យន្តការក្នុងការពង្រឹងការអនុលោមសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងបទដ្ឋានការងារ ក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលភាវូបនីយកម្ម

ម៉ាស្យូ អ៊ី. ស៊ីលវើមែន **(Matthew E. Silverman)**[១]

១. សេចក្តីផ្តើម ....

២. បទដ្ឋានការងារនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី និងពហុភាគី ....

៣. មតិប្រឆាំងនឹងបទដ្ឋានការងារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ....

៤. មតិគាំទ្របទដ្ឋានការងារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ....

៥. យន្តការបីយ៉ាងសម្រាប់ដោះស្រាយការមិនអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារ ....

៥.១ យន្តការកម្មវិធីលើកទឹកចិត្ត និងទាក់ទាញការធ្វើជំនួញ ....

៥.២ យន្តការក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យ ....

៥.៣ យន្តការកែតម្រូវការកំណត់តម្លៃក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល "កិច្ចព្រមព្រៀងសម្រាប់ឈ្នួលកណ្តាល" ....

៦. សេចក្តីបញ្ចប់ ....

---

[1] *អ្នកនិពន្ធជាបេក្ខជននៃកម្មវិធី* LL.M. *នៅសកលវិទ្យាល័យ* Georgetown University Law Center *នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៨ និងបានបញ្ចប់កម្មវិធីសិក្សា* J.D., *cum laude* *ក្នុងឆ្នាំ* 2007 *នៅសកលវិទ្យាល័យ* Loyola University Chicago School of Law; B.G.S., 2004, University of Michigan- Ann Arbor. *។ អ្នកនិពន្ធសូមសម្តែងនូវការដឹងគុណដល់អ្នកពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់អត្ថបទ និងបុគ្គលិករបស់ព្រឹត្តិបត្រ* *Cambodia Law and Policy Journal* *ចំពោះការជួយកែសម្រួលអត្ថបទ មានដូចជា* Chris Dearing, Anne Heindel, Barbara Serrano *និងសាស្ត្រាចារ្យ* Katrin Kuhlmann *។ អ្នកនិពន្ធក៏អរគុណផងដែរដល់ ឪពុកម្តាយ* Bonnie *និង* Ron Silverman *ដែលតែងតែលើកទឹកចិត្តដល់រូបគាត់ ។ លោក លោកស្រី អាចធ្វើការផ្តល់ជំនួយមនុស្សធម៌ដល់កម្មករ និងគ្រួសារដែលរងគ្រោះពីការបាក់រលំអាគាររោងចក្រ រ៉េណា ផ្លាហ្សា* (Rena Plaza) *ប្រទេសបង់ក្លាដេស តាមរយៈវិទ្យាស្ថាន* Institute for Global Labour & Human Rights *និងគេហទំព័រ* http://www.globallabourrights.org/.

១. សេចក្តីផ្តើម

កាលពីខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ការបាក់រលំអាគាររោងចក្ររ៉ាណាផ្លាហ្សា នៅទីក្រុងដាកា (Dhaka) ប្រទេសបង់ក្លាដេសបានសម្លាប់ជីវិតកម្មករច្រើនជាង ១.១០០នាក់។ ឧបទ្ទវហេតុនេះបង្កឲ្យមានអត្រាមរណៈខ្ពស់ជាងគេបំផុតក្នុងចំណោមគ្រោះមហន្តរាយ ដែលកើតឡើងក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ និងបានទាក់ទាញការចាប់អារម្មណ៍ទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារដ៏លំបាក និងបទដ្ឋានការងារនៅមានកម្រិតក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាថ្មីម្តងទៀត។[២]ឃីមប៊ើលី អ៊ីលៀត (Kimberly Elliot) អ្នកជំនាញខាងផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម និងបទដ្ឋានការងារ បានលើកឡើងថាដើមហេតុនៃបញ្ហានេះ គឺស្ថិតនៅលើចរិតលក្ខណៈរបស់ឧស្សាហកម្ម និងអ្នកប្រើប្រាស់ៈ

> ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ជាឧស្សាហកម្មមួយដែលផ្តល់ប្រាក់កម្រៃទាប ពុំទាមទារជំនាញ មានការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងច្រើន និងការប្រកួតប្រជែងខ្ពស់។ កត្តាទាំងអស់នេះជំរុញឲ្យថៅកែរោងចក្រកាត់បន្ថយការចំណាយតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ជាទូទៅ ឈ្មួញកណ្តាល ស្វែងរកទិញផលិតផលដែលមានតម្លៃទាបបំផុត ហើយយើងទាំងអស់គ្នា ដែលជាអ្នកប្រើប្រាស់ក៏បានចូលរួមចំណែកបង្កឲ្យបញ្ហានេះនៅតែកើតមាន ដោយសារតែយើងព្យាយាមទិញសម្លៀកបំពាក់ដែលមានតម្លៃថោកបំផុត។[៣]

វិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសបង់ក្លាដេស បានកើនឡើងជាលំដាប់ ចាប់តាំងពីដើមទសវត្សរ៍ទី៨០។[៤] ឧស្សាហកម្មនេះត្រូវបានកត់សម្គាល់ដោយការផ្តល់ប្រាក់កម្រៃទាបដល់កម្មករនិយោជិត និងជាទូទៅមិនគោរពតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ជាមួយនឹងច្បាប់ការងារក្នុងស្រុកដែលកំណត់

---

[2] ដកស្រង់អត្ថបទពីអ្នកនិពន្ធ Lawrence MacDonal, ចំណងជើង *How to Avoid Another Bangladesh Factory Disaster-Kimberly Elliot*, មជ្ឈមណ្ឌលសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សកល (Center for Global Development) (ថ្ងៃទី៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣) ដែលអាចរកបានលើគេហទំព័រៈ http://www.cgdev.org/blog/how-avoid-another-bangladesh-factory-disaster-kimberly-elliott

[3] *Id*, ដកស្រង់ចេញ Kimberly Elliot, ជាសមាជិកជាន់ខ្ពស់នៅមជ្ឈមណ្ឌលសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍សកល ។

[4] Günseli Berik & Yana van der Meulen Rodgers, ចំណងជើង *The Debate on Labor Standards and International Trade: Lessons from Cambodia and Bangladesh*, The international Working Group on Gender, Macroeconomic, and International Economic, ទំព័រ៨-៩, (ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៧)

ឲ្យមានតម្លៃពលកម្មទាប ។[5] ប្រទេសបង់ក្លាដេសនៅតែបន្តទទួលរងសម្ពាធយ៉ាងធ្ងន់ក្នុងការកាត់បន្ថយតម្លៃពលកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យខស្សែាហកម្មកាត់ដេរ និងការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទៅទីផ្សារអន្តរជាតិ ។[6]

ការសិក្សាថ្មីៗបានបង្ហាញពីការរំលោភលើលក្ខខណ្ឌការងារ និងការអនុវត្តដែលមិនស្របតាមច្បាប់ក្នុងស្រុក និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនៅតែបន្តកើតមានឡើងក្នុងវិស័យខស្សែាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសបង់ក្លាដេស ។[7] ការសិក្សាខាងលើ រកឃើញការរំលោភបំពានលើលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល, ម៉ោងធ្វើការ, សិទ្ធិសហជីព, ការរើសអើងនៅកន្លែងការងារ និងការបំពានលើកម្មករនិយោជិត ។[8] ការចុះត្រួតពិនិត្យដោយមិនបានផ្តល់ដំណឹងជាមុនរបស់សមាគម (Fair Labor Association) ក្នុងឆ្នាំ២០០៤ បានរកឃើញថាមានការល្មើសធ្ងន់ធ្ងរលើវិធានការសន្តិសុខ និងអនាម័យ មានដូចជា ឧបករណ៍សុវត្ថិភាពពន្លត់អគ្គិភ័យមិនមានស្តង់ដារត្រឹមត្រូវ, កន្ទុះបន្ទន់ និងខ្វះអនាម័យ, កង្វះឧបករណ៍ការពារ, គ្មានខ្យល់ចេញចូលគ្រប់គ្រាន់, ការថែរក្សាឧបករណ៍នៅមានកម្រិត, និងបញ្ហាកំដៅក្តៅហួសប្រមាណនៅក្នុងរោងចក្រ ។[9] ការសិក្សានេះបានបង្ហាញថា មានរោងចក្រជាច្រើនដែល កំពុងតែដំណើរការនៅក្នុងអាគារលំនៅដ្ឋាន ដែលមិនសាកសមនឹងប្រើប្រាស់ជារោងចក្រ ហើយកំពុងតែបណ្តាលឲ្យកម្មករប្រឈមមុខខ្ពស់នឹងការរងរបួស ឬដល់បាត់បង់ជីវិតពីគ្រោះអគ្គីភ័យ និងការបាក់រលំអាគារ ។[10]

ការបាក់រលំរោងចក្រនៅទីក្រុងដាកា កាលពីថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ ដែលបានសម្លាប់ជីវិតមនុស្សដល់ទៅ ១.១២៧នាក់នោះ មិនមែនជារឿងគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលឡើយ ពីព្រោះកាលពី៥ខែមុន មានរោងចក្រមួយនៅក្បែរទីក្រុងនេះបានទទួលរងគ្រោះអគ្គិភ័យ ហើយបណ្តាលឲ្យមនុស្សលើសពី១០០នាក់បានបាត់បង់ជីវិត ។ កាលពីថ្ងៃទី៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣ យ៉ាងហោចណាស់មានកម្មករ ៨នាក់បានស្លាប់នៅក្នុងគ្រោះអគ្គីភ័យក្នុងរោងចក្រមួយទៀត ។ ការប្រកួតប្រជែងជាសកលក្នុងវិស័យខស្សែាហកម្មកាត់ដេរ ត្រូវបានប៉ាន់ប្រមាណថា នឹងកើនឡើងកាន់តែខ្លាំងឡើង នៅពេល

---

5 *Id.*, ទំព័រ៨, សូមមើល *id.*, ទំព័រ១២-១៣ សម្រាប់ការពិពណ៌នាយ៉ាងក្បោះក្បាយស្តីពីលក្ខណៈខស្សែាហកម្មកាត់ដេររបស់ប្រទេសបង់ក្លាដេស និងបទដ្ឋានការងារនៃខស្សែាហកម្មកាត់ដេរ ។

6 *Id.*,ទំព័រ៨ ។

7 *Id.*, ទំព័រ១៧, សូមមើល *id.*, ទំព័រ១៧-២១ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីការសិក្សាដទៃទៀត ។

8 *Id.*, ទំព័រ១៧-២០ ។

9 *Id.*

10 *Id.*, ទំព័រ១៩ ។

ដែលកិច្ចព្រមព្រៀងភាពជាដៃគូអន្តរប៉ាស៊ីហ្វិក(Trans-Pacific Partnership Agreement)បានអនុម័ត ។ កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីមួយនេះ នឹងបញ្ចូលប្រទេសវៀតណាម ដែលជាប្រទេសមួយក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំង១០ ដែលនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ច្រើនជាងគេក្នុងពិភពលោក[១១] ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះអាចនឹងធ្វើឲ្យមានការរំលោភបំពានលើបទដ្ឋានការងារ និងសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតទៀតឡើង ។

សកលភាវូបនីយកម្មក្នុងទម្រង់ជាការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស និងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល បានផ្តល់ឱកាសការងារជាច្រើនសម្រាប់ប្រជាជននៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ប្រកួតប្រជែងក្នុងទីផ្សារអន្តរជាតិ ទីផ្សារមូលធន និងធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនកើនឡើង[១២] ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ សកលភាវូបនីយកម្មក៏អនុញ្ញាតឲ្យឈ្មួញលក់រាយពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀតឆ្លៀតឱកាសទាញយកផលចំណេញពីកម្លាំងពលកម្មទាប និងបទដ្ឋានច្បាប់ដែលនៅមានកម្រិតទាបដើម្បីបង្កើនប្រាក់ចំណេញ ។[១៣] សំណួរដ៏សំខាន់មួយចោទថា តើប្រទេសនាំចេញសម្លៀកបំពាក់អាចការពារឱកាសការងារ និងនៅតែអាចបន្តការប្រកួតប្រជែងរបស់ខ្លួនក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរបានដែរឬទេ ខណៈពេលដែលប្រទេសទាំងនេះព្យាយាមធានានូវសុវត្ថិភាព សុខុមាលភាព និងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។[១៤] អត្ថបទនេះ ធ្វើការវិភាគលើយន្តការមួយចំនួនដែលបានស្នើសុំនិងអនុវត្តដោយសិស្ស និង សាស្ត្រាចារ្យនៅថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា, រដ្ឋាភិបាល, ឈ្មួញលក់រាយ, អង្គការក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាល, និងអតិថិជន ដើម្បីធានាឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងបទដ្ឋានការងារក្នុងសេដ្ឋកិច្ចសកលភាវូបនីយកម្មដែលកំពុងមានកំណើន យ៉ាងខ្លាំង ។

២. បទដ្ឋានការងារនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី និងពហុភាគី

តាំងពីដើមមក បទបញ្ញត្តិការងារមិនមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មពហុភាគីទេ ពីព្រោះបញ្ញត្តិការងារជាទូទៅត្រូវបានគេចាត់ទុកជាបញ្ហាក្នុងស្រុក ហើយមិនទាក់ទងនឹងពាណិជ្ជកម្ម ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (International Labor Organization) បង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ១៩១៩ ហើយជាផ្នែកមួយនៃអង្គការសហប្រជាជាតិបានដើរតួនាទីជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ និងត្រួតពិនិត្យច្បាប់ការងារ ។ អង្គការ

---

[11] *Id.,* ទំព័រ១០ ។

[12] Richard M. Locke, Fei Qin & Alberto Brause, ចំណងជើង *Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nile, 61:1 ILRREVIEW 1, 3,* (ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៧) មាននៅលើគេហទំព័រ http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1310context=ilrre view.

[13] *Id.,* ទំព័រ៤ ។

[14] Berik & Rodgers, មើលកំណត់ចំណាំលេខ៤, ទំព័រ១ ។

ពលកម្មអន្តរជាតិ បានបង្កើតអនុសញ្ញាជាច្រើនស្តីអំពីបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិអស់រយៈពេលជិត ៩០ឆ្នាំមកហើយ ។[15]

អនុសញ្ញាទាំង៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើ៤ផ្នែកធំៗ ដែលគេចាត់ទុកថាជា "គោលការណ៍នៃបទដ្ឋានការងារ"៖ ទីមួយ សេរីភាពនៃការបង្កើតសមាគម និងសេរីភាពនៃការចរចាជាសមូហភាព, ទីពីរ ការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ, ទីបី ការកាត់បន្ថយពលកម្មកុមារ, ទីបួន ការកាត់បន្ថយការរើសអើងក្នុងការងារ និងអាជីព ។ នៅឆ្នាំ១៩៩៨ គោលការណ៍ទាំង៤ នៃបទដ្ឋានការងារត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុង *សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងការងារ និងការអនុវត្តបន្ទាប់* ដែលតម្រូវឲ្យប្រទេសជាសមាជិកនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទាំងអស់ត្រូវប្រតិបត្តិតាម ។[16]

នាពេលថ្មីៗនេះ សហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសជាច្រើនបានចរចាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី ដែលហួសពីវិសាលភាពនៃបទបញ្ញត្តិការងារដែលមានថែង នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងទូទៅលើពន្ធគយ និងពាណិជ្ជកម្ម (General Agreement on Tariffs and Trade) អង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក (World Trade Organization) និងអនុសញ្ញានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។ សហរដ្ឋអាមេរិកបានដាក់បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិការងារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៣ ។[17]

ការបញ្ចូលបទបញ្ញត្តិការងារនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី កំពុងតែវិវត្តយឺតៗ ។[18] កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីពីររបស់សហរដ្ឋអាមេរិកជាមួយប្រទេសអ៊ីស្រាអែល(១៩៨៥) និងប្រទេសកាណាដា (១៩៨៨) មិនបានដាក់បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិការងារនោះទេ ។ ការអនុវត្តបែបនេះ បានផ្លាស់ប្តូរចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៣ នៅពេលដែលមានកត្តា៣បានជំរុញឲ្យបទដ្ឋានការងារក្លាយជាអាទិភាព ។ កត្តាទីមួយគឺ សហរដ្ឋអាមេរិកបានចាប់ផ្តើមចរចាជាមួយប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ។ កត្តាទីពីរគឺការទទួលស្គាល់ពីទំនាក់ទំនងរវាងពាណិជ្ជកម្ម និងបទដ្ឋានការងារមានបានកើនឡើង ជាពិសេសប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍បានទទួលរងសម្ពាធឲ្យក្លាយទៅជាផលិតទំនិញដែលមានតម្លៃថោក ហើយធ្វើឲ្យការគោរព និងការអនុវត្ត

---

15 Mary Jane Bolle, ចំណងជើង *Overview of Labor Enforcement Issues in Free Trade Agreements, Congressional Research Service*, ទំព័រ១, (ថ្ងៃទី២៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៨) ។

16 *Id.*

17 Sandra Polaski, ចំណងជើង *Protecting Labor Rights Through Trade Agreement: An Analytical Guide*, 10:13 J. INT'L LAW & POLICY (Davis California) 13, 14 (ថ្ងៃទី១៩ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤) ។

18 Bolle, មើលកំណត់ចំណាំលេខ១៥, ទំព័រ១ ។

តាមលក្ខខណ្ឌការងារ និងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិត។ កត្តាទីបីគឺ ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មមានឆន្ទៈក្នុងការផ្ដល់ «សិទ្ធិសេរីភាពដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីលើកកម្ពស់កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មនិងដើម្បីត្រួសត្រាយផ្លូវដល់កំណើនពាណិជ្ជកម្មនិងការវិនិយោគទុនក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍។»[១៩]

នៅដើមឆ្នាំ២០០៧ សមាជិកព្រឹទ្ធសភារបស់សហរដ្ឋអាមេរិក មកពីគណបក្សប្រជាធិបតេយ្យបានលើកឡើងថា សមាជិករបស់ខ្លួននឹងបោះឆ្នោតគាំទ្រ បទបញ្ញត្តិការងារនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីអាមេរិក ដែលកំពុងរង់ចាំការអនុម័ត ដរាបណាមានការពង្រឹងលើអនុវត្តន៍បទបញ្ញតិការងារ។ នៅថ្ងៃទី១០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៧ ថ្នាក់ដឹកនាំព្រឹទ្ធសភាមកពីគណបក្សប្រជាធិបតេយ្យ និងគណបក្សសាធារណរដ្ឋ និងរដ្ឋបាលរបស់លោក ប្រធានាធិបតី ប៊ូស បានមូលមិតិគ្នាលើក្របខ័ណ្ឌពាណិជ្ជកម្មថ្មីមួយដែលមានឈ្មោះថា *គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មថ្មីរបស់អាមេរិក* (The New Trade Policy for American) ដែលបានអំពាវនាវឲ្យមានការដាក់បញ្ចូល និងអនុវត្តការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតដែលទទួលស្គាល់ជាសកល និងគោលការណ៍ទាំងបួននៃបទដ្ឋានការងារទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មដែលកំពុងរង់ចាំការអនុម័ត។[២០] *គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មថ្មីរបស់អាមេរិក* បានកែប្រែការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិការងារ និងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីរបស់ខ្លួន។ សហរដ្ឋអាមេរិកបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មថ្មីបែបនេះជាមួយនឹងប្រទេសប៉ាណាម៉ា ប្រទេសកូឡុំប៊ី និងប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូងនៅក្នុងរដ្ឋបាលលោកប្រធានាធិបតី អូបាម៉ា។[២១]

ពេលដាក់បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិការងារទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មណាមួយ ភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវតែកំណត់ពីកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីគោរពទៅតាមបទដ្ឋានការងារ ដូចជាប្រភេទនៃសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ហើយថាតើច្បាប់ក្នុងស្រុកដែលមានស្រាប់ និងឬមួយក៏បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិណាខ្លះនឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។[២២] កាលពីមុន នៅពេលដែលបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីសហរដ្ឋអាមេរិក បទដ្ឋានការងារទាំងអស់នោះគ្រាន់តែជាក្ដីស្រមៃ

---

19 *Id.*, ទំព័រ២-៣។

20 M. Angeles Villarreal, ចំណងជើង *The U.S.-Colombia Free Trade Agreement: Background and Issues*, Congressional Research Service, ទំព័រ៨, (ថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២)។

21 ជំពូកការងារក៏ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីសហរដ្ឋអាមេរិកជាមួយប្រទេសប៉េរូ ដែលបានប្រតិបត្តិនៅក្រោមរដ្ឋបាលលោកប្រធានាធិបតី ប៊ូស។

22 Polaski, មើលកំណត់ចំណាំលេខ១៥, ទំព័រ១៦។

មិនមានការអនុវត្តជាក់ស្តែងឡើយ ។[២៣] ប៉ុន្តែ ភាសាដែលប្រើប្រាស់ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីអាមេរិកជាមួយប្រទេសប៉ាណាម៉ា ប្រទេសកំឡុំប៊ី និងប្រទេសកូរ៉េខាងត្បូង ទាមទារឲ្យមានការដាក់បញ្ចូលបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិដែលអាចអនុវត្តបាន លើច្បាប់ក្នុងស្រុករបស់ប្រទេសនីមួយ ៗ ។[២៤] ប្រទេសដែលមិនអនុវត្តតាមលក្ខន្តិក, បទបញ្ញា, និងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត "ស្របនឹងសិទ្ធិដែលបានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ" ត្រូវបានចាត់ថាជាការរំលោភបំពានលើកិច្ចព្រមព្រៀង ។[២៥] យន្តការក្នុងការដាក់ឲ្យអនុវត្ត មានដូចជានីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងទោសបញ្ញត្តិ (មានដូចជាការដកផលប្រយោជន៍ពាណិជ្ជកម្ម) ។[២៦]

មតិគាំទ្រការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី បានលើកឡើងនូវចំណុចពីរសំខាន់ក្នុងការជជែកវែកញែក ។ ទីមួយ បទដ្ឋាន និងលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើនដែលសហរដ្ឋអាមេរិកធ្វើជំនួញ និងបណ្តាក់ទុននៅមានកម្រិត ហើយការអនុវត្តបែបនេះ ជាគោលនយោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពសម្រាប់ប្រើប្រាស់ "នៅក្នុងខស្សែរាហកម្មកាត់ដេរ" និងការពារការបាត់បង់ការងារ ដើម្បីប្រកួតប្រជែងក្នុងវិស័យខស្សែរាហកម្មសហរដ្ឋអាមេរិក ។ ទីពីរ ការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីអាមេរិកអាច កាត់បន្ថយបញ្ហាប្រាក់កម្រៃទាប និងលក្ខ័ខណ្ឌ័ការងារមានកម្រិតរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយសារតែការប្រជួតប្រជែងលើទីផ្សារអន្តរជាតិ និងការពារ "ការប្រកួតប្រជែងរបស់រោងចក្រកាត់ដេរ ក្នុងការកាត់បន្ថយការចំណាយលើកម្រៃពលកម្ម" ក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ។[២៧]

23 ឧទាហរណ៍៖ កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីសហរដ្ឋអាមេរិក និងប្រទេសឈីលី ។

24 ភាសាបែបនេះក៏បានបញ្ចូលនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីអាមេរិក និងប្រទេសប៉េរូនៅក្រោមរដ្ឋបាលលោកប្រធានាធិបតី ប៊ូស ដែលជាផ្នែកមួយនៃគោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មថ្មីអាមេរិក ។

25 David A. Grantz, Discussion Paper No. 11-13, ចំណងជើង *Labor Rights and Environmental Protection under NAFTA and Free Trade Agreements,* UNIV. MIAMI INTER-AM. L. REV., ឆ្នាំ២០១១; Arizona Legal Studies Discussion Paper No. 11-13, ទំព័រ៤៣ (ថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១), មាននៅលើគេហទំព័រ http://papers.ssrn.com /sol3/ papers.cfm? abstract_id=1791839.

26 Polaski, មើលកំណត់ចំណាំលេខ១៧ ដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ, ទំព័រ១៦ ។

27 Rober M. Stern & Katerine Terrell, ចំណងជើង *Labor Standards and the World Trade Organization,* Discussion Paper No. 499, General R. Ford School of Public Policy, Univ. of Michigan, at 2 (Aug. 2003) មាននៅលើគេហទំព័រ http://fordschool.umich.edu/rsie/workingpapers/Papers476-500/r499.pdf.

ពេលថ្មីនេះៗ ទោះបីជាកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីសហរដ្ឋអាមេរិកប្រើភាសា ដែលតម្រូវឲ្យមានការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពក៏ដោយ មតិរិះគន់ចោទសួរថាតើ*គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មថ្មីអាមេរិក* ពិតជាអាចនឹងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ និងការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតបានដែរឬទេ ។ នៅឆ្នាំ ២០១១ សហរដ្ឋអាមេរិកបានយករឿងក្តីលើកទីមួយ និងដំបូងគេបំផុតទាក់ទងនឹងបទបញ្ញត្តិការងារ និង កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីអាមេរិក ជាមួយនឹងសាធារដ្ឋដូមីនិក និង ប្រទេសនៅតំបន់អាមេរិកកណ្តាលមកដោះស្រាយ ដោយសារតែប្រទេសហ្គាតេម៉ាឡា (Guatemala) មិនបានគោរពតាមបទដ្ឋានច្បាប់ការងាររបស់ខ្លួន ។[២៨] ជាលទ្ធផលបន្ទាប់ពីការដោះស្រាយជម្លោះមានលក្ខខណ្ឌ១៨ ដែលតម្រូវឲ្យប្រទេសហ្គាតេម៉ាឡា ចាត់វិធានការឲ្យបានច្បាស់លាស់ដើម្បីលើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។ ដំណោះស្រាយបែបនេះនឹងជំរុញឲ្យដៃគូពាណិជ្ជកម្ម "ធ្វើការចរចា និងរកដំណោះស្រាយដ៏សមរម្យមួយ" សម្រាប់ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។[២៩] ក៏ប៉ុន្តែ ដូចដែលលោក សាស្ត្រាចារ្យ David A. Gantz បានលើកឡើងប្រសិទ្ធភាពនៃ*គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មថ្មី* ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតអាចដំណើរទៅបានអាស្រ័យលើឆន្ទៈនៃរដ្ឋបាលសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងការបង្កើតមូលនិធិទ្រទ្រង់ ជំនួយបច្ចេកទេស និងឆន្ទៈនយោបាយក្នុងការលើកកម្ពស់ការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិការងារ ។[៣០]

៣. មតិរិះគន់ប្រឆាំងនឹងបទដ្ឋានការងារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម

មតិរិះគន់នឹងការដាក់បទបញ្ញត្តិការងារទៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម អះអាងថាប្រសិនបើប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ត្រូវបានបង្ខំឲ្យកំណត់បទដ្ឋានការងារខ្ពស់ជាងតម្លៃផលិតផលលើទីផ្សារពិភពលោក និយោជិតរបស់ខ្លួននឹងប្រឈមមុខនឹងការបាត់បង់ការងារ ។ប្រាក់កម្រៃពលកម្ម "នឹងឡើងខ្ពស់ជាងមុននិងជំរុញឲ្យអ្នកវិនិយោគទុនបរទេសឈប់បណ្តាក់ទុន ហើយអត្រាគ្មានការងារកើនឡើងខ្ពស់ថែមទៀត" ។[៣១] មានស្ថិតិ និង ភ័ស្តុតាងជាក់ស្តែងសម្រាប់គាំទ្រអំណះអំណាងខាងលើនេះ ។ មានការសិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រជាច្រើន បានវិភាគពីដំណើរការវិវត្តន៍របស់និយោជិត នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួល

---

[28] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័រ http://www. ustr.gov/trade-topics/labor/bilateral-and-regional-trade-agreements/Guatemala-submissionunder-caftadr.

[29] Gantz, មើលកំណត់ចំណាត់លេខ២៥, ទំព័រ៤៣ ។

[30] *Id.*, ទំព័រ៤៤ ។

[31] Gabriel H. Sahlgren, Issued Analysis No. 10, ចំណងជើង *The United States-South Korea Free Trade Agreement: An Economic and Political Analysis*, Competitive Enterprise Institute, ទំព័រ១ (ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៧), មាននៅលើគេហទំព័រ http://cei.org/pdf/6189.pdf.

មានការប្រែប្រួល ។ ដូចគ្នានេះផងដែរ ច្បាប់ការងារមិនអាចការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតបាន នៅពេលដែល អ្នកវិនិយោគទុនត្រូវចំណាយយ៉ាងហួសប្រមាណលើវិធានការណ៍ទាំងឡាយដែលត្រូវអនុវត្តដើម្បីលើកកម្ពស់សិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។ មានភ័ស្តុតាងជាក់ស្តែង ដោយសារតែមានក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនបានដកទុន របស់ខ្លួន ខណៈពេលពេលដែលសហជីពទាមទារប្រាក់កម្រៃខ្ពស់ (ឧទាហរណ៍ សហជីព United Fruit នៅប្រទេសកូស្តារីកា) ។[៣២]

លើសពីនេះទៅទៀត សាស្ត្រាចារ្យ រ៉ូបឺត អែម. ស្ទឺន (Robert M. Stern) និង ខាតធើរីន ធឺរែល (Katherine Terrell) បានលើកឡើងថាគោលនយោបាយ ឬបទបញ្ញត្តិការងារក្នុងប្រទេសដែលមិនមានហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ ធនធានមនុស្ស ឬការហ៊ឹកហ៊ឺនត្រឹមត្រូវដើម្បីគាំទ្រ និងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិការងារមិនអាចដំណើរការទៅមុខបានឡើយ ។[៣៣] ដូចគ្នានឹងសេដ្ឋកិច្ចវិទូ មតិប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញតិការងារ ចាត់ទុកពាណិជ្ជកម្មសេរីភាវូបនីយកម្ម និងសកលភាវូបនីយកម្មជាមធ្យោបាយសម្រាប់លើកកម្ពស់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមឲ្យមានភាពប្រសើរឡើងក្នុងរយៈពេលយូរ ។ ការប្រឹងប្រែងដាក់ឲ្យមានការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារឲ្យបានទូលំទូលាយ និងរឹតតែមានប្រសិទ្ធភាពជាងមុននៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី បានត្រឹមតែរារាំងពាណិជ្ជកម្មសេរីភាវូបនីយកម្ម និងការរីកលូតលាស់របស់សេដ្ឋកិច្ចជាតិតែប៉ុណ្ណោះ ។

មតិដែលបានលើកឡើងខាងលើ មិនបានបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់ពីការដាក់បញ្ចូលបទដ្ឋានការងារដែលតឹងរ៉ឹងជាងមុន ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីក្រោមគម្រោង គោលនយោបាយពាណិជ្ជកម្មថ្មីរបស់សហរដ្ឋអាមេរិកនោះទេ ។ ជាទូទៅ មតិប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិការងារដែលតឹងរ៉ឹងជាងមុនក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរីរបស់សហរដ្ឋអាមេរិក ជំទាស់នឹងគ្រប់ទម្រង់នៃការដាក់បញ្ចូលការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី ។[៣៤] មតិមួយទៀតដែលប្រឆាំងនឹងការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ គឺនិយោជកនឹងផ្លាស់ប្តូរទីតាំងផលិតរបស់ខ្លួនទៅបណ្តាប្រទេសដែលការអនុវត្តន៍បទដ្ឋានការងារនៅមានកម្រិត ហើយបង្កើតឲ្យមានអត្រានៃភាពគ្មានការងារធ្វើខ្ពស់នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលមានការអនុវត្តន៍តាមបទបញ្ញត្តិការងារត្រឹមត្រូវ និងកម្រៃពលកម្មខ្ពស់ ។[៣៥]

៤. មតិគាំទ្រនឹងការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម

32 Stern & Terrell, មើលកំណត់ចំណាំដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ Error! Bookmark not defined, ទំព័រ៧ ។

33 *Id.*, ទំព័រ៨ ។

34 Berik & Rodgers, មើលកំណត់ចំណាំលេខ១៨, ទំព័រ២ ។

35 *Id.*, ទំព័រ៣ ។

បើទោះបីជាមានភស្តុតាងជាស្ថិតិ និងព្រឹត្តិការណ៍ជាក់ស្តែងគាំទ្រថា ការពង្រឹងការគោរពបទដ្ឋានការងារតាមរយៈយន្តការពាណិជ្ជកម្មអាចជាហេតុបណ្តាលឲ្យមានការបាត់បង់ការងារ, ការថយចុះវិនិយោគទុនបរទេស និងធ្វើឲ្យកំណើនសេដ្ឋកិច្ចធ្លាក់ចុះ ជាពិសេសក្នុងប្រទេសដែលខ្វះហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ, ការអប់រំ និងច្បាប់ក្នុងប្រទេសដើម្បីឲ្យគោរព និងប្រតិបត្តិតាមបទដ្ឋានការងារក៏ដោយ មានភស្តុតាងដ៏ច្រើនលើសលប់បញ្ជាក់ថា ការមតិខាងលើនេះមិនត្រឹមត្រូវ ។ ជាក់ស្តែង ការពង្រឹងបទដ្ឋានការងារអាចបង្កើននូវការប្រកួតប្រជែង និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេសមួយ ។[៣៦] ក៏ប៉ុន្តែ ការប្រកួតប្រជែងដើម្បីទាក់ទាញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ជាពិសេសក្នុងបណ្តាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍អាចនឹងធ្វើឲ្យមាន "ការប្រកួតប្រជែងរបស់រោងចក្រកាត់ដេរ ក្នុងការកាត់បន្ថយការចំណាយលើពលកម្ម" ដែលប៉ះពាល់ដល់បទដ្ឋានការងារ និងច្បាប់កម្មករនិយោជិត ។[៣៧]

ការសិក្សាមួយនៅឆ្នាំ២០០២ បានកំណត់ថា ការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ច្រើនកើតមាននៅបណ្តាលប្រទេសមានការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។[៣៨] មានកត្តាជាច្រើនដែលជំរុញឲ្យការបណ្តាក់ទុនផ្ទាល់ពីបរទេសកើនឡើង ។ កត្តាចម្បងគឺការគោរពនិងអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌការងារ និងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ជាកត្តាជំរុញឲ្យមានស្ថិរភាពនយោបាយ និងសង្គម ហើយកត្តាទាំងនេះហើយដែលជំរុញឲ្យមានកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងទាក់ទងញការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេស ។[៣៩] ការស្ទង់មតិរបស់សហគ្រិនសាជីវកម្មបានបង្ហាញថា បើទោះបីជាបទដ្ឋានការងារតម្រូវឲ្យមានប្រាក់កម្រៃពលកម្មខ្ពស់ក៏ដោយ ការចំណាយច្រើនបែបនេះជាការចាំបាច់ ពីព្រោះវាជំរុញឲ្យមានស្ថិរភាពនយោបាយ សង្គម និងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ។[៤០]

យ៉ាងណាក៏ដោយ ការដាក់បញ្ចូលឲ្យមានការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារឲ្យបានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មគឺនៅមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ ។ ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើ សហរដ្ឋអាមេរិកបានព្យាយាមតែម្តងប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីពង្រឹងបទដ្ឋានការងារក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី ។ ប្រសិនបើសហរដ្ឋអាមេរិកមិនបានព្យាយាមជំរុញឲ្យមានការប្រតិបត្តិបទដ្ឋានការងារនោះទេ ប្រទេស

---

36 *Id.*

37 David Kucera, ចំណងជើង *Core Labor Standards and Foreign Direct Investment*, 141: 1-2 INT' L LABOUR REV. 31, 31 (ឆ្នាំ២០០២).

38 *Id.*,ទំព័រ៣៣ ។

39 *Id.*, ទំព័រ៣៤-៣៥ ។

40 *Id.*, ទំព័រ៣៥-៣៦ ។

កំពុងអភិវឌ្ឍន៍នឹងមិនស្ម័គ្រចិត្តគោរពតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិនោះទេ ជាពិសេសក្នុងករណីដែលប្រទេសទាំងនោះពុំមានការតាំងចិត្ត ហិរញ្ញវត្ថុ និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីអនុវត្តន៍ ។[៤១] វិធីសាស្រ្តបីផ្សេងគ្នាត្រូវបានស្នើដោយសាស្រ្តាចារ្យ និងសិស្សនៅថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា ឬក៏ត្រូវបានអនុវត្តដោយរាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល និងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីខិតខំប្រឹងប្រែងដោះស្រាយបញ្ហានៃការមិនអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានការងារ រួមទាំងការខ្វះខាតនូវការគាំពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ។

៥.យន្តការបីយ៉ាងសម្រាប់ដោះស្រាយការមិនអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារ

៥.១. យន្តការលើកទឹកចិត្តដើម្បីទាក់ទាញពាណិជ្ជកម្ម

នៅពេលដែលប្រទេសបង់ក្លាដេសទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅមានកម្រិត និងការរំលោភច្បាប់ការងារនៅពេលថ្មីៗនេះ ប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាប្រទេសមានសេដ្ឋកិច្ចទន់ខ្សោយ ហើយឧស្សាហកម្មនាំចេញសម្លៀកបំពាក់របស់ខ្លួនកំពុងលូតលាស់ ចាប់ផ្តើមលើកកម្ពស់ការអនុវត្តន៍បទដ្ឋានការងារ បន្ទាប់ពីចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មជាមួយនឹងសហរដ្ឋអាមេរិក ។[៤២] ទិសដៅផ្សេងគ្នាមួយចំនួនដែល ប្រទេសកម្ពុជា និងបង់ក្លាដេសបានអនុវត្តអាចមើលឃើញតាមរយៈការបង្កើតគម្រោងលើកកម្ពស់បទដ្ឋានការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលជំរុញឲ្យមានបទដ្ឋានការងារសមរម្យ និងបង្កើនការនាំចេញ ។[៤៣] គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីលើវិស័យវាយនភ័ណ្ឌរវាងកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិក នៅឆ្នាំ១៩៩៩ បានសម្រេចគោលបំណងរបស់ខ្លួន លើចំណុចបីយ៉ាងដូចខាងក្រោម ៖

[41] ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ជាច្រើន ដូចជាប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសបង់ក្លាដេស មានរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់ការងារដែលដាក់បញ្ចូលបទបញ្ញត្តិការងារយ៉ាងល្អិតល្អន់ និងលក្ខខណ្ឌនៃសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ដែលបង្ហាញឲ្យឃើញនូវការផ្តើសច្ចាប័នរបស់ខ្លួនលើចំនុចគោលនៃច្បាប់ការងាររបស់អង្គការពលកម្មពិភពលោក ។ ក៏ប៉ុន្តែ បើទោះបីជាប្រទេសមួយមានបញ្ញត្តិការងារក៏ដោយក៏មានអាចធានាថាមានការការអនុវត្តត្រឹមត្រូវនោះឡើយ ។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តើសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាទាំង៨របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលតំណាងឲ្យចំនុចគោលនៃបទដ្ឋានការងាររបស់អង្គការពលកម្មពិភពលោក ប៉ុន្តែការអនុវត្តតាមចំនុចគោលនៃបទដ្ឋានការងាររបស់ប្រទេសមួយនេះ ពិតជាការពិបាក ដោយសារតែអំពើពុករលួយ ។ ប្រទេសបង់ក្លាដេសមានច្បាប់ការងារក្នុងស្រុកដ៏ទូលំទូលាយជាច្រើនដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិត ហើយប្រទេសនេះថែមទាំងបានផ្តើសច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាចំនួន៧ ក្នុងចំនោមអនុសញ្ញាសំខាន់ទាំង៨ របស់អង្គការពលកម្មពិភពលោក ប៉ុន្តែការអនុវត្តនៃសិទ្ធិសហជីព និងបទបញ្ញត្តិស្តីពីការមិនរើសអើងនៅមានកម្រិត ។

[42] *Id.*, ទំព័រ៧ ។

[43] *Id.*, ទំព័រ២ ។

១. ការបង្កើនការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់របស់កម្ពុជាទៅកាន់ទីផ្សារអាមេរិក ជំរុញឲ្យមានការលើកកម្ពស់បទដ្ឋានការងារ ។

២. ការពឹងផ្អែកលើអង្គការពលកម្មពិភពលោក ក្នុងការដើរតួនាទីជាភ្នាក់ងារត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ ។

៣. ការទទួលយកនូវវិធានការតម្លាភាព ពេលផ្ញើសេចក្ដីរាយការណ៍ពីលទ្ធផលនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ។[៤៤]

លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីលើវិស័យកាត់ដេររវាងកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិក បានបង្កើនការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ទៅសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលកម្ពុជាគោរពតាមច្បាប់ការងាររបស់ខ្លួន និងបទដ្ឋានការងារដែលទទួលស្គាល់ជាសកល ។[៤៥] ហេតុដូច្នេះ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានប្រើប្រាស់យន្តការលើកទឹកចិត្តដើម្បីទាក់ទាញពាណិជ្ជកម្ម (ជាជាងការដាក់ទណ្ឌកម្ម) ដើម្បីជំរុញឲ្យមានការគោរពតាមបទដ្ឋានការងារ ហើយដោយមានអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ។[៤៦] ទោះបីជាកិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានផុតកំណត់ទៅហើយក៏ដោយ កម្មវិធីពិនិត្យតាមដាននៅតែបន្ត និងបានពង្រីកវិសាលភាពរបស់ខ្លួនតាំងពីឆ្នាំ ២០០៤ ។[៤៧]

គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា រួមបញ្ចូលជំនួយបច្ចេកទេស និងការពង្រឹងសមត្ថភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យបទដ្ឋានការងាររបស់រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងការចុះទៅត្រួតពិនិត្យរោងចក្រកាត់ដេរ និងវាយតម្លៃដោយផ្ទាល់របស់បុគ្គលិកអង្គការពលកម្មពិភពលោក ។[៤៨] គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ក៏មានកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាល ដើម្បីជួយកម្មករថ្មីឲ្យយល់ដឹងពីសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ជួយនិយោជកពង្រឹងវិធីសាស្ត្របណ្ដុះបណ្ដាល និងអប់រំពីទំនាក់ទំនងរវាងបុគ្គលិក និងអ្នកដឹកនាំសហជីពលើកិច្ចសន្ទនាការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ រួមទាំងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។[៤៩] ដើម្បីធានា

[44] *Id.*, ទំព័រ២ ។

[45] *Id.*, ទំព័រ៨ ។

[46] *Id.*, ទំព័រ៨ ។

[47] *Id.*, ទំព័រ៨ ។

[48] *Id.*, ទំព័រ១៤ ។

[49] *Id.*, ទំព័រ១៤-១៥ ។

ឲ្យកម្មវិធីនេះមានតម្លាភាព របាយការណ៍នៃការចុះទៅត្រួតពិនិត្យរោងចក្រត្រូវបានបង្ហោះលើគេហទំព័រ www.betterfactories.org ។[៥០] គេហទំព័រនេះបានថ្លែងថា "គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា ធ្វើការត្រួតពិនិត្យរោងចក្រ, បណ្តុះបណ្តាលផ្នែកគ្រប់គ្រង និងកម្មករ, ផ្តល់ការណែនាំ និងដំបូន្មានរោងចក្រឲ្យរក្សាបានប្រាក់ចំណេញ និងគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។"[៥១]

គម្រោងរោងចក្រប្រសើរជាងមុននៅប្រទេសកម្ពុជា ជំរុញ និងសម្រួលការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានការងារ ជាជាងដាក់ពិន័យលើរោងចក្រ ឬដាក់ទណ្ឌកម្មចំពោះការរំលោភបំពានច្បាប់ការងារ ។[៥២] កម្មវិធីនេះអាចបំពេញកិច្ចការបានជាច្រើនដូចជា៖ ទីមួយ ផ្តល់នូវការការពារលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និង ការងារ ទីពីរ បង្កើតសក្តានុពលផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងវិស័យខស្សព្រាហកម្មកាត់ដេរ និងទីបី ទាក់ទាញក្រុមហ៊ុនឲ្យមកបណ្តាក់ទុននៅក្នុងប្រទេសដែលមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អក្នុងការអនុវត្តតាមបទដ្ឋានការងារ ។[៥៣]

---

50 *Id.*, ទំព័រ ១៥

51 សេចក្តីថ្លែងការណ៍ ដែលទទួលបានការគាំទ្រ ដោយរបាយការណ៍ចំនួន៣០ចេញផ្សាយដោយអង្គការពលកម្មពិភពលោក ចន្លោះពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ដល់ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៣ ។ សូមមើលគេហទំព័រ www.betterfactories.org ។ គ្រាដែលអង្គការពលកម្មពិភពលោកបន្តបង្ហាញការតាំងចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការគាំទ្រកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុន និងការវិវត្តរបស់កម្មវិធីនេះ ជាក់ស្តែង បញ្ហាសំខាន់ទាក់ទងនឹងការអនុលោមតាមច្បាប់ការងាររបស់រោងចក្រនៅប្រទេសកម្ពុជា គឺនៅតែមានបន្ទាប់ពីអានសេចក្តីរាយការណ៍ដែលមាននៅគេហទំព័រខាងលើ ។ នៅក្នុងសេចក្តីរាយការណ៍ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានដកស្រង់នូវភាពបរាជ័យក្នុងការអនុវត្តន៍សុវត្ថិភាពខាងផ្នែកអគ្គីភ័យ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ អាហារកម្រិតកំដៅ លទ្ធភាពទទួលបានទឹកស្អាត និងសាប៊ូ និងការងារថែមម៉ោងមានកំណត់ ។ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅប្រទេសកម្ពុជា *Twenty Ninth Synthesis Report on Working Conditions in Cambodia's Garment Sector and Statement of the Project Advisory Committee*, អង្គការពលកម្មពិភពលោក (ថ្ងៃទី១១ មេសា ឆ្នាំ២០១៣), មាននៅលើគេហទំព័រ http://betterwork.com/cambodia/wp-content/uploads /2013/04/Sythesis-Report-29th -EN-Final.pdf.

52 ក្នុងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិការងាររបស់រដ្ឋនៅអាមេរិកឡាទីន Michael Piore និង Andrew Schrank បានឲ្យហេតុផលថា ក្រុមអធិការកិច្ចការងារ បំពេញការងារដោយមានប្រសិទ្ធភាព នៅពេលដែលគេដើរតួជាអ្នកប្រឹក្សា និងពិគ្រោះយោបល់ជាជាងដើរតួជាទីជាប៉ូលីស ។ ការធ្វើបែបនេះមានន័យថា នៅពេលការបំពានច្បាប់ដែលជាលទ្ធផលកើតចេញពីការប៉ុនប៉ងឲ្យនៅតែមានការប្រកួតប្រជែងរបស់សហគ្រិនត្រូវបានរកឃើញ ក្រុមអធិការកិច្ចការងាររដ្ឋដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការឲ្យដំបូន្មាន និងផែនការអំពីរបៀបរកវិធីដែលធ្វើឲ្យការប្រកួតប្រជែង និងការគោរពច្បាប់អាចទទួលយកបានទាំងពីរជាជាង គ្រាន់តែដាក់ទណ្ឌកម្ម ឬដាក់ពិន័យចំពោះការល្មើសច្បាប់ ។ Mark Anner Jennifer Bair ⁊Jeremy Blasi, *Buyer Power, Pricing Practice, and Labor Outcomes in Global Supply Chains*, Univ. Of Colorado at Boulder, Institution Program Working Paper Series: INST2012-11, ទំព័រ៤ (សីហា ឆ្នាំ២០១២)

53 Berik & Rodger, មើលកំណត់ចំណាំលេខ៤៨ដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ, ទំព័រ ២១ ។

ទោះជាដូច្នេះក្តី កម្មវិធីនេះទទួលរងការរិះគន់ទាក់ទិននឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការលើកកម្ពស់ការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងសុវត្ថិភាពការងារ ។ ការសិក្សាឯករាជ្យមួយនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ បានកំណត់ថាក្នុងអំឡុងពេល១១ឆ្នាំនៃការប្រតិបត្តិកម្មវិធីនេះ ប្រាក់ឈ្នួល និងសន្តិសុខការងារជាមូលដ្ឋានបានធ្លាក់ចុះ ហើយ "ការចរចាជាសមូហភាព និងស្មោះត្រង់រវាងនិយោជកនិងនិយោជិត ព្រមទាំងលក្ខខណ្ឌការងារជាមូលដ្ឋាន និងសុខភាពនៅតែជាបញ្ហាដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន ។"[៥៤] ការវាយតម្លៃប្រចាំពាក់កណ្តាលឆមាសស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា បានកំណត់សម្គាល់ពី "ការធ្លាក់ចុះនៃការអនុវត្តន៍តាមបទដ្ឋានការងារ ហើយបាតុកម្មចាប់កើតមានឡើងវិញតាំងពីឆ្នាំ២០១១ បន្ទាប់ពីការរីកចំរើនដ៏គួរឲ្យស្ញប់ស្ញែង ក្នុងមួយទសវត្សក្រោយបន្ទាប់ការចុះហត្ថលេខាលើ កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីលើវិស័យខស្សព្រាហកម្មកាត់ដេររវាងកម្ពុជានិងសហរដ្ឋអាមេរិក ។"[៥៥] របាយការណ៍មួយលើកឡើងពីការបាក់រលំអាគារ រ៉ាណា ផ្លាហ្សា នៅប្រទេសបង់ក្លាដេស និងការដួលរលំរោងចក្រមួយកាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣នៅប្រទេសកម្ពុជាដែលបានសម្លាប់ជីវិតកម្មករផលិតស្បែកជើងចំនួនពីររូប[៥៦] និងបញ្ជាក់ថា "អតិថិជននៅក្នុងសកល

---

[54] ចំណងជើង *Monitoring in the Dark: An Evaluation of the International Labour Organization's Better Factories Cambodia Monitoring and Reporting Program*, International Human Rights and Conflict Resolution Clinic, Mills Legal Clinic, Stanford Law School and Worker Rights Consortium, at ii (ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៣) មាននៅលើគេហទំព័រ http://humanrightsclinic.law.stanford.edu/project/monitoring-in-the-dark/ ការសិក្សបន្តស្នើសុំឲ្យមានកំណែទម្រង់ ដើម្បីឲ្យកម្មវិធីកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករ និងសុវត្ថិភាពក្នុងរោងចក្រនៅកម្ពុជារួមមានវិធីសាស្រ្តបង្កើនតម្លាភាពនៃការពិនិត្យតាមដាន និងរាយការណ៍របស់កម្មវិធី ។ ***Id.*,** ទំព័រ៥៦-៧២ ។

[55] *Statement of the Project Advisory Committee of Better Factories Cambodia*, អង្គការពលកម្មពិភពលោក, (ថ្ងៃទី១៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣) មាននៅលើគេហទំព័រ http://betterfactories.org/wp-content/uploads/2013/07/Final-PAC-statement-SR-30-EN.pdf.

[56] មើលឧទាហរណ៍៖ Leang Phannar, Shane Worrell និង May Titthara ដកស្រង់ចេញពីអត្ថបទ *Company Admits "Negligence in Factory Disaster,"* ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍, ថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣, មាននៅលើគេហទំព័រ http://www.phnompenhpost.com/national/company-admits-%E2%80%98negligence% E2%80%99-factory-disaster. ការដួលរលំទីពីរបានកើតឡើងពីរបីថ្ងៃក្រោយមក ។ សូមមើលអត្ថបទដោយ Shane Worrell និង ឆាយ ចាន់ដារ៉ាឌីដា, *Accident Rocks Garment Industry Again*, ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៣, មាននៅលើគេហទំព័រ http://www.phnompenhpost.com/national/accident-rocks-garment-industry-again.

លោកកំពុងតែទាមទារឲ្យប្រទេសកម្ពុជា ធ្វើយ៉ាងណាធានាឲ្យមានបទដ្ឋានការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ។»[57]

ការធ្លាក់ចុះនៃលក្ខខណ្ឌការងារបន្ទាប់ពី គម្រោងរោងចក្រប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា ទទួលបានជោគជ័យដំបូង បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ទោះបីជាការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តកម្មវិធីលើកទឹកចិត្តពាណិជ្ជកម្មជាសកលអាចជាមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងណាក៏ដោយ ដើម្បីគាំទ្រឲ្យមានលើកការកម្ពស់ការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ និងការគោរពសិទ្ធិនិយោជិត[58] វិធីសាស្ត្រនេះត្រូវតែដំណើរការជាមួយនឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យរោងចក្រ និងការរឹតបន្តឹងគោលនយោបាយក្នុងស្រុក ។[59] លើសពីនេះទៅទៀតយន្តការលើកទឹកចិត្តទាក់ទាញពាណិជ្ជកម្មតែមួយ គឺមិនគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ។ ការវាយតម្លៃគម្រោងរោងចក្រប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា បានកត់សម្គាល់ថា បញ្ហាថ្មីដែលកើតឡើងមិនមែនតែដោយសារគោលនយោបាយជាតិស្ដីបទបញ្ញត្តិការងារនោះទេ បញ្ហាទាំងនេះកើតឡើងក៏ដោយ «ទំនាក់ទំនងនិងសម្ពាធក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់លើពិភពលោក ។» បញ្ហានេះនឹងមានបកស្រាយនៅចំណុច៥.៣ ស្ដីអំពីវិធីសាស្ត្រកែតម្រូវការកំណត់តម្លៃក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល នៃ«កិច្ចព្រមព្រៀងសម្រាប់ឈ្នួលកណ្ដាល» ។[60]

៥.២. យន្តការក្រមប្រតិបត្តិ និងការត្រួតពិនិត្យរបស់សាជីវកម្ម

បន្ទាប់ពីមានរឿងអាស្រូវផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈពីការកេងប្រវ័ញ្ច និងការធ្វើបាបលើកម្មករនិយោជិតក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នៅពាក់កណ្ដាលសតវត្សរ៍៩០ ក្រុមហ៊ុនវិនិយោគទុនដែលធ្វើជំនួញ

57 ដកស្រង់អត្ថបទចេញពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា, មានចំណងជើងថា *Thirtieth Synthesis Report on Working Condition in Cambodia's Garment Sector*, អង្គការពលកម្មពិភពលោក, ទំព័រទី១ (ថ្ងៃទី១៨ កក្កដា ឆ្នាំ២០១៣) មាននៅលើគេហទំព័រ http://betterfactories.org/wp-content/uploads/2013/07/30th-Synthesis-Report-Final-EN.pdf (សម្គាល់ថាការធ្លាក់ចុះការអនុវត្តក្នុងផ្នែកសុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ ពលកម្មកុមារ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិតអាចសន្និដ្ឋានថាបង្កឡើងដោយកំណើនយ៉ាងលឿននៃឧស្សាហកម្មនេះ ។)

58 Berik & Rodgers, សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ៤, ទំព័រ២២ ។

59 *Id.*, ទំព័រ២៣-២៤ ។

60 ដកស្រង់អត្ថបទចេញពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា (BFC), *Thirtieth Synthesis Report,* សូមមើល កំណត់ចំណាំលេខ៥៧ដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ, ទំព័រ៨ ។ អ្នកត្រួតពិនិត្យឯករាជ្យបានបញ្ជាក់ថាប្រសិទ្ធភាពនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាងមុននៅកម្ពុជា ត្រូវបានរាំងស្ទះ «ពីព្រោះគម្រោងនេះមិនបានដោះស្រាយនូវរបៀបនៃការទិញរបស់ម៉ាកយីហោ និងឈ្នួលដែលជួយឲ្យមាន {ការរំលោភបំពានលើសិទ្ធកម្មករនិយោជិត} ។» *Monitoring in the dark*, សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ៥៤ ដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ, ទំព័រ ii ។

ក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ បានបង្កើតក្រមប្រតិបត្តិរួមជាមួយនឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យ ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តស្របតាមក្រមប្រតិបត្តិ ។[៦១] ដោយសារតែការអនុវត្តច្បាប់ការងារក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នៅមានកម្រិត យន្តការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារតាមក្រមប្រតិបត្តិរួមក៏ក្លាយជាវិធានការចម្បងដែល ក្រុមហ៊ុន និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល កំពុងប្រើប្រាស់ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាលក្ខខណ្ឌការងារដែលនៅមានកម្រិត និងការមិនគោរពសិទ្ធិនិយោជិតរបស់រោងចក្រនៅក្នុងដំណើរការផលិត និងចែកចាយផលិតផលដល់អតិថិជន ។[៦២]

ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មបានបង្កើត «គោលការណ៍ណែនាំដែលតម្រូវឲ្យក្រុមត្រួតពិនិត្យរបស់រោងចក្រ និងក្រុមហ៊ុនសវនកម្មឯកជន ធ្វើការត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃលើដំណើការរោងចក្រ ។»[៦៣] ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម ក្លាយជាគោលការណ៍គ្រប់គ្រងផ្ទៃការ ដែលជួយកែតម្រូវឥរិយាបថរបស់សាជីវកម្មចំពោះនិយោជិតក្នុងក្របខណ្ឌសមស្រប និងគោរពតាមបទដ្ឋានការងារ ។[៦៤] មតិគាំទ្រការបង្កើតក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម បានឲ្យហេតុផលថា ទម្រង់នៃការគ្រប់គ្រងសាជីវកម្មដោយមានការត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម ជំរុញឲ្យអតិថិជនទិញផលិតផលភាគច្រើនពីក្រុមហ៊ុនណាដែលគោរពតាមបទបញ្ញត្តិការងារអន្តរជាតិ និងដាក់ពិន័យដល់ក្រុមហ៊ុនណា ដែលមិនគោរពតាមបទបញ្ញត្តិការងារអន្តរជាតិ ហើយអាចធ្វើការបណ្តាក់ទុននៅកន្លែងផ្សេង ។[៦៥]

ក្រុមហ៊ុនបង្កើតក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មដោយផ្អែកមូលហេតុមួយចំនួនដូចជាតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍គម្រោងសម្រាប់គ្រប់គ្រងប្រតិបត្តិការរោងចក្រពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយទៀត ភាពជឿជាក់ដែលថាក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មនឹងធានាឲ្យមានការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ព្រមទាំងបង្កើនចំណូលដល់ក្រុមហ៊ុន បំណងប្រាថ្នាចង់ក្លាយជា«ឈ្មួលរកស៊ីដ៏ល្អ» ឬបំណងប្រាថ្នាដើម្បីបង្កើន និង ការពារកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់ខ្លួន ។[៦៦]

---

61 Locke, Qin & Brause, *សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ១២ដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ, ទំព័រ៤ ។*

62 *Id., ទំព័រ៤ ។*

63 Berik & Rodgers, *សូមមើលកំណត់ចំណាំពីលេខ៤, ទំព័រ ៦ ។*

64 Jill Murray, *Corporate Codes of Conduct and Labor Standards*, Working Paper, Corporate Codes of Conduct, Cornell Univ. ILR School *(ថ្ងៃទី៥ ឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៨), ទំព័រ៣, មាននៅលើគេហទំព័រ* http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi? article=1007&context=codes.

65 Anner, Bair & Blasi, *សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ៥២, ទំព័រ៣ ។*

66 *Murray, សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ៦៤, ទំព័រ១៨ ។*

យោងទៅតាមអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ធាតុផ្សំមួយចំនួនត្រូវយកមកពិភាក្សានៅមុនពេលដែលប្រតិបត្តិសាជីវកម្មអាចដំណើរការទៅបានដោយ “តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធិភាព” ។ ធាតុផ្សំទាំងនោះមានដូចជា

- ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មនេះអាចធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ អភិវឌ្ឍន៍ និងអនុវត្តនៅក្នុងលក្ខណៈមួយដែលផ្តល់អំណាច និងការចូលរួមពីសំណាក់និយោជិត ។
- ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មនេះឆ្លុះបញ្ចាំងឲ្យឃើញនូវតម្រូវការរបស់និយោជិតក្នុងស្រុក និងការធានាឲ្យបានដាច់ខាតនូវគោលការណ៍កម្រិតអប្បបរមា នៃបទដ្ឋានការងាររបស់អង្គការពលកម្មពិភពលោក ។
- ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម នេះមិនមែនជាក្រដាសមួយសន្លឹកដែលប្រធានការិយាល័យដែលមិនមានឥទ្ធិពលដាក់លាក់លើកិច្ចដំណើរការរបស់ក្រុមហ៊ុន គោលនយោបាយ និងបុគ្គលិកនោះទេ ។
- ការប្រតិបត្តិការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវត្រួតពិនិត្យដោយក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម ។[67]

មតិរិះគន់នឹងក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងយន្តការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ អះអាងថាក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងយន្តការត្រួតពិនិត្យមិនមែនបង្កើតឡើងដើម្បីការពារនិយោជិត ឬធ្វើឲ្យលក្ខខណ្ឌការងារមានភាពប្រសើរឡើងនោះទេ ប៉ុន្តែគឺដើម្បី “ដាក់កម្រិតលើការទទួលខុសត្រូវផ្លូវច្បាប់លើឈ្មោះផលិតផល និងទប់ស្កាត់ការធ្វើឲ្យខូចឈ្មោះផលិតផលនោះ ។”[68] មតិរិះគន់លើកឡើងបន្ថែមទៀតថា ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងកម្មវិធីត្រួតពិនិត្យឯកជន តែងតែធ្វើប៉ះពាល់ដល់បទបញ្ញារបស់រដ្ឋាភិបាល និងការអន្តរាគមន៍របស់សហជីព ។[69]

មតិរិះគន់មួយទៀតប្រឆាំងនឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ អះអាងថាអាចមានភាពលម្អៀង និងមិនអាចទទួលយកបានកើតឡើង ដោយសារតែអ្នកចុះទៅត្រួតពិនិត្យរោងចក្រអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍តាមរយៈការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន និងមិនមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីធ្វើកិច្ចការនេះ ។[70] យន្តការផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការត្រួតពិនិត្យដំណើរការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារអាចបង្កជាភាពមិនប្រាកដប្រជាបាន ក៏ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមានចេតនាលាក់ការរំលោភបំពានលើច្បាប់ការងារ ។[71] ហេតុដូច្នេះ ការជ្រើសរើសក្រុមហ៊ុនសវនកម្ម “ឯករាជ្យ” មកធ្វើការវាយតម្លៃអាចដោះស្រាយបញ្ហាមិនប្រាកដប្រជា និងអំពើពុករលួយ ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មអាចផ្តាប់

---

[67] *Id.*, ទំព័រ៤-៥ ។

[68] Locke, Qin & Brause, *សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ១២, ទំព័រ៥* ។

[69] *Id.*

[70] *Id.*

[71] *Id.*

ចិត្តអតិថិជនរបស់ខ្លួនដើម្បីអាចធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយគ្នានៅថ្ងៃអនាគត ។[៧២] អង្គការមិនរកប្រាក់ចំណេញអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យដោយមិនមានភាពលម្អៀង ប៉ុន្តែស្ថាប័ននេះអាចខ្វះខាតខាងជំនាញត្រួតពិនិត្យ និងការវាយតម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនសវនកម្មឯកជន ។[៧៣]

មតិរិះគន់ចុងក្រោយទៅលើក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងយន្តការនៃការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារលើកឡើងថាក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មមានច្រើនប្រភេទ ហើយមានទិសដៅ វិធីសាស្ត្រ និងប្រព័ន្ធនៃការត្រួតពិនិត្យផ្សេងៗគ្នា ដែលធ្វើឲ្យការធ្វើសវនកម្មមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ ។[៧៤] លើសពីនេះ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ខិតខំព្យាយាមអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មដ៏សម្បូរបែបសម្រាប់ការធ្វើសាជីវកម្មដែលមានប្រភេទផ្សេងៗពីគ្នានៅក្នុងរោងចក្រតែមួយ ដែលបង្កឲ្យមានភាពមិនអាចទទួលយកបានមួយចំនួន ដូចជា ភាពច្របូកច្របល់, «ភាពទន់ខ្សោយ» និង«ភាពមិនប្រាកដប្រជានៃការត្រួតពិនិត្យ» ។[៧៥]

បើទោះបីជាមានទស្សនៈលើកឡើងពីប្រសិទ្ធភាពនៃក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យការអនុលោមទៅតាមសវនកម្ម*តែមួយ* គឺមិនគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសម្រេចបាននូវការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តភាពក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ និងកន្លែងធ្វើការដ៏ទៃទៀតដែលអាចផ្លាស់ប្ដូរបាន ។ នៅពេលដែលការត្រួតពិនិត្យអាចមានមុខងារជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់សម្រាប់បង្ហាញពីគម្លាតនៅក្នុងប្រព័ន្ធនេះក៏ដោយ តែអ្វីដែលសំខាន់ជាងនេះ គឺថាតើមានអ្វីកើតឡើងបន្ទាប់ពីធ្វើសវនកម្ម ។[៧៦] ដោយផ្អែកលើមូលហេតុនេះ សហគ្រាសចាប់ផ្ដើមផ្លាស់ប្ដូរការសង្កត់ធ្ងន់ពីការអនុលោមតាមសវនកម្ម ទៅលើវិធីសាស្ត្ររួមគ្នាដោយ

---

72 *Id.*

73 *Id.*

74 *Id.*, ទំព័រ៥ - ៦ ។

75 *Id.*, ទំព័រ៦ ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រិនអាចត្រូវបានទាមទារឲ្យរៀបចំឡើងវិញនូវឧបករណ៍ ពន្លត់អគ្គីភ័យឬកែសម្រួលនូវចំនួនបន្គន់ នៅពេលដែលសវនករសម្រាប់ម៉ាកយីហោខុសគ្នាអនុវត្តការត្រួតពិនិត្យរោងចក្រ ។ *Id.*, សូមមើលអត្ថបទដែលមានចំណងជើងថា *Respecting Human Rights Through Global Supply Chains*, Shift Workshop Report No. 2, ទំព័រ១៣ (តុលា ឆ្នាំ២០១២), មាននៅលើគេហទំព័រ http://shiftproject.org/sites/default/files/% 20Respecting %20Human%20Rights%20Through%20Global%20Supply%20Chains% 20Report.pdf.

76 *Id.* ដូចសុភាសិតរបស់អាស៊ីមួយបានពោលថា «អ្នកមិនអាចធ្វើឲ្យជ្រូកធាត់ជាងមុននៅពេលដែលអ្នកតែងតែថ្លឹងវា ។»

ធ្វើការជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដើម្បី «វាយតម្លៃលើគម្លាត កសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិក និងជំរុញឲ្យមានការអភិវឌ្ឍដោយនិរន្តរភាព ។»[៧៧]

៥.៣. យន្តការកែតម្រូវការកំណត់តម្លៃក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល

យោងតាម ម៉ាក អានណឺ (Mark Anner) ជែននីហ្វឺល បាល (Jennifer Bair) និង ជេរីមី ប្លាស៊ី (Jeremy Blasi) មូលហេតុចម្បងនៃការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ជាបន្តបន្ទាប់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ គឺបណ្តាលមកពីវិធីសាស្ត្រក្នុងការកំណត់តម្លៃរវាងអ្នកទិញ និងអ្នកលក់ ។[៧៨] ផែនការ ឬដំណើរការណាមួយធ្វើឡើងដើម្បីត្រួតពិនិត្យ យ៉ាងតឹងរ៉ឹងទៅលើស្ថានភាពក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរដែលប្រើកម្មករឲ្យធ្វើការធ្ងន់ ប៉ុន្តែផ្តល់ប្រាក់ខែតិច ត្រូវទទួលស្គាល់ជាសកលថាសម្ពាធនៃតម្លៃជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ បណ្តាលឲ្យមានការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។[៧៩] នៅក្នុងការសិក្សាថ្មីមួយ ទិន្នន័យត្រូវបានប្រមូលដោយផ្អែកលើនិន្នាការនៃការបង់ថ្លៃលើសម្លៀកបំពាក់របស់ក្រុមហ៊ុនអាហរ័ណសហរដ្ឋអាមេរិកពីឆ្នាំ១៩៨៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១០ រួមទាំងស្ថានការណ៍នៃសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅ បណ្តាលប្រទេសនាំចេញសម្លៀកបំពាក់កំពូលទាំង២០ ទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងឆ្នាំតែមួយ ។[៨០] ទិន្នន័យបានបង្ហាញថា ទីមួយ តម្លៃជាមធ្យមក្នុងមួយម៉ែត្រការ៉េនៃសម្លៀកបំពាក់ដែលនាំចូលកំពុងធ្លាក់ថ្លៃ និង ទីពីរ បណ្តាប្រទេសដែលកំពុងបង្កើនចំណែករបស់ខ្លួនក្នុងការនាំសម្លៀកបំពាក់ទៅសហរដ្ឋអាមេរិកទំនងជារំលោភបំពានចំនុចសំខាន់នៃបទដ្ឋានការងារដាង ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅ

---

77 *Id.*, ប្រើប្រាស់ទិន្នន័យពីសវនកម្មរោងចក្រនៃលក្ខខណ្ឌការងារធ្វើនៅរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ឲ្យ Mike ជាង ៨០០ នៅបណ្តាប្រទេសចំនួន៥១ ចាត់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់២០០៥ ការសិក្សាមួយបានរកឃើញថាការត្រួតពិនិត្យលើការអនុលោមទៅតាមក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្មតែមួយអាចផ្តល់ឲ្យលទ្ធផលតិចតួច ពេលដែលការត្រួតពិនិត្យបានរួមផ្សំជាមួយនឹងសកម្មភាពដែលធ្វើឡើងដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីគ្រោងទុកការងាររបស់ខ្លួនឲ្យកាន់តែល្អនិង កែច្នៃគុណភាព និងសមត្ថភាពលក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបានបង្ហាញថាមានភាពប្រសើរឡើង ។ Locke, Qin & Brause, សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ១២ ដែលបានបង្ហាញនៅខាងលើ, ពីទំព័រទី៣ដល់ទំព័រទី២៣ ។ យោងទៅតាម Locke, Qin និង Brause អ្វីដែលចាំបាច់សម្រាប់កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ និងអនុវត្តសិទ្ធិការងារជាសកលឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព គឺវិធិសាស្ត្រជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធមួយដែលរួមផ្សំដោយសម្ពាធ (មកពីរដ្ឋ, សហជីព, ឬអង្គការខាងសិទ្ធិការងារ) ពីខាងក្រៅ(ជាមួយនឹងផលប៉ះពាល់ ដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងស្មើគ្នាប៉ុន្តែលក្ខណៈខុសគ្នា) ជាមួយប្រព័ន្ធពិនិត្យតាមដានទូលំទូលាយ និងមានតម្លាភាពជាមួយនឹងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងអន្តរាគមន៍ជាច្រើនប្រើងប្រែងកាត់បន្ថយមូលហេតុជាចម្បងនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមិនសូវល្អ ។ ដូចខាងលើ, ទំព័រទី៤ ។

78 Anner, Bair & Blasi, សូមមើលកំណត់ចំណាំលេខ៥២, ទំព័រ ៥ ។

79 *Id.*, ទំព័រ១ ។

80 *Id.*, ទំព័រ៥ - ១០ ។

វិញប្រទេសដែលគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករច្រើន បែរជាត្រូវរកឃើញថាចំណែកនៃការនាំសម្លៀកបំពាក់ទៅសហរដ្ឋអាមេរិករបស់ខ្លួនមានការចុះអន់ថយ ។[៨១]

Anner, Bair, និង Blasi បានជជែកគាំទ្រថា ការជាប់ទាក់ទងគ្នាទាំងនេះ គឺស្របទៅតាមទ្រឹស្តីរបស់គេដែលបានលើកឡើងថា «កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងណាមួយដែលមានរយៈពេលយូរ សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិកម្មករនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សម្លៀកបំពាក់ជាសកល ត្រូវតែចាប់ផ្តើមដោះស្រាយនូវការប៉ះពាល់គ្នាទៅវិញទៅមករវាងអ្នកទិញ និងអ្នកលក់ ទាក់ទិននឹងតម្លៃ ក៏ដូចជាតម្រូវការយ៉ាងទូលំទូលាយសម្រាប់អ្នកទិញក្នុងការទទួលយកទំនួលខុសត្រូវច្រើនជាងមុន ចំពោះរយៈពេល និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ ។»[៨២] ក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យនឹងមិនសម្រេចបានច្រើន ប្រសិនបើនិន្នាការដែលឈ្មួញលក់ទិញសម្លៀកបំពាក់ក្នុងតម្លៃទាបនៅតែបន្ត ។[៨៣] ទាំងអ្នកទិញ និងអ្នកលក់ នឹងត្រូវចែករំលែកលើការចំណាយក្នុងការអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានការងារជាតិ និងអន្តរជាតិរួមទាំងក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម ។[៨៤] ប៉ុន្តែ ការចែករំលែកនៃការចំណាយនេះអាចធ្វើឡើងយ៉ាងដូចម្តេច? Anner, Bair និង Blasi បញ្ជាក់ថាចម្លើយសម្រាប់សំណួរនេះអាចរកឃើញបាននៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងឈ្មួញកណ្តាល Jobbers agreements ដែលត្រូវបានចរចារវាងកម្មករ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកទិញ ។ កិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះ «នាំឲ្យមានស្ថិរភាពទៅដល់ទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាបន្តនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក្នុងស្រុក និងជួយជាប្រយោជន៍ក្នុងការបំបាត់ការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើការហួសប្រមាណ ។»[៨៥]

ក្នុងអំឡុងសតវត្សរ៍ទី២០ កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្មួយកណ្តាល គឺជាកត្តាជំរុញឲ្យមានការកែលម្អដ៏អស្ចារ្យមួយទាក់ទិនប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរនៅសហរដ្ឋអាមេរិក ។[៨៦] សហជីពកម្មការនីកាត់ដេរអន្តរជាតិ (The International Ladies Garments Workers Union) បានបង្កើតការចរចាអនុសញ្ញារួម ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលកម្មករត្រូវបានប្រើឲ្យធ្វើការធ្ងន់ និងទទួលបានប្រាក់ខែតិចក្នុង ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅក្នុងទីក្រុងញូវយ៉ក ដែលចាប់ផ្តើមមានកេរ្តិ៍ឈ្មោះមិនល្អ បន្ទាប់ពីមានគ្រោះអគ្គិភ័យកាលពីឆ្នាំ១៩១១ នៅរោងចក្រមួយមានឈ្មោះ Traingle Shirtwaist ធ្វើឲ្យកម្មករចំនួន១៤៦នាក់បានស្លាប់ ។

81 *Id.*

82 *Id.*, ទំព័រ ១០ ។

83 *Id.*

84 *Id.*

85 *Id.*

86 *Id.*

មុននឹងមានកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ឈ្នួយកណ្ដាល (ជាប្រភេទសហគ្រាសមួយដែលច្នៃ និងលក់សម្លៀកបំពាក់ ប៉ុន្តែមិនមែនជាអ្នកផលិតក្រណាត់) ធ្វើកិច្ចសន្យាបន្តជាមួយនឹងហាងឯកជនដើម្បីផលិតសម្លៀកបំពាក់ដែលខ្លួនបានច្នៃម៉ូត និងលក់នៅលើទីផ្សារ ។[87] ការធ្វើកិច្ចសន្យាបន្តសម្រាប់ផលិតកម្មអាចឲ្យឈ្នួយកណ្ដាលគេចវេះការដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ជាមួយកម្មករនិយោជិត ។[88] ប៉ុន្តែ សហជីពកម្មការនីកាត់ដេរអន្តរជាតិ បានធ្វើការទទូចចង់បាននូវការទទួលខុសត្រូវចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្នុងហាងឯកជនរបស់ឈ្នួញកណ្ដាល ដោយទំនួលខុសត្រូវនេះមិនត្រូវធ្លាក់ទៅលើអ្នកម៉ៅការ ដែលជួលកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរតែម្នាក់ឯងនោះទេ ។[89] ដើម្បីឲ្យឈ្នួញកណ្ដាលទទួលយកទំនួលខុសត្រូវនេះ សហជីពកម្មការនីកាត់ដេរអន្តរជាតិបានចាប់ផ្ដើមកិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្ដាល ។ ភាគីដែលបានធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមានដូចជា សហជីព (តំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតរោងចក្រ) និង ឈ្នួញកណ្ដាល ។[90] យោងទៅតាម Anner, Bair និង Blasi កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្ដាល «នាំឲ្យមានស្ថិរភាពទៅដល់ទំនាក់ទំនងនៃកិច្ចសន្យាបន្តនៅក្នុងខស្សែរហកម្មកាត់ដេរក្នុងស្រុក និងជួយជាប្រយោជន៍ក្នុងការបំបាត់ចោលនូវរោងចក្រដែលប្រើកម្មករឲ្យធ្វើការធ្ងន់ធ្ងរ ប៉ុន្តែទទួលបានប្រាក់ខែតិចនៅក្នុងតំបន់ដែលកម្មករត្រូវបានរៀបចំ ។»[91]

កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួយកណ្ដាលក្លាយទៅជាបទដ្ឋាននៅក្នុងខស្សែរហកម្មកាត់ដេរ និង «ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ដែលមិនអាចអត់បាននៅក្នុងប្រព័ន្ធ ដែលជួនកាលត្រូវបានហៅថាការចរចាជាអនុសញ្ញាត្រីកោណរួម» ដោយសារវាមានផ្នែកតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេស៖ កម្មករត្រូវបានតំណាងដោយសហជីព អ្នកម៉ៅការដែលជួលកម្មករផ្ទាល់ និងឈ្នួញកណ្ដាលដែលអ្នកមានអំណាចជាងគេនៅក្នុងវិស័យនេះ ។[92] កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្ដាល និង «ការចរចារជាអនុសញ្ញារួមត្រីកោណ» ជួយឲ្យមានស្ថិរភាព និង កាត់បន្ថយការរំលោភបំពានក្នុងខស្សែរហកម្មកាត់ដេរអស់រយៈជាច្រើនទសវត្សរ៍មកហើយ និងសុពលភាពរបស់វាត្រូវបានរក្សាទុកនៅក្នុងច្បាប់សហព័ន្ធ ដែលជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយប្រឆាំងនឹងរោងចក្រ ដែលប្រើកម្មករធ្វើការធ្ងន់ធ្ងរ ប៉ុន្តែផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃទាប ។[93] កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងអស់នេះទប់

---

[87] *Id.*, ទំព័រ ១១ ។

[88] *Id.*

[89] *Id.*

[90] *Id.*, ទំព័រ១២ ។

[91] *Id.*, ទំព័រ១០ ។

[92] *Id.*, ទំព័រ១៣-១៤ ។

[93] *Id.*, ទំព័រ១៤-១៥ ។

ស្អាតឥទ្ធិពលរបស់អតិថិជន តាមរយៈ ទីមួយ ធានាថា សហគ្រាសដែលនាំមុខបង់ថ្លៃឲ្យអ្នកម៉ៅការនូវតម្លៃសមរម្យ, ទីពីរ រក្សាថិរភាពនិងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងនៅក្នុងកិច្ចសន្យាបន្តតាមរយៈផ្លូវច្បាប់ និងទីបីធ្វើឲ្យសហគ្រាសដែលនាំមុខទទួលខុសត្រូវចំពោះតម្លៃពលកម្មមួយចំនួន ។[៩៤]

ការប្រកួតប្រជែងក្នុងចំណោមអ្នកម៉ៅការលើប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានទប់ស្កាត់ ពីព្រោះសហជីពកម្មករ និងឈ្មួញបានចរចាយល់ព្រមលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះដោយផ្ទាល់ ។[៩៥] កម្មករត្រូវបានធានាថានឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលច្បាស់លាស់ និងធ្វើការក្នុងចំនួនម៉ោងដែលបានកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឥតគិតអំពីថាតើឈ្នួលកណ្តាលណាជួលគេនោះទេ ។[៩៦] ហេតុដូច្នេះ អ្នកម៉ៅការមិនអាចប្រកួតប្រជែងជាមួយគ្នាដើម្បីធ្វើជំនួញជាមួយឈ្មួញកណ្តាល ដែលឲ្យតម្លៃផលិតផលថោក ដោយសារតែកម្រៃពលកម្មទាប ឬលក្ខខណ្ឌការងារ ។ ការប្រកួតប្រជែងបែបនេះនឹងអាច «ធ្វើទៅបានដោយផ្អែកលើភាពខុសគ្នានៃគុណភាព និងប្រសិទ្ធិភាពជាមូលដ្ឋានក្នុងចំណោមអ្នកម៉ៅការ ។»[៩៧]

គោលការណ៍ដដែលក្នុងការធ្វើឲ្យកិច្ចព្រមព្រៀងនៃឈ្មួញកណ្តាល មានប្រសិទ្ធភាពនៅសហរដ្ឋអាមេរិកអាចយកទៅអនុវត្តបាននៅក្នុងបរិបទនៃខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល ។[៩៨] ប៉ុន្តែ បញ្ហាមួយចំនួនក៏អាចកើតឡើងបាន ។ ក្នុងរយៈពេល៣០ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ ការកើនឡើងនៃសាកភាវូបនីយកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មបានកែប្រែប្រពន្ធ័យ៉ាងខ្លាំង ។[៩៩] សព្វថ្ងៃ ឈ្មួញកណ្តាលនៅសហរដ្ឋអាមេរិកបានដាក់បញ្ញើឲ្យរោងចក្រឯកជននៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ អនុញ្ញាតឲ្យការធ្វើជំនួញរបស់គេរួចផុតពីបទដ្ឋានការងារសហរដ្ឋអាមេរិក និងការចរចាជាអនុសញ្ញាត្រីកោណ ដែលពីមុនមកបានធ្វើឲ្យអ្នកវិនិយោគទុនទាំងអស់នោះទទួលខុសត្រូវចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល ។[១០០] នៅពេលដែលមាន ឧទាហរណ៍ជាក់ស្តែងពីឈ្មួញលក់រាយព្យាយាមអនុវត្តកម្មវិធី ដែលទាមទារឲ្យអ្នកម៉ៅការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករ (រួមទាំងបង់ប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ទៅឈ្មួញ

---

94 *Id.*, ទំព័រ១ ។

95 *Id.*, ទំព័រ១៧ ។

96 *Id.*, ទំព័រ១៨ ។

97 *Id.*

98 *Id.*, ទំព័រ១ ។

99 *Id.*, ទំព័រ១៦ ។

100 *Id.*

កណ្ដាលរបស់ខ្លួនដើម្បីឲ្យធ្វើវាអាចកើតឡើងបាន)[១០១] សហគ្រាសទាំងនេះតែងតែជួបការពិបាកក្នុងការរក្សាទីតាំងរបស់ខ្លួនដើម្បីប្រកួតប្រជែង និងតែទទួលបានប្រាក់ចំនេញ ពីព្រោះសហគ្រាសទាំងនេះកំពុងប្រជែងជាមួយសហគ្រាសដទៃទៀតដែលមិនស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្តតាមរបៀបធ្វើអាជីវកម្មដូចគ្នា ។[១០២] កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្ដាលធ្លាប់បានធានាថា អ្នកទិញយ៉ាងហោចទទួលយកផលចំណាយក្នុងការធានាឲ្យបានប្រាក់ខែ និងលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ។[១០៣] ប៉ុន្តែនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ការចំណាយបែបនេះមិនមាននៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងអ្នកទិញ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មសម្លៀកបំពាក់ ។[១០៤] ការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួយកណ្ដាលសម្រាប់កម្មករនៅ ប្រទេសបង់ក្លាដេស និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត នឹងតម្រូវឲ្យមានកម្រិតឧស្សាហកម្មធំទូលំទូលាយមួយ ដែលផ្ដល់ប្រាក់កម្រៃពលកម្មសមរម្យ ។[១០៥]

កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្ដាលបានគ្រប់គ្រង និងធ្វើឲ្យទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកទិញ និងអ្នកម៉ៅការមានស្ថិរភាព ដោយមានការរួមបញ្ចូលប្រការយ៉ាងលម្អិតសម្រាប់លើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងដ៏យូរអង្វែងរវាងអ្នកលក់និងអ្នកម៉ៅការ រួមទាំងបង្កាកុំឲ្យអ្នកទិញផ្លាស់ប្ដូរអ្នកម៉ៅការ ដើម្បីធានាឲ្យបានទទួលបានប្រាក់ចំណេញក្នុងរយៈពេលខ្លី ។[១០៦] របៀបនៃការផ្គត់ផ្គង់ដើម្បីស្វែងរក វាយតម្លៃ និងចូលរួមផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ និងសេវាកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺខុសគ្នាយ៉ាងខ្លាំង ព្រោះថាសព្វថ្ងៃអ្នកទិញបានបែកចាញផលិតផលរបស់ខ្លួននៅលើទីតាំងជាច្រើនពាសពេញពិភពលោក និងការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់អ្នកទិញជាទូទៅមានរយៈពេលខ្លី ។[១០៧] តើហេតុអ្វីបានជាការអនុវត្តបែបនេះមិនអនុលោមតាមបទដ្ឋានការងារ ។ Anner, Bair និង Blasi បានលើកឡើងថា៖

> នៅពេលដែលការប្ដេជ្ញារបស់អ្នកទិញទៅកាន់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ មិនហួសពីបទបញ្ជាដែលទើបតែដាក់ថ្មី ហើយនៅពេលជាមួយគ្នាដែរ អ្នកទិញអាចជ្រើសរើសក្នុងចំណោមរោងចក្រផ្គត់ផ្គង់ដ៏ច្រើនលើសលប់ សម្រាប់ធ្វើការសម្រេចលើការផ្គត់ផ្គង់លើកក្រោយលទ្ធផលទំនងអាចនឹងកើតឡើងគឺភាពអសន្តិសុខខាងផ្នែកអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដែលអ្នកទិញអាចប៉ុនប៉ងប្រើប្រាស់លុយកម្ចីដើម្បីធ្វើ

---

101 *Id.*, ទំព័រ១៨-២០, សម្រាប់ការពិភាក្សាអំពី Knights Apparel ក្នុងការអនុវត្តធាតុផ្សំយ៉ាងសំខាន់នៃ Designated Suppliers Program ។

102 *Id.*, ទំព័រ២០ ។

103 *Id.*, ទំព័រ២២ ។

104 *Id.*

105 *Id.*

106 *Id.*, ទំព័រ២៤; សូមមើល *id.*, ទំព័រ២៣-២៤, សម្រាប់ឧទាហរណ៍នៃបទដ្ឋានបែបនេះ ។

107 *Id.*, ទំព័រ២៥-២៦ ។

សម្បទាន ដូចជារយៈពេលនៃការផលិតមានរយៈពេលខ្លី និងតម្លៃទាបជាង នាំឲ្យលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែមានសភាពយ៉ាប់យឺន និងការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។[១០៨]

សព្វថ្ងៃនេះ កិច្ចព្រមព្រៀងលើផ្នែកផលិតកម្មរយៈពេលវែង រួមជាមួយតម្លៃសមរម្យ និងប្រាក់ឈ្នួលប្រកបដោយស្តង់ដារ អាចផ្តល់ឲ្យអ្នកម៉ៅការនូវការលើកទឹកចិត្ត និងសមត្ថភាព កត្តាទាំងពីរនេះអាចធានាឲ្យមានការគោរពបទដ្ឋានការងារ ។[១០៩]

នៅទីបំផុត កិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្តាលពីមុន បានធ្វើឲ្យអ្នកទិញ (មិនគ្រាន់តែអ្នកម៉ៅការ) ទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយលើពលកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ វាមិនមែនជារឿងអ្វីមួយដែលខុសពីធម្មតានោះទេ ពេលដែលអ្នកម៉ៅការឈប់ធ្វើអាជីវកម្មភ្លាមៗ ខណៈពេលដែលកំពុងជំពាក់ប្រាក់ខែកម្មករនិយោជិតរហូតដល់ទៅរយៈពេលមួយឆ្នាំ ហើយធ្វើឲ្យកម្មករមិនមានប្រាក់ចំណូលទាល់តែសោះ ។[១១០] នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនៃឈ្នួញកណ្តាល បញ្ហាបែបនេះមិនអាចកើតឡើងទេ ពីព្រោះសហជីពជាអ្នកគ្រប់គ្រងគណនីសន្សំ ដែលផ្តល់ដោយឈ្នួញកណ្តាលសម្រាប់ប្រាក់សោធន, ការថែរក្សា, សុខភាព និងវិស្សមកាលទៅដល់កម្មករ ។[១១១] គណនីទាំងនេះនៅតែអាចរក្សាទុកបាន ទោះបីជាកម្មករផ្លាស់ប្តូរការងារ និងទទួលបានមូលនិធិយ៉ាងពេញលេញខណៈពេលដែលដែលអ្នកម៉ៅការឈប់ធ្វើអាជីវកម្ម និងកម្មករបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួន ឬផ្លាស់អ្នកម៉ៅការថ្មីក៏ដោយ ។[១១២] អ្នកគាំទ្រច្បាប់ការងារបានស្នើសុំឲ្យមានការបង្កើតមូលនិធិដូចគ្នានេះ នៅក្នុងប្រទេសដែលនាំចេញសម្លៀកបំពាក់ច្រើនជាងគេ ក្នុងទម្រង់ជាការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គមរបស់សាជីវកម្ម ប៉ុន្តែគ្មានឈ្នួញលក់រាយ ឬរដ្ឋាភិបាលណាបានសម្រេចចិត្តអនុវត្តនោះទេ ។[១១៣] នាពេលបច្ចុប្បន្ន ការបង្កើតមូលនិធិបែបនេះអាចធ្វើឲ្យអ្នកទិញត្រូវចំណាយខ្ពស់លើផលិតកម្ម ដែលគេគ្មានឆន្ទៈក្នុងការទទួលយក ។[១១៤]

108 *Id.*, ទំព័រ២៦ ។

109 *Id.*, ទំព័រ២៧ ។

110 *Id.*

111 *Id.*, ទំព័រ ២៧-២៨ ។

112 *Id.*, ទំព័រ ២៨ ។

113 *Id.* មើល id., ទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធដែលអាចប្រៀបធៀប ដូចជាប្រព័ន្ធ FGTS នៅប្រទេសប្រេស៊ីល ។

114 *Id.*

ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាមិនអនុលោមទៅតាមច្បាប់ការងារ នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល ទាមទារប្រព័ន្ធមួយ ដែលទទួលស្គាល់ពីតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៃអ្នកទិញ នៅក្នុងការជ្រើសរើសបទដ្ឋាន និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករដែលនៅផ្នែកខាងក្រោមនៃខ្សែសង្វាក់នេះ ។[១១៥] នៅពេលមួយកិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្តាល ពិតជាមានសារសំខាន់ ដោយមិនត្រឹមតែទទួលស្គាល់តួនាទីយ៉ាងសំខាន់របស់អ្នកទិញតែ ប៉ុន្តែបានបង្ខំឲ្យអ្នកទិញទទួលយកការចំណាយខ្ពស់លើផលិតកម្មដែលត្រូវការដើម្បីធានាឲ្យបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងបទដ្ឋានការងារ ។[១១៦] ទោះបីជាការផ្លាស់ប្តូរលក្ខណៈ និងសកលភាវូបនីយកម្មនៃទស្សនាហកម្មកាត់ដេរ អាចបង្ការកុំឲ្យកិច្ចព្រមព្រៀងឈ្នួញកណ្តាលជាប្រពៃណីកើតឡើងសារជាថ្មីនៅប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ នាពេលបច្ចុប្បន្ន កម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលរងគ្រោះដោយការរំលោភបំពាន ដែលតម្រូវឲ្យរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ ឈ្នួញកណ្តាល និងអ្នកទិញមានកាតព្វកិច្ចការពារ និងលើកកម្ពស់ការអនុវត្តបទដ្ឋានការងារ និងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ។

៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងការឆ្លើយតបទៅកាន់ក្រុមអ្នកប្រឆាំងនឹងរោងចក្រប្រើប្រាស់កម្មករធ្វើការធ្ងន់ធ្ងរ បានផុសឡើងនៅពាក់កណ្តាលសតវត្សរ៍ទី៩០ អ្នកជំនាញខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ផូល ក្រូមែន (Paul Krugman) បានផ្តល់នូវគំនិតខាងក្រោមនេះប្រហែល១៥ឆ្នាំមុននេះ

> គំនិតប្រកបដោយសីលធម៌ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់នៃអ្នកប្រឆាំងនឹងសកលភាវូបនីយកម្មអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែគេជ្រើសរើសមិនគិតគូរពីស្ថានភាពជំហរឲ្យបានច្បាស់លាស់ ។ នៅពេលដែលជនអត្តានិយម និងមូលធនអាចនឹងទទួលផលប្រយោជន៍ពីសកលភាវូបនីយកម្ម ប៉ុន្តែ អ្នកទទួលផលច្រើនជាងគេបែបជាកម្មករនៅប្រទេសលោកទីបី ។ អ្នកអាចនិយាយបានថាអ្នកទីទាល់ក្រនៅលើលោកនេះមិនគួរបង្ខំឲ្យធ្វើជាកម្មករ ដែលធ្វើការងារធ្ងន់និងគ្មានតម្លៃ ឬអ្នកដេរស្បែកជើងសម្រាប់អ្នកមានទ្រព្យធន ។ ប៉ុន្តែអ្វីទៅអាចយកមកជំនួសបាន? តើជំនួយបរទេសចាំបាច់សម្រាប់ជួយអ្នកទីទាល់ក្រទេ? ប្រហែលជាអាចដែរ ថ្វីបើ កំណត់ត្រាប្រវត្តិសាស្ត្រដូចជាភាគខាងត្បូងនៃប្រទេសអ៊ីតាលីបានបង្ហាញថា ជំនួយបែបនេះនាំឲ្យអ្នកក្រពឹងពាក់អ្នកដទៃជារៀងរហូត ។ យ៉ាងណាក៏ដោយ ការរំពឹងទុកនៃសារសំខាន់របស់ពីបរទេសជំនួយមិនបានកើតឡើងដោយដែលអ៊ីចង់បាន ។ តើរដ្ឋាភិបាលរបស់គេគួរតែផ្តល់យុត្តិធម៌ក្នុងសង្គមច្រើនជាងមុនដែរឬទេ? តើអ្នកក្រីក្រទាំងនោះនឹងមិនធ្វើអ្វី ទោះបីជារដ្ឋាភិបាលធ្វើក៏មិនធ្វើ ដោយសារតែយើងទាំងអស់គ្នាមិនប្រាប់ឲ្យធ្វើ ។ ដរាបណាអ្នក

---

115 *Id.*, ទំព័រ ៣០ ។

116 *Id.*

> មិនមានជម្រើសផ្សេង ដែលមានភាពប្រាកដប្រជា ដើម្បីជំនួសឧស្សាហកម្មផ្អែកលើប្រាក់ឈ្នួលទាប ការប្រឆាំងនេះមានន័យថា យើងស្ម័គ្រចិត្តមិនព្រមឲ្យប្រជាជនក្រីក្រនូវឱកាសដ៏ល្អបំផុត ចំពោះដំណើរការជាប្រយោជន៍ឆ្ពោះទៅកាន់បទដ្ឋាន ដែលគួរជាទីគាប់ចិត្តមួយនោះហើយ នេះជាការពិតមួយដែលអ្នកមិនចូលចិត្តនូវគំនិតដែលថាកម្មករត្រូវបានទទួលប្រាក់យ៉ាងតិចតួចសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់លោកខាងលិចនូវសម្ភារៈទំនើប ។[១១៧]

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាប់ទាក់ទងជាមួយបញ្ហាកំពុងពិភាក្សាមួយនេះធ្វើឡើងដោយ អ្នកជំនាញខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច Krugman ទោះជាអ្នកអានយល់ថា ការបកស្រាយនេះមានភាពប៉ិនប្រសប់ខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ឬខុសសីលធម៌ក៏ដោយ លទ្ធភាពនៃជម្រើសមួយដែលមានលក្ខណៈប្រាកដប្រជាដើម្បីជំនួសឧស្សាហកម្មប្រាក់ឈ្នួលទាបនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍នៅតែបើកចំហ ។ ដំណោះស្រាយដ៏ប្រាកដប្រជានៅតែមិនទាន់មានសម្រាប់បញ្ហាអសន្តិសុខ និងលក្ខខណ្ឌការងារមិនសមស្រប ប្រសិនបើគ្មានការកែប្រែកំហុសក្នុងការគិត និងសកម្មភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំង អតិថិជនទូទាំងពិភពលោក ។ ប៉ុន្តែវិធីសាស្ត្រមួយចំនួន ដែលបានពិភាក្សានៅក្នុងអត្ថបទក៏បានផ្តល់នូវ ឧទាហរណ៍ពីរបៀបនៃការអនុលោមទៅតាមបទដ្ឋានការងារ និងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវបានអនុវត្តឲ្យប្រសើរជាងមុន និងការពារនៅទូទាំងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ។ លក្ខណៈសម្បត្តិទាំងមូលនៃឧស្សាហកម្មនេះនឹងមិនផ្លាស់ប្តូរ ដោយគ្រាន់តែផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ឬក្រមប្រតិបត្តិសាជីវកម្ម ប៉ុន្តែអ្វីទាំងពីរនេះនៅតែដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធានាថាសិទ្ធិ និងសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ នឹងត្រូវបានការពារនៅក្នុងសកលភាវូបនីយកម្មកំពុងតែកើនឡើង និងការប្រកួតប្រជែងសេដ្ឋកិច្ច ។

ដើម្បីធានាឲ្យបានថាសកលភាវូបនីយកម្ម និងបទដ្ឋានការងាររីកចម្រើនទន្ទឹមគ្នា វិធីសាស្ត្រចម្រុះគឺតម្រូវឲ្យមាន ។[១១៨] វិធីសាស្ត្រដែលផ្អែកលើជំនួញអាចនឹងជួយឲ្យមានការផ្តោតអារម្មណ៍ទៅលើបញ្ហាពលកម្ម និងជួយជំរុញដៃគូពាណិជ្ជកម្មធ្វើការកែទម្រង់ ជាពិសេសនៅពេលដែលកម្មវិធីលើកទឹកចិត្តដើម្បីទាក់ទាញការធ្វើជំនួញត្រូវបានផ្តល់ឲ្យ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរសម្រាប់ការអនុលោមតាមបទដ្ឋាន ។

---

117 Paul Krugman, *In Praise of Cheap Labor: Bad Jobs at Bad Wages Are Better Than No Jobs At All*, SLATE (ថ្ងៃទី២១ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧) មាននៅលើគេហទំព័រ http://www.slate.com/articles/business/the_dismal_science/1997/03/in_praise_of_cheap_labor.html.

118 Kimberly Ann Elliot, *Trading Up: Labor Standards, Development and CAFT*, 3:2 Center for Global Development 7 (ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៤) មាននៅលើគេហទំព័រ http://www.cgdev.org/sites/default/files/2849_file_CGD_brief_May04_CRAblue2.pdf

តួនាទីរបស់អង្គការក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការពលកម្មពិភពលោកមានសារសំខាន់ក្នុងការផ្តល់ការអប់រំ, ការត្រួតពិនិត្យ, ជំនួញខាងផ្នែកបច្ចេកទេស និងសមត្ថភាពកសាងតាមរយៈកម្មវិធីដែលរដ្ឋាភិបាល និងសហគ្រាសមិនអាច ឬមិនស្ម័គ្រចិត្តអនុវត្ត ។ ទំនួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្ម និងបទបញ្ញត្តិផ្ទាល់ខ្លួនតាមរយៈក្រមសាជីវកម្ម និងការត្រួតពិនិត្យអាចនឹងបន្តមានប្រសិទ្ធភាព ប្រសិនបើធ្វើឡើងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដោយតម្លាភាព និងសហការគ្នា ហើយប្រសិនបើឈ្មួញលក់រាយចាប់ផ្តើមយល់ថា ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងពីបទដ្ឋានការងារ គឺជាផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ចដ៏ល្អបំផុត សម្រាប់អ្នកនៅផ្នែកខាងក្រោម ក៏ដូចជាអ្នកនៅលើគេបង្អស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សកល ។[១១៩] ដំណោះស្រាយដ៏ប្រាកដប្រជាចំពោះបញ្ហាអាចនឹងកើតមានឡើងបានតែប៉ុណ្ណោះ នៅក្នុងករណីដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ យ៉ាងខ្លាំងកើតឡើងនៅក្នុងលក្ខណៈនៃការទំនាក់ទំនងទៅវិញទៅមកនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងសម្ពាធលើតម្លៃត្រូវបានផ្លាស់ពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទៅអ្នកទិញ ។ ដូច្នេះអ្នកទិញទទួលខុសត្រូវចំពោះលក្ខខណ្ឌនៃកម្លាំងពលកម្មរបស់ពួកគេ និងទទួលយកការចំណាយផ្សេងៗលើតម្លៃពលកម្ម ។ នៅពេល សកលភាវូបនីយកម្មកាន់តែកើនឡើង និងការប្រកួតប្រជែងនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចអាចផ្តល់ប្រយោជន៍ទៅកម្មករសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ វាក៏ធ្វើឲ្យកម្មករប្រឈមមុខនឹងគ្រោះថ្នាក់ និងការកេងប្រវ័ញ្ចពីរាជរដ្ឋាភិបាលនៅប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ ឈ្មួញលក់រាយ និងអ្នកប្រើប្រាស់ត្រូវមានភារកិច្ចក្នុងការការពារ តាមរយៈអ្វីទាំងនេះ និងមធ្យោបាយនៃការជួយសង្គ្រោះដទៃទៀត ។

[119] Richard Feinberg, Tamar Benzaken Koosed, Carlued Leon & Terry Nelidov, ចំណងជើង *Creating an Enabling Environment for Responsible Labor Practices: Experience in Costa Rica and El Salvador*, Better Work Research Conference, ទំព័រ២ (ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១), មាននៅលើគេហទំព័រ http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/Session-9-Creating-an-Enabling-Environment-for-Responsible-Labor-Practicesl. pdf.