

សុវត្ថិភាពក្នុងការចរចា

យុទ្ធសាស្ត្រចរចាសម្រាប់សហជីព ប្រឆាំងនឹងការងារមិនទៀងទាត់



បញ្ឈប់

ការងារមិនទៀងទាត់

មាតិកា

ការរីករាលដាលជាសកលនូវការងារមិនទៀងទាត់
ការវាយប្រហាររបស់សាធារណៈកម្មកលើការចរាចរ

4

ដំណោះស្រាយចំពោះឧបសគ្គមកលើការចរាចរ
យុទ្ធសាស្ត្រសហជីព

6

លទ្ធផលនៃការទាមទារ៖

- វិវត្តការងារមិនទៀងទាត់ 10
- បង្កើនការងារមិនទៀងទាត់ទៅជាការងារទៀងទាត់ 13
- ការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ និងការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ 14

ការពុះពារនៅបន្ត

18

ដំបូងឡើងពួកគេឲ្យការងារមើលថែអាគារ និងផ្គត់ផ្គង់ម្ហូបអាហារទៅអ្នកក្រៅធ្វើ ហើយពួកយើងក៏មិនបាននិយាយអ្វីមួយម៉ាត់ដែរពីព្រោះពួកយើងមិនមែនជាតំណាងរបស់បុគ្គលិកផ្នែកអណាម៉យនោះឡើយ។

បន្ទាប់មកទៀតពួកគេចាប់ផ្តើមផ្តល់ការងារផ្នែកសន្តិសុខទៅអ្នកខាងក្រៅ ហើយយើងក៏មិនបាននិយាយអ្វីមួយម៉ាត់ដែរ ព្រោះយើងមិនមែនជាតំណាងឲ្យសេវាកម្មផ្នែកសន្តិសុខនោះឡើយ។

ហើយក្រោយមកទៀតពួកគេបានផ្តល់ការងារផ្នែកដឹកជញ្ជូន និងសេវាថែទាំទៅអ្នកខាងក្រៅ ហើយពួកយើងក៏មិនបាននិយាយអ្វីមួយម៉ាត់ដែរព្រោះយើងមិនមែនជាតំណាងឲ្យផ្នែកដឹកជញ្ជូន និងថែទាំនោះឡើយ។

ហើយចុងក្រោយពួកគេបានផ្តល់ការងារដែលយើងធ្លាប់ធ្វើទៅឲ្យអ្នកក្រៅធ្វើជំនួសវិញ ហើយពេលនេះពុំមាននរណាម្នាក់នៅសល់ដើម្បីជួយនិយាយឲ្យយើងនោះឡើយ។

ជំហានបន្ទាប់



ការបន្តរីករាលដាលឡើងនូវការងារមិនទៀងទាត់គឺជាបញ្ហាគំរាមកំហែងមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាគំរាមកំហែងធំៗដែលសហជីពកំពុងជួបប្រទះ ដែលវាមិនមែនជាបញ្ហាចោទតែទៅលើសុវត្ថិភាពការងារ ប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករតែប៉ុណ្ណោះទេ តែវាថែមទាំងប៉ះពាល់ទៅដល់លទ្ធភាពក្នុងការរៀបចំប្រមូលផ្តុំកម្មករដើម្បីធ្វើការទាមទាររួមរបស់ពួកគេទៀតផង។ សម្រាប់ IndustriALL ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការងារមិនទៀងទាត់នេះ គឺជាគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រដ៏ចម្បងមួយដែលបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរាល់ការងាររបស់ខ្លួននៅកម្រិតសកល ឧស្សាហកម្ម និងតំបន់។

ជារៀងរាល់ឆ្នាំ នៅថ្ងៃទី ០៧ ខែ តុលា ដែលជាទិវាពិភពលោកសម្រាប់ការងារសមរម្យ សហជីពជាសមាជិករបស់ IndustriALL ទូទាំងពិភពលោកធ្វើសកម្មភាពដើម្បីបង្ហាញឲ្យឃើញនូវកម្លាំងទល់នឹងកត្តាដែលជំរុញឲ្យមានការងារមិនទៀងទាត់ ដែលជាមធ្យោបាយធ្វើឲ្យអំណាចកម្មករទន់ខ្សោយ។

IndustriALL គាំទ្រទៅដល់សហជីពជាសមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងកិច្ចខំប្រឹងប្រែងកាត់បន្ថយការងារមិនទៀងទាត់ តាមផ្លូវច្បាប់ និងការទាមទាររួមគ្នា។ យើងក៏មានវិធានការនៅទូទាំងសកលលោកដើម្បីដាក់សម្ពាធនៅលើស្ថាប័នអភិបាលកិច្ចសកលដើម្បីឲ្យមានវិសោធនកម្មគោលនយោបាយទាំងឡាយណាដែលជំរុញឲ្យមានការងារមិនទៀងទាត់។ ជាពិសេស អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ត្រូវតែធានាថាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ ក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព និងការទាមទារត្រូវបានការពារ។

កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ដែលត្រូវបានជួលតាមរយៈទីភ្នាក់ងារខាងក្រៅ និងអ្នកម៉ៅការពលកម្មជារឿយៗតែងតែត្រូវបានបដិសេធនូវសិទ្ធិទាំងនេះដោយសារតែទំនាក់ទំនងការងារត្រីកោណ។ IndustriALLធ្លាប់ធ្វើការបង្ហាញនូវអ្វីដែលការងារមិនទៀងទាត់ប្រភេទនេះធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិកម្មករ នៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ខ្លួនដែលមានចំណងជើងថា “អន្ទាក់ត្រីកោណ: សហជីពចាត់វិធានការប្រឆាំងនឹងពលកម្មទីភ្នាក់ងារ” ‘The Triangular Trap: unions take action against agency labour’។

ការទាមទាររួមគ្នាបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកាត់បន្ថយប្រភេទការងារមិនទៀងទាត់ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ ហើយសហជីពជាសមាជិករបស់ IndustriALLបានបង្ហាញនូវបទពិសោធយ៉ាងសម្បូរបែបក្នុងការប្រើប្រាស់យុទ្ធសាស្ត្រទាមទាររួមគ្នាទៅលើនឹងការងារមិនទៀងទាត់ និងប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការរីករាលដាលនៃការងារប្រភេទនេះ។ ឧទាហរណ៍មួយចំនួនដែលអ្នកនឹងបានជួបនៅក្នុងសៀវភៅនេះ គឺគ្រាន់តែជាឧទាហរណ៍មួយក្នុងចំណោមឧទាហរណ៍ជាច្រើននៃកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានភាពឆ្លៃប្រឌិត និងមានសន្ទុះទៅមុខ ដែលសហជីពកំពុងតែបន្តធ្វើ ក្នុងគោលបំណងការពារកម្មករ។ ឧទាហរណ៍ច្រើនទៀតអាចរកបាននៅលើគេហទំព័ររបស់យើង ហើយនឹងមានឧទាហរណ៍ថ្មីៗដែលត្រូវបានបញ្ចូលបន្ថែមជាបន្តបន្ទាប់។

យើងសង្ឃឹមថាតាមរយៈឧទាហរណ៍ទាំងនេះ សហជីពទាំងឡាយនឹងទទួលបានការជំរុញចិត្តពីបណ្តាសហជីពដទៃទៀត ហើយនឹងរកឃើញនូវវិធីក្នុងការទទួលយកយុទ្ធសាស្ត្រដែលបានបង្ហាញនៅទីនេះ ដើម្បីប្រើប្រាស់ក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ខ្លួននៅថ្នាក់ជាតិ។

សូមកុំអស់ឯកក្នុងការទាក់ទងមកយើងខ្ញុំ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម ពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រជាក់លាក់ ឬ ក្នុងករណីមានបំណងចង់បង្កើតទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយសហជីពដែលមានការពាក់ព័ន្ធក្នុងរឿងនេះ។

រួមគ្នា ដើម្បីបញ្ឈប់ការងារមិនទៀងទាត់!

ជឿនី រ៉ែណា (Jyrki Raina)
អគ្គលេខាធិការ

**ការរីករាលដាលជាសកលនូវការងារមិនទៀងទាត់:
ការវាយប្រហាររបស់សាខាភូមិកម្មករលើការចរាចរ**

ជារៀងរាល់ថ្ងៃ កម្មករកាន់តែច្រើនឡើងនៅទូទាំងពិភពលោកកំពុងត្រូវបានបង្ខំឱ្យទទួលយកការងារមិនទៀងទាត់។ ចំនួននេះពិតជាគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍។ ការងារដែលទៀងទាត់ មានប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អកំពុងរងការវាយប្រហារនៅទូទាំងពិភពលោក។

សមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចសកល និងការផ្លាស់ប្តូរផ្នែកផលិតកម្ម ស្ថាប័នអាជីវកម្ម និងបច្ចេកវិទ្យា កំពុងតែធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការងារពេញម៉ោងអចិន្ត្រៃយ៍ ដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ល្អ និងការការពារពីការបណ្តេញចេញ។

ខណៈដែលតម្រូវការទីផ្សារកម្លាំងពលកម្មដែលមានភាពបត់បែន មានការកើនឡើងនោះ ក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមដាក់មករកការផ្តល់ការងារទៅឱ្យអ្នកខាងក្រៅធ្វើ ស្របពេលដែលការងារមិនទៀងទាត់កំពុងរីករាលដាល

ឡើងដូចផ្សិតលើសពីតម្រូវការចាំបាច់។ វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលនៅឆ្នាំ ២០០៨ កាន់តែធ្វើឱ្យការធ្លាក់ចុះនូវការងារដែលមានសុវត្ថិភាពមានសន្ទុះកាន់តែលឿន។

ក្រៅពីការងារដែលគ្មានសុវត្ថិភាពហើយនោះ កម្មករការងារមិនទៀងទាត់បានជួបប្រទះនូវបញ្ហាជាច្រើនទៀតដែលរួមមានប្រាក់ឈ្នួលទាប ឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលមានតិចតួច សុវត្ថិភាពការងារ និងការថែទាំសុខភាព ការប្រែប្រួលនូវចំនួនម៉ោងធ្វើការ និង/ឬ បរិមាណការងារ ទទួលបានការទូទាត់ទៅលើសុវត្ថិភាពសង្គម និងការការពារសង្គមទាប ឱកាសក្នុងការផ្លាស់ទៅការងារ ឬ តួនាទីល្អមានតិចតួច គ្មានឬមានតិចតួចនូវតំណាងសហជីព ឬ ការទាមទាររួម គ្មាន ឬ មានតិចតួចនូវការអនុវត្តច្បាប់ការងារ។



Source: IG Metall Website

ការទាមទាររួម និងការងារមិនទៀងទាត់

ការទាមទាររួមគឺជាឧបករណ៍មួយក្នុងចំណោមឧបករណ៍សំខាន់ៗជាច្រើនទៀតដែលសហជីពបានប្រើប្រាស់ដើម្បីធ្វើឲ្យមានប្រក្រតីភាពការងារមិនទៀងទាត់ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៃកម្មករការងារមិនទៀងទាត់។ ប៉ុន្តែការហាក់ឡើងនូវការងារមិនទៀងទាត់ បានក្លាយទៅជាការគំរាមកំហែងដល់សិទ្ធិក្នុងការទាមទាររួមរបស់កម្មករ។

ការងារមិនទៀងទាត់ជាញឹកញយត្រូវបានប្រើប្រាស់ក្នុងគោលបំណងបង្កាត់សហជីពក្នុងការរៀបចំប្រមូលផ្តុំ និង ការទាមទាររួម ព្រោះថាសហជីពជាទូទៅមានការលំបាកក្នុងការរៀបចំ និងធ្វើឲ្យមានតំណាងសម្រាប់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ ដោយហេតុថាទំនាក់ទំនងរបស់កម្មករ និងកន្លែងការងារមួយជាក់លាក់នៅមានភាពទន់ខ្សោយ និងមានរយៈពេលខ្លីពេក។ ដោយសារតែស្ថិតក្នុងប្រភេទជាការងារគ្មានសុវត្ថិភាព នោះកម្មករការងារមិនទៀងទាត់តែងតែខ្លាចអាមិនហ៊ានចូលរួមក្នុងសហជីពឡើយ។

នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន ការងារទីភ្នាក់ងារ និងការងារដែលផ្តល់ឲ្យអ្នកខាងក្រៅធ្វើត្រូវបានគេចាត់ថ្នាក់ឡើងវិញថាបានអង្កាក់ដោយស្របច្បាប់មិនឲ្យកម្មករទាំងនេះមានលក្ខណៈសុវត្ថិគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីពនៅកន្លែងដែលពួកគេធ្វើការ។ ក្នុងករណីនេះហើយដែលសហជីពត្រូវបានហាមឃាត់ដោយច្បាប់ មិនឲ្យតំណាង និងទាមទារសិទ្ធិសម្រាប់កម្មករដែលជួលពីខាងក្រៅ ឬ ពីទីភ្នាក់ងារការងារក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ឬ សហគ្រាសរបស់ពួកគេ។

សម្រាប់កម្មករដែលស្ថិតក្នុងទំនាក់ទំនងការងារត្រីកោណ ការទាមទារសិទ្ធិស្ទើរតែគ្មានទាល់តែសោះ។ ក្រុមហ៊ុនដែលពួកគេធ្វើការជាមួយគ្រប់គ្រងលក្ខខណ្ឌការងារក៏ប៉ុន្តែទីភ្នាក់ងារ ឬ អ្នកម៉ៅការបន្តឯណោះទេដែលជានិយោជកស្របច្បាប់របស់ពួកគេ បើទោះបីមិនបានគ្រប់គ្រងជាក់ស្តែងមកលើការងាររបស់ពួកគេក៏ដោយ។

ទីភ្នាក់ងារកិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្នជារឿយៗគឺជាភាគីមិនស្របច្បាប់ដែលជាទូទៅពិបាកនឹងធ្វើការទាមទារ។ នៅប្រទេសនីសេរីយ៉ា បើយោងតាមការសិក្សាមួយដែលបានធ្វើឡើងនៅឆ្នាំ ២០១០ បានបង្ហាញថា មានក្រុមហ៊ុនឯកជន និងទីភ្នាក់ងារការងារចំនួន ៦០ ដែលក្នុងនោះមានតែប្រមាណ ២០ តែប៉ុណ្ណោះដែលដំណើរការដោយស្របច្បាប់ និងមានការទទួលស្គាល់។

ការងារម៉ៅការបន្ត និងការជួលឲ្យធ្វើបន្តៈ វិធីដែលក្រុមហ៊ុនអាចគេចចេញពីការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន

ឧស្សាហកម្មប្រេងនៅប្រទេសនីសេរីយ៉ា

នៅប្រទេសនីសេរីយ៉ា ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិសាសន៍ និងសេវាប្រេង បានផ្តល់ការងារក្នុងបរិមាណដ៏ច្រើនមួយទៅឲ្យក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តដែលមិនស្របច្បាប់ដោយមិនខ្វល់ថាការងារនោះជាប់លាប់ ជាទម្លាប់ និងអចិន្ត្រៃយ៍ នោះឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនសាមីជាអ្នកគ្រប់គ្រងលើកម្មករ និងកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលដល់ពួកគេ ដោយពួកគេគ្រាន់តែផ្ទេរប្រាក់ឈ្នួល ទៅក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តប៉ុណ្ណោះ។

ការងារសង់កប៉ាល់នៅអាណ្លីម៉ង់

ក្រុមហ៊ុនហាក់ប្រគល់រាល់ការទទួលខុសត្រូវទាំងអស់ទៅឲ្យក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្ត និងមិនខ្វល់ពីការត្រួតពិនិត្យទៅលើអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តធ្វើយ៉ាងម៉េចឡើយ។ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តដែលគេបានចុះហត្ថលេខាជាមួយនោះ អាចនឹងផ្តល់ការងារនេះបន្តទៅអ្នកម៉ៅការបន្តផ្សេងទៀត។ ហើយនៅទីបញ្ចប់ក្រុមហ៊ុនមិនទាំងដឹងថានរណាជាអ្នកធ្វើការឲ្យគេពិតប្រាកដផង។ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តបានបង្កើតប្រាក់ចំណេញយ៉ាងស្រួលចេញពីកម្លាំងញើសឈាមរបស់កម្មករទាំងនោះ។

Meinhard Geiken in charge of IG Metall's Coastal District.

ការរុករកនៅម៉ាដាកាស្ការ

នៅខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៣ ក្រុមហ៊ុន QMM (Qit Madagascar Minerals- Rio Tinto) បានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនសន្តិសុខមួយឈ្មោះ OMEGA Risk Solutions ដើម្បីជ្រើសយកក្រុមហ៊ុនដែលមានតម្លៃថោកជាងចំនួនពីរផ្សេងទៀត។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះបានបណ្តាលឲ្យមានការបញ្ឈប់កម្មករសរុប ៣០០នាក់ ដោយមានការជូនដំណឹងតែរយៈពេលមួយខែប៉ុណ្ណោះ។ សហជីពជាសមាជិករបស់ IndustriALL គឺ FISEMA បានព្យាយាមទាមទារឲ្យក្រុមហ៊ុន QMM Rio Tinto ជួយគិតគូរពីអត្ថប្រយោជន៍ឲ្យកម្មករទាំងនោះតែត្រូវបានក្រុមហ៊ុននេះបដិសេដមិនទទួលខុសត្រូវ ដោយលេសថា ខ្លួនមិនមែនជានិយោជករបស់កម្មករទាំងនោះឡើយ។

ការចរចារួមមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងកាត់បន្ថយការកើនឡើងនូវប្រភេទការងារមិនទៀងទាត់ និងដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់។ តែនេះជាសមរម្យឡើងទូល។

ជំនះឧបសគ្គដែលរារាំងដល់ការទាមទាររួម៖ យុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់សហជីព



ការរៀបចំទាមទាររបស់សហជីព មានលក្ខណៈខុសៗពីគ្នាពីប្រទេសមួយទៅប្រទេសមួយ ក្នុងប្រទេស ឬ វិស័យ ឧស្សាហកម្ម។ មានកត្តាជាច្រើនដែលជះឥទ្ធិពលដល់ការរៀបចំឲ្យមានការទាមទារ រួមមានក្របខ័ណ្ឌនីតិបញ្ញត្តិជាតិ ទម្រង់នៃការទាមទារដែលមានស្រាប់ ភាពខ្លាំងរបស់សហជីព និងអំណាចនៃការចរាចរ និងអត្រានៃការងារមិនទៀងទាត់នៅក្នុងប្រទេស ឬ វិស័យនោះ។

ការរៀបចំ និងតំណាងឲ្យកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងការទាមទាររួម

> *"ភាពខ្លាំងរបស់សហជីពគឺអាស្រ័យលើសមាជិកភាព។ យើងត្រូវតែប្រមូលផ្តុំកម្មករកិច្ចសន្យា ឲ្យពួកគេចូលរួមសហជីពប្រយុទ្ធទាមទារឲ្យពួកគេ និងពង្រឹងភាពខ្លាំងរបស់ពួកយើង"*
B.K. Das, អគ្គលេខាធិការនៃ INMF

IndustriALL ជំរុញសហជីពជាសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការរៀបចំ និងធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ និងធ្វើការទាមទារក្នុងនាមពួកគេជាជាងការជំរុញឲ្យមានការបង្កើតសហជីពដាច់ដោយឡែកសម្រាប់ពួកគេ។ ការផ្តល់ការងារឲ្យអ្នកម៉ៅការធ្វើបន្ត ធ្វើឲ្យមានការប្រឈមនូវការសាបសូន្យអំណាចទាមទាររបស់សហជីព ដោយសារតែក្រុមហ៊ុនមួយអាចនឹងមានកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកម៉ៅការបន្ត ឬ ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្នច្រើន។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនកកាយវេជ្ជជំងឺមួយនៅប្រទេស កូឡុំប៊ី គឺក្រុមហ៊ុន Carbones del Cerrejón ក្នុងចំណោមកម្មករសរុប ១១ ៩០០ នាក់មាន ៦ ៥០០ នាក់ជាកម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការជាង ៣០០ ផ្សេងគ្នា។

ការរៀបចំបញ្ចូលកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ទៅក្នុងសហជីពមានស្រាប់និងមានភាពងាយស្រួលក្នុងការការពារកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ និងធ្វើឲ្យសហជីពកាន់តែរឹងមាំ ហើយក៏ទប់ស្កាត់ការបែងចែកកម្លាំងពលកម្មកម្មទៅជាផ្នែកទាមទារដាច់ពីគ្នា។ នៅពេលដែលសហជីពអាចបង្ហាញថាខ្លួនពិតជាអាចធ្វើការទាមទាររួមក្នុងនាមកម្មករការងារមិនទៀងទាត់បាននោះ ពួកគេនឹងចង់ចូលរួមជាមួយសហជីព ដោយពួកគេយល់ថាសហជីពអាចជួយពួកគេបាន។

ក្នុងករណីចាំបាច់សហជីពអាចផ្លាស់ប្តូរទម្រង់ និងលក្ខន្តិកម្មយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីឲ្យមានឧបសគ្គដល់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងការចូលរួម។ នៅប្រទេសអាឡឺម៉ង់ សហជីពធំៗភាគច្រើនបង្កើតសមាគមសម្រាប់ធ្វើការទាមទារជាក់លាក់សម្រាប់កម្មករទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្នដើម្បីឲ្យពួកគេអាចចូលរួមជំរុញការរៀបចំស្ទើរគ្នាក្នុងអនុសញ្ញារួម។ តាមរយៈការផ្តោតសំខាន់ទៅលើការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់នោះ នៅឆ្នាំ ២០១២ IG-Metall ប្រមូលបានសមាជិកថ្មីចំនួន ៣៨០០០ នាក់ចេញពីបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ន។

សហជីពឥណ្ឌូនេស៊ី ឈ្មោះ FSPMI និង Lomenik បានរៀបចំប្រមូលផ្តុំដោយជោគជ័យនូវនិយោជិតកិច្ចសន្យា និងជួលបន្តនៅបាត់ ដែលជាកោះដែលមានដំណើរការនាំចេញដោយខ្លួនឯង (EPZ)។ តាមការឲ្យដឹងពី FSPMI កម្មករប្រមាណ ៩៨% នៅ EPZ ត្រូវបានជួលតាមរយៈទីភ្នាក់ងារការងារ ដែលភាគច្រើនជាស្ត្រី។ ដើម្បីលើកឡើងនូវតម្រូវការរបស់កម្មករនៅ EPZ FSPMI និង Lomenik បានរៀបចំនូវយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពនៃកម្មករកិច្ចសន្យាឲ្យទៅជាកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍វិញនិងចរាចរឲ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដើម្បីកាត់បន្ថយចំនួនកម្មករកិច្ចសន្យា។

តាមរយៈយុទ្ធនាការក្នុងការរៀបចំប្រមូលផ្តុំកម្មករជួលបន្តនៅក្នុង ឧស្សាហកម្មដឹកជញ្ជូន INMF ក៏បានអនុវត្តតាមគោលការណ៍ក្នុងការរៀបចំ ប្រមូលផ្តុំកម្មករកិច្ចសន្យា ចូលទៅក្នុងសហជីពមានស្រាប់ជាដាច់ការ បំបែកកម្លាំងកម្មករដោយបង្កើតនូវសហជីពដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ទោះ ជាយ៉ាងនេះក្តី ការធ្វើវិសោធនកម្មលក្ខន្តិកសហជីពចំណាយពេលច្រើន ពេកក្នុងករណីមួយចំនួនដែលតម្រូវឲ្យសហជីពគាំទ្រឲ្យមានការបង្កើត សហជីពថ្មី ដែលរួមមាន Mahanadi Coal Fields Contractual Transport Workers Union (មានសមាជិក ១០ ០០០ នាក់)។ ការចរ ចាមជាមួយសមាគមនិយោជកដឹកជញ្ជូនបានធ្វើឲ្យមានការបើកប្រាក់ ឈ្នួលទៀងទាត់តាមរយៈធនាគារ កាត់បន្ថយបដិភាកប្រាក់កាត់ទុក ការ ទទួលបានសេវាសុខភាពនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន និងប្រាក់លើកទឹកចិត្តប្រចាំ ឆ្នាំ។

កត្តាមួយចំនួនដែលនាំឲ្យជោគជ័យនូវយុទ្ធសាស្ត្រនេះរួមមាន ការគាំទ្រ ជាបន្តបន្ទាប់ពីសំនាក់សហជីព INMF ចំពោះសហជីពកម្មករការងារមិន ទៀងទាត់ ការចរចាស្របគ្នាជាមួយក្រុមហ៊ុន ហើយអ្វីដែលសំខាន់បំផុត នោះគឺការសាមគ្គីគ្នារវាងកម្មករពេញសិទ្ធិទាំងអស់ដែលបានគាំទ្រការធ្វើ បាតុកម្មរបស់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់។

ការទាមទារតាមផ្នែក

ការទាមទារតាមផ្នែកកើតមាននៅថ្នាក់ជាតិ ឬ ថ្នាក់តំបន់ និង/ឬថ្នាក់ខេត្ត ក្រុង។ ទំហំគ្របដណ្តប់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងតាមផ្នែក ជាទូទៅមានកម្រិត ខ្ពស់ដែលជាលទ្ធផលនៃចំនួន និងទំហំនៃក្រុមហ៊ុនដែលស្ថិតក្នុងកិច្ចព្រម ព្រៀងនេះ។ ការតម្រូវឲ្យមានការបន្តកិច្ចសន្យាដែលតម្រូវដោយច្បាប់ អាចនឹងធ្វើឲ្យ កិច្ចសន្យានេះមានវិសាលភាពធំធេង។ ប្រសិនបើកិច្ចព្រម ព្រៀងនេះមានទំហំគ្របដណ្តប់ទៅលើ គ្រប់កម្មករទាំងអស់ ឬ រូបវន្ត បុគ្គល ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្ម ក្រៅពី“និយោជិត” ទំហំគ្របដ ណ្តប់នោះអាចនឹង រួមបញ្ចូលទាំងកម្មករក្នុងទំនាក់ទំនងការងារមិនទៀង ទាត់ផងដែរ។

ការទាមទារទាំងឡាយនៅកម្រិតឧស្សាហកម្មអាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការធ្វើឲ្យមានប្រក្រដីភាពការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់ ដូចជា ការងារជួលឲ្យអ្នកម៉ៅការធ្វើបន្ត និងការងារទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន រួម ទាំងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ផងដែរ។ ត្រូវតែ បញ្ជ្រាបឲ្យបាននូវការបំបែកកម្លាំង ជាពិសេសនៅពេលក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ធ្វើការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មទៅឲ្យក្រុមហ៊ុនច្រើនជាងមួយ។

នៅប្រទេសដាណឺម៉ាក ក្នុងផលិតកម្មឧស្សាហកម្ម និងវិស័យសំណង់ សហជីពបានធ្វើការចរចាឲ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងតាមផ្នែកដែលរួមមានពិធី សារសម្រាប់ការងារទីភ្នាក់ងារ។ ពិធីសារនេះចែងថាកម្មករទីភ្នាក់ងារត្រូវ តែជួលដោយផ្នែកទៅលើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានកំណត់វិស័យច្បាស់ លាស់ ដែលមានទំហំគ្របដណ្តប់ទៅលើ ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងបំពេញ ការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារសំខាន់ៗជាច្រើនទៀត។ នៅប្រទេសប៊ែល ហ្សឺក Commissions Paritaires ដែលរួមមានសមាសភាពមកពីអង្គការ កម្មករ និងនិយោជក បានរឹតបន្តឹងការប្រើប្រាស់កម្មករទីភ្នាក់ងារនៅក្នុង អនុសញ្ញារួម។ គណកម្មការជាក់លាក់មួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើ ប្រក្រដីភាពកម្លាំងពលកម្មទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្នតាមរយៈកិច្ចព្រម ព្រៀងដែលអាចប្រើបានសម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្មផ្សេងទៀត។ កិច្ច ព្រមព្រៀងនេះជួយការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករក្នុងការទទួលបាននូវ ប្រាក់ សន្សំ សុខភាព សុវត្ថិភាព និងការបណ្តុះបណ្តាល។

IG-Metall នៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងដោយជោគជ័យ នៅក្នុង ២០១២ ជាមួយនិយោជកឧស្សាហកម្មលោហៈ និងអេឡិចត្រូ និក ដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិទៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាការងារក្នុងការទប់ស្កាត់កម្លាំងពល កម្មទីភ្នាក់ងារ។

នៅប្រទេសអាហ្សង់ទីន សហជីពប្រេង និងឧស្ម័ន FASPyGP បាន ទទួលជោគជ័យក្នុងការចរចាទៅលើមាត្រាមួយក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ឧស្សាហកម្មឧស្ម័នរួមដែលបានចែងថា បទបញ្ញត្តិទាំងអស់នៃកិច្ចព្រម ព្រៀងនេះនឹងមានសុពលភាពស្មើគ្នាទៅលើគ្រប់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្ត ទាំងអស់។

> មាត្រា ២៖ ភាពដាច់ដោយឡែក

[...] ខ) អ្នកម៉ៅការបន្ត៖ ក្រុមហ៊ុនដែលមានសកម្មភាពស្ថិតក្នុងកិច្ច ព្រមព្រៀងនេះត្រូវតែទទួលខុសត្រូវរួមចំពោះការបំពេញកត្តាកិច្ច ដែលកើតមានរវាងអ្នកម៉ៅការបន្ត និងនិយោជិតរបស់ខ្លួន និងគោរព តាមបទដ្ឋានការងារ និងសុវត្ថិភាពសង្គម [...] ក្រុមហ៊ុន និង FASPyGP នឹងប្រើប្រាស់វាលមធ្យោបាយទាំងឡាយដែលមានដើម្បី អនុវត្តនូវបទបញ្ញត្តិនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរួម និងច្បាប់នេះ។

FASPyGP- អនុសញ្ញារួមសម្រាប់វិស័យ ឧស្ម័ន (២០១០-២០១៣)

នៅអាហ្វ្រិកខាងត្បូង NUMSA បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាច្រើនក្នុងវិស័យ មួយចំនួន រួមមាន រថយន្ត សំបកកង់ លោហៈ ជាដើម ដែលមានគោល បំណងលុបបំបាត់នូវឈ្មួញកណ្តាលពលកម្ម និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវ លក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់។

ការទាមទារនៅក្នុងសហគ្រាស

ការទាមទាររួមនៅកម្រិតសហគ្រាស/រោងចក្រ កាន់តែកម្រនឹងរួមបញ្ចូល កម្មករការងារមិនទៀងទាត់ ដូចកម្មករពិទ្ធភ្នាក់ងារ និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ បន្ត ដោយសារតែពួកគេមិនមែនជានិយោជិតផ្ទាល់របស់ក្រុមហ៊ុន។ កម្លាំងរបស់សហជីព និងអំណាចទាមទារនៅថ្នាក់សហគ្រាស និងរោង ចក្រមានភាពទន់ខ្សោយ ដោយសារតែការផ្តល់ការងារទៅឲ្យអ្នកខាង ក្រៅធ្វើ ហើយសហជីពជាច្រើនគ្មានជម្រើសអ្វីក្រៅតែពីការចរចាជាមួយ ក្រុមហ៊ុននិមួយៗនោះឡើយ នៅពេលដែលពួកគេត្រូវបានរឹតបន្តឹងដោយ ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម។ នៅទីណាដែលការទាមទារតាមវិស័យ មិនអាចទៅរួចនោះ ការទាមទារដោយផ្ទាល់ជាមួយសហគ្រាសក្នុងនាម កម្មករពេញសិទ្ធិ និងកម្មករម៉ៅការទីភ្នាក់ងារ គឺជាវិធីដែលល្អបំផុត សម្រាប់ពង្រឹងកម្លាំងសហជីព និងការទាមទារឲ្យមានលក្ខខណ្ឌស្មើ ភាព។

បើទោះបីជាមានការកម្រិតបែបនេះក៏ដោយ ក៏សហជីពដៃគូមួយចំនួននៅ តែអាចរៀបចំ និងចរចាឲ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដ៏មានប្រសិទ្ធភាព។ នៅ ឆ្នាំ ២០១២ នៅប្រទេសកាណាដា បន្ទាប់ពីការជាប់គាំងអស់រយៈពេល ៦ ខែ នៅឯ Rio Tinto នៅ Alma កម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុន United Steel បាន ទទួលជោគជ័យក្នុងការចរចាឲ្យមានអនុសញ្ញារួមដែលបានកំណត់ឲ្យ មានកម្មករម៉ៅការតែត្រឹម ១០% នៃម៉ោងធ្វើការសរុបប៉ុណ្ណោះ។ ចំណែក ឯនៅសហរដ្ឋអាមេរិកឯណោះវិញ កម្មកររបស់ក្រុមហ៊ុន United Steel ក៏ បានឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុនសំបកកង់ Bridgestone ដែលបានដាក់កម្រិតទៅលើការប្រើប្រាស់កម្មករម៉ៅការសម្រាប់សេវា ថែទាំ។ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងថ្មីនេះ កម្មកររបស់ United Steel បានរក្សា នូវអត្រាកម្មករម៉ៅការតែត្រឹម ៥% ប៉ុណ្ណោះ។ Bridgestone ក៏ត្រូវតែ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាងសហជីពនៅកន្លែងការងារអំពីតម្រូវការ ចាំបាច់ និងទំហំនៃតម្រូវការកម្មករម៉ៅការផងដែរ។

ការចរាចរជាមួយទីភ្នាក់ងារ និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ

សហជីពក៏បានចរាចរពីកិច្ចព្រមព្រៀងដែរ ជាមួយទីភ្នាក់ងារការងារបណ្តោះអាសន្ន ឬ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តដែលមានការទទួលស្គាល់ជានិយោជកស្របច្បាប់។

មានការកម្រិតយ៉ាងច្បាស់អំពីអ្វីដែលអាចសម្រេចបានសម្រាប់កម្មករដោយការចរាចរជាមួយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការពលកម្មជាជាងជាមួយក្រុមហ៊ុនសាមី។ ក្រុមហ៊ុនធំមួយអាចនឹងប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការតូច និងមធ្យមជាច្រើន ដែលបានបំបែកកម្លាំងទាមទារ និងតម្រូវឲ្យមានការចរាចរច្រើន។ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការក៏មានការគ្រប់គ្រងដែលមានកំណត់ទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារដែលជាប្រធានបទនៃកិច្ចចរាចរ។

នៅប្រទេសនីសេរីយ៉ា ក្រុមហ៊ុនផលិតប្រេង Shell (SPDC) បានសារភាពប្រាប់សហជីពជាសមាជិករបស់ IndustriALL គឺ NUPENG ថាខ្លួនមានកម្មករមិនទៀងទាត់ជាង ៣០ ០០០ នាក់ នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ NUPENG កំពុងទាមទារឲ្យរាល់ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិទាំងឡាយ ធ្វើយ៉ាងណាឲ្យមានការបង្កើតនូវវេទិកាអ្នកម៉ៅការ ដែលជាវេទិកាមួយសម្រាប់ឲ្យក្រុមអ្នកម៉ៅការអាចចរាចរជាមួយសហជីពដែលជាតំណាងរបស់កម្មករ។ សហជីពក៏បានអំពាវនាវឲ្យមានការចរាចរទៅលើអនុសញ្ញារួម សម្រាប់ កម្មករកិច្ចសន្យាទាំងអស់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ Shell។ ខណៈដែលវេទិការបស់អ្នកម៉ៅការត្រូវបានបង្កើតឡើងរួចហើយនៅក្រុមហ៊ុន Chevron Total និង Agip ដើម្បីចរាចរជាមួយសហជីពអំពីលក្ខខណ្ឌនៃសេវាកម្មសម្រាប់បុគ្គលិកកិច្ចសន្យានោះ ថ្នាក់គ្រប់ គ្រងរបស់ Shell និង Mobil បានបដិសេធមិនព្រមធ្វើដូចគ្នានេះឡើយ។

នៅឯ Chevron-Uni Thai ដែលជាហេងចក្រផលិតប្រេង និងខ្សែស្នូលក្នុងសមុទ្រនៅ Laem Chabang ប្រទេសថៃ ក្រុមកម្មករទីភ្នាក់ងារពីរក្រុមដែលផ្គុំផ្គង់ដោយ ទីភ្នាក់ងារពីរផ្សេងគ្នាបានទទួលជោគជ័យក្នុងការចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយទីភ្នាក់ងារទាំងពីរ។ ពីមុនមកកម្មករមិនដែលមានអនុសញ្ញារួមបែបនេះឡើយ ហើយកិច្ចអនុសញ្ញារួមថ្មីនេះនាំមកឲ្យពួកគេនូវសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ពួកគេជាលើកដំបូង។

- > ១.) ច្បាប់ឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ៖
 - ៦ ថ្ងៃសម្រាប់កម្មករណាដែលបានបម្រើការចន្លោះពី ១ ដល់ ២ ឆ្នាំ
 - ៨ ថ្ងៃសម្រាប់កម្មករដែលបានបម្រើការលើសពី ២ ឆ្នាំ
- ៣.) ប្រាក់ខែទី ១៣៖ ប្រាក់បន្ថែមស្មើនឹង ៣០% នៃប្រាក់ខែកម្មករ និងត្រូវបានបើកជូននៅខែ ធ្នូ

អនុសញ្ញារួម ២០១៣ រវាង កម្មករម៉ៅការ CUEL សហជីព និង Megatech Industrial Consultant (Thailand)

ជម្រើសដ៏ល្អប្រសើរមួយដើម្បីចរាចរជាមួយទីភ្នាក់ងារនីមួយៗ ឬ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការគឺ ត្រូវបង្កើតនូវកិច្ចព្រមព្រៀងតាមវិស័យដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើខុស្សាហកម្មផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម ក្នុងវិស័យជាក់លាក់មួយ។

នៅប្រទេសជាច្រើននៅអឺរ៉ុប រួមមាន ហូឡង់ ស៊ុយអែត ប៊ែលស្ស៊ិក អេស្ប៉ាញ ស្វីស និងបារាំងជាដើម សហជីពបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងថ្នាក់ជាតិ ដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើបុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន នៅគ្រប់វិស័យខុស្សាហកម្ម។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ធ្វើប្រក្រដីកម្មលក្ខខណ្ឌការងារ និងមានទំហំគ្របដណ្តប់លើកម្លាំងពលកម្មរបស់ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះ

អាសន្នភាគច្រើន។ នៅប្រទេសមួយចំនួន កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗគ្នាត្រូវបានជំរុញឲ្យធ្វើឡើងរវាង កម្មករគ្មានជំនាញ និងកម្មករជំនាញ (ឧ. ជាលើកម៉ាក ស៊ុយអែត អូទ្រីស ជាដើម)។

នៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ IG Metall បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពលកម្មរួមសម្រាប់វិស័យជាក់លាក់ជាមួយអង្គការការងារបណ្តោះអាសន្នធំបំផុតពីរគឺ BAP និង IGZ។ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ដែលធ្វើឡើងក្នុងវិស័យលោហៈ អគ្គីសនី វាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ រួមទាំង IG BCE ក្នុងវិស័យគីមី ផ្លាស្ទិក ជ័រ បានផ្តល់នូវប្រាក់បន្ថែមតាមវិស័យជាក់លាក់សម្រាប់បុគ្គលិកទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្នដែលបន្តិចម្តងៗនឹងធ្វើឲ្យស្ទើរគ្មាននូវប្រាក់ឈ្នួលដែលខុសគ្នារវាងកម្មកររបស់ទីភ្នាក់ងារ និងកម្មករពេញសិទ្ធិ។

ខណៈដែលការចរាចរជាមួយទីភ្នាក់ងារនៅថ្នាក់ជាតិ និងតាមវិស័យបានផ្តល់នូវលទ្ធផលសំខាន់ៗសម្រាប់កម្មករទីភ្នាក់ងារនោះ ការធ្វើបែបនេះមិនមានការរឹតត្បិតខ្លាំងចំពោះសហជីពនៅអឺរ៉ុបខាងលិចទេ។ កិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះអាចធ្វើទៅបានតែនៅទីណាដែលមានកម្លាំងសហជីពខ្លាំងក្នុងចំណោមកម្មករទីភ្នាក់ងារ ទីណាដែលការចរាចរត្រូវបានការពារយ៉ាងល្អដោយច្បាប់ និងមានស្ថាប័នច្បាស់លាស់ប៉ុណ្ណោះ។ វាមិនអាចជាម៉ូដែលសម្រាប់ស្ថានភាពការងារទីភ្នាក់ងារទាំងអស់នៅលើពិភពលោកបានឡើយ។ ជានេះទៅទៀត វានឹងមិនអាចធ្វើទៅបានចំពោះកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមានទីភ្នាក់ងារដើម្បីធ្វើការកំណត់ទៅលើការប្រើប្រាស់នូវកម្មករទីភ្នាក់ងារ។ ហេតុនេះហើយបានជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលទទួលបានជោគជ័យជាមួយទីភ្នាក់ងារត្រូវបានធ្វើឡើងស្របគ្នានឹងកិច្ចព្រមព្រៀងខុស្សាហកម្ម។ ក្នុងខុស្សាហកម្មខាងលើ សហជីពអាល្លឺម៉ង់បានចរាចរកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុនសាមីក្នុងវិស័យនីមួយៗ ក្នុងពេលជាមួយគ្នា ខណៈដែលពួកគេកំពុងចរាចរជាមួយទីភ្នាក់ងារការងារបណ្តោះអាសន្ន។

ការទាមទារទូទាំងសកលលោក

កិច្ចព្រមព្រៀងក្រោមប្រឡាក់ការងារសកល (GFA) ផ្តល់នូវឱកាសក្នុងការដាក់កំណត់ទៅលើការងារមិនទៀងទាត់តាមរយៈការចរាចរកម្រិតសកលជាមួយ ក្រុមហ៊ុន ដែលមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើកម្រិតចាំបាច់នូវការងារបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់តម្រូវការជាក់លាក់ដែលបានជួបប្រទះ។ ភាសាដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្តេជ្ញាចិត្តនៃក្រុមហ៊ុនពហុជាតិដើម្បីកាត់បន្ថយការងារមិនទៀងទាត់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននៅទូទាំងពិភពលោក និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់អាចមានសារៈប្រយោជន៍ជាខ្លាំង។ វាអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីស្តែងចេញនូវស្ថានភាពនៅទីណាដែលការងារបណ្តោះអាសន្ន ទីភ្នាក់ងារ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬ ទម្រង់ការងារមិនទៀងទាត់ផ្សេងទៀត បានមកជំនួសការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ក៏ដូចជាគាំទ្រការបង្កើតឡើងវិញនូវការងារអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយផ្ទាល់ និងការបង្កើតឡើងវិញនូវឱកាសក្នុងការបង្កើតសហជីព។ GFA រវាង IndustriALL និង GDF Suez មានសក្តានុពលយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការកម្រិតការងារមិនទៀងទាត់។

> *"[ក្រុមហ៊ុន] ទទួលស្គាល់នូវសារៈសំខាន់នៃការងារដែលមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់បុគ្គល និងសង្គមតាមរយៈការពេញចិត្តទៅលើការងារអចិន្ត្រៃយ៍ បើកចំហ និងផ្ទាល់។ GDF SUEZ និងរាល់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តទាំងឡាយត្រូវតែទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងចំពោះការងារដែលកំពុងត្រូវបានអនុវត្តក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់សមស្រប និងជាពិសេស មិនគួរព្យាយាមគេចវេសពីកត្តាកិច្ចនិយោជកចំពោះកម្មករដែលនៅត្រូវការការពឹងពាក់ដោយការលាក់បាំងនូវអ្វីដែលអាចជាទំនាក់ទំនងការងារ ឬ តាមរយៈការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបណ្តោះអាសន្ន ឬ ទីភ្នាក់ងារជ្រុលសហគុណនោះឡើយ។"*

កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីក្របខណ្ឌសកល (GFA) នៃ IndustriALL Global Union រួមសហការជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនដែលមានមូលដ្ឋាននៅអេស្ប៉ាញ Inditex ដែលជាក្រុមហ៊ុនលក់វាយផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌដ៏ធំជាងគេលើពិភពលោក មានគោលដៅធានានូវគោរពតាមបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ ឲ្យមាននិរន្តរភាព និងរយៈពេលវែង នៅគ្រប់ចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ Inditex។ Inditex មានអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ១៣០០ និងរោងចក្រ ៥០០០ នៅ ៤០ប្រទេសដែលមានកម្មករបម្រើការប្រមាណ ៧០០ ០០០ នាក់។ GFA គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដំបូងបំផុតក្នុងចំណោមកិច្ចព្រមព្រៀងស្រដៀងគ្នានេះច្រើនទៀតដែលគ្របដណ្តប់ទៅលើក្រុមហ៊ុនលក់វាយ ហើយវាបានផ្តល់ដល់កម្មករនូវយន្តការដើម្បីត្រួតពិនិត្យ និងពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ពួកគេនៅកន្លែងធ្វើការ។ នៅឆ្នាំ ២០១២ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវបានអនុវត្តឡើងវិញតាមរយៈជំពូកបន្ថែមដែលបានកំណត់ទៅលើការចូលរួមរបស់សហជីពនៅក្នុងការអនុវត្ត និងត្រួតពិនិត្យ។ ជំពូកបន្ថែមនេះធានាឲ្យ IndustriALL និងសហជីពជាសមាជិករបស់ខ្លួនអាចមានសិទ្ធិទទួលបានព័ត៌មានពី Inditex អំពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។

លក្ខខណ្ឌទាំងឡាយមានសុពលភាពស្ទើរគ្នាចំពោះអ្នកផ្គត់ផ្គង់ផ្ទាល់ ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ និងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្ត រួមទាំងកម្មករដែលធ្វើពីផ្ទះទៅផងដែរ។ Inditex ហាមឃាត់ដាច់ខាតការធ្វើកិច្ចសន្យាបន្តទៅឲ្យអ្នកម៉ៅការបន្តដោយគ្មានការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីខ្លួនជាមុន ហើយអ្នកម៉ៅការទាំងនោះត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការធ្វើយ៉ាងណាឲ្យស្របតាមគោលការណ៍ម៉ៅការ។

GFA បានបង្កឲ្យមានទំនាស់ការងារជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវការដោះស្រាយរួមមាន ប្រទេសប៉េរូ កម្ពុជា ឥណ្ឌា ទូកី ប្រេស៊ីល និងព័រទុយកាល់។ កម្មករដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារដោយសារតែពួកគេចូលរួមជាមួយសហជីព ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យចូលធ្វើការវិញ ហើយសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាកូសន្តនាឆ្លូវការ។

- សកម្មភាពដើម្បីអនុវត្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀង GFA បានរួមបញ្ចូល៖
- ការចុះធ្វើទស្សនកិច្ចនៅក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ (ម៉ូរ៉ូកូ ទូកី ព័រទុយកាល់ ចិន បង់ក្លាដេស ប្រេស៊ីល កម្ពុជា) និងមានរៀបចំនូវផែនទីសកម្មភាពជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងការរៀបចំ និងសេរីភាពក្នុងចូលរួមក្នុងសមាគម។
 - កិច្ចប្រជុំរវាងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ តំណាងរបស់ Inditex និងសហជីពក្នុងស្រុក
 - គម្រោងសាកល្បងមួយនៅប្រទេសទូកី ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករ និងតំណាងអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រផ្គត់ផ្គង់អំពីការអនុវត្តឲ្យបានត្រឹមត្រូវនូវកិច្ចព្រមព្រៀង GFA និងពិធីសារក្នុងការចូលរួមពាក់ព័ន្ធរបស់សហជីពក្នុងស្រុក។ ការបណ្តុះបណ្តាលនេះនឹងពង្រីកទៅដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ធំៗរបស់ Inditex នៅក្នុងប្រទេសប្រេស៊ីល ម៉ូរ៉ូកូ ព័រទុយកាល់ និងកម្ពុជា។

បើទោះបីមានការចូលរួមពាក់ព័ន្ធពីអ្នកគ្រប់គ្រងរបស់ Inditex ក៏ដោយ ការងារនេះមិនមែនជារឿងងាយស្រួលនោះឡើយ ដោយសារតែការបំបែកផលិតកម្មជាបំណែកតូចៗ និងចំនួនដ៏ច្រើននៃអ្នកម៉ៅការបន្តដែលពួកគេខ្លួនឯងនៅធ្វើកិច្ចសន្យាបន្តទៅទៀត។

កត្តាជោគជ័យសំខាន់ៗ

• **ភាពខ្លាំងរបស់សហជីព និងសមត្ថភាពក្នុងការចលនាសមាជិក**
នៅប្រទេសអាហ្វ្រិកខាងត្បូង NUMSA បានទទួលជោគជ័យក្នុងការចុះអនុសញ្ញារួម ជាមួយវិស័យឧស្សាហកម្មរថយន្តក្រោយពីចលនាដ៏រឹងមាំដែលរួមមានការចរចាអស់រយៈពេល ៤ ខែ និងការធ្វើបាតុកម្មទារទារទូទាំងប្រទេសរយៈពេល ២ សប្តាហ៍។

នៅប្រទេសអាស៊ីម៉ុងនៅប៉ូន្តានសប្តាហ៍មុនការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការងារមិនទៀតទាត់ សមាជិករបស់ IG Metall ចំនួន ៨០០០ ០០០នាក់ បានចូលរួមក្នុងកូដិកម្មប្រឆាំងអស្ចារ្យមួយនៅតាមតំបន់ទាមទាររួមទាំងអស់។

នៅប្រទេសឥណ្ឌា OCMS បានធ្វើការចរចាឲ្យមានការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដល់អ្នកបើកបរ ជាងជួសជុលរថយន្ត និងជំនួយការបន្ទាប់ពីមានការធ្វើកូដិកម្មចំនួន ៣ ថ្ងៃមួយដែលធ្វើឲ្យអាក់ដំណើរការដឹកជញ្ជូនជួរថ្មនៅក្នុងស្ថានីយ៍ផ្សេងៗ Talcher។

• **សាមគ្គីភាពរវាងកម្មករពេញសិទ្ធិ និងកម្មករការងារមិនទៀតទាត់**

សហជីពត្រូវមានសមត្ថភាពមិនត្រឹមតែធ្វើចលនាកម្មករការងារមិនទៀតទាត់នោះទេ តែត្រូវរួមទាំងកម្មករពេញសិទ្ធិផងដែរដើម្បីដាក់សម្ពាធអភិបរមាដល់និយោជក។ ការងារនេះនឹងមានភាពងាយស្រួលប្រសិនបើកម្មករការងារមិនទៀតទាត់ និងកម្មករពេញសិទ្ធិត្រូវបានប្រមូលផ្តុំឲ្យចូលរួមក្នុងសហជីពជាមួយគ្នា។ សាមគ្គីភាពដោយមានការចូលរួមពីកម្មករពេញសិទ្ធិមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់។ នៅប្រទេសអាហ្វ្រិកខាងត្បូង នៅពេលដែលសហជីពក្នុងវិស័យសំបកកង់ កំពុងរៀបចំប្រមូលផ្តុំកម្មករការងារមិនទៀតទាត់ កម្មករពេញសិទ្ធិបានយល់ព្រមប្រើប្រាស់ការចរចារួមដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាការប្រគល់ការងារទៅឲ្យក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ជាជាងការបន្តធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់តែខ្លួនឯង។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅប្រទេស ជីនា (Guinea) សហជីពជាសមាជិកក្នុងឧស្សាហកម្មរ៉ែមួយឈ្មោះ CNTG បានទទួលជោគជ័យក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលឲ្យកម្មករពេញសិទ្ធិផ្អាកការទាមទារដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីចរចាអំពីការធ្វើប្រក្រតីកម្មការងារសម្រាប់កម្មករការងារមិនទៀតទាត់វិញ។

• **ការធ្វើចលនាជាអន្តរជាតិ**

USW នៅក្នុងប្រទេសកាណាដាអាចធ្វើការចលនាកម្លាំងសាមគ្គីក្នុងស្រុក និងអន្តរជាតិដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មករនៅ Rio Tinto Alcan នៅ Alma ទីក្រុងកេបិក ដែលបានបដិសេធនូវកិច្ចខំប្រឹងប្រែងរបស់អ្នកគ្រប់គ្រងសម្រាប់ការជំនួសនូវបុគ្គលិកចូលនិវត្តន៍ជាមួយនឹងកម្មករកិច្ចសន្យាដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពដោយបានប្រាក់ឈ្នួលតែពាក់កណ្តាល ដោយគ្មានប្រាក់បន្ថែម ឬ អត្ថប្រយោជន៍អ្វីទាំងអស់។ តំណាងរបស់ USW ធ្វើដំណើរពាសពេញពិភពលោកដើម្បីបង្កើតការគាំទ្រដល់កម្មករ Alma និងបង្កើតនូវយុទ្ធនាការជាអន្តរជាតិដ៏ពុះកញ្ជ្រោលមួយ។ នៅថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១២ សមាជិកសហជីព ៨០០០ នាក់មកពីកាណាដា អាមេរិក អឺរ៉ុប អាហ្វ្រិក និងអូស្ត្រាលី បានធ្វើការប្រមូលផ្តុំគ្នានៅ Alma។ ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងដែលទទួលបាននោះ ការចុះកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកខាងក្រៅត្រូវបានគ្រប់គ្រង និងកំណត់យ៉ាងតឹងតែង។

> កត្តាដែលនាំឲ្យជោគជ័យនោះគឺសាមគ្គីភាពដ៏ខ្លាំងក្លាដែលបង្ហាញឲ្យឃើញឡើងដោយសមាជិករបស់យើងនៅទីក្រុង កេបេក ដែលបានជំរុញចិត្តឲ្យសហជីពទូទាំងពិភពលោកគាំទ្រពួកគេ។
ដានីរ៉ូយ រ៉យ (Daniel Roy) នាយក USW ប្រចាំទីក្រុង កេបេក

លទ្ធផលនៃការងារ



ការកម្រិតចំពោះការងារមិនទៀងទាត់

ការកម្រិតនូវការងារមិនទៀងទាត់ គឺស្នូលសំខាន់នៃយុទ្ធនាការរបស់ IndustriALL ក្រោមប្រធានបទ “បញ្ឈប់ការងារមិនទៀងទាត់” នោះគឺការអំពាវនាវទៅដល់ដៃគូទាំងអស់ឲ្យធ្វើយ៉ាងណាចុះចុះអនុសញ្ញាដែលអាចធ្វើឲ្យការងារនោះជាការងារដោយផ្ទាល់ និងអចិន្ត្រៃយ៍។ អនុសញ្ញានោះនឹងបង្កាក់ទឹកចិត្តក្នុងការផ្តល់ការងារទៅអ្នកម៉ៅការ ហើយលើកទឹកចិត្តការងារទៀងទាត់ បញ្ជ្រាបការយកបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ន ឬ បុគ្គលិករយៈពេលខ្លី មកជំនួសឲ្យបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ហើយត្រូវតែប្រាកដថាការធ្វើបែបនេះតែក្នុងករណីចាំបាច់មិនអាចជៀសបានប៉ុណ្ណោះ។ ការដាក់កំហិតទៅលើការងារមិនទៀងទាត់គឺជារឿងសំខាន់ណាស់ ព្រោះថាវាបណ្តាលមកពីការងារមិនទៀងទាត់ច្រើន វានឹងធ្វើឲ្យកម្លាំងទាមទារកាន់តែតូចទៅៗ និងខ្សោយទៅៗដែលអាចធ្វើឲ្យអនុសញ្ញាបែបនេះលែងមានបន្តទៅទៀតនាពេលខាងមុខ។

ការហាមប្រាមមិនឲ្យមានការងារមិនទៀងទាត់នៅក្នុងវិស័យ ឬ មុខរបរមួយចំនួន

សហជីពមួយចំនួនរួមទាំង NUMSA នៅអាហ្វ្រិកខាងត្បូងកំពុងទទួលបានជោគជ័យក្នុងការអនុសញ្ញាដែលហាមឃាត់ ឬក៏លប់បំបាត់ការប្រើប្រាស់ឈ្មួញកណ្តាលនៅក្នុងវិស័យទាំងមូល។

> **មាត្រា ៥៖ ឈ្មួញកណ្តាលកម្លាំងពលកម្ម**
ភាគីទាំងសងខាងសុទ្ធតែយល់ថា ការប្រើប្រាស់ឈ្មួញកណ្តាលការងារ នឹងត្រូវបានបញ្ចប់ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ មករា ឆ្នាំ ២០១៤ ដោយគោរពតាមការចង់បានរបស់ផ្នែកទាមទារ ដោយមានករណីលើកលែងទាំងស្រុងទៅលើឈ្មួញកណ្តាលដែលបានកើតមុនអនុសញ្ញានេះទៅទៀត ដែលនឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យដំណើរការធម្មតា។

កិច្ចព្រមព្រៀងរួមរវាង AMEO និង NUMSA

នៅទីណាដែលការហាមឃាត់ទាំងស្រុងមិនទាន់មិនទាន់អាចសម្រេចទៅបាននោះ កិច្ចព្រមព្រៀងបានដាក់នូវឧបសគ្គរារាំង ដោយការហាមឃាត់ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបណ្តោះអាសន្ន ជាពិសេសការងារផ្តល់ឲ្យអ្នកម៉ៅការ ឬ កម្មករបណ្តោះអាសន្ន តាមប្រភេទការងារជាក់លាក់មួយចំនួន។

> ក្រុមហ៊ុនបានយល់ព្រមថាការងារប្រចាំថ្ងៃពាក់ព័ន្ធនឹងការចែករំលែកដល់ដោយផ្ទាល់ទៅនឹងផលិតកម្មដែលកំពុងតែត្រូវបានបំពេញដោយបុគ្គលិកដែលខ្លួនជួលដោយផ្ទាល់ ដូចនេះវានឹងត្រូវធ្វើដោយបុគ្គលិកដែលខ្លួនបានជួលដោយផ្ទាល់ប៉ុណ្ណោះ ហើយថាផ្នែកស្តុកសំបកកង់ និងក្រុមជំនួយពិសេស ក្រុមហ៊ុននឹងមិនប្រើប្រាស់បុគ្គលិកដែលជួលដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការបន្តនោះឡើយ។

SUTNA អាហ្វ្រង់ទីន អនុសញ្ញារួមសម្រាប់ឧស្សាហកម្មសំបកកង់ ឧបសម្ព័ន្ធ ១ - Bridgestone

> ប្រការ ទី ៤៦
ក្នុងការអនុវត្តការងារផ្នែកសេវាកម្មដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពផលិតភាពចម្បងរបស់ខ្លួន ក្រុមហ៊ុនអាចប្រើប្រាស់តែកម្មករដែលខ្លួនបានជួលដោយផ្ទាល់តែប៉ុណ្ណោះ។

អនុសញ្ញារួម ២០១០-២០១២ រវាងក្រុមហ៊ុន Bridgestone ប្រេស៊ីល និង ជីវកាស៊ី សំបកកង់ និងសហជីពកម្មករឧស្សាហកម្មពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងកំប៉ង់ Sao Paulo

កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ស្តីពីការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់

កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀតបានចែងថាសហជីពនឹងត្រូវបានពិគ្រោះយោបល់មុននឹងមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយដែលអាចប៉ះពាល់ដល់ស្ថានភាពការងាររបស់និយោជិត និងរួមបញ្ចូលនូវឧបករណ៍ និងសិទ្ធិក្នុងការត្រួតពិនិត្យនូវដំណើរការជួលការងារបន្ត។ ប្រការនោះបានចែងថា សហជីពនឹងទទួលបានរបាយការណ៍ជាក់ស្តែងអំពីការប្រើប្រាស់កម្មករមិនទៀងទាត់ ដែលរួមមានមូលហេតុនៃការប្រើប្រាស់កម្មករមិនទៀងទាត់ ព័ត៌មានលម្អិតអំពីគម្រោងរៀបចំចរាចរនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញ ចំនួនមនុស្សដែលនឹងជួលពីខាងក្រៅ ការប្រៀបធៀបពេញលេញអំពីថ្លៃចំណាយរវាងការប្រើប្រាស់បុគ្គលិកជួលដោយផ្ទាល់ និងការធ្វើការជាមួយកម្លាំងពលកម្មបន្ត ឬ ទីភ្នាក់ងារការងារ។ ការធ្វើបែបនេះផ្តល់ឱកាសដល់សហជីពក្នុងការចោទសួរទៅក្រុមហ៊ុនអំពីប្រសិទ្ធិភាព និងភាពត្រឹមត្រូវនៃការជួលការងារបន្ត។

នៅប្រទេសកាណាដា កិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានដោះស្រាយទំនាស់នៅ Rio Tinto Alma បាននាំឲ្យមានការបង្កើតគណៈកម្មការមួយសម្រាប់ការងារជួលបន្តដែលមានសមាសភាពស្មើគ្នាពីសហជីព និងតំណាងអ្នកគ្រប់គ្រងដែលធ្វើការកំណត់ និងផ្តល់អនុសាសន៍ទៅលើសំណើជួលការងារបន្ត។

> ២.២ សុវត្ថិភាពការងារ

[...] គោលបំណងរបស់ភាគីទាំងសងខាងគឺដើម្បីកាត់បន្ថយការប្រើប្រាស់ពលកម្មជំនួស។ ភាគីទាំងសងខាងទទួលស្គាល់ថាជាបន្តបន្ទាប់នឹងតម្រូវឲ្យមានជួលកម្លាំងពលកម្មជំនួស។ នៅពេលដែលតម្រូវការធំជាងកម្លាំងពលកម្មដែលមាន នោះក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការពិគ្រោះយោបល់/អ្នកមើលការខុសត្រូវហាងជាន់ខ្ពស់:

- តម្រូវការអាជីវកម្មសម្រាប់បុគ្គលិកបែបនេះ
- រយៈពេលរំពឹងទុកសម្រាប់ការបំពេញការងារ
- ចំនួនមនុស្សប៉ាន់ប្រមាណ
- ថាតើការបំពេញការងារនៅនឹងកន្លែងនឹងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង ឬ អស់ថយនូវសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់និយោជិតដែលស្ថិតនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះ
- ការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់និយោជិតដែលចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញានេះដែលបណ្តាលមកពីសំណើប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬ ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម។

អនុសញ្ញានៅកន្លែងធ្វើការ ២០១១ គ្រឿងបន្លាស់ និងសម្ភារបន្ថែមផ្នែកខាងក្នុងរបស់រោងចក្ររថយន្ត Futuris Automotive (អូស្ត្រាលីខាងត្បូង)

កំណត់ចំនួនកម្មករមិនទៀងទាត់ និងអំឡុងពេលបំពេញការងារ

នៅប្រទេសប្រេស៊ីល សហជីពសំបកកង់ Sindicato da Borracha da São Paulo បានចុះអនុសញ្ញាជាមួយក្រុមហ៊ុនសំបកកង់ (Bridgestone, Pirelli, Goodyear) ដែលកំពុងធ្វើប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់របស់ខ្លួនដែលបានធ្វើប្រក្រតីកម្មលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករពេញសិទ្ធិ។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះបានចែងថា កម្មកររបៀងមិនអាចមានលើសពី ៥% នៃកម្លាំងពលកម្មសរុបក្នុងផលិតកម្មឡើយ។ នៅកាណាដា កម្មកររបស់ Rio Tinto Alma ទទួលបានការងារពី ១០-១៥% លើសចំនួនម៉ោងដែលធ្វើដោយកម្មករជួលពីខាងក្រៅ។

លក្ខខណ្ឌដែលបានបង្ហាញនេះមិនមែនអនុញ្ញាតឲ្យសមាមាត្រដ៏ទាបនេះត្រូវបានចរចាភ្លាមៗរហូតនោះឡើយ។ នៅប្រទេសថៃ សហជីព ថៃ អេឡិចត្រូនិក សម្ភារអេឡិចត្រូនិក កម្មកររថយន្ត និងលោហៈ (Thai Electronic, Electrical Appliances, Auto and Metal Workers' Union --TEAM) អាចធ្វើការកំណត់បាននូវការប្រើប្រាស់កម្មករជួលបន្តនិងកម្លាំងពលកម្មទីភ្នាក់ងារ ពីចន្លោះ ៣០% និង ៥០%។ នេះជាជំហានទីមួយក្នុងការឈានទៅដល់ការកំណត់ការរីករាលដាលនៃការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងវិស័យ ក៏ដូចជាប្រទេសជប៉ុន ដែលគំរាមកំហែងដល់ការងារអចិន្ត្រៃយ៍។

កិច្ចព្រមព្រៀងមួយចំនួនផ្តល់នូវថែរវាលអតិបរមាចំពោះការងារកម្មកររបៀងមិនទៀងទាត់ និងចំនួនអប្បបរមាចំពោះការងារបន្តកិច្ចសន្យា។ នៅឆ្នាំ ២០១១ NUMSA បានព្រមព្រៀងជាមួយសហព័ន្ធផ្នែកដែក និងវិស្វកម្មរបស់អាហ្វ្រិកខាងត្បូង ដែលជាសហជីពក្នុងឧស្សាហកម្មលោហៈដ៏ធំ

ជាងគេ ថាកម្មករមិនអាចត្រូវបានជួលពីឈ្មួញកណ្តាលពលកម្មលើសពី ៤ ខែបាននោះទេ។ បន្ទាប់ពីរយៈពេលនេះ កម្មករនោះត្រូវក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិក្នុងករណីរក្សាទុក។

> ២) កម្មករ មិនអាចស្ថិតក្នុងកិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្នលើសពីរឆ្នាំឡើយ បើទោះបីជាការរៀបចំកិច្ចសន្យាអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើបានដោយស្របច្បាប់ក៏ដោយ។ ដូចនេះមានន័យថា បើដុតរយៈពេលនេះ ពួកគេនឹងក្លាយជាបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍។ **អនុសញ្ញារួមរវាងក្រុមហ៊ុន Bridgestone España និងសហជីពអេស្ប៉ាញ**

> ៤.៥.១ ការងារអចិន្ត្រៃយ៍ (និយោជិតគ្មានសហជីព) [...] និយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រូវចូលរួមបំពេញការងារឲ្យតែមានតម្រូវការជាពិសេស ដោយមិនលើសពី ១២ ខែ ដោយរាប់ទាំងអំឡុងពេលសាកល្បងរយៈពេល ៣ ខែផង។ រៀបចំនិយោជិតគ្មានសហជីពអចិន្ត្រៃយ៍ត្រូវបានពន្យារបន្តយោងតាមប្រការនេះ បន្ទាប់ពីបំពេញការងារជាបន្តបន្ទាប់អស់រយៈពេល ១២ ខែ ឬក៏បន្ទាប់ពីធ្វើការចេះៗបានគ្រប់ ១២ ខែ ឲ្យតែចន្លោះនៃការសម្រាកការងារមិនលើសពី ៣ ខែនោះ និយោជិតដែលមិនមានសហជីព នឹងត្រូវបានបម្លែងទៅជាបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍។

កិច្ចព្រមព្រៀង Holden (Australia) Enterprise ២០១១

> មាត្រា 11-ខ
រយៈពេលសាកល្បង និងបណ្តោះអាសន្ន ឬ ការងារក្រៅផ្លូវការផ្នែកទី ១.
ខ) និយោជិតបណ្តោះអាសន្ន ឬ ម្តងម្កាល សំដៅលើបុគ្គលណាម្នាក់ដែលត្រូវបានជួលឲ្យបំពេញការងារជាក់លាក់ និង/ឬ បណ្តោះអាសន្ន ដែលមិនពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការទៀងទាត់ ដែលមានរយៈពេលយ៉ាងខ្លីមួយ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី និយោជិតបណ្តោះអាសន្ន ឬ ម្តងម្កាលណាដែលបានបំពេញការងារជំនួសនិយោជិតទៀងទាត់បាន ១៥៦ ថ្ងៃ ក្នុងរយៈពេល ១២ ខែ ត្រូវចាត់ទុកជានិយោជិតទៀងទាត់។

អនុសញ្ញារួម ២០១០-២០១៥ របស់Indo Phil Textile Mills, INC. (Bulacan-Philippines)

សហជីពក៏បានធ្វើការចរចាឲ្យមានរយៈពេលសាកល្បងការងារខ្លីជាងមុនផងដែរ ដែលជាទូទៅក្រុមហ៊ុនតែងតែប្រើប្រាស់រយៈពេលសាកល្បងការងារនេះជាទម្រង់នៃការងារមិនទៀងទាត់។ នៅរោងចក្រ Bridgestone នៅក្នុងប្រទេសថៃ កម្មករគម្រោងពេញសិទ្ធិដោយផ្ទាល់គឺជាជំនួយការកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងបន្ទាត់ផលិតកម្ម។

សហជីពបានទទួលជោគជ័យក្នុងការចុះអនុសញ្ញាដែលតម្រូវឲ្យកម្មករគម្រោងក្លាយជាកម្មករពេញសិទ្ធិបន្ទាប់ពីបម្រើការបាន ៩ ខែ ដែលពីមុនគឺ ២ ឆ្នាំ។

ចំនួនចង់បានសម្រាប់ការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និងលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់

ការចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះអំពីការចង់បានសម្រាប់ការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និងដោយផ្ទាល់ ជាឧបករណ៍ដ៏មានប្រយោជន៍មួយដើម្បីទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់លើសពីតម្រូវការពិតប្រាកដរបស់ក្រុមហ៊ុន។ AMWU បានធ្វើការចរចាប្រការមួយចំនួន នៅប្រទេសអូស្ត្រាលី៖

> ១១.១ ភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះទទួលស្គាល់នូវអត្ថប្រយោជន៍នៃកម្លាំងការងារដែលមានស្ថេរភាព ហើយប្តេជ្ញានឹងអនុវត្តនៅក្នុងកិច្ចការងារដើម្បីគាំទ្រលក្ខខណ្ឌបែបនេះ។

១១.២ វាមិនមែន ជាចេតនារបស់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការប្រើប្រាស់នូវសេវាកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬ អ្នកម៉ៅការដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់សុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករផ្ទាល់នោះឡើយ។

Als Industrial Division (Victoria) AMWU អនុសញ្ញាសហគ្រាស ២០១២

> ២១.២ ប្រសិនបើ Griffin មិនជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការទេ នោះ Griffin នឹងមិនកាត់បន្ថយ ឬ ធ្វើឲ្យមានការទើសទាល់ ឬដែលរហូតដល់បញ្ឈប់និយោជិតណាម្នាក់ដែលស្ថិតនៅក្នុងកិច្ចសន្យានេះ ដើម្បីនឹងជំនួសមកវិញដោយអ្នកម៉ៅការ ឬក៏និយោជិតនៃក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ ឬ ក្រុមហ៊ុនជួលបុគ្គលិក។

អនុសញ្ញារួមរបស់ Griffin Coal (Maintenance) ២០១២

មានសហជីពជាច្រើនដែលអាចធ្វើការកំណត់និយមន័យក្នុងអនុសញ្ញានេះ នូវកាលៈទេសៈជាក់លាក់ និងហេតុផលនៃការឈានទៅដល់ការងាកទៅប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបណ្តោះអាសន្ន។

> ផ្នែកទី ១០:

[...] ក្រុមហ៊ុននឹងបន្តធ្វើការងារផ្នែកថែទាំទៀងទាត់ដោយនិយោជិតផ្ទាល់របស់ខ្លួនដែលចេញពីផ្នែកជួលជុល លើកលែងតែក្នុងករណីដែលមិនមានជំនាញ ឬ ឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់សម្រាប់ធ្វើ ឬ កំពែលវេលាកំណត់សម្រាប់បំពេញការងារមិនគ្រប់គ្រាន់។

ការងារដំឡើង ការងារប្រតិបត្តិកម្ម ការងារគ្រឿងមានស៊ីន ឬការងារជួសជុលសម្ភារមានស្រាប់សម្រាប់រោងចក្រដោយផ្ទាល់ អាស្រ័យលើជំនាញដែលមាន ពេលវេលាសមស្រប លក្ខណៈនៃការងារ ថ្លៃចំណាយសមរម្យ ការធានាចំពោះការអនុវត្តការងារ ថ្លៃចំណាយក្នុងការដំឡើងដែលបញ្ចូលទៅក្នុងតម្លៃទំនិញ និងថាតើការងារនេះអាចធ្វើទៅបានជាមួយនឹងចំនួនបុគ្គលិកដែលផ្តល់ឲ្យ [...] ចំនួនថែមម៉ោង [...] ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយខាងលើមិនអាចបំពេញបាននោះទេ ក្រុមហ៊ុនអាចមានជម្រើសក្នុងការប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនខាងក្រៅ។ ក្រុមហ៊ុននឹងជូនដំណឹងទៅសហជីពនៅពេលដែលមានក្រុមហ៊ុនខាងក្រៅបំពេញការងារនៅក្នុងរោងចក្រ។ ការជូនដំណឹងនោះត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់នូវទីតាំងប្រភេទ វិសាលភាព រយៈពេល តម្រូវការចាំបាច់នានា និងកាលវិភាគនៃការងារដែលត្រូវបំពេញ។

[...] ក្នុងករណីដែលសហជីពយល់ថាមានការចាំបាច់ត្រូវធ្វើការពិភាក្សានោះ សហជីពអាចស្នើសុំប្រជុំបាន។ [...] នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះ ភាគីទាំងអស់នឹងធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញនូវផែនការបំពេញការងារ និងហេតុផលដែលតម្រូវឲ្យមានការផ្តល់ការងារទៅអ្នកខាងក្រៅ។ ក្រុមហ៊ុននឹងធ្វើការពិចារណាដោយយកចិត្តទុកដាក់អំពីសំណូមពររបស់សហជីព ដោយអាស្រ័យទៅលើអ្វីដែលបានកំណត់នៅក្នុងកថាខណ្ឌ (ខ) ខាងលើ ឬផែនការជម្រើសដែលស្នើដោយសហជីពសម្រាប់ការបំពេញការងារដែលអាចធ្វើទៅបានដោយបុគ្គលិកផ្នែកចរាចរ។

អនុសញ្ញារួមរបស់ USW ជាមួយក្រុមហ៊ុន Bridgestone

> មាត្រា ៥៥. ការប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការ

BOC អាចនឹងមានពេលខ្លះត្រូវការប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនម៉ៅការនៅពេលដែលការពិចារណាទៅលើអាជីវកម្មជាក់ស្តែងធ្វើការប្រោសចោលការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកអចិន្ត្រៃយ៍ទាំងអស់ ឬមួយផ្នែក ឬ ការងារនៃបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ ឬ បណ្តោះអាសន្នបន្ថែម (ប្រកា ១០) មិនមែនជាជម្រើសដ៏ល្អនោះឡើយ។

កាលៈទេសៈទាំងនេះរួមមាន៖

- ក) អំឡុងពេលនៃការថែទាំពិសេស ដូចជា ការបិទដំណើរការ ជាដើម
- ខ) បន្តការងារប្រមូលផ្តុំសម្រាប់ពេលវេលាមានកំណត់
- គ) ការផ្គត់ផ្គង់ និងដំឡើងនូវរោងចក្រ ឬ គ្រឿងចក្រថ្មី
- ឃ) ទីណាដែលតម្រូវឲ្យមានការងារ ឬ ជំនាញពិសេស
- ង) និងសកម្មភាពផ្សេងៗ

ការងារនឹងមិនពង្រីកទៅដល់ការងារថែទាំទៀងទាត់ដែលបំពេញដោយបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍នៅឡើយ។

នៅពេលដែលជួបកាលៈទេសៈបែបនេះ BOC នឹង៖

- ក) ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិងតំណាងសមស្របប្រចាំនៅទីតាំងនោះ
- ខ) មិនចូលរួមដោយសកម្មភាពដែលធ្វើឲ្យខាតផលប្រយោជន៍របស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងស្រុកអចិន្ត្រៃយ៍
- គ) ត្រូវធានាថារាល់ការងារដែលបំពេញដោយក្រុមហ៊ុនម៉ៅការស្របតាមបទដ្ឋានសុវត្ថិភាពដែលបានកំណត់ក្នុងអនុសញ្ញាការងាររួមវិស្វកម្ម ២០១២-២០១៤) ដែលចុះហត្ថលេខាដោយ **New Zealand EPMU**

> ៤.៣.៣ ការប្រើប្រាស់និយោជិតម្តងម្កាល/បណ្តោះអាសន្ននៅ HSPO (ដែលមិនគិតជាប្រាក់ខែ)

- (ក) យោងតាម ប្រកា ៤.៣.១ Holden អាចនឹងរួមបញ្ចូលនិយោជិតម្តងម្កាល HSPO នៅពេលដែល៖
 - (i) ច្រើនជាង ១៦% នៃក្រុមការងារកំពុងឈប់សម្រាកតាមផែនការ (រួមមាន ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ /RDOs/ការឈប់សម្រាកក្រោយការបម្រើការងារអស់រយៈពេលវែង) [...]
 - (ii) នៅវេលាណាដែលមានអ្នកឈប់ដោយមិនបានគ្រោងទុកចាប់ពីបីនាក់ឡើងទៅ Holden នឹងធ្វើការជំនួសមកវិញនូវកម្មករម្តងម្កាលតាមចំនួនអវត្តមាន ឬ លើសពីនេះ។

អនុសញ្ញាសហគ្រាស Holden (Australia) ២០១១

ដំណើរបកក្រោយវិញនូវការប្រគល់ការងារឲ្យអ្នកខាងក្រៅធ្វើ

ដៃគូរបស់ IndustriALL បានទទួលជោគជ័យក្នុងការប្រជែងការប្រគល់ការងារឲ្យអ្នកខាងក្រៅធ្វើដោយការបង្ហាញថាគុណភាពបានថយចុះយ៉ាងខ្លាំងក្រោយពេលកម្មករទៀងទាត់ក្លាយជាកម្មករមិនទៀងទាត់វិញ។ នៅប្រទេសប្រស៊ីល សហជីពកម្មករផ្នែកគីមី ថ្នាំពេទ្យ ទឹកថ្នាំ និងវែនី ABC បានជោគជ័យក្នុងការបម្លែងកម្មករខាងក្រៅឲ្យមកជាកម្មករពេញសិទ្ធិវិញនៅ Soplast នៅពេលដែលមានការបង្ហាញថាគុណភាពត្រូវបានកាត់បន្ថយ។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ នៅ Kimberly Clark-Sao Paulo ឯនោះវិញ ការងារចាត់ចែងរឿងទំនិញដឹកតាមយន្តហោះ ពីមុនមកគឺប្រគល់ទៅឲ្យក្រុមហ៊ុនផ្សេងធ្វើ តែចាប់ពីតាំងពី ២០១០ មកកម្មករទាំងអស់គឺជាកម្មករពេញសិទ្ធិ និងជារបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ដោយសារតែមានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងគុណភាពបំពេញការងារ។





ការកំណត់ការដាក់កំហិតជាសកលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មួយ

នៅឆ្នាំ២០១២ IndustriALL បានចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជា សកលស្តីពីការដាក់កំហិតលើការងារបណ្តោះអាសន្ន។ ច្បាប់ការងារ បណ្តោះអាសន្នថ្មីស្ទឹងសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន Volkswagen ដាក់ចុះនូវ គោលការណ៍សម្រាប់អនុវត្តការងារបណ្តោះអាសន្ននៅក្រុមហ៊ុន Volkswagen ទូទាំងពិភពលោក (Volkswagen, Audi, Seat, Skoda, Rolls-Royce Bentley, Lamborghini, Auto-Europa)។ ក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៣ ក្រុមហ៊ុន Volkswagen បានដំណើរការរោងចក្រផលិតចំនួន ១០៥កន្លែងក្នុងប្រទេសអ៊ីតាលី និងចំនួន៨បន្តទៀតនៅទ្វីបអាមេរិក អាស៊ី និង អាហ្វ្រិក ដែលមាននិយោជិតទូទាំងពិលោកចំនួន ៥៧០.០០០។

កិច្ចព្រមព្រៀងបានបញ្ជាក់ថាការងារបណ្តោះអាសន្នមិនអាចឲ្យលើស ចំនួន៥%ទេ និងអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាការងារសកល និងអីរ៉ប ក៏ដូចជា អ្នកតំណាងនិយោជិតក្នុងរោងចក្រផ្សេងគ្នា ត្រួតពិនិត្យសមាមាត្រនៃកម្ម ករទីភ្នាក់បណ្តោះអាសន្ន។

- ក) ការកំណត់ចំនួនកម្មករវិញ្ញាបនបត្របណ្តោះអាសន្ន ចំនួនកម្មករនិយោជិតបណ្តោះអាសន្នពីក្រៅនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន Volkswagen ត្រូវតែស្ថិតក្នុងទំនាក់ទំនងសមស្របជាមួយ និយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍។ ដើម្បីជាបទដ្ឋានមួយត្រឹមត្រូវ ចំនួន បុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នពីក្រៅត្រូវមានចំនួន៥% នៃកម្លាំងពល កម្មក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ។ ក្រុមហ៊ុន និងការតំណាងនិយោជិត អាចព្រមព្រៀងគ្នាដោយពេញចិត្តទៅលើភាគខុសគ្នានៃចំនួនកម្ម ករទៅតាមរោងចក្រនីមួយៗ។ [..] ក្រុមប្រឹក្សាការងាររបស់ក្រុម ហ៊ុន Volkswagen នៅទ្វីបអឺរ៉ុប និងក្រុមប្រឹក្សាការងារជាសកល នៃក្រុមហ៊ុន Volkswagen មានសិទ្ធិឲ្យគណៈគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ជូនដំណឹងអំពីកម្រិតបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នពីក្រៅនៅកន្លែងធ្វើ ការនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬក៏នៅតាមតំបន់រៀងៗខ្លួន ក៏ដូចជាអំពីភាគ រយនៃកម្លាំងពលកម្មសរុប។ អ្នកតំណាងនិយោជិតក៏មានសិទ្ធិ ដូចគ្នាទៅនឹងក្រុមប្រឹក្សាការងាររបស់ក្រុមហ៊ុន Volkswagen

នៅទ្វីបអឺរ៉ុប និងក្រុមប្រឹក្សាការងារជាសកលនៃក្រុមហ៊ុនទាំងមូល ដែរ។

គ) ការកំណត់រយៈពេលបំពេញការងាររបស់បុគ្គលម្នាក់ៗ ការការពារបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នពីខាងក្រៅមិនត្រូវឲ្យហួសពីរ យៈពេលបំពេញការងារនីមួយៗនៅក្រុមហ៊ុន Volkswagen ពោលគឺមិនឲ្យលើសការពន្យាកិច្ចសន្យាសរុបចំនួន៣ដង ឬរយៈ ពេល ៣៦ខែជាមួយនោះទេ។ បើសិនជាបុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្នពី ក្រៅបានឈានដល់កម្រិតអតិបរមានៃការកំណត់ការជួលបំពេញ ការងារហើយនោះ ការទទួលយកឲ្យចូលក្នុងការងារអចិន្ត្រៃយ៍ របស់ពួកគេនឹងត្រូវពិនិត្យមើលឡើងវិញរៀងខ្លួនដោយផ្នែកដែល ទទួលខុសត្រូវ។

ច្បាប់ការងារបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន Volkswagen

ការបម្លែងការងារមិនទៀងទាត់ឲ្យទៅជាការងារទៀងទាត់

សហជីពអាចប្រើប្រាស់ការទាមទាររួមដើម្បីកិលកម្មករដែលធ្វើការងារ មិនទៀងទាត់ឲ្យចូលទៅក្នុងការងារផ្ទាល់និងអចិន្ត្រៃយ៍។

សហជីពដែលបានចាប់ផ្តើមយុទ្ធសាស្ត្រប្រកួតប្រជែងកម្មករ។ នៅប្រទេស ហ្វីនី បន្ទាប់ពីមានការតស៊ូយ៉ាងយូរមក សហព័ន្ធករករវ៉ែបានទទួល ជោគជ័យក្នុងឆ្នាំ ២០១២ ក្នុងការប្រែក្លាយមុខតំណែងបណ្តោះអាសន្ន ចំនួន ៣០០ឲ្យទៅជាមុខតំណែងអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្រុមហ៊ុនរុករករ៉ែ CBK។ នៅប្រទេស សេណេហ្គាល់ សហជីព SUTIDS បានទាមទារការធ្វើ ប្រក្រតីកម្មកម្មករវិញ្ញាបនបត្របណ្តោះអាសន្នចំនួន ៤៥០នាក់ បន្ទាប់ពីមានការចរាចរ ជាមួយនិយោជកដែលមកពីក្រុមផលិតឱសថ និងសារធាតុគីមីចំនួន ៦ ដូចជា SATREC, SIPS, SIVOP, SPN, SYBEL និង NDIAMBOURS។

នៅប្រទេសថៃ សហជីពតំណាងកម្មករក៏បានទទួលជោគជ័យក្នុងការចុះ កិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុនដែលជួលកម្មករ ដើម្បីធ្វើប្រក្រតីកម្មកម្ម ករទីភ្នាក់ងារ ឬជួលពីក្រៅ និងកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍។

> កម្មករកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង (កិច្ចសន្យា២ឆ្នាំ) ដែលបានបម្រើការងារ ឲ្យ EGAT អស់រយៈពេល៦ឆ្នាំនឹងត្រូវក្លាយជានិយោជិតទៀងទាត់ របស់ EGAT។ យ៉ាងហោចណាស់កម្មករត្រូវមានវិញ្ញាប័នបច្ចេកទេញពី សាលាវិជ្ជាជីវៈដែលមានតម្លៃស្មើនឹងកម្រិតទុតិយភូមិ។

អនុសញ្ញារួមរបស់សហជីព EGAT ស្តីពីការងារមិនទៀងទាត់ចុះ ហត្ថលេខាជាមួយអាជ្ញាធរផលិតអគ្គិសនីថៃ (EGAT)

ជាលទ្ធផលនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ មានកម្មករចំនួន១,២០០នាក់ហើយ បានប្រែក្លាយទៅជានិយោជិតទៀងទាត់របស់ EGAT។

វាមិនអាចទៅរួចគ្រប់ពេលទេដែលគេអាចបញ្ឈប់កម្មករទីភ្នាក់ងារទៅក្នុង ការងារផ្ទាល់ និងអចិន្ត្រៃយ៍។ ដូចនេះជំហានទីមួយ សហជីពត្រូវ ព្យាយាមធ្វើឲ្យការងារទីភ្នាក់ងារក្លាយជាការងារបណ្តោះអាសន្នផ្ទាល់ជា មុនសិន។ ដូចនេះកម្មករជាច្រើនតែងត្រូវអនុញ្ញាតឲ្យចូលរួមជាមួយ សហជីព និងគ្រប់គ្រងដោយអនុសញ្ញារួម។ នៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី សហ ជីពតំណាងកម្មករក្នុងវិស័យផលិតកម្មបានស្នើធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករទី ភ្នាក់ងារ និងកម្មករពីខាងក្រៅ ប៉ុន្តែក្រសួងធនធានមនុស្សបានច្រាន ចោលសំណើនោះដោយអះអាងថាសហជីពពុំមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករផ្តល់សេវាកម្មទេ។ ជាការឆ្លើយតប សហជីព និយោជិតក្នុងផលិតកម្មក្រដាសបានទាមទារឲ្យមានប្រក្រតីកម្មកម្មករ បណ្តោះអាសន្ន និងមកពីក្រៅនៅ Kimberly Clark Malaysia ដើម្បី គ្រប់គ្រងការងារកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង ដូចនេះកម្មករទាំងនេះនឹងមាន សិទ្ធិទទួលបានយកលក្ខន្តិកៈក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ។

ការផ្តល់អទិភាពការងារទំនេរដល់កម្មករបណ្តោះអាសន្នគឺជាមធ្យោបាយ មួយដើម្បីជួយសម្រួលការធ្វើប្រក្រតីកម្មកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ទៅ ជាកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍។

> គោលនយោបាយជ្រើសរើសកម្មករបស់ក្រុមហ៊ុនត្រូវគ្រប់គ្រង ដោយគោលការណ៍លើកស្ទួយនិរន្តរភាពការងារ ដូចនេះគេគួរ ពិចារណាលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចខាងក្រោម៖
១. [...] ប្រសិនបើក្នុងអំឡុងពេល នៃកិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្ននោះ មានការងារទំនេរ និយោជិតនោះនឹងទទួលបានសិទ្ធិអនុគ្រោះដើម្បី ទៅបំពេញការងារដែលទំនេរនោះដោយមានការប្រៀបធៀបជាមួយ នឹងអ្នកស្វែងរកការងារដទៃទៀតក្នុងពេលវេលាណាមួយដែលមិន ពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមហ៊ុន។

ការទាមទាររួមរបស់ Bridgestone Espana និងសហជីពអេស្ប៉ាញ

> ធម្មនុញ្ញនេះ ពឹងផ្អែកទៅលើគោលការណ៍ដែលចែងថា ការងារ បណ្តោះអាសន្នគួរផ្តល់ឱកាសឲ្យបុគ្គលទទួលបានការងារអ ចិន្ត្រៃយ៍ ប្រសិនបើពួកគេមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ និងនៅពេលមានឱកាសត្រូវកើតមាននៅក្រុមហ៊ុន។ ធម្មនុ ញ្ញនេះផ្តល់ឱកាសដល់កម្មករបណ្តោះអាសន្នក្នុងការក្លាយជា កម្មករអចិន្ត្រៃយ៍នៅពេលមានតម្រូវការជួលកម្មករ អចិន្ត្រៃយ៍។ ជាងនេះទៅទៀត ធម្មនុញ្ញនេះនឹងផ្តល់ឲ្យកម្មករនូវ ការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដល់កម្មករបណ្តោះអាសន្ន។

នៅពេលដែលផែនការធនធានមនុស្សកំណត់ថា បុគ្គលិកបណ្តោះ អាសន្នពីខាងក្រៅអាចត្រូវបានគេជួលក្នុងរបៀបកិច្ចសន្យារយៈ ពេលវែងនោះ ពួកគេនឹងត្រូវទទួលបានដោយពេញចិត្តឲ្យធ្វើការជា និយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍ដោយយោងតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការទទួល យកដែលព្រមព្រៀងរវាងក្រុមហ៊ុន និងអ្នកតំណាងនិយោជិតនៅ

នឹងកន្លែង។ បន្ទាប់ពីរយៈពេល១៨ ខែ ការជំនួសកន្លែងនឹងត្រូវ ពិចារណាប្រសិនបើមានការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវ គុណសម្បត្តិ ផ្ទាល់ខ្លួន និងតម្រូវការបុគ្គលិកជាប្រចាំ។ ដូចនេះ ការងារបណ្តោះ អាសន្ននៅក្រុមហ៊ុនVolkswagen បានក្លាយជាឱកាសមួយសម្រាប់ ឲ្យមានការងារអចិន្ត្រៃយ៍ និង ដោយបន្ថែមលើកម្មសិក្សាការងារ មានកម្មវិធីអ្នកទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលនិងការជ្រើសរើសផ្ទាល់នូវ កម្មករខាងក្រៅ ដែលនេះជាមធ្យោបាយដើម្បីជួយទៅក្នុងក្រុម ហ៊ុន។ គ្រប់ស្ថាប័នហោ និងក្រុមហ៊ុនទាំងអស់ត្រូវបានដាក់ កម្មករប ណ្តោះអាសន្នពីខាងក្រៅទទួលបានការពិនិត្យដោយយកចិត្ត ទុកដាក់នៅពេលមានតម្រូវការបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងអំឡុងពេល ជួលនោះ។ ពួកគេក៏សន្យាបន្ថែមថានឹងបង្កើតឲ្យមានកម្មវិធីបណ្តុះ បណ្តាលតាមបច្ចេកទេសដែលពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការងារបណ្តោះ អាសន្នឲ្យដូចទៅនឹងការងារអចិន្ត្រៃយ៍តាមតំបន់រៀងៗខ្លួន

ធម្មនុញ្ញការងារបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន Volkswagen ការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករការងារមិនទៀង ទាត់ និងការការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ

វិធានការដែលសំដៅលើការគ្រប់គ្រង និងកំណត់ការប្រើប្រាស់ការងារ មិនទៀងទាត់ ត្រូវតែតាក់តែងឡើងឲ្យបានយ៉ាងល្អ បើមិនដូចនោះ វិធាន ការដែលគ្រោងទុកដើម្បីជួយឲ្យកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ទទួលបាន ផលប្រយោជន៍នោះ នឹងមិនមានលទ្ធផលអ្វីដល់កម្មករទាំងនោះឡើយតែ បែបជាកាន់តែពុំមានសុវត្ថិភាពទៅវិញ។ នៅប្រទេសហូឡង់ដ៍ FNV Bondgenoten ធ្វើយុទ្ធនាការទាមទារឲ្យនិយោជក យកវិធីសាស្ត្រ ៩៖ ១២ ដែលមានន័យថាការងារដែលជាក់ឲ្យកម្មករទីភ្នាក់ងារធ្វើរយៈពេល ៩ខែក្នុងអំឡុងពេល១២ខែ ត្រូវចាត់ជាការងារអចិន្ត្រៃយ៍ហើយកម្មករ នោះក៏ក្លាយជាកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍ដែរ។ សហជីពនៅពេលនេះផ្តោតទៅលើ ការទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលប្រសើរជាងមុន សិទ្ធិលើប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ និងឱកាសទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្មករទីភ្នាក់ងារ ដោយ គេយល់ថាការដាក់បញ្ចូលសិទ្ធិលើការងារអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលជួយពីនេះ ដូចជានិយោជកបញ្ឈប់កម្មករទីភ្នាក់ងារលឿន ជាងមុនដើម្បីបញ្ឆោតប្រាក់ដែលបានចែងខាងលើ។

សហជីពមួយចំនួនមានលទ្ធភាពអាចធ្វើការចរាចរអំពីការទទួលបាន ព័ត៌មានស្តីពីក្រុមហ៊ុនដែលចុះកិច្ចសន្យា (លក្ខន្តិកៈស្របច្បាប់ ឯក សារនៃការអនុវត្តការងារ ជំនាញបច្ចេកទេសរបស់ក្រុមហ៊ុន) និង អាចធ្វើឲ្យប្រាកដថា អ្នកដេញថ្លៃលើកិច្ចសន្យាត្រូវបាន (ជាផ្នែកមួយ នៃការដេញថ្លៃ) ស្នើឲ្យផ្តល់សេចក្តីថ្លែងការណ៍ពីពួកគេនឹងដោះ ស្រាយបញ្ហាដូចជា សេរីភាពប្រមូលផ្តុំ ពលកម្មកុមារ សមភាព សុវត្ថ ភាពនិងសុខភាព កាបណ្តុះបណ្តាល ទំនាក់ទំនងការងារ ប្រាក់ បៀវត្សន៍ និងម៉ោងធ្វើការ សិទ្ធិលើប្រាក់ចូលនិវត្តន៍ និងការកាត់បន្ថយ ចំនួនបុគ្គលិកនោះ ដោយរបៀបណា។ ករណីនេះ ជាការផ្តល់ជា ឧបករណ៍មួយដ៏ល្អដល់សហជីពតំណាងកម្មករ សម្រាប់ការការពារ សិទ្ធិរបស់កម្មករបណ្តោះអាសន្ន និងដើម្បីត្រួតពិនិត្យមើលថាកម្មករ ការងារមិនទៀងទាត់ បានទទួលផលប្រយោជន៍ពី លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលសង្គមទទួលស្គាល់នោះដែរឬទេ។

> ការជួលពលកម្មពីទីភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម (ទីភ្នាក់ងារជំនួយ បណ្តោះអាសន្ន)

១.៤.២. និយោជិតនៅក្នុងទីភ្នាក់ងារជំនួយបណ្តោះអាសន្នឬទី ភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មនឹងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌ ការងារដូចគ្នាដែលអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាសដែលជួលកម្លាំង ពលកម្មសម្រាប់អំឡុងពេលនៃការជួលនោះ។ [...] ១.៤.៣. សហគ្រាសដែលជួលកម្លាំងពលកម្មត្រូវឲ្យលាក់ទុក នូវព័ត៌មានចាំបាច់ពីសំណាក់ទីភ្នាក់ងារផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម



ទីភ្នាក់ងារជំនួយបណ្តោះអាសន្ន ដើម្បីឲ្យលក្ខខណ្ឌនៃការយកចិត្តទុកដាក់ស្មើគ្នាដែលស្របទៅនឹងចំនុច១.៣.២ ទទួលបានការពេញចិត្ត និងដើម្បីធ្វើឲ្យទីភ្នាក់ងារពលកម្ម ឬ ទីភ្នាក់ងារជំនួយបណ្តោះអាសន្ន ឬការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម។

តាមសំណើរបស់អ្នកតំណាងកម្មករនានា សហគ្រាសមួយត្រូវរក្សាទុកនូវឯកសារប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលយកទៅប្រើប្រាស់បាននៅទីភ្នាក់ងារជំនួយបណ្តោះអាសន្ន ឬកម្លាំងពលកម្មនៅពេលណាដែលនិយោជិតស៊ីវិលត្រូវបម្រើការងារដែលស្ថិតនៅក្រោមវិសាលភាពនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

១.៤.៤ [...]និយោជិតស៊ីវិលត្រូវបង្ហាញខ្លួនចំពោះមុខអ្នកតំណាងកម្មករនៅក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម។ នៅពេលមានការពិភាក្សាអំពីការជួលកម្លាំងពលកម្ម ភាគីនៃកន្លែងត្រូវតែពិភាក្សាគ្នាផងដែរអំពីធនធានសម្រាប់កិច្ចការជាអ្នកតំណាងកម្មករ។

កិច្ចព្រមព្រៀងឧស្សាហកម្ម ២០១២-២០១៤ រវាងសហព័ន្ធនិយោគជកនីវេ NHO និងសហជីព LO និង Fellesforbundet

ការឲ្យតម្លៃស្មើគ្នា

ការចរាចរទាមទារប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា និងលក្ខខណ្ឌដូចគ្នារវាងកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ និងកម្មករអចិន្ត្រៃយ៍ផ្តល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ពីការលុបបំបាត់ការរើសអើង និងការប្រយុទ្ធប្រឆាំងការឲ្យតម្លៃពលកម្មថោក។ មានករណីជាច្រើនដែលសហជីពជាសមាជិក អាចធ្វើការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នា។ ការពង្រីកលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចព្រមព្រៀងរួមទៅតាមវិស័យ ឬ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ណាមួយឲ្យបានទៅដល់កម្មករគ្រប់ៗគ្នានោះ អាចនាំឲ្យមានការធ្វើឲ្យស្មើគ្នានូវលទ្ធផលទទួលបានជាដុំកំផុន។

- និយោជិតជាប់កិច្ចសន្យា
និយោជកនឹងមិនរៀបចំការងារឲ្យធ្វើទេវៀរលែងតែកិច្ចសន្យាចែងថា ក្រុមហ៊ុនដែលផ្គត់ផ្គង់ពលកម្មឬ LHCនឹងជួលនិងបន្តជួល (អំឡុងពេលជាប់កិច្ចសន្យា)កម្មកររបស់ខ្លួន(កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា)

ទៅតាម លក្ខខណ្ឌពិភពលោកនៃកិច្ចសន្យាដែលមិនមានតម្លៃតិចជាងលក្ខខណ្ឌពិភពលោកក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ។

កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នានៅនឹងកន្លែងសាងសង់របស់ក្រុមហ៊ុនវិស្វកម្មនិងសំណង់ Altius AMWU សម្រាប់ប្រទេសWales ភាគខាងត្បូង ២០១៣-២០១៥

- ក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ពលករ
ក្រុមហ៊ុនត្រូវពិគ្រោះនិងកំណត់ឲ្យច្បាស់ថា ប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌការងារ(ដែលត្រូវអនុវត្ត)របស់ពលករដែលជួលមកពីក្រុមហ៊ុនផ្គត់ផ្គង់ពលករក៏ដូចជាក្រុមហ៊ុនសម្រាប់ជួលពលកម្មឲ្យមកធ្វើការងារក្រោមដែនកំណត់របស់កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នឹងមិនមានតម្លៃអត្ថប្រយោជន៍តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌការងារដែលបានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ សម្រាប់ការងារស្មើគ្នាឬស្រដៀងគ្នា។

កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នាឆ្នាំ២០១៣នៃក្រុមហ៊ុនក្រដាសកាតុងសម្រាប់វេចខ្ចប់ Visy AFMEPKIU/ETU

- កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី៖
ដោយសារតែការមានភាពបន់បែនខ្លាំងទៅតាមពលកម្មគិតជាម៉ោងភាគីទាំងសងខាងត្រូវយល់ព្រមថាពលករជាប់កិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លីនឹងត្រូវ៖

ក. ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមអត្រាចូលដំបូងនៃកម្រិតជំនាញត្រឹមត្រូវ។

ខ. មានសិទ្ធិចូលរួមកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលពហុជំនាញ

គ. មានសិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ការងារនានាដែលរៀបចំដោយក្រុមហ៊ុនដូចជា ការចូលនិវត្តន៍ ការបាត់បង់ជីវិត និងពិការភាព។

ឃ. មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការរៀបចំរបស់ក្រុមហ៊ុននូវជំនួយផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្រឬ(តាមការជាក់ស្តែង) អាចទទួលបានជាសាច់ប្រាក់ដែលមានតម្លៃស្មើនឹងវិភាគទានផ្នែកវេជ្ជសាស្ត្ររបស់ក្រុមហ៊ុនចំពោះជំងឺសំនែក

រៀបចំជំនួយវេជ្ជសាស្ត្រផ្សេងទៀត ឬបើកណែនាំនេះមិនអាចទទួលបានទៀត អាចបង់សាច់ប្រាក់ដែលមានតម្លៃស្មើនឹង

ង. មានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភដោយឡែកពេលបញ្ចប់ការកិច្ច[...]។
សេចក្តីផ្តើមដំបូងនៃកិច្ចព្រមព្រៀង២០១០ (ចងក្រងឡើងនៅ ថ្ងៃទី១១ កញ្ញា ២០១៣) រវាង AMEO និង NUMSA

នៅប្រទេសអាស្ត្រីម៉ង់ កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នាចំនួន៩ជាមួយនិងអង្គការ២ ក្នុងចំណោមអង្គការរបស់និយោជកបណ្តោះអាសន្នដ៏សំខាន់ (BAP និង IGZ) គឺមានការផ្តល់ជាប្រាក់បន្ថែមទៅតាមវិស័យដល់កម្មករ បណ្តោះអាសន្ន ដែលករណីនេះនាំឲ្យលែងមានគម្លាតរវាងកម្មករ ភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ននិងកម្មករទៀងទាត់។ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុននីមួយៗ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលពាក់ព័ន្ធបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា បន្ទាប់ពីបញ្ចប់ការ កំណត់ការងារដំបូងរយៈពេល៤ខែ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភបន្ថែមត្រូវបង់ទៅ តាមចំណែកនៃការកំណត់ការងារនៅក្រសួងសាមី។ បន្ទាប់ពីរយៈ ពេល៩ខែ កម្មករភ្នាក់ងារកម្មករបណ្តោះអាសន្នទទួលបានប្រាក់ បន្ថែមរហូតដល់ ៥០% ដែលអាចឲ្យពួកគេសម្រេចបានប្រាក់ឈ្នួល ស្មើគ្នាជាមួយនិងបុគ្គលិកអចិន្ត្រៃយ៍។

នៅសាធារណរដ្ឋ Mauritius យ៉ាងហោចណាស់ក៏មានកិច្ចព្រមព្រៀង ចំនួន១៥ដែលត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយបានដាក់បញ្ចូលនូវឱកាស ប្រកួតប្រជែងស្មើភាពរួមមួយរវាងកម្មករជាប់កិច្ចសន្យានិងកម្មករអ ចិន្ត្រៃយ៍។

➢ កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា ពុំមានកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាណាត្រូវបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលតិចជាង និយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍ចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើនោះទេ។

ក្រុមហ៊ុនផលិតផលជីវចរកម្មក្នុងសមុទ្រចំកាត់

➢ និយោជិតទាំងឡាយដែលធ្វើការងារមានតម្លៃស្មើគ្នានឹងទទួលបាន ប្រាក់កំរៃស្មើគ្នា ហើយចំពោះ បុគ្គលិកបណ្តោះអាសន្ននិងបុគ្គលិក ជាប់កិច្ចសន្យាការងារដោយមានចំណែកកំណត់នោះក៏ដូចគ្នាដែរ **ក្រុមហ៊ុនTotal (Mauritius)**

ក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួលគោលដែលបានកំណត់ ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវរាប់បញ្ចូល ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ អតីតភាពការងារ និងការបន្ថែមផ្សេងទៀតដែលពួកកម្ម ករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ពុំបានទទួល។ ការយកចិត្តទុកដាក់ ស្មើភាព គឺសំដៅលើអ្វីផ្សេងទៀតក្រៅពីប្រាក់ឈ្នួល ដូចជាអត្ថ ប្រយោជន៍ផ្នែកសង្គម វិស្សប្បកាល ម៉ោងធ្វើការ សុខភាពនិងសុវត្ថិ ភាព និង ការបណ្តុះបណ្តាល។

[...] អំឡុងពេលធ្វើកិច្ចការជាមួយក្រុមហ៊ុនVolkswagen និយោជិត បណ្តោះអាសន្នមកពីខាងក្រៅ ត្រូវបានទទួលលក្ខខណ្ឌការងារដូចគ្នា ទៅនឹងនិយោជិតអចិន្ត្រៃយ៍នៅកន្លែងធ្វើការ។ ការយកចិត្តទុកដាក់ស្មើ ភាពចំពោះនិយោជិតបណ្តោះអាសន្នមកពីខាងក្រៅរាប់បញ្ចូល ឧទាហរណ៍ ការទទួលបានព័ត៌មានទូទៅស្តីពីក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាសុខ ភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ការប្រើប្រាស់របស់របរនិងសេវា កម្មព្រមទាំងបទដ្ឋានសង្គមរួមជាមួយគ្នា[...]។

ធម្មនុញ្ញស្តីពីការងារបណ្តោះអាសន្នសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន Volkswagen

➢ “មុនពេលដែលការងាររបស់ខ្ញុំត្រូវបានជួលឲ្យអ្នកខាងក្រៅមកធ្វើ ខ្ញុំបាន ចូលរួមជាទៀងទាត់ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល...ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ក្នុងអំឡុងពេល៧ឆ្នាំ ខ្ញុំទទួលបានតែវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខ្លីមួយ” ការធ្វើ សក្ខីកម្មរបស់កម្មករភ្នាក់ងារម្នាក់ក្នុងវិស័យផលិតកម្ម។

នៅប្រទេសឥណ្ឌា INMF បានចាប់ផ្តើមយុទ្ធនាការមួយដើម្បីធ្វើឲ្យ ប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌរបស់កម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ និងបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយចំនួនដែលផ្តោតទៅលើ

ការកាត់បន្ថយគម្លាតរវាងកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់និងកម្មករ អចិន្ត្រៃយ៍នៅអណ្តូងរ៉ែរបស់រដ្ឋ។

➢ ៩) ដោយអត្រាប្រាក់ឈ្នួលរបស់និយោជិតដែលបានកំណត់ស្រាប់ ទៅតាមកិច្ចសន្យាកិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏អាចមានចំនួនលើសពីអ ត្រាដែលបានកំណត់នោះ អត្រាដែលខ្ពស់ជាងគេនឹងត្រូវបានរក្សា ទុក និងចាត់ទុកជាអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករស៊ី ឈ្នួលកម្លាំងពលកម្ម។

កិច្ចព្រមព្រៀងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់កម្មករស៊ីឈ្នួលកម្លាំងពលកម្ម ប្រតិបត្តិការដឹកដី (វិថីកា ២០១២) រវាងក្រុមហ៊ុន Coal India, INMF និងក្រុមហ៊ុនដីទៀត។

ដោយការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាត្រូវអនុវត្តទៅលើអត្រាប្រាក់ឈ្នួល អប្បបរមានោះ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងកម្មករការងារមិនទៀងទាត់នឹង អាចនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលទាបដដែល។ កម្មករដែលធ្វើការមិន ទៀងទាត់អាចនឹងប្រឈមនឹងការទទួលបានអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតិច ដោយមូលហេតុថាការធ្វើកិច្ចការគ្មានលំនឹងរបស់ពួកគេមានន័យថា ពួកគេទទួលបានបទពិសោធន៍ការងារនិងអតីតភាពការងារតិច។ អតីតភាពការងារគឺជាបញ្ហាសំខាន់ព្រោះវាពាក់ព័ន្ធនឹងការឡើង តំណែងនិងប្រាក់សោធននិវត្តន៍។ សហជីពនានាបានព្យាយាមដោះ ស្រាយបញ្ហាអតីតភាពការងាររបស់កម្មករដែលធ្វើកិច្ចការមិនទៀង ទាត់តាមការចរាចរទាមទាររួមគ្នា។

ឧបសម្ព័ន្ធ ១៧ ពិធីការ- ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន

១. ការងារណាមួយសម្រាប់ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្នដែលស្ថិតក្នុង ដែនកំណត់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងឧស្សាហកម្មនឹងរាប់បញ្ចូលអតីតភាព ការងារដោយយោងទៅតាមច្បាប់ដែលរៀបរាប់ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ឧស្សាហកម្ម។ [...]

[...] អតីតភាពការងារនឹងត្រូវអនុវត្តទៅលើសិទ្ធិទាំងអស់ដែលចែងក្នុង កិច្ចព្រមព្រៀងនេះដែលត្រូវមើលទៅលើអតីតភាពការងារ។

កិច្ចព្រមព្រៀងឧស្សាហកម្ម ២០១២-២០១៤ រវាង CO-Industri and Dansk Industri

➢ កិច្ចសន្យាការងារ

មាត្រា១៦- ដៃគូសង្គមក្នុងឧស្សាហកម្មគឺមើលរំលងព្រមទាំងបើសិនជាកម្ម ករណាមួយ នៅពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់បន្តបន្ទាប់ គ្នា ត្រូវបានជួលឲ្យធ្វើជាកម្មករ អចិន្ត្រៃយ៍ផ្ទាល់សម្រាប់មុខងារដដែល និងដោយពុំចាំបាច់រង់ចាំរហូតដល់លើស៤សប្តាហ៍ទេនោះ រយៈពេល ធ្វើការងារសាកល្បងមិនទេ ហើយអតីតភាពការងារ ដែលទទួល បាន ពីពេលធ្វើការងារក្នុងកិច្ចសន្យាមានរយៈពេលកំណត់ នោះ ក៏នឹងត្រូវរក្សាទុកផងដែរ។

គណៈកម្មាធិការរួមរបស់ស្តីកសម្រាប់ឧស្សាហកម្មគីមី, កិច្ចព្រមព្រៀង ចរាចរទាមទាររួមគ្នា២០០៧-២០០៨

នៅប្រទេស ប៊ែលស្ស៊ិក កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នាជាច្រើនសម្រាប់កិច្ចការ ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន ដាក់បញ្ចូលនូវ ការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវអត្ថ ប្រយោជន៍ប្រាក់សោធននិវត្តន៍សម្រាប់កម្មករភ្នាក់ងារនៅក្នុងវិស័យ ឧស្សាហកម្មមួយចំនួន ដែលនេះបានបំពេញភាពខ្វះខាតរបស់ប្រព័ន្ធ ប្រាក់សោធននិវត្តន៍គ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ដែលមានស្រាប់។

> មាត្រា ២៖ យោងទៅលើ មាត្រា ២ នៃ អនុសញ្ញារួម ដែលបានធ្វើឡើងនៅថ្ងៃ ទី ៣ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១១ ស្តីពីប្រាក់សោធននិវត្តន៍សម្រាប់កម្មករបណ្តោះ អាសន្ន ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន នឹងត្រូវទូទាត់ប្រាក់សោធននិវត្តន៍ដល់ កម្មករបណ្តោះអាសន្ន។

កិច្ចព្រមព្រៀងចរាចរទាមទាររួមគ្នា(១០ មករា ២០១២), ប្រាក់សោធន ពិសេសសម្រាប់កម្មករភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្នក្នុងឧស្សាហកម្មប្រេង និងជំនួញ, ប្រទេសប៊ែលស្ស៊ិក



ការការពារសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពនៃកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់

ការសិក្សានានាចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ ៩០ មកបានបង្ហាញថា កម្មករធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ ក៏ដូចជាកម្មករទីភ្នាក់ងារនិងកម្មករពីខាងក្រៅ ងាយនឹងទទួលបានហានិភ័យផ្នែកសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពជាងកម្មករផ្ទាល់ អចិន្ត្រៃយ៍ និងតាមបទដ្ឋានត្រឹមត្រូវ។

កិច្ចព្រមព្រៀងទៅតាមវិស័យឬក្រុមហ៊ុនដែលគ្របដណ្តប់លើកម្មករទាំងអស់ រាប់បញ្ចូលទាំងកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ អាចជួយឲ្យកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការការពារដូចនិយោជិតផ្ទាល់និងអចិន្ត្រៃយ៍នៃក្រុមហ៊ុនសាមីដែរ។ នៅប្រទេសប្រេស៊ីល កិច្ចព្រមព្រៀងមួយជាមួយនឹង Bayer Brazil បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាគ្រប់បញ្ញត្តិដែលត្រូវអនុវត្តលើ Bayer ពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពត្រូវគោរពដោយអ្នកម៉ៅការ។

កិច្ចព្រមព្រៀងដែលផ្តល់ឲ្យសហជីពនៃក្រុមហ៊ុនដែលជួលពលកម្មអាចចូលក្នុងកិច្ចសន្យាពាណិជ្ជកម្មរវាងក្រុមហ៊ុនដែលជួលពលកម្មនិងក្រុមហ៊ុនដែលទទួលបានផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មបន្តនោះ មានលទ្ធភាពត្រួតពិនិត្យលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករដែលជួលពីខាងក្រៅ និងកម្មករទីភ្នាក់ងារ។ ករណីនេះអនុញ្ញាតឲ្យសហជីពអាចប្រកាសចោទប្រកាន់ជាសាធារណៈនូវការរំលោភបំពានណាមួយទៅលើសិទ្ធិកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ និងដើម្បីធានាឲ្យបានថាការការពារសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេបានប្រសើរជាងមុន។

បន្ទាប់ពីមានការស្តាប់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យាពីអ្នកដែលមកពីប្រទេសរ៉ូម៉ានីនៅក្នុងអត្ថិភ័យមួយដែលបានកំទេចផ្ទះដែលនិយោជកបានផ្តល់ឲ្យទៅជាផេះផងនោះ IG Metall មានលទ្ធភាពអាចចុះកិច្ចសន្យាលើកិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នាក្នុងឆ្នាំ២០១៣ជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនផលិតកប៉ាល់ Meyer Werft របស់អាល្លឺម៉ង់ ដែលបានពង្រីកការយកចិត្តទុកដាក់រួមទៅដល់កម្មករជាប់កិច្ចសន្យា។ ជនរងគ្រោះទាំងពីរនាក់គឺជាកម្មករជាប់កិច្ចសន្យាដែលជួលដោយ SDS ដែលជាទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសកម្មករសម្រាប់ក្រុម

ហ៊ុនផលិតកប៉ាល់ ដែលទីភ្នាក់ងារនេះផ្តល់ឲ្យកម្មករនូវលក្ខខណ្ឌការងារនិងលក្ខខណ្ឌរស់នៅដ៏អាក្រក់។ កិច្ចព្រមព្រៀងបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាការស្នាក់នៅរបស់កម្មករត្រូវឲ្យមានលក្ខណៈទៅតាមបទដ្ឋានសមរម្យ ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះក៏បានអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាការងាររបស់ Meyer Werft ធ្វើការត្រួតពិនិត្យឲ្យច្បាស់នូវអ្នកទទួលម៉ៅការបន្តរបស់ក្រុមហ៊ុនដោយផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែមដល់ពួកគេស្តីពីកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកទទួលម៉ៅការបន្ត។ ក្រុមការងារលើកិច្ចព្រមព្រៀងអ្នកម៉ៅការបន្តដែលមានសមាសភាពស្មើគ្នារវាងអ្នកតំណាងផ្នែកគ្រប់គ្រងនិងអ្នកតំណាងកម្មករនោះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីពិនិត្យមើលការគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀង។ ការមិនគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនឹងទទួលបានការពិន័យ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការបញ្ឈប់កិច្ចព្រមព្រៀងម៉ៅការបន្ត។

កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នាអាចធានានូវការទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកសុខភាពនិងសុវត្ថិភាព និងព័ត៌មានសម្រាប់កម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់។

➤ **ជំពូកទី១១ ការបណ្តុះបណ្តាលការងារ មាត្រា ៣៩ ការបណ្តុះបណ្តាលការងារ**

១. ដើម្បីគោរពតាមកាតព្វកិច្ចទូទៅដើម្បីផ្តល់ឲ្យកម្មករដែលជួលពីខាងក្រៅនូវការបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់និងត្រឹមត្រូវលើបុគ្គលិកលក្ខណៈរបស់ការងារ ក្រុមហ៊ុនដែលជួលពលកម្មបណ្តោះអាសន្ននឹងត្រូវបង់ចែកមួយភាគរយរៀងរាល់ឆ្នាំនៃប្រាក់ឈ្នួលដែលត្រូវបង់ឲ្យកម្មករ សម្រាប់ចំណាយលើតម្រូវការលើការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករដែលជួលឲ្យមកធ្វើការឲ្យក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវការពលកម្មនោះ។

➢ ជំពូកទី១២ សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ មាត្រា៥០ ការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ការងារ

១. ដោយមាត្រានេះសំដៅជាពិសេសទៅលើកម្មករអាចបំពេញ ការងាររបស់អ្នកជួលបាន ភាគីទាំងពីរ(ទីភ្នាក់ងារបណ្តោះ អាសន្ននិង ក្រុមហ៊ុនសាមី) ត្រូវធានាជាពិសេសថាមានការ គោរពតាមបញ្ញត្តិដែលបានដាក់ចេញក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង។

២. យោងតាម(ច្បាប់ដែលអនុវត្ត) [...] ក្រុមហ៊ុនដែលជួលពល កម្មនឹងណែនាំកម្មករដែលអាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់ដល់សុខ ភាពនិងសុវត្ថិភាពរបស់ពួកគេ ទាំងគ្រោះថ្នាក់ទូទៅនៅក្នុងក្រុម ហ៊ុន និងគ្រោះថ្នាក់ជាពិសេសណាមួយពាក់ព័ន្ធនឹងការងារដែល ពួកគេត្រូវបំពេញ ហើយណែនាំវិធានការនិងសកម្មភាពស្រ ដៀងគ្នាក្នុងការទប់ស្កាត់និងការពារ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹង ករណីបន្ទាន់ដែលទំនងនឹងកើតឡើងបំផុត។

កិច្ចព្រមព្រៀងចរាចរទាមទាររួមគ្នាថ្នាក់ជាតិលើកទី៥សម្រាប់កម្ម ករទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន អេស្ប៉ាញ

ដោយមានទំនាក់ទំនងការងារត្រឹមត្រូវពាក់ព័ន្ធគ្នា កិច្ចព្រមព្រៀងរួមគ្នា អាចទប់ស្កាត់និយោជកនីមួយៗពីការប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនងនេះដើម្បី គេចវេសពីទំនួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន។

➢ មត្រា២៦ សុវត្ថិភាព/ ការងារពិសេស/ ហានិភ័យ [...] អ្នកផ្តល់សេវាកម្មគួរណែនាំអ្នកប្រើក្បាបុគ្គលិកនិងនិយោជិតអំពី សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ និងបញ្ជាក់វានៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ។ ក្រុមហ៊ុនសាមី យោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការទប់ស្កាត់ឧបទ្វី ហេតុ ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះការផ្តល់នូវឧបករណ៍សុវត្ថិភាព មូលដ្ឋាន វិធានការការពារនិងសេចក្តីណែនាំបន្ថែម សម្លៀក បំពាក់ការពារត្រឹមត្រូវ គោរពតាមតម្រូវការសម្រាប់ការពារ[...]និង ការប្រកាសកិច្ចជាប្រាក់សំណងចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលផ្តល់សេ វាកម្ម។

កិច្ចព្រមព្រៀងការងាររួម ការផ្តល់សេវាកម្ម ស្វីស (ឆ្នាំ ២០១១)

នៅសាធារណរដ្ឋMauritius ចំនួនកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ បានក្លាយជាសញ្ញាណភាគច្រើននៃជនរងគ្រោះនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារក្នុងវិ ស័យផលិតកម្ម។ នៅឆ្នាំ២០១១ CMCTEU ព្យាយាមឲ្យមានកិច្ចព្រម ព្រៀងមួយជាមួយនិយោជកកម្មយុវជនដោយបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា កម្ម ករដែលត្រូវផ្តល់សេវាកម្មរយៈពេល១២ខែ ឬតិចជាងនេះពុំគួរត្រូវបានដាក់ឲ្យ ធ្វើការងារដែលមានហានិភ័យទេ លើកលែងតែទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺនពី បុគ្គលដែលមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់។ នៅ Niger តាមរយៈការទាមទារ រួម សហជីព SYSTEX បានសម្រេចជោគជ័យដោយឲ្យ SOMINA ផ្តល់ ឲ្យកម្មករដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់នូវគ្រឿងបរិក្ខារការពារផ្ទាល់ខ្លួន។

ការការពារស្ត្រីដែលជាកម្មករធ្វើការងារមិនទៀងទាត់

កម្មករនីមួយៗទទួលបានផលប៉ះពាល់យ៉ាងលើសលប់ដោយសារការធ្វើការងារ មិនទៀងទាត់។ ដោយសិទ្ធិការងារត្រូវភ្ជាប់ជាមួយនឹងចីរវេលាផ្តល់សេវា កម្ម កម្មករនីមួយៗធ្វើការងារមិនទៀងទាត់នឹងពុំមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីទទួលបានការឈប់សំរាកមាតុភាពដោយសារតែពួកគាត់ទំនងជា បម្រើការក្នុងរយៈពេលខ្លី។ កិច្ចព្រមព្រៀងតាមវិស័យដែលបានពង្រីក វិសាលភាពដល់កម្មករបណ្តោះអាសន្ននោះ អាចជួយឲ្យស្ត្រីទទួលបាន សិទ្ធិឈប់សំរាកមាតុភាព។

នៅប្រទេស Senegal SUTIDបានសម្រេចជោគជ័យរួមគ្នាហើយក្នុង ការធ្វើប្រក្រតីកម្មកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ចំនួនរាប់រយនាក់ ដែលភាគ ច្រើននៃពួកគេជាបុរស។ ឥឡូវនេះសហជីពកំពុងចរាចរទាម ទារក្នុងការ ធ្វើប្រក្រតីភាពដល់កម្មករជាស្ត្រីដែលធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ ព្រោះ និយោជកកំពុងមានការស្នាក់ស្នើក្នុងការជួលកម្មករជាស្ត្រីដោយហេតុថា ពួកគេនឹងត្រូវចំណាយច្រើនលើការឈប់សំរាកមាតុភាព។ SUTID កំពុង តស៊ូទាមទារឲ្យមានការឈប់សំរាកមាតុភាពសម្រាប់កម្មករបណ្តោះ អាសន្នជាស្ត្រី ដែលពុំបានទទួលសិទ្ធិនេះ។ ការការពារកម្មករជាស្ត្រីដែល ធ្វើការងារមិនទៀងទាត់ឲ្យរួចផុតពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយែនឌ័រនៅ កន្លែងធ្វើការនោះ ក៏មានចែងដែរ។

> មាត្រា ៤០. ការការពារកម្មករជាស្ត្រីដែលធ្វើការងារមិនទៀង ទាត់ឲ្យរួចផុតពីអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយែនឌ័រ

១. កម្មករជាជនរងគ្រោះនៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយែនឌ័រដែល លក់រូបឲ្យចាកចេញពីទីក្រុងដែលជាកន្លែងដែលពួកគេបាន មកផ្តល់សេវាកម្ម (ដើម្បីធ្វើឲ្យការការពារ និងសិទ្ធិទទួលបាន ជំនួយផ្នែកសង្គមពេញលេញរបស់រាងមានប្រសិទ្ធភាព) នឹង ទទួលបានសិទ្ធិជាប់ចិត្តដោយទទួលបានយកការងារដ៏ទៃទៀតនៅ ក្នុងក្រុមការងារដដែល ឬប្រភេទផ្សេងដែលមានតម្លៃស្មើ បើ សិនជាក្រុមហ៊ុនមានកន្លែងទំនេរណាមួយនៅកន្លែងធ្វើការ របស់ពួកគេ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែរៀបចំដំណើរការដល់កម្មករស្ត្រីពី កន្លែងការងារទំនេរនៅចំពេលនោះឬនៅថ្ងៃក្រោយ។ ការប្តូរទី តាំងការងារសម្រាប់កម្មករនឹងមានចីរវេលាដំបូង ៦ខែ ដោយក្រុមហ៊ុននោះក្រុមហ៊ុនត្រូវបានតម្រូវឲ្យរក្សាទុកការងារ នេះដែលពីមុនរ៉ាប់រងដោយកម្មករនោះ។

នៅពេលបញ្ចប់រយៈពេលនេះ និយោជិតអាចជ្រើសរើសដោយ ត្រឡប់ទៅតំណែងពីមុន ឬបន្តមុខតំណែងថ្មី។ ក្នុងករណីទីពី ខាងលើ ច្បាប់នេះនឹងបញ្ចប់លក្ខខណ្ឌទាមទារដែលបានបំរុងទុក។

អនុសញ្ញារួមលើកទី ៥ សម្រាប់កម្មករទីភ្នាក់ងារបណ្តោះអាសន្ន ប្រទេសអេស្ប៉ាញ

ការតស៊ូនៅបង្ក



ការទាមទាររួមដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការដាក់កម្រិតលើការងារមិនទៀងទាត់ និងការការពារសិទ្ធិនិងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករការងារមិនទៀងទាត់។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ជោគជ័យដែលសហជីពទាំងឡាយទទួលបាននៅតែបន្តមានការប្រឆាំងពីសំណាក់និយោជក។

ពេលណាដែលកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវបានចរចាចេញហើយ កិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនោះពុំត្រូវបានគោរពតាមគ្រប់ពេលនោះទេ ហើយសហជីពត្រូវបន្តបង្ខំឲ្យមានការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងនោះយ៉ាងសកម្ម៖

នៅខែ កក្កដា ២០១៣ NUPENG នៅប្រទេសនីសេរីយ៉ាបានបង្ខំចិត្តក្នុងការធ្វើកូដកម្មទាមទារឲ្យមានការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានសម្រេចថានឹងដោះស្រាយការងារម្តងម្កាលក្នុងវិស័យប្រេងនិងឧស្ម័ន។ (<http://www.industrial-union.org/nupeng-strike-demands-met>)

ការពង្រឹងការអនុវត្តប្រកាសមួយចំនួន ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការគោរពច្បាប់ពីសំណាក់អ្នកម៉ៅការបន្ត គឺជាការបញ្ហាប្រឈមមួយជាពិសេសដោយសារតែចំនួន និងភាពនៅរាយប៉ាយគ្នានៃអ្នកម៉ៅការបន្ត។

នៅពេលកិច្ចព្រមព្រៀងបញ្ចប់ឲ្យមានការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងផ្នែកណាមួយ និយោជកនឹងស្វែងរកមធ្យោបាយថ្មីដើម្បីបញ្ឈប់សកម្មភាពដែលមានសុវត្ថិភាព។

នៅប្រទេសថៃ នៅពេលដែលសហជីពបានសម្រេចចរាចរក្នុងការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌសម្រាប់កម្មករកិច្ចសន្យារយៈពេលវែង និងធ្វើប្រក្រតីកម្មស្ថានការណ៍ហើយនោះ ក្រុមហ៊ុនបានចាប់ផ្តើមជួលកម្មករទីភ្នាក់ងារ។

ហើយនៅពេលដែលមានការចរាចរជាថ្មីលើកិច្ចព្រមព្រៀង សហជីពត្រូវតែតស៊ូមតិជាថ្មីម្តងទៀតដើម្បីទទួលបាននូវអ្វីដែលគេទាមទារបានសម្រេចហើយនោះ។

នៅប្រទេសកូឡុំប៊ី Sintracarbon ត្រូវធ្វើកូដកម្មជាថ្មីម្តងទៀតនៅឆ្នាំ ២០១៣ ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុន Carbones del Cerrejon ទទួលយកការដាក់បញ្ចូលមាត្រាមួយស្តីពីអ្នកម៉ៅការបន្ត ដែលបានចូលជាធរមានរួចមកហើយកាលពីឆ្នាំ ២០១១ ដើម្បីធានាដល់ប្រកាសនេះជាពិសេស។

ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព ការទាមទាររួមត្រូវតែមានយុទ្ធសាស្ត្រផ្សេងទៀតភ្ជាប់មកជាមួយដើម្បីប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការងារមិនទៀងទាត់។ ករណីនេះរាប់បញ្ចូលទាំងការរៀបចំប្រមូលផ្តុំកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ ការកសាងសាមគ្គីភាពរវាងកម្មករការងារមិនទៀងទាត់ និងកម្មករដទៃទៀត ការបង្កើនការយល់ដឹងក្នុងចំណោមកម្មករ និងសាធារណជនអំពីគ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលមកពីការងារមិនទៀងទាត់ សកម្មភាពអន្តរជាតិ និងជាពិសេស គឺការជំរុញឲ្យមានច្បាប់ដែលគ្រប់គ្រងដោយប្រសិទ្ធភាពលើការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់ពីសំណាក់និយោជក។

ករិយាល័យកណ្តាល

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

ករិយាល័យតំបន់

Africa Office

Physical address:
North City House
Office S0808 (8th Floor)
28 Melle Street, Braamfontein
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 242 8680
Email: africa@industriall-union.org

Postal address:
P O Box 31016
Braamfontein 2017 South Africa

South Asia Office

No. 5-E, Rani Jhansi Road
New Delhi, 110 055 India
Tel: +91 11 4156 2566
Email: sao@industriall-union.org

South East Asia Office

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: +65 63 46 4303
Email: seao@industriall-union.org

CIS Office

Str. 2, d.13, Grokholsky per., Room 203
12090 Moscow Russia
Tel: +7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Latin America & the Caribbean Office

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org