមួយពួកគេ។ តាមរយៈទំនាក់ទំនងទាំងនេះ លោក សោភ័ណ្ឌបានចាប់ផ្តើមចាប់យកបាននូវគន្លឹះមួយចំនួននៅក្រោមភាពមិនអនុលោម និងវិវាទនានា៖ ម្ចាស់ និងប្រធានផ្នែកនៅរោងចក្រមួយចំនួនមានសម្ពីតឹងតែង ដែលធ្វើឱ្យកម្មករកម្ពុជាព្រួយបារម្ភ ហើយពួកគេផ្តោតខ្លាំងលើការសម្រេចបានទៅតាមចំនួនកំណត់។

ហេតុនេះ លោក សោភ័ណ្ឌ ចាប់ផ្តើមយល់អំពី របៀបសម្រុះសម្រួល៖ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រកាន់តែមានបំណងផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តរបស់ពួកគេ នៅពេលដែលពួកគេទទួលបានគន្លងច្បាស់ៗ សម្រាប់ការកែលម្អ ជាមួយការកែលម្អទំហំសមរម្យ និងមិនចំនាយច្រើន ដែលអាចបន្ថែម ដើម្បីកែលម្អកន្លែងការងារ។ តាមរយៈការជជែកគ្នា លោក សោភ័ណ្ឌ មើលឃើញថា អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រសម្តែងអំណរគុណដោយស្មោះ ហើយពួកគេអន្ទះសារក្នុងការកែលម្អធុរកិច្ចរបស់ពួកគេផងដែរ។ “នៅពេលពួកគេបានមកដល់ និងអង្គុយជាមួយយើង យើងផ្តល់ការពិតដល់ពួកគេ និងប្រាប់ពួកគេថា ប្រសិនបើ ពួកគេពិតជាចង់បានភាពប្រសើរឡើង យើងអាចផ្តល់ការណែនាំមួយចំនួនបាន។” រោងចក្រមួយចំនួនក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ ដែលលោក សោភ័ណ្ឌ ជឿជាក់ថា ពួកគេនឹងនៅកម្ពុជាបណ្តោះអាសន្ន បានចាក់ឫសគល់ និងបានកែលម្អ។ លោក សោភ័ណ្ឌហៅរឿងនេះថា ជាការជំរុញទឹកចិត្ត៖

> **“អ្នកអាចមើលឃើញរោងចក្ររីកចម្រើន និងពួកគេបន្តរីកចម្រើន ហើយពួកគេមិនត្រឹមតែរីកចម្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលិក និងការផលិតប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងសិទ្ធិការងារ និងភាពប្រសើរឡើងផ្នែកភាពអនុលោមផងដែរ។”**

ក្នុងពេលជាមួយគ្នានេះដែរ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទាំងមូលសម្រេចបាននូវកម្មវិធី ដែលចាំបាច់ក្នុងការជួយអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួន និងជួយពួកគេកែលម្អធុរកិច្ច និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ។

ខាងលើ៖ កម្មករម្នាក់ពិនិត្យអាវរងារ ដែលត្រូវបានផលិតនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ក្នុងអំឡុងពេលនេះវេនការងាររបស់គាត់។
ទំព័រទី ៧៣៖ កម្មករអង្គុយជាជួរ និងដេរអាវរងារក្នុងអំឡុងពេលនៃវេនការងាររបស់ពួកគេនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ រី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបន្សល់ទុកមិនត្រឹមតែដានមួយលើលោក សោភ័ណ្ឌ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងការរៀបចំកម្មវិធីរបស់ ILO និងកម្ពុជាទាំងមូល។ គាត់មានមោទនភាពចំពោះការបង្ហាញការគាំទ្រ ដែលគាត់បានឃើញយ៉ាងជាប់លាប់ពីឯ.ឧ ចម ប្រសិទ្ធ ដែលនៅពេលនោះជារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។ នៅឆ្នាំ២០០៥ នៅពេលដែលសហរដ្ឋអាមេរិកបានបញ្ចប់ប្រព័ន្ធកូតាសម្រាប់ការទិញសម្លៀកបំពាក់ និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលចាំបាច់ដើម្បីចូលរួមនៅក្នុងកម្មវិធី លោក សោភ័ណ្ឌ ចាំបានថា ឧស្សាហកម្មនេះបានបង្ហាញអំពី អារម្មណ៍តានតឹងដោយសារពួកគេត្រូវបានធ្វើការវាយតម្លៃអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ប៉ុន្តែនៅទីបំផុតកម្មវិធីក៏ផុតសុពលភាព។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី រដ្ឋមន្ត្រីបានគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងចំពោះគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងបានលើកទឹកចិត្តឱ្យគម្រោងនេះបន្តទៅមុខ ដោយគាត់ជឿជាក់ថា កម្ពុជាអាចប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះបានតាមរយៈការធានានូវការប្រុងប្រយ័ត្ន និងតម្លាភាពពីរោងចក្ររបស់ខ្លួននេះជាការអះអាងរបស់លោកសោភ័ណ្ឌ។

នៅពេលនេះក្នុងនាមជាអ្នកសម្របសម្រួលសម្រាប់ ILO លោក សោភ័ណ្ឌបាននិយាយថា គាត់រំភើបចិត្តក្នុងមើលឃើញគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជារីកចម្រើនទៅជាកម្មវិធីគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដែលធ្វើការងារសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ចាប់ពីកម្មកររហូតដល់អ្នកទិញអន្តរជាតិ។ គាត់មើលឃើញថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគឺជាការជំរុញទឹកចិត្ត មិនត្រឹមតែចំពោះការអភិវឌ្ឍរបស់កម្ពុជាប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងប្រជាជាតិឧស្សាហកម្មដទៃទៀត ដែលកំពុងអនុម័តលើកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ដើម្បីបើកកិច្ចសន្ទនា និងបង្កើនតម្លាភាពដូចដែលប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី គាត់មានការជំរុញទឹកចិត្តដោយបានមើលឃើញគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាឈានដល់ទីបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សទៀត ដោយសារគាត់ជឿជាក់ថា រោងចក្រ រដ្ឋាភិបាល និងកម្មកររបស់កម្ពុជាមានសក្តានុពលក្នុងការរក្សាបាននូវផលចំណេញទាំងនេះដោយខ្លួនឯងផ្ទាល់។ ◆

រូបភាព ១០

សេវាស្នូលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

តាមរយៈបទពិសោធន៍ដោយផ្ទាល់ជាមួយរោងចក្រ និងអ្នកបញ្ជាទិញ អស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំមក BFC បានរៀបចំអភិក្រម ដើម្បីជួយរោងចក្រសម្រេចបានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងពិតប្រាកដនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ពួកគេ។

ជុំរបស់រោងចក្រ

	ខែ ១ - ៣ ***ការកែលម្អតាមរយៈគណៈកម្មាធិការត្រីភាគី***	ដំណាច់ខែ ៤ ***ការវាយតម្លៃ និងរបាយការណ៍***	ដំណាច់ខែ ៥ ***របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព ១***	ខែ ៤ - ១២ ***ការផ្តល់ប្រឹក្សាជាបន្តបន្ទាប់***	ដំណាច់ខែ ១១ ***របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព ២***
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា	**សេវាផ្តល់ប្រឹក្សាដំបូង** *បន្ទាប់ពីរោងចក្រមួយចុះឈ្មោះ និងបង់ថ្លៃសេវា ទីប្រឹក្សាផ្នែកសហគ្រាសម្នាក់ក្នុងចំណោមទីប្រឹក្សាផ្នែកសហគ្រាសរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាចុះទៅរោងចក្រជាលើកដំបូង ហើយរោងចក្រនឹងធ្វើការរុករកបញ្ហានានា ដោយឯងខ្លួន។*	**ការវាយតម្លៃ និងរបាយការណ៍** *ការចុះត្រួតពិនិត្យរោងចក្រដោយមិនប្រាប់ឱ្យដឹងមុននឹងត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេលប្រមាណ ១០០ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីសេវានេះចាប់ផ្តើម ការត្រួតពិនិត្យនេះនឹងមើលពីលក្ខខណ្ឌនៃការអនុវត្តរបស់រោងចក្រទៅតាមស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិ និងច្បាប់ការងារជាតិ។*		**សេវាផ្តល់ប្រឹក្សាជាបន្តបន្ទាប់** *ការផ្តល់ប្រឹក្សាក្រោយពេលវាយតម្លៃផ្តោតលើការឆ្លើយតបនឹងបញ្ហានានាដែលត្រូវបានកំណត់ឃើញនៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យដោយខ្លួនឯង និងការវាយតម្លៃ និងផ្តោតលើការបន្តកសាងសមត្ថភាព និងភាពជាម្ចាស់។*	
រោងចក្រ			**របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព ១** *រោងចក្រនឹងសរសេររបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពរបស់ខ្លួនផ្ទាល់នៅខែទីប្រាំនៃជុំនេះ និងបង្កើតផែនការកែលម្អ សម្រាប់បញ្ហានានាដែលត្រូវបានកំណត់ឃើញកាលដែលពួកគេ រុករកឃើញដោយខ្លួនឯងជាមួយនឹងការផ្ទៀងផ្ទាត់ និងការគាំទ្រពីគម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរ។*		**របាយការណ៍វឌ្ឍនភាព ២** *គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានឹងសរសេររបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពទីពីរនៅក្នុងខែទីដប់មួយនៃជុំនេះ ស្តីពី វឌ្ឍនភាពនៃការដោះស្រាយភាពមិនអនុលោម ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងកិច្ចសន្ទនាដ៏ត្រឹមត្រូវ។*

ដំណើរការកែលម្អរោងចក្ររបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរផ្តោតលើសរសរស្តម្ភសេវាចម្បងៗទាំងបី៖

ការផ្តល់ប្រឹក្សា
សម្រាប់រោងចក្រ ដែលមានបំណងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងបញ្ហានៃភាពអនុលោមរបស់ខ្លួន គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបង្ហាញដល់អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រអំពី កម្មវិធីផ្តល់ប្រឹក្សាលក្ខណៈផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីកំណត់បញ្ហាប្រឈមនានា និងធ្វើការកែលម្អមួយជំហានម្តងៗចំពោះកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ។ ការពិគ្រោះយោបល់ត្រូវបានបំពេញបន្ថែមដោយសិក្ខាសាលាឧស្សាហកម្ម ដែលរោងចក្រនានាអាចរៀនសូត្រអំពីការអនុវត្តល្អបំផុតពីរោងចក្រដទៃទៀត និងសហការក្នុងការទទួលបញ្ហាប្រឈមផ្នែកភាពអនុលោមតាមនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ការបណ្តុះបណ្តាល
កាតាឡុកនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តល់ការអប់រំបែបអនុវត្តជាក់ស្តែងអំពី ប្រធានបទជាច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការកសាងជំនាញ និងភាពអនុលោម ដែលត្រូវបានរៀបចំទៅតាមកម្មកររោងចក្រ ព្រមទាំងប្រធានផ្នែក និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីកែលម្អប្រតិបត្តិការរោងចក្រនៅទូទាំងគ្រប់ទិដ្ឋភាព។ វគ្គទាំងនេះគ្របដណ្តប់លើបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារដូចជាសុវត្ថិភាពផ្នែកអគ្គិសនី និងអគ្គីភ័យ ឬការចាត់ចែងយ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅលើសារធាតុគីមី ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងការងារ និងជំនាញទំនាក់ទំនង។

ការវាយតម្លៃ
រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងដែលមានការនាំចេញនៅកម្ពុជា គឺតម្រូវអោយមានការចុះត្រួតពិនិត្យ ហេតុនេះគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាផ្តល់សេវាកម្មគ្រប់ជ្រុងជ្រោយជាស្តង់ដាររួម ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យយ៉ាងច្បាស់ទៅលើឧស្សាហកម្មនេះ។ មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារពីរនាក់ ដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកំណត់ការកែលម្អ ព្រមទាំងបញ្ហានានា ចុះទៅកាន់រោងចក្រនានា ដោយមិនប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុន និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យទៅតាមបញ្ជីវាយតម្លៃភាពអនុលោម រួមជាមួយនឹងរបាយការណ៍របស់រោងចក្រផ្ទាល់ សម្រាប់ការវាយតម្លៃប្រកបដោយតម្លាភាព និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ប្រភព៖ មគ្គុទេសក៍ការងារកាន់តែប្រសើរសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់រាយ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២១

Pauline Tamesis

ប្រធានអង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំនៅកម្ពុជា

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានវិវត្តពីកម្មវិធីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារសាកល្បងទៅជាគម្រោងភាពជាដៃគូ ដែលផ្តល់សេវាប្រឹក្សាគោលនយោបាយផ្អែកលើភស្តុតាង និងសេវាបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើន ដែលគាំទ្រដល់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ជាតិ។ សេវានានារបស់ BFC បានដឹកនាំវិស័យកាត់ដេរកម្ពុជាឱ្យរីកចម្រើន និងជឿនលឿន តាមរយៈកិច្ចសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិ ស្របពេលដែលជួយដល់កម្មករក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាដោយបើកចំហរជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីឱ្យមានលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែមានសុវត្ថិភាព និងការផ្តល់ភាពអង់អាចដើម្បីមានភាពរីកចម្រើននៅក្នុងអាជីពការងាររបស់ពួកគេ។

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានដើរតួនាទីជាមូលដ្ឋាននៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាចាប់តាំងពីប្រទេសនេះត្រូវបានបើកឡើងវិញនៅក្រោមអាជ្ញាធរអន្តរកាលសហប្រជាជាតិនៅកម្ពុជា ហើយដោយសារហេតុនេះ ប្រទេសនេះបានបើកចំហរចំពោះឱកាសផ្នែកជីវភាពរស់នៅជាច្រើនសម្រាប់កម្មករវ័យក្មេងៗ ដែលភាគច្រើនបំផុត គឺជាស្ត្រី ដែលពួកគេ ចង់ទទួលបានការងារយ៉ាងខ្លាំង ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ខ្លួនឯង និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដំបូង គម្រោងនេះបានចាប់ផ្តើមឡើង ដើម្បីតម្រូវការសម្រាប់រោងចក្រនៅកម្ពុជា ដែលស្វែងរកការនាំចេញទំនិញតែប៉ុណ្ណោះ។ ការធ្វើការងារជាមួយ BFC ធានាអះអាងដល់អ្នកបញ្ជាទិញនានាថា ពួកគេទទួលបានផលិតផលពីរោងចក្រនានា ដែលមានភាពស្មើភាពគ្នា និងភាពអនុលោមតាមច្បាប់ការងារ។ ប៉ុន្តែក្រុមការងារប្រកបដោយកិច្ចសហការរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានវិវត្តលើសពីអាណត្តិដើមរបស់ខ្លួន។ ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាប្រើប្រាស់គំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗគ្នា និងការកសាងសមត្ថភាព ដើម្បីបង្កើនឱកាសសម្រាប់កម្មករក្នុងការទទួលយកតួនាទីជាប្រធាន។ BFC ក៏បានសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនាប្រកបដោយការឆ្លើយតបរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកម្មករ តាមរយៈការសម្រុះសម្រួលវិវាទផងដែរ។ បើទោះបីជាដំបូងឡើយវិសាលភាពនៃគម្រោងនេះបានផ្តោតគោលដៅលើការសម្រេចបានគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព (SDGs) ពាក់ព័ន្ធនឹងការងារសមរម្យ និងការប្រើប្រាស់ និងការផលិតប្រកបដោយទំនួលខុសត្រូវក្តី នៅពេលនេះ BFC រាប់បញ្ចូលគោលដៅកាន់តែទូលំទូលាយ រួមទាំងសមភាពយេនឌ័រ សុខភាពល្អ និងការអប់រំប្រកបដោយគុណភាព។

អង្គការសហប្រជាជាតិប្រចាំកម្ពុជាមានមោទនភាពក្នុងការគាំទ្រគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា តាមរយៈការធ្វើដំណើររយៈពេល ២០ឆ្នាំនៃគម្រោងនេះ និងទន្ទឹងរង់ចាំពង្រឹងការចូលរួមនៅក្នុងដំណាក់កាលបន្ទាប់របស់គម្រោងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការសម្របសម្រួលការប្រឈមមុខនាពេលអនាគត និងវិស័យកាត់ដេរប្រកបដោយចីរភាពនៅក្នុងប្រទេសនេះ។ ◆

អ៊ួន សុភា

អ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ
រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ឆ្នាំ២០០៥ - បច្ចុប្បន្ន

នៅរវាងកម្មករ សហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai នៅភ្នំពេញ គឺលោកស្រី សុភា ដែលធ្លាប់បម្រើការងារនៅផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់រោងចក្រក្នុងរយៈពេល ២១ឆ្នាំនៃអាជីពរបស់គាត់ ហើយនៅពេលនេះ គាត់ធ្វើការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ។ រយៈពេល ១៦ឆ្នាំនៃការងាររបស់គាត់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai បានតម្រូវឱ្យគាត់អភិវឌ្ឍភាពអត់ធ្មត់ និងជំនាញស្ដាប់យ៉ាងច្រើន ដើម្បីគ្រប់គ្រងផលប្រយោជន៍ដែលប្រកួតប្រជែងគ្នានេះ។ ក្នុងករណីខ្លះ គាត់មានអារម្មណ៍ថា តួនាទីរបស់គាត់ត្រូវការកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងច្រើនពីគាត់ទាំងផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយ ដើម្បីឱ្យស្របទៅតាមគោលដៅរបស់ភាគីនីមួយៗ ហើយគាត់មិនអាចតែងតែធ្វើឱ្យអ្នកគ្រប់គ្នារីករាយបានឡើយ។ ប៉ុន្តែគាត់បានក្រោកឈរឡើង ដើម្បីខ្លួនឯង និងគោលការណ៍នានានៃកន្លែងការងារល្អ ជាពិសេស នៅពេលដែលគាត់មានអារម្មណ៍ថា កម្មកររោងចក្រសាកសមនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ល្អជាងផលប្រយោជន៍ដែលពួកគេកំពុងទទួលបាន។

> **“ខ្ញុំមានអារម្មណ៍ថា ប្រសិនបើ ខ្ញុំខ្លាចក្នុងការនិយាយទៅកាន់នាយករោងចក្រ នឹងមានមនុស្សដែលមើលងាយកម្មករ ជាពិសេស ប្រធានផ្នែក។ ហេតុនេះ ខ្ញុំត្រូវក្លាហាន និងនិយាយជាមួយនាយក។”**

គាត់ចាត់ទុកខ្លួនគាត់ថា ជាអ្នកស្វែងរកមតិគាំទ្រសំខាន់ម្នាក់ សម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ ដោយគាត់ព្យាយាមធានាថា និយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវ និងឆាប់រហ័ស។ សូម្បីតែកិច្ចការនេះពិបាកធ្វើក្ដី គាត់កត់សម្គាល់ថា ដោយសារម្ចាស់រោងចក្រចង់រក្សាលុយឱ្យបានច្រើននៅធនាគារ ដើម្បីបង្កើនចំនួនការប្រាក់។ ប៉ុន្តែកម្មករកាន់តែសប្បាយចិត្ត និងធ្វើការងារកាន់តែល្អនៅពេលដែលពួកគេទទួលបានប្រាក់ខែរបស់ពួកគេយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅថ្ងៃដែលបានសន្យា ឬសម្រាប់កម្មករមានផ្ទៃពោះ ទទួលបានប្រាក់ខែមុនពេលពួកគេសម្រាលកូន។ គាត់ក៏ជួយដល់សំណើរបស់កម្មករម្នាក់ៗ និងចរចាឱ្យពេលឈប់សម្រាក ឬផ្ដល់ការឈប់សម្រាកដល់កម្មករ ដែលគំរាមឈប់ធ្វើការងារផងដែរ ដោយគាត់ដឹងថា ពួកគេអាចជិតនឹងមានបញ្ហាអ្វីមួយ។

នៅពេលខ្លះ លោកស្រី សុភា បាននិយាយថា គាត់អន្តរាគមន៍នៅក្នុងបញ្ហានានា ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រ។ “នៅថ្ងៃមួយ នៅពេលដែលខ្ញុំកំពុងដើរចុះឡើង និងត្រួតពិនិត្យការងាររបស់ពួកគេ ខ្ញុំបានឃើញស្ត្រីម្នាក់កំពុងពាក់វ៉ែនតាខ្មៅ។ ខ្ញុំបានសួរគាត់ថា ‘តើគាត់មានបញ្ហាអ្វី? ហេតុអ្វីបានជាគាត់ពាក់វ៉ែនតាខ្មៅមកធ្វើការនៅថ្ងៃនេះ?’ គាត់បានដោះវ៉ែនតាចេញ និងប្រាប់ខ្ញុំថា ‘ប្ដីខ្ញុំវាយខ្ញុំ’។ ខ្ញុំមានអារម្មណ៍អាណិតគាត់” នេះជាសម្ដីរបស់គាត់។ ក្នុងករណីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ គាត់ព្យាយាមអន្តរាគមន៍នៅពេលដែលគាត់អាចធ្វើបាន ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមធំបំផុតគឺការធ្វើឱ្យកម្មករមានអារម្មណ៍ផាសុកភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរាយការណ៍អំពើបទល្មើសលើពួកគេ។

លោកស្រី សុភា និយាយថា ភាពខ្លាំង និងភាពក្លាហានរបស់គាត់ សូម្បីតែនៅក្នុងស្ថានភាពពិបាក គឺជាកត្តាកំណត់មួយនៃអាជីពការងាររបស់គាត់។ នៅអាយុ ១៧ឆ្នាំ គាត់បានចាប់ផ្ដើមធ្វើការងារជាលេខាជាមួយរោងចក្របុត្រសម្ព័ន្ធចំនួនពីរនៅភ្នំពេញ ហើយនៅពេលម្ចាស់រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai បានជួបជាមួយគាត់នៅកន្លែងការងារពីមុនរបស់គាត់ គាត់ចាប់អារម្មណ៍ចំពោះសមត្ថភាពរបស់គាត់ក្នុងងើបឈរឡើងតតាំងនឹងជនជាតិចិន ដែលជាប្រធានផ្នែករបស់គាត់ ហើយលោកស្រី សុភា ត្រូវបានជួលដោយរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai នៅដើមឆ្នាំ២០០៥។

គាត់ទទួលស្គាល់ថា នៅពេលខ្លះ គាត់កាចដាក់កម្មករកាត់ដេរនៅរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំដំបូងនៃការងាររបស់គាត់ ដោយគាត់រំលឹកអំពីរបៀបដែលគាត់មានវិវាទជាញឹកញាប់ជាមួយនិយោជិតរបស់សហជីព។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្ដី គាត់នៅទីបំផុតចាប់ផ្ដើមប្រើប្រាស់អភិក្រមទន់ភ្លន់ជាងមុន និងស្ដាប់អំពីបំណងប្រាថ្នារបស់កម្មករយ៉ាងជិតដល់ ពោលគឺការអភិវឌ្ឍមួយដែលគាត់ទទួលបានមួយផ្នែកពីការបណ្ដុះបណ្ដាលរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងអង្គភាពដទៃទៀត ដូចជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ បុគ្គលិករដ្ឋបាលដទៃទៀតបានមើលឃើញថា គាត់ងើបឡើងតតាំងនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ហើយគាត់បានទទួលការតម្លើងតំណែងនៅកម្រិតរដ្ឋបាល។

ខាងលើ៖ លោកស្រី អ៊ួន សុភា ឈប់ដើម្បីសន្ទនាជាមួយកម្មករម្នាក់ នៅពេលគាត់បត់ និងពិនិត្យមើលសម្លៀកបំពាក់ ដែលត្រូវបានផលិតនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ ទំព័រទី ៧៨៖ លោកស្រី អ៊ួន សុភា ឈប់ដើម្បីនិយាយជាមួយកម្មករម្នាក់នៅម៉ាស៊ីនដេរ ដោយដាក់ដៃលើស្មារបស់កម្មករនោះ ក្នុងអំឡុងពេលនេះវេនការងាររបស់គាត់នៅរោងចក្រកាន់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ការបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងនេះក៏បានផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់ក្រុមកម្មករទូទៅ ដើម្បីមានរីកចម្រើននៅក្នុងអាជីពការងាររបស់ពួកគេផងដែរ។ មុនឆ្នាំ២០១៤ មនុស្សភាគច្រើន ដែលគ្រប់គ្រងនាយកដ្ឋាននានារបស់រោងចក្រគឺជាជនបរទេស ប៉ុន្តែកម្មករក៏ចាប់ផ្ដើមទទួលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីភាពអ្នកដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង និងធ្វើការងារយ៉ាងល្អនៅក្នុងតួនាទីកម្រិតខ្ពស់របស់ពួកគេ។

“នៅទីបំផុត យើងបានសួរម្ចាស់រោងចក្រថា ហេតុអ្វីចាំបាច់ត្រូវជួលជនជាតិចិន ប្រសិនបើ ពលរដ្ឋកម្ពុជាអាចធ្វើការងារនេះបានដែរ ហើយយើងក៏មិនត្រូវការអ្នកបកប្រែផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះ ការធ្វើការងារជាមួយជនកម្ពុជាងាយស្រួលជាងការធ្វើការងារជាមួយជនជាតិចិន ដោយសារយើងនិយាយភាសាដូចគ្នា និងស្គាល់អំពីវប្បធម៌។”

ចាប់តាំងពីពេលនោះមក បុគ្គលិក ដែលនៅពេលនេះមានចំនួន ១.៧០០នាក់ ត្រូវបានដឹកនាំភាគច្រើនដោយពលរដ្ឋកម្ពុជា ដែលលោកស្រី សុភា បាននិយាយថា បានជួយដោះស្រាយវិវាទមួយចំនួន និងបង្ការកម្មករពីការមិនសប្បាយចិត្ត ដែលបង្កឡើងដោយបែបបទនៃការធ្វើការងារ និងបែបបទនៃការរៀនសូត្ររបស់ប្រទេសមួយទៀត។

ការនិយាយបែបនោះមិនមែនមានន័យថា ការងាររបស់គាត់នៅពេលនេះងាយស្រួលឡើយ ហើយការចរចាររវាងកម្មករ សហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រងអាចមានសម្ពាធច្រើន នេះជាសម្ដីរបស់គាត់។

គាត់បាននិយាយថា “នៅពេលខ្លះ មនុស្សមួយចំនួនគិតថា ខ្ញុំមិនយុត្តិធម៌ចំពោះពួកគេ។ ពួកគេនឹងនិយាយថា ខ្ញុំនៅខាងសហជីពច្រើនជាង និងខាងកម្មករច្រើនជាង ហើយនៅពេលខ្លះ ពួកគេគិតថា ខ្ញុំនៅខាងម្ចាស់រោងចក្រ។ ប៉ុន្តែខ្ញុំគិតថា ពួកគេបានមើលរំលងអ្វីដែលខ្ញុំបានធ្វើដើម្បីពួកគេ។”

លោកស្រី សុភា និយាយថា គាត់បានឈានជិតទៅដល់ចំណុចអស់កម្លាំងចិត្តកម្លាំងកាយនៅឆ្នាំ២០១៧។ ទោះបីជាយ៉ាងណា Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusam-

លោកស្រី អ៊ួន សុភា ដើរនៅចន្លោះជួរនៃកម្មករនៅម៉ាស៊ីនដេរក្នុងអំឡុងវេនការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

menarbeit GmbH (GIZ) បានបញ្ជូនគាត់ទៅរៀននៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ ហើយគាត់បានត្រលប់មកវិញជាមួយនឹងភាពភ្លឺស្វាងឡើងវិញ និងអាចទប់ទល់នឹងភាពតានតឹងក្នុងចិត្តបានកាន់តែប្រសើរ។ អារម្មណ៍ទាំងនោះត្រូវបានពង្រឹងដោយការជួយពីក្រុមរបស់គាត់ ដែលមានបុគ្គលិកគាំទ្រចំនួនប្រាំនាក់ និងមោទនភាពផ្ទាល់ខ្លួនរបស់គាត់នៅក្នុងការជួយដល់កម្មករ។

ភាពតានតឹងក្នុងចិត្តបានវិលមកវិញដោយជៀសមិនរួចដោយសារការរាតត្បាតជំងឺ ហើយគាត់បានដេកមិនលក់ដោយសារគាត់ភ័យខ្លាចថា នរណាម្នាក់អាចលួចចូលរោងចក្រ និងបានស្រកគីឡូពីការធ្វើការងារច្រើនពេក។

ពេលអនាគត គាត់សង្ឃឹមថា នឹងមើលឃើញស្ថានភាពបន្តមានភាពល្អប្រសើរឡើងសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ដោយគាត់សង្ឃឹមថា នឹងឃើញពួកគេប្រើប្រាស់ប្លាស្ទិកកាន់តែតិចនៅក្នុងអាហារវេចខ្ចប់របស់ពួកគេ ពួកគេកាន់តែមានវិន័យ និងល្អបំផុត ពួកគេខិតខំប្រឹងប្រែង និងសម្រេចបានការងារជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងរោងចក្រ។ លោកស្រី សុភា ក៏ជឿជាក់ថា គាត់អាចប្រើប្រាស់សេចក្តីណែនាំបន្ថែមទៀត ដោយគាត់សង្ឃឹមថា នឹងធ្វើដំណើរម្តងទៀតនៅពេលអនាគត និងរៀនសូត្រពីវិស័យកាត់ដេរដែលជឿនលឿន ដូចជា វិស័យកាត់ដេរនៅប្រទេសជប៉ុន។

គាត់បានបន្ថែមថា “ខ្ញុំគិតថា ការទៅមើលប្រទេសដទៃទៀត និងឃើញអំពីរបៀបដែលពួកគេធ្វើការងារ ដូចជា ប្រទេសថៃ វៀតណាម គឺល្អសម្រាប់ខ្ញុំ ដើម្បីឱ្យខ្ញុំមកវិញជាមួយនឹងយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗ”។

ប៉ុន្តែលោកស្រី សុភា បាននិយាយថា គាត់មានមោទនភាពចំពោះសិទ្ធិ និងធនធានទាំងអស់ ដែលគាត់អាចសម្រេចបានសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai គិតចាប់ពីមានការប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍កាន់តែខ្ពស់រហូតដល់ការមានបណ្ណាល័យសម្រាប់ការអាន និងឱកាសរៀនសូត្រ ដើម្បីមានភាពរីកចម្រើនចំពោះអាជីពការងាររបស់ពួកគេ។ ◆

ការជំរុញទឹកចិត្ត

អាត់ ធន់

ប្រធាន សហភាពការងារកម្ពុជា

សម្រាប់លោក អាត់ ធន់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានដាក់ចេញ កម្មវិធីដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយសម្រាប់ការងារតស៊ូមតិរបស់សហជីព។ កម្មវិធីទិន្នន័យតម្លាភាព និងកំណត់ត្រារោងចក្រដែលការអនុលោមតាមច្បាប់មានកម្រិតទាប គាំទ្រដល់ការអះអាងនានារបស់សហជីព ដែលរមែងឆ្លុះបញ្ចាំង នៅពេលសហជីពមួយមានទំនាក់ទំនងជូរចត់ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។

“គម្រោងនេះមានសារសំខាន់ណាស់ចំពោះសហជីពក្នុងការបង្ហាញអំពី ក្រុមហ៊ុនដែលគ្មានភាពអនុលោម ហេតុនេះយើងអាចជំរុញឱ្យក្រុមហ៊ុននានាធ្វើការងារបន្ថែមទៀត” តាមរយៈការស្វែងរកមតិគាំទ្រទៅដល់អ្នកបញ្ជាទិញនានា នេះជាសម្តីរបស់គាត់។

បន្ទាប់ពីរយៈពេល ២០ឆ្នាំនៃការបង្កើតគម្រោងនេះ លោក ធន់ បាននិយាយថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគប្បីធ្វើការងារបន្ថែមទៀតសម្រាប់កម្មករ។ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលភាគច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងទៅតាមលក្ខខណ្ឌរបស់រោងចក្រ នេះជាសម្តីរបស់លោក ធន់ ដោយគាត់បន្ថែមទៀតថា គាត់មានអារម្មណ៍អ្នកតំណាងនៃសហជីពឯករាជ្យមិនត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមនៅក្នុងការបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះឡើយ។ “គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាធ្វើការងារតាមរយៈតែរោងចក្រប៉ុណ្ណោះ ហេតុនេះ នៅពេលខ្លះ យើងភ្លេចថាយើងជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងនេះ។”

ទោះបីជាលក្ខខណ្ឌនានាមានភាពប្រសើរឡើងនៅរោងចក្រធំៗក្តី លោក ធន់ បាននិយាយថា នៅតែមានរោងចក្រម៉ៅការជាច្រើន ដែលផ្គត់ផ្គង់ដល់អ្នកបញ្ជាទិញធំៗ មិនទាន់អនុលោមតាមច្បាប់។ រោងចក្រទាំងនេះត្រូវអនុវត្តតាមស្តង់ដាររបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ប៉ុន្តែពួកគេរមែងតែស្ថិតនៅក្រៅវិសាលភាពត្រួតពិនិត្យរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា រួមទាំងអ្នកបញ្ជាទិញក៏ផងដែរ។

ជារួម លោក ធន់ បាននិយាយថា វិស័យកាត់ដេរគប្បីមានគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីតាមដានត្រួតពិនិត្យលើវិស័យនេះ ក្នុងនាមជាភាគីទីបី សូម្បីតែក្នុងករណីដែលគម្រោងនេះមិនអាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុននានាមានគណនេយ្យភាពចំពោះបរាជ័យរបស់ពួកគេក្តី។

គាត់បាននិយាយថា “ខ្ញុំគិតថា គំនិតផ្តួចផ្តើមនេះមានសារប្រយោជន៍ណាស់ សម្រាប់ប្រទេសនានាដូចជាប្រទេសយើង ដែលជាប្រទេសមិនសូវអភិវឌ្ឍន ដែលមានការបោកប្រាស់ ឬអំពើពុករលួយច្រើន។ ខ្ញុំគិតថា ប្រសិនបើអាច គម្រោងនេះគប្បីរួមបញ្ចូលវិស័យដទៃទៀត ដូចជាសណ្ឋាគារ ឬធុរកិច្ចដទៃទៀត ដែលក៏មានបញ្ហាប្រឈមច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងការងារផងដែរ។” ◆

ស ចន្ទី

កម្មករផ្នែកដេរ
រោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា) ឆ្នាំ២០០៥ - បច្ចុប្បន្ន

ការជំរុញទឹកចិត្ត

នៅពេលប្ដីរបស់លោកស្រី ចន្ទី បានស្លាប់នៅដើមទសវត្សឆ្នាំ២០០០ ការធ្វើការងារជាកសិករលែងមាននិរន្តរភាពសម្រាប់គាត់ និងកូនទាំងពីរនាក់របស់គាត់ទៀតហើយ។ គាត់បានចាកចេញពីកូនៗរបស់គាត់ ម្នាក់អាយុបីឆ្នាំ និងម្នាក់ទៀតអាយុប្រាំឆ្នាំនៅពេលនោះ ដោយទុកពួកគេឱ្យរស់នៅជាមួយឪពុកម្ដាយរបស់គាត់នៅខេត្តពោធិសាត់ ដើម្បីព្យាយាមស្វែងរកប្រាក់ចំណូលមួយចំនួន សម្រាប់ពួកគេ។ "នៅពេលនោះ ខ្ញុំមកតែម្នាក់ឯងពីខេត្តពោធិសាត់ ហើយខ្ញុំបានព្យាយាមដាក់ពាក្យសុំធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រជាច្រើន។ នៅទីបំផុត ខ្ញុំរកបានការងារនៅទីនេះ។"

"វាជាការសំខាន់ ដែលខ្ញុំអាចរកបានការងារនេះ បើមិនដូច្នោះទេ ក្នុងនាមជាកសិករ ខ្ញុំមិនអាចចិញ្ចឹមគ្រួសាររបស់ខ្ញុំបានទេ" នេះជាសម្ដីរបស់គាត់។ តាមរយៈការងារស្រែចំការ គាត់នឹងអាចត្រឹមតែទទួលផលតែម្ដងក្នុងមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែនៅភ្នំពេញ ក្នុងនាមជាកម្មកររោងចក្រកម្ពុជា គាត់អាចជាធ្វើការងារពេញមួយឆ្នាំ និងរកបានប្រាក់បន្ថែមជាមួយនឹងការធ្វើការងារថែមម៉ោង។ ភ្លាមៗ គាត់បានយល់ឃើញថា គាត់មានលទ្ធភាពលើសពីការចំណាយលើថ្លៃចំណាយរបស់កូនៗរបស់គាត់៖ លោកស្រី ចន្ទី បានបង់ថ្លៃសាលារៀនរបស់ពួកគេ ផ្ញើលុយទៅឪពុកម្ដាយរបស់គាត់ និងនៅទីបំផុត បានទិញផ្ទះ និងរបស់របរល្អៗដទៃទៀតឱ្យពួកគេ។ គាត់សូម្បីតែអាចសងប្រាក់កម្ចីទាំងអស់របស់គាត់ និងប្រាប់ឪពុកម្ដាយចាស់ជរារបស់គាត់ឱ្យឈប់ធ្វើការងារ ដោយសារគាត់អាចរកប្រាក់ចំណូលបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីឧបត្ថម្ភពួកគេបាន។

> **បន្ទាប់ពីរយៈពេល ១៦ឆ្នាំធ្វើការងារនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai លោកស្រី ចន្ទី និយាយថា គាត់អរគុណចំពោះឱកាសនានា ដែលរោងចក្របានផ្ដល់ដល់គាត់ ភាគច្រើនតាមរយៈការបង្កើនប្រាក់ចំណូល ប៉ុន្តែថែមទាំងតាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាល និងតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំរបស់គាត់ផ្ទាល់ផងដែរ។**

ការងារដំបូងរបស់លោកស្រី ចន្ទី ពាក់ព័ន្ធនឹងកឹបឡេវ និងដេរឡេវលើខោខៅប៊ិយ ដែលត្រូវបានផ្ដុំនៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai ប៉ុន្តែគាត់បានចាប់ផ្ដើមសម្លឹងមើលទៅការងារជាអ្នកដេរ ដែលគាត់អាចប្រាក់បានកាន់តែច្រើនជាមួយនឹងការងារដែលកាន់តែមានជំនាញ។ នៅពេលសម្រាកទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់នៅឆ្នាំទីមួយ លោកស្រី ចន្ទី នឹងទទួលទានអាហារដែលគាត់ខ្ចប់មកយ៉ាងរហ័ស ហើយបន្ទាប់មក សួរសហការីម្នាក់ ដែលធ្វើការងារជាអ្នកដេរថា តើគាត់អាចបង្រៀននិយោជិតថ្មីបានដែរឬទេ។

ភ្លាមនោះ ប្រធានផ្នែកបានដឹងថា លោកស្រី ចន្ទី បានរៀនដេរ ហើយគាត់បានបង្ហាញសមត្ថភាពជាមួយនឹងម៉ាស៊ីនដេរ ហេតុនេះ កម្មកររូបនេះត្រូវបានតម្លើងតំណែងជាអ្នកដេរ ពោលគឺ ជាការងារដែលគាត់ធ្វើអស់ជាងមួយទសវត្សហើយ។

បុគ្គលិកលក្ខណៈ និងសមិទ្ធផលរបស់លោកស្រី ចន្ទី ហាក់ដូចជាជំរុញទឹកចិត្តមិត្តរបស់គាត់ ដែលបានបោះឆ្នោតឱ្យគាត់ធ្វើជាអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេនៅក្នុងការចរចានៅក្នុងចំណោមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្នែករោងចក្រ។ គាត់បានក្លាយទៅជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្ទនាសង្គមរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ អ្នកតំណាងសហជីព និងកម្មករ។ នៅពេលកម្មករប្រឈមមុខនឹងបញ្ហាមួយ ដែលត្រូវការដោះស្រាយ គាត់ជួយចរចាជាមួយរោងចក្រដោយប្រើប្រាស់ជំនាញសន្ទានកម្ម ដែលគាត់បានរៀនតាមរយៈការបណ្ដុះបណ្ដាលខុសៗគ្នា។

លោកស្រី ចន្ទី និយាយថា គាត់មិនត្រឹមតែសប្បាយចិត្តក្នុងការធ្វើជាតំណាងរបស់កម្មករប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែគាត់ក៏ចាត់ទុកថា អ្នកគ្រប់គ្រងទទួលស្វាគមន៍ និងមានការគោរពផងដែរ។ ក្នុងរយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំនេះ កិច្ចសន្ទនាសង្គមមានភាពប្រសើរឡើង ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលទាន់ពេលវេលា និងផលប្រយោជន៍បន្ថែម ដែលនេះបង្ហាញថា ពួកគេកំពុងខិតខំធ្វើការងារ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការរបស់កម្មករ។

"ពួកគេកំពុងចាត់ចែងអ្វីៗគ្រប់យ៉ាងយ៉ាងល្អនៅរោងចក្រនេះ។ នៅក្នុងស្ថានភាពធំៗមួយចំនួន ខ្ញុំយល់អំពីម្ចាស់រោងចក្រ គាត់និយាយថា មានកម្មករជាច្រើន និងវាត្រូវការពេលវេលា ដើម្បីធ្វើការងារលើបញ្ហាជាក់លាក់ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ មានបញ្ហាបន្ទាន់ រោងចក្រមានការសម្របសម្រួលខ្លាំង និងអាចដោះស្រាយបញ្ហានោះបាន។"

លោកស្រី ចន្ទី មិនដែលធ្លាប់គិតផ្លាស់ប្ដូរការងាររបស់គាត់ទៅកាន់រោងចក្រមួយទៀតឡើយ ហើយគាត់គិតថា មិត្តជាច្រើនរបស់គាត់សប្បាយចិត្តស្រដៀងគ្នាដែរជាមួយនឹងកន្លែងការងាររបស់ពួកគេ។

> **"រឿងចុងក្រោយ ដែលខ្ញុំចង់និយាយ គឺថា ខ្ញុំសូមអរគុណដល់រោងចក្រ ដោយសារខ្ញុំបានចាប់ផ្ដើមជាម្ដាយទោល ហើយតាមរយៈរោងចក្រនេះ ខ្ញុំអាចឧបត្ថម្ភគាំទ្រគ្រួសាររបស់ខ្ញុំបាន ជាពិសេស កូនៗរបស់ខ្ញុំ។ បើគ្មានរោងចក្រនេះទេ ខ្ញុំនឹងមិនអាចធ្វើបែបនេះបានឡើយ។"** ◆

លោកស្រី ស ចន្ទី នៅកណ្តាល អង្គុយក្នុងចំណោមជួរកម្មករ ដែលកំពុងកាត់ និងដេរសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់ការលក់នៅទីផ្សារបរទេស នៅក្នុងអំឡុងពេលវេនរបស់គាត់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

រូបភាព ១១

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ដោយចាប់ផ្តើមពី ២០រោងចក្រនៅក្រោមគម្រោងនេះនៅឆ្នាំ២០០៥ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានពង្រីកទៅកាន់រោងចក្ររាប់រយនៅទូទាំងប្រទេស ជាមួយនឹងការវាយតម្លៃ សេវាផ្តល់ប្រឹក្សា និងការបណ្តុះបណ្តាល។

៥៧៧
រោងចក្រ

៦១៤.២៤២
កម្មករ

រូបភាព ១២

ទូទាំងពិភពលោក

ជាមួយនឹងភាពជោគជ័យនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយពេលបច្ចុប្បន្នកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុង ១២ប្រទេស។

១.៧០០
រោងចក្រ

២.៤០០.០០០
កម្មករ

ប្រភពនៃរូបភាព ១១ + ១២៖ www.betterwork.org

សៀន ជុង

នាយកប្រចាំតំបន់ និរន្តរភាពនៃអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ និងអាស៊ីខាងជើង និរន្តរភាពសកល Gap Inc.

Gap Inc. គឺជាអ្នកគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងក្លានៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអស់រយៈពេលជាងពីរទសវត្សហើយ ចាប់តាំងពីថ្ងៃដំបូងនៃការអនុវត្តគម្រោងនេះនៅកម្ពុជា។ យើងបានចាប់ដៃគូយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់កម្មករ និងនិយោជក ដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងធ្វើឱ្យសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់យើងកាន់តែមាននិរន្តរភាព។ យើងបានឃើញជាលើកដំបូងថារោងចក្រនានា ដែលបានចុះឈ្មោះជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បង្កើនភាពអនុលោមយ៉ាងមានសង្គតភាពជាមួយនឹងស្តង់ដារការងារស្នូលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងច្បាប់ការងារជាតិ។
ភាពជោគជ័យរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៅក្នុងការកែលម្អនៅក្នុងរោងចក្រនានានៅកម្ពុជាគឺដោយសារទំនុកចិត្ត ដែលពួកគេបានបង្កើតឡើងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនៅទូទាំងវិស័យនេះ ដោយគម្រោងនេះជាគម្រោងឯករាជ្យ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងអាចកែសម្រួលបាន។ ◆

ហេតុអ្វីបម្រើការនៅ BFC

បេះដូងនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ គឺក្រុមការងាររបស់គម្រោងនេះ ដែលបានកើនឡើងពីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារប្រហែលដប់ពីរនាក់ រហូតដល់បុគ្គលប្រកបដោយការតាំងចិត្តខ្ពស់ចំនួន ៥០នាក់។ បុគ្គលិកទាំងអស់ ធ្វើការជាមួយក្ដីសុបិន្តយ៉ាងធំហើយនោះគឺការមើលឃើញកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជាទទួលបានភាពអង់អាច និងជួយពង្រឹងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ហើយពួកគេអាចសម្រេចបាន តាមរយៈការប្ដេជ្ញាចិត្ត និងសុចរិតភាពរបស់ពួកគេក្នុងការងារនេះ។ វាត្រូវការកិច្ចសហការយ៉ាងច្រើន ដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ប៉ុន្តែសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមការងារ BFC ក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំ គឺពិតជាការជំរុញទឹកចិត្ត។

យុត ឈនសុជិត្តា *មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៤*
ខ្ញុំបានធ្វើការងារជាមួយ BFC អស់រយៈពេលជាងប្រាំបីឆ្នាំហើយ ហើយខ្ញុំមិនដែលគិតថានឹងចាកចេញពីការងារនេះឡើយដោយសារខ្ញុំគិតថា ខ្ញុំកំពុងធ្វើការងារយ៉ាងត្រឹមត្រូវនៅកន្លែងដ៏ត្រឹមត្រូវ។ BFC គឺជាគ្រួសារទីពីររបស់ខ្ញុំ។ ក្នុងនាមជាអ្នកមន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ ខ្ញុំអាចចែករំលែកបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងរបស់ខ្ញុំ ពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារជាតិ និងអន្តរជាតិដល់ភាគីទាំងឡាយក្នុងវិស័យនេះ ដូចជាកម្មករនិយោជិត និយោជក ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព តំណាងកម្មករ អ្នកបញ្ចាទិញ។ល។ ខ្ញុំពិតជាមានមោទនភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើង។

កែវ ដារាមង្គល *មន្ត្រីទំនាក់ទំនង បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២០*
មុនពេល ចូលរួមធ្វើការជាមួយ BFC នៅឆ្នាំ២០១៩ ខ្ញុំបានធ្វើការជាមួយ BFC លើគម្រោងវីដេអូមួយ។ វាជាលើកដំបូងដែលខ្ញុំចូលរោងចក្រ កិច្ចសម្ភាសន៍របស់ខ្ញុំជាមួយកម្មករ និងនិយោជកបានធ្វើឱ្យខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍យ៉ាងខ្លាំងពីគម្រោងងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និងវិស័យមួយនេះ។ ខ្ញុំភ្ញាក់ផ្អើលយ៉ាងខ្លាំងចំពោះអ្វីដែល BFC បានចូលរួមដើម្បីកែលម្អ វិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរអស់រយៈពេល 20 ឆ្នាំកន្លងមក ហើយខ្ញុំមានមោទនភាពណាស់ដែលបានក្លាយជាផ្នែកមួយនៃក្រុមការងារ BFC មួយនេះ។

កង ឌីទីន *ប្រធានក្រុមផ្ដល់ប្រឹក្សាសហគ្រាស បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១០*
BFC គឺជាអង្គការមួយដែលផ្ដោតលើការរៀនសូត្រ ហើយខ្ញុំចង់ចូលរួមចែករំលែកចំណេះដឹង និងជំនាញរបស់ខ្ញុំ ដើម្បីឲ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងមាននិរន្តរភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ ។

នៅ ដារា *ប្រធានក្រុមបណ្ដុះបណ្ដាល បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០១*
ខ្ញុំចូលចិត្តធ្វើការងារដោយផ្ទាល់ជាមួយកម្មកររោងចក្រ សហជីព និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្ដូរ ជីវភាពរស់នៅ និងធុរកិច្ចឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។ ខ្ញុំសប្បាយចិត្ត នៅពេលដែលខ្ញុំឃើញថាមាន បញ្ចាទិញកាន់តែច្រើន ហើយបានផ្ដល់ការងារដល់កម្មករនិយោជិតជាច្រើន... ហើយកម្មករអាចរកប្រាក់ចំណូលកាន់តែច្រើន សម្រាប់គ្រួសា ររបស់ពួកគេ។ ខ្ញុំចង់ឃើញអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករអង្គុយនៅក្នុងបន្ទប់ប្រជុំតែមួយ និងពិភាក្សាអំពីវិធីនានា ដើម្បីឱ្យរោងចក្ររបស់ពួកគេមានភាពប្រសើរឡើង។ ខ្ញុំសប្បាយចិត្តណាស់ នៅពេលខ្ញុំអាចផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ហើយអាចឃើញអ្នកចូលរួមប្រើប្រាស់បទពិសោធន៍ទាំងនោះ នៅក្នុងរោងចក្រ និងនៅក្នុងសហគមន៍របស់ពួកគេ។

Jenny Hickey *អនុប្រធានគម្រោង បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២០*
តួនាទីដំបូងរបស់ខ្ញុំនៅ BFC ឆ្នាំ២០១៦ ជាទីប្រឹក្សាផ្នែកទំនាក់ទំនង ពេលនោះខ្ញុំមានការភ្ញាក់ផ្អើលជាមួយនឹងចំណង់ចំណូលចិត្ត របស់ក្រុមការងារ BFC ដែលខ្ញុំធ្វើការងារជាមួយ។ ខ្ញុំស្រឡាញ់សកម្មភាព ប្រវត្តិនៃគម្រោងនេះ និងអ្វីទាំងអស់ដែលគម្រោងនេះសម្រេចបានក្នុងរយៈពេល ២០ឆ្នាំកន្លងមក។ ប៉ុន្តែសម្រាប់ខ្ញុំ លើសពីអ្វីៗទាំងអស់ (ហើយខ្ញុំគិតថា សម្រាប់អ្នកដទៃទៀតជាច្រើនផងដែរ) អ្វីដែលធ្វើឱ្យខ្ញុំបន្តធ្វើការនៅBFC គឺក្រុមការងារ BFC ដ៏អស្ចារ្យ និងឆន្ទៈរបស់ពួកគេដើម្បីធ្វើឱ្យវិស័យនេះកាន់តែប្រសើរឡើង សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា។

ហ៊ិន គន្ធា *មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៤*
នៅឆ្នាំ២០១៤ ខ្ញុំកំពុងស្វែងរកការងារ ដែលអាចឲ្យខ្ញុំដឹងពីសមត្ថភាពរបស់ខ្ញុំជាពិសេសពេលធ្វើការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិមួយ ហើយដែលមានប្រាក់ខែសមរម្យផងដែរ។ មូលហេតុដែលខ្ញុំបន្តធ្វើការងារជាមួយ BFC គឺដោយសារភាពសហការគ្នា ការអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងសហការី ដែលមានទេពកោសល្យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ខុសៗគ្នា។ ខ្ញុំបានរៀនសូត្រយ៉ាងច្រើនហើយសូមអរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ BFC និង ILO។

ណាង ណារិទ្ធ *ប្រធានក្រុមវាយតម្លៃ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០១*
ខ្ញុំចង់ជួយកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ លើកស្ទួយធុរកិច្ច និងពង្រឹងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម។ BFC គឺជាផ្ទះទីពីររបស់ខ្ញុំ ហើយ ខ្ញុំនឹងបន្តធ្វើការជាមួយក្រុម BFC និងជួយឧស្សាហកម្មនេះ។។

ឃិន សារ៉ុម *មន្ត្រីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៨*
បន្ទាប់ពីចូលរួម ខ្ញុំបានរកឃើញថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា គឺលើសពីស្ថាប័នមួយ។ គម្រោងនេះលើកតម្កើនស្តង់ដារខ្ពស់បំផុតនៃគុណតម្លៃស្នូល និងបណ្ដុះបរិយាកាសការងារស្និទ្ធស្នាលប្រកបដោយការគោរ ... នៅពេលខ្ញុំមើលជុំវិញខ្លួន ខ្ញុំមើលឃើញអ្នកនាំផ្លូវអ្នកច្នៃប្រឌិត និងសហការីជាច្រើននាក់ ដែលមានសារសំខាន់នៅក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាក្នុងរយៈពេលពីរទសវត្សចុងក្រោយនេះ។ ពួកគេជាផ្នែកមួយ ដែលធ្វើឲ្យខ្ញុំចង់ក្លាយជាផ្នែកមួយនៃក្រុមនេះ។

លី សុខហេង *មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៤*
BFC លើកកម្ពស់មិនត្រឹមតែសុវត្ថិភាព សុខភាព និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មកររាប់ពាន់នាក់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងកសាងធុរកិច្ចល្អនៅកម្ពុជាផងដែរ។ ខ្ញុំមានមោទនភាពខ្លាំងណាស់ ដែលបានក្លាយជាផ្នែកមួយនៃការងារដ៏អស្ចារ្យនេះ!

គង់ ច័ន្ទម៉ាលីស *មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៧*
BFC គឺជាកន្លែងការងារក្នុងក្ដីសុបិន្តរបស់ខ្ញុំ ហើយក្ដីសុបិន្តរបស់ខ្ញុំបានក្លាយជាពិត នៅពេលខ្ញុំបានចូលរួមនៅក្នុងអង្គការនេះនៅឆ្នាំ២០១៧។ BFC មានតួនាទីពិសេសមួយក្នុងការជួយគាំទ្រដល់ភាពប្រសើរឡើងចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រ ហើយឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានជួយធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាជនកម្ពុជារាប់ពាន់នាក់មានភាពប្រសើរឡើង។ BFC គឺជាកន្លែងការងារដែលខ្ញុំចូលចិត្ត ហើយខ្ញុំមានមោទនភាពណាស់ចំពោះគម្រោងនេះ និង សហការីរបស់ខ្ញុំ។ BFC បានផ្ដល់ដល់ខ្ញុំនូវចំណេះដឹងជាច្រើនអំពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ព្រមទាំងជីវិតសង្គម និងជីវិតការងារ។

ផាន លីដា *មន្ត្រីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៣*
ខ្ញុំចង់បន្តជួយកាត់បន្ថយអត្រាភាពក្រីក្រនៅក្នុងចំណោមកម្មករ និងបង្កើតឱកាសការងារកាន់តែច្រើនសម្រាប់ពលរដ្ឋកម្ពុជា។

ហេតុអ្វីបម្រើការនៅ BFC

ឆាយ ច័ន្ទសុភ័ក្រ្តា *មន្រ្តីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងា បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៣*
ការធ្វើការនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារសហប្រជាជាតិគឺជាក្តីសុបិន្តរបស់ខ្ញុំ តាំងពីខ្ញុំនៅមហាវិទ្យាល័យ។ និក្ខេបទរបស់ខ្ញុំសម្រាប់បរិញ្ញាប័ត្រច្បាប់របស់ខ្ញុំគឺស្តីពី ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ ដែលជាការបង្ហាញចំណាប់អារម្មណ៍របស់ខ្ញុំចំពោះ ILO និង BFC ផងដែរ។ បន្ទាប់ពីចូលរួមជាមួយ BFC ខ្ញុំបានដឹងកាន់តែច្រើនថាបេសកកម្ម និងគុណតម្លៃស្នូលរបស់ BFC រួមចំណែកយ៉ាងច្រើន ក្នុងការបង្កើតលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរខ្លាំងជៀបនឹងលក្ខខណ្ឌការងារនៃវិស័យដទៃទៀត។ នេះគឺជាមូលហេតុ ដែលខ្ញុំនៅតែបន្តធ្វើការជាមួយ BFC អស់រយៈពេលជាងប្រាំបីឆ្នាំមកនេះ។

ឡាយ យូហុង *មន្រ្តីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០១*
ខ្ញុំបន្តនៅជាមួយ BFC ដោយសារខ្ញុំរីករាយក្នុងការមើលឃើញភាពប្រសើរឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជា តាមរយៈការរួមចំណែករបស់ BFC ។

វណ្ណ សុមេរី *ជំនួយការ IT បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៨*
BFC គឺជាកន្លែងល្អបំផុត។ ខ្ញុំអាចគាំទ្រកម្មកររោងចក្រក្នុងការកសាងជីវិតកាន់តែប្រសើរ និងជួយកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

កុយ វិសិដ្ឋ *មន្រ្តីឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១២*
នៅពេលដែលខ្ញុំបានដឹងដំបូងអំពី មុខតំណែងនៅ BFC ខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងរួចជាស្រេចហើយ ដោយសារខ្ញុំចង់ធ្វើការងារយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយកម្មករ និងនាំការផ្លាស់ប្តូររយៈពេលវែងសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ខ្ញុំពិតជាសូមអរគុណដល់ BFC ចំពោះការផ្តល់ឱកាសនេះដល់ខ្ញុំ។

ស៊ីន សុគន្ធា *លេខាផ្នែករដ្ឋបាល បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៦*
ខ្ញុំបានសម្រេចចិត្តចូលរួម BFC ដោយសារចក្ខុវិស័យគួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងបេសកកម្មយ៉ាងសំខាន់របស់ BFC។

ចូវ សុខា *មន្រ្តីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងា បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១១*
ខ្ញុំមានមោទនភាពដែលបានធ្វើការ និងកំពុងធ្វើការងារជាមួយ BFC អស់រយៈពេលប្រហែល ១០ឆ្នាំមកហើយ។ ខ្ញុំយល់ថា BFC គឺជាគម្រោង មួយ ដែលរក្សាសុចរិតភាពរបស់ខ្លួនយ៉ាងតឹងរឹងនៅគ្រប់កម្រិត។ ជាមួយសុចរិតភាពខ្ពស់បំផុត BFC បានការទទួលស្គាល់ និងបានបន្តដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការវាយតម្លៃ និងការផ្តល់សេវាផ្តល់ប្រឹក្សា សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជាអស់រយៈពេល ២០ឆ្នាំ។

សម្បត្តិ សុលីតា *ជំនួយការរដ្ឋបាល - បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២១*
ខ្ញុំចង់ក្លាយទៅជាផ្នែកតូចមួយ ក្នុងការជួយកម្មករកម្ពុជាក្នុងការទទួលបានការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងសិទ្ធិការងារកាន់តែប្រសើរ។

អ៊ឹង សុក្រិតយុទ្ធា *មន្រ្តីប្រឹក្សាសហគ្រាស និងបណ្តុះបណ្តាល បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៦*
គ្រោះមហន្តរាយ Rana Plaza នៅប្រទេសបង់ក្លាដេស បានធ្វើឱ្យខ្ញុំគិតអំពីការអនុវត្តសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកម្ពុជា។ នេះជាមូលហេតុ ដែលខ្ញុំបានប្តេជ្ញាចិត្ត ចូលរួមជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីការពារកម្មករ និងនិយោជកពីគ្រោះថ្នាក់ ដែលមិនស្មានដល់ជាមុន។

ជា សុផល *ប្រធានក្រុមផ្នែកពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនង បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០០៤*
ខ្ញុំមានមោទនភាពណាស់ដែលបានក្លាយជាចំណែកមួយនៃ BFC ហើយបានរួមចំណែកធ្វើឲ្យការងារសមរម្យ ផ្តល់ភាពអង់អាចដល់កម្មករ ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ឧស្សាហកម្ម និង កសាងសមត្ថភាពវិស័យនេះ។ កាន់តែសំខាន់ ខ្ញុំមានចំណាប់អារម្មណ៍ខ្លាំងក្លាក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រនៃទិសដៅរបស់គម្រោងនេះ គិតចាប់ពីប្រព័ន្ធតាមដានផ្ទៃក្នុង ការបង្ហាញទិន្នន័យសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ/លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងការលើកស្ទួយវប្បធម៌នៃភាពអនុលោមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ។

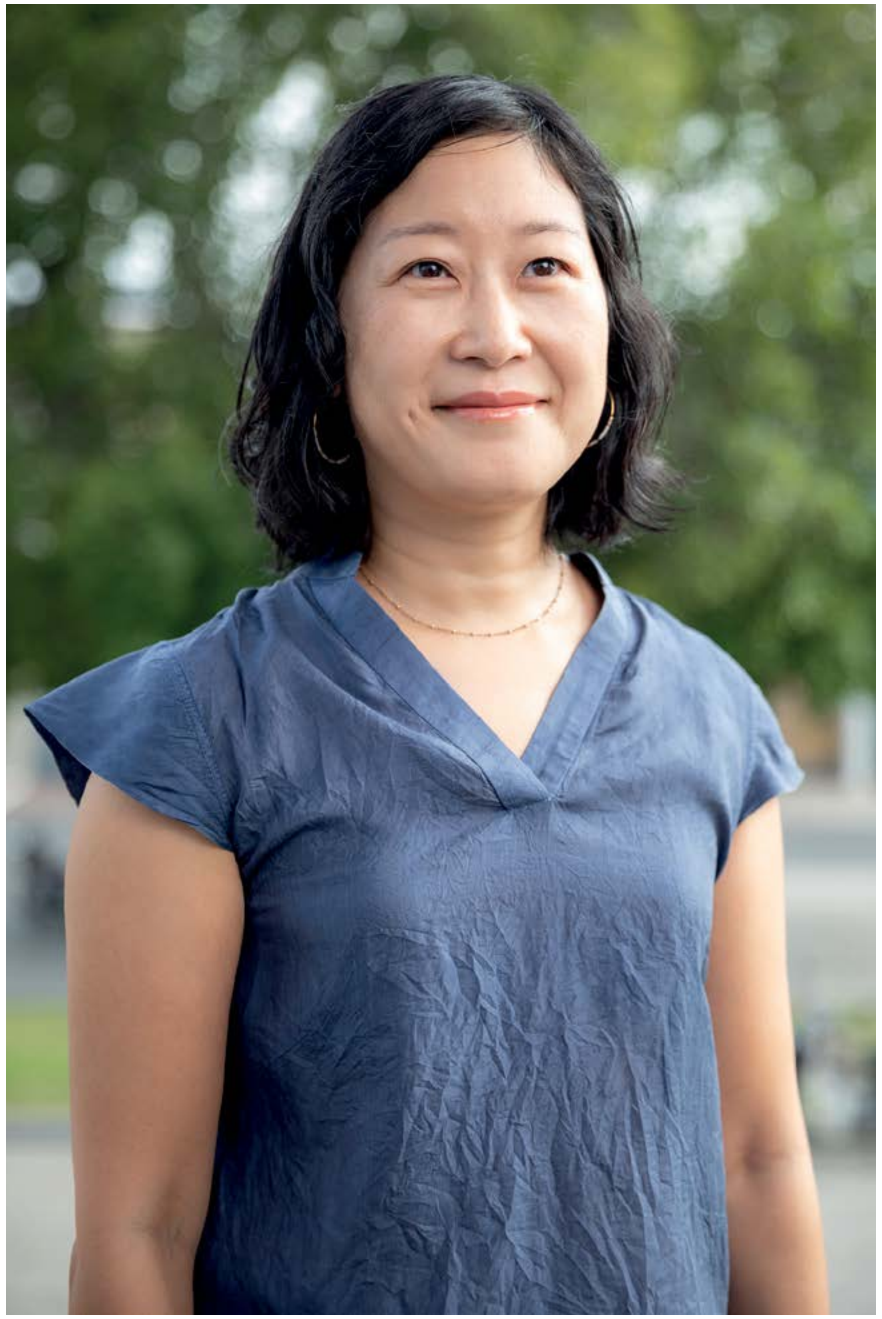
អ៊ុត ទិត្យពៅបញ្ញារតី *ជំនួយការគាំទ្រការិយាល័យ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២០*
ខ្ញុំស្រឡាញ់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ ក្រៅពីការកំណត់គុណតម្លៃ និងគោលការណ៍ អង្គការនេះចាត់ទុកបុគ្គលិករបស់ខ្លួនជាចំណុចសំខាន់នៃភាពជោគជ័យរបស់គម្រោង។

ចូ ធីតា *គ្រូបណ្តុះបណ្តាល/ទីប្រឹក្សា បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៩*
ខ្ញុំនឹងបន្តនៅជាមួយ BFC ដោយសារវាជាស្ថាប័នមានតម្លាភាព ដែលលើកស្ទួយការងារសមរម្យមានការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សយ៉ាងល្អ ហើយមានបរិយាកាសការងារដ៏ល្អ សម្រាប់ទាំងអ្នកគ្រប់គ្រង និងទាំងសហការី។

សេង ណាម *ទីប្រឹក្សា/អ្នកវាយតម្លៃ បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០២១*
ការក្លាយទៅជាផ្នែកមួយនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា វាបើកឱកាសមួយសម្រាប់ខ្ញុំក្នុងការចូលរួម បង្កើតផល វិជ្ជមាននៅក្នុងមិនត្រឹមតែវិស័យវាយនភ័ណ្ឌប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែថែមទាំងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មកររោងចក្រកម្ពុជារាប់សែននាក់។ សម្រាប់ខ្ញុំផ្ទាល់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានបង្រៀនជំនាញខ្ញុំ ដើម្បីក្លាយជាសវនករ អ្នកសម្របសម្រួលដ៏ល្អម្នាក់ ព្រមទាំងបង្កើតការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានក្នុងនាមជាបុគ្គលម្នាក់... ខ្ញុំមិនដឹងថា ខ្ញុំនឹងបន្តដំណើរលើផ្លូវនេះបានយូរប៉ុនណាទៀតឡើយ ប៉ុន្តែខ្ញុំច្បាស់ថា ខ្ញុំនឹងរីករាយគ្រប់វិនាទីទាំងអស់នៅជាមួយគម្រោងនេះ។

លឹម វិមល *មន្រ្តីគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធទិន្នន័យ និងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច បានចូលរួមនៅឆ្នាំ២០១៣*
សមាជិកក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមិនត្រឹមតែជាសហការីប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែយើងដូចជាគ្រួសារដ៏ធំមួយ។ អ្នកគ្រប់គ្នាគោរព និងស្រឡាញ់គ្នាទៅវិញទៅមក។

សារ៉ា ផាក



ប្រធានគម្រោង
គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៧ - បច្ចុប្បន្ន

ការសម្លឹងមើលទៅអនាគត

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាបានឈានទៅមុខ ដែលមានភាពអត់ធន់នឹងវិបត្តិនានា និងបានកែសម្រួលគុណវិបត្តិនានាអស់រយៈពេល ២០ឆ្នាំមកហើយ។ តាមរយៈការឡើងដល់កំពូល និងហានិភ័យនានារបស់ខ្លួន ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានត្រូវការការគាំទ្រខុសៗគ្នាចំពោះបញ្ហាខុសៗគ្នា ហើយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរមានបំណងបន្តមានភាពខ្លាំងក្លា ប៉ុន្តែស្មើភាពគ្នា។

នៅពេលចាប់ផ្តើមដំបូង សញ្ញាសម្គាល់អំពីភាពមិនអនុលោមមានជាច្រើន នៅពេលដែលរោងចក្រនានាកំពុងកែសម្របទៅតាមគំនិតអំពី ការវាយតម្លៃដោយមិនប្រកាសឱ្យដឹងជាមុន។ នៅពេលដែលពេលវេលាកន្លងផុតទៅ ហើយបញ្ហាដំបូងទាំងនោះត្រូវបានដោះស្រាយ បញ្ហានានានៅក្នុងរោងចក្របានក្លាយទៅជាមានលក្ខណៈលាយឡំគ្នាកាន់តែខ្លាំង និងត្រូវការការផ្លាស់ប្តូរគួរឱ្យកត់សម្គាល់ទាំងចំពោះរោងចក្រនីមួយៗ និងឧស្សាហកម្មរបស់កម្ពុជា ស្របពេលដែលការផ្លាស់ប្តូរទីផ្សារសកលអាចអនុគ្រោះ ឬមានផលប៉ះពាល់ដល់ការផលិតសម្លៀកបំពាក់នៅពេលណាមួយបាន។

នៅក្នុងបរិយាកាសបែបនេះ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមិនអាចត្រូវលះបង់ចំពោះភាគីណាមួយបានឡើយ ប៉ុន្តែរៀបចំខ្លួនឯងទៅតាមតម្រូវការ និងបំណងប្រាថ្នារបស់កម្មករ សហជីព រោងចក្រ អ្នកបញ្ជាទិញ និងរដ្ឋាភិបាល និងកំណត់គោលដៅទូទៅនៅក្នុងចំណោមពួកគេ។ នៅក្នុងទម្រង់សាមញ្ញបំផុតរបស់ខ្លួន គោលដៅនោះ គឺរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ។ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង នេះមិនមែនជាតួនាទីសាមញ្ញទេ នេះជាសម្ដីរបស់លោកស្រី សារ៉ា ហើយក្រុមការងារ និងអ្នកកាន់តំណែងពីមុនរបស់គាត់អាចបញ្ជាក់ដូចគ្នា។

ក្នុងនាមជាប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេសនៅខួបគម្រប់ ២០ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា សារ៉ា កត់សម្គាល់ថា អ្នកដឹកនាំនៅក្នុងតួនាទីរបស់គាត់បានធ្វើការកែសម្រួល ដើម្បីឱ្យសក្តិសមទៅតាមសករាជនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ឬប្រហែលត្រូវបានជ្រើសរើសយ៉ាងស្ទាត់ជំនាញសម្រាប់ការងាររបស់ពួកគេ។

នៅពេលនេះ គាត់មើលឃើញអ្នកពាក់ព័ន្ធមករួបរួមគ្នាក្នុងគោលបំណងដើម្បីពង្រឹងបន្ថែមលើភាពខ្លាំងរបស់គ្នាទៅវិញទៅមក និងជំរុញសមត្ថភាពរួមបញ្ចូលគ្នារបស់ពួកគេ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការកាន់តំណែងជាអ្នកដឹកនាំកម្មវិធីនេះ គាត់សង្ឃឹមថា នឹងគាំទ្រដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។

អ្វីដែលធ្វើឱ្យគម្រោងនេះបន្តដំណើរទៅមុខ គឺក្រុមការងារគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។ បុគ្គលិកចំនួន ៥០នាក់ ដែលស្ទើរតែទាំងអស់ជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ធ្វើដំណើរការជាប្រចាំទៅកាន់រោងរោងចក្រនានា ដើម្បីត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ស្របពេលសម្របខ្លួនទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់ពិភពលោក ដូចជា ការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩។

នាយកជាជនបរទេសមកហើយទៅវិញ ប៉ុន្តែបុគ្គលិកមួយចំនួន បាននៅទីនេះអស់រយៈពេលពី៥ ទៅ១០ឆ្នាំហើយ ហើយពួកគេមួយចំនួនបាននៅជាមួយគម្រោងនេះចាប់តាំងពីការចាប់ផ្តើមអនុវត្តគម្រោងនេះ។

> **ការមើលឃើញការប្តេជ្ញាចិត្តយ៉ាងវែងបែបនេះចំពោះអង្គការមួយ គឺជារឿងដោយឡែកតែមួយគត់ ហើយគាត់បានមានអារម្មណ៍ថា វាមិនត្រឹមតែជាការងារដែលមានស្ថិរភាពប៉ុណ្ណោះឡើយ ប៉ុន្តែអារម្មណ៍អំពីចំណង់ចំណូលចិត្តយ៉ាងខ្លាំងពីក្រុមការងារនេះព្រមទាំងឧស្សាហកម្ម ដែលដឹកនាំពួកគេ។**

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាបានមើលឃើញការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងចំណោមសមាជិកក្រុមរបស់ខ្លួននៅក្នុងឆ្នាំថ្មីៗនេះ។ គម្រោងនេះស្ថិតក្រោមការដឹកនាំជាយូរមកហើយដោយបុគ្គលិកពីមុនដំបូងបំផុតមួយចំនួនបានបង្កើតប្រពន្ធ័យ៉ាងល្អ ហើយគម្រោងនេះបានជ្រើសរើសនិយោជិតវ័យក្មេង មានការជំរុញទឹកចិត្តខ្ពស់ និងចំណងចំណូលចិត្តខ្លាំងក្លា ដែលបាននាំមកនូវគំនិត និងវប្បធម៌ថ្មីៗសម្រាប់អង្គការនេះ។ ទោះបីជាភាពតានតឹងអាចកើតឡើងក្តី សារ៉ា បានកត់សម្គាល់ថា នៅក្រោមថាមវ័ន្តថ្មីនេះ ក្រុមការងារនេះបានក្លាយជាគតិបណ្ឌិតស្ថាប័ន ដែលកាន់តែរហ័សរហួន និងមានតុល្យភាពជាមួយនឹងនវានុវត្តន៍ និងការជំរុញទឹកចិត្ត។

ដោយមិនគិតអំពីអាយុ ឬការយល់ឃើញខុសគ្នា ភាពជឿជាក់ចំពោះការធ្វើឱ្យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកាន់តែប្រសើរឡើង ពោលគឺនឹងធ្វើឱ្យកម្ពុជាមានភាពប្រសើរឡើង មានលក្ខណៈខ្លាំងក្លានៅក្នុងចំណោមសមាជិកនៃក្រុមការងារនេះ។

“អ្វីដែលខ្ញុំបានឃើញនៅក្នុងអំឡុងពេលបួនឆ្នាំនេះ គឺថានៅក្នុងការងារនេះ សមាជិកក្រុមពិតក្លាយទៅជាលក្ខណៈកម្មសិទ្ធិផ្ទាល់ខ្លួនខ្លាំង ដោយសារវាគឺជាផ្នែកនៃជីវិតរបស់ពួកគេ។”

វិស័យកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ គឺជាគន្លងប្រកបដោយចីរភាពសម្រាប់មនុស្ស ជាពិសេសស្ត្រី ដើម្បីឧបត្ថម្ភពួកគេ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ហើយឧស្សាហកម្មនេះផ្តល់គន្លងថ្មី សម្រាប់កម្មកររបស់ខ្លួនក្នុងរីកលូតលាស់ ហើយសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជាក៏មានពិពិធភាពផងដែរ។

"មនុស្សជាច្រើនមានសមាជិកគ្រួសារ ដែលធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ពួកគេបានរស់នៅក្នុងសហគមន៍ដែលមានកម្មករកាត់ដេរជាច្រើន យើងក៏មើលឃើញពួកគេទៅធ្វើការងារនៅក្នុងពេលនៃការធ្វើដំណើរនេះ ហេតុនេះវាជាផ្នែកមួយនៃជីវិតនៅកម្ពុជា ហើយដោយជៀសមិនផុត វាក្លាយជាជីវិតរបស់មនុស្សគ្រប់គ្នា។"

ការមានក្រុមស្នូលដ៏ខ្លាំងក្លានេះបានជួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាពង្រឹងទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់គម្រោង ថ្វីបើមានគំនិតខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំងក្តី។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការកាន់តំណែងនេះ លោកស្រី សារ៉ា និងក្រុមការងារនេះបានធ្វើជាចំណុចមួយនៃការស្តាប់យ៉ាងដិតដល់ចំពោះកង្វល់របស់ភាគីនានានៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលដើរតួនាទីនៅក្នុងគោលដៅរួមនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដ៏ខ្លាំងក្លា ដែលអាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្ពុជាបាន។ ភាពទូទៅទាំងនោះអាចដឹកនាំឧស្សាហកម្មនេះឆ្លងកាត់ភាពខុសគ្នារវាងកម្មករ សហជីព រោងចក្រ រដ្ឋាភិបាល និងអ្នកបញ្ជាទិញបាន។

> **"នៅពេលអ្នកមានគោលដៅរួម នៅពេលអ្នកអាចកំណត់ទិសដៅរួមបាន អ្នកអាចមានមតិយោបល់ខុសៗគ្នា ប៉ុន្តែអ្នកពិតមើលឃើញថា អ្នកពាក់ព័ន្ធក៏មានចំណាប់អារម្មណ៍ចំពោះការកែលម្អឧស្សាហកម្មនេះផងដែរ។ អ្នកមានអ្វីមួយ ដែលអ្នកអាចសម្លឹងមើលទៅមុខជាមួយគ្នា ហើយនេះគឺជាអ្វីដែលធ្វើឱ្យវាល្អនៅក្នុងការងារនេះ នៅពេលដែលអ្នកអាចឃើញថា យើងទាំងអស់គ្នាសុទ្ធតែមានការយល់ដឹងដូចៗគ្នា ហើយយើងមានគោលដៅ និងផែនការដូចគ្នា ដែលយើងអាចអនុវត្តតាម។"**

ភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងឆ្នាំដំបូងៗកើតឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស ហើយនៅពេលដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធស៊ាំជាមួយនឹងគំនិតនៃការវាយតម្លៃរោងចក្រនេះ វាក្លាយទៅជាឧបករណ៍ប្រកបដោយឥទ្ធិពលសម្រាប់រោងចក្រនានាក្នុងការកែលម្អប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ សហជីពក្នុងការលើកឡើងអំពីកង្វល់នានា និងអ្នកបញ្ជាទិញក្នុងការយល់អំពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ តាមវិធីនេះ កម្ពុជាបានលុបបំបាត់ទ្វេគ្រោះភាគច្រើនសម្រាប់ឧស្សាហកម្មនេះ ដូចជា ពលកម្មកុមារ។

ទោះបីជាយ៉ាងក្តី ការកែលម្អឧស្សាហកម្មនេះបន្ថែមទៀតក្លាយទៅជាកិច្ចការគួរឱ្យព្រួយបារម្ភបន្តិច បន្ទាប់ពីវាបានមានវឌ្ឍនភាពមកដល់ពេលនេះ។

ជាថ្មីម្តងទៀត ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ស្បែកជើង និងទំនិញសម្រាប់ការធ្វើដំណើរកំពុងប្រឈមនឹងការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងសំខាន់ ដែលជាការស្តារឡើងវិញពីការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ ១៩ និងការប៉ះទង្គិចរបស់វាចំពោះពាណិជ្ជកម្មសកលស្របពេលដែលទទួលយកទម្រង់ថ្មីៗនៃស្វ័យប្រវត្តិកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ចំនួនកម្មករដែលចាំបាច់ និងត្រូវការការគិតឡើងវិញយ៉ាងប្រាកដប្រជាអំពីការផលិតកម្រិតតិចតួច។

ដូចការមើលឃើញរបស់លោកស្រី សារ៉ា អនាគតរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរកម្ពុជាពឹងផ្អែកលើសមត្ថភាពរបស់ឧស្សាហកម្មនេះក្នុងការបន្តមានភាពប្រកួតប្រជែង ប៉ុន្តែគាត់មានអារម្មណ៍មានជំនឿចិត្តចំពោះការពិតដែលថា អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះ គិតចាប់ពីកម្មកររហូតដល់អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ ចង់បានអនាគតបែបនេះសម្រាប់កម្ពុជា។

អព្យាក្រឹតភាព តម្លាភាពរបស់កម្ពុជា និងបណ្តាញនានាដែលគុណតម្លៃទាំងនោះបានសម្របសម្រួល បានរក្សានូវភាពជោគជ័យរបស់ខ្លួនអស់រយៈពេលពីរទសវត្សហើយ។ ប៉ុន្តែគម្រោងនេះត្រូវបានពង្រឹងបន្ថែមលើគោលការណ៍និរន្តរភាព ហេតុនេះខួបទី ២០ នេះបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នូវជំហានមួយឆ្ពោះទៅរកគោលដៅចុងក្រោយរបស់គម្រោង។

នៅចំណុចនេះ អាណត្តិរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាត្រូវបានគ្រោងនឹងបញ្ចប់នៅពេលអនាគត ហើយលោកស្រី សារ៉ា សង្ឃឹមថា នឹងរក្សាបាននូវការគ្រោងនោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក្តី លោកស្រី សារ៉ា ជឿជាក់ថា ការបញ្ចប់ដែលត្រូវរំពឹងទុកនេះនឹងជាភាពជោគជ័យមួយ ដោយសារវាបង្ហាញថា ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាបានកសាងការត្រួតពិនិត្យ តុល្យភាព និងការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការតាមដានត្រួតពិនិត្យលើខ្លួនឯងដោយខ្លួនឯង ជាជាងការតម្រូវឱ្យមានអ្នកវាយតម្លៃ និងមគ្គុទេសក៍ឯករាជ្យ។ ◆

កម្មករម្នាក់ពិនិត្យម៉ាស៊ីនដេរនៅចុងជួរនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់នៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។ រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

កម្មករដើរទិញអាហារនៅតាមផ្លូវរថភ្លើងនៅក្រៅរោងចក្រកាត់ដេរ Zhen Tai (កម្ពុជា)។
រូបថត៖ វី រួន ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ - បច្ចុប្បន្ន

ឆ្នាំ២០១០

ការរចនាចំនួនជាង ១.000 ត្រូវដាក់ចូលក្នុងការប្រកួតប្រជែងលើការរចនាស្តីពី “ខ្ញុំមានតម្លៃ” ជាមួយនឹងគំនូរព្រាងចំនួន ២០ ដែលផ្លាស់ប្តូរទៅជាសម្លៀកបំពាក់។

កម្មវិធីជំនាញគ្រប់គ្រងរបស់ BFC បណ្តុះបណ្តាលកម្មករចំនួន ២.៥00នាក់ ដើម្បីទទួលយកតួនាទីជាអ្នកដឹកនាំ និងជំរុញផលិតភាពក្នុងនាមជាប្រធានផ្នែក។

ឆ្នាំ២០១១

កម្មវិធីមហាវិទ្យាល័យបើកចំហរសម្រាប់កម្មករកាត់ដេរ និងកម្មវិធីមហាវិទ្យាល័យសម្រាប់ប្រធានផ្នែក របស់ BFC ផ្តល់ការអប់រំអំពីច្បាប់ការងារដល់កម្មករ និងប្រធានផ្នែកចំនួន ៤.000នាក់

ឆ្នាំ២០១២

កម្មករចែករំលែកចំណេះដឹង និងការណែនាំដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានៃការដួលសន្លប់ តាមរយៈកម្មវិធី “អ្នកជំនាញដោយសារបទពិសោធន៍” របស់ BFC ។

ឆ្នាំ២០១៣

ILO ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា សម្រាប់គម្រោង BFC ដែលមានគោលបំណងបញ្ចូលការធ្វើឱ្យប្រសើរនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ និងភាពប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។

ឆ្នាំ២០១៤

BFC បង្កើតប្រព័ន្ធទិន្នន័យតម្លាភាព ដើម្បីចែករំលែកទិន្នន័យដល់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអំពី ភាពអនុលោមរបស់រោងចក្រទៅតាមស្តង់ដារការងារកម្ពុជា និងសកល។

ឆ្នាំ២០១៦

BFC អ្នកបញ្ជាទិញ និងដៃគូបង្កើតក្រុមការងារដឹកជញ្ជូន (TWG)។

គម្រោងការងារកាន់តែប្រសើរអនុម័តអ្នកបញ្ជាទិញថ្មី។

BFC ប្រារព្ធខួបទី ១៥ឆ្នាំជាមួយនឹងការតាំងពិពណ៌ និងព្រឹត្តិការណ៍ផ្សេងៗ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និង BFC ចាប់ផ្តើមរៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យកាត់ដេរដំបូងរបស់កម្ពុជា ដោយផ្តោតលើការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយា និងបរិយាបន្នយេនឌ័រ តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយកម្មករ អ្នកបញ្ជាទិញ និងរោងចក្រ។

ឆ្នាំ២០១៧

ផែនការសកម្មភាពរួមសម្រាប់ការកែលម្អ និងការក្សាលក្ខខណ្ឌរោងចក្រល្អ ត្រូវបានរៀបចំឡើងរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង BFC ។

ឆ្នាំ២០១៨

BFC ប្រកាសឱ្យអនុវត្តវេទិកាមួយជាមួយសមាជិក និងអ្នកតំណាងដៃគូម៉ាកយីហោពោលគឺកម្មវិធីកសាងស្ពាន/ទំនាក់ទំនង ដើម្បីសម្របសម្រួលកិច្ចសន្ទនានៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងវិស័យឯកជន។

BFC សម្របសម្រួលកិច្ចពិភាក្សា ដើម្បីរៀបចំផែនការរួមបន្ថែម សម្រាប់ភាពអនុលោមប្រកបដោយចីរភាព ដោយមានការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានានូវនិរន្តរភាព និងភាពប្រកួតប្រជែងរបស់វិស័យកាត់ដេរកម្ពុជា។

BFC បោះពុម្ពផ្សាយយុទ្ធសាស្ត្រយេនឌ័រដំបូង ដើម្បីពង្រឹងសមភាពយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យនេះ។

ឆ្នាំ២០១៩

រោងចក្រផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ត្រូវបានបន្ថែមចូលក្នុងអាណត្តិវាយតម្លៃរបស់ BFC នៅក្នុង MoU ចុងក្រោយគេរវាងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា GMAC និង ILO (BFC)។

ឆ្នាំ២០២០

BFC និង GMAC រៀបចំកម្មវិធីសិក្សា និងរៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ការបង្ការទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។

ឆ្នាំ២០២១

នៅចំពោះមុខនៃការរាតត្បាតជំងឺ និងការប៉ះទង្គិចលើសេដ្ឋកិច្ចដែលមិនត្រូវបានបង្ហាញ BFC បញ្ចូលកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាមួយដៃគូនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា GMAC WHO រោងចក្រ សហជីព និងអ្នកបញ្ជាទិញ ដើម្បីធានានូវការស្តារឡើងវិញ និងភាពធន់នៅចំពេលមានការផ្ទុះជំងឺកូវីដ ១៩។

BFC អបអរខួបទី ២០ របស់ខ្លួន។

២០១០ ២០១៥ ២០២០ ២០២៥

ព្រឹត្តិការណ៍សំខាន់ៗនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

ឆ្នាំ២០១៣

ភាគរយនៃរោងចក្រនៅលើបញ្ជីភាពអនុលោមទាបធ្លាក់ចុះនៅត្រឹម ១០%។

ឆ្នាំ២០១៦

យថាប្រភេទទូទៅរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកអំពីចំណាប់អារម្មណ៍ពង្រីកទៅដល់ទំនិញសម្រាប់ការធ្វើដំណើរ។

ឆ្នាំ២០១៨

ភាគរយនៃរោងចក្រនៅលើបញ្ជីភាពអនុលោមទាបធ្លាក់ចុះនៅត្រឹម ២%។

ឆ្នាំ២០២០

សហភាពអឺរ៉ុបបានដកជាផ្នែកនូវការមិនយកពន្ធ ការទទួលបានទីផ្សារអឺរ៉ុបដោយគ្មានកូតារបស់កម្ពុជា សម្រាប់ផលិតផលមួយចំនួន ដោយសារកង្វល់ធ្ងន់ធ្ងរ និងជាប្រព័ន្ធអំពីសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិការងារនៅក្នុងប្រទេស។

International
Labour
Organization

International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP