

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
ពេទ្យក្រសួងសុខាភិបាលកម្ពុជា
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ១០

ស្តីពី

ស្ថានភាពនៃលក្ខខណ្ឌការងារ

ក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០០៥

១. សេចក្តីផ្តើម	៣
១.១ ប្រវត្តិវិស័យ.....	៣
១.២ ទិសដៅវិស័យ.....	៤
១.៣ ប្រព័ន្ធតាមឃ្នាំមើល.....	៥
១.៤ របាយការណ៍សំយោគនេះ.....	៧
២. ចម្បងភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពររបស់គំរោង	៩
២.១ លក្ខខណ្ឌការងារ	១២
២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង.....	១២
២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារ.....	១២
២.១.៣ អនុសញ្ញារួម.....	១៥
២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល.....	១៦
២.១.៥ ទិរវេលាធ្វើការ.....	២២
២.១.៦ ការឈប់សំរាក.....	២៤
២.១.៧ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព.....	២៧
២.១.៨ ការបំបៅកូន.....	២៨
២.១.៩ បន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន.....	២៩
២.១.១០ ការប្រើប្រាស់ខាងផ្លូវភេទ.....	៣០
២.១.១១ តវិយាបថមិនសមរម្យ.....	៣០
២.១.១២ ការរើសអើង.....	៣០
២.១.១៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ.....	៣០
២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ.....	៣១
២.២ សុវត្ថិភាព និង អនាម័យ	៣១
២.២.១. គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ.....	៣១
២.២.២ គ្រោះថ្នាក់ការងារ/ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ.....	៣២
២.២.៣ ការកាត់សំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ.....	៣៣

២.២.៤ ការចាត់ចែងពេលមានអាសន្ន.....	៣៣
២.២.៥ ការសង្គ្រោះបឋម.....	៣៥
២.២.៦ គិលានដ្ឋាន.....	៣៥
២.២.៧ ការស្តុកទុក / ការប្រើប្រាស់ សារធាតុគ្រោះថ្នាក់.....	៣៨
២.២.៨ វិធានការការពារ.....	៣៩
២.២.៩ ភ្លើងបំភ្លឺ.....	៤០
២.២.១០ សូរសំលេង.....	៤០
២.២.១១ សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន.....	៤០
២.២.១២ ខ្យល់ចេញចូល និង កំដៅ.....	៤១
២.២.១៣ គេហកិច្ច.....	៤២
២.២.១៤ ភេសជ្ជៈអនាម័យ.....	៤៣
២.២.១៥ ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ.....	៤៥
២.២.១៦ ការរៀបចំអាសនៈ.....	៤៧
២.២.១៧ អាហារដ្ឋាន.....	៤៨
២.២.១៨ កន្លែងផ្ទុកឥវ៉ាន់ផ្ទាល់ខ្លួន.....	៤៨
២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ.....	៤៨
២.៣.១ សេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ.....	៤៨
២.៣.២ ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព.....	៤៩
២.៣.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិក.....	៤៩
២.៣.៤ មន្ត្រីទំនាក់ទំនង.....	៥១
២.៣.៥ វិវាទការងាររួម.....	៥១
២.៣.៦ កូដកម្ម ឬ ឡូកអៅ.....	៥២
២.៣.៧ វិវាទបុគ្គល.....	៥៣
៣. សេចក្តីសង្ខេបអំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍តាមរោងចក្រនិមួយៗ.....	៥៤

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ ប្រវត្តិនៃគំរោង

នៅថ្ងៃទី ២០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩ រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និង រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ស្តីពីផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌ និង សំលៀកបំពាក់។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវបានធ្វើសោធនកម្មកាលពីថ្ងៃ ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ហើយបានបន្តសំរាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំទៀត។ កិច្ចព្រមព្រៀងបានកំណត់ចំនួនកូតានាំចេញផលិតផលកាត់ដេរពីប្រទេសកម្ពុជាទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ទន្ទឹមគ្នានេះខំស្វែងធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និង ការគោរពចំពោះសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា តាមរយៈការលើកកម្ពស់នូវភាពសមស្រប និង ការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ព្រមទាំងបទដ្ឋានការងារស្នូលដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលទើបបានធ្វើសោធនកម្មរួចនេះ បានផ្តល់ឱ្យប្រទេសកម្ពុជានូវសិទ្ធិនាំចេញ ក្នុងអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំ អាចដល់ទៅ ១៨% ទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ឱ្យតែរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជួយគាំទ្រដល់ :

“ការអនុវត្តន៍នូវកម្មវិធីកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ រួមទាំងបទដ្ឋានការងារស្នូលដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ តាមរយៈការអនុវត្តន៍នូវច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា”
(មាត្រាទី ១០ B នៃកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីវាយនភ័ណ្ឌរវាងកម្ពុជា-សហរដ្ឋអាមេរិក) ។

តាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ “ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកនឹងធ្វើការសំរេចនៅត្រឹមថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ នៃរយៈពេលកំណត់និមួយៗ ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ ថាតើលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និង សំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា សមស្របពិតៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងតាមបទដ្ឋានទាំងនេះដែរ ឬទេ ” ។

បន្ទាប់ពីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានស្នើសុំជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បីរៀបចំគំរោងមួយ និងធ្វើជាអ្នកអនុវត្តជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តន៍នូវមាត្រានៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ដែលស្តីអំពីការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។ បន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំនេះ មក អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (សកបបយ) ដែលបច្ចុប្បន្នជា ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ(កកបវ) សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និង ជាមួយចលនាសហជីពកម្ពុជា ព្រមទាំងរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក។ ជាលទ្ធផលនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០០ គំរោងសហប្រតិបត្តិការបច្ចេកទេសមួយ សំរាប់រយៈពេល ៣ ឆ្នាំ ត្រូវបានព្រមព្រៀងឡើងដោយមានថវិកាចំនួន ១.៤លាន ដុល្លារអាមេរិក (១.០០០.០០០ដុល្លារ ពីសហរដ្ឋអាមេរិក ២០០.០០០ ដុល្លារ ពី GMAC និង ២០០.០០០ ដុល្លារពី កកបវ) ។ គំរោងចាប់ដំណើរការនៅខែមករា ឆ្នាំ២០០១។ នៅក្នុង ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០២ ថវិការបន្ថែមចំនួន ៦៧៥.០០០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ត្រូវបានទទួលពីសហរដ្ឋអាមេរិក សំរាប់ពង្រឹង និង ពង្រីកសកម្មភាពគំរោង។

នៅក្នុង ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៣ គំរោងត្រូវបានបន្តសំរាប់រយៈ ២ ឆ្នាំទៀត ដោយទទួលបានថវិកាចំនួន ១.៥ លានដុល្លា សហរដ្ឋអាមេរិក (១.០០០.០០០ដុល្លារ ពីសហរដ្ឋអាមេរិក ១០០.០០០ ដុល្លារ ពី GMAC និង ៤០០.០០០ ដុល្លារពី កកបវ) ។ នៅខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៥ អង្គការ ILO បានប្រកាសបើកគំរោងជាថ្មីទៅជាគំរោងដែលមានឈ្មោះថា **រោងចក្រ កាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា** ដែលឆ្លុះបញ្ចាំង ពីការបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើសេវាកម្ម កែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ដើម្បី បំពេញបន្ថែមលើសកម្មភាពខាងឧស្សាហកម្មនេះ ។

១.២ ទិសដៅគំរោង

ទិសដៅជាមូលដ្ឋានរបស់គំរោង គឺធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និង សំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។ ទិសដៅនេះត្រូវធ្វើឱ្យសំរេចតាមរយៈ ៖

- ការបង្កើតឱ្យមាន ដំណើរការប្រព័ន្ធឯករាជ្យមួយ ដើម្បីធ្វើការតាមឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ នៅតាមរោងចក្រ កាត់ដេរ ។
- ការផ្តល់ជំនួយក្នុងការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ និង បទបញ្ជាថ្មីៗតាមការចាំបាច់ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសំរាប់ធ្វើការកែលម្អឱ្យ បានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងដើម្បីផ្តល់នូវប្រសិទ្ធភាពដល់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ការបង្កើនការយល់ដឹងដល់និយោជក និង កម្មករនិយោជិត អំពីបទដ្ឋានការងារស្នូលអន្តរជាតិ និង អំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត និង សិទ្ធិរបស់និយោជក តាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ។
- ការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន ដើម្បីធ្វើការកែលម្អ ឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ឆ្លងតាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងផ្ទាល់របស់ពួកគេ ។
- ការស្ថាបនាសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការធានាឱ្យបាន នូវភាពសមស្របកាន់តែច្រើនឡើងតាមបទដ្ឋានការងារ- ស្នូល និងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ។

ការប្រតិបត្តិ និងការអនុវត្តន៍គំរោងត្រូវបានណែនាំតម្រង់ទិសដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ដែលមាន សមាសភាពនៃតំណាងបីភាគី ដោយភាគីតំណាងនិមួយៗមកពី រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និង គ្រប់ចលនាសហជីពកម្ពុជា ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ធ្វើការប្រជុំប្រចាំត្រីមាស ។ គណៈកម្មការ នេះផ្តល់មត៌ក្តីទេសក៍ យោបល់ណែនាំអំពីបញ្ហាមួយចំនួន មានជាអាទិ៍ ផែនការការងារ ការអនុវត្តន៍សកម្មភាព ការប្រាស្រ័យ ទាក់ទងគ្នា ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ និងការសំរេចសំរួលសកម្មភាពគំរោងជាមួយនឹងការងារពាក់ព័ន្ធ ដែលបានអនុវត្ត ដោយបណ្តាអង្គការដទៃទៀត ។ គេសង្ឃឹមផងដែរថា គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ អំពីដំណើរការ នៃប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល និង ប្រព័ន្ធនៃការធ្វើរបាយការណ៍ ហើយរួមចំណែកធ្វើការវាយតម្លៃជាការលិក្ខខណ្ឌប្រព័ន្ធនោះ ។

១.៣ ប្រព័ន្ធតាមឃ្នាំមើល

ប្រព័ន្ធតាមឃ្នាំមើលរួមមានបីផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចតទៅនេះ ៖

- ☞ ការចុះបញ្ជីការងាររោងចក្រដែលចូលរួម
- ☞ ការធ្វើការចុះតាមឃ្នាំមើល និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីការចុះពិនិត្យមើលទាំងនេះ
- ☞ ការធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលដែលបានរកឃើញទាំងអស់ពីការងារតាមឃ្នាំមើល

ការចុះបញ្ជីការងាររោងចក្រដែលចូលរួម

ដើម្បីអាចបង្កើតបាននូវប្រព័ន្ធតាមឃ្នាំមើល បណ្តារោងចក្រសហគ្រាសក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និង សំលៀកបំពាក់ បានចុះបញ្ជីការងារជាមួយនឹងគំរោង។ ការចុះបញ្ជីការងារនេះគឺតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបានជំរុញតាមរយៈប្រកាសដែលចេញដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដោយមានការបញ្ជាក់ថាមានតែរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីប៉ុណ្ណោះ ដែលនឹងមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់កូតានាំចេញ និងមានសិទ្ធិទិញកូតានាំចេញតាមរយៈការដេញថ្លៃជាផ្លូវការ ដើម្បីធ្វើការនាំចេញផលិតផល វាយនភ័ណ្ឌទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៤ មានរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ២៧៨ បានចុះបញ្ជីរួចហើយ ។ ការចុះបញ្ជីការងារនេះ រួមមានការចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងគ្នា(MOU) រវាង អង្គការ ILO និង រោងចក្រ ដែលចូលរួមនោះ។ អនុស្សរណៈនៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមានចែងពី ភារកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវរវាងភាគីទាំងពីរ។ តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងនេះ រោងចក្រសន្យាផ្តល់ការអនុញ្ញាតពេញលេញ ឱ្យអ្នកតាមឃ្នាំមើលរបស់អង្គការ ILO ចូលទៅពិនិត្យមើលសព្វទីកន្លែងក្នុងរោងចក្រ អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតាមឃ្នាំមើលរបស់អង្គការ ILO ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយសេរីជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត របស់រោងចក្រទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ហើយការអនុញ្ញាតឱ្យចូលនេះគឺទាំងករណី ចុះតាមឃ្នាំមើលដែលប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុន និងមិនប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុនផង។ ចំណែកខាងភាគីអង្គការ ILO វិញតាមរយៈនៃអនុស្សរណៈនេះសន្យាធានាឱ្យថាការចុះតាមឃ្នាំមើលទាំងអស់គឺត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខណៈមួយ យុត្តិធម៌ ត្រឹមត្រូវ និងឥតលំអៀង ហើយការចុះតាមឃ្នាំមើលត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខណៈមួយ ដែលធ្វើឱ្យមានការរំខានតិចតួចបំផុតដល់ដំណើរការនៃការងាររបស់រោងចក្រ ហើយធានាឱ្យថាព័ត៌មានជាមូលដ្ឋាន ត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ ព្រមទាំងធានាឱ្យថានឹង ធ្វើការពិនិត្យវិនិច្ឆ័យដោយសុទ្ធចិត្ត ចំពោះការចោទប្រកាន់ណាមួយស្តីពីការប្រព្រឹត្តខុសដោយអ្នកតាមឃ្នាំមើលរបស់អង្គការ ILO ក្នុងការប្រតិបត្តិវត្តនាទី និង ភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើការតាមឃ្នាំមើល

ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងផង គំរោងបានធ្វើការជ្រើសរើសអ្នកតាមឃ្នាំមើលចំនួន១១ នាក់ ដើម្បីឱ្យធ្វើការចុះពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ។ អ្នកតាមឃ្នាំមើលទាំងនេះបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល យ៉ាងច្រើនអំពីមុខវិជ្ជានានា មានជាអាទិ៍ ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ បច្ចេកទេសធ្វើបទសំភាសន៍ ការសរសេរ

របាយការណ៍ ហើយក៏មានរូបបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្នែកធំ លើការចុះអនុវត្តផ្ទាល់របស់អ្នកតាមឃ្លាំមើលទៅ តាមប្រភេទសហគ្រាសផ្សេងៗ។ ក្នុងការចុះពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ អ្នកតាមឃ្លាំមើលត្រូវបានណែនាំតំរូវទិសដោយ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់យ៉ាងរឹងមួយ ដែលបានរៀបចំឡើងដោយប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) ហើយដែល បានការឯកភាព ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង។ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នេះរួមមាន ១៥៦ សំណួរ (ដោយមិនរាប់បញ្ចូលនូវ សំណួរបន្ត) ហើយសំណួរ ភាគច្រើនទាក់ទងនឹងមាត្រានានានៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង កម្រងបទបញ្ជា ឬ ប្រកាស នៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងបទបញ្ញត្តិ ពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO ។

តាមធម្មតាអ្នកតាមឃ្លាំមើលធ្វើការចុះពិនិត្យមើលតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសដោយមានគ្នាពីរនាក់ ហើយ ការចុះពិនិត្យមើលមួយលើកៗ អនុវត្តតាមនីតិវិធីស្រដៀងគ្នា គឺរួមមានការជួបប្រជុំដំបូងទីជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ការដើរ មើលទូទៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាស ការសង្កេតមើលទីកន្លែងធ្វើការ ការធ្វើសំភាសន៍ជាមួយកម្មករនិយោជិត និងជាមួយ អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងនៅខាងក្នុង និងខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ការប្រមូលនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ (សៀវភៅ បើកប្រាក់ កិច្ចសន្យាការងារ កំណត់ត្រានៃការឈប់សំរាកជាដើម) ហើយនឹងការជួបប្រជុំលាគ្នាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង។ បន្ទាប់ពីការចុះតាមឃ្លាំមើលមួយលើកៗ អ្នកតាមឃ្លាំមើលនឹងរៀបចំធ្វើរបាយការណ៍ជូន CTA ដោយមានទាំងលទ្ធផល ដែលខ្លួនបានរកឃើញ និងសំណូមពររបស់ខ្លួនផងសំរាប់ផ្នែកដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អឱ្យបានល្អប្រសើរ។ CTA នឹងពិនិត្យមើល របាយការណ៍នេះ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ឱ្យឃើញថា របាយការណ៍ត្រូវបានបំពេញធ្វើចប់សព្វគ្រប់ទៅតាមនីតិវិធីរបស់គំរោង។ ក្រោយពីបានការឯកភាពពី CTA រួចហើយ របាយការណ៍នឹងត្រូវផ្តល់ជូនរោងចក្រ រោងចក្រមានពេលវេលាចំនួន ២សប្តាហ៍ ដើម្បីស្នើសុំការប្រជុំជាមួយ CTA ផ្ទាល់ និង/ឬ អ្នកជំនួយការកម្មវិធី ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍។ បើរោងចក្រពុំបានជ្រើសរើសធ្វើការពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍នេះទេ សេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍នោះនឹងចាត់ ទុកថាជារបាយការណ៍ស្ថាពរ។ បើពុំដូច្នោះទេ អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រត្រូវជួបជាមួយ CTA ឬក៏ជំនួយការកម្មវិធី ដើម្បី ពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍។ អ្នកតាមឃ្លាំមើលអាចនឹងចុះទៅពិនិត្យមើលរោងចក្រឡើងវិញ ដើម្បីបញ្ជាក់ ផ្ទៀងផ្ទាត់ព័ត៌មានបន្ថែមដែលទទួលបានពីការពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងរបាយការណ៍នោះ។ របាយការណ៍ស្ថាពរ ដែលបាន រៀបចំធ្វើនៅក្រោយការជួបពិភាក្សានេះ ត្រូវបានផ្ញើទៅជូនអ្នកគ្រប់គ្រង ដោយមានសំណើសុំឱ្យគាត់ ចុះហត្ថលេខាទទួល យក និងបញ្ជូនវាត្រឡប់មកវិញ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចធ្វើការបញ្ជាក់បង្ហាញនូវ ចំណុចណាខ្លះដែលគាត់ មិនយល់ស្របជាមួយ។ គំរោងអាចនឹងផ្តល់នូវការជួយជ្រោមជ្រែងដល់រោងចក្រ ក្នុងការអនុវត្តនូវ សំណូមពរទាំងឡាយ ដែលបានលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍ ទៅតាមការស្នើសុំពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។

ការចុះពិនិត្យតាមដានត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានគ្នាពីរនាក់ ដែលជាគោលការណ៍ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមាន អ្នក- ឃ្លាំមើលម្នាក់ ជាសមាជិកនៃក្រុមឃ្លាំមើលដែលបានចុះពិនិត្យរោងចក្រកាលពីលើកទី ១។ ការចុះពិនិត្យតាមដាន នេះបាន ផ្តោតទៅលើវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តនូវសំណូមពរ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត អ្នកតាមឃ្លាំមើល ក៏ពិនិត្យ មើលការផ្លាស់ប្តូរទាក់ទងនឹងបញ្ហាសំខាន់ៗមួយចំនួន មានជាអាទិ៍ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងពលកម្ម

កុមារ ព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗ ទាក់ទងនឹងបញ្ហានានា ដែលបានពិនិត្យឃើញនៅតាមរោងចក្រស្តីពីការអនុវត្តន៍ សមស្របតាមច្បាប់ បន្ទាប់ពីការចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើលលើកទី១ ។ របាយការណ៍ស្តីពីការចុះពិនិត្យតាមដាននេះ ត្រូវបានធ្វើ ទៅជូនអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដោយមានសំណើសុំឱ្យចុះហត្ថលេខាទទួលយក និង បញ្ជូនវាត្រឡប់មកវិញ ។ ត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចបញ្ជាក់នូវចំណុចណាខ្លះដែលខ្លួនពុំយល់ស្របជាមួយប្រសិនបើមាន ។ អ្នកគ្រប់គ្រង ក៏ត្រូវបានជូនដំណឹងឱ្យ ជ្រាបផងដែរថា គាត់អាចធ្វើការទាក់ទងគំរោងបានគ្រប់ពេលទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាអំពីរបាយការណ៍នេះ ឬក៏ផ្តល់ ព័ត៌មានបន្ថែម បើគាត់មានបំណងចង់ធ្វើដូច្នោះ ។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍

ផ្អែកលើរបាយការណ៍នានាដែលបានរៀបចំដោយក្រុមអ្នកតាមឃ្លាំមើល ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) នឹងរៀបចំរបាយការណ៍សំយោគរួមមួយ ដែលនឹងផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅពីស័ក្តិសមភាពការងារនៅក្នុងចង្កោមរោងចក្រ (រោងចក្រទាំងអស់ត្រូវបានបែងចែកជាក្រុមៗ នៅពេលដែលរោងចក្រទាំងនោះចុះបញ្ជីការ) ។ របាយការណ៍សំយោគនេះ ត្រូវបានដាក់ជូនទៅគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនេះ ធ្វើការពិភាក្សាលើរាល់របាយការណ៍ សំយោគ ហើយរាល់មតិយោបល់ផ្សេងៗរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ត្រូវបានកត់ត្រា និងបញ្ជូនទៅក្នុងរបាយការណ៍ របស់ ILO ។ របាយការណ៍របស់ ILO និង មតិយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង នឹងត្រូវធ្វើជាភាសាខ្មែរ និង ភាសាអង់គ្លេស ហើយនឹងត្រូវចែកជូនទៅតាម បណ្តាទីភ្នាក់ងារអនុវត្តន៍នានា បណ្តាទីភ្នាក់ងាររួមសហការណ៍ជាមួយគំរោង និង ទៅតាមបណ្តាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម និងវាយនភ័ណ្ឌ សហរដ្ឋអាមេរិក-កម្ពុជា ។ របាយការណ៍សំយោគនេះ ក៏នឹងត្រូវដាក់នៅក្នុងវេបសាយ (Website) របស់អង្គការ ILO ផងដែរ ។ របាយការណ៍លើកទី ១ ត្រូវបានបោះពុម្ព ផ្សាយនៅក្នុង ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របាយការណ៍លើកទី ២ បោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុង ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០២ របាយការណ៍ លើកទី ៣ នៅក្នុង ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០២ របាយការណ៍លើកទី ៤ នៅក្នុង ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០២ ហើយរបាយការណ៍លើកទី ៥ និងទី ៦ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុង ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ របាយការណ៍លើកទី ៧ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុង ខែតុលា ឆ្នាំ ២០០៣ របាយការណ៍លើកទី ៨ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុង ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ និង របាយការណ៍លើកទី ៩ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុង ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៥ ។

១.៤ របាយការណ៍សំយោគនេះ

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ១០ នេះ មានសេចក្តីពណ៌នាជារួមទូទៅអំពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រ ដើម្បីធ្វើការ កែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវស័ក្តិសមភាពការងារនៅតាមរោងចក្រនីមួយៗ ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពរដែលបានលើកឡើងដោយ គំរោង ។ ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបាន គឺផ្អែកទៅលើការចុះពិនិត្យតាមដានលើកទី២ ដែលបានអនុវត្តដោយ អ្នកតាមឃ្លាំមើល ។ ដូច្នោះហើយ របាយការណ៍សំយោគលើកនេះ ធ្វើការពិនិត្យមើលវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រ

ចំនួន ២៦ រវាងចន្លោះពេលពីការពិនិត្យតាមដានលើកទី ១ និង ទី ២ ក្នុងការអនុវត្តន៍សំណូមពរ ដែលបានលើកឡើង ដោយគំរោង ដើម្បីធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ។ របាយការណ៍សំយោគនេះ មានរាប់បញ្ចូលរោងចក្រ ដូចគ្នានឹង របាយការណ៍សំយោគលើកទី ២ (ការចុះពិនិត្យលើកដំបូង) និង របាយការណ៍លើកទី ៥ នៅក្នុងខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៣ (ការចុះពិនិត្យតាមដាន) អញ្ជើងដែរ ។ រោងចក្រចំនួន ៤ ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៣០ ដែលបញ្ចូលនៅក្នុង របាយការណ៍សំយោគលើកទី៥ បានបញ្ឈប់ ឬព្យួរសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ហេតុដូច្នោះហើយទើបពុំមានលទ្ធភាពចុះធ្វើការពិនិត្យ តាមដានលើកទី ២ និងដាក់បញ្ចូលនូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធស្តីពីវិឌ្ឍនភាពនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។

លទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍ទី ១០
◆ គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការងារដោយបង្ខំទេ ។
◆ គ្មានឧបត្ថិហេតុនៃការរើសអើងត្រូវបានរាយការណ៍ថា បានកើតនៅរោងចក្រណាមួយ ក្នុងចំណោមរោងចក្រ ដែលបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍នេះទេ ។
◆ មានឧបត្ថិហេតុតូចៗពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ។
◆ គ្មានករណីបញ្ជាក់ពីការពាក់ព័ន្ធ ការប្រើពលកម្មកុមារទេ ។
◆ មានភាពប្រសើរឡើងថែមទៀត ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យត្រឹមត្រូវ ថ្វីបើប្រការនេះនៅចោទជាបញ្ហា នៅ តាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួនក្តី ។
◆ រោងចក្រភាគច្រើនដែលធ្លាប់មានបញ្ហា ចំពោះការធានាថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានអនុវត្តតាម ការស្ម័គ្រចិត្ត បានធ្វើឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងហើយលើប្រការនេះ ។
◆ មានភាពប្រសើរឡើងថែមទៀត ចំពោះការធានាថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានអនុវត្តម្តងម្កាល តាមការ ស្ម័គ្រចិត្ត និងធានាថា ចិរវេលាធ្វើការបន្ថែមម៉ោង សមស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ ប៉ុន្តែបញ្ហាទាំងនេះនៅ តែចោទជាបញ្ហា នៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួននៅឡើយ ។
◆ រោងចក្រនិមួយៗដែលមានបញ្ហា ក្នុងការធានាថា សេរីភាពនៃការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងការ ការពារទល់នឹងការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព បានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនេះ ។
◆ កម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រមួយបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ក្នុងការរៀបចំធ្វើកូដកម្មដោយអនុលោមទៅតាម នីតិវិធី ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ។
◆ នៅមានបញ្ហាចោទជាបន្ត ចំពោះសុវត្ថិភាព និង សុខភាព ការងារ រួមទាំងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារ និង ការបំពាក់របាំងសុវត្ថិភាពនៅលើម៉ាស៊ីន ការហ្វឹកហ្វឺនឱ្យបានត្រឹមត្រូវ អំពីសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងបញ្ហាដូចជា ប្រព័ន្ធបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់ មិនគ្រប់គ្រាន់ និង ភាពស្អាតបាតនៅកន្លែងធ្វើការមួយចំនួន ។

វាជាប្រការសំខាន់ក្នុងការគូសបញ្ជាក់ថា ការតាមឃ្លាំមើលនៅតាមបណ្តារោងចក្រ ពុំមែនសំរាប់តែក្នុងទិសដៅ ផ្ទាល់នៃការតាមឃ្លាំមើលនោះទេ ប៉ុន្តែមួយផ្នែកនៃដំណើរការនេះ មានគោលបំណងកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យ

កាត់ដេរនៅកម្ពុជាទាំងមូល។ ហេតុដូច្នោះ រោងចក្រទាំងឡាយដែលមានសេចក្តីរាយការណ៍ព័ត៌មានជាលើកដំបូងនៅក្នុង របាយការណ៍ គឺពុំត្រូវបានគេបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងទេ ប៉ុន្តែរោងចក្រទាំងនោះនឹងត្រូវបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងនៅក្នុង របាយ- ការណ៍បន្ទាប់ ឬ របាយការណ៍លើកក្រោយៗទៀត។ ដោយមានជំនឿថា ការផ្តល់រយៈពេលអនុគ្រោះដ៏សមរម្យមួយដល់ រោងចក្រ នៅមុនពេលដែលរោងចក្រត្រូវបានបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងជាសាធារណៈ គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតក្នុងការធ្វើឱ្យ សំរេចទិសដៅរបស់គំរោង ពោលគឺ ធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ។

២. វឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តន៍សំណូមពររបស់គំរោង

ផ្នែកជាបន្តបន្ទាប់ទៅនេះ ផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅ ស្តីពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រ ក្នុងការអនុវត្តន៍ សំណូមពរ ដែលបានលើកឡើងដោយគំរោង។ ឈ្មោះនៃរោងចក្រទាំងនេះ មានរាយនាមខាងក្រោមនេះ។ ព័ត៌មាននេះ ត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមវិធីពីរយ៉ាង ពោលគឺ តាមប្រធានបទ និង តាមរោងចក្រ។ ដូច្នោះ អនុជំពូក ២.១ មានព័ត៌មានស្តីពី ស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍សំណូមពរតាមប្រធានបទ រីឯអនុជំពូក ២.២ មានព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពនៃ ការអនុវត្តន៍ដោយ រោងចក្រនីមួយៗ។ វាជាប្រការសំខាន់ក្នុងការកត់សំគាល់ថា ព័ត៌មានដែលត្រូវផ្តល់ជូននេះ ឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីការផ្លាស់ ប្តូរនូវស្ថានភាពដែលបានកើតឡើង ក្នុងរយៈពេលចន្លោះរវាងការចុះពិនិត្យតាមដានលើកទី ១ និង ការចុះពិនិត្យតាមដាន លើកទី ២។

រោងចក្រដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ ៖

- ១. អាករីត ហ្គាមិន ហ្វេកធើរី ខេមបូឌា លីមីតធើត (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ២. ប្រូដឡែន ខេមបូឌា ហ្គាមិន អុនីឌីសស្ត្រី-សាខាទី ១ (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៣. ប្រូដឡែន ខេមបូឌា ហ្គាមិន អុនីឌីសស្ត្រី-សាខាទី ២ (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ៤. ខេមបូឌា អេចខេ-សាខាទី ១ (មានជ័យ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ៥. ខេមបូឌា អេចខេ-សាខាទី ២ (មានជ័យ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ៦. ខេមបូឌា ស្ត័តវែរ អ៊ីមអេហ្វធើរី អិលធើឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៧. កាំបូឌាន ហូយហូ ហ្គាមិន & នីតធើង ហ្វាក់ធើរី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៨. កាំបូតិច (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ៩. រោងចក្រ តម្បាញសំលៀកបំពាក់ជុងហៃ (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ១០. ខូសុន ខេមបូឌា ខូអិលធើឌី (អង្គស្នួល កណ្តាល) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្តូរឈ្មោះទៅជា អេអេសឌី ខូអិលធើឌី
- ១១. អ៊ីស៊ុន ខេមបូឌា នីតធើង ខូអិលធើឌី (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ១២. អេវីត្រីន ហ្គាមិន (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)

- ១៣. ប្រុងកូ នីតធិង ហ្គាមិន ហ្វាក់ធើរី អិលធើឌី (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ១៤. ប្រៀនធើច អន្តរជាតិ (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ១៥. ហូហ៊ីង*¹ (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ១៦. ហានីវៃ ហ្គាមិន (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ១៧. ខ្មែរអន្តរជាតិ (មិត្តភាព ក្រុងព្រះសីហនុ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ១៨. គីនតាយ ហ្គាមិន (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ១៩. យុនម៉ូស៊ីង ខេមបូឌា (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ២០. ម៉ាយធើ ស្លឹកត្រា នីតធិង ហ្វាក់ធើរី (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ២១. អូសេអង់ ហ្គាមិន (ចំការមន ភ្នំពេញ)
- ២២. អូឡាំពិក ហ្គាមិន (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ២៣. អូសភីនធើ ហ្គាមិន មេនូហ្វេកឈីរីង (ខេមបូឌា) លីមីធើត (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ២៤. ផាកស៊ុន នីតធិង ហ្វេកធើរី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ២៥. វ៉ាវយន់ ហ្គាមិនខប (មិត្តភាព ក្រុងព្រះសីហនុ)
- ២៦. សានសាន កម្ពុជា លីមីធើត (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ២៧. ស្ត័រតិច អ៊ុនឌីសស្រ្ទីយ៍ (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ២៨. សាន់តិច ភីធើអ៊ុ អិលធើឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ២៩. សហគ្រាសកាត់ដេរ តៃយ៉ាង (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ៣០. ថមមី តិចថាយ មេនូហ្វេកឈីរីង (ដង្កោ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ៣១. ទ្រីកូ (កម្ពុជា) ចិចសែល (មិត្តភាព ក្រុងព្រះសីហនុ)
- ៣២. យូណាយធើត នីតធិង អេមអេហ្វធើ (មិត្តភាព ក្រុងព្រះសីហនុ)
- ៣៣. វីវ៉ាទីណូ ឌីសាញ (ខេមបូឌា) ភីធើអ៊ុ អិលធើឌី (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៣៤. យ៉ុងវ៉ា អ៊ុនឌីសស្រ្ទីយ៍ (ខេមបូឌា) (តាខ្មៅ កណ្តាល)

ក្នុងផ្នែកនានាខាងក្រោមនេះមានផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីវិជ្ជាស្ថានភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពរ ដែលបានលើកឡើងដោយគំរោងសំរាប់ធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវស័ក្តិសិទ្ធិការងារ។ ក្រោមចំណងជើងនៃប្រធានបទ និមួយៗ មានសរសេរនូវសំណូមពរទាំងឡាយ ហើយបន្តបន្ទាប់មកមានសេចក្តីបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ (បានអនុវត្ត

¹ * រោងចក្របានបញ្ឈប់សកម្មភាពជាបណ្តោះអាសន្ន និង/ឬក៏ បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍ បន្ទាប់ពីរបាយការណ៍ឃ្នាំមើលត្រូវបានដាក់បញ្ចូលរបាយការណ៍លើកទី ១០ នេះ ។

បានអនុវត្តដោយអង្រើ ពុំបានអនុវត្ត ឬ ថ្មី) ដោយរោងចក្រនីមួយៗ។ ដូច្នេះចំនួនរួមនៃឈ្មោះរោងចក្រដែលមានរាយនាមតាមប្រភេទកំណត់នីមួយៗនេះ គឺជាចំនួនសរុបនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរដោយឡែកមួយៗត្រូវបានលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រនោះ។ ទោះជាគំរោងសន្យាដោយធានាឱ្យថា សំណូមពរទាំងឡាយត្រូវរៀបចំជាបទដ្ឋានក្តី តែប្រការនេះពុំអាចធ្វើទៅបានឡើយ ដោយសារតែស្ថានភាពទាំងឡាយមានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នានៅតាមរោងចក្រ។ ដូចនេះ សេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅដែលត្រូវបង្ហាញជូននេះមានលាយសំណូមពរខ្លះជាន់គ្នា។

គន្លឹះ

និមិត្តសញ្ញាខាងក្រោមនេះត្រូវបានប្រើនៅអនុជំពូក ២.១ នៃរបាយការណ៍ដើម្បីសំគាល់រោងចក្រមួយចំនួន ដែលសំណូមពរខ្លះ ពាក់ព័ន្ធតែចំពោះកម្មករប្រភេទណាមួយ រោងចក្រដែលទើបតែទទួលបានសំណូមពរថ្មី និង រោងចក្រ ដែលសំណូមពរពីដំបូងមានច្រើនជាងមួយផ្នែក។

(*) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរពីដំបូងមានច្រើនជាងមួយផ្នែក។ ក្នុងរបាយការណ៍នេះសំណូមពរត្រូវបានបំបែកជាផ្នែក។

(A) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ អ្នកហាត់ការ (កូនជាង) ។

(C) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល។

(P) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ កម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ។

(PW) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ កម្មករនិយោជិតសាកល្បង។

២.១ លក្ខខណ្ឌការងារ

២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបង្កើតឱ្យមាននូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសំរាប់ហ្វឹកហ្វឺន កូនជាង ។			ខេមបូឌា ស្តីតវែរ រ៉ាវយន់	អ៊ីស៊ុន
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវស្របតាមច្បាប់ ។	ហានិវ័រ រ៉ាវយន់ សាន់តិច	យ៉ុងវ៉ា	អ៊ីស៊ុន ជុងហ្វៃ យុនម៉ូវស៊ីង	រ៉ាវយន់ (កែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង)
គប្បីបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅកន្លែងធ្វើការ និង នៅកន្លែង ជ្រើសរើស ។	ប្រូដឡែន ជុងហ្វៃ ហូហ៊ុង រ៉ាវយន់		ផាកស៊ុន	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវស្របតាមច្បាប់ និង ងាយស្រួលមើល ។	កាំបូឌាន ហូយហូ អ៊ីស៊ុន យុនម៉ូវស៊ីង			

២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាអោយប្រាកដថាមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបង់ប្រាក់ដល់នរណាម្នាក់ ដើម្បីបានចូលធ្វើការនោះទេ ។	អេវីត្រីន ហ្វូងកូ		កាំបូឌាន ហូយហូ ជុងហ្វៃ ផាកស៊ុន	ហានិវ័រ វីវ៉ាទីណូ យ៉ុងវ៉ា

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ឆន្ទៈ
ពុំគប្បីតម្រូវឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការធានាដើម្បីចុះហត្ថលេខា ឬ រក្សាកិច្ចសន្យាការងារ ។	ប្រុងកូ	ប្រៀនទេច		
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកិច្ចសន្យាការងារមានរៀបរាប់អំពីខ្លឹមសារ និង លក្ខខណ្ឌការងារ ។			កាំបូខ្មាន ហូយហូ	
គប្បីកែប្រែនូវខ្លឹមសារឡាយក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលពុំសមស្របតាមច្បាប់ ។	ហូហ៊ុង ប្រៀនទេច	កាំបូខ្មាន ហូយហូ	គីនតាយ អូសភីនទេ យ៉ុងវ៉ាអ៊ិនដាស្រៀល	កាំបូខ្មាន ហូយហូ (កែប្រែកិច្ចសន្យា) ប្រុងកូ ប្រៀនទេច ហានីវ៉ៃ សាន់តិច យូណាយធីតនីតធីង
គប្បីកែប្រែនូវខ្លឹមសារឡាយក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលពុំសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។			គីនតាយ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ដឹង អំពីខ្លឹមសារ និងលក្ខខណ្ឌការងារនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន ។	អ៊ីស៊ុន អេវីត្រីន ហានីវ៉ៃ វ៉ាវយន់ សានសាន ស្ត័រតិច		ផាកស៊ុន អូសេអង់ អូសភីនទេ	ប្រុងកូ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កិច្ចសន្យាសំរាប់រយៈពេលសាកល្បងការងារមិនត្រូវលើសពី ៣ ខែឡើយ ។	ហានីវ៉ៃ យុនម៉ូរ៉ូស៊ីង	ប្រៀនទេច	យូណាយធីតនីតធីង វីវ៉ាទីណូ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លទ្ធផល
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កិច្ចសន្យាកូនជាន់ អនុលោមតាមច្បាប់ ។	ជុងហ្វៃ រ៉ាវយន់		អ៊ីស៊ុន យូណាយតិចតិច	ប្រាប់កូ
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កិច្ចសន្យាហាត់ការ មានរយៈពេលមិនលើស ពីរ ខែឡើយ ។	អ៊ីស៊ុន		រ៉ាវយន់	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹង កម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។	ជុងហ្វៃ អេវីត្រីន ហូហ៊ីង សាន់តិច		ទ្រីកូ	រ៉ាវយន់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវបានជ្រើសរើសសំរាប់តែការងារជាក់លាក់ណាមួយ ដែលមានរយៈពេលខ្លីតែប៉ុណ្ណោះ ។	ជុងហ្វៃ ហូហ៊ីង សានសាន សាន់តិច តៃយ៉ាង		អេវីត្រីន យុនម៉ូរីស៊ីង គីនតាយ អូសភីនធៀ វីវ៉ាទីណូ	
គប្បីអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ក្នុងករណី មានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ។			ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់	
គប្បីធានាឱ្យមានការបង់ប្រាក់សងដំរើចិត្ត និង ប្រាក់បំណាច់ត្រឹមត្រូវ ចំពោះករណីនៃការបញ្ចប់ពីការងារ ។	អេវីត្រីន រ៉ាវយន់ ស្ត័រតិច សាន់តិច		ទ្រីកូ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លទ្ធផល
គប្បីធានាឱ្យមានការបង់ប្រាក់សងដីដីចិត្ត ចំពោះករណីគ្មានមូលហេតុសុពលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារដោយ និយោជក ។				តែយ៉ាង
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនូវប្រាក់សងដីដីចិត្តស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលដែលគួរតែត្រូវបានផ្តល់ជូននៅត្រឹមពេលបញ្ឈប់កិច្ចសន្យា ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតនោះពុំបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ។			ប្រដំឡែន*	
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងខណៈពេលដែលពួកគេសុំលាឯងពីការងារ ឬ ពួកគេត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ។		សានសាន	ប្រដំឡែន* ផាកស៊ីន (PW)	វិវាទិណ្ណ
គប្បីបន្តផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងពេលផ្អាកដំណើរការការងារ ។				រ៉ាវយន់

២.១.៣ អនុសញ្ញារួម

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លទ្ធផល
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា អនុសញ្ញារួម ត្រូវស្របទៅតាមច្បាប់ ។		អេវីត្រីន	ប្រុងកូ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីបិទផ្សាយអនុសញ្ញារួមនៅកន្លែងធ្វើការ ។	អេវីត្រីន			

២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាបានបិទសេចក្តីជូនដំណឹង អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ។	ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ិន ហូហ៊ីង ហានិវ៉ៃ យុនម៉ូវស៊ីង រ៉ាវយន់		កាំបូខាន ហូយហូ ផាកស៊ិន សាន់តិច	
គប្បីពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវផ្នែកដែលបូកបញ្ចូល ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន និង ខ្លឹមសារនៃប្រាក់ឈ្នួលមុនពេល កម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមការងារ និង នៅគ្រប់ ពេលដែលខ្លឹមសារផ្នែកផ្សេងៗ ឬក៏ ម៉ូដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ ។	ខេមបូឌា ស្តីតវែរ ^(P) ជុងហ្វៃ ^(P)		អេវីត្រីន	ជុងហ្វៃ ផាកស៊ិន
គប្បីពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវអត្រាតំលៃសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងធម្មតា ការងារពេលយប់ ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃឈប់សំរាក ។			អេវីត្រីន ផាកស៊ិន	អូសេអង់ ^(C)
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិត បានយល់ដឹងអំពី ការគិតប្រាក់ឈ្នួល របស់គេ ។	កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ិន សាន់តិច	អេវីត្រីន ហ្គេនធើ ហូហ៊ីង ^(P) រ៉ាវយន់ វីវ៉ាទីណូ	ជុងហ្វៃ ហានិវ៉ៃ	ហ្វ្រង់កូ ម៉ាយធី

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីផ្តល់ប័ណ្ណបើកប្រាក់ដែលមានសរសេរ ច្បាស់ត្រឹមត្រូវ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។	ជុងហ្វៃ ប្រុងកូ ហានីវ៉ៃ		ខេមបូឌា ស្តីតវែរ ហូហ្វីង ^(P)	
គប្បីកំណត់បរិមាណផលិត (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងដែល លែយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការប្តឹងប្រសប់ ជាមធ្យមធ្វើការក្នុងចរិវេលាធម្មតាអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។			អេវីត្រីន	អូសេអង់
គប្បីកំណត់អត្រាបរិមាណផលិត (ដេរស៊ីបុង) ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលលែយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការប្តឹងប្រសប់ ជាមធ្យមធ្វើការ ក្នុងចរិវេលាធម្មតាអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។	ជុងហ្វៃ ម៉ាយធី សាន់តិច	ទ្រីកូ	ប្រដំឡាន កាំបូខាន ហូយហូ ខែមបូឌា ស្តីតវែរ រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង	
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលដេរស៊ីបុងនូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលទទួលបាន ពីបរិមាណផលិតមានចំនួន តិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយមិន គិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។			ប្រៀនចេច ផាកស៊ុន យូណាយធីតនីតធីង	រ៉ាវយន់
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលដេរស៊ីបុងនូវប្រាក់ឈ្នួល បន្ថែមម៉ោងនៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានពីបរិមាណផលិតមានចំនួនច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។			អេវីត្រីន	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លទ្ធផល
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណ ផលិតនូវអត្រាទ្វេដងសំរាប់ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលដែលពួកគេរកបានច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក៏ដោយ ។			កាំបូខ្មាន ហូយហូ	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមការងាររួមទាំងពេលធ្វើតេស្តវិសោធន៍សាកល្បង ។	សានសាន		យុនម៉ូវស៊ីង	រ៉ាវយន់ យូណាយតធីតនីតធីង
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលសាកល្បងចំនួន ៤០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ សំរាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សំរាប់ ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយមិនរួមបញ្ចូលនូវម៉ោងបន្ថែម ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ការងារនៅថ្ងៃឈប់សំរាក ឬក៏នៅពេលយប់) ។	ហ្គ្រេនធើច		កាំបូខ្មាន ហូយហូ	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ ដុល្លាក្នុងមួយខែសំរាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សំរាប់ ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយមិនរួមបញ្ចូលនូវ ម៉ោងបន្ថែម ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ការងារនៅថ្ងៃឈប់ សំរាក ឬក៏នៅពេលយប់) ។	ហ្គ្រេនធើច ^(C) រ៉ាវយន់		ប្រដំឡាន ^{(C)*} គីនតាយ ^(C) អូសេអង់ ^(C)	កាំបូខ្មាន ហូយហូ វីវីវីវីវី ^(C)
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិត សំរាប់ខែណាដែលចំនួនថ្ងៃធ្វើការតិចជាង ២៦ ថ្ងៃ ។	ម៉ាយធី			

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លទ្ធផល
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទ្វេដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដល់ កម្មករនិយោជិតសំរាប់ការងារពេលយប់ (រវាងពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ០៥:០០) ។	អាកយីត កាំបូខាន ហូយហ្វូ ផាកស៊ីន សាន់តិច វីវ៉ាទីណូ	អ៊ីស៊ុន	ដុងហ្វៃ ហូហ៊ុង យុនម៉ូរីស៊ីង អូសេអង់ រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង ^{(P)*}	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទ្វេដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ការងារនៅចំពេលការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ។			យូណាយធីតនីតធីង ^{(P)*}	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារ ចម្លែងយប់សំរាកនូវប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃ (បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃធម្មតា) ។		កាំបូខាន ហូយហ្វូ	យូណាយធីតនីតធីង ^{(P)*}	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតនូវ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ ។	រ៉ាវយន់ ^(P)		ហានីវ៉ៃ* ^(C)	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ១៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងដែលបាន ធ្វើនៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមុនម៉ោង ២២:០០ ។	កាំបូខាន ហូយហ្វូ យុនម៉ូរីស៊ីង ^(P) ម៉ាយធី ផាកស៊ីន ^(P)		ហ្គ្រេនធើថ ^(P)	
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ ១០០០រៀលម្នាក់ដល់កម្មករគ្រប់រូប សំរាប់ថ្ងៃបាយ ឬផ្តល់អាហារសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ។	អេវីត្រីន រ៉ាវយន់		យូណាយធីតនីតធីង	អូសេអង់ ^(C)

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
<p>គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែល ធ្វើការជាទៀងទាត់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។</p>	<p>កាំបូខ្មាន ហូយហូ ហ្គេនធីច^(CPW)</p>	<p>ប្រូដឡែន^{(C)*} ហានិវិ* យុនម៉ូវស៊ីង^(C)</p>	<p>អូសេអង់* យុនម៉ូវស៊ីង^(C)</p>	<p>វីវ៉ាទីណូ^(C)</p>
<p>គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែល ធ្វើការជាទៀងទាត់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លារអាមេរិក ទោះបីគេមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃបុណ្យក៏ដោយ ។</p>			<p>រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង</p>	
<p>គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវ ប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារ : - \$២ ក្នុងមួយខែ សំរាប់ការងារច្រើនជាង ១ ឆ្នាំ ។ - \$៣ ក្នុងមួយខែ សំរាប់ការងារច្រើនជាង ២ ឆ្នាំ ។ - \$៤ ក្នុងមួយខែ សំរាប់ការងារច្រើនជាង ៣ ឆ្នាំ ។ - \$៥ ក្នុងមួយខែ សំរាប់ការងារច្រើនជាង ៤ ឆ្នាំ ។</p>	<p>កាំបូខ្មាន ហូយហូ អូសភីនធ្វើ រ៉ាវយន់</p>		<p>អេវីគ្រីន*</p>	
<p>ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ លើសប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានប្រចាំថ្ងៃ ។</p>	<p>កាំបូខ្មាន ហូយហូ យុនម៉ូវស៊ីង</p>		<p>អ៊ីស៊ិន អូសេអង់</p>	
<p>ពុំគប្បីអនុវត្តការផាកពិន័យ ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។</p>	<p>កាំបូខ្មាន ហូយហូ ហូហ៊ុង</p>	<p>រ៉ាវយន់</p>		<p>ម៉ាយធី</p>
<p>ពុំគប្បីដាក់ពិន័យប្រាក់ឈ្នួល ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលពី កម្មករនិយោជិតដែលមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬក៏ថ្ងៃបុណ្យ ។</p>	<p>ហ្រង់កូ</p>		<p>រ៉ាវយន់</p>	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
ពុំគប្បីកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតអោយ លើសពីតំលៃប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន នៅពេលដូរឱ្យកម្មករនិយោជិត នូវប័ណ្ណសំគាល់របស់គេដែលបានបាត់ ។		សានសាន	វិវាទិណ្ណ	ប្រុងកូ អូសេអង់ យ៉ុងវ៉ា
ពុំគប្បីតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតផ្តល់ការធានា ដើម្បីទទួលបានឧបករណ៍ការងារ ។		រ៉ាយន់		វិវាទិណ្ណ
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។		អូសេអង់	វិវាទិណ្ណ	រ៉ាយន់ តែយ៉ាង
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវអត្រាប្តូរប្រាក់ត្រឹមត្រូវពេលដែលប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតពីប្រាក់ដុល្លា ទៅជាប្រាក់រៀល ។		អាកយីត	រ៉ាយន់	
គប្បីរក្សាសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលមានការពិពណ៌នាពិស្តារ ជាភាសាខ្មែរ ដើម្បីឱ្យងាយយល់ ។	ខែមបូខា ស្តីតវែរ អ៊ីស៊ុន ទ្រីកូ* យ៉ុងវ៉ា ម៉ាយធី	ហូហ៊ីង អូសេអង់	សាន់តិច	ហ្គេនធើច យូណាយធើតនិធើង
គប្បីបញ្ចូលថ្លៃចាប់ផ្តើមធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ។	ទ្រីកូ*	អេវីត្រីន	សាន់តិច*	ហ្គេនធើច
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា សៀវភៅបើកប្រាក់ និង បង្កាន់ដៃ បើកប្រាក់មានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ ឬមានចុះនូវប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ ដែលបានបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត ។			ហូហ៊ីង	យ៉ុងវ៉ា

២.១.៥ ថិរវេលាធ្វើការ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតាមិនត្រូវឱ្យលើសពី ៨ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។	ជុំវិញ យុនម៉ូស៊ីង រ៉ាវយន់			
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កូនជាងត្រូវបានធ្វើការចំនួនតែ ៦ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៥ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។				ហានិវ័រ
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវ ការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ (យ៉ាងហោចណាស់ចំនួន ២៤ ម៉ោងជាប់ៗគ្នា ក្នុងមួយសប្តាហ៍) ។	កាំបូខាន ហូយហូ ហានិវ័រ			
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ អនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	កាំបូខាន ហូយហូ* ទ្រីកូ*		រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង*	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ពុំត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ ។	អាកយីត ទ្រីកូ*		យូណាយធីតនីតធីង*	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ អនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	កាំបូខាន ហូយហូ* ស្ត័រតិច* ទ្រីកូ យ៉ុងវ៉ា		អ៊ីស៊ុន រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង*	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យ ពុំត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ ។			យូណាយធីតនីតធិង*	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	ជុងហ្វៃ* អ៊ីស៊ិន* អេវីគ្រីន* ហូហ៊ីង* គីនតាយ* យុនម៉ូវស៊ីង* ស្ត័រតិច* តៃយ៉ាង* យ៉ុងវ៉ា*	ប្រុងឡែន កាំបូខាន ហូយហូ* ទ្រីកូ*	អាកយីត* ហ្គ្រេនធើ* ហានិវ៉ៃ* អូសេអង់ ^(C) រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធិង*	សានសាន
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងពុំត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ ។	អាកយីត* ម៉ាយធី* ទ្រីកូ*		ប្រុងឡែន ជុងហ្វៃ* កាំបូខាន ហូយហូ* ខេមបូឌា ស្ត័រតិច អ៊ីស៊ិន* អេវីគ្រីន* ហ្គ្រេនធើ* ហូហ៊ីង* ហានិវ៉ៃ* គីនតាយ* យុនម៉ូវស៊ីង* អូសេអង់* អូសភីនធី* រ៉ាវយន់ ស្ត័រតិច តៃយ៉ាង* យូណាយធីតនីតធិង* យ៉ុងវ៉ា	សានសាន
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពុំត្រូវអោយលើសពី ២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។	អាកយីត* ហ្គ្រេនធើ* ហានិវ៉ៃ* ម៉ាយធី* យ៉ុងវ៉ា*	ប្រុងឡែន តៃយ៉ាង* ទ្រីកូ*	ជុងហ្វៃ* អ៊ីស៊ិន* អេវីគ្រីន* ប្រុងកូ ហូហ៊ីង* គីនតាយ* យុនម៉ូវស៊ីង* អូសេអង់* អូសភីនធី* ជាកស៊ិន រ៉ាវយន់ សានសាន សាន់តិច យូណាយធីតនីតធិង* វីវ៉ាទីណូ	ខែមបូឌា ស្ត័រតិច

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
ពុំគប្បីធ្វើការដាក់ពិន័យ ដាក់ទណ្ឌកម្ម ដល់កម្មករ និយោជិតទាំងឡាយណា ដែលពុំព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬ ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃឈប់សំរាកឡើយ ។	កាំបូខ្មាន ហូយហូ អេវីត្រីន		យូណាយធីតនីតធីង	អាកយីត រ៉ាវយន់
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចប់ការងារ នៅរវាងម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ០៥:០០ នូវ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន បើសិនអ្នកគ្រប់គ្រងពុំបានផ្តល់ កន្លែងសំរាប់ដេកអោយកម្មករពេលយប់ទេនោះ ។			ប្រូដឡែន ខែមបូខា ស្តុតវែរ អេវីត្រីន ហូហ៊ីង យូណាយធីតនីតធីង វីវ៉ាទីណូ	
គប្បីសុំការអនុញ្ញាត ពីអធិការការងារ មុនពេលធ្វើការ ព្យួរម៉ោងសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។	កាំបូខ្មាន ហូយហូ		ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ិន ហូហ៊ីង រ៉ាវយន់ ស្តុតវិច	ផាកស៊ិន សានសាន
គប្បីសុំការអនុញ្ញាត ពីអធិការការងារ មុនពេល អោយកម្មករនិយោជិត ធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។			ជុងហ្វៃ ហានីវី អូសេអង់ អូសភីនធ័រ យូណាយធីតនីតធីង	អ៊ីស៊ិន ផាកស៊ិន

២.១.៦ ការឈប់សំរាក

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបិទផ្សាយកាលវិភាគថ្ងៃឈប់សំរាកផ្លូវការនៅរោងចក្រ ។			ផាកស៊ិន	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ១៨ ថ្ងៃរៀងរាល់ឆ្នាំ ។	ជុងហ្វៃ ទ្រីកូ	ប្រូដឡែន អូសេអង់ រ៉ាវយន់	ផាកស៊ុន យូណាយធីតនីតធីង	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តសិទ្ធិឈប់សំរាក ប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនបាន ដោយពុំមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។	កាំបូខាន ហូយហូ ប្រៀនធើច ហូហ៊ុង យុនម៉ូវស៊ីង			
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ទទួលបានការឈប់ សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ ។	អាកយីត តៃយ៉ាង		យុនម៉ូវស៊ីង វីរ៉ាទីណូ យ៉ុងវ៉ា	ហានិវ៉ៃ
គប្បីទទួលបានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតក្នុងការទូទាត់ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ជាប្រាក់បំណាច់ ។	អ៊ីស៊ិន យុនម៉ូវស៊ីង			
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករ និយោជិតដែលបំរើការងារបាន ៣ ឆ្នាំ នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃទៀត ។	កាំបូខាន ហូយហូ ប្រៀនធើច យុនម៉ូវស៊ីង អូសភីនដើ សានសាន		ជុងហ្វៃ អូសេអង់ រ៉ាវយន់ ទ្រីកូ	អេវីត្រីន ផាកស៊ុន សានសាន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
<p>គប្បីពិចារណារៀបចំ ឬ កែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដើម្បីផ្តល់ដល់កម្មករ និយោជិតនូវ ការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំពោះជំងឺណា មានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវ ពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការដូចខាងក្រោម :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយ សំរាប់ខែទី ១ ។ ◆ ប្រាក់ឈ្នួល ៦០ ភាគរយ សំរាប់ខែទី ២ ។ ◆ ប្រាក់ឈ្នួល ៤០ ភាគរយ សំរាប់ខែទី ៣ ។ ◆ គ្មានប្រាក់ឈ្នួល ចាប់ពីខែទី ៤ ដល់ ខែទី ៦ ។ 		អេវីត្រីន	អាកយីត កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ិន ហូហ៊ីង ហានីវី យុនម៉ូវស៊ីង ផាកស៊ិន វ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង	
ពុំគប្បីបណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញទេ បើពួកគេឈប់សំរាកដោយ ជំងឺលើសពី ៣ ថ្ងៃ ។		ផាកស៊ិន	ហ្គ្រេនធើច	
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវ ការឈប់សំរាកឈឺដោយ មានប្រាក់ឈ្នួល ដែលតំរូវដោយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ។	សានសាន តែយ៉ាង	ប្រូដឡែន	អូសេអង់ អូសភីនធើ វីវ៉ាទីណូ	
ពុំគប្បីដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុលើ កម្មករនិយោជិត ក្នុងការសុំ ការឈប់សំរាកដោយជំងឺ ។	ខែមបូខា ស្តីតវែរ ប្រុងកូ ស្តីរតិច	ហ្គ្រេនធើច ផាកស៊ិន	ទ្រីកូ យូណាយធីតនីតធីង	ប្រូដឡែន អូសេអង់
គប្បីពិចារណាផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេសរហូតដល់ ៧ ថ្ងៃ ក្នុងមួយ ឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ព្រឹត្តិការណ៍ទាក់ទងនឹងកម្មករ និយោជិត ឬ ក្រុមគ្រួសារ ។	ហូហ៊ីង អូសភីនធើ	ប្រូដឡែន កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ិន	ជុងហ្វៃ អេវីត្រីន យុនម៉ូវស៊ីង អូសេអង់ ផាកស៊ិន វ៉ាវយន់ វីវ៉ាទីណូ	យ៉ុងវ៉ា

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ស្ទើរ
គប្បីអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការសំរាកពិសេសសំរាប់ ព្រឹត្តិការណ៍ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត ឬ ក្រុមគ្រួសារ រួមមាន អាពាហ៍ពិពាហ៍ របស់កម្មករនិយោជិត គ្រួសារប្រសូតបុត្រ ជំងឺ ឬ មរណភាពរបស់ក្រុមគ្រួសារកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអាពាហ៍ ពិពាហ៍កូន របស់កម្មករនិយោជិត ។			សាន់តិច	អូសកិនធំ
ពុំគប្បីកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ ៥ ដុល្លា សំរាប់ការមកធ្វើការឡើង ទាត់ទេ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាកពិសេស ។			អេវីត្រីន*	ប្រឡងកូ អូសេអង់ វីវ៉ាទីណូ
ពុំគប្បីដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុចំពោះ កម្មករនិយោជិត ទាំងឡាយណាក្នុងការសុំឈប់សំរាកពិសេស ។		ហ្គេនធីច		
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានការឈប់ សំរាកពិសេស ដោយគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ ដូចជា ការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួល ។	អាកប៊ីត ហានីវី ស្ត័រតិច តែយ៉ាង*		ទ្រីកូ យូណាយធីតនីតធីង	ហូហ៊ុង

២.១.៧ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ស្ទើរ
គប្បីផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។	អេវីត្រីន ហានីវី ស្ត័រតិច			

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដល់កម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការបានមួយឆ្នាំ ព្រមទាំងផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត ។	អាកយីត ប្រូដឡែន អេវីត្រីន* អូសភីនធ័រ តែយ៉ាង វីវ៉ាទីណូ	កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន យុនម៉ូវស៊ីង ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់	ហូហ៊ីង យូណាយធីតនីតធីង	អូសេអង់ យ៉ុងវ៉ា
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់ការសំរាកលំហែមាតុភាពបានមុន ឬអំឡុងពេលសំរាក ។	អូសភីនធ័រ		ជុងហៃ អេវីត្រីន ហូហ៊ីង*	អាកយីត ប្រូដឡែន អ៊ីស៊ុន យុនម៉ូវស៊ីង ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ស្ត្រីមានកូនខ្លីត្រូវបានអនុញ្ញាត អោយធ្វើការងារស្រាលក្នុងអំឡុងពេល ២ ខែដំបូង បន្ទាប់ពីការសំរាកលំហែមាតុភាព ។			ស្ត្រីតិច	

២.១.៨ ការបំបៅកូន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ពេលសំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូនត្រូវបានផ្តល់អោយម្តាយដែលមានកូនក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូង ។	ប្រូដឡែន* អេវីត្រីន* ម៉ាយធី តែយ៉ាង	ហានីវី វីវ៉ាទីណូ ^(P)	ហ្វ្រង់កូ ហ្គ្រែនធើច* អូសេអង់* ស្ត្រីតិច	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ពេលសំរាកបំបៅដោះកូនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ ហើយកម្មករនិយោជិតបានដឹងថា ខ្លួនត្រូវទទួលបានសិទ្ធិនេះ ។	ប្រដំឡែន* អេវីគ្រីន សាន់តិច ទ្រីកូ	អ៊ីស៊ុន	អាកយីត កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហ្វៃ ប្រ្លេនធើច* ហូហ៊ីង យុនម៉ូវស៊ីង អូសេអង់ ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់ យ៉ុងវ៉ា យូណាយធើតនីតធើង	

២.១.៩ បន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា បន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន បើកដំណើរការពេញលេញ ។	ហ្វ្រង់កូ តៃយ៉ាង		អាកយីត ប្រដំឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហ្វៃ អេវីគ្រីន អ៊ីស៊ុន ហ្វ្រង់កូ ប្រ្លេនធើច* ហូហ៊ីង ហានិវ៉ៃ យុនម៉ូវស៊ីង* គីនតាយ អូសេអង់ ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់* សានសាន ស្ត័រតិច* សាន់តិច ទ្រីកូ* វីវ៉ាទីណូ* យ៉ុងវ៉ា	អូសភីនធើ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅក្នុង ឬ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ឬ ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតនារី នូវថ្លៃឈ្នួល ការថែទាំកូននៅទារកដ្ឋានឯកជន ។	ហ្វ្រង់កូ ហូហ៊ីង ម៉ាយធើ សានសាន ស្ត័រតិច*	ម៉ាយធើ	អាកយីត ប្រដំឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ខែមបូខា ស្ត័តវ៉ៃ ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ុន អេវីគ្រីន ប្រ្លេនធើច ហានិវ៉ៃ យុនម៉ូវស៊ីង* គីនតាយ អូសេអង់ អូសភីនធើ ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់ ទ្រីកូ យ៉ុងវ៉ា តៃយ៉ាង យូណាយធើតនីតធើង វីវ៉ាទីណូ*	

២.១.១០ ការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ

នៅរោងចក្រមួយ នៅមានបញ្ហានៅឡើយ ដោយមេការខ្សែសង្វាក់ ប៉ះពាល់កម្មការិនី ដើម្បីដាក់ពិន័យពួកគេ ឬ ឱ្យពួកគេធ្វើការឱ្យបានលឿនជាងមុន ។

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ពុំមានការបៀតបៀនផ្លូវភេទ កើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការ ។			អូសេអង់	

២.១.១១ ឥរិយាបថមិនសមរម្យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
អ្នកគ្រប់គ្រង ព្រមទាំងមេការ គប្បីប្រព្រឹត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតដោយមានការគោរព ។	ប្រដូងឡាន កាំបូខ្មាន ហួយហូ ឃុនម៉ូរស៊ីង ផាកស៊ុន ស្ត័រតិច ទ្រីកូ យ៉ុងវ៉ា	វ៉ាវយន់	អូសេអង់ សាន់តិច យូណាយធីតនីតធីង វីវ៉ាទីណូ	ខែមបូខា ស្ត័រវែរ ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ុន ហានីវ៉ៃ សានសាន តែយ៉ាង

២.១.១២ ការរើសអើង

ពុំមានករណីនៃការរើសអើងត្រូវបានរាយការណ៍ថា មានកើតឡើងនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយនោះទេ ។

២.១.១៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ

មិនមានការបញ្ជាក់ត្រូវបានរកឃើញទេ នៅក្នុងរោងចក្រណាមួយ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ ដែលថាមានអនុវត្តនូវការងារដោយបង្ខំ ។

២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ

នៅរោងចក្រមួយ (ខេមបូឌា ហួយហូ) ក្រុមអ្នកឃ្នាំមើលបានសង្កេតឃើញថា កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន ហាក់មានអាយុមិនទាន់គ្រប់ធ្វើការ។ ថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំកំណើតរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះត្រូវបានកែនៅក្នុងឯកសារដែលបានភ្ជាប់ជាមួយនឹង កិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេ ។ ការស៊ើបអង្កេតជាបន្តទៀត បានបញ្ជាក់អោយដឹងថា មិនមានកម្មករនិយោជិតណាមួយនៅក្រោមអាយុធ្វើការងារទេ គិតត្រឹមពេលចុះឃ្នាំមើល ។

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបញ្ជាក់អាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយឯកសារដែលអាចយកជាផ្លូវការបាន មុនពេលជ្រើសរើស កម្មករនិយោជិត ។	រ៉ាវយន់		កាំបូខាន ហួយហូ	

២.២ សុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

២.២.១. គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារ ។	ខេមបូឌា ស្តីតវែរ អេវីត្រីន ប្រ្លនធើច ម៉ាយធី តៃយ៉ាង	ប្រុងកូ រ៉ាវយន់	អាកយីត ប្រដឡែន កាំបូខាន ហួយហូ ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន ហូហ៊ីង ហានិវី យុនម៉ូវស៊ីង គីនតាយ អូសេអង់ អូសភីនធៀ ផាកស៊ុន សានសាន ទ្រីកូ យូណាយធីតនីតធីង* វីវ៉ាទីណូ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបិទផ្សាយព័ត៌មានស្តីពី សុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារនៅកន្លែងធ្វើការ និង ពន្យល់ ដល់កម្មករនិយោជិត ។			យូណាយធីតនីតិវិធី*	អេវី គ្រិន ម៉ាយធី
គប្បីបិទផ្សាយព័ត៌មានស្តីពី សុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារ (ឧៈប័ណ្ណផ្សាយ និង សញ្ញាសំគាល់នានា) នៅកន្លែងធ្វើការ ។			ប្រុងឡែន ទ្រីកូ	

២.២.២ គ្រោះថ្នាក់ការងារ/ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបង្កើតឱ្យមាន ប្រព័ន្ធសំរាប់កត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។	រ៉ាវយន់*		ទ្រីកូ* យូណាយធីតនីតិវិធី*	
ត្រូវជូនដំណឹងដល់នាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គម អំពីគ្រោះថ្នាក់ ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ។	តៃយ៉ាង		អ៊ីស៊ុន យុនម៉ូស៊ីង រ៉ាវយន់* ទ្រីកូ* យូណាយធីតនីតិវិធី*	
ត្រូវផ្តល់ជូននាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គម នូវរបាយការណ៍ សង្ខេបស្តីពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ រៀងរាល់ ៦ ខែម្តង ។	ប្រុងឡែន		ហានិវី យូណាយធីតនីតិវិធី	ផាកស៊ុន

២.២.៣ ការវាយតម្លៃសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សេរី
គប្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់ ដល់កម្មករនិយោជិតនូវ ការវាយតម្លៃសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងគ្រោះថ្នាក់តាមផ្លូវមកកាន់ និងចេញពីធ្វើការ ។	ខេមបូឌា ស្តីតវែរ ម៉ាយធី យូណាយធីតនីតធិង តែយ៉ាង		អ៊ីស៊ុន អេស៊ីត្រីន ហូហ៊ីង យុនម៉ូស៊ីង រ៉ាវយន់	
គប្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់ដល់កម្មករ និយោជិតនូវ ប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ដែលបណ្តាលអោយខកមិនអាចធ្វើការបាន ។		កាំបូខាន ហូយហូ ហានីវ៉ៃ		អាកយីត ស្តីតិច

២.២.៤ ការចាត់ចែងពេលមានអាសន្ន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សេរី
គប្បីគូសគំនូសសំគាល់ទ្វារសំរាប់គេចចេញ ពេលមានអាសន្ន អោយបានច្បាស់ ។	កាំបូខាន ហូយហូ រ៉ាវយន់			
គប្បីពង្រីកទ្វារសំរាប់គេចចេញដែលមានស្រាប់អោយធំ ។	អូសេអង់			

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទ្វារទាំងអស់សំរាប់គេចចេញពេលមានអាសន្ន ត្រូវបើកចំហរ ឬ ពុំត្រូវបានចាក់សោរឬបិទ ក្នុងម៉ោងធ្វើការ ។			អ៊ីស៊ុន ផាកស៊ុន	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទ្វារសំរាប់គេចចេញពេលមានអាសន្ន អាចឆ្លងកាត់បាន ។	ស្តុរតិច យ៉ុងវ៉ា			
គប្បីរៀបចំធ្វើការហ្វឹកហាត់អំពីភាពអាសន្នឱ្យបានទៀងទាត់ជា ប្រចាំ ។	ហានិវ័រ អូសភិនទើ រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធិង	ផាកស៊ុន	កាំបូខាន ហួយហ្វូ ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ុន* ហូហ៊ីង ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ	គីនតាយ អូសេអង់ សានសាន
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យទាំងអស់ ត្រូវបានពិនិត្យ ថែទាំទៀងទាត់ជាប្រចាំ ។	អ៊ីស៊ុន ហានិវ័រ យូណាយធីតនីតធិង			ហូហ៊ីង
គប្បីបង្រៀនកម្មករនិយោជិត តាមចំនួនសមស្របទាំងប្រុស និងស្រី អោយចេះប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យ ។				គីនតាយ
គប្បីបិទសញ្ញា/សេចក្តីជូនដំណឹងពីសុវត្ថិភាពនៅតាមកន្លែងធ្វើការ ។	ហានិវ័រ		កាំបូខាន ហួយហ្វូ	ខេមបូឌា ស្តុតវ័រ ហូហ៊ីង

២.២.៥ ការសង្គ្រោះបឋម

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែនការ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ ត្រូវបានស្តុកទុកយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	អាករឹត កាំបូខ្មាន ហូយហូ ហានិវ័រ ប្រៀនធាម រ៉ាវយន់	ទ្រីកូ	ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន ហូហ៊ុន អូសភីនធ័រ ផាកស៊ុន យូណាយធីតនីតធិង យ៉ុងវ៉ា	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះ ត្រូវបានស្តុកទុក យ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	ហ្វ្រង់កូ យុនម៉ូវស៊ុន ម៉ាយធី វីវ៉ាទីណូ		អេវីគ្រីន ហូហ៊ុន* គីនតាយ អូសភីនធ័រ*	ប្រដឡែន ជុងហៃ ហានិវ័រ អូសេអង់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះអាចប្រើប្រាស់បាន ស្រួល ។	ប្រៀនធាម រ៉ាវយន់		គីនតាយ ផាកស៊ុន	
គប្បីបង្រៀនកម្មករនិយោជិត អំពីការសង្គ្រោះបឋម ។				គីនតាយ

២.២.៦ គិលានដ្ឋាន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែនការ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានគិលានដ្ឋានសំរាប់កម្មករ ។	ហានិវ័រ		យូណាយធីតនីតធិង	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លទ្ធផល
គប្បីពង្រីកលទ្ធភាពនៃគិលានដ្ឋានសំរាប់ការសំរាកព្យាបាលជម្ងឺ ។	ហ្វ្រង់កូ	កាំបូខាន ហូយហូ ហូហ៊ីង តែយ៉ាង	អាកយីត ប្រូដឡែន ខែមបូខា ស្តីតវែរ ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ិន* អេវីគ្រីន ហ្គេនធើ* យុនម៉ូវស៊ីង គីនតាយ អូសេអង់ អូសកីនធើ ផាកស៊ិន រ៉ាវយន់* សានសាន ស្តីរតិច ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ យ៉ុងវ៉ា	ហានិវ៉ែ
គប្បីជួលវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់មកបំរើការ ។	ហ្គេនធើ* តែយ៉ាង*		កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ិន* ទ្រីកូ	ហានិវ៉ែ រ៉ាវយន់
គប្បីជួលគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកា ម្នាក់មកបំរើការ (បន្ថែម) ។	ហ្គេនធើ* គីនតាយ អូសេអង់* តែយ៉ាង		ប្រូដឡែន កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ិន* អេវីគ្រីន* ស្តីរតិច វីវ៉ាទីណូ	អាកយីត
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកា ឬ វេជ្ជបណ្ឌិតប្រព្រឹត្តគប្បី ចំពោះកម្មករនិយោជិត ។	អេវីគ្រីន		ហូហ៊ីង យ៉ុងវ៉ា	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬ វេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ត្រូវយាមប្រចាំការក្នុងពេលម៉ោង ដែលតម្រូវឱ្យធ្វើការ (រួមទាំងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផង) ។</p>	<p>ហ្វ្រង់កូ ប្រៀនធានា យុនម៉ូវស៊ីង ម៉ាយធី សានសាន</p>	<p>អាកយីត រ៉ាវយន់ ទ្រីកូ</p>	<p>ប្រដំឡែន ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ុន* អេវីគ្រីន អូសេអង់ អូសភីនធើ ផាកស៊ុន</p>	<p>គីនតាយ ហានិវី វីវ៉ាទីណូ</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាគិលានុបដ្ឋានមានថ្នាំពេទ្យ និង ឧបករណ៍ពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ។</p>	<p>ហ្វ្រង់កូ</p>		<p>អាកយីត អ៊ីស៊ុន* ប្រៀនធានា ហូហ៊ុង យុនម៉ូវស៊ីង អូសេអង់* អូសភីនធើ រ៉ាវយន់* ស្តីវតិច</p>	<p>ជុងហ្វៃ គីនតាយ ហានិវី វីវ៉ាទីណូ</p>
<p>គប្បីផ្តល់កង្ការអោយគិលានុបដ្ឋាន និង រាំងនន បាំងជុំវិញគ្រែ ។</p>				<p>កាំបូខាន ហូយហូ</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានុបដ្ឋានមានភាពស្អាត អនាម័យល្អ ។</p>				<p>ជុងហ្វៃ</p>
<p>គប្បីពិចារណាធ្វើបង្គន់អនាម័យមួយ នៅជិត គិលានុបដ្ឋាន ។</p>				<p>គីនតាយ ម៉ាយធី</p>

២.២.៧ ការស្តុកទុក / ការប្រើប្រាស់ សារធាតុគីមីគ្រោះថ្នាក់

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា សារធាតុគីមីត្រូវបានរៀបចំស្តុកទុកដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ ។			គឺនតាយ	ជុងហ្វៃ អូសេអង់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ធុងដាក់សារធាតុគីមីត្រូវតែបិទផ្តាច់សំគាល់ជាភាសាខ្មែរ ។			កាំបូខ្មាន ហូយហូ គឺនតាយ អូសេអង់ ផាកស៊ិន	ជុងហ្វៃ
គប្បីបិទផ្សាយ/ផ្តល់នូវ ឯកសារស្តីពីទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ជាភាសាខ្មែរ ។		កាំបូខ្មាន ហូយហូ	អាកយីត ជុងហ្វៃ	អូសេអង់
គប្បីរក្សាទុកនូវបញ្ជី ស្តីពីសារធាតុគីមីដែលប្រើនៅកន្លែងធ្វើការ ។	ម៉ាយធី			
គប្បីបំពាក់ប្រព័ន្ធស្រូបខ្យល់ចេញចូល នៅកន្លែងដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ។				គឺនតាយ
គប្បីរៀបចំផ្នែកដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី អោយនៅកន្លែងដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ ។			ផាកស៊ិន	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ទេ
គប្បីបង្រៀន កម្មករនិយោជិត អោយប្រើប្រាស់ សារធាតុគីមីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ។	កាំបូខាន ហូយហូ			
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុ គីមីនូវ ឧបករណ៍សមស្រប ។	ម៉ាយធី			កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហ្វៃ យ៉ុងវ៉ា

២.២.៨ វិធានការការពារ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ទេ
គប្បីផ្តល់ ម៉ាស់ និង ស្រោមដៃ ដល់កម្មករ និយោជិត ដោយមិនគិតកំរៃ ។	ប្រូដឡែន ហានិវ៉ៃ	ខេមបូឌា ស្ត័តវែរ គីនតាយ អូសេអង់ រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង* វីវ៉ាទីណូ	កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ិន* ហូហ៊ីង យុនម៉ូវស៊ីង ទ្រីកូ ផាកស៊ិន	
គប្បីចាត់វិធានការជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិតអោយ ចេះប្រើប្រាស់ប្រដាប់ និង សំលៀកបំពាក់ការពារ ។	ហ្វ្រង់កូ ទ្រីកូ	ខេមបូឌា ស្ត័តវែរ ជុងហ្វៃ គីនតាយ ស្ត័រតិច សាន់តិច យូណាយធីតនីតធីង*	អាកយីត អ៊ីស៊ិន* ហ្គ្រែនធើច ហូហ៊ីង ហានិវ៉ៃ ផាកស៊ិន យ៉ុងវ៉ា	ប្រូដឡែន អេវីត្រីន អូសេអង់ រ៉ាវយន់ វីវ៉ាទីណូ
គប្បីផ្តល់ស្បែកជើងពាក់ឱ្យបានសមរម្យ ជូនកម្មករ និយោជិតដោយមិនគិតកំរៃ ឬ អនុញ្ញាតិអោយ កម្មករនិយោជិតពាក់ស្បែកជើងរបស់គេផ្ទាល់ ។	សាន់តិច	អេវីត្រីន	ហ្គ្រែនធើច ផាកស៊ិន	អូសេអង់

២.២.៩ ភ្លើងបំភ្លឺ

ពុំមានបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងភ្លើងបំភ្លឺនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយនោះទេ ។

២.២.១០ សួរសំលេង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កំរិតសួរសំលេងត្រូវបានកាត់បន្ថយនៅកន្លែងធ្វើការ ឬត្រូវផ្តល់ប្រដាប់ការពារត្រចៀកដល់កម្មករនិយោជិត ។	ម៉ាយធី សាន់តិច		ជុងហ្វៃ អេវីគ្រីន អូសភីនធី ផាកស៊ុន ស្ត័រតិច	យូណាយធីតនីតធីង

២.២.១១ សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ម៉ាស៊ីនត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អជាប្រចាំ ។			អ៊ីស៊ុន គីនតាយ ទ្រីកូ	ជុងហ្វៃ ហូហ៊ីង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រព័ន្ធខ្សែភ្លើងត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អ ត្រឹមត្រូវ ។	ហានិវី			
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្រប់ម៉ាស៊ីនទាំងអស់មានរបាំងការពារ ។			ប្រូដឡែន ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ុន ហូហ៊ីង ម៉ាយធី វ៉ាវយន់ សានសាន យ៉ុងវ៉ា វីវ៉ាទីណូ	ខេមបូឌា ស្តីតវែរ ហ្វ្រង់កូ អេវីគ្រីន យុនម៉ូវស៊ីង គីនតាយ ហានិវី អូសេអង់ ស្ត័រតិច តៃយ៉ាង ទ្រីកូ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ចន្លោះរវាងម៉ាស៊ីនដេរអាចធំ ល្មមឱ្យកម្មករនិយោជិតដើរបានដោយស្រួល ។			ប្រុងកូ សានសាន	
គប្បីបិទផ្នែកសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅតាមកន្លែង ប្រអប់អគ្គិសនី ។			អ៊ីស៊ុន	ជុងហ្វៃ

២.២.១២. ខ្យល់ចេញចូល និង កំដៅ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កំរិតសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែង ធ្វើការត្រូវបានកាត់បន្ថយ ។	ប្រៀនធាតុ*	ស្តីវតិច	ប្រុងឡែន កាំបូខាន ហូយហ្វូ* ប្រុងកូ* ម៉ាយធី* អូសភីនធី* ទ្រីកូ*	យូណាយធីតនីតធី ង គីនតាយ
គប្បីធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែង ធ្វើការ ។	អ៊ីស៊ុន ហូហ៊ីង យុនម្លូស៊ីង	ខេមបូខា ស្តីតវែរ យ៉ុងវ៉ា សានសាន	កាំបូខាន ហូយហ្វូ ជុងហ្វៃ អេវីត្រិន ប្រុងកូ ប្រៀនធាតុ* ហានិវ៉ៃ ម៉ាយធី* គីនតាយ អូសេអង់ អូសភីនធី* រ៉ាវយន់ ផាកស៊ុន ទ្រីកូ*	
គប្បីចាត់ឱ្យមានវិធានការកាត់បន្ថយផូលី ។	តែយ៉ាង		កាំបូខាន ហូយហ្វូ ជុងហ្វៃ ប្រុងកូ ហូហ៊ីង ម៉ាយធី* រ៉ាវយន់ យូណាយធីតនីតធីង	អូសេអង់ ផាកស៊ុន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីរៀបចំជួសជុលកង្ហារ និង ប្រព័ន្ធបបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់ អោយប្រសើរ ។			ហូហ៊ុង	ជុំងហ្វែ ហានីវី

២.២.១៣ គេហកិច្ច

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទឹកនៃងធ្វើការត្រូវបាន បោសសំអាត ឱ្យបានស្អាតល្អ ។	កាំបូខាន ហូយហូ អូសេអង់		យូណាយធីតនីតធីង	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទឹកនៃងធ្វើការត្រូវបានរៀបចំអោយ មានសណ្តាប់ធ្នាប់ ។			ផាកស៊ុន	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្អួច ជញ្ជាំង និង/ឬ ពិដាន ត្រូវបានសំអាត ។			ជុំងហ្វែ អ៊ីស៊ុន គីនតាយ សានសាន ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ	ហូហ៊ុង អូសេអង់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ផ្លូវដើរអាចធ្វើរាចរទៅមកបាន ។	ស្ត័រតិច ទ្រីកូ	ខេមបូខា ស្ត័តវែរ	កាំបូខាន ហូយហូ ផាកស៊ុន យ៉ុងវ៉ា យូណាយធីតនីតធីង សានសាន គីនតាយ វីវ៉ាទីណូ	អូសេអង់

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផង
គប្បីរក្សាផ្លូវដើរអោយបានស្អាត និង ពុំមានអ្វីបាំង ។		ប្រៀបធៀប	ប្រូដឡែន អេវីត្រីន យុនម៉ូស៊ីង គីនតាយ អូសភីនទេ ផាកស៊ីន យ៉ុងវ៉ា	ហានិវ៉ៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា វត្ថុធាតុដើម ឬ ផលិតផលសំរេច ត្រូវបានរៀបចំទុកដាក់អោយមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ ។	រ៉ាវយន់ ស្ត័រតិច		អ៊ីស៊ុន យុនម៉ូស៊ីង ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ យ៉ុងវ៉ា	ខេមបូឌា ស្ត័តវ៉ៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ឧបករណ៍ សំភារៈ និង កុងតាក់ស្ថិត នៅជិតដែររបស់កម្មករនិយោជិត ។				ជុងហ្វៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កំរាលដែលមានប្រហោង និង ទឹកនៃសំរាប់ដឹកជញ្ជូនត្រូវបានជួសជុល ។			យូណាយធីតនីតធីង	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មានឧបករណ៍សំរាប់ ដឹកជញ្ជូន សំភារៈធ្ងន់ៗ និងសំពីងសំពោង ។	ហានិវ៉ៃ វីវ៉ាទីណូ			ហូហ៊ុង

២.២.១៤ ភេសជ្ជៈអនាម័យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផង
គប្បីផ្តល់ទឹកស្អាតសំរាប់បរិភោគ ។			សានសាន	ផាកស៊ីន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីផ្តល់ទឹកស្អាត សំរាប់បរិភោគអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ។				អូសេអង់
គប្បីផ្តល់ នូវកែវទឹកមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ ឬមានមធ្យោបាយ អនាម័យផ្សេងទៀតសំរាប់ពិសារភេសជ្ជៈ ។	អេវីត្រីន សាន់តិច	ហានិវ៉ៃ យុនម៉ូស៊ីង	អាកប៊ីត ប្រូដឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន ហ្គេនធើ ហូហ៊ុង អូសេអង់ អូសភីនធើ ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់ សានសាន យូណាយធើតនីតធើង យ៉ុងវ៉ា	ហ្វ្រង់កូ ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ
គប្បីរៀបចំកន្លែងសំរាប់បរិភោគទឹកបន្ថែមទៀត ។	អូសភីនធើ		ម៉ាយធើ	វីវ៉ាទីណូ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងពិសារភេសជ្ជៈ និងចុងដាក់ ទឹកពិសារមានលក្ខណៈស្អាត និងអនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ។	អ៊ីស៊ុន		ហានិវ៉ៃ	ប្រូដឡែន ជុងហៃ
គប្បីរៀបចំកន្លែងផឹកទឹកនៅកន្លែងដែលសមរម្យ ។	ហ្គេនធើ វីវ៉ាទីណូ			
គប្បីជួសជុលប្រដាប់មូលបើកសំរាប់បរិភោគទឹកដែលខូច ។				អូសេអង់

២.២.១៥ ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
គប្បីសង់បង្គន់អោយគ្រប់ចំនួនដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ។	ទ្រឹក្ស		ប្រដំឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហៃ ហូហ៊ីង វីវ៉ាទីណូ	
គប្បីជួសជុលបង្គន់ដែលខូច ។		ខេមបូឌា ស្តីតវើរ	កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ុន* គីនតាយ អូសភីនទើ យូណាយធីតនីតទីង* យ៉ុងវ៉ា	ប្រដំឡែន ហានិវ៉ៃ ហូហ៊ីង អូសេអង់
គប្បីជួសជុលទ្វារបង្គន់ដែលខូច ។	ស្តីតិច		អ៊ីស៊ុន	អូសភីនទើ
គប្បីបន្ថែមកំពស់ជញ្ជាំង និងទ្វារបង្គន់ ។			ហានិវ៉ៃ យូណាយធីតនីតទីង*	
គប្បីសង់បង្គន់ខ្ពស់ សំរាប់រាល់កម្មករនិយោជិតស្រីចំនួន ៥០នាក់ ។				ប្រាងកូ
គប្បីសរសេរ/ដាក់សញ្ញាសំគាល់អោយបានច្បាស់នូវ បង្គន់សំរាប់ បុរស-នារី ។			អូសភីនទើ	
គប្បីផ្តល់កន្លែងសំរាប់លាងដៃនៅក្បែរបង្គន់ ។				អូសេអង់

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាជានិច្ចថា បង្គន់ស្អាតល្អ ។	តែយ៉ាង		កាំបូខ្មាន ហូយហូ ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន* អេវីគ្រីន* ហានិវី គីនតាយ អូសភីនធំ* រ៉ាវយន់* ទ្រីកូ* យូណាយធីតនីតធិង វីវ៉ាទីណូ	អូសេអង់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្គន់មានសាប៊ូ និង ទឹកប្រើប្រាស់ គ្រប់គ្រាន់ ។	ហ្វ្រង់កូ ហ្គេនធើច រ៉ាវយន់* យ៉ុងវ៉ា	យុនម៉ូវស៊ីង	អាកប៊ីត ប្រូដឡែន កាំបូខ្មាន ហូយហូ* ខេមបូខា ស្តុតវៃវ ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន អេវីគ្រីន ហូហ៊ីង ហានិវី* គីនតាយ ម៉ាយធី អូសេអង់ អូសភីនធំ* ផាកស៊ុន សានសាន ទ្រីកូ* វីវ៉ាទីណូ*	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ ទៅលើការប្រើប្រាស់បង្គន់ ។	យុនម៉ូវស៊ីង		ប្រូដឡែន អូសេអង់ យូណាយធីតនីតធិង	
គប្បីកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវភ្លើងបំភ្លឺក្នុងបង្គន់ ។			អេវីគ្រីន	
គប្បីផ្តល់ស្បែកជើងអោយបានសមរម្យដល់កម្មករ និយោជិតសំរាប់ប្រើពេលចូលបង្គន់ ឬ អនុញ្ញាតិអោយ គេប្រើស្បែកជើងរបស់គេ ។	កាំបូខ្មាន ហូយហូ			យ៉ុងវ៉ា

២.២.១៦ ការរៀបចំអាសនៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវការរៀបចំអាសនៈសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងតំរិយាបថអង្គុយ ។		ស្ត្រីតិច តែយ៉ាង	អាករឹត ប្រូដឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ខេមបូឌា ស្តុតវែរ ជុងហៃ អ៊ីស៊ុន អេវីត្រីន ហ្វ្រង់កូ ហ្គ្រែនធចេច ហូហ៊ីង ហានិវ៉ៃ យុនម៉ូវស៊ុន គីនតាយ ម៉ាយធី អូសេអង់ អូសភីនធី ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់ សានសាន សាន់តិច យ៉ុងវ៉ា យូណាយធីតនីតធីង ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងាររបស់ខ្លួនក្នុងតំរិយាបថឈរ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវកៅអី ដើម្បីមានលទ្ធភាពបានអង្គុយចុះ ។	ម៉ាយធី	ជុងហៃ ហ្គ្រែនធចេច អូសេអង់ តែយ៉ាង	អាករឹត ប្រូដឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ខេមបូឌា ស្តុតវែរ អេវីត្រីន ហូហ៊ីង ហានិវ៉ៃ យុនម៉ូវស៊ុន គីនតាយ អូសភីនធី ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់ សានសាន ស្ត្រីតិច សាន់តិច យ៉ុងវ៉ា ទ្រីកូ វីវ៉ាទីណូ	
ពុំគប្បីដាក់កំហិតជ្រុលហួសហេតុ លើកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងាររបស់ខ្លួនក្នុងតំរិយាបថឈរ មិនអោយសំរាកលើកៅអី ។		អ៊ីស៊ុន		អូសេអង់ អូសភីនធី
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករ និយោជិតមិនធ្វើការងារដោយអង្គុយផ្ទាល់លើកំរាល/ដី ។				ហ្គ្រែនធចេច

២.២.១៧ អាហារដ្ឋាន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
គប្បីផ្តល់អាហារដែលមានគុណភាពសមរម្យ បើអាហារទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់អោយ ។			អេវីត្រីន	
គប្បីទទួលបានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតមុននឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់អាហារថ្ងៃត្រង់ ។			អេវីត្រីន	
ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតណាដែល មិនទទួលបានអាហារថ្ងៃត្រង់នៅអាហារដ្ឋានរបស់ក្រុមហ៊ុនទេ ។	អេវីត្រីន			

២.២.១៨ កន្លែងជុកឥវ៉ាន់ផ្ទាល់ខ្លួន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
គប្បីរៀបចំកន្លែងដែលមានសុវត្ថិភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកដាក់របស់របរផ្ទាល់ខ្លួន ។				អ៊ីស៊ិន ហូហ៊ុង អូសេអង់ សានសាន

២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ

២.៣.១ សេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
ពុំគប្បីជ្រៀតជ្រែក សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព ។	ជុងហ្វៃ អេវីត្រីន យុនម៉ូស៊ីង			
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មិនមានការចាត់វិធានការណាមួយដែលអាចចាត់ទុកថាជាគោលបំណងដាក់សហជីព អោយនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ។	កាំបូខាន ហូយហូ ជុងហ្វៃ ខេមបូខា ស្ត័តវែរ ហូហ៊ីង		អេវីត្រីន	

២.៣.២ ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
ពុំគប្បីរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយសារតែចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ។	ជុងហ្វៃ ហូហ៊ីង សាន់តិច			

២.៣.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិក

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ។	យុនម៉ូស៊ីង ម៉ាយធី		ជុងហ្វៃ តៃយ៉ាង	អូសភីនធី យ៉ុងវ៉ា

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកដោយអនុលោម ទៅតាមនីតិវិធី និង បទបញ្ជាជាធរមាន ។		អាកប្បកិរិយា ហានិវ័រ អូសេអង់ ផាកស៊ុន	ប្រដំឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ខេមបូឌា ស្តីតវែរ ជុងហ្វៃ អ៊ីស៊ុន ហ្គេនដេច អូសភីនធ័រ រ៉ាវយន់ សាន់តិច ទ្រីកូ វីរ៉ាទីណូ	សានសាន
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវជ្រើសរើសត្រូវអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។		ហុនម៉ូវស៊ីង	អេវីគ្រីន ហូហ៊ីង	អូសេអង់
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវរយៈពេល ២ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងការិយាល័យ ព្រមទាំងសំភារៈសំរាប់ធ្វើការដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។	ហ្វ្រង់កូ ហានិវ័រ ម៉ាយធី សានសាន	អាកប្បកិរិយា សាន់តិច	ប្រដំឡែន កាំបូខាន ហូយហូ ខេមបូឌា ស្តីតវែរ ជុងហ្វៃ អេវីគ្រីន អ៊ីស៊ុន ហូហ៊ីង អូសេអង់ ហុនម៉ូវស៊ីង គីនតាយ ផាកស៊ុន រ៉ាវយន់ ស្តីតិច យ៉ុងវ៉ា តៃយ៉ាង យូណាយធីតនីតធីង ទ្រីកូ	សានសាន
គប្បីផ្តល់ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក នូវច្បាប់ស្តីពីការងារ ពេលដែលពួកគេស្នើរសុំ ។				អូសេអង់ សានសាន
គប្បីបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកចេញពីការងារ ដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ ។			ជុងហ្វៃ	

២.៣.៤ មន្ត្រីទំនាក់ទំនង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
គប្បីជ្រើសរើស ឬ តែងតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនង ឯករាជ្យមួយរូប ។	ជុំងហ្វែ ហូហ្វឺង តែយ៉ាង	ប្រុងកូ	ប្រុងឡែន កាំបូខាន ហូយហូ អ៊ីស៊ិន ហ្គេនធើច ហានីវី យុនម្លីស៊ីង អូសេអង់ ផាកស៊ិន វ៉ាវយន់ យូណាយធើតនិតធើង	
គប្បីពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន មុនពេល ជ្រើសតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងឯករាជ្យ ។			អ៊ីស៊ិន អេវីគ្រីន	
ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការតែងតាំងបុគ្គលិក ទំនាក់ទំនង ។	ទ្រីកូ		ខែមបូខា ស្តីតវែរ	គីនតាយ

២.៣.៥ វិវាទការងាររួម

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
គប្បីអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការផ្សះផ្សារវិវាទ ឱ្យបាន ពេញលេញ ។	កាំបូខាន ហូយហូ ផាកស៊ិន	អូសេអង់* វីវ៉ាទីណូ		អាកយីត ហូហ្វឺង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
បិទផ្សាយកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្សះផ្សារវិវាទ នៅកន្លែងធ្វើការ ។			អូសេអង់*	ហូហ៊ីង ហានិវ៉ៃ

២.៣.៦ កូដកម្ម ឬ ទ្វេករណ៍

គ្មានកូដកម្មទេនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ១៦ ។

មានកូដកម្មចំនួន ១លើក នៅតាមរោងចក្រចំនួន ៧ (អាកយីត ខេមបូឌាស្តតវែរ ខេមបូឌាហ្វូយហ្វូ ហានិវ៉ៃ គីនតាយ ម៉ាយធីស្តិកត្រា វីវ៉ាទីណូ) និងមានកូដកម្មចំនួន ២លើក នៅរោងចក្រ ១ (អូសេអង់) ។ ហេតុផលដែល បណ្តាលអោយមានកូដកម្មមានដូចតទៅ:

- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតពេល (អូសេអង់)
- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រឹមត្រូវ (ហានិវ៉ៃ)
- ខកខានមិនបានតំឡើងប្រាក់ខែ (ខេមបូឌាស្តតវែរ ^(P) ខេមបូឌាហ្វូយហ្វូ ^(P) គីនតាយ ម៉ាយធីស្តិកត្រា ^(P) អូសេអង់)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ប្រាក់ខែ ៥០% ក្នុងកំឡុងពេលព្យួរការងារ (អូសេអង់)
- ឥរិយាបថមិនសមរម្យដែលប្រព្រឹត្តិដោយមេការតាមខ្សែរសង្វាក់ (ខេមបូឌាហ្វូយហ្វូ ហានិវ៉ៃ អូសេអង់)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេស (វីវ៉ាទីណូ)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ការឈប់សំរាកដោយជំងឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួល (ហានិវ៉ៃ)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព (ហានិវ៉ៃ)
- ម៉ោងពេលសំរាកដើម្បីបំបៅកូនមិនគ្រប់គ្រាន់ (អាកយីត)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ការទូទាត់សំរាប់ថ្លៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ (ខេមបូឌាហ្វូយហ្វូ អូសេអង់ វីវ៉ាទីណូ)
- ខកខាន ក្នុងការរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក (អូសេអង់)
- ការបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីព (អាកយីត)

- ឧកខាន ក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់មកធ្វើការទៀងទាត់ដល់កម្មករ (កាំបូខាន ហួយហូ)
- ឧកខាន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និង អ្នកគ្រប់គ្រង/មេការខ្សែសង្វាក់ (ហានិវ៉ៃ អូសេអង់)
- ការបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិក (អាកយីត)
- ឧកខានមិនបានផ្តល់ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកនូវកន្លែងមួយសំរាប់ប្រជុំ និង រយៈពេលចំនួន ២ ម៉ោងដើម្បីប្រជុំគ្នាជាអាទិ៍ (អាកយីត)
- ឧកខានមិនបានជួបប្រជុំជាមួយ ប្រតិភូបុគ្គលិក និង មេដឹកនាំសហជីព (អូសេអង់)
- ឧកខានមិនបានផ្តល់គិលានដ្ឋាន (ហានិវ៉ៃ)
- ឧកខានមិនបានផ្តល់បង្គន់អនាម័យអោយបានសមរម្យ (ហានិវ៉ៃ)
- ពុំមានទារកដ្ឋាន (អាកយីត)

នៅក្នុងករណីចំនួន ៤ មានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយត្រូវសំរេចបាន ឬ ដំណោះស្រាយមួយត្រូវបានរកឃើញ ដោយមានការជួយអន្តរាគមន៍ ពីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ (អាកយីត ខេមបូឌាហួយហូ ហានិវ៉ៃ និង ម៉ាយធីស្តិកត្រា) និងនៅក្នុងករណីចំនួន ២ ទៀត ដោយពុំមានការជួយអន្តរាគមន៍ (ខេមបូឌាស្តតវែរ និង គីនតាយ) ។

អ្នកគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដោយអន្លើ នៅរោងចក្រចំនួន ៥ (អាកយីត ខេមបូឌាហួយហូ ហានិវ៉ៃ អូសេអង់ និង វីវាទីណូ) ។ នៅរោងចក្រចំនួន ២ ស្ថានភាពអនុវត្ត មិនត្រូវបានដឹងទេ (ខេមបូឌាស្តតវែរ និង ម៉ាយធីស្តិកត្រា) ។

គ្មានកូដកម្មណាមួយត្រូវបានរៀបចំធ្វើ ដោយអនុលោមតាមនីតិវិធី និងតាមបទបញ្ជាជាធរមានឡើយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រមួយបានផ្តល់ការជូនដំណឹងមុន ចំនួន ៧ ថ្ងៃដល់អ្នកគ្រប់គ្រង (ខេមបូឌាហួយហូ) ។ រាល់កូដកម្មទាំងអស់លើកលែងតែមួយចេញបានប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធី (ម៉ាយធីស្តិកត្រា) ។

២.៣.៧ វិវាទបុគ្គល

ពុំមានសំណូមពរត្រូវបានលើកឡើងដល់អ្នកគ្រប់គ្រងទេ ពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនៅក្នុងរោងចក្រ ។

៣. សេចក្តីសង្ខេបអំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍តាមរោងចក្រនីមួយៗ

ផ្អែកនេះផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅ អំពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រនីមួយៗ ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពរ ។ រោងចក្រដែលបានបញ្ឈប់ ឬ ក៏ព្យួរសកម្មភាពមុនមានការចុះតាមដានពិនិត្យមើលលើកទីពីរ ពុំត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងបញ្ជីខាងក្រោមនេះទេ ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ដែលត្រូវលើកឡើងចំពោះសំណូមពរថ្មី គឺឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីការផ្លាស់ប្តូរនូវស្ថានភាពខុសពីមុន ដែលកាលនោះ ពុំមានលើកជាសំណូមពរឱ្យធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរទេ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនូវស្ថានភាពខុសពីដំបូងដោយផ្អែកទៅលើវឌ្ឍនភាពថ្មី ឬម្យ៉ាងទៀតឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវស្ថានភាពមួយដែលមានការស៊ីតសំរាំង ក្នុងការបកស្រាយបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ ទើបបានជាតម្រូវឱ្យមានការលើកឡើង នូវសំណូមពរ ថ្មីៗទាំងនេះ ។

អាករិយីត ហ្គាមិន ហ្គេកទើរ : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៤ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៧ ត្រូវបានអនុវត្តសំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ហើយសំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ប្រដឡែន ខេមបូឌា ហ្គាមិន អ៊ិនឌីស្ត្រី-សាខាទី ១: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៦ ដែលបានលើកឡើងសំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ហើយសំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ខេមបូឌា ស្តីតវែរ : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៤ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្តសំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១៤ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ហើយសំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង ។

កាំបូឌាន ហុយហ្គូ ហ្គាមិន & នីតធីង ហ្វាក់ទើរ : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៦០ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ២២ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៨ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២៨ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ហើយសំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ជុងហ្វៃ : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៤ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៣៥ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ហើយសំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ១៣ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ឌូសុន ខេមបូឌា ឌូអិលធីឌី : បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍ ប្តូរឈ្មោះទៅជា អេអេសឌី ឌូអិលធីឌី ដោយផ្អែកលើការផ្លាស់ប្តូរជាច្រើនរួមទាំងការចុះបញ្ជីកាថ្មីជាមួយគំរោងផងនោះ រោងចក្រនេះ នឹងដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ក្រោយផ្សេងទៀត ។

សហគ្រាសកាត់ដេរ តៃយ៉ាង : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២២ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៤ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៥ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ទ្រីកូ (កម្ពុជា) ចិចស្តែល : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៩ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១០ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានបូក បញ្ចូលគ្នា ហើយសំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ២ ត្រូវបានលើក ឡើង ។

យូណាយធីត នីតធីង : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៣៨ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបានលើកឡើង ។

វីវ៉ាទីណូ ឌីសាញ : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣២ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ហើយសំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ១២ ត្រូវបានលើកឡើង ។

យ៉ុងវ៉ា អ៊ិនឌាស្ត្រីល : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ និង សំណូមពរចំនួន ១៦ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៩ ត្រូវបានលើកឡើង ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋានបញ្ចប់

របាយការណ៍នេះ គឺជារបាយការណ៍លើកទី ៦ បន្តបន្ទាប់គ្នាដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះរោងចក្រទាំងអស់ ។ ពុំមាន ភស្តុតាងពីការងារដោយបង្ខំ នៅក្នុងរោងចក្រណាមួយដែលស្ថិតនៅក្រោមការការពិនិត្យតាមដាររបស់គំរោងទេ ។ ពុំមាន រោងចក្រណាមួយក្នុងរបាយការណ៍ទី ១០ នេះ មានការរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិត រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមាន ផ្ទៃពោះផង ។ ពុំមានករណីប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារនៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះទេ ។ ចំណែកឯបញ្ហាដែលនៅមាន ពោលគឺមាន វិវឌ្ឍនៈភាពខ្លះក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ខែអោយបានត្រឹមត្រូវ ។ រោងចក្រភាគច្រើនដែលមានបញ្ហា ក្នុងការ ធានាអោយប្រាកដថា ការងារបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត មានភាពប្រសើរឡើងក្នុងការអនុវត្តប្រកាសនេះ ទោះបីជានៅមាន រោងចក្រមួយចំនួន នៅមានបញ្ហាក្នុងការធានាអោយប្រាកដថា ការងារបន្ថែមម៉ោង ត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមផ្លូវ ច្បាប់ ។ រោងចក្រដែលមានបញ្ហាក្នុងការធានាអោយប្រាកដថា មានសេរីភាពវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើការវិវឌ្ឍន៍ខ្លះក្នុងការដោះស្រាយ

បញ្ហាទាំងនេះ ។ ក្នុងវិឌ្ឍនភាពរោងចក្រភាពច្រើនដែលបានធ្វើឡើង គឺដើម្បីលើកស្ទួយលក្ខខណ្ឌការងារ ប៉ុន្តែនៅតែមាន ឧបសគ្គដដែល ។ ជាទូទៅភាគរយនៃសំណូមពរជាក់ស្តែង ដែលបានលើកឡើងដោយគំរោង ដើម្បីធ្វើអោយមានភាពប្រសើរ ឡើងនៅតាមរោងចក្រទាំងនេះ ត្រូវបានអនុវត្ត ឬ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ។ រោងចក្រមួយចំនួន បន្តការ អនុវត្តសំណូមពរ ខណៈដែលរោងចក្រមួយចំនួនតូចទៀត មិនបានធ្វើការប្រឹងប្រែងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីកែលម្អ ។

ជាក់ស្តែង :

- សំណូមពរចំនួន ៩៣៤ ដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រទាំងអស់ ។ តួលេខនេះគឺ ជាមធ្យមមានសំណូមពរ ចំនួន ៣៦ សំរាប់រោងចក្រនីមួយៗ ។
- សំណូមពរចំនួន ២៦៩ ឬ ៣០ ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្ត ។
- សំណូមពរចំនួន ១១៤ ឬ ១៣ ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ។
- សំណូមពរចំនួន ៣៨៣ ឬ ៤៣ ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្តទាំងស្រុង ឬ ដោយអន្លើ ។

អង្គការ ILO នឹងបន្តកិច្ចការនេះជាមួយគ្រប់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីនាំមកនូវវិឌ្ឍនៈភាពបន្ថែមទៀត ។ ដោយបាន ពន្យារគំរោងសំរាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំ គំរោងនឹងផ្លាស់ប្តូរការយកចិត្តទុកដាក់ ក្នុងការធ្វើយ៉ាងណាអោយ ប្រព័ន្ធតាមឃ្នាំមើល មានភាពរឹងមាំ និង បង្កើតអោយមានយន្តការក្នុងការកំណត់ភាពជាក់លាក់ចំពោះបញ្ហាដែលបានរកឃើញ ។ គំរោងបានលាត សន្ធិងកម្មវិធីកែលម្អនេះ ទៅកាន់រោងចក្របន្ថែមទៀតនៅឆ្នាំ ២០០៤ ដើម្បីជួយអោយកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើងចំពោះ លក្ខខណ្ឌការងារ និងបរិមាណផលិត ព្រមទាំងបង្កើតសំភារៈដែលអាចប្រើប្រាស់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ ដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍ ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។

* * *

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC)

ស្តីពី

ការចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគលើកទី ១០

របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីស្ថានភាពនៃកិច្ចការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

១. នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង របស់គំរោង រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា^២ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានជួបប្រជុំដើម្បីពិនិត្យមើល និងផ្តល់ការយល់ព្រមទៅលើរបាយការណ៍សំយោគលើកទី១០ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីស្ថានភាពនៃកិច្ចការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងមាន អ្នកតំណាងបីរូបមកពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងចលនាសហជីពកម្ពុជា ។
២. សមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ស្នាមមន្ទីរការចេញផ្សាយរបាយការណ៍នេះ ហើយជាថ្មីម្តងទៀត បានសំដែងនូវការកោតសរសើរ ដល់បុគ្គលិករបស់គំរោងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានបន្តប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រដ៏ត្រឹមត្រូវ និងហ្មត់ចត់នៅក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃរបស់ខ្លួន ។
៣. យើងជឿជាក់ថា ការសំរេចចិត្តរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ក្នុងការគាំទ្រដល់កម្មវិធីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បាននាំមកនូវផលប្រយោជន៍ជារិច្ចមានដល់គ្រប់ភាគីទាំងអស់នៅកម្ពុជា និងបាននាំមកនូវលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែល្អប្រសើរ ការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតកាន់តែប្រសើរ ព្រមទាំងនាំអោយមានផលិតភាពខ្ពស់ជាងមុន ។
៤. យើងសំគាល់ដោយមានការពេញចិត្តថា របាយការណ៍នេះបញ្ជាក់ថា ពុំមានភស្តុតាងនៃពលកម្មដោយបង្ខំ នៅតាមបណ្តារោងចក្រដែលត្រូវបានអង្កេតឡើយ ។
៥. យើងក៏មានសេចក្តីរីករាយផងដែរដែលបានកត់សំគាល់ថា ពុំមានសេចក្តីរាយការណ៍អំពីឧប្បត្តិហេតុនៃការរើសអើងនៅតាមរោងចក្រណាមួយឡើយ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏នៅមានឧប្បត្តិហេតុតូចៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅក្នុងរោងចក្រមួយ ។

^២ កាលពីមុនមានឈ្មោះថា គំរោងកែលំអកិច្ចការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។

- ៦. ជាងនេះទៀត យើងមានសេចក្តីរីករាយដែរថា ពុំមានការរកឃើញ នូវឧប្បត្តិហេតុនៃពលកម្មកុមារឡើយ ។
- ៧. នៅតាមបណ្តារោងចក្រភាគច្រើន ដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍នេះ ពុំមានការរំលោភបំពានសិទ្ធិ ជាមូលដ្ឋានរបស់សហជីពឡើយ ហើយតាមពិត ការរីកចម្រើនត្រូវបានកត់សំគាល់ឃើញ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក្តី វានៅតែមានការខ្វះចន្លោះច្រើនបង្ក រំលោភអោយមានការរំកិលនៅក្នុងផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលជា មូលហេតុនាំអោយមានសកម្មភាពកូដកម្មកើតឡើងនៅតាមរោងចក្រជាច្រើន ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងដែលមាន ការពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត មិនត្រូវបានអនុវត្តអោយបានពេញលេញឡើយ ។
- ៨. យើងកត់សំគាល់ឃើញថាមានភាពប្រសើរឡើងថែមទៀត ចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។ ប៉ុន្តែ យើងសោកស្តាយដោយសំគាល់ឃើញថា របាយការណ៍នេះចង្អុលបង្ហាញជាថ្មីម្តងទៀតថា ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងចរិតលក្ខណៈ និងភាពញឹកញាប់នៃការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅតែជាបញ្ហាដដែលនៅតាមរោងចក្រ មួយចំនួននៅកម្ពុជា ។ បើទោះបីបញ្ហានេះបង្ហាញថាមានការរីកចម្រើនខ្លះក៏ដោយ យើងសូមអំពាវនាវដល់គ្រប់ និយោជកទាំងអស់ដែលត្រូវបានរកឃើញថាមានបញ្ហានេះ អោយបំពេញកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់របស់ខ្លួន នៅក្នុង ផ្នែកនេះ ។
- ៩. បើទោះបីរោងចក្រភាគច្រើនដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ បានខិតខំអោយមានការរីកចម្រើនជាដុំ កំភួនផ្នែកកែលម្អកិច្ចការងារហើយក៏ដោយ ក៏គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនៅមានការសោកស្តាយ ដែល រោងចក្រមួយចំនួនតូចហាក់ដូចជាមានការខិតខំតិចតួចនៅឡើយ ជាពិសេសនៅក្នុងផ្នែកសុវត្ថិភាពនិងសុខភាព ការងារ ។ ដោយកម្ពុជាបានចូលជាសមាជិកអង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក ការលុបបំបាត់នូវកូតានាំចូល និង ការផុតកំណត់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរវាងកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិក យើងជឿជាក់ថាឥឡូវនេះ លក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនងការងារក្នុងកំរិតបណ្តោះអាសន្នក្នុងវិស័យនេះទាំងមូល គឺមានសារៈសំខាន់ជាង ពេលណាៗទាំងអស់ ។
- ១០. ជាថ្មីម្តងទៀត គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង សូមអំពាវនាវដល់អ្នកទិញ សូមអោយបង្ហាញនូវការគាំទ្ររបស់ខ្លួន ចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលកំពុងកើតមាននៅកម្ពុជា តាមរយៈការបង្កើននូវការគាំទ្រចិត្តទិញផលិតផលពី ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់យើង និងតាមរយៈការរួមចំណែកដល់លក្ខខណ្ឌការងារ ដែលកាន់តែមានលក្ខណៈ ល្អប្រសើរនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។

ភ្នំពេញ ២៨ មករា ២០០៥