JOBS IN SEZs:

Migrant garment factory workers in Cambodia

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅក្នុង មហាអនុតំបន់មេគង្គមានការរីកចំរើន គួរអោយកត់សំគាល់។ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះ ត្រូវបានគេ បង្កើតឡើងដើម្បីទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគបរទេសនិង ដើម្បីជំរុញការធ្វើសមារណកម្មសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងតំបន់អោយកាន់តែលឿន។ មានតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសចំនួន៣ត្រូវបានបង្កើត នៅក្នុងប្រទេសភូមា ៣០ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង១០នៅក្នុងប្រទេសថៃហើយជារួមមាន តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសជាង៣០ ត្រូវគេបង្កើតឡើង នៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសមហាអនុតំបន់មេគង្គ។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរជាឧស្សាហកម្មដែលត្រូវការកំលាំងពលកម្មខ្ពស់ជា ឧស្សាហកម្មលេចធ្លោនៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គនោះ គឺកំពុងតែប្រតិបត្តិការ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះហើយតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក៏បានផ្ដល់អោយនូវអភ័យឯកសិទ្ធិវិនិយោគដូចជាហេដ្ឋារចនាសម្ពន្ធ័ដែលមានគុណភាពកិច្ចការពារសិទ្ធិការងារ ដែលមានលក្ខណៈខ្សោយ។ ការផ្ដល់អភ័យឯកសិទ្ធិទាំងនេះ គឺដើម្បីទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគទាំងឡាយណាដែលស្វែងរក នៅផលិតផល និងតំលៃពលកម្មដែលមានតំលៃទាប។ ទោះបីភាគច្រើនកំលាំងពលកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរជាស្ត្រីក៏ដោយតែពួកគេកាត់ច្រើនមានតួនាទី ដែលទទួលបានប្រាក់កម្រៃទាប និងជំនាញដែលមានការទទួលស្គាល់តិចបំផុត។ បញ្ហាប្រឈមដែលស្ត្រីកម្មករកាត់ដេរបានជួបប្រទះ នឹងកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរថែមទៀតប្រសិនបើ ពួកគាត់ជា ពលកទេសន្តប្រវេសន៍ ព្រោះជា ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ពួកគាត់ មានភាពងាយរងគ្រោះដែលមានលក្ខណៈពិសេស។

នៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គ ផលិតកម្មវាយនភណ្ឌនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស មានការទាក់ទាញខ្លាំងចំពោះ កំលាំងពលកម្មចំណាកស្រុកក្នុងប្រទេស និងកំលាំងពលកម្មចំណាកស្រុកក្រៅប្រទេស។

បណ្ដាញទេសន្តប្រវេសន៍មេគង្គ(MMN)និងវិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាអាស៊ី(AIT) ដោយបានការគាំទ្រពីមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវពីការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិរបស់កាណាដា(IDRC) បានរួមគ្នាអនុវត្តគម្រោងសិក្សាស្រាវជ្រាវនិងការតស៊ូមតិពីឆ្នាំ២០១៦រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៩ ដោយផ្ដោតជាសំខាន់ទៅលើបញ្ហាសិទ្ធិការងារនិងបញ្ហាទេសន្តប្រវេសន៍នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពី កត្តាយេនឌ័រផងដែរ។ ដោយចាប់ផ្ដើមពីសំនួរថា តើការងារដែលបង្កើតក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះ បានលើកកំពស់ការងារសមរម្យសំរាប់ ស្ត្រីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែរឬទេ? ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបង្កើតនូវករណីសិក្សា៤ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះរួមមាន ៖ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ធីឡាវ៉ា Thilawa SEZ (នៅក្នុងទីក្រុងយ៉ាំងហ្គូន ប្រទេសភូមា) តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ (នៅទីក្រុងភ្នំពេញ ប្រទេសកម្ពុជា) តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស មេនហាតធេន ManhattanSEZ (នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ប្រទេសកម្ពុជា) និងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសតាក់ TakSEZ (នៅក្នុងខេត្តតាក់ ប្រទេសថៃ) ដោយផ្ដោតជាសំខាន់ទៅលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។

ចាប់តាំងពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ រហូតដល់ខែកក្កដាឆ្នាំ២០១៨ ដៃគូរគម្រោងរបស់បណ្ដាញទេសន្តប្រវេសន៍មេគង្គ បានចុះធ្វើការស្ទង់មតិជាមួយកម្មករកាត់ដេរនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំង៤ខាងលើ។ មានកម្មករកាត់ដេរចំនួន ៧០០នាក់ បានចូលរួមឆ្លើយនឹងសំនួរ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករកាត់ដេរចំនួន២០០នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើសពី តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញតាក់និងយ៉ង់ហ្គូន និងចំនួន១០០នាក់ មកពីតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក្នុងខេត្តស្វាយរៀង។ នៅភ្នំពេញនិងយ៉ង់ហ្គូន រោងចក្រកាត់ដេរ ត្រូវបានគេប្រមូលផ្ដុំដាក់នៅតំបន់ ឧស្សាហកម្ម ជាយក្រុងដែលរោងចក្រកាត់ដេរទាំងនោះ មានទាំងនៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម និងក្រៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសផងដែរ។ ការស្ទង់មតិនេះធ្វើឡើងនៅក្នុងតំបន់ និងក្រៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបបទពិសោធន៍របស់ពួកគេ រវាងតំបន់ទាំងពីរ។ អំឡុងខែកក្កដាឆ្នាំ២០១៨ ដល់ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩ ក៏មានការ សំភាសន៍ បែបស៊ីជំរៅជាមួយកម្មការនីកាត់ដេរ អ្នកពាក់ពន្ធ័សំខាន់ៗដែលតំណាងមកពី គណៈកម្មាធិការគ្រប់គ្រងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស សមាគម និយោជកនិយោជិកសហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល នៅក្នុងតំបន់ទាំងបួននោះ។ ផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃការ វិភាគ ទិន្នន័យបឋមនិងរួមទាំងទិន្នន័យដែលមាន ស្រាប់មានបញ្ហាចំនួន៤ ដែលទាមទារការយក ចិត្តទុកដាក់ជាបន្ទាន់ ដើម្បីធានាអោយមាន ការ ងារសមរម្យសំរាប់ ស្ត្រីកម្មការនី នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ។

បញ្ហាចំនួន៤ខាងលើនេះរួមមាន៖

លក្ខខណ្ឌការងារ សិទ្ធិក្នុងការតស៊ូមតិ និងចងក្រងសហជីព ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនិងការទទួលស្គាល់ជំនាញ និងការងារថែទាំកុមារ។ ផលប៉ះពាល់ នៃការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស និងបំលាស់ទីរបស់កម្មករ ក៏ត្រូវបានយកមកវិភាគដោយផ្សាភ្ជាប់ជាមួយបញ្ហាទាំង៤ខាងលើនេះ។

Published by Asian Institute of Technology & Mekong Migration Network

តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស និងការបំលាស់ទីកម្មករ

ការបំលាស់ទីនៃការវិនិយោគទៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស បានកំពុងតែធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរទម្រង់នៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍។ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចភ្នំពេញមានទីតាំងក្បែរ នឹងតំបន់ជាយក្រុងដ៏សំខាន់ដែលទីតាំងនេះ បានធ្វើអោយមានបំរែបំរួលបំលាស់ទី របស់ប្រជាពលរដ្ឋពីជនបទមកទីក្រុង។ ដោយស្ថិតនៅតាមបណ្តោយព្រំដែនកម្ពុជា វៀតណាម តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសមេនហាតធេនបានបង្កើតនៅឱកាសការងារសំរាប់ ប្រជាជនដែលរស់នៅក្នុងតំបន់ហើយការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនេះ ក៏ជាកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនៅក្នុងការកាត់បន្ថយចំណាកស្រុកទៅខាងក្រៅ និងបង្កើតអោយមានការបំលាស់ទីពី ជនបទ មកជនបទផងដែរ ។

លក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ និងមេនហាតធេនប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតត្រូវបានផ្តល់អោយកម្មករយ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយស្របតាមបញ្ញត្តិ នៃច្បាប់ការងារ។ កម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បំនាច់មុខងារស្របតាមលក្ខន្តិកៈបញ្ញត្តិ។ ភាពគួរឲ្យកត់សម្គាល់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺគំរោង រោងចក្រ កាន់តែប្រសើរ នៅកម្ពុជាដែលលក្ខខណ្ឌស្ថានភាពការងារត្រូវបានត្រួតពិនិត្យ និងទទួលស្គាល់ដោយអង្គការការងារអន្តរជាតិ(ILO)។ រោងចក្រនៃតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស គឺស្ថិតនៅក្នុងគំរោងនេះដែលត្រូវតែអនុវត្តតាមលក្ខខណ្ឌស្ថានភាពការងារ កំនត់ដោយច្បាប់។ ការត្រួតពិនិត្យប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំត្រូវបានធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីការធ្វើកូដកម្មទ្រង់ទ្រាយធំទូទាំងប្រទេសនៅឆ្នាំ២០១៣។ គួរឲ្យកត់សម្គាល់ផងដែរប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកើនឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំ ប៉ុន្តែអត្រាកំណើននៃតំម្លៃនៃការនាំចេញកើនឡើងលឿនជាង ការកើនឡើងនៃអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា, ដូច្នេះ ការកើនឡើងនៃប្រាក់ អប្បបរមាមិនអាចប៉ះពាល់ដល់វិស័យឧស្សាហកម្មនោះទេ។

ការចងក្រងសហជីព និងការតស៊ូមតិការងារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

សេរីភាពក្នុងការចូលរួម និងចងក្រងសហជីពនៃ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ទាំងអស់នៅក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនៅមានកម្រិត។ អ្នកចូលរួមឆ្លើយសំភាសន៍ នៅក្នុង តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងអស់ខាងលើបានលើកឡើងថា៖ សកម្មភាពរួមគ្នានៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម កាត់ដេរ (collective industrial action) ត្រូវបានគេលុបបំបាត់ និងមានឧបសគ្គក្នុងការបង្កើត សហជីព។ ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពី សហជីពបានបង្កើតអោយមានបញ្ហាកាន់តែពិបាកដោយសារតែច្បាប់នេះ ដាក់កំហិតសិទ្ធិនៃការចរចារ ជាមួយនិយោជកដោយអនុញ្ញាតអោយ តែសហជីព ការងារដែលមាន ក្រុមតំណាងលើសលុប (representative status MRS) ជាតំណាងដែល ត្រូវមាន៣០ភាគរយនៃកម្មករសរុប។ ដូច្នេះមានតែ សហជីពការងារដែលត្រូវបានអនុម័តដោយ និយោជកទេដែលអាចមានលទ្ធភាព ទទួលបានលក្ខខណ្ឌក្រុម តំណាងលើសលុប (most representative status MRS)។

ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ និង ការទទួលស្គាល់ជំនាញក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

ទោះបីជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសំរាប់កម្មករកាត់ដេរ ត្រូវបានបង្ហាញឬណែនាំនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលបាន សិក្សាក៏ដោយក៏មានអ្នកផ្តល់សំភាសន៍ភាគច្រើន ដែលទទួលបាន ការណ្តុះបណ្តាល បានរាយការណ៍ពីការបណ្តុះបណ្តាល តែលើការងារដែលខ្លួនកំពុងធ្វើជាពិសេស ទៅលើតែមុខវិជ្ជាកាត់ដេរតែមួយគត់។ មានភ័ស្តុតាងតិចតួចណាស់ដែលបញ្ជាក់ពី ការអនុវត្តស្តង់ដារបណ្តុះបណ្តាល តាមរោងចក្រនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស។ ភាគច្រើននៃអ្នកចូលរួមសំភាសន៍បាននិយាយថាជំនាញរបស់ពួកគាត់ត្រូវបានគេមិនទទួលស្គាល់ គ្មានការតម្លើងតំណែង ឬតម្លើងប្រាក់ខែ។ ស្ទើរតែមិនមានអ្នកចូលរួមសំភាសន៍ដែលទទួលបាន ការតម្លើងតួនាទី ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មិនមានភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ពីទំនាក់ទំនងគ្នាពីចំនួននៃឆ្នាំធ្វើការងារនិងការតំឡើងតួនាទីឡើយ។ ការសិក្សាបានរកឃើញថាមានវិធីមួយចំនួន ដែលអាចអោយកម្មករអាចបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលបានគឺ ការខិតខំធ្វើការងារថែមម៉ោង និងការផ្លាស់ប្តូរការងារតែទោះបីជា មានអ្នកចូលរួមផ្តល់សំភាសន៍ ជាច្រើនបាននិយាយថាពួកគាត់ជ្រើសរើសធ្វើការរោងចក្រកាត់ដេរ ដោយសារតែពួកគាត់មានចំណាប់អារម្មណ៍ លើវិស័យកាត់ដេរ ឬ ធ្លាប់មានបទពិសោធន៍កាត់ដេរ ពីមុនមកក៏ដោយក៏ការប្រមូលបានជំនាញ ការទទួលស្គាល់ជំនាញ និងការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនៅមានការខ្វះខាត យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនៅឡើយ។

ការគាំទ្រការងារថែទាំកុមារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

ទោះបីជា ការពិតដែលបង្ហាញថាភាគច្រើន នៃស្ត្រីដែលធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ ស្ថិតក្នុងអាយុបង្ករកំនើតខ្ពស់ក៏ដោយតែការសិក្សាបានរកឃើញថា ការគាំទ្រការថែទាំកុមារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅមានកង្វះខាតច្រើននៅឡើយ ហើយតួនាទីជាម្តាយរបស់កម្មការនីត្រូវបានគេមិនយកចិត្តទុកដាក់។ ទោះបីជា បទបញ្ញត្តិច្បាប់នៅប្រទេសកម្ពុជាតម្រូវអោយមានការបង្កើតទារកដ្ឋាននៅតាមរោងចក្រ ក៏ដោយក៏ប៉ុន្តែ ទីកន្លែងទាំងនោះមិនមាន ឬមិនដំណើការហើយកាទទួលខុសត្រូវថែទាំកុមារបានធ្លាក់ទៅលើស្ត្រីកម្មការនីដដែល។ នៅទីក្រុងភ្នំពេញកម្មករភាគច្រើនតែងទុកកូនៗរបស់ពួកគេជាមួយយាយតាអោយជួយថែរក្សា ដោយសារតែ ភាពលំបាកក្នុងការផ្លាស់ប្តូរទីលំនៅ នឹងការចុះឈ្មោះកូនចូលរៀនខណៈពេលដែលពួកគេត្រូវតែម្រូវអោយចុះបញ្ជី ផ្លាស់ប្តូរលំនៅដ្ឋាន នៅទីក្រុងភ្នំពេញ។ នៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសមេនហាតធេន ពាក់កណ្តាលនៃកម្មករបានមើលថែរកូនៗ ដោយខ្លួនឯងខណៈពេលដែលកម្មករដែលធ្វើការវិលល្ងាចទៅភូមិដ្ឋានវិញអាចពឹងពាក់ ឪពុកម្តាយរបស់ពួកគេបានច្រើនជាង។ ប្រសិនបើ ពួកគេទុកកូនៗនៅផ្ទះពួកគេរងសម្ពាធខ្លាំងក្នុងការផ្ញើរលុយទៅផ្ទះ។ ៩០%នៃអ្នកចូលរួមសំភាសន៍នៅទីក្រុងភ្នំពេញបានផ្ញើរលុយទៅផ្ទះវិញចំនួន៤០%នៃប្រាក់ចំនូលរបស់ពួកគេជារៀងរាល់ខែ។.

ទោះបីជា តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានសក្តានុពលនៅក្នុងការផ្តល់ឱកាសការងារសមរម្យក៏ដោយតែការសិក្សា នេះបានរកឃើញថាវាមិនទាន់ជាការពិតនៅឡើយនោះទេ។ ដើម្បីគាំទ្រនៅក្នុងការបង្កើតមុខរបរដែលលើកកំពស់ការងារសមរម្យ និង ការកំណត់អត្តិភាពសិទ្ធិ និងសុខមាលភាពរបស់កម្មករនោះនៅក្នុងផ្នែកនេះបានលើកឡើងជាអនុសាសន៍សំខាន់ៗ ដែលបានរកឃើញ ពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ។

អនុសាសន៍ទៅកាន់រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

- ត្រូវបង្កើនការវិនិយោគ ក្នុងការលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ, ការអភិវឌ្ឍជំនាញ, ទំនាក់ទំនងរវាង និយោជក-និយោជិក និងការបង្កើនឱកាសការងារសម្រាប់ស្ត្រី នៅប្រទេសកម្ពុជា។ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងអស់ ត្រូវផ្តល់នូវឱកាស ដើម្បី សម្រេចនៅការលើកឡើងនេះ។
- ត្រួតពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់ស្តីពី សហជីព ដើម្បីអោយគ្រប់សហជីពទាំងអស់ មានលទ្ធភាពក្នុងការជ្រើសរើស សមាជិក ថ្មីបន្ថែម និងចាប់ផ្តើមសកម្មភាពនានា។ ដូច្នេះកម្មករអាចរកបាននូវបណ្តាញផ្សេងៗនៃការទំនាក់ទំនងចរចារ ជាមួយ និយោជក។
- លើកកំពស់ការសន្ទនា ជជែកជា សាធារណៈ រវាងនិយោជក, កម្មករ, ភាគីខាងអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកអភិវឌ្ឍក្នុងតំបន់ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សារ អំពី បញ្ហាទាក់ទង នឹង ច្បាប់ការងារ និងពាណិជ្ជកម្ម។ ការសន្ទនាជជែកជាសាធារណៈនេះត្រូវតែធ្វើ ឡើង ក្នុងទំរង់ត្រីភាគីបូក (tripartite plus format)។
- ផ្តល់ជូននូវ ការបណ្តុះបណ្តាល ដល់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពជំនាញនិងឱកាសការងាររបស់ពួកគេ។ ការបណ្តុះបណ្តាលមិនមែនត្រឹមតែ ការរៀនជំនាញដេរសម្លៀកបំពាក់នោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវពង្រីកបន្ថែមដល់ជំនាញទូរទៅដូចជា ការគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យការងារដើម្បីបង្កើនជំនាញការងារ និងការដឹកនាំ។ ការបណ្តុះបណ្តាលគួរតែបន្ថែមជំនាញផ្សេងៗ ដែលអាចអោយពួកគេ ត្រៀមខ្លួនដើម្បីប្តូរតួនាទី នៅក្នុង ឧស្សាហកម្មចម្រុះរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។
- ដាក់បន្ទុកនិយោជកអោយធ្វើការប៉ាន់ស្មានតម្រូវការជាក់ស្តែងរីកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្មករ។ ដូចដែលបង្ហាញនៅ ខាងលើ កម្មវិធីនេះ មិនមែនត្រឹមតែការរៀនជំនាញ ដេរ សម្លៀកបំពាក់នោះទេ ប៉ុន្តែត្រូវពង្រីកបន្ថែម ដល់ជំនាញ ទូរទៅ។
- ផ្តល់ជំនួយក្នុងការអភិវឌ្ឍលើកកំពស់កម្រិត នៃកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរដើម្បីអោយជំនាញ របស់ពួកគេត្រូវបានទទួល ស្គាល់ និងសមមូលជាមួយប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងជួយពួកគេអោយមាន មធ្យោបាយសម្រាប់ វឌ្ឍនភាពអាជីពរបស់ពួកគេ។
- ធានាអោយមានទីកន្លែងមើលថែទាំកុមារដំណើរការ នៅក្នុង រោងចក្រ ព្រមទាំងធានាអោយកម្មករអាចនាំកូនៗ ពួកគេអោយ លេងនៅទីនោះដោយងាយស្រួលនិងមានសុវត្ថិភាព។ ប្រសិនបើ រោងចក្រ មិនអាចផ្តល់លក្ខខណ្ឌនោះ ដល់ពួកគេបានទេ សហគមន៍ មើលថែទាំកុមាគួរតែត្រូវបានរៀបចំរនៅក្នុង សហគមន៍ រឺក៏នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស។
- ធានាការដឹកជញ្ជូនដោយសុវត្ថិភាព ដល់កម្មករតាមរយកម្មវិធីត្រួតពិនិត្យយានយន្តរបស់កម្មករនិង តាមរយការកំនត់ស្តង់ដារ អនុញ្ញាតសម្រាប់ចំនួនកៅអី និងចំនួនកម្មករនៅលើយានយន្ត។

អនុសាសន៍ទៅកាន់សមាគមនិយោជក

- អនុញ្ញាតអោយសហជីពអាចរើសសមាជិករបស់ពួកគេដោយ ទូលំទូលាយ និងអនុញ្ញាតអោយសហជីព ខាងក្រៅចូលរួមជួយគាំទ្រសហជីព នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស។
- ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញដល់កម្មករ ដោយសហការរួមគ្នា ជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជា (GMAC)។ ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវធ្វើនៅក្នុងម៉ោងការងារដើម្បី ធានាថាកម្មករស្ត្រីអាចចូលរួមបាន។
- បង្កើតទំរង់នៃការតម្លើងតួនាទីសម្រាប់កម្មករដើម្បីអោយពួកគេអាចទទួលស្គាល់ការរីកចម្រើននូវជំនាញនិង ដើម្បីបង្កើតផ្លូវសម្រាប់អាជីពរបស់ពួកគេ។
- ផ្តល់នូវទីកន្លែងមើលថែទាំកុមារ។ អ្នកអភិវឌ្ឍតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ត្រូវតែរៀបចំការសម្របសម្រួលជាមួយ សហគមន៍ និងសហជីពកម្មករ ដើម្បីបង្កើតទីកន្លែងមើលថែទាំកុមាររួមដើម្បីអោយរោងចក្រនីមួយៗអាចប្រើប្រាស់ប្រសិនបើរោងចក្រនីមួយៗមិនអាចផ្តល់លក្ខខណ្ឌនេះទេ។

អនុសាសន៍ទៅកាន់អ្នកបញ្ជាទិញទំនិញ

- បន្តធ្វើការត្រួតពិនិត្យអោយបានដិតដល់ ទៅលើ លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករនៃរោងចក្រដែលផ្គត់ផ្គង់ទំនិញ។ ធានាការគាំទ្រ ដល់សកម្មភាពផ្សេងៗ របស់សហជីពកម្មករ នៅក្នុងរោងចក្រដើម្បីធានាអោយការបញ្ចេញមតិរបស់កម្មករត្រូវបានបង្ហាញ។