កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សា ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន

របាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពឆ្នាំទី២

This original report by Pauline Jerrentrup and Sarosh Kuruvilla from the Cornell ILR Global Labor Institute was translated by
សម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអាស៊ី (អាហ្វា)

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះសហជីព TTCU សម្រាប់ការគាំទ្រយ៉ាងមោះមុតក្នុងអំឡុងពេលចុះបំពេញការងារស្រាវជ្រាវរបស់យើង។ យើងខ្ញុំសូមអរគុណដល់គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ សម្រាប់ការសម្របសម្រួលក្នុងការស្វែងរកទិន្នន័យ និងមតិកែលម្អដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះ និងគណៈគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ Eastman សម្រាប់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងភាពស្មោះត្រង់។ ជាពិសេស សូមអរគុណដល់ Lalitha Muthu ចំពោះការគាំទ្រក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវ និងការបកប្រែ។ ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសចំពោះស្ត្រីដែលធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ សម្រាប់ភាពក្លាហាន និងឆន្ទៈក្នុងការចែករំលែកគំនិត និងអារម្មណ៍របស់ពួកគាត់ ហើយបានផ្តល់នូវការយល់ដឹងសំខាន់ៗអំពីបទពិសោធជីវិតរបស់ពួកគាត់ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងឪនឪហ្គោលនេះ។

មាតិកា

បុព្វកថា ៤
សេចក្តីសង្ខេប ៧
សេចក្តីផ្តើម ៩
វិធីសាស្ត្រ ១០
ផ្នែកទី១៖ តើដំណើរការនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះប្រព្រឹត្តទៅបានរលូនដែរឬទេ? ១៣
ការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម និងដំណោះស្រាយដែលមានស្រាប់៖ ១៤
យន្តការបណ្តឹង ១៥
តួនាទីរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ ១៩
តួនាទីរបស់គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ២០
តួនាទីរបស់គណៈកម្មការអនុវត្ត ២១
វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ២២
កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastman ២៣
ផ្នែកទី២៖ លទ្ធផលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល ២៧
ចំនួនបណ្តឹង ២៧
បណ្តាញសម្រាប់ទំនាក់ទំនងដាក់ពាក្យបណ្តឹង ២៩
បណ្តឹង និងដំណោះស្រាយពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ៣០
បណ្តឹង និងដំណោះស្រាយផ្សេងទៀត ៣៥
សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ៣៨
លទ្ធផលនៃកិច្ចសហការគ្រប់គ្រងការងារបន្ថែម ៤១
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤២
ឧបសម្ព័ន្ធ ៤៤
សលាកបត្រព័ត៌មាន៖ ការដោះស្រាយបណ្តឹងក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល (ចាប់ពីរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១) ៤៤

បុព្វកថា

របាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពក្នុងឆ្នាំទី២នៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលត្រូវបានផ្តួចផ្តើមដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ (OC) គឺជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងមួយដើម្បីវាយតម្លៃការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង និងវឌ្ឍនភាពក្នុងការលុបបំបាត់ ការដោះស្រាយ និងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀននៅក្នុងរោងចក្រ Natchi របស់ក្រុមហ៊ុនផលិតសម្លៀកបំពាក់ Eastman ក្នុងអំឡុងខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។ របាយការណ៍នេះ គឺផ្អែកលើសូចនាករអនុវត្តសំខាន់ៗ (KPIs) បង្កើតឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យដែលជាក្រុមពហុភាគី ដែលមានហត្ថលេខីក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល រួមមាន ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ សហជីព និងអង្គការការងារក្នុងតំបន់ និងក្នុងសហរដ្ឋអាម៉េរិក។ សូចនាករអនុវត្តសំខាន់ៗ និងវិសាលភាពនៃរបាយការណ៍នេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងតាមរយៈការប្រឹក្សាយោបល់រួមគ្នាអស់រយៈពេលជាច្រើនខែ និងការឯកភាពគ្នារវាងគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ។ ដំណើរការនេះឆ្លងកាត់ពេលវេលាខុសគ្នា និងប្រទេសផ្សេងៗគ្នា និងជាសញ្ញាបង្ហាញឱ្យឃើញអំពីលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាន និងការសន្យាឆ្ពោះទៅរកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរួមគ្នារវាងស្ថាប័ន នៅតាមបណ្តាប្រទេសផ្សេងៗ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀននៅក្នុងពិភពការងារ ។

ការវាយតម្លៃរបស់ភាគីទីបីដែលឯករាជ្យត្រូវបានដឹកនាំដោយវិទ្យាស្ថានការងារសកល (GLI) នៅក្នុងសាកលវិទ្យាល័យ Cornell ដោយទទួលបានការគាំទ្រពីគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ។ យើងសូមថ្លែងអំណរអរគុណដល់ក្រុមការងារស្រាវជ្រាវ – សាស្ត្រាចារ្យ Sarosh Kuruvilla និង Pauline Jerrentrup មកពីវិទ្យាស្ថានការងារសកល (GLI) និង Lalitha Muthu មកពីវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាឥណ្ឌា Madras សម្រាប់ការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ក្នុងការបង្ហាញអំពីតថភាពជាក់ស្តែងអំពីជីវិតរបស់កម្មករកាត់ដេរធ្វើការក្នុងរោងចក្រ Natchi តាមរយៈការផ្ទៀងផ្ទាត់កំណត់ត្រា ការវិភាគឯកសារយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងកិច្ចសម្ភាសជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធ។

របកគំហើញនៃរបាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពក្នុងឆ្នាំទី២នេះ សន្និដ្ឋានថា «ភស្តុតាងជាច្រើនបង្ហាញថា កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលបានកំពុងបំពេញតាមគោលដៅដែលបានបង្កើតឡើង»។ លើសពីនោះ របាយការណ៍នេះក៏បានបង្ហាញអំពីតួនាទីរបស់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម (FOA) ក្នុងការលុបបំបាត់ ការដោះស្រាយ និងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនផងដែរ។ ជាពិសេស កម្មករនិយោជិតក៏បានផ្តល់ជាសក្ខីកម្មចំពោះប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការបណ្តឹងដែលមានច្រើនដំណាក់កាល គិតដល់ចំណុចប្រសព្វនៃយេនឌ័រ និងវណ្ណៈសង្គម ដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ និងមិនពាក់ព័ន្ធលើអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ចំណុចខ្លាំងរបស់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមត្រូវបានបង្ហាញតាមរយៈរបកគំហើញនេះផងដែរ ដែលបង្ហាញថាភាគច្រើននៃបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងសហជីពនៅរៀងរាល់ពីរសប្តាហ៍ម្តង។

របាយការណ៍នេះលើកឡើងយោងតាម «ការប្រជុំនៅក្រោមដើមឈើ» ក្នុងបរិវេណរោងចក្រជាកន្លែងដែលសហជីពតែងតែជួបប្រជុំជាមួយនឹងកម្មករ។ ទីកន្លែងសមូហភាពនេះ គឺជាមជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការជួបជុំ និងវេទិកាសម្រាប់ពិភាក្សា និងធ្វើសហប្រតិបត្តិការបង្ហាញអំពីវិសាលភាពនៃការកសាងទំនុកចិត្ត និងសាមគ្គីភាពដែលកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល បានជំរុញឱ្យមានក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតភ្នាក់ងាររបស់ខ្លួនផងដែរ។

ហត្ថលេខីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល

សម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអាស៊ី (អាហ្វា)
Anannya Bhattacharjee

Eastman Exports:
Cibi Karthic

Gap Inc.:
Komala Ramachandra & Sharmila Nithyanand

Global Labor Justice (GLJ):
Jennifer (JJ) Rosenbaum

H&M Group:
Hari Kumar & Nikesh Raj

PVH Corp.:
Michael Bride & Meghna Sarma

Tamil Nadu Textile and Common Labour Union (TTCU):
Thivya Rakini

Independent Chair, Oversight Committee:
Krishanti Dharmaraj

របាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពឆ្នាំទី២ ក្នុងឆ្នាំ២០២៤ នេះ គឺបង្កើតឡើងស្របពេលនឹងខួបលើកទី៥ របស់អនុសញ្ញាលេខ១៩០ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដែលជាសន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិដំបូងគេបង្អស់បង្កើតឡើងដើម្បីដោះស្រាយអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀន ដែលកើតឡើងនៅក្នុងពិភពការងារ។ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល ដែលប្រើប្រាស់គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានទាញចេញពីអនុសញ្ញាលេខ១៩០ បានផ្តល់ឧទាហរណ៍មួយដែលបញ្ចូលអនុសញ្ញានេះ ដើម្បីដោះស្រាយអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញាលេខ១៩០ ឱ្យបានមុនពេលផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះ។ ការវាយតម្លៃបង្ហាញថា ប្រភេទនៃការដោះស្រាយបណ្តឹងជាច្រើនដំណាក់កាលនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមានវិសាលភាពហួសពីនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និងផលិតវត្ថុធាតុដើម រួមបញ្ចូលការធ្វើដំណើរ និងនៅស្នាក់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលស្របតាមនិយមន័យដ៏ទូលំទូលាយនៃពាក្យថា «ពិភពការងារ» ចែងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ១៩០។ តាមរយៈបទពិសោធផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ Natchi បានបង្ហាញអំពីផលប៉ះពាល់ទៅដល់ផ្ទះ និងសហគមន៍របស់ពួកគេ។

ក្រៅពីបង្ហាញនូវចំណុចវិជ្ជមាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានសារៈសំខាន់នេះ របាយការណ៍អំពីវឌ្ឍនភាពក្នុងឆ្នាំទី២ ក៏បានបង្ហាញអំពីបញ្ហាប្រឈមផ្សេងៗនៅកម្រិតមូលដ្ឋាន និងចំណុចត្រូវកែលម្អ ដែលបង្ហាញថាការងាររបស់យើងនៅមិនទាន់បានបញ្ចប់នៅឡើយនោះទេ។ ដូចអ្វីដែលអ្នកនិពន្ធចង្អុលបង្ហាញថា ដើម្បីធានាការអនុវត្តនេះនឹងរីកចម្រើនទៅមុខបន្តទៀត គឺពិតជាចាំបាច់ក្នុងការបង្កើនការផ្តត់ផ្គង់ និងបង្ហាញទៅដល់ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ និងឧស្សាហកម្មថា ពួកគេនឹងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ចំពោះការបញ្ជាទិញពីរោងចក្រនានាក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលមានការរំលោភបំពានលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនតិចតួច។ របាយការណ៍នេះក៏បង្ហាញថា ភាពជោគជ័យនៃម៉ូដែលនេះ គឺត្រូវពឹងផ្អែកទៅលើក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោជាច្រើនទៀត ក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តចូលរួមក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះនាពេលអនាគត។

ក្នុងនាមជាគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ហើយក៏មានកិត្តិយស និងក្តីសោមនស្សរីករាយក្នុងការដាក់បង្ហាញរបាយការណ៍នេះជូនលោកអ្នក។

សេចក្តីសង្ខេប

ក្នុងឆ្នាំទី២របស់ខ្លួន «កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល ស្តីពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន» មានការវិវឌ្ឍគួរឱ្យកត់សម្គាល់ឆ្ពោះទៅរកការលុបបំបាត់ ការដោះស្រាយ និងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន នៅក្នុងរោងចក្រផលិតសម្លៀកបំពាក់ Natchi និងរោងចក្រផលិតវត្ថុធាតុដើមដំណើរការដោយក្រុមហ៊ុនផលិត និងនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ Eastman Exports ។ ដោយផ្អែកលើការវិភាគយ៉ាងល្អិតល្អន់ក្នុងឯកសារដែលចងក្រងតាមរយៈកិច្ចសម្ភាសជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ភាពដែលអាចជឿទុកចិត្តរបស់ទិន្នន័យ របាយការណ៍នេះបង្ហាញទាំងដំណើរការ និងលទ្ធផល។

ការវាយតម្លៃរបស់យើងបង្ហាញថាដំណើរការដែលបានបង្កើតឡើងក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ កំពុងប្រព្រឹត្តទៅបានយ៉ាងល្អ។ កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល បង្ហាញការយល់ដឹងរបស់ពួកគាត់យ៉ាងទូលំទូលាយអំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ មានការយល់ដឹងអំពីការរាយការណ៍បញ្ហាតាមរយៈការប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធច្បាស់លាស់។ យន្តការបណ្តឹងនេះគឺមានប្រសិទ្ធភាព ជួយពន្លឿនការដោះស្រាយបណ្តឹងបានយ៉ាងឆាប់រហ័សតាមរយៈអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារដែលជាកម្មករនិយោជិត និងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំចំនួនពីរសប្តាហ៍ម្តងរវាងសហជីព Tamil Nadu Textile and Common Labour Union (TTCU) និងគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន Eastman។ គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ដែលតម្រូវក្រោមច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទរបស់ប្រទេសឥណ្ឌា ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយន្តការបណ្តឹង និងត្រូវបង្កើតឡើងវិញដើម្បីឱ្យដំណើរការមានប្រសិទ្ធភាព និងអនុលោមតាមច្បាប់រដ្ឋ។ ភាគីពាក់ព័ន្ធបានលើកឡើងអំពីសារៈសំខាន់របស់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការនៃគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់ក្រុមហ៊ុន Eastman នៅរោងចក្រ Natchi Apparel និងផលិតវត្ថុធាតុដើម។

ដំណើរការទាំងនេះ ប្រែក្លាយទៅជាលទ្ធផលប្រកបដោយអត្ថន័យ។ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងនូវបណ្តឹងសរុបចំនួន ២៤២ករណី ក្នុងឆ្នាំដែលមាន៣០ករណីពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ការដោះស្រាយបណ្តឹងទាំងនេះមានភាពលឿនរហ័ស ដោយ៧៦%នៃបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលតែពីរសប្តាហ៍ប៉ុណ្ណោះ។ កិច្ចសម្ភាសបានបង្ហាញថា យន្តការបណ្តឹងនេះគឺមានការជឿទុកចិត្តអំពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត ហើយពួកគេយល់ថា យន្តការនេះគឺអាចចូលប្រើប្រាស់ និងមានសមធម៌។ មិនមានបណ្តឹងទាក់ទងនឹងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមត្រូវបានរាយការណ៍នោះទេ។ កម្មករនិយោជិតសង្កត់ធ្ងន់ថា ការចូលរួមជាបន្តបន្ទាប់ និងញឹកញាប់របស់សហជីព TTCU ជាមួយនឹងពួកគេទាំងក្នុងរោងចក្រ និងភូមិរស់នៅ ក៏ដូចជាកំណត់ត្រាបញ្ជាក់អំពីការដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករ បានជួយបំបាត់ភាពភ័យខ្លាចក្នុងការរាយការណ៍បណ្តឹងរបស់ពួកគេ។

វត្តមានរបស់សហជីព TTCU ក្នុងរោងចក្របង្កើត បានទៅជាយន្តការត្រួតពិនិត្យដ៏មានអំណាចមួយដែល ជានាំនូវប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយ និងបញ្ឈប់ការ រំលោភបំពានពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។ បើទោះបីជា កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺផ្ដោតទៅលើបញ្ហា ពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងអំពើ ហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនក៏ដោយ សហជីព TTCU បានពង្រីកវិសាលភាពនៃការងាររបស់ ពួកគេក្នុងការដោះស្រាយបណ្ដឹងគ្រប់ប្រភេទ និងចរចា លើការកែលម្អនៅកន្លែងការងារទាំងមូល។ សេរីភាពក្នុង ការបង្កើតសមាគមនៅក្នុងរោងចក្រ គឺពុំមានការរារាំង ហើយទំនាក់ទំនងរបស់គណៈគ្រប់គ្រងការងារមានភាព ស្និទ្ធស្នាលជាងមុន។ ទាំងសហជីព TTCU និងគណៈ គ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន Eastman បញ្ជាក់អំពីការទទួលបាន អត្ថប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកនៃកិច្ចសន្ទនារវាងគណៈ គ្រប់ក្រុមហ៊ុន និងសហជីព។

សរុបមក ភស្តុតាងនេះបង្ហាញអំពីវឌ្ឍនភាពជា វិជ្ជមាន និងប្រកបដោយអត្ថន័យនៃកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុង ឆ្នាំទី២នេះ ដោយពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួន និងធ្វើឱ្យ ក្លាយទៅជាគោលនយោបាយសម្រាប់អនុវត្តជានិរន្តរ៍ និង ពិពណ៌នាយ៉ាងពិស្ដារក្នុងរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១។ ដើម្បី បន្តកែលម្អនាឆ្នាំខាងមុខ វាពិតជាចាំបាច់ក្នុងការរៀបចំ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនបន្ថែមទៀតដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យ កាន់តែច្រើន បង្កើនការយល់ដឹងអំពីដំណើរការក្នុង ចំណោមគណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្ដាល ពង្រឹងគណៈ កម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងបន្ថែមទៀត ប្រើប្រាស់មធ្យោបាយ ផ្សេងៗដើម្បីជូនដំណឹងពីការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាម ប្រាម និងធ្វើឱ្យប្រសើរបន្ថែមទៀតចំពោះការរក្សាទុក នូវកំណត់ត្រា។ សរុបមក ការវាយតម្លៃនេះបង្ហាញអំពី កិច្ចព្រមព្រៀងជាសមូហភាពដែលដំណើរការបានយ៉ាង ល្អ ហើយកំពុងបំពេញតាមគោលដៅដែលបានបង្កើត ឡើង។

ការព្រួយបារម្ភអំពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ គឺបារម្ភ ថារោងចក្រកាត់ដេរ Natchi និង Spinning Mills (ជា ពិសេសរោងចក្រកាត់ដេរ) មិនដំណើរការបានពេញ សមត្ថភាព។ បរិមាណនៃការបញ្ជាទិញមិនបានកើន ឡើងវិញទេ បន្ទាប់ពីមានយុទ្ធនាការទាមទារយុត្តិធម៌ សម្រាប់ Jeyasre[1] និងបណ្ដាលឱ្យមានការថយចុះគួរ ឱ្យកត់សម្គាល់នៃកម្រិតការងារ។ ការដែលកិច្ចព្រម ព្រៀងនេះអាចត្រូវបានថតចម្លង និងត្រូវបានអនុវត្ត យ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពនៅកន្លែងការងារ ដែលធ្វើឱ្យកើន ឡើងនូវសក្ដានុពលនៃផលិតភាព និងមានផលជះលើ ជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានវាយតម្លៃយ៉ាង ត្រឹមត្រូវទៅបាន ប្រសិនបើ ខាងរោងចក្រដំណើរការ ដោយសមត្ថភាពរបស់ពួកគេពេញលេញ។ ហេតុដូច្នេះ ការទទួលបានការផ្គត់ផ្គង់បន្ថែមពីក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ សកល គឺជាគន្លឹះមួយក្នុងការធ្វើឱ្យកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ

1 សម្ព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិ អង្គការដែលធ្វើការងារផ្នែកយុត្តិធម៌យេនឌ័រ និងក្រុមអង្គការដែលធ្វើការផ្នែកការងារបានចាប់ផ្ដើមធ្វើយុទ្ធនាការទាមទារយុត្តិធម៌សម្រាប់ Jeyasre បន្ទាប់ពីឃាតកម្មលើ Jeyasre Kathiravel ដែលជាក្មេងស្រីជនជាតិភាគតិចដាលីត និងជាសមាជិកសហជីព ពីសំណាក់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់នាងក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២១។

សេចក្តីផ្តើម

របាយការណ៍នេះវាយតម្លៃវឌ្ឍនភាពនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលស្តីអំពីការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀននៅចុងឆ្នាំទី២ ក្នុងប្រតិបត្តិការកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលនេះ មានបណ្តុំកិច្ចព្រមព្រៀងជាច្រើនដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក។ កិច្ចព្រមព្រៀងកម្មវិធី (តទៅហៅថាកិច្ចព្រមព្រៀង) រវាងសហជីព TTCU និងក្រុមហ៊ុនផលិត និងនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ Eastman ដែលបញ្ជាក់អំពីដំណើរការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រលើគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Natchi Apparel (P) Ltd និងក្រុមហ៊ុន Eastman Spinning Mills (P) Ltd។ ស្ថាប័នចំនួន២ គឺអង្គការយុត្តិធម៌ការងារសកល (GLJ) និងសម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអាស៊ី (អាហ្វា) បានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះផងដែរក្នុងនាមជា «សាក្សីហត្ថលេខី»។ កិច្ចព្រមព្រៀង និងការវាយតម្លៃលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះក្នុងឆ្នាំទី១ អាចស្វែងរកបាននៅទីនេះ។

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវបានគាំទ្រដោយការព្រមព្រៀងដោយបីភាគី រួមមានដូចជា ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោ H&M Group Gap Inc. PVH Corporation. សហជីព TTCU និងសម្ព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអាស៊ី (អាហ្វា) និងអង្គការយុត្តិធម៌ការងារសកល (GLJ) ។[2] ដោយសារតែកិច្ចព្រមព្រៀងជាលក្ខណៈបុគ្គលទាំងនេះមានភាពជាសម្ងាត់ ការវាយតម្លៃផ្តោតតែលើកិច្ចព្រមព្រៀងកម្មវិធីរវាងសហជីព TTCU និងក្រុមហ៊ុន Eastman ប៉ុណ្ណោះ។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់នឹងផុតកំណត់ក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៥។

2 ក្រុមហ៊ុន Gap Inc. និង PVH ពុំទទួលបានការផ្គត់ផ្គង់ពីរោងចក្រដែលបានលើកឡើងទាំងនោះទេនៅពេលពួកគេបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងសម្ងាត់នេះក្នុងឆ្នាំ២០២២ ប៉ុន្តែមានទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចជាមួយក្រុមហ៊ុន Eastman។

ផ្នែកទី១របស់របាយការណ៍នេះ ពិនិត្យមើលថាតើដំណើរការដែលបានបង្កើតឡើងមានដំណើរការល្អដែរឬទេ? ហើយយើងក៏ពិនិត្យមើលសូចនាករនៃដំណើរការមួយចំនួនរួមមាន៖ តើការអនុវត្តដែលបានហាមប្រាមមានការជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតដែរឬទេ? តើយន្តការបណ្តឹងមានដំណើរការដែរឬទេ? តើមានការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែរឬទេ? តើមានការសហការពីគណៈគ្រប់គ្រងនៃក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់ Eastman ដែរឬទេ? ផ្នែកទី២ពិភាក្សាអំពីលទ្ធផល ដូចជា ថាតើគោលដៅរបស់កិច្ចព្រមព្រៀងបាននឹងកំពុងសម្រេចដែរឬទេ? តាមរយៈការវិភាគលើបណ្តឹង និងដំណោះស្រាយ យើងនឹងឆ្លើយសំណួរដូចខាងក្រោម៖តើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះបង្ហាញអំពីវឌ្ឍនភាពឆ្ពោះទៅរកការទប់ស្កាត់ ការដោះស្រាយ និងការលុបបំបាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនដែរឬទេ? តើកិច្ចព្រមព្រៀងជានា និងលើកកម្ពស់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងកិច្ចសន្ទនារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែរឬទេ? តើមានលទ្ធផលបន្ថែមបង្ហាញអំពីភាពរឹងមាំនៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែរឬទេ?

វិធីសាស្ត្រ

របាយការណ៍នេះ ត្រូវបានកំណត់យកសូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្តចំនួន៣៨ ក្នុងការងារ ៨ប្រភេទ និង សូចនាករវាយតម្លៃលើលទ្ធផលអនុវត្ត ចំនួន៣៤ ក្នុងការងារ ៤ប្រភេទ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ (OC)នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ យើងពិភាក្សាភាគច្រើនអំពីសូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្តក្នុងរបាយការណ៍បែបវិភាគរបស់យើង ប៉ុន្តែបញ្ជីពេញលេញនៃសូចនាករវាយតម្លៃទៅលើការអនុវត្តព្រមទាំងភស្តុតាងពាក់ព័ន្ធ និងប្រភពនៃទិន្នន័យសម្រាប់សូចនាករនីមួយៗ ដែលអាចទទួលបានមកពីអង្គការយុត្តិធម៌សកល (GLJ)។[3]

ការផ្តោតចម្បងទៅលើការវិភាគរបស់យើង គឺចង់ធ្វើការវាយតម្លៃលើភាពដែលអាចទុកចិត្តបាននូវទិន្នន័យក្រោមសូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្តនីមួយៗចាប់តាំងពីខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣។ ក្នុងគោលបំណងនេះយើងបានធ្វើការវិភាគលើឯកសារដើម កំណត់ត្រាសរសេរដោយដៃ កំណត់ហេតុប្រជុំ សៀវភៅកំណត់ហេតុការងារ និងកំណត់ត្រាបណ្តឹង បន្ទាប់មកពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់អំពីភស្តុតាងផ្សេងៗដែលបានមកតាមរយៈសម្ភាសជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលបានដាក់បណ្តឹងផងដែរ។

ការស្រាវជ្រាវរបស់យើង បានទទួលជោគជ័យតាមរយៈការចុះដោយផ្ទាល់ទៅដល់ទីតាំង អស់រយៈពេល៨ថ្ងៃ ដែលបានសម្របសម្រួលដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យសហជីព TTCU គណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់ Eastman និងបុគ្គលិកកម្មវិធី (ដូចជា តំណាងរបស់អាហ្វា មន្ត្រីចងក្រងឯកសារ ប្រចាំការនៅទីតាំងនោះ និងតំណាងរបស់អង្គការយុត្តិធម៌ការងារសកល។ មន្ត្រីដឹកនាំកិច្ចការស្រាវជ្រាវជាមួយនឹងអ្នកបកប្រែម្នាក់បានចុះទៅកាន់រោងចក្រកាត់ដេរ Natchi និងរោងចក្រផលិតផលកែច្នៃ (តទៅហៅថារោងចក្រ) និងបន្ទប់ដែលកម្មករនិយោជិតចំណាកស្រុកភាគច្រើនស្នាក់នៅ។ ពួកគាត់បានសម្ភាសភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើននាក់។

3 https://laborrights.org/publications/dindigul-agreement-oversight-committee-key-performance-indicators-kpis-year-2-january

ជាពិសេស ពួកគាត់ក៏បានធ្វើកិច្ចពិភាក្សាជាក្រុមចំនួន ៣ក្រុម ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ ក្នុងក្រុមនីមួយៗ និងធ្វើការសម្ភាសលម្អិតជាមួយកម្មករចំនួន ៤នាក់ (ក្នុងនោះមាន២នាក់ដែលជាម្ចាស់នៃបណ្តឹង)។ កម្មករចំនួន ៧នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករ ១៩ នាក់ចូលរួមក្នុងការសម្ភាស គឺជាអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវក៏បានសម្ភាសសមាជិកចំនួន ៣នាក់នៃថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព TTCU សមាជិកគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងចំនួន ២នាក់ អ្នកវាយតម្លៃឯករាជ្យម្នាក់ គ្រូបណ្តុះបណ្តាលខាងក្រៅចំនួនម្នាក់ (មកពីអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស CREA) អ្នកបើកបរថយន្តចំនួន ៥នាក់ និងសមាជិកចំនួន៥នាក់របស់គណៈកម្មការអនុវត្ត រួមទាំងសមាជិកនៃគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់របស់រោងចក្រ Eastmans អនុប្រធានជាន់ខ្ពស់នៃផ្នែកត្រួតពិនិត្យគុណភាព អភិបាលកិច្ចបរិស្ថាន និងសង្គម និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស។

កិច្ចសម្ភាសកម្មករភាគច្រើន ធ្វើឡើងនៅក្នុងបន្ទប់បិទជិតនៃបរិវេណរោងចក្រ។ កម្មករចំនួន២នាក់ត្រូវបានសម្ភាសនៅការិយាល័យរបស់សហជីព TTCU។ កម្មករចំនួន ៧នាក់នៅក្នុងរោងចក្រត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ដើម្បីចូលរួមក្នុងការសម្ភាស ហើយការជ្រើសរើសនោះ គឺធ្វើឡើងដោយតុល្យភាពតាមរយៈការជ្រើសរើសសំណាកដោយចៃដន្យពីបញ្ជីឈ្មោះរបស់បុគ្គលិក។ ដោយផ្អែកលើសំណើរបស់បុគ្គលិកកម្មវិធីសហជីព TTCU បានណែនាំក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីធានាថាពួកគេមានអារម្មណ៍ល្អ និងភាពងាយស្រួលក្នុងការជជែកជាមួយនឹងក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ។ វាអាចទៅរួចផងដែរថា ការណែនាំរបស់សហជីព TTCU អាចធ្វើឲ្យកម្មករមានភាពលំអៀង ប៉ុន្តែ រឿងរ៉ាវចែករំលែកដោយកម្មករដែលជ្រើសរើសដោយចៃដន្យ និងដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស គឺមានភាពដូចគ្នាក៏ដូចជាអ្នកដែលផ្តល់បទសម្ភាសក្នុង ឬក្រៅរោងចក្រ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ យើងទទួលស្គាល់នូវលទ្ធភាពដែលថា នៅពេលយើងសម្ភាសនៅតាមភូមិនានា នោះយើងអាចនឹងទទួលបាននូវព័ត៌មានពិស្តារជាង ឬសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងការអនុវត្តក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

ការវិភាគរបស់យើងអំពីឯកសារដើម ក្នុងសៀវភៅកំណត់ហេតុ និនានុប្បវត្តិ និងកំណត់ត្រានៃបណ្តឹង រួមជាមួយនឹងកិច្ចសម្ភាសបានផ្តល់នូវទំនុកចិត្តឲ្យយើងក្នុងការជឿជាក់ថា ទិន្នន័យដែលមានក្នុងរបាយការណ៍ក្នុងឆ្នាំទី២នេះ គឺអាចជឿទុកចិត្តបាន។ ការប្រៀបធៀបអំពីភាពខុសគ្នារវាងរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១ និងឆ្នាំទី២ គឺមិនត្រូវបានណែនាំឱ្យធ្វើនោះទេ។ ហេតុផលទីមួយ គឺរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១ ត្រូវបានសរសេរដោយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្នែកការងារ ចំណែករបាយការណ៍ក្នុងឆ្នាំទី២នេះបានផ្តួចផ្តើមរៀបចំឡើងដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យដែលមានសមាសភាពចូលរួមពហុភាគី។ ហេតុផលទីពីរ គឺរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១ បានលើកឡើងអំពីប្រវត្តិ និងដំណើរនៃកិច្ចព្រមព្រៀង និងលទ្ធផលមួយចំនួនទៀត ចំណែកឯរបាយការណ៍ឆ្នាំទី២នេះ គឺផ្តោតទៅលើតែ

LAKSHMI
OFF
ON

សូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្តដែលផ្តល់ដោយគណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យ ហើយថាតើទិន្នន័យសម្រាប់សូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត អាចទុកចិត្តបានដែរឬទេ។ ភាពខុសគ្នារវាងប្រធានបទសំខាន់ក្នុងរបាយការណ៍ទាំង២នេះគឺធ្វើឱ្យមានភាពខុសគ្នាក្នុងចំណុចទិន្នន័យមួយចំនួន។ ប៉ុន្តែជាទូទៅ គួរកត់សម្គាល់ថាលទ្ធផលនៃរបាយការណ៍ក្នុងឆ្នាំទី២ មានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងវឌ្ឍនភាពដែលមានលើកឡើងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងឆ្នាំទី១ និងប្រព័ន្ធបណ្តឹង និងកិច្ចសហការរវាងនិយោជកជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតកាន់តែមានការទទួលស្គាល់ជាងមុន។

ការវាយតម្លៃឯករាជ្យ និងទូលំទូលាយជាងមុននេះ ដែលបានគ្រោងធ្វើឡើងសម្រាប់ឆ្នាំទី៣ (២០២៥) នឹងផ្តោតលើសពីរបាយការណ៍ដែលផ្តោតលើសូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត រហូតដល់ការដោះស្រាយបញ្ហាធំៗដើម្បីឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និរន្តរភាព ការអនុវត្តឡើងវិញ និងការពង្រីកវិសាលភាពនៃការអនុវត្តឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយ។

ផ្នែកទី១៖ តើដំណើរការនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះប្រព្រឹត្តទៅបានរលូនដែរឬទេ?

សេចក្តីសង្ខេបអំពីរបកគំហើញសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងដំណើរការរបស់សូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត រួមមានដូចខាងក្រោម៖

ក. គោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastman ត្រូវបានកែសម្រួលដើម្បីឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម និងដំណោះស្រាយដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។

ខ. វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទូទៅ និងផ្អែកលើឧប្បត្តិហេតុ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង ដែលបង្កើនឱ្យមានការយល់ដឹងយ៉ាងទំលំទូលាយអំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនក្នុងចំណោមអ្នកចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

គ. យន្តការបណ្តឹងដំណើរការបានល្អ ដោយអនុញ្ញាតឱ្យមានការដោះស្រាយបណ្តឹងតាមរយៈកិច្ចប្រជុំចំនួនម្តងក្នុងរយៈពេលពីរសប្តាហ៍ រវាងសហជីព និងគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន និងការដោះស្រាយបណ្តឹងភ្លាមៗដោយអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ។

ឃ. មានការយល់ដឹងយ៉ាងទូលំទូលាយអំពីយន្តការបណ្តឹងពហុបណ្តាញក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលបានជឿទុកចិត្តលើប្រព័ន្ធនេះ និងមើលឃើញថា យន្តការនេះអាចចូលប្រើប្រាស់បាន និងមានសមធម៌។ នេះគឺជាផ្នែកមួយនៃការចូលរួមជាបន្តបន្ទាប់ និងញឹកញាប់របស់សហជីព TTCU ជាមួយនឹងកម្មករនៅក្នុងរោងចក្រ និងក្នុងភូមិ ក៏ដូចជាការបញ្ជាក់អំពីកំណត់ត្រានៃការដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករ ដែលបានផ្តល់ទំនុកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងរាយការណ៍បណ្តឹងជាដើម។

ង. គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងយន្តការបណ្តឹង និងត្រូវបានដាក់ឱ្យដំណើរការឡើងវិញដើម្បីបំពេញការងារឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពអនុលោមតាមច្បាប់រដ្ឋ។

ច. គណៈគ្រប់គ្រងកំពូលរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastman នៅតាមរោងចក្រនានាបានធ្វើកិច្ចសហការដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងអំឡុងពេលអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ យើងពង្រីកបន្ថែមទៅលើបេកគំហើញទាំងនេះដូចខាងក្រោម ដោយរៀបចំឱ្យមានការពិភាក្សាជុំវិញសូចនាករវាយតម្លៃលើការអនុវត្ត។

ការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម និងដំណោះស្រាយដែលមានស្រាប់៖

ការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម និងដំណោះស្រាយដែលមានស្រាប់ មិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះនោះទេ ប៉ុន្តែ អាចស្វែងរកបាននៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ «ក» នៃរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១។ ទាំងនេះត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយរបស់ក្រុមហ៊ុនផលិត និងនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ Eastman ដែលមានឈ្មោះថា **«គោលនយោបាយទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងការងារ និងគោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹង»** ដែលជាលទ្ធផលបង្កើតបាននូវឯកសារគោលនយោបាយកំណែថ្មីមួយបានចេញផ្សាយនៅក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០២៤ សម្រាប់អនុវត្តនៅក្នុងផ្នែកផលិតសម្លៀកបំពាក់ Natchi របស់ក្រុមហ៊ុន Eastman។ យើងបានកត់សម្គាល់ឃើញពីភាពខុសគ្នាក្នុងការយល់ដឹងអំពីការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាមក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតដែលយើងបានសម្ភាស។ អ្នកដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សគឺជាអ្នកដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដឹកនាំដោយសហជីព TTCU នៅក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀង និងបានបង្ហាញការយល់ដឹងយ៉ាងល្អិតល្អន់អំពីការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម ជាពិសេសអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ជាឧទាហរណ៍ ពួកគាត់បានលើកឡើងអំពី **«[អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកភេទប្រុស] ផ្ញើសារនិយាយ និងសម្លក់សម្លឹង ឬ [អ្នកគ្រប់គ្រង] ផ្លាស់ប្តូរ [កម្មករ] ពីស្ថានីយការងារដោយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ»** ជាការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម។ កម្មករនិយោជិតដែលបានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យដោយពួកយើងមិនទាន់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល[4] បានបង្ហាញការយល់ដឹងមិនសូវស៊ីជម្រៅអំពីការអនុវត្តដែលត្រូបានហាមប្រាម និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ឧទាហរណ៍ ពួកគេភាគច្រើនសំដៅទៅលើអាកប្បកិរិយាផ្ទាល់ខ្លួន ដូចជា **«[មិន]ពាក់មួកគ្របសក់»** និង **«មិននិយាយជាមួយមនុស្សប្លែកមុខ»**។ ចំណុចសំខាន់គឺ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលរៀបចំឡើងសម្រាប់កម្មករនិយោជិតគួរតែមានប្រសិទ្ធភាព និងជាតម្រូវការចាំបាច់សម្រាប់កម្មករទាំងអស់។ ចំណុចសំខាន់មួយទៀត គឺចាំបាច់ត្រូវមានការពិនិត្យលើវិធីសាស្ត្រនៃការបណ្តុះបណ្តាលឡើងវិញដើម្បីវាយតម្លៃភាពខុសគ្នាអំពីវិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលរបស់សហជីព TTCU (ដែលធ្វើវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់)និងរបស់អង្គការសិទ្ធិមនុស្ស CREA (បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អ្នកត្រួតពិនិត្យដំណើរការផលិតកម្មនិងបទដ្ឋានការងារ និងគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងគ្រោងរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបន្ថែមទៀតសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង និងសហជីព TTCU ក្នុងឆ្នាំ២០២៤-២០២៥)។ វាក៏អាចជាអត្ថប្រយោជន៍

4 កម្មករពីរនាក់ក្នុងចំណោមកម្មករជាច្រើននាក់ទៀតត្រូវបានជ្រើសរើសដោយចៃដន្យសម្រាប់កិច្ចពិភាក្សាជាក្រុម មានបទពិសោធន៍ធ្វើការងារ៨ឆ្នាំក្នុងរោងផលិតសម្លៀកបំពាក់ Natchi ម្នាក់ទៀតមានបទពិសោធន៍៤ឆ្នាំ ម្នាក់ទៀត ២ឆ្នាំ និងម្នាក់ទៀត ៨ខែ។ មានតែអ្នកត្រួតពិនិត្យដំណើការផលិតកម្មប៉ុណ្ណោះដែលបានឆ្លងកាត់ការបណ្តុះបណ្តាលរៀបចំឡើងដោយអង្គការ CREA ដែលរៀបចំឡើងជាពិសេសសម្រាប់អ្នកត្រួតពិនិត្យដំណើរការផលិតកម្ម។

ផងដែរក្នុងការទទួលយកសំណូមពររបស់កម្មករនិយោជិត ដូចជាការបង្ហាញបដាដែលមានរូបភាព «អាកប្បកិរិយាដែលគួរធ្វើ និងពុំគួរធ្វើ» សម្រាប់ទាំងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង។

យន្តការបណ្តឹង

យន្តការបណ្តឹងពហុធានែលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវបានបង្ហាញក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ។ កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការរាយការណ៍បណ្តឹងរបស់ពួកគាត់តាមរយៈអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារនៅតាមខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់គេ សមាជិកសហជីព TTCU ដែលចុះមកកាន់រោងចក្រ២សប្តាហ៍ម្តង និងមន្ត្រីចងក្រងឯកសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែលជាធម្មតាអមដំណើរជាមួយនឹងសហជីព TTCU ចុះទៅកាន់រោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតក៏អាចលើកឡើងអំពីបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនដោយផ្ទាល់ទៅកាន់គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងផងដែរ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារដោះស្រាយបញ្ហាភ្លាមៗនៅអំឡុងពេលដំណើរការផលិត ឬរាយការណ៍បញ្ហានោះទៅកាន់សហជីព TTCU។ សហជីព TTCU អាចដោះស្រាយបណ្តឹងដោយផ្ទាល់ ពិភាក្សាជាមួយនឹងគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន Eastman ឬក៏បញ្ជូនបណ្តឹងទាំងនោះបន្តទៅកាន់គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង។

ទិន្នន័យដែលផ្តល់ដោយបុគ្គលិកកម្មវិធីបង្ហាញអំពីការពិភាក្សាជាទៀងទាត់រវាងគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនជាមួយនឹងសហជីព (កិច្ចប្រជុំសរុបចំនួន ១០៥លើក រវាងសហជីព TTCU និងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastmans) ដើម្បីពិភាក្សាអំពីបណ្តឹង និងការអនុវត្តក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។ ការប្រជុំទាំងនេះធ្វើឡើងទាំងនៅក្នុងរោងចក្រ និងបរិវេណខាងក្រៅរោងចក្រ។ យើងអាចផ្ទៀងផ្ទាត់កាលបរិច្ឆេទនៃកិច្ចប្រជុំដែលបានកត់ត្រាទុកចំនួន ៨៤ដង តាមរយៈសៀវភៅកំណត់ត្រាសម្រាប់ភ្ញៀវដែលចុះមកកាន់រោងចក្រ បង្ហាញថាសហជីព TTCU បានចុះទៅកាន់រោងចក្រ ហើយ កិច្ចប្រជុំទាំងនោះបានធ្វើឡើងនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រ។ យើងក៏មានកំណត់ត្រានៃកិច្ចប្រជុំចំនួន ១១លើក ក្នុងចំណោមកិច្ចប្រជុំសរុបចំនួន ២១លើក ដែលនៅសល់ផងដែរ។[5] តាមការសង្កេតរបស់យើងទៅលើកិច្ចប្រជុំមួយក្នុងចំណោមកិច្ចប្រជុំគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន បង្ហាញថាកិច្ចប្រជុំទាំងនេះមានភាពស្និទ្ធស្នាល និងមិនសូវជាផ្លូវការ ដែលហាក់ដូចជាពុំមានកំណត់ត្រាលម្អិតឡើយ។

ផ្ទុយទៅវិញ បណ្តឹង និងដំណោះស្រាយលើបណ្តឹងទាំងនោះត្រូវបានចងក្រងទុកយ៉ាងហ្មត់ចត់ ដោយមន្ត្រីចងក្រងឯកសារក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងករណីយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ ប្រព័ន្ធរក្សាទុកករណីនេះផ្តល់ព័ត៌មានសំខាន់ៗដែលជួយឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីបញ្ហាផ្សេងៗ ដូចជា ការពិពណ៌នាសង្ខេបអំពីពាក្យបណ្តឹង និងដំណោះស្រាយ (ករណីនីមួយៗ មាន១ ទៅ ៦ប្រយោគ) ដែលលើកឡើងតាមរយៈយន្តការបណ្តឹង និងការដោះស្រាយតាមរយៈកិច្ចសន្ទនារវាងគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន និងសហជីព (សូមមើលផ្នែក «លទ្ធផល»)។

5 បានចែករំលែកឯកសារថតចម្លងនៃកំណត់ត្រាសរសេរដៃ កំណត់ត្រាប្រជុំជាភាសាតាមីលហៅថា «កំណត់ត្រាប្រជុំរវាងថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងសហជីព (GUM)» និង «កំណត់ត្រាប្រជុំថ្នាក់គ្រប់គ្រង និងសហជីពអំពីដំណោះស្រាយបណ្តឹង (GRUM)» បង្ហាញពីចំណុចខុសគ្នាតិចតួច។ កំណត់ត្រាប្រជុំ GRUM (ក្នុងចំណោមការប្រជុំចំនួន៣០លើក) មិនមានការរៀបចំតាមលំដាប់លំដោយត្រឹមត្រូវនោះទេ។ កាលបរិច្ឆេទចំនួនពីរបីត្រូវបានសរសេរនៅខាងមុខ និងខាងក្រោយ (ដូចជា ២៤.០៨ នៅខាងមុខ ២៣.០៨ ហើយបន្ទាប់មកដាក់ ២៤.០៨ ម្តងទៀតជាដើម) ដែលនេះបង្ហាញថាកំណត់ត្រាប្រជុំទាំងនេះអាចត្រូវបានសរសេរនៅថ្ងៃតែមួយ។ កំណត់ត្រាប្រជុំ GUM ពិភាក្សាអំពីដំណោះស្រាយលើបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ហើយពុំបានបញ្ចូលកាលបរិច្ឆេទពេញលេញឡើយ (មានតែខែប៉ុណ្ណោះ) ហើយពុំស្ថិតនៅតាមលំដាប់លំដោយឡើយ។

ទិន្នន័យបង្ហាញថាមានការចែករំលែកនូវការយល់ដឹងយ៉ាងទូលំទូលាយក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតអំពីយន្តការបណ្តឹង។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ រួមទាំងអ្នកដែលមិនទាន់ទទួលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល បានយល់ដឹងអំពីយន្តការបណ្តឹង និងចំណុចផ្សេងៗទាក់ទងនឹងការចូលទៅប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងនេះ។ ការយល់ដឹងនេះ គឺមិនត្រឹមតែទទួលបានតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏អាចទទួលបានតាមរយៈព័ត៌មានដែលផ្តល់ជូនដោយសហជីព TTCU (នៅក្នុងរោងចក្រ និងក្នុងភូមិ) ឬតាមរយៈមិត្តរួមការងាររបស់ពួកគាត់។

កិច្ចសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតបង្ហាញអំពីការជឿជាក់ខ្ពស់លើយន្តការបណ្តឹង។ កម្មករនិយោជិតបង្ហាញអំពីភាពមិនស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការលើកឡើងបណ្តឹងរបស់ពួកគាត់ ហើយជឿជាក់ថាបណ្តឹងរបស់ពួកគាត់នឹងត្រូវបានដោះស្រាយដោយសម្ងាត់ និងមិនមានផលអវិជ្ជមានប៉ះពាល់លើគាត់នោះទេ។ កម្មករនិយោជិតលើកឡើងថាការបន្តចូលរួមជាញឹកញាប់របស់សហជីព TTCU ជាមួយនឹងពួកគាត់ទាំងនៅរោងចក្រ និងក្នុងភូមិ គឺមានសារៈសំខាន់ក្នុងការទទួលបាននូវទំនុកចិត្ត និងលុបបំបាត់ការភ័យខ្លាចនៃការរាយការណ៍របស់ពួកគាត់។ ពួកគាត់យល់ឃើញថាយន្តការនេះ គឺអាចចូលប្រើប្រាស់បាន ដោយសារតែពួកគាត់អាចចូលទៅជួបសហជីព TTCU បានយ៉ាងងាយស្រួលនៅ «ក្រោមដើមឈើ» ដែលជាកន្លែងសហជីពធ្វើការងារ (ដូចក្នុងរូបភាពខាងលើ) ស្ថិតនៅក្នុងបរិវេណរោងចក្រដែលកម្មករនិយោជិតដើរឆ្លងកាត់អំឡុងពេលសម្រាកអាហារថ្ងៃត្រង់។ តាមការសង្កេតអំឡុងពេលចុះទៅរោងចក្រ យើងឃើញថាកម្មករនិយោជិតចូលទៅជួបសហជីព TTCU មិនត្រឹមតែក្នុងគោលបំណង ដើម្បីរាយការណ៍បណ្តឹងរបស់ពួកគាត់នោះទេ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ថែមទាំងធ្វើការសន្ទនាស្និទ្ធស្នាលជាមួយសហជីពTTCUផងដែរ។

កម្មករទាំងអស់ដែលបានចូលរួមកិច្ចសម្ភាស គឺនិយាយភាសាតាមិល លើកលែងតែស្ត្រីម្នាក់ដែលនិយាយភាសាអូឌីយ៉ា។ កម្មករបានក៏បានប្រាប់ថាអ្នកនិយាយភាសាអូឌីយ៉ា អាចស្វែងរកជំនួយពីមិត្ត

កម្មករដែលអាចនិយាយបានច្រើនភាសា ឬប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅកាន់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ ដោយប្រើប្រាស់ភាសាអូឌីយ៉ា។

កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនបានលើកឡើងថា ពួកគាត់មើលឃើញយន្តការបណ្តឹងមានសមធម៌ ដោយគ្មានការរើសអើងផ្អែកលើវណ្ណៈ ស្ថានភាពចំណាកស្រុក ឬកត្តាផ្សេងៗទៀតឡើយ។ ពួកគាត់ទទួលស្គាល់ថាទទួលបានការគាំទ្រក្នុងការរាយណ៍អំពីការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាមពីសំណាក់មិត្តរួមការងារ និងអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារដែលលើកទឹកចិត្ត និងអមដំណើរពួកគាត់ក្នុងការដាក់បណ្តឹង ក៏ដូចពីសំណាក់សហជីព TTCU ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់ពួកគាត់ជាមួយនឹងគណៈគ្រប់គ្រង។ លើសពីនេះ ពួកគាត់ក៏យល់ឃើញថា មន្ត្រីចងក្រងឯកសារនៃកិច្ចព្រព្រៀងផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ពួកគាត់ផងដែរ ដូចជាការជួយសរសេរពាក្យបណ្តឹង នៅពេលដែលពួកគាត់ពុំអាចសរសេរដោយខ្លួនឯងបាន។ កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសជាច្រើននាក់ បានចែករំលែកនូវបទពិសោធរបស់ពួកគាត់ក្នុងការប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹង។ ករណីសិក្សាក្នុងប្រអប់ទី១ (ពាក្យពេចន៍របស់ម្ចាស់បណ្តឹងនិងមានការកែសម្រួលតិចតួច) បង្ហាញថា **កម្មករនិយោជិតមានអំណាច** ក្នុងការលើកឡើងបណ្តឹង។ ជាទូទៅ ការពិពណ៌នារបស់នាងអំពីហេតុការណ៍ គឺមានភាពដូចគ្នាទៅនឹងកំណត់ត្រាបណ្តឹង។

យន្តការបណ្តឹងកំពុងត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងមេរៀនដែលរៀនសូត្រអំពីការអនុវត្តកន្លងមក។ ប្រព័ន្ធចងក្រងឯកសារមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ដើម្បីតាមដាន និងកត់ត្រាករណីប្រព្រឹត្តដោយអ្នកបៀតបៀនដែលៗ។ សហជីព TTCU និងបុគ្គលិកកម្មវិធីបានធ្វើការស៊ើបអង្កេតស៊ីជម្រៅលើបណ្តឹង ដូចដែលបង្ហាញក្នុងករណីមួយដែលមានស្ត្រីចំនួន ៤នាក់ បានត្អូញត្អែរទាក់ទងនឹងបញ្ហាធ្វើដំណើរ ហើយ បានស្នើសុំធ្វើដំណើរតាមរថយន្តផ្សេង។ ការស៊ើបអង្កេតដ៏ស៊ីជម្រៅបានបង្ហាញថា ស្ត្រីទាំង៤នាក់នោះគឺមកពីគ្រួសារដែលមានវណ្ណៈខ្ពស់ និងមិនចង់រួមដំណើរជាមួយនឹងស្ត្រីវណ្ណៈថ្នាក់ទាបលើរថយន្តតែមួយនោះទេ។

សរុបមក យន្តការបណ្តឹងនេះ គឺស្របគ្នាជាមួយនឹងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្ស ដែលបានទទួលយកនិយមន័យរបស់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ដូចបានលើកឡើងក្នុងអនុសញ្ញាលេខ១៩០ ព្រមទាំងបានដាក់បញ្ចូលគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងដែលតម្រូវដោយច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទរបស់ប្រទេសឥណ្ឌាផងដែរ។

ប្រអប់ទី១៖
ករណីសិក្សារបស់ Lakshmi

ការឆ្ពោះទៅកាន់ទីបញ្ចប់នៃថ្ងៃការងាររបស់នាង Lakshmi (ជាឈ្មោះដែលត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរដើម្បីរក្សាអនាមិកភាព) នាងត្រូវបានអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់នាងបណ្តេញចេញពីខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មដោយសារតែម៉ាស៊ីនរបស់នាងមិនដំណើរការ។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកម្នាក់នោះបានស្រែកដាក់នាង ដោយបន្ទោសថានាងជាអ្នកបង្កបញ្ហានេះ។ នៅថ្ងៃបន្ទាប់ បើទោះបីជាម៉ាស៊ីននោះត្រូវបានជួសជុលរួចហើយក៏ដោយ នាងត្រូវបានជំនួសដោយកម្មករម្នាក់ទៀត។ ដោយមានអារម្មណ៍អាម៉ាស់ Lakshmi ក៏បានរត់ចេញ និងយំនៅក្រៅបរិវេណរោងចក្រ។ មួយសន្ទុះក្រោយមក ដោយបានគិតដល់ការប្រជុំសហជីពដែលមាន Thivya ជាប្រធានសហជីព TTCU ហើយក៏ធ្លាប់បានលើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិតឱ្យមានភាពក្លាហាន រំពេចនោះ Lakshmi ក៏នឹកឃើញទៅទាក់ទង Thivya ដែលកំពុងតែចុះរោងចក្រនៅថ្ងៃនោះ។ Thivya ក៏បានធ្វើការកោះប្រជុំភ្លាមៗ «នៅក្រោមដើមឈើ» ដែលជាទីកន្លែងដែលសហជីព TTCU អាចប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយកម្មករ។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្ស អ្នកគ្រប់គ្រងម្នាក់ អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារម្នាក់ និងមន្ត្រីចងក្រងឯកសារកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលដែលបានជួយ Lakshmi ក្នុងការសរសេរពាក្យបណ្តឹងក៏បានចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះផងដែរ។ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែករូបនោះ បានទទួលស្គាល់ថា ក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មមានបញ្ហាជាញឹកញាប់ ហើយ ម៉ាស៊ីននៅតែដំណើរការខុសប្រក្រតី បើទោះបីជាមានប្រតិបត្តិករថ្មីក៏ដោយ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចប្រជុំនេះ វាបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាអ្នកដឹកនាំនៃខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម គឺជាអ្នកសម្រេចឱ្យមានអ្នកមកជំនួស Lakshmi ជៀសជាងការដោះស្រាយបញ្ហាលើគ្រឿងម៉ាស៊ីន។ អ្នកដឹកនាំក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មរូបនោះក៏បានចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះផងដែរ ប៉ុន្តែនាងបដិសេធមិនទទួលស្គាល់ថា នាងបានសម្រេចចិត្តលើការផ្លាស់ប្តូរនេះទេ។

Lakshmi ត្រូវបានគេសួរថា តើនាងចង់ឱ្យបញ្ហានេះដោះស្រាយដោយរបៀបណា? ភ្លាមៗនោះ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែករូបនោះក៏បានសុំទោសនាង។ ហើយមានការសម្រេចជាសមូហភាពដោយក្រុមទាំងមូលថា អ្នកដឹកនាំខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មនោះ នឹងត្រូវធ្វើការជាអ្នកប្រតិបត្តិករម៉ាស៊ីនដេរជាបណ្តោះអាសន្ន (SMO) រយៈពេលមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីរៀនសូត្រឡើងវិញអំពីរបៀបយល់ចិត្តជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត។ (ជាទូទៅ អ្នកដឹកនាំនៃខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មធ្វើការជាអ្នកប្រតិបត្តិករម៉ាស៊ីនដេរជាមុនសិន មុនពេលត្រូវបានតំឡើងឋានៈក្លាយទៅជាអ្នកដឹកនាំខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម)។

សម្រាប់ Lakshmi ការជួបប្រជុំនោះបានធ្វើឱ្យនាងមានអារម្មណ៍ថាទទួលបានយុត្តិធម៌ និងពេញចិត្តនឹងលទ្ធផលនោះ។ ហើយបណ្តឹងរបស់នាងត្រូវបានដោះ ស្រាយក្នុងរយៈពេល៣ម៉ោង។ ដើម្បីធ្វើឱ្យនីតិវិធីកាន់តែល្អប្រសើរ Lakshmi ក៏មានមតិកែលម្អមួយ ដោយស្នើឱ្យមានការសុំទោសជាលាយល័ក្ខអក្សរ ជៀសជាងការ

តួនាទីរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ

អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ ជាកម្មករនិយោជិតត្រូវបានចាត់តាំងដោយសហជីព TTCU ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តយន្តការបណ្តឹង។ ពួកគាត់ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយគណៈគ្រប់គ្រងក្នុងរោងចក្រ។ ពួកគាត់មានតួនាទីទប់ស្កាត់ការកើតឡើងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនដោយធ្វើការអន្តរាគមន៍ភ្លាមៗអំឡុងពេលមានបញ្ហាកើតឡើងនៅក្នុងរោងចក្រ ឬជូនដំណឹងទៅកាន់សហជីព TTCU។ ឧទាហរណ៍ នៅពេលអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារមើលឃើញថាអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកកំពុងតំឡើងសំលេងទៅកាន់មិត្តរួមការងារម្នាក់ក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម នាងក្រើនរំលឹកដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកឱ្យប្រព្រឹត្តិនូវអាកប្បកិរិយាសមរម្យនៅកន្លែងការងារ។ កិច្ចសម្ភាស និងកិច្ចពិភាក្សាជាក្រុម ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតជាសញ្ញាមួយបង្ហាញថា អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារមានទំនុកចិត្តក្នុងការនិយាយប្រឆាំងនឹងការប្រព្រឹត្តនូវទង្វើឆ្គាំឆ្គងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកលើកម្មករនិយោជិត ហើយពួកគាត់មានពេលទំនេរគ្រប់គ្រាន់ និងអាចជឿទុកចិត្តបានក្នុងការគាំទ្រដល់កម្មករនិយោជិតលើកឡើងនូវបណ្តឹងរបស់ពួកគេ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារគឺងាយស្រួលក្នុងការកំណត់សម្គាល់ ដោយសារតែពួកគាត់ពាក់អាវកាក់ដែលមានពណ៌ប្លែកខុសពីកម្មករនិយោជិតដទៃ (ពាក់អាវពណ៌លឿងនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និងពណ៌ក្រហមនៅតាមផ្នែកម៉ាស៊ីនបង្វិល) ដែលមានស្លាកឈ្មោះជា «អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ» នៅខាងក្រោយ។ ហើយមានអ្នកត្រួតពិនិត្យ និងបទដ្ឋានការងារប្រហែលម្នាក់នៅតាមខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មចំនួន២។[6]

ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារចំនួន ៨៨នាក់ បានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និង១០នាក់ផ្សេងទៀតធ្វើការក្នុងផ្នែកម៉ាស៊ីនបង្វិល និងផ្នែកបោះពុម្ព ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងទិន្នន័យដែលបានចែករំលែកដោយនាយកដ្ឋានធនធានមនុស្ស បង្ហាញអំពីការកើន ឡើងចំនួន៥៩% នៃចំនួនអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងឆ្នាំទី១។[7] អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារដែលត្រូវបានតែងតាំងថ្មីទាំងអស់ ទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលតម្រង់ទិស។ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសរុបចំនួន៦ ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារនៅតាមបណ្តាផ្នែកនានា ដូចជា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីអំពីតួនាទីរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាក់ទងនឹងឧប្បត្តិហេតុជាក់លាក់ណាមួយ (សូមពិនិត្យមើលលើតារាងទី១ ខាងក្រោម)។

6 ដូចដែលបានបង្ហាញដោយបុគ្គលិកកម្មវិធី។ ទិន្នន័យនិយោជិតដែលបានចែករំលែកដោយក្រុមហ៊ុន Eastman បន្ទាប់ពីដំណើរទស្សនកិច្ចស្រាវជ្រាវរបស់យើងបង្ហាញថា អ្នកតួនាទីរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារនិមួយៗទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករ២៣នាក់ (កម្មករចំនួន ២,២៧៤នាក់ និងអ្នកតួនាទីរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារចំនួន ៩៨នាក់)។

7 អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារក្នុងមួយផ្នែក៖ ចំនួន៤១នាក់ ក្នុងផ្នែក Natchi I ចំនួន៤៧នាក់ ក្នុងផ្នែក Natchi II ចំនួន៥នាក់ ក្នុងផ្នែកបង្វិល I ចំនួន៤នាក់ ក្នុងផ្នែកបង្វិល II និងចំនួន១នាក់ក្នុងផ្នែកបោះពុម្ព។ ទិន្នន័យដែលត្រូវបានផ្តល់ដោយក្រុមហ៊ុន Eastman ក្រោយពេលបំពេញទស្សនកិច្ចនៅកន្លែង ដូច្នេះមិនអាចផ្ទៀងផ្ទាត់នៅនឹងកន្លែងបានទេ។

តួនាទីរបស់គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង

គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទរបស់ប្រទេសឥណ្ឌា គឺតម្រូវឲ្យដើរតួនាទីជាអ្នកដោះស្រាយបណ្ដឹងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងនៅក្នុងរោងចក្រវាយនភណ្ឌជាទូទៅ ត្រូវបានទទួលការរិះគន់ទាក់ទងនឹងហេតុផលជាច្រើន រួមមានដូចជា កម្មករនិយោជិតមិនបានដឹងអំពីវត្តមានរបស់គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងទេ សមាជិកនៃគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងត្រូវបានជ្រើសរើស ឬទទួលបានការគាំពារមកំហែងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង និងមិនទទួលបាននូវការបណ្ដុះបណ្ដាលដែលគួរតែទទួលបាន។ នៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះផងដែរ កម្មករនិយោជិតក៏បានលើកឡើងថា គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងនេះមិនមានដំណើរការទេមុនពេលមានកិច្ចព្រមព្រៀង ហើយពួកគាត់មានការភ័យខ្លាចចំពោះការព្យាបាទក្នុងការការរាយការណ៍បណ្ដឹងរបស់ពួកគេ។

ដូច្នេះ តម្រូវការសំខាន់មួយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺធ្វើឲ្យគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងនៅតាមរោងចក្រត្រូវបង្កើតឡើងវិញ និងរួមបញ្ចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធបណ្ដឹងដើម្បីធ្វើឲ្យកិច្ចការងារនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិជាតិ និងរដ្ឋ។ គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង ត្រូវបានបង្កើតឡើងវិញក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ហើយ បច្ចុប្បន្ន គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងចំនួន ៥នាក់ ត្រូវបានបង្កើតនៅក្នុងផ្នែក Natchi I និង II ផ្នែកបង្វិល I និង II និងផ្នែកបោះពុម្ព។ យោងតាមទិន្នន័យបុគ្គលិកកម្មវិធី គណៈកម្មធិការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងនីមួយៗមានសមាសភាពជាអ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រីជាន់ ខ្ពស់ចំនួន ២រូប (សមាសភាពអ្នកគ្រប់គ្រងជាស្ត្រីជាន់ខ្ពស់ ចំនួន ២រូបទៀត ជាផ្នែកនៃគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងទាំងអស់) អ្នកជំនាញមកពីខាងក្រៅម្នាក់ (ក៏ជាសមាជិកនៃគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង) និងសមាជិកកម្មករនិយោជិតចំនួន ៥នាក់ (ស្ត្រី ៤នាក់ បុរស ១នាក់) ដែលមាន ៣នាក់ គឺជាសមាជិកសហជីពដែលចាត់តាំងដោយសហជីព TTCU។ ច្បាប់ស្ដីពីការទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ គ្រាន់តែតម្រូវឲ្យគណៈកម្មការ បណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង បញ្ចូលសមាសភាពអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ជាស្ត្រីម្នាក់ ជាប្រធានបូករួមទាំងអ្នកជំនាញខាងក្រៅម្នាក់ និងកម្មករនិយោជិតយ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ២នាក់ ហើយ ៥០% នៃគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង គឺត្រូវតែជាស្ត្រី។ សមាជិកភាពរបស់គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងដែលមាននៅក្នុងរោងចក្រនានា គឺលើសលុបពីតម្រូវការអប្បបរមាទាំងនេះ។[8]

ការត្រួតពិនិត្យរបស់យើងលើទិន្នន័យមូលដ្ឋានបានបង្ហាញថា គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង បានជួបប្រជុំតែម្ដងគត់ក្នុងឆមាសទី១ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ប៉ុន្តែ ចំនួននៃកិច្ចប្រជុំកើនមានការឡើងក្នុងឆមាសទី២ ក្នុងនោះមានកិច្ចប្រជុំរួមគ្នាមួយចំនួនផងដែរ ដើម្បីអនុលោមតាមគោលការណ៍ណែនាំ ដែលតម្រូវឱ្យគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងនីមួយៗរៀបចំកិច្ចប្រជុំចំនួន៦ដងក្នុង១ឆ្នាំ។ ការពិនិត្យមើលលើកំណត់ត្រាកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈ

៨ បុគ្គលិកកម្មវិធីបានពន្យល់ថា សមាជិកកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនចូលរួម ពីព្រោះពួកគាត់អាចនឹងឈប់សម្រាក (ជំនួសឲ្យការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ)។

កម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងរបស់យើងបានបង្ហាញនូវចំណុចគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍ថា គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងមួយចំនួននៅពុំទាន់មានសមាសភាពកម្មករនិយោជិត ជាសមាជិកពេញលេញនៅឡើយទេ សម្រាប់គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងផ្នែកបង្វិលទី ១និង ២ ហើយ មានតែសមាជិកកម្មករនិយោជិតសរុបតែ ៣ ទៅ ៤នាក់ប៉ុណ្ណោះ (ពុំមែន ២ x ៥ = ១០ នាក់ នោះទេ) បានចូលរួមកិច្ចប្រជុំរួមគ្នានៃគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន២ ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់សមាជិកគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ហើយ គណៈគ្រប់គ្រងក៏ត្រូវបានផ្តល់នូវការណែនាំទៅគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង និងច្បាប់ទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវភេទផងដែរ (សូមមើលតារាងទី១ខាងក្រោម)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះរៀបចំឡើង ដោយសហជីព TTCU និងអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស (CREA)។ សមាជិកនៃគណៈគ្រប់គ្រងដែលបានសម្ភាស និងកម្មករនិយោជិត ដែលជាគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងមានចំណេះដឹងអំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និងតួនាទីរបស់ពួកគាត់ក្នុងការគាំទ្រកម្មករនិយោជិត។ ជាឧទាហរណ៍ សមាជិកគណៈគ្រប់គ្រងបានដឹងពីរបៀបទាក់ទងជាមួយនឹងកម្មករនិងវិធីទទួលបណ្តឹងដោយមិនមានការវិនិច្ឆ័យ។ សមាជិកនៃកម្មករនិយោជិតមួយរូបបានលើកឡើងថា នៅក្នុងគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង នាងគឺទទួលបានការឲ្យតម្លៃស្មើគ្នាដូចតំណាងមកពីគណៈគ្រប់គ្រង។ នាងមានការកោតសរសើរ ចំពោះការគាំទ្ររបស់គណៈគ្រប់គ្រងសម្រាប់ គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ដោយសារតែនាងអាចស្នើសុំក្នុងការចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬពិភាក្សាអំពីករណីបណ្តឹងណាមួយបាន។

កិច្ចសម្ភាសរបស់យើង ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត (អ្នកដែលបានរៀនអំពីគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងតាមរយៈក្តារជូនដំណឹង កម្មវិធីប្រជុំតម្រង់ទិសពីផ្នែកធនធានមនុស្ស និងសហជីព TTCU) បានបង្ហាញថាកម្មករនិយោជិតជាទូទៅគឺយល់ដឹងពីគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ហើយ អ្នកខ្លះយល់ថា ពួកគេអាចជឿទុកចិត្តបាន និងអាចចែករំលែកបញ្ហាដោយបើក ចំហជាមួយគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងដែលទើបង្កើតឡើងថ្មី ជាងជាមួយគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងចាស់ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចកំណត់អត្តសញ្ញាណបានត្រឹម ២ ទៅ ៣ នាក់ប៉ុណ្ណោះ (មិនដល់ ៥នាក់ទេ) ដែលជាសមាជិកភាពកម្មករនិយោជិតនៃគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង តាមផ្នែកនិមួយៗ។ ដូច្នេះ កិច្ចសម្ភាសគាំទ្រដល់ការយល់ឃើញថា សមាជិកភាពកម្មករនិយោជិត (ឬការយល់ដឹងរបស់កម្មករ) គួរតែត្រូវបានពង្រឹងបន្ថែមទៀតដើម្បីឲ្យស្របទៅតាមគោលដៅរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastmans ក្នុងការដាក់បញ្ចូលគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង ទៅកាន់គ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃរោងចក្រ។

តួនាទីរបស់គណៈកម្មការអនុវត្ត

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានកំណត់ថា គណៈកម្មការអនុវត្តមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តរបស់ខ្លួន។ សមាសភាពនៃគណៈកម្មការនេះ គឺសម្រេចជ្រើសរើសដោយការឯកភាព បន្ទាប់ពីការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រួមបញ្ចូលថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ពីសហជីព TTCU និងគណៈគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន

Eastman និងបុគ្គលិករបស់អាហ្វា[9]។ គណៈកម្មការនេះបានជួបប្រជុំចំនួន៣លើកក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដើម្បីពិភាក្សាអំពីវឌ្ឍនភាព កំណត់ចំណុចខ្វះខាតនៃការអនុវត្ត និងបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ដូចបានរៀបរាប់លម្អិត ក្នុងកំណត់ត្រានៃកិច្ចប្រជុំ។ ជាឧទាហរណ៍ មានការពិភាក្សាទាក់ទងនឹងបណ្តឹងរបស់កម្មករនិយោជិតទូទៅ អំពីការធ្លាក់ចុះនៃការបញ្ជាទិញ និងការគំរាមកំហែង ដល់ការងាររបស់ពួកគេ ព្រមទាំងការប្រមើលអំពីផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរលើការកាត់បន្ថយការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោដែលជាហត្ថលេខីលើក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោផ្សេងទៀត[10]។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាល

ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ គឺទាមទារឲ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់កម្មករនិយោជិត អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែក និងអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ។ នៅក្នុងឆ្នាំទី២នេះ មានការផ្តល់ជូនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទូទៅសរុបចំនួន ១៧ដង និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្អែកលើឧប្បត្តិហេតុសរុបចំនួន ១២ដង។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ គឺរៀបចំឡើងសម្រាប់កម្មករ អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ ប្រធានតាមខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម កម្មករស្នាក់នៅផ្តល់ដោយរោងចក្រ គណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង និងបុគ្គលិកផ្សេងទៀត។ សេចក្តីលម្អិតបន្ថែមទៀត នឹងត្រូវបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី១។ ខ្លឹមសារមេរៀននៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនីមួយៗត្រូវបានកែសម្រួលទៅតាមតម្រូវការរបស់អ្នកចូលរួមផ្សេងៗគ្នា។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាទូទៅបង្រៀនពីខ្លឹមសារមេរៀននៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង រួមមានដូចជា និយមន័យនៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ការអនុវត្តដែលត្រូវបានហាមប្រាម ដំណោះស្រាយដែលមានស្រាប់ និងរបៀបរាយការណ៍បណ្តឹង និងដោះ ស្រាយអំពីការរំលោភបំពាន រួមទាំងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនផងដែរ។ សម្រាប់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ និងសមាជិកគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនឹងផ្តោតលើសពីខ្លឹមសារទូទៅដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង និងពិនិត្យមើលអំពីតួនាទី និងទំនួលខុសត្រូវរបស់ពួកគាត់ រួមទាំង អ្នកមើលឃើញ ការអន្តរាគមន៍ និងដំណោះស្រាយលើបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនផងដែរ។ សម្រាប់កម្មករដែលស្នាក់នៅបន្ទប់ផ្តល់ដោយរោងចក្រ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់ពួកគាត់គឺរួមបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីតួនាទីរបស់គណៈកម្មការផ្សេងទៀត។ សម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រង វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរួមមាន «ការយល់ដឹង» លើច្បាប់ទប់ស្កាត់ការបៀតបៀនផ្លូវ ភេទ និងគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង។ អ្នកបើកបរក៏បានទទួលការតម្រង់ទិសលើច្បាប់ថ្មីសម្រាប់អ្នកបើកបរដែល រួមបញ្ចូលការមិននិយាយទូរសព្ទក្នុងអំឡុងពេលបើកបរផងដែរ ហើយសំខាន់បំផុត គឺច្បាប់ទាក់ទងនឹងការប្រាស្រ័យទាក់ទងនឹងជាមួយកម្មករនិយោជិត។

9 អ្នកតំណាងជាក់លាក់របស់ក្រុមហ៊ុន Eastman អាហ្វា និងសហជីព TTCU ដែលបានចូលរួមកិច្ចប្រជុំ មានសមាសភាពផ្លាស់ប្តូរគ្នាទៅតាមកិច្ចប្រជុំផ្សេងៗគ្នា។
10 កំណត់ត្រារួមបញ្ចូលការប៉ាន់ស្មានទាំងនេះ

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលដោយផ្អែកលើឧប្បត្តិហេតុត្រូវបានរៀបចំឡើងបន្ទាប់ពីមានបណ្តឹង ហើយ ផ្តោតលើទិដ្ឋភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចជា ការមានឥរិយាបថប្រកបដោយក្រមសីលធម៌ចំពោះកម្មករនិយោជិត និងជៀសវាងការបំពានដោយពាក្យសំដីក្នុងនាមជាអ្នកដឹកនាំតាមខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម ឬការបំភ្លឺអំពីតួនាទីរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល។

តារាងទី១៖ ចំនួនវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល និងអ្នកចូលរួមសរុប ក្នុងខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៤

ដៃគូពាក់ព័ន្ធ		ចំនួនវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល		ចំនួនអ្នកចូលរួម	
		វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទូទៅ	វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលផ្អែកលើឧប្បត្តិហេតុ	វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទូទៅ	វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលផ្អែកលើឧប្បត្តិហេតុ
កម្មករ	ប្រធានខ្សែផលិតកម្ម	១	២	២០ (២១%)	៦១ (៦៤%)
	អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ	៥	១	២២៧ (១០០%)	៤៣ (៤៣%)
	កម្មករ	១	៣	១០០ (៤%)	២០៩ (៩%)
	កម្មករស្នាក់នៅបន្ទប់ស្នាក់នៅដែលផ្តល់ដោយរោងចក្រ	១	០	៤៣៧ (៧៩)	០
គណៈគ្រប់គ្រង	គណៈគ្រប់គ្រង	១	០	៣០ (១០០%)	០
	គណៈគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្ដាល	៣	៣	១៥១ (៩៥%)	៧៦ (៤៨%)
បុគ្គលិកផ្សេងៗ	អ្នកបើកបរ	១	២	៤០ (១០០%)	១១៥ (១០០%)
	កម្មករទទួលបន្ទុកកម្មករស្នាក់នៅ	០	១	០	៥ (១០០%)
	កម្មករផ្នែកខាងម្ហូបអាហារ	១	០	១២ (៤៨)	០
គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង	សេចក្តីណែនាំអំពីគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង	១	០	២០ (៧១%)	០
	ការបណ្ដុះបណ្ដាលដល់សមាជិក	២	០	៣៤ (១០០%)	០
សរុប		**១៧**	**១២**	**១០៧១**	**៥០៩**

* ភាគដែលបានរាយការណ៍គឺជាការប៉ាន់ស្មានមិនល្អឥតខ្ចោះនោះទេ។ ភាគរយនេះត្រូវបានគណនាដោយផ្អែកលើចំនួនបុគ្គលិកដែលចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ចែកនឹងចំនួនមនុស្សនៅក្នុងប្រភេទបុគ្គលិកនោះ។ បញ្ហាគឺថានិយោជិតម្នាក់អាចចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលជាច្រើនផ្សេងគ្នា។

ដូចដែលបានពិពណ៌នាខាងលើ កម្មករដែលទទួលការបណ្ដុះបណ្ដាល (ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ឬ២០២២) បង្ហាញពីការយល់ដឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ហើយអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ និងសមាជិកគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង បានរៀនសូត្រអំពីរបៀបគាំទ្រកម្មករនិយោជិតស្របតាមតួនាទីរបស់ពួកគាត់។ កម្មករម្នាក់បានលើកឡើងថា វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនេះផ្តល់នូវទំនុកចិត្តដល់នាងឲ្យមានភាពក្លាហានក្នុងការនិយាយស្តី និងចោទសួរចំពោះអាកប្បកិរិយារបស់អ្នកគ្រប់គ្រងរបស់នាង៖ **«មុនពេលចូលរួមវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល អ្នកគ្រប់គ្រងធ្លាប់សុំឲ្យខ្ញុំធ្វើកិច្ចការងារបន្ថែម ប៉ុន្តែខ្ញុំបានបដិសេធ។ គាត់ក៏ធ្លាប់បានស្តីបន្ទោសឲ្យខ្ញុំខ្លាំង និងបន្ថែមការងារឲ្យខ្ញុំធ្វើច្រើនជាងមុន។ ខ្ញុំធ្លាប់គិតថាគាត់មានអាកប្បកិរិយាដាក់ខ្ញុំបែបនេះ ដោយសារតែខ្ញុំបានធ្វើខុសនៅកន្លែងការងារ។ អំឡុងពេលវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល ខ្ញុំបានស្វែងយល់ឃើញថា ទង្វើបែបនេះ គឺជាទម្រង់នៃការបៀតបៀន និងរំលោភបំពានសិទ្ធិអំណាច។ ឥឡូវនេះប្រសិនបើគាត់ព្យាបាត**

11 យោងតាមទិន្នន័យដែលបានចែករំលែកដោយបុគ្គលិកកម្មវិធី រួមមាន លេខសម្គាល់អ្នកចូលរួម ការពិពណ៌នានៃវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល និងកស្តុតាងរូបថតសម្រាប់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលទាំងអស់ លើកលែងតែវគ្គសម្រាប់គណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង

មកលើខ្ញុំដោយគ្មានមូលហេតុ នោះខ្ញុំនឹងប្រឈមមុខនឹងគាត់ភ្លាម»[12]។ ក្នុងឆ្នាំទី៣នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ថែមដោយអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស CREA ត្រូវបានកំណត់សម្រាប់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ គណៈគ្រប់គ្រង និងសហជីពTTCU។ លើសពីទៅនេះទៀត «វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលគ្រូបង្គោល» នឹងត្រូវធ្វើឡើង ដែលកម្មករត្រូវបានចាត់តាំងដោយសហជីព TTCU នឹងទទួលបានការបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ហើយ ក្រោយមកពួកគេនឹងយកចំណេះដឹងទៅចែករំលែកដល់មិត្តរួមការងាររបស់ពួកគេបន្តទៀតផង។ ដូចបានកត់សម្គាល់ពីខាងដើម ការវាយតម្លៃឡើងវិញលើវិធីសាស្ត្រក្នុងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលប្រើប្រាស់ដោយសហជីព TTCU និងអង្គការសិទ្ធិមនុស្ស CREA នឹងមានប្រយោជន៍ក្នុងការកែសម្រួល និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាល។

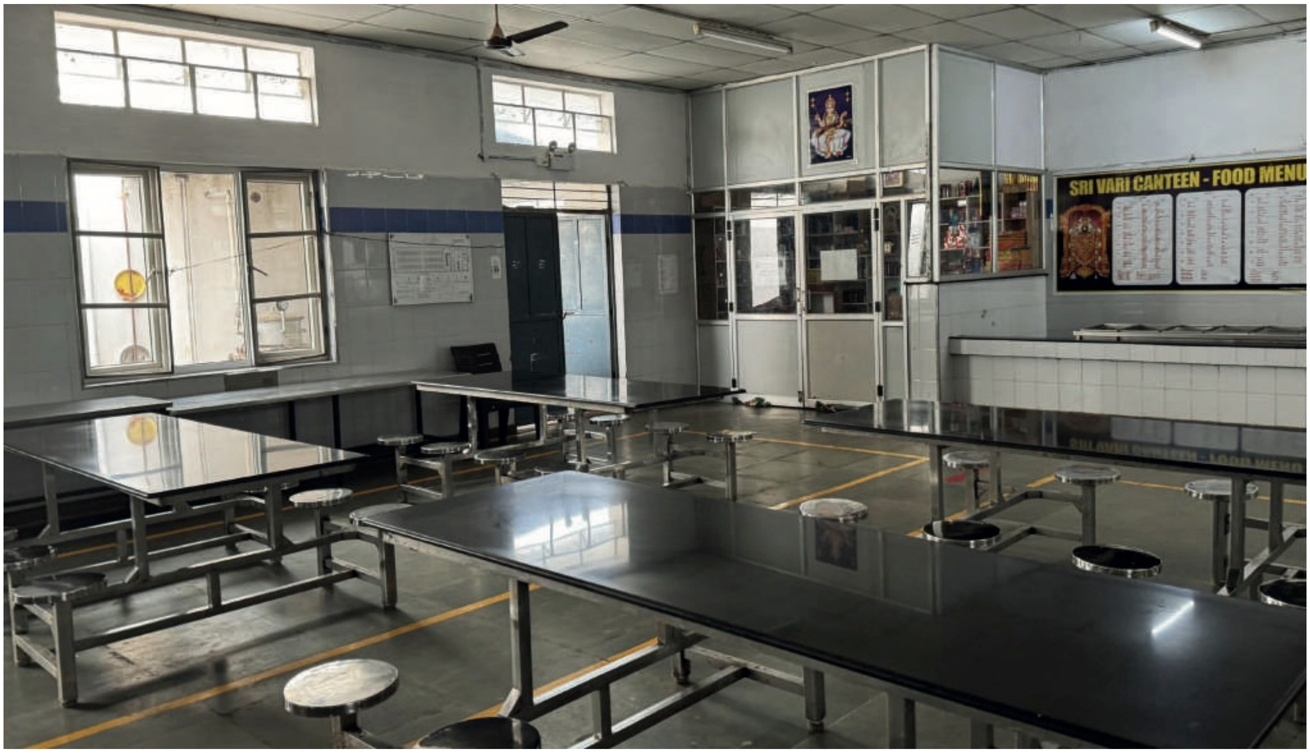
កិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastman

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះតម្រូវឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន Eastman គោរពយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួននូវបទប្បញ្ញត្តិនានារបស់ខ្លួន។ បទសម្ភាសជាមួយសហជីព TTCU និងអ្នកតំណាងមកពីភាគីពាក់ព័ន្ធការងារបង្ហាញថា គណៈគ្រប់គ្រងកំពូលក្នុងរោងចក្រនានាមានការសហការគួរឲ្យកត់សម្គាល់ក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង។ ភស្តុតាងនៃកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastman គឺអាចមើលឃើញជាចម្បងតាមរយៈធន្ទះក្នុងការជួបប្រជុំជាមួយសហជីពជាទៀងទាត់ ហើយ បណ្ដឹងភាគច្រើនត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងឆាប់រហ័សតាមរយៈការសន្ទនារវាងសហជីព និងគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនដែលបញ្ជាក់លម្អិតក្នុងផ្នែកលទ្ធផលខាងក្រោម។ ក្រុមហ៊ុន Eastman ក៏បានអនុវត្តយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនជាមួយដំណោះស្រាយដាក់ចេញដោយគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុង។ យោងតាមខ្លឹមសារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ករណីនៃគណៈកម្មការបណ្ដឹងផ្ទៃក្នុងអាចត្រូវបានបន្ថែមទៅកាន់គណៈកម្មការត្រួតពិនិត្យដើម្បីពង្រឹងការអនុលោមតាមច្បាប់ ប៉ុន្តែ ក្នុងឆ្នាំ២០២៣គ្មានជម្លោះ ឬហិង្សាកើនឡើងបន្ថែមទៀតនោះទេ។ ក្នុងអំឡុងពេលវាយតម្លៃ អ្នកគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន Eastman បានសហការយ៉ាងពេញលេញជាមួយក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវផ្ដល់សិទ្ធិចូលប្រើប្រាស់ទិន្នន័យដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងជួយក្រុមការងារឲ្យចូលរួមជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករ។

ទោះបីជា គណៈគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន Eastman បង្ហាញអំពីការប្ដេជ្ញាចិត្តយ៉ាងមុតមាំក្នុងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនេះក៏ដោយ ប៉ុន្តែ វាមិនទាន់ច្បាស់នោះទេថា អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្ដាលទាំងអស់យល់អំពីបទប្បញ្ញត្តិទាំងអស់ ហើយ ត្រូវការវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលបន្ថែមទៀត (ឬប្រសើរជាងនេះ)។ ឧទាហរណ៍ មានករណីចំនួន៣ ដែលបានស្នើឲ្យអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារធ្វើការងារដែលក្រៅពីទំនួលខុស

12 ការសម្រង់សំដីនេះត្រូវបានបកស្រាយ និងកែសម្រួលតិចតួច។ បញ្ហាសំខាន់នៅត្រង់នេះគឺថា អ្នកគ្រប់គ្រងតែងតែសុំឲ្យនាងធ្វើការងារបន្ថែមក្រៅពីវិសាលភាពការងាររបស់នាង ហើយនៅពេលដែលនាងបដិសេធ នោះគាត់នឹងស្រែកដាក់នាង - នាងប្រើពាក្យជា «ដេរប្រមាថយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ»។ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលដែលផ្ដល់ឲ្យនាង គឺផ្អែកលើC១៩០ ដែលរួមបញ្ចូលការបំពានដោយពាក្យសំដីជាការបៀតបៀន។

ត្រូវរបស់ពួកគាត់។ ករណីទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយដោយសហជីព TTCU ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរៀងៗខ្លួន និងជាមួយនឹងការបណ្តុះបណ្តាលអំពីតួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាល។ មានករណីមួយចំនួនដែលពន្យារពេល ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់បានត្អូញត្អែរបានថា កន្ត្រៃមិនត្រូវបានសំលៀងនៅក្នុងខែមិថុនា ហើយ សហជីព TTCU បានណែនាំឲ្យសំលៀងកន្ត្រៃតាម ដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ដូចដែលបានឃើញក្នុងទិន្នន័យបណ្តឹង ដប់ថ្ងៃក្រោយមក «នៅថ្ងៃទីទី០៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ មានកន្ត្រៃមិនបានសំលៀងដូច្នេះ សហជីព TTCU បានរំលឹកអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឱ្យសំលៀង ឬដាក់កន្ត្រៃថ្មីមួយទៀតជំនួស។ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២៣ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានទូរសព្ទទៅសហជីព TTCU ហើយ បាននិយាយថាការបញ្ជាទិញត្រូវបានរៀបចំ ហើយនឹងមានកន្ត្រៃថ្មីផ្តល់ជូនគ្រប់ផ្នែកកាត់ទាំងអស់ចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែសីហា»។ ឧទាហរណ៍នេះបង្ហាញពីរបៀប ដែលប្រព័ន្ធនៃកិច្ចព្រមព្រៀងជានាបានការអនុលោម ស្របតាមក្រុមហ៊ុន Eastman តាមរយៈការតាមដានជាបន្តបន្ទាប់ដោយសហជីព TTCU បើទោះបីជាមានការពន្យារពេលក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងនៅកម្រិតការគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលក៏ដោយ។



ផ្នែកទី២៖ លទ្ធផលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល

ផ្នែកនេះគឺផ្តោតលើសូចនាករលទ្ធផលដែលទាក់ទងនឹងគោលដៅរបស់កិច្ចព្រមព្រៀងដែលដកស្រង់នៅទីនេះ «ភាគីចែករំលែកគោលដៅនៃការទប់ ស្កាត់ ការដោះស្រាយ និងលុបបំបាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ដូចដែលបានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញា ILO C190 រួមបញ្ចូលអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀននៅចំណុចប្រសព្វនៃយេនឌ័រ និង/ឬ ស្ថានភាពវណ្ណៈ ឬការធ្វើចំណាកស្រុក ក៏ដូចជាការរំលោភលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ដែលរួមចំណែកដល់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ រួមទាំងនៅក្នុងរោងចក្រ Tamil Nadu ក្នុងប្រទេសឥណ្ឌា។ (សូមមើលក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ «ក» នៃរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១)

របកគំហើញសំខាន់ៗក្នុងផ្នែកទី២នៃរបាយការណ៍មានដូចតទៅ៖ ក)ការវិភាគរបស់យើងបានបង្ហាញថាកម្មករមានភាពជឿជាក់ទៅលើប្រព័ន្ធបណ្តឹង ហើយ គ្មានការភ័យខ្លាចក្នុងការលើកឡើងក្នុងការរាយការណ៍បណ្តឹងដែលបានលើកឡើងលើប្រធានបទជាច្រើន។ ខ)យន្តការនៃបណ្តឹងហាក់បីដូចជាមានប្រសិទ្ធភាពគួរឲ្យកត់សម្គាល់ដោយសារល្បឿនក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹង។ គ)អ្វីដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះ គឺគ្មានបណ្តឹងទាក់ទងនឹងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។ ឃ)សហជីពTTCU មានមុខងារជាយន្តការត្រួតពិនិត្យដ៏មានអានុភាព ជានានូវដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងការពារការបំពានបន្ថែមទៀត។ អត្ថប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមក នៃកិច្ចសន្ទនាគ្រប់គ្រងសហជីពត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយទាំង សហជីពTTCU និងអ្នកគ្រប់គ្រង Eastman ។ ង)ទំនាក់ទំនងការគ្រប់គ្រងការងារប្រកបដោយសុខភាពនាំឱ្យទទួលបានលទ្ធផលវិជ្ជមានបន្ថែមសម្រាប់កម្មករ។ យើងពង្រីកចំណុចទាំងនេះខាងក្រោម។

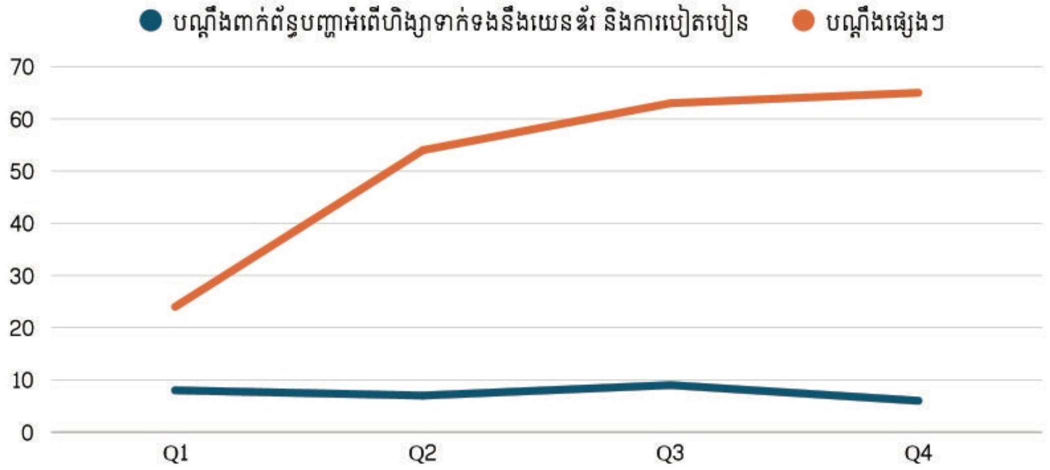
ចំនួនបណ្តឹង

សរុបមក មានបណ្តឹង ចំនួន ២៤២ករណី ត្រូវបានលើកឡើងក្នុងឆ្នាំ២០២៣។ ក្នុងនោះ មាន៣០ករណីពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ខណៈពេលដែល មាន២១២ករណីផ្សេងទៀតទាក់ទងនឹងបញ្ហាផ្សេងៗ។ តួលេខទាំងនេះគឺខ្ពស់ជាងចំនួនបណ្តឹងដែលបានលើកឡើងក្នុងឆ្នាំទី១ — បណ្តឹងទាក់ទងនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនកើនឡើង២៣% ស្របពេលបណ្តឹងលើបញ្ហាផ្សេងៗកើនឡើង១៣%។[13] បណ្តឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនត្រូវបានចែកចាយស្មើៗគ្នាពេញមួយឆ្នាំ ខណៈពេលដែលបណ្តឹងផ្សេងទៀតបានកើនឡើងស្របពេលដែលដំណើរការដើរទៅមុខ (អាចស្វែងរកឃើញក្នុងរូបភាពទី១)។ ទិន្នន័យនេះដែលបានបញ្ជាក់ដោយកិច្ចសម្ភាសជាមួយកម្មករនិយោជិតបង្ហាញថាកម្មករជាស្ត្រីបានជឿទុកចិត្តលើយន្តការបណ្តឹងនៃកិច្ចព្រមព្រៀង និងមានអារម្មណ៍សុវត្ថិភាពក្នុងការលើកឡើងបញ្ហាបណ្តឹងចំពោះបញ្ហាដ៏ធំទូលាយជាងមុន។

---

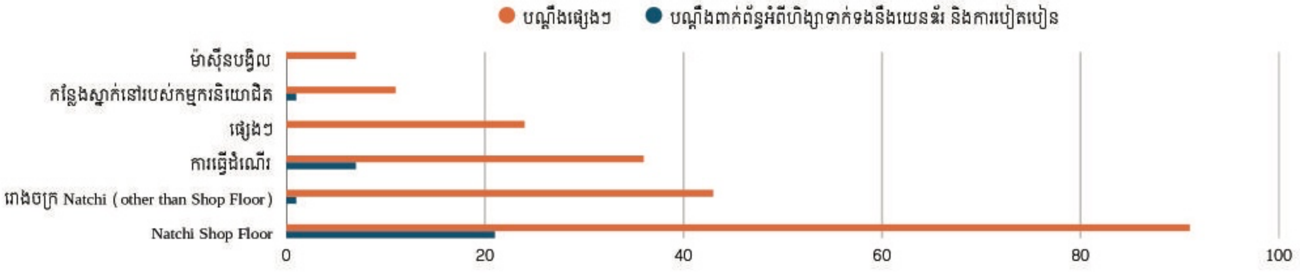
13 សូមកំណត់ចំណាំថាទិន្នន័យរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១គ្របដណ្តប់ចាប់ពីខែមេសាដល់ខែធ្នូ (រយៈពេល៩ខែ) ចំណែកទិន្នន័យឆ្នាំទី២គឺគ្របដណ្តប់ចាប់ពីខែមករាដល់ខែធ្នូ (រយៈពេល១២ខែ)

រូបភាពទី១៖ បណ្តឹងទទួលបានតាមរយៈយន្តការបណ្តឹង ក្នុង១ត្រីមាសក្នុងឆ្នាំ២០២៣



ករណីភាគច្រើនត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងរោងចក្រសម្លៀកបំពាក់ Natchi ដែលផ្តល់ការងារដល់កម្មករភាគច្រើន។ មានករណីមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និងបណ្តឹងតិចតួចជាងមុនត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងផ្នែកកិន បើយោងតាមបុគ្គលិកកម្មវិធី ភាគច្រើនដោយ សារតែបរិយាកាសការងារ។ កម្មករដំណើរការម៉ាស៊ីនធំដោយមានការប្រាស្រ័យជាមួយនឹងមិត្តរួម ការតិចតួច ហើយ មានអ្នកគ្រប់គ្រងជាបុរសតិចជាងមុន និងសំលេងលឺខ្លាំងរបស់ម៉ាស៊ីនគឺធ្វើឲ្យការបំពានដោយពាក្យសំដីថយចុះជាងមុនផងដែរ បណ្តឹងដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទផ្សេងៗភាគច្រើនគឺពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនៅផ្ទះ ឬក្នុងភូមិរស់នៅ។ ការវិភាគទិន្នន័យនៃបណ្តឹងបង្ហាញអំពីអន្តរកម្មរវាងជីវិតនៅផ្ទះ ក្នុងភូមិ និងនៅក្នុងរោងចក្រដែលសង្កត់ធ្ងន់ទៅលើសារៈសំខាន់នៃការងាររបស់សហជីព TTCU នៅក្នុងវិស័យទាំងពីរនេះ។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករជាស្ត្រីដែលត្រូវបានវាយដំដោយប្តីរបស់គាត់នៅផ្ទះ អាចនឹងលំបាកក្នុងការផ្តោតអារម្មណ៍បំពេញការងារដើម្បីសម្រេចតាមចំនួនរំពឹងទុក និងទទួលរងសម្ពាធពីអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងរោងចក្រ។

រូបភាពទី២៖ ចំនួននៃបណ្តឹងក្នុងមួយទីតាំង



14 បណ្តឹងចំនួន ៨ករណីដែលមិនមានកាលបរិច្ឆេទ មិនត្រូវបានរួមបញ្ចូល

បណ្តាញសម្រាប់ទំនាក់ទំនងដាក់ពាក្យបណ្តឹង

ឆានែលភាគច្រើនដែលកម្មករនិយោជិតនិយមប្រើប្រាស់ក្នុងការរាយការណ៍បណ្តឹង គឺតាមរយៈសហជីព។ ដូចបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី២ ៦៧% នៃបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និង ៩១% នៃបណ្តឹងផ្សេងៗទៀត ត្រូវបានរាយការណ៍ទៅកាន់សហជីព TTCU។ ចំណង់ចំណូលចិត្តក្នុងការប្រើប្រាស់ឆានែលរបស់សហជីព TTCU ត្រូវបានបញ្ជាក់តាមរយៈការចុះទស្សនកិច្ចរបស់សហជីព TTCU យ៉ាងទៀងទាត់ (២ដងក្នុងមួយសប្តាហ៍) នៅក្នុងរោងចក្រ ទំនាក់ទំនងរបស់សហជីព TTCU ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងភូមិរបស់ពួកគាត់ និងកំណត់ត្រាតាមដានសហជីព TTCU ក្នុងការជួយដោះស្រាយបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត។ កម្មករនិយោជិតក៏លើកឡើងថាសហជីព TTCU ស្តាប់បញ្ហារបស់ពួកគាត់ និងដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះដោយសម្ងាត់។ ជាទូទៅ ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានសម្ភាស បង្ហាញអំពីការជឿទុកចិត្តខ្ពស់របស់ពួកគាត់ទៅកាន់សហជីព TTCU។

តារាងទី២៖ ឆានែលបណ្តឹង ចាប់ពីខែមករា ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣

ឆានែលបណ្តឹង		បណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពីហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន	បណ្តឹងផ្សេងៗទៀត
សហជីព TTCU		២០ (៦៧%)	១៩៣ (៩១%)
ជំនួយការកម្មវិធី និងមន្ត្រីចងក្រងឯកសារនៃកិច្ចព្រមព្រៀង		២ (៧%)	១៧ (៨%)
គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង		២ (៧%)	០
គណៈគ្រប់គ្រង		៦ (២០%)	០
អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ		០	២ (១%)
សរុប		**៣០**	**២១២**

បន្ថែមពីនេះ កម្មករនិយោជិតបានរាយការណ៍លើករណីពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនដោយផ្ទាល់ទៅកាន់អ្នកគណៈគ្រប់គ្រង បុគ្គលិកកម្មវិធីនៃកិច្ចព្រមព្រៀង ឬក្នុងករណីទី៣ គឺកម្មករនិយោជិតក៏អាចរាយការណ៍ទៅគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងដោយផ្ទាល់បានផងដែរ។ នេះគឺជារឿងសំខាន់ក្នុងការកត់សម្គាល់ថា ទិន្នន័យបណ្តឹងដែលចែករំលែកមកកាន់យើង មិនតំណាងឲ្យចំនួនបណ្តឹងដែលរាយការណ៍

ដោយកម្មករទៅកាន់អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារនោះទេ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារជាធម្មតាដោះស្រាយបញ្ហាភ្លាមៗនៅក្នុងរោងចក្រ។ ដូច្នេះ បញ្ហាទាំងនេះពុំចាំបាច់កត់ត្រាដោយមន្ត្រីចងក្រងឯកសារនោះទេ។ ចំនួនបណ្តឹងដាក់ស្តែងដែលបានលើកឡើងតាមរយៈអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ គឺអាចច្រើនជាង២ (តួលេខបានបង្ហាញក្នុងតារាងទី២)។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់បានផ្តល់សក្ខីកម្មថា ប្រសិនបើអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារឃើញមានអ្នកដឹកនាំក្នុងខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម កំពុងដំឡើងសំឡេងទៅកាន់កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ នោះអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិលកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ នឹងចូលទៅធ្វើការព្រមានភ្លាមៗទៅកាន់អ្នកដឹកនាំរូបនោះថា «នាងគឺមកទីនេះដើម្បីធ្វើការងារ មិនមានធ្វើអ្វីក្រៅពីនេះឡើយ ហើយ នាងក៏មិនមានអំណាចក្នុងការស្រែកដាក់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលពួកគាត់បំពេញការងារនោះទេ»។ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា អ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ តាមខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ពួកគាត់បានធ្វើការអន្តរាគមន៍ជាញឹកញាប់ ហើយ ធ្វើឲ្យពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថា ទទួលបានការគាំទ្រ និងសុវត្ថិភាពជាងមុននៅកន្លែងការងារ។

បណ្តឹង និងដំណោះស្រាយពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន

ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង «ទទួលស្គាល់ថា ការកើនឡើងនៃបញ្ហាពាក់ព័ន្ធលើអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន គឺជារឿងធម្មតាកើតឡើងក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ ហើយ ដើម្បីទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន វាគឺពិតជាសំខាន់ក្នុងការហាមប្រាម និងដោះស្រាយរាល់ទម្រង់នៃហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀនបៀត ដើម្បីជៀសវាងការកើនឡើងនូវបញ្ហានេះ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យ។ កិច្ចព្រមព្រៀង និងកម្មវិធីទទួលស្គាល់បន្ថែមទៀតថា ការរំលោភបំពាន់ដែលមិនទាន់ដោះស្រាយនៃច្បាប់ការងារជាតិ និងអន្តរជាតិ នៅក្រៅពីវិសាលភាពនៃឧបសម្ព័ន្ធ «ក» បន្តបង្កើតវប្បធម៌និណ្ឌភាពនៅកន្លែងការងារ និងរួមចំណែកធ្វើឲ្យមានបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនកើតឡើង» ដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ «ក» នៃរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ បានបង្កើតប្រភេទផ្សេងៗគ្នានៃការរំលោភបំពាន និងដំណោះស្រាយ។

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបង្ហាញអំពីភាពខុសគ្នានៃការរំលោភបំពានចំនួន ៤ប្រភេទ ដែលពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ជាមួយនឹងការវិភាគដែលត្រូវបានរៀបចំឡើងដូចខាងក្រោម។ ប្រភេទទាំងនោះ រួមមានដូចជា ការកើតឡើងវិញនូវបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ឬការព្យាបាទលើបុគ្គលណាមួយចំពោះការរាយការណ៍ ឬការទប់ទល់នឹងអំពើហិង្សាទាក់ ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានលើផ្លូវកាយ អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានលើផ្លូវកាយ និងការរំលោភបំពានលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។

តារាងទី៣៖ បណ្តឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣ តាមប្រភេទ បញ្ហា និងដំណោះស្រាយ

ប្រភេទ	បញ្ហា	បានរាយការណ៍	បានដោះស្រាយរួច
		០	០
២. ការបៀតបៀន និងហិង្សាលើយេនឌ័រ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានលើផ្លូវកាយ	ការប៉ះពាល់មិនសមរម្យលើរាងកាយ	២	២
	ហិង្សាលើរូបរាងកាយ	២	២
	ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរូបរាងកាយ	១	១
៣. ការបៀតបៀន និងហិង្សាលើយេនឌ័រ ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានលើផ្លូវកាយ	ការបៀតបៀនដោយពាក្យសំដី	១៧	១៧
	ពាក្យចចាមអារ៉ាម និងការកុហក	៣	៣
	ការបញ្ចេញយោបល់ទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងផ្លូវភេទ	២	២
	ការទាមទារព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន	១	១
	ឯកជនភាពនៃកន្លែងស្នាក់នៅ ឬសេរីភាព	១	១
	ការឃ្លាំមើល/ការបំពានឯកជនភាព	១	១
៤. ការរំលោភបំពានលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម		០	០
សរុប		**៣០**	**៣០**

ដូចដែលបង្ហាញក្នុងតារាងទី៣ បណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន សរុបចំនួន ៣០ករណី ត្រូវបានរាយការណ៍ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដែលក្នុងនោះ មាន៥ករណីពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានលើរូបរាងកាយ (ប្រភេទទី២) រួមបញ្ចូល ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរាងកាយ និងហិង្សាលើរាងកាយ ឧទាហរណ៍ ដូចជាការគប់បន្ទះលើស្ត្រី។ បណ្តឹងដទៃទៀត គឺមិនទាក់ទងនឹងការរំលោភលើរូបរាងកាយ (ប្រភេទទី៣)។

ដូចនៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ បណ្តឹងភាគច្រើន គឺមិនទាក់ទងនឹងការរំលោភបំពានលើរាងកាយ ហើយ ច្រើនតែជាការបៀតបៀនដោយពាក្យសំដី ឧទាហរណ៍ កម្មករត្រូវបានស្រែកដាក់ និងធ្វើឲ្យអាម៉ាស់មុខនៅចំពោះមុខអ្នកដទៃ។ បញ្ហាស្នូលក្នុងបណ្តឹងទាំងអស់បានដោះស្រាយ។ ដំណោះស្រាយយ៉ាងឆាប់រហ័សនៃបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនភាគច្រើនដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលត្រឹមតែ២សប្តាហ៍ គឺពិតជាគួរឲ្យកោតសរសើរ (សូមមើលការពិភាក្សាស្តីពីដំណោះស្រាយ និងរូបភាពទី៥ នៅខាងក្រោមនេះ)។ ក្នុងករណីមួយ បន្ថែមពីលើមធ្យោបាយដោះស្រាយផ្សេងទៀត គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង បានស្នើឲ្យមានការកែសម្រួលឡើងវិញនូវក្រមសីលធម៌ក្រុមហ៊ុន Eastman ហើយសំណើនេះស្ថិតនៅក្នុងការរង់ចាំនៅឡើយ។

15 ការពិពណ៌នាអំពីប្រភេទបានកែសម្រួលពីឧបសម្ព័ន្ធ «ក» នៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល។ ការវិភាគគឺផ្អែកលើការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់បណ្តឹងដោយបុគ្គលិកស្ថិតក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀង

បទល្មើសកើតឡើងម្តងហើយម្តងទៀត ដោយអ្នកបៀតបៀនម្នាក់ ត្រូវបានធ្វើការដោះស្រាយយ៉ាងយល់ចិត្តទុកដាក់ ដោយសហជីព TTCU អស់រយៈពេល៤ខែ។ បណ្តឹងទាំងនោះ រួមមានការបៀត បៀនដោយពាក្យសម្តីដោយប្រធានផ្នែកកាត់ និងកម្មករដែលស្និតស្នាលជាមួយនឹងប្រធានផ្នែក ដែលធ្វើអាកប្បកិរិយាទាក់ទាញខាងផ្នែកផ្លូវភេទ និងតាមការស្តាប់បង្គាប់។ ដំណោះស្រាយរួមមានការព្រមានជាផ្លូវការមួយ និងកាផ្លាស់ប្តូរទីតាំងធ្វើការរបស់ប្រធានផ្នែកកាត់ ដែលក្រោយមកបានលាឈប់ពីការងារបន្ទាប់ផ្លាស់ប្តូរទីតាំង។ ការប្រឹក្សាយោបល់ និងការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដល់កម្មករនិយោជិត។ ករណីចំនួន៣ ពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន បង្ហាញពីមូលដ្ឋានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងជនចំណាកស្រុក។ ក្នុងនោះមាន១ករណីដែលកម្មករចំណាកស្រុកម្នាក់ ត្រូវបានស្តីបន្ទោសជាមួយនឹងពាក្យបណ្តេញ « ត្រឡប់ទៅ រដ្ឋ Orissa វិញទៅ» ហើយបណ្តឹងមួយទៀតអំពីការស្តីបន្ទោសដែលមិនចាំបាច់ និងបណ្តឹងទី៣អំពីកម្មករចំណាកស្រុក មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចាកចេញពីកន្លែងស្នាក់នៅពេលចុងសប្តាហ៍។ ករណីទី១ ត្រូវបានដោះស្រាយដោយការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងធ្វើការងាររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ។ ករណីទី២ត្រូវបានដោះស្រាយដោយការព្រមាន និងករណីទី៣ តាមរយៈកម្មវិធីអប់រំអំពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបំលាស់ទីរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងទីតាំងស្នាក់នៅ និងអ្នកស្នាក់នៅចំនួន៤៣៧នាក់។ ខណៈពេលដែលគ្មានបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការរើសអើងវណ្ណៈ ប៉ុន្តែ មានបណ្តឹងមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធ

នឹងការរើសអើងវណ្ណៈទូទៅ (សូមពិនិត្យមើលផ្នែកខាងក្រោមអំពីបណ្តឹងមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន)។ ត្រួតពិនិត្យ និងការសម្ភាសដោយចៃដន្យ រួមមាន បណ្តឹងចំនួន ៣ ករណីត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលចុះត្រួតពិនិត្យដោយប្រធានក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវដែលបានបញ្ជាក់ពីភាពច្បាស់លាស់ជារួមនៃទិន្នន័យបណ្តឹងជាមួយនឹងការត្រួតពិនិត្យឯកសាររបស់យើង។ ឧទាហរណ៍ បណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនមួយដោយស្ត្រីម្នាក់ ដែលនាងបានប្រើប្រាស់ក្រណាត់សម្លៀកបំពាក់ដែលចោលមួយ ទៅជូតសម្អាតខ្លួនដើម្បីជៀសវាងការប្រឡាក់ឈាមរដូវរបស់ខ្លួនអំឡុងពេលមានការសង្គ្រោះបន្ទាន់។ នាងត្រូវបានស្តីបន្ទោសដោយអ្នកគ្រប់គ្រងនៅមុខកម្មករដទៃទៀត។ ដំណោះស្រាយណែនាំដោយសហជីព TTCU ដូចជា ការរក្សាទុកកន្សែងនៅក្នុងបន្ទប់របស់

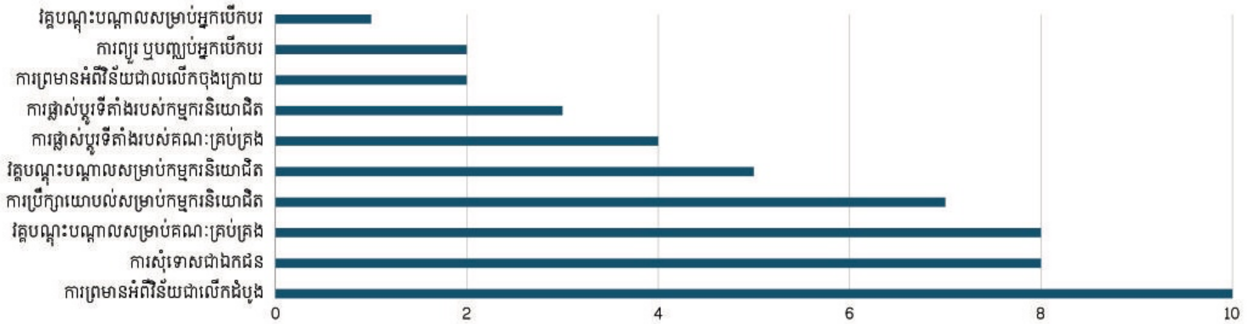
ដំណោះស្រាយបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការការបៀតបៀន៖ ជាទូទៅ កិច្ចព្រមព្រៀងទាញចេញពីប្រភពជាច្រើន ដូចជាការអនុវត្តគំរូនានារបស់អ្នកអនុវត្តលើអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនិងការបៀតបៀន និងគោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិផ្សេងៗ យកចេញពីអនុសញ្ញា លេខ១៩០ ផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់ការអនុវត្តដំណោះស្រាយ ដែលត្រូវបានបែងចែកជាបីប្រភេទផ្សេងគ្នា។ ដំណោះស្រាយទាំងនេះ រួមមានដំណោះស្រាយដែលធ្វើសកម្មភាពភ្លាមៗដើម្បីការពារកម្មករពីអ្វីដែលបានកើតឡើង និងធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករដែលរងការប៉ះពាល់។ ជាឧទាហរណ៍ ការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងការងារកម្មករទៅអង្គភាពផ្សេង។ ដំណោះស្រាយណែនាំពីការស្តារនីតិសម្បទា និងការរំដោះខ្លួនដែលជាដំណោះស្រាយជួយឱ្យកម្មករទទួលបានភាពប្រសើរឡើងវិញ។ ឧទាហរណ៍ ការសុំទោសដោយអ្នកបៀតបៀនចំពោះមុខកម្មករ។ ដំណោះស្រាយ ដែលរួមបញ្ចូលវិធានការដើម្បីការពារអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនពីការកើតឡើងម្តងទៀត ឧទាហរណ៍ ការផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល។[16] សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ «ក» នៃរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិតនៃចំណុចទាំងនេះ។ ក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ មានដំណោះស្រាយចំនួន ២ ដែលបានធ្វើសកម្មភាពភ្លាមៗដើម្បីការពារកម្មករពីអ្វីដែលបានកើតឡើង ដំណោះស្រាយ ចំនួន២៥ បានជួយឱ្យកម្មករទទួលបានភាពប្រសើរឡើងវិញ និងដំណោះស្រាយចំនួន២៧ ដែលបានរួមបញ្ចូលវិធានការដើម្បីការពារអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការ បៀតបៀនពីការកើតឡើងម្តងទៀត។ តារាងទី៣ កត់ត្រាប្រភេទនៃដំណោះស្រាយផ្សេងៗគ្នាជារួម។

ដំណោះស្រាយរួមដែលបានផ្តល់ជូន គឺការព្រមានពីវិន័យដំបូងចំពោះជនល្មើស (រួមមាន ថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកបើកបររថយន្ត និងមិត្តរួមការងារផ្សេងទៀត) និងការសុំទោសជាឯកជនទៅកាន់កម្មករ។ ប្រភេទនៃការដោះស្រាយរួមមានចាប់ពីការប្រឹក្សាទល់មុខគ្នារវាងកម្មករ រហូតដល់ការផ្លាស់ប្តូរទី តាំងការងារថ្នាក់ដឹកនាំ និងការព្យួរការងារ ដែលរួមមានអំណាចនៃយន្តការដោះស្រាយដើម្បីពង្រឹងការដោះស្រាយដែលបង្កើតឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរ។ ដំណើរការនៃការដោះស្រាយដែលផ្តល់ជូនជារឿយៗបញ្ចូលការពិភាក្សារួមគ្នារវាងកម្មករ និងអ្នកបៀតបៀនជាប់ចោទ។ ក្នុងកិច្ចប្រជុំទាំងនេះ ការព្រមានដំបូងមួយសម្រាប់អ្នកគ្រប់គ្រងអាចត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវបានកោះហៅឱ្យសុំទោស។ កម្មកររាយការណ៍ថាដំណើរការនេះផ្ទាល់ គឺជាផ្នែកក៏សំខាន់មួយនៃការទទួលបានយុត្តិធម៌ ដែលអ្នកបៀតបៀនជាប់ចោទត្រូវបានកោះហៅឱ្យពន្យល់ និងប្រសិនបើចាំបាច់ ត្រូវសុំទោសចំពោះមុខកម្មករផ្សេងទៀត ដូចបានបង្ហាញនៅក្នុងករណីសិក្សាដែលបានរាយការណ៍នៅក្នុង ប្រអប់លេខ១១។

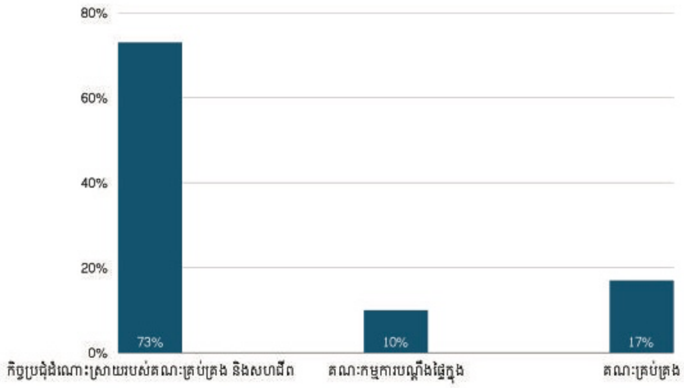
---

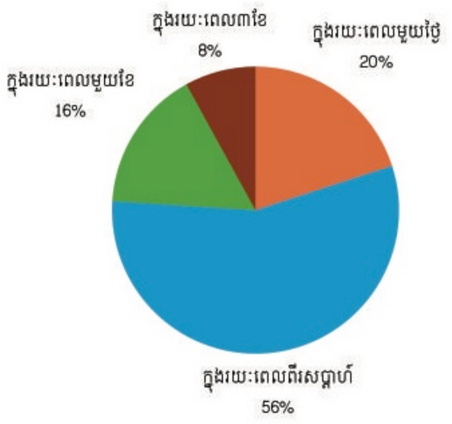
16 ការពិពណ៌នានេះអំពីប្រភេទត្រូវបានកែសម្រួលពីឧបសម្ព័ន្ធ «ក» នៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល។ ឧទាហរណ៍ទាំងនេះ គឺបានយកចេញពីទិន្នន័យបណ្តឹងដែលបានរាយការណ៍ដោយបុគ្គលិកកម្មវិធី។ ការបែងចែកប្រភេទនៃដំណោះស្រាយនេះគឺធ្វើឡើងដោយបុគ្គលិកកម្មវិធីផងដែរ។ ការបែងប្រភេទមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យនៅក្នុងទិន្នន័យដែលបានចែករំលែកនោះទេ សម្រាប់៥ករណីក្នុងចំណោម៦ករណីដែលបានរាយការណ៍ទៅកាន់អ្នកគ្រប់គ្រង។ ដូច្នេះ យើងចាត់ថ្នាក់ដំណោះស្រាយទាំងនេះតាមរយៈប្រភេទដែលបុគ្គលិកកម្មវិធីបានចែងចែក។

រូបភាពទី៣៖ ភាគរយនៃដំណោះស្រាយសម្រាប់បណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣



ល្បឿនក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹង៖ របៀប និងរយៈពេលដោះស្រាយបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន បានបង្ហាញពីការប្រែប្រួលមួយចំនួន។ ដូចរូបភាពទី៤ បានបង្ហាញថា ៧៣%នៃបណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈកិច្ចប្រជុំរបស់គណៈគ្រប់គ្រងសហជីពរៀងរាល់២សប្តាហ៍ម្តង។ ១៧% ត្រូវបានដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ដោយគណៈគ្រប់គ្រប់គ្រង និង១០% ទៀតតាមរយៈគណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុង។ តាមរយៈការចុះទស្សនកិច្ចរបស់សហជីព TTCU ទៅកាន់រោងចក្រធ្វើឲ្យមានការដោះស្រាយបណ្តឹងបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ខណៈពេលដែល បណ្តឹងភាគច្រើនបានដោះស្រាយក្នុងរយៈពេល២សប្តាហ៍មាន២០% នៃករណីបណ្តឹងទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលតែមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ។

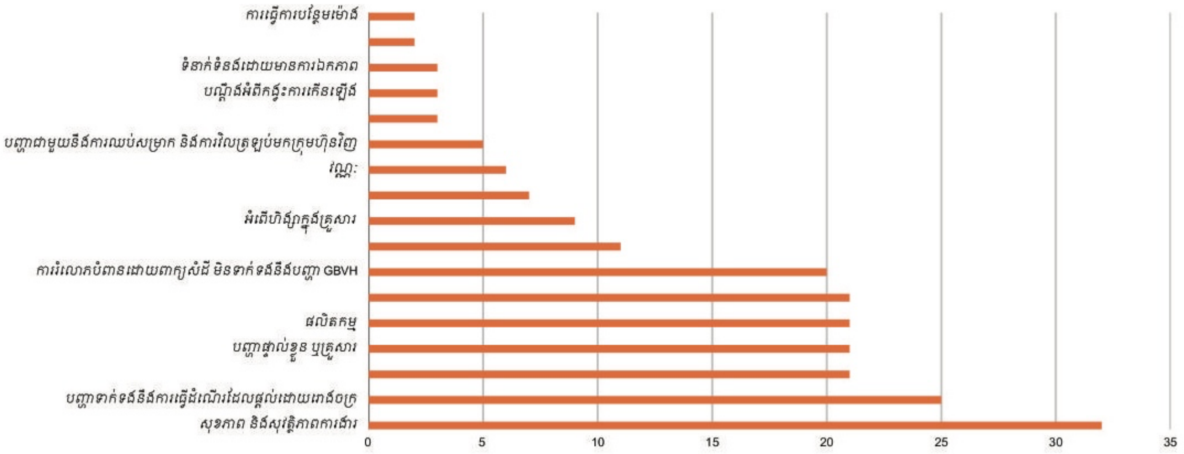




បណ្តឹង និងដំណោះស្រាយផ្សេងទៀត

បណ្តឹងជាច្រើនដែលរាយការណ៍ដោយកម្មករនិយោជិតទៅកាន់សហជីព TTCU និងអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ គឺមិនពាក់ព័ន្ធនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ឬសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមទេ។ មានបណ្តឹងមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនសរុបចំនួន ២១២ករណី ក្នុងឆ្នាំ២០២៣ ដែលក្នុងនោះមាន៨៦% ត្រូវបានដោះស្រាយ។ នៅសល់បណ្តឹងចំនួន ៣០ករណីទៀត ទិន្នន័យនៃបណ្តឹងមិនបានផ្តល់ព័ត៌មានច្បាស់លាស់ ថាតើបណ្តឹងនោះត្រូវបានដោះស្រាយឬទេ។ ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងករណីមួយចំនួន ការដោះ ស្រាយទាមទារការណែនាំពីគណៈគ្រប់គ្រង ប៉ុន្តែ យើងមិនដឹងថា តើការណែនាំទាំងនោះត្រូវបានអនុវត្តតាមដែរឬទេ។

រូបភាពទី៦៖ ប្រភេទនៃបណ្តឹងដែលមិនទាក់ទងនឹងសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២៣



បណ្តឹងមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនទូទៅបំផុតគឺទាក់ទងនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) ដូចជា បញ្ហាខ្យល់អាកាសចេញចូលមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងរោងចក្រចំនួន ៨ករណី ដូចបានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៦។ បញ្ហាទាក់ទងនឹងការធ្វើដំណើរដែលផ្តល់ជូនដោយរោងចក្រ រួមញ្ចូល ការត្អូញត្អែររបស់កម្មករទៅកាន់អ្នកបើកបរដែលមិនបានឈប់តាមការស្នើសុំ ឬបន្ថែមចំណតឈប់សម្រាប់កម្មករម្នាក់ ដែលធ្វើឲ្យកម្មករដទៃទៀត ត្រូវធ្វើការរង់ចាំយូរនៅលើរថយន្តក្រុង។ ជាញឹកញាប់ កម្មករនិយោជិតក៏ធ្លាប់បានរាយការណ៍នូវបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន និងបញ្ហាគ្រួសាររបស់ខ្លួនទៅកាន់សហជីព TTCU ហើយ ជាទូទៅ បញ្ហាទាំងនោះមិនជាប់ទាក់ទងនឹងរោងចក្រដែលពួកគាត់កំពុងធ្វើការឡើយ។ បញ្ហាទាំងនោះ ដូចជា ការបាត់បង់ផ្ទះសម្បែង អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងសំណួរជាក់លាក់ផ្សេងទៀត ដូចជាសួរអំពីរបៀបទទួលបានសំបុត្រកំណើតជាដើម។ សហជីព TTCU មិនកំណត់កិច្ចការងាររបស់ខ្លួនត្រឹមតែក្នុងកម្រិតរោងចក្រនោះទេ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ក៏

17 ក្នុងមួយករណីនៃបណ្តឹង មានដំណោះស្រាយជាច្រើនអាចត្រូវបានផ្តល់ជូនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ជាឧទាហរណ៍ ការប្រឹក្សាយោបល់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងការសុំទោសជា

ផ្តល់ការគាំទ្រលើការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ សហជីព TTCU អាចជួយស្ត្រីដែលកំពុងត្រូវបានប្តីរបស់ខ្លួនវាយដំ ដោយណែនាំនាងទៅ កាន់មិត្តរួមការងារម្នាក់ដើម្បីផ្តល់ជាកន្លែងស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់នាង។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត សហជីព TTCU យកពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់ភាគីពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ ដូចជា មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្នុងភូមិដើម្បីសាកសួរអំពីដំណើរការទទួលបានសំបុត្រកំណើត។

បណ្តឹងមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនទូទៅបំផុតគឺទាក់ទងនឹងបញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ (OSH) ដូចជា បញ្ហាខ្យល់អាកាសចេញចូលមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងរោងចក្រចំនួន ៨ ករណី ដូចបានបង្ហាញក្នុងរូបភាពទី៦។ បញ្ហាទាក់ទងនឹងការធ្វើដំណើរដែលផ្តល់ជូនដោយរោងចក្រ រួមបញ្ចូលការត្អូញត្អែររបស់កម្មករទៅកាន់អ្នកបើកបរដែលមិនបានឈប់តាមការស្នើសុំ ឬបន្ថែមចំណតឈប់សម្រាប់កម្មករម្នាក់ ដែលធ្វើឲ្យកម្មករដទៃទៀត ត្រូវធ្វើការរង់ចាំយូរនៅលើរថយន្តក្រុង។ ជាញឹកញាប់ កម្មករនិយោជិតក៏ធ្លាប់បានរាយការណ៍នូវបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន និងបញ្ហាគ្រួសាររបស់ខ្លួនទៅកាន់សហជីព TTCU ហើយ ជាទូទៅ បញ្ហាទាំងនោះមិនជាប់ទាក់ទងនឹងរោងចក្រដែលពួកគាត់កំពុងធ្វើការឡើយ។ បញ្ហាទាំងនោះ ដូចជា ការបាត់បង់ផ្ទះសម្បែង អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ និងសំណួរជាក់លាក់ផ្សេងទៀត ដូចជាសួរអំពីរបៀបទទួលបានសំបុត្រកំណើតជាដើម។ សហជីព TTCU មិនកំណត់កិច្ចការងាររបស់ខ្លួនត្រឹមតែក្នុងកម្រិតរោងចក្រនោះទេ ប៉ុន្តែ ពួកគាត់ក៏ផ្តល់ការគាំទ្រលើការដោះស្រាយបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ សហជីព TTCU អាចជួយស្ត្រីដែលកំពុងត្រូវបានប្តីរបស់ខ្លួនវាយដំ ដោយណែនាំនាងទៅ កាន់មិត្តរួមការងារម្នាក់ដើម្បីផ្តល់ជាកន្លែងស្នាក់នៅបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់នាង។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត សហជីព TTCU យកពាក្យបណ្តឹងទៅកាន់ភាគីពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ ដូចជា មន្ត្រីរដ្ឋបាលក្នុងភូមិ ដើម្បីសាកសួរអំពីដំណើរការទទួលបានសំបុត្រកំណើត។

ទិន្នន័យបណ្តឹងកត់ត្រាបណ្តឹងចំនួន ៥ករណី ដែលមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន មានភាពប្រសព្វគ្នាជាមួយបញ្ហាវណ្ណៈ។ មានករណីមួយពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករម្នាក់បានបំពានលើមិត្តរួមការងាររបស់ខ្លួន ដោយនិយាយឈ្មោះវណ្ណៈរបស់កម្មករម្នាក់ទៀត។ មានករណីចំនួន៣ ពាក់ពន្ធនឹងករណីរើសអើងវណ្ណៈលើការធ្វើដំណើរតាមរថយន្តរបស់រោងចក្រ។ ម្នាក់ក្នុងចំណោមកម្មករទាំងនេះ បានរាយការណ៍នូវបណ្តឹងថា រថយន្តតែតែងតែមកទទួលនាងនៅម៉ោង ៧ព្រឹក ឥឡូវនេះ មកទទួលនូវម៉ោង ៦:៣០ព្រឹកវិញ។ តាមការស៊ើបអង្កេត បានរកឃើញថា កម្មការិនីរូបនោះ មិនមានការព្រួយបារម្ភចំពោះការផ្លាស់ប្តូរពេលវេលានោះទេ ប៉ុន្តែ នាងបារម្ភថានឹងត្រូវធ្វើដំណើរលើរថយន្តជាមួយកម្មករវណ្ណៈ៣ប្រភេទផ្សេងទៀតដែលត្រូវមកទទួលយកពីភូមិជិតខាងបន្ទាប់ពីទទួលនាងរួច។ សហជីព TTCU បានព្រមានកម្មករអំពីអាកប្បកិរិយារើសអើងបែប នេះ។ បណ្តឹងដែលទាក់ទងនឹងវណ្ណៈមួយទៀត គឺបានកើតឡើងនៅខាងក្រៅរោងចក្រដែលកម្មករ

និងក្រុមគ្រួសាររបស់គាត់មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលព្រះវិហារអស់រយៈពេល ២០ឆ្នាំ ពីព្រោះបងថ្លៃរបស់កម្មកររូបនោះរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍អន្តរវណ្ណៈ។ សហជីព TTCU បានធ្វើការអន្តរាគមន៍នៅ ក្នុងភូមិនោះ ហើយ ចុងក្រោយកម្មករនោះក៏បានអនុញ្ញាតឲ្យចូលទៅគោរពបូជាក្នុងព្រះវិហារវិញមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ។

ដោយសារតែមានការប្រកាន់យ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួនស៊ីជម្រៅ អំពីការរើសអើងវណ្ណៈក្នុងអន្តរកម្មសង្គមក្នុងប្រទេសឥណ្ឌាជាទូទៅ វាអាចទៅរួមដែលថាបណ្តឹងដទៃទៀតដែលមិនបង្ហាញពីខ្លួនឯងថាទាក់ទងនឹងវណ្ណៈ (ដូច្នេះមិនត្រូវបានកត់ត្រាដូចនេះទេ) អាចទទួលបានការជះឥទ្ធិពលដោយអត្តសញ្ញាណវណ្ណៈ។ ករណីមួយចំនួននៃការរំលោភបំពានដោយពាក្យសំដីអាចទាក់ទងនឹងអត្តសញ្ញាណវណ្ណៈ ហើយ អាចពន្យល់អំពីមូលហេតុដែលអ្នកគ្រប់ គ្រង ឬអ្នកដឹកនាំតាមខ្សែផលិតកម្មយល់ឃើញថា វាអាចទៅរួចក្នុងការដំឡើងសំលេងរបស់ពួកគេទៅកាន់កម្មករមួយចំនួន ប៉ុន្តែ មិនមែនកម្មករ ទាំងអស់នោះទេ។ ការវិភាគស៊ីជម្រៅអំពីរបៀបដែលវណ្ណៈប្រសព្វនឹងបណ្តឹង រួមបញ្ចូល ករណីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ទាមទារទិន្នន័យអំពីវណ្ណៈរបស់ម្ចាស់បណ្តឹង និងអ្នកបៀតបៀនដែលត្រូវបានជាប់ចោទ។ ក្រុមហ៊ុន Eastman មិនប្រមូល ឬកត់ត្រាទិន្នន័យអំពីវណ្ណៈរបស់បុគ្គលិកណាមួយឡើយ ហើយម្ចាស់បណ្តឹងចូលរួមក្នុងកិច្ចសម្ភាសសម្រាប់របាយការណ៍នេះ មិនត្រូវបានសួរនាំអំពីវណ្ណៈរបស់ពួកគេទេ។

បណ្តឹងដែលមិនពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនចំនួន ៦ករណីពាក់ព័ន្ធនឹងស្ថានភាពចំណាកស្រុក។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនត្រូវបានសម្គាល់ថាអវត្តមាន បន្ទាប់ពីវិញត្រឡប់មកពីការឈប់សម្រាកអស់រយៈពេលមួយខែរបស់ពួកគេ។ បញ្ហានេះត្រូវបានដោះស្រាយនៅពេលដែលគេរកឃើញថា កម្មករទាំងនោះពុំបានជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកធនធានមនុស្សអំពីការឈប់សម្រាករបស់ពួកគាត់នោះទេ ហើយ ទាំងនេះនាំឲ្យមានការចាត់ទុកពួកគាត់ទៅជាកម្មករនិយោជិតថ្មីនៅពេលវិលត្រឡប់ចូលមកធ្វើការងារវិញស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិធម្មតា។

សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម

សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាឱ្យមានការទប់ស្កាត់ និងការដោះស្រាយបណ្ដឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ស្ថិតក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ មិនមានបណ្ដឹងទាក់ទងនឹងការរំលោភលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមបានរាយការណ៍នោះទេ។ កិច្ចសម្ភាសរបស់យើងបង្ហាញថាសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម មិនមានការរារាំងនោះទេហើយ សហជីព TTCU ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើប្រតិបត្តិការដោយសេរីនៅកន្លែងការងារស្ថិតក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។ ជាទូទៅសហជីព TTCU ចុះទស្សនកិច្ចនៅតាមបណ្ដារោងចក្រចំនួនពីរសប្ដាហ៍ម្ដង ហើយ បានចុះទស្សនកិច្ចទៅកាន់ភូមិដែលកម្មកររស់នៅយ៉ាងទៀងទាត់ផងដែរ ដែលទាំងនេះ គឺជាបណ្ដាញដ៏សំខាន់មួយទៀតសម្រាប់កម្មករប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនឹងសហជីព។ វត្តមានរបស់សហជីព TTCU នៅក្នុងរោងចក្រ មានមុខងារប្រៀបដូចជាប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយ ជាមួយនឹងការទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅកាន់កម្មករ ហើយ ធ្វើឱ្យមានការដោះស្រាយបណ្ដឹងបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស។

ក្នុងអំឡុងពេលទស្សនកិច្ចចំនួនពីរសប្ដាហ៍ម្ដងទៅកាន់រោងចក្រ(មានទស្សនកិច្ចសរុបចំនួន ១០០ ដង ក្នុងឆ្នាំ២០២៣) និងការចូលរួមនៅក្នុងភូមិរបស់កម្មករនិយោជិត សហជីព TTCU ជារឿយៗតែងតែជជែកជាមួយនឹងម្ចាស់បណ្ដឹង ឬមិត្តរួមការងាររបស់ពួកគាត់ដើម្បីឈ្វេងយល់ថា តើបណ្ដឹងរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានដោះស្រាយដូចការរំពឹងទុកដែរឬទេ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងនេះកើតឡើងដោយចេតនាក្នុងទម្រង់ក្រៅផ្លូវការ រួមមានដូចជា ការសន្ទនាក្នុងអំឡុងពេលសម្រាកសម្រាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ ឬនៅពេលសហជីពជីព TTCU ចុះទស្សនកិច្ចក្នុងរោងចក្រ។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតម្នាក់បានត្អូញត្អែរអំពីការមិនមានថ្នាំគ្រប់គ្រាន់។ រយៈពេលមួយខែក្រោយមកបន្ទាប់ពីដោះស្រាយលើករណីនេះ សហជីព TTCU បានទាក់ទងទៅកាន់កម្មករម្នាក់ដោយចៃដន្យដើម្បីពិនិត្យមើលថា តើមានថ្នាំគ្រប់គ្រាន់ដែរឬទេ នៅក្នុងបន្ទប់គិលានុដ្ឋានក្នុងរោងចក្រដើម្បីធានាបានដំណោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ រួមជាមួយនឹងអ្នកត្រួតពិនិត្យផលិតកម្ម និងបទដ្ឋានការងារនៅលើខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្ម វត្តមានរបស់សហជីព TTCU ក៏ដើរតួដូចជាអ្នករារាំងអ្នករំលោភបំពាន ក្នុងការទប់ស្កាត់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។

ទំនាក់ទំនងរបស់គណៈគ្រប់គ្រង និងសហជីពគឺល្អ និងមានភាពស្និទ្ធស្នាល។ ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ សហព័ន្ធសហជីព និងគណៈគ្រប់គ្រងបានជួបប្រជុំគ្នាទៀងទាត់ (កិច្ចប្រជុំចំនួន១០៥ដងក្នុងឆ្នាំ២០២៣)។ អំឡុងពេលទស្សនកិច្ចនៅរោងចក្ររយៈពេល៦ថ្ងៃ យើងសង្កេតឃើញ ថាទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព TTCU ដែលជាសហជីពឯករាជ្យភាគច្រើនជា Dalit ដឹកនាំដោយស្ត្រី និងគណៈគ្រប់គ្រង Eastman ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្មើភាព និងមានការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមក និងឆ្ពោះទៅរកសុខុមាលភាព និងផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ភាគីទាំងពីរនេះទទួលស្គាល់អំពីផលប្រយោជន៍របស់ភាគីម្ខាងទៀតដែលបានរៀបរាប់ដូចខាងក្រោម។

ការវិភាគបណ្ដឹងដែលមិនពាក់ព័ន្ធអំពីបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនបង្ហាញអំពីរបៀបដែលសហជីព TTCU ដើរតួជាអ្នកសម្រុះសម្រួលរវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករក្នុងការចូលរួមចំណែកដល់កិច្ចសហប្រតិបត្តិការឲ្យកាន់តែច្រើន និងបរិយាកាសការងារប្រកបដោយផលិតភាព។[18] មានកំណត់ត្រាបណ្ដឹងចំនួន៧ ដែលកម្មករបានត្អូញត្អែរពីការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខុសពីការរំពឹងទុករបស់។ បន្ទាប់ពីមានការពិភាក្សាលើបណ្ដឹងទាំងនេះ ជាមួយនឹងថ្នាក់គ្រប់គ្រង សហជីព TTCU បានបំភ្លឺជាមួយនឹងម្ចាស់ពាក្យបណ្ដឹងពីការយល់ច្រឡំនៃការរំលោភប្រាក់ឈ្នួល។ ជាឧទាហរណ៍ កម្មករម្នាក់បានរំពឹងទុកថានឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់នៅពេលដែលត្រូវបានប្ដូរពីផ្នែកវេចខ្ចប់ទៅផ្នែកអ៊ុត ប៉ុន្តែ យោងតាមបទប្បញ្ញត្តិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់រដ្ឋាភិបាល Tami Nadu កម្មករធ្វើការក្នុងផ្នែកវេចខ្ចប់ និងផ្នែកអ៊ុតត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលដូចគ្នា។ អន្តរាគមន៍របស់សហជីព TTCU បានជួយកម្មករឲ្យយល់ពីបញ្ហានេះ ហើយ ពួកគាត់បានបន្តធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់ Eastman ជៀសជាងការខកចិត្ត ឬលាឈប់ពីការងារ។ ឧទាហរណ៍ផ្សេងទៀតអំពីកិច្ចសហការគ្រប់គ្រងការងារ អាចស្វែងរកក្នុងប្រអប់ទី២ ដែលអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកកាត់ បានប្រើប្រាស់យន្តការបណ្ដឹងដើម្បីស្វែងរកជំនួយពីសហជីព TTCU ដើម្បីយល់ដឹងអំពីមូលហេតុដែលគោលដៅផលិតកម្មមិន

ត្រូវបានសម្រេចបានក្នុងផ្នែករបស់គាត់ ហើយ ការឆ្លើយតបរបស់សហជីព TTCU អាចធ្វើឲ្យអ្នកគ្រប់គ្រងបង្កើតសកម្មភាពកែតម្រូវ និងបង្កើនទិន្នផលបានច្រើន។ បទសម្ភាសជាមួយនឹងគណៈគ្រប់គ្រងកំពូលនៃក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់បំពាក់ Eastman (Sr. VP Quality Assurance និងESG និងអ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស) បញ្ជាក់ថាពួកគាត់យល់ឃើញថាសហជីពTTCU ដើរតួជាអ្នកសម្រុះសម្រួលដ៏មានសារៈសំខាន់។ ជាឧទាហរណ៍ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សបានចែករំលែកថា នៅពេលអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្ដាល បានចាត់តាំងឲ្យកម្មករនិយោជិតទៅខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មផ្សេងទៀត កម្មករតែងតែយល់ឃើញថា សកម្មភាពនេះជាទង្វើដែលប្រឆាំងពួកគាត់។ ឥឡូវនេះ នៅពេលចាំបាច់ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សស្នើសុំឲ្យសហជីព TTCU ជួយក្នុងធនធានមនុស្សស្នើសុំឲ្យសហជីព TTCU ជួយក្នុងការបំភ្លឺទៅដល់កម្មករអំពីហេតុផលស្របច្បាប់នៅពីក្រោយការផ្លាស់ប្ដូរ និងចែងចែកការងារឲ្យកម្មករ ហើយ ទាំងនេះនឹងជួយទប់ស្កាត់ការយល់ច្រឡំ និងមិនពេញចិត្តក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិត។

18 ខណៈពេលដែលឧទាហរណ៍បង្ហាញពីអត្ថប្រយោជន៍នៃផលិតភាព ការវាយតម្លៃលម្អិតនៃការកើនឡើងផលិតភាពគឺស្ថិតនៅក្រៅវិសាលភាពក្នុងរបាយការណ៍នេះ (ជាឧទាហរណ៍ មិនត្រូវបានគ្របដណ្ដប់ក្នុងសូចនាករអនុវត្តសំខាន់ ដែលជ្រើសរើសដោយគណៈកម្មាការត្រួតពិនិត្យ)

ប្រអប់ទី២ ៖
ឧទាហរណ៍នៃកិច្ចសហការការគ្រប់គ្រងការងារ

កំណត់ត្រានៃបណ្តឹងបង្ហាញថា នៅថ្ងៃទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកកាត់បានត្អូញត្អែរទៅកាន់សហជីព TTCU អំពី «ការកំណត់គោលដៅក្នុងការផលិតរយៈមួយម៉ោង គឺមានចំនួន៣៦ ប៉ុន្តែ កម្មករនៅក្នុងផ្នែកកាត់ អាចសម្រេចបានតែចំនួន១៣ ប៉ុណ្ណោះ»។

កំណត់ត្រានៃបណ្តឹងបង្ហាញលម្អិតថា៖ «នៅពេលសហជីព TTCU ធ្វើការសាកសួរ ប្រធានផ្នែកកាត់បានលើកឡើងថាឧបករណ៍ដែលចាំបាច់ដូចជាហ្វិត និង មៃត្រសម្រាប់វាស់ត្រូវបានបញ្ជូនទាន់ពេលវេលាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងអំពីបញ្ហាមួយចំនួន ដូចខាងក្រោម៖

១. គ្រឿងម៉ាស៊ីនជារឿយៗទាមទារឲ្យមានការជួសជុល

២. កាំបិតសម្រាប់កាត់ដេរជារឿយមានការសឹករិលមុខ

៣. ការពន្យាពេលកើតឡើងនៅពេលដែលការសម្រេចចិត្តត្រូវការចាំបាច់សម្រាប់ដោះស្រាយបន្ទុកបន្ថែម

៤. កម្មករនិយោជិតថ្មីត្រូវបានចាត់ចែងការងារឱ្យធ្វើ ដោយពុំមានការបណ្តុះបណ្តាលគ្រប់គ្រាន់អំពីការកាត់ក្រណាត់

៥. ការអនុញ្ញាតលើកំហុសក្នុងកិច្ចការដេរត្រូវចំណាយពេលយូរ

៦. ពេលខ្លះ ពុំមានសម្ភារៈគ្រប់គ្រាន់ប្រើប្រាស់ក្នុងការកាត់ដេរ

៧. បញ្ហាកើតមានជាមួយនឹងភាពខុសគ្នារវាងប្រវែងបណ្តោយ និងទទឹងនៃក្រណាត់

៨. កម្មករជាស្ត្រីត្រូវបានរំពឹងឱ្យលើករបស់ធ្ងន់ ដែលធ្វើឱ្យពន្យាពេលក្នុងការផ្ទុក និងការតម្លើងកំណត់ត្រានៃបណ្តឹងបង្ហាញថា៖ «អ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកកាត់បានស្នើឲ្យចាត់តាំងកម្មករជាបុរសសម្រាប់ទទួលបន្ទុកការងារ។» នៅពេលដែលសហជីពTTCU បានតាមដានជាមួយនឹងអ្នកគ្រប់គ្រងផ្នែកកាត់ គាត់ធានាចំពោះពួកគេថា «ជំហានបន្ទាប់នឹងត្រូវបានចាត់វិធានការលើការព្រួយបារម្ភដែលបានលើកឡើងដោយកម្មករនិយោជិត។ អ្នកទទួលបន្ទុកត្រូវបានចាត់តាំងឡើងភ្លាមៗ។ នៅថ្ងៃបន្ទាប់ ផលិតភាពការងារកាន់តែល្អប្រសើរឡើងជាងមុន។ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣ កម្មករបាននិយាយថា មុនចន្លោះពេលសម្រាកពិសារអាហារថ្ងៃត្រង់ ពួកគេអាចត្រដាងក្រណាត់បានបីស្រទាប់ដោយពីមុនបានតែ២ស្រទាប់ប៉ុណ្ណោះ។ (ការត្រដាងក្រណាត់ជាស្រទាប់សំដៅលើដំណើរការរៀបចំមុនពេលកាត់ ដោយក្រណាត់ត្រូវបានត្រដាងនៅលើគ្នាជាស្រទាប់)។

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានសម្ភាសបានលើកឡើងថា មិនមានការចាត់ចែងខុសគ្នារវាងសហជីពជាកម្មករនិយោជិត និងកម្មករនិយោជិតមិនមែនជាសហជីព ដោយអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងរោងចក្រនោះទេ។[19] ដូចក្នុងឧទាហរណ៍ បង្ហាញអំពីទំនាក់ទំនងការគ្រប់គ្រងការងារដែលមានភាពស្និទ្ធស្នាលដោយភាគីទាំងសងខាងបានបញ្ជាក់អំពីការទទួលបានផលប្រយោជន៍ដូចគ្នា។ នេះគឺជាអ្វីដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់ថា មុនពេលមានកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មានការមិនទុកចិត្តយ៉ាងខ្លាំង ចំពោះសហជីពក្នុងចំណោមអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ក្រោម និងកណ្តាល ហើយ សមាជិកសហជីពជាស្ត្រីប្រឈមមុខការព្យាបាទយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ហើយសហជីព TTCU ត្រូវបានគេយល់ឃើញថាជាការគំរាមកំហែងដល់ផលិតភាព និងកិច្ចប្រតិបត្តិការក្នុងរោងចក្រ។

លទ្ធផលនៃកិច្ចសហការគ្រប់គ្រងការងារបន្ថែម

សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងកិច្ចសហការការគ្រប់គ្រងការងារបានបង្កើតលទ្ធផលបន្ថែម ហើយបង្ហាញពីលក្ខណៈរួមនៃកិច្ចព្រមព្រៀង។ ឧទាហរណ៍ សហជីពTTCU និងក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់ Eastman បានចរចាអំពីការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងឆ្នាំ២០២៤ដែលអ្នកគ្រប់គ្រង Eastman បានចាត់ ទុក ថាជាលទ្ធផលវិជ្ជមាន។ លើសពីនេះទៅទៀត ថ្នាក់ដឹកនាំក៏បានយល់ព្រមបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលលើកន្លែងស្នាក់នៅសម្រាប់ថ្លៃអាហារតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករ។ កម្មករជាច្រើននាក់បានសរសើរពីការកែលម្អទាំងនេះ។ លទ្ធផលសំខាន់មួយត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុង ការអនុវត្តគ្រប់គ្រងកាន់តែប្រសើរឡើងរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់ Eastman ក្នុងការតំណែងស្ត្រីជាង ១០០នាក់ជាប្រធានខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មបើប្រៀបធៀបទៅនឹងឆ្នាំ២០១៩។ កិច្ចសម្ភាសជាមួយនឹងកម្មករបង្ហាញថា ប្រធានតាមខ្សែចង្វាក់ផលិតកម្មជាស្ត្រីធ្វើឲ្យពួកគាត់មានអារម្មណ៍ថាមានសុវត្ថិភាពជាងមុន ផ្តល់នូវការការពាររវាងកម្មករជាស្ត្រី និងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលភាគច្រើនជាបុរស។ ហើយ ក៏បានបង្កើតឱកាសការងារដល់ស្ត្រីផងដែរ។ លើសពីនេះ ការពិភាក្សារបស់គណៈគ្រប់គ្រងសហជីព បានបណ្តាលឲ្យមានការបង្កើតច្បាប់ថ្មី សម្រាប់អ្នកបើកបររថយន្តផ្អែកលើបទពិសោធន៍របស់កម្មករជាមួយអ្នកបើកបរ និងដំណើរការកើនឡើងនៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ឧទាហរណ៍ ច្បាប់ថ្មីនេះហាមប្រាមការឱ្យខ្ចី ឬខ្ចីប្រាក់ពីកម្មករនិយោជិត ហើយ រៀបរាប់អំពីនីតិវិធីដើម្បីធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ នៅពេលទម្លាក់ពួកគាត់នៅចំណតដែលមិនមានភាពប្រក្រតី។ អ្នកបើកបរចំនួន ៥នាក់ ដែលយើងបានសម្ភាសន៍ បានបង្ហាញពីការយល់ដឹងយ៉ាងហ្មត់ចត់អំពីច្បាប់ថ្មីនេះ។

ជាចុងក្រោយ មានផលជះពីកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលក្រៅពីនៅក្នុងរោងចក្រ។ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រីខ្លះរាយការណ៍ថា ពួកគាត់បានយកនូវអ្វីដែលបានរៀនសូត្រក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសហជីព TTCU ទៅអនុវត្តក្នុងជីវិតប្រចាំថ្ងៃ។ ឧទាហរណ៍ មានស្ត្រីម្នាក់បានបង្រៀនក្មួយស្រីរបស់

19 យើងមិនបានអះអាងអំពីភាគរយនៃសមាជិកភាពសហជីពនៅក្នុងរោងចក្របាននោះទេ ព្រោះព័ត៌មាននេះមិនបានរួមបញ្ចូលក្នុងសូចនាករការអនុវត្តសំខាន់ដែលជ្រើសរើសដោយគណៈកម្មាការត្រួតពិនិត្យ។
20 យើងបានធ្វើការកែសម្រួលមតិយោបល់ដើមរបស់កម្មករនិយោជិតនៅទីនេះ ដើម្បីបង្កើនភាពច្បាស់លាស់

នាងអំពីការប៉ះពាល់ល្អ និងការប៉ះពាល់អាក្រក់ ដោយមនុស្សនៅជុំវិញខ្លួន ជាពិសេសបុរស ដែលនៅក្បែរចំណតរថយន្តក្រុង និងពន្យល់ឲ្យក្មួយស្រីនាងយល់ពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀជាការអនុវត្តដែលស្ត្រីអាច និងគួរចាត់ទុកថាជាទង្វើដែលមិនអាចទទួលយកបាន។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សរុបជារួម មានភស្តុតាងជាច្រើនដែលបង្ហាញថា កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលបានកំពុងនឹងបំពេញតាមគោលដៅដែលបានបង្កើតឡើង។ ដំណើរការនេះកំពុងតែបង្កើតលទ្ធផលជាវិជ្ជមាន ដែលបង្កើតបានទៅជាលទ្ធផលក្នុងឆ្នាំទី១នេះ។ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងទំនាក់ទំនងការគ្រប់ គ្រងការងាររួមគ្នា ដែលជាដំណោះស្រាយដ៏សំខាន់មួយលើបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន គឺត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងលទ្ធផល ជាពិសេស ក្នុងការដោះស្រាយបណ្តឹងយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ កម្មករនិយោជិតជឿជាក់ទៅលើប្រព័ន្ធបណ្តឹងនេះនឹងមិនមានភាពភ័យខ្លាចចំពោះការព្យាបាទក្នុងការលើកឡើងរបស់សំឡេងរបស់ពួកគាត់លើបញ្ហាពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាលើយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន ឬបញ្ហាផ្សេងទៀត។ មានវិសាលភាពមួយចំនួនដែលត្រូវការកែលម្អ។ កម្មករនិយោជិតជាច្រើននាក់ទៀតត្រូវការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីពង្រឹងការយល់ដឹងរបស់ពួកគាត់លើបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនដូចដែលអ្នកតំណាងគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលបានទទួល ហើយ គណៈកម្មការបណ្តឹងផ្ទៃក្នុងក៏ចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងបន្ថែមចំណែកឯ កំណត់ត្រានៃករណីមួយចំនួនដែលមិនមានសង្គតិភាពចាំបាច់ត្រូវធ្វើការកែលម្អផងដែរ។ ប៉ុន្តែ ទាំងនេះគ្រាន់តែជាការរិះគន់តិចតួចក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយបណ្តឹងដែលមានប្រសិទ្ធភាព។

ទោះបីជា មានរូបភាពជាវិជ្ជមានក៏ដោយ ក៏មានហេតុផលដែលធ្វើឲ្យមានការព្រួយបារម្ភទាក់ទងនឹងនិរន្តរភាពក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ដោយការថយចុះនៃការងារជាលទ្ធផលនៃការថយចុះនៃការបញ្ជាទិញ។ ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៤ មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ២,០២២នាក់ នៅក្នុងរោងចក្រ Natchi Apparel

Division បើប្រៀបធៀបទៅនឹងឆ្នាំ២០២១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ៣,០៧១នាក់[21] នៅពេលដែលយុទ្ធនាការទាមទារយុត្តិធម៌សម្រាប់ Jeyasre បានចាប់ផ្តើម។ កិច្ចសម្ភាសន៍ជាមួយនឹងគណៈគ្រប់គ្រងណែនាំថា រោងចក្រកាត់ដេរបច្ចុប្បន្នកំពុងដំណើរការសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនប្រមាណជាង៦០%។ ការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ មិនបានរារាំងដល់ការធ្លាក់ចុះនៃការបញ្ជាទិញ និងការកាត់ បន្ថយការផ្លាស់ប្តូរវេន និងការបញ្ឈប់ការងារ។ នេះគឺជាប្រភពនៃការព្រួយបារម្ភសម្រាប់កម្មករដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី Dalit ត្រូវស្វែងរកស្រទាប់នៃការគាបសង្កត់ផ្អែកលើវណ្ណៈជាប្រព័ន្ធ ខណៈពេលដែលពួកគាត់ដើរតួជាមេគ្រួសារដើម្បីផ្គត់ផ្គង់សមាជិកក្នុងគ្រួសារជាច្រើននាក់។ នេះមិនមែនជារឿងគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលនោះទេដែលស្ទើរតែទាំងអស់នៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានសម្ភាសដោយក្រុមអ្នកស្រាវជ្រាវ បានសម្តែងក្តីព្រួយ បារម្ភរបស់ពួកគាត់ទាក់ទងនឹងការបញ្ជាទិញ។ ជាការពិត សំណួរភាគច្រើនដែលយើងបានឮគឺ «តើក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោទាំងនោះនឹងត្រឡប់មក វិញទេ» ?

ទោះបីជាវាហួសពីវិសាលភាពនៃការវាយតម្លៃក្នុងឆ្នាំទី២លើសពីការសិក្សាអំពីបញ្ហានៃការបញ្ជាទិញក៏ដោយ (យើងត្រូវបានកំណត់ចំពោះការពិនិត្យមើលទិន្នន័យសម្រាប់សូចនាករអនុវត្តសំខាន់ៗផ្តល់ដោយគណៈកម្មការការត្រួតពិនិត្យ) ប៉ុន្តែ វាមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃនាពេលអនាគត។ ឧទាហរណ៍ តើរោងចក្រទាំងនេះអាចសម្របខ្លួនទៅនឹងគំរូនៃការបញ្ជាទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោសកលដោយរបៀបណា? ការសិក្សាស្រាវជ្រាវបែបនេះក៏ចាំបាច់ផងដែរដើម្បីឆ្លើយតបនឹងសំណួរអរូបីបន្ថែមទៀតថាតើមានការផ្តល់រង្វាន់ជាវិជ្ជមានដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់សម្រាប់ការអនុវត្តការងារដែលគិតគូដល់កម្មករនិយោជិតនិងសិទ្ធិមនុស្សដែរឬទេ។

ភាពអាចចម្លងបាន និងវិសាលភាពនៃអ្វីដែលកិច្ចព្រមព្រៀងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដើម្បីបញ្ចប់អំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន និងការរើសអើងតាមវណ្ណៈ តាមរយៈសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគមដ៏រឹងមាំ និងទំនាក់ទំនងការគ្រប់គ្រងការងារដែលសហការគ្នា គឺអាចធ្វើទៅបានលុះត្រាតែគេអាចបង្ហាញថា ការអនុវត្តដែលរីកចម្រើនទាំងនេះនាំឱ្យមានអាជីវកម្មកាន់តែច្រើន។ ដើម្បីធ្វើឱ្យវាកើតឡើងបាន ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោកាន់តែច្រើនគួរតែបង្កើនការបញ្ជាទិញគ្រឿងបរិក្ខារនៅរោងចក្រ Natchi របស់ក្រុមហ៊ុន Eastman ហើយ ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោជាច្រើនទៀត គួរតែអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុន Eastman ដាក់ការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេនៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះ។ នៅក្នុងយុគសម័យដែលក្រុមហ៊ុនតម្រូវឲ្យគោរពច្បាប់និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោសកលត្រូវការការកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ហើយ វាអាចជាអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ពួកគេក្នុងការបញ្ជាទិញពីរោងចក្រនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលហានិភ័យនៃការរំលោភបំពានសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនមានកម្រិតទាប។

21 ទិន្នន័យដែលចែករំលែកដោយក្រុមហ៊ុនសម្លៀកបំពាក់ Eastman

ឧបសម្ព័ន្ធ

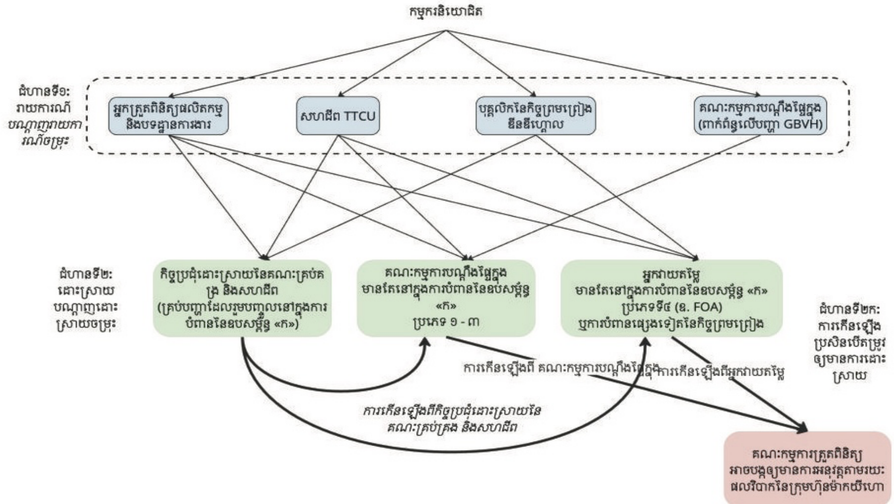
សលាកបត្រព័ត៌មាន៖ ការដោះស្រាយបណ្តឹងក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោល (ចាប់ពីរបាយការណ៍ឆ្នាំទី១)

ដូចក្នុងបរិបទជាច្រើនទៀត រួមបញ្ចូលកន្លែងការងារដែលមានសហជីព និងកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោដែលអាចអនុវត្តបានផ្សេងទៀត កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលដំណើរការនិតិវិធីបណ្តឹងដែលមានភាពឯករាជ្យលើនិតិវិធីបណ្តឹងដំណើរការដោយគណៈគ្រប់គ្រង។ នេះគឺជាការអនុវត្តគំរូមួយដែលស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីអាជីវកម្ម និងស្តង់ដាសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹង និងការអនុវត្តដ៏ល្អបំផុតលើការដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ(ILO)។[22]

រចនាសម្ព័ន្ធបណ្តឹងនៃកិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលដែលបានបង្ហាញខាងក្រោមនេះ ប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រអនុវត្តដ៏ល្អបំផុតផ្អែកលើភស្តុតាងចំពោះការរាយការណ៍បណ្តឹងពាក់ព័ន្ធអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀន។ ឧទាហរណ៍ ក្នុងការសិក្សាឆ្នាំ២០១៦ របស់ពួកគេលើបញ្ហាអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀននៅកន្លែងការងារ គណៈកម្មការឱកាសការងារស្មើភាពរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក (EEOC) បានរកឃើញថាជម្រើសរាយការណ៍ផ្លូវការតែមួយលើអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ និងការបៀតបៀនជារឿយៗរារាំងកម្មករនិយោជិតពីការរាយការណ៍ និងបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងផ្នែកអនុសាសន៍របស់ខ្លួនថា៖

និយោជកគួរតែផ្តល់ជូនកម្មករនយោជិតនូវនីតិវិធីរាយការណ៍មានលក្ខណៈចម្រុះដោយផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រជាច្រើន ពហុទំនាក់ទំនង និងភាពចម្រុះតាមភូមិសាស្ត្រដើម្បីឲ្យកម្មករអាចរាយការណ៍ករណីបៀតបៀន។[23]

កិច្ចព្រមព្រៀងឌីនឌីហ្គោលនេះបានដាក់បញ្ចូលការអនុវត្តទៅក្នុងយន្តការបណ្តឹងដែលផ្តល់នូវវិធីសាស្ត្រជាច្រើន និងពហុទំនាក់ទំនងជាច្រើនជាមួយនឹងភាពចម្រុះតាមភូមិសាស្ត្រ — សមត្ថភាពក្នុងការរាយការណ៍នៅក្នុង ឬក្រៅកន្លែងការងារ ឧទាហរណ៍ ទៅកាន់សហជីព TTCU។



22 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_622209.pdf

23 https://www.eeoc.gov/select-task-force-study-harassment-workplace-report-co-chairs-chai-r-feldblum-victoria-lipnic

Asia Floor Wage