អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

របាយការណ៍សំយោគលើកទី ១១
ស្តីពី
ស្ថានភាពនៃលក្ខខណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៥

១. សេចក្តីផ្តើម......៣

១.១ ប្រវត្តិនៃគំរោង......៣

១.២ ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល......៤

១.៣ របាយការណ៍សំយោគនេះ......៥

២. លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រចំនួន ៥០......៧

២.១ លក្ខខណ្ឌការងារ......៨

២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង......៨

២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារ......៩

២.១.៣ អនុសញ្ញារួម......១២

២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល......១២

២.១.៥ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់......១៨

២.១.៦ ថិរវេលាធ្វើការ......១៨

២.១.៧ ការឈប់សំរាក......២០

២.១.៨ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព......២៣

២.១.៩ ការបំបៅកូន......២៤

២.១.១០ បន្ទប់បំបៅកូន/ទារកដ្ឋាន......២៥

២.១.១១ ការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ/តិរិយាបថមិនសមរម្យ......២៥

២.១.១២ ការរើសអើង......២៦

២.១.១៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ......២៧

២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ......២៧

២.២ សុវត្ថិភាព និង អនាម័យ......២៨

២.២.១.១ គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ......២៨

២.២.១.២ គ្រោះថ្នាក់ការងារ/ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ......២៩

២.២.១.៣តារាំកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ......៣០

២.២.១.៤ ការចាត់ចែងពេលមានអាសន្ន......៣១

២.២.១.៥ ការសង្គ្រោះបឋម......៣២

២.២.១.៦ គិលានដ្ឋាន......៣៣

២.២.២ ការប្រើប្រាស់ សារធាតុគ្រោះថ្នាក់......៣៤

២.២.២.១ ការស្តុកទុក......៣៤

២.២.២.២វិធានការការពារ......៣៦

២.២.៣ ភ្លើងបំភ្លឺ......៣៦

២.២.៤ សូរសំលេង......៣៧

២.២.៥ សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន......៣៧

២.២.៦. ខ្យល់ចេញចូល និង កំដៅ...៣៨
២.២.៧ គេហកិច្ច...៣៩
២.២.៨ សុខុមាលភាព...៤០
២.២.៨.១ ភេសជ្ជៈអនាម័យ...៤០
២.២.៨.២ ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ...៤១
២.២.៨.៣ កន្លែងផ្ទុកឥវ៉ាន់ផ្ទាល់ខ្លួន..៤៣
២.២.៩ ការរៀបចំអាសនៈ...៤៣
២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ...៤៤
២.៣.១ សេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ..៤៤
២.៣.២ ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព...៤៦
២.៣.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិក...៤៧
២.៣.៤ មន្ត្រីទំនាក់ទំនង...៤៩
២.៣.៥ វិវាទការងាររួម (ក្នុងកំឡុងពេល ១២ខែមុនការឃ្លាំមើល)..៥០
២.៣.៦ កូដកម្ម / ឡុកអៅ (រយៈពល ១២ខែកន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល).................៥១
២.៣.៧ វិវាទបុគ្គល (រយៈពល ១២ខែកន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល)............................៥៣
សេចក្តីសន្និដ្ឋានបញ្ចប់..៥៤

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ ប្រវត្តិនៃគំរោង

វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ បានរីកលូតលាស់យ៉ាងលឿនចាប់តាំងពីចុងទសវត្សន៏ឆ្នាំ ១៩៩០មក ភាគច្រើននៃការលូតលាស់នេះ គឺដោយសារល័ក្ខខ័ណ្ឌអំណោយផលខាងពាណិជ្ជកម្ម ដែលផុសចេញមកពីកិច្ចព្រមព្រៀងពហុសរសៃអំបោះ (MFA) ។

ក្រោមការចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងទូទៅលើពន្ធលើតវ៉ាន់នាំចេញ ឬ ចូល និងពាណិជ្ជកម្ម (GATT) កិច្ចព្រមព្រៀងពហុសរសៃអំបោះ បានធ្វើឱ្យប្រទេសដែលមានតំលៃផលិតសំលៀកបំពាក់ខ្ពស់ ដូចជាប្រទេសសហរដ្ឋអាមេរិក និង ប្រទេសសហភាពអឺរ៉ុប ដាក់កំណត់លើការនាំចូលពីប្រទេសដែលមានតំលៃផលិតសំលៀកបំពាក់ទាប ដូចជាប្រទេសចិន និង ឥណ្ឌា ។

ប្រទេសកម្ពុជាក៏ទទួលបានផលប្រយោជន៏បន្ទាប់បន្សំដែរ ។ ដោយផ្អែកលើការកំណត់លើការនាំចូល អ្នកទិញនៃប្រទេសអ្នកមាន ចាប់ផ្តើមទិញសំលៀកបំពាក់ពីប្រទេសដែលពុំមានកំណត់ចំនួនកូតា ។ ប្រទេសកម្ពុជាជាប្រទេសមួយក្នុងចំណោមប្រទេសទាំងនេះ ។ ពាណិជ្ជកម្មសំលៀកបំពាក់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមយ៉ាងឆាប់រហ័សនៅឆ្នាំ ១៩៩៨ ហើយរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក ចាប់ផ្តើមធ្វើការចរចាដើម្បីដាក់ប្រទេសកម្ពុជានៅក្រោមប្រព័ន្ធកូតា។ កិច្ចព្រមព្រៀងបានកំណត់ចំនួនកូតានាំចេញផលិតផលកាត់ដេរពីប្រទេសកម្ពុជា ទៅនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ហើយសហរដ្ឋអាមេរិក នឹងផ្តល់រង្វាន់នាំចេញដល់កម្ពុជា ដ៏រាបណាប្រទេសកម្ពុជា ធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ដែលពីមុនត្រូវបានគេស្គាល់ថា គំរោងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា) បង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០១ ដើម្បីជួយដល់គំរោងនេះទទួលបាន និងធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ គំរោងឃ្លាំមើល នឹងរាយការណ៏ពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអំពីរោងចក្រកាត់ដេរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាឱ្យទៅតាមបទដ្ឋានជាតិ និងអន្តរជាតិ ។ គំរោងក៏ជួយដល់រោងចក្រធ្វើឱ្យមានការកើនផលិតភាពផងដែរ ហើយធ្វើការជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងអ្នកទិញអន្តរជាតិដើម្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មានវដ្តនៃការកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារមួយដ៏ច្បាស់លាស់ និងហ្មត់ចត់ ។

កិច្ចព្រមព្រៀងពហុសរសៃអំបោះបានផុតកំណត់នៅថ្ងៃទី ៣០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤ ដែលផ្តល់ឱកាសដល់ប្រទេសទាំងអស់ធ្វើការប្រកួតប្រជែងជាលក្ខណៈសកល ។ កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា សហរដ្ឋអាមេរិកក៏បានបញ្ចប់ផងដែរនៅដំណាច់ឆ្នាំ ២០០៤ ។ អ្នកផលិតតូចៗ ដូចជាប្រទេសកម្ពុជា ឥឡូវនេះត្រូវតែធ្វើឱ្យមានការលេចធ្លោជាងគេនៅក្នុងទីផ្សារបើសិនជាពួកគេចង់រក្សាការប្រកួតប្រជែង ។ ប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើខ្លួនលេចធ្លោក្នុងកំរិតមួយ ដែលមានការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារជាលំដាប់ និងបានសំរួលដល់ការផ្តល់ពត៌មាន ដែលអាចជឿទុកចិត្តបានអំពីការគោរពច្បាប់ការងារ បទដ្ឋានជាតិ និង អន្តរជាតិរបស់រោងចក្រ ។ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នឹងធ្វើការស្វះស្វែង ដើម្បីធ្វើការកសាងនូវភាពរីកចំរើនដែលមានរួចស្រេចហើយនេះ ។

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ត្រូវបានណែនាំតម្រង់ទិសដៅ ដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ដែលមានសមាសភាពនៃតំណាងបីភាគី ដោយភាគីតំណាងនិមួយៗមកពី រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងមកពីចលនាសហជីពកម្ពុជា ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ផ្តល់ឱវាទដល់គំរោងលើគ្រប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនទាំងអស់ ជារួម មានការចុះឃ្លាំមើល ការកែលំអ និង និរន្តភាពរបស់គំរោង ។

១.២ <u>ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល</u>

ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើលរួមមានបីផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចតទៅនេះ :

- ការចុះបញ្ជិការោងចក្រដែលចូលរួម
- ការធ្វើការចុះតាមឃ្លាំមើល និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីការចុះពិនិត្យមើលទាំងនេះ
- ការធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលដែលបានរកឃើញទាំងអស់ពីការងារតាមឃ្លាំមើល

ការចុះបញ្ជិកានៃរោងចក្រដែលចូលរួម

មូលហេតុចម្បងមួយដែលគំរោងនេះទទួលបានជោគជ័យមកដល់សព្វថ្ងៃនេះ គឺថាគ្រប់រោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេស ដែលនាំចេញបានចុះបញ្ជិកាជាមួយគំរោង ។ ទោះបីការចុះបញ្ជិកាជាមួយគំរោងជាការស្ម័គ្រចិត្តក៏ដោយ ក៏ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបានតម្រូវឱ្យរោងចក្រត្រូវចុះបញ្ជិកាជាមួយគំរោង ក្នុងការទទួលបាននូវអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញ ។

ពេលដែលក្រុមហ៊ុនចុះបញ្ជីជាមួយគំរោង ពួកគេយល់ព្រមឱ្យអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិចូលទៅពិនិត្យមើលសព្វទីកន្លែងក្នុងរោងចក្រ អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយសេរី ជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត កម្មករនិយោជិតរបស់រោងចក្រទាំងខាងក្នុង និង ខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើការតាមឃ្លាំមើល

គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មានអ្នកឃ្លាំមើលចំនួន ១១ នាក់ ដែលមានគ្នាពីរនាក់ ក្នុងការចុះពិនិត្យមើលរោងចក្រ និង ការមកដល់រោងចក្រដោយមិនជូនពតិមានជាមុន ។ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់របស់អ្នកឃ្លាំមើលដែលផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា និង បទដ្ឋានគ្រឹះរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មានជាង ៥០០ ចំនុច ។ ដើម្បីធានាឱ្យមានសុក្រិត្យភាព អ្នកឃ្លាំមើលធ្វើការសំភាសន៍ជាមួយកម្មករនិយោជិត និង អ្នកគ្រប់គ្រងដោយឡែកពីគ្នា និងដោយរក្សាការសំងាត់ ។ ការសំភាសន៍ជាមួយកម្មករនិយោជិតជាធម្មតាធ្វើឡើងនៅឆ្ងាយពីរោងចក្រ ។ អ្នកឃ្លាំមើលក៏ធ្វើការសំភាសន៍ជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក និង មេដឹកនាំសហជីពផងដែរ ។ អ្នកឃ្លាំមើល ក៏បានស្នើសុំអ្នកគ្រប់គ្រង

រោងចក្រឱ្យផ្តល់នូវឯកសារពាក់ព័ន្ធនានា (ដូចជាបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ គំរូប្រភេទកិច្ចសន្យា ឯកសារស្តីពីការឈប់សំរាកនានា ។ល។) ដើម្បីបញ្ជាក់ពីភស្តុតាងនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង ខនានានៃកិច្ចសន្យា ។

អ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រទទួលបាននូវរបាយការណ៏ស្តីពីរបកគំហើញនានា ដែលរួមបញ្ចូលទាំងសំណូមពរសំរាប់កែប្រែល័ក្ខខ័ណ្ឌឱ្យប្រសើរផងដែរ ។ បន្ទាប់ពីមានការពិភាក្សាលើរបាយការណ៏ និង សកម្មភាពចុះតាមដានមក អ្នកឃ្លាំមើលចុះពិនិត្យមើលភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងរោងចក្រម្តងទៀត ។ ដោយផ្អែកលើសំណើពីអ្នកគ្រប់គ្រង គំរោងអាចនឹងជួយដល់រោងចក្រនានាក្នុងការអនុវត្តន៏សំណូមពរដែលលើកឡើងដោយគំរោង ។

ការចុះពិនិត្យតាមដានត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានគ្នាពីរនាក់ ដែលជាគោលការណ៏យ៉ាងហោចណាស់ ត្រូវមានអ្នកឃ្លាំមើលម្នាក់ជាសមាជិកនៃក្រុមឃ្លាំមើលដែលបានចុះពិនិត្យរោងចក្រកាលពីមុន ។ ការចុះពិនិត្យតាមដាននេះអ្នកឃ្លាំមើលបានផ្តោតទៅលើវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តន៏នូវសំណូមពរ ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត អ្នកតាមឃ្លាំមើល ក៏ពិនិត្យមើលការផ្លាស់ប្តូរទាក់ទងនឹងបទដ្ឋានការងារសំខាន់ៗ មួយចំនួនមានជាអាទិ៍ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និង ពលកម្មកុមារ ព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗ ទាក់ទងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនានានៅរោងចក្រ ។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៏

បន្ថែមលើការផ្តល់ឱ្យរបាយការណ៏ផ្ទាល់របស់រោងចក្រនិមួយៗ គំរោងថែមទាំងរៀបចំរបាយការណ៏សំយោគដែលនឹងផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅពីល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងចង្កោមរោងចក្រ (រោងចក្រទាំងអស់ ត្រូវបានបែងចែកជាក្រុមៗ នៅពេលដែលរោងចក្រទាំងនោះចុះបញ្ជិកា) ។ របាយការណ៏សំយោគដែលមានបង្ហាញពីលទ្ធផលរកឃើញក្នុងពេលចុះពិនិត្យមើលលើកដំបូង គឺពុំបានបង្ហាញឱ្យដឹងពីឈ្មោះរោងចក្រទេ ដើម្បីផ្តល់ដល់រោងចក្រនូវពេលវេលាសមស្របមួយ សំរាប់រោងចក្រធ្វើការកែប្រែធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។ ទោះជាយ៉ាងណារបាយការណ៏សំយោគ ដែលរាប់អំពីការចុះពិនិត្យតាមដានលើរោងចក្រ គឺត្រូវបង្ហាញឱ្យដឹងពីឈ្មោះរោងចក្រនានាដែលបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៏សំយោគ ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ធ្វើការពិភាក្សារាល់របាយការណ៏សំយោគ ហើយយោបល់នានារបស់ខ្លួន ត្រូវបានកត់ត្រាទុក ។ របាយការណ៏សំយោគមានទាំងភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស ហើយត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយលើទំព័រវេបសាយ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។

១.៣ របាយការណ៏សំយោគនេះ

របាយការណ៏សំយោគលើកទី ១១ នេះ មានសេចក្តីពណ៌នាជារួមទូទៅអំពីរបកគំហើញ ដែលធ្វើឡើងក្នុងកំឡុងពេលធ្វើការពិនិត្យលើកដំបូងទៅកាន់រោងចក្រចំនួន ៥០ ។ ក្នុងពេលធ្វើការពិនិត្យ រោងចក្រទាំងអស់នេះ ជួលកម្មករនិយោជិតឱ្យបំរើការងារចំនួន ៤២.៩៣៧ នាក់ ដែលរួមមាន ស្ត្រីចំនួន ៤០.១២០ នាក់ និង បុរសចំនួន ២.៨១៧ នាក់ ។

រោងចក្រនៅក្នុងចំណោមក្រុមនេះ មានការគោរពច្បាប់ក្នុងកំរិតទាបនៅឡើយ បញ្ហានេះប្រហែលជាដោយសារតែរបាយការណ៍លើកនេះបង្ហាញពីព័ត៌មានដែលទទួលបានមកពីការចុះឃ្លាំមើលជាលើកដំបូង ។ ជាធម្មតារោងចក្រធ្វើការកែប្រែលក្ខខ័ណ្ឌការងារឱ្យល្អប្រសើរ បន្ទាប់ពីទទួលបានរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលជាលើកដំបូង ហើយរោងចក្រទាំងនោះបន្តការកែប្រែតទៅទៀតជាមួយនឹងការចុះតាមដានពិនិត្យជាបន្តបន្ទាប់ ។

ក្នុងពេលដំណាលគ្នាដែលរបាយការណ៍នេះបង្ហាញពីកំរិតនៃការអនុវត្តន៍ច្បាប់លើចំនុចមួយចំនួនធំ របកគំហើញសំខាន់នៃរោងចក្រចំនួន ៥០ ដែលបានរៀបរាប់ក្នុងរបាយការណ៍នោះមានដូចខាងក្រោម :

លទ្ធផលសំខាន់ៗរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍ទី ១១
♦ គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការងារដោយបង្ខំទេ។ ♦ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៦ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះចេញពីការងារ ឬ បង្ខំឱ្យពួកគេលាលែងពីការងារ ហើយនៅក្នុងរោងចក្រមួយ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបញ្ឈប់ ឬ ផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារក្នុងខណៈពេលការសំរាកមាតុភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ♦ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ អ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានជ្រើសរើសបុរសណាម្នាក់ឱ្យធ្វើការទេ ដោយសារតែតាមពិសោធន៍កន្លងមកបង្ហាញថាបុរសដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម។ ♦ រោងចក្រជាងពាក់កណ្តាលមានបញ្ហាដោយសារតែអ្នកគ្រប់គ្រងខ្សែបណ្តាញខកខានមិនបានគោរពគប្បី នឹងកម្មករនិយោជិត ។ ♦ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៤ គេបានរកឃើញ កម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុចំនួន ១០ នាក់ធ្វើការ ។ ♦ រោងចក្រភាគច្រើនដែលបានចុះត្រួតពិនិត្យ មិនបានគោរពពេញលេញនូវតំរូវការប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បញ្ហានេះជាទូទៅកើតមានឡើង ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ។ ♦ រោងចក្រភាគច្រើនមានបញ្ហានឹងការធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ផ្អែកលើការស្ម័គ្រចិត្ត មិនញឹកញាប់ពេក និង មិនឱ្យលើសពី ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ ♦ រោងចក្រមួយចំនួនតូច មានបញ្ហាជាសំខាន់ក្នុងការធានាឱ្យមានសេរីភាពក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការមិនរើសអើងចំពោះសហជីព ។ ♦ ពុំមានកូដកម្មណាមួយនៅក្នុងចំណោមរោងចក្រក្រុមនេះ ដែលកើតមានឡើងក្នុងរយៈពេល ១២ ខែកន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការពិនិត្យតាមឃ្លាំមើល ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមនីតិច្បាប់នោះទេ។ ♦ រោងចក្រមួយចំនួនខកខានមិនបានគោរពឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមបទដ្ឋាននានាអំពីសុខភាព និង សុវត្ថិភាពការងារនោះទេ ដូចជាការផ្តល់ និង ការប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៍ការពារ ការតំឡើងការការពារសុវត្ថិភាពនៃម៉ាស៊ីន ការបង្រៀនអំពីសុវត្ថិភាពឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និង ខ្យល់អាកាសចេញចូលឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។

របាយការណ៍សំយោគនេះ មិនបានបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងថាតើរោងចក្រណាមួយ ត្រូវអនុវត្តសំណូមពរដើម្បីធ្វើការកែលំអលក្ខខ័ណ្ឌការងារឡើយ ដោយសារតែរបាយការណ៍នេះបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពនានា ដែលបានចុះតាមឃ្លាំមើល

ជាលើកដំបូងតែប៉ុណ្ណោះ ។ រោងចក្រត្រូវបានបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹង និងភាពរីកចំរើនរបស់ខ្លួនលើការកែលំអ ត្រូវកត់សំគាល់ តែនៅក្នុងរបាយការណ៍បន្ទាប់ពីការចុះពិនិត្យតាមដានលើកទី ២ តែប៉ុណ្ណោះ ។

២. លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រចំនួន ៥០

ពត៌មាននៅក្នុងជំពូកនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមទំរង់នៃបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ដែលប្រើប្រាស់ដោយអ្នកតាមឃ្លាំមើល ពេលដែលពួកគេចុះឃ្លាំមើលរោងចក្រ ។ អនុជំពូកនិមួយៗ មានសេចក្តីពិពណ៌នាអំពីច្បាប់ជាធរមាន ហើយជាបន្ទាប់ មានសេចក្តីពណ៌នាអំពីការអនុវត្តន៍ក្នុងតារាងដែលបានរកឃើញដោយអ្នកតាមឃ្លាំមើល ។ នៅក្នុងខ្ទង់ទីមួយនៃតារាង មានរៀបរាប់អំពីសំណូមពរសំរាប់ធ្វើការកែលំអ ដែលបានលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ ក្រោយពីចុះតាមឃ្លាំមើល ។ ខ្ទង់កណ្តាលនៃតារាង បង្ហាញពីចំនួន និង ភាគរយនៃរោងចក្រដែលតំរូវតាមសំណូមពរដែលបានលើកឡើង ។ នៅក្នុងខ្ទង់ចុងក្រោយនៃតារាងបង្ហាញពី ថាតើរោងចក្រចំនួន (បើសិនជាមាន)ប៉ុន្មាន បានអនុវត្តទាំងស្រុង ឬ ដោយអន្លើនូវសំណូមពរដែលបានលើកឡើងបន្ទាប់ពីចុះតាមឃ្លាំមើលជាលើកដំបូង និង មុនពេលដែលរបាយការណ៍ឃ្លាំមើល ត្រូវបានធ្វើហើយជាស្ថាពរ ។

គន្លឹះ

និមិត្តសញ្ញាខាងក្រោមនេះត្រូវបានប្រើនៅអនុជំពូក ២ នៃរបាយការណ៍ដើម្បីសំគាល់រោងចក្រមួយចំនួន ដែលសំណូមពរខ្លះពាក់ព័ន្ធតែចំពោះកម្មករប្រភេទណាមួយ :

(A) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះអ្នកហាត់ការ (កូនជាង) ។

(C) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ។

(PR) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរតំរូវតែចំពោះកម្មករនិយោជិត ទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ។

(PW) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង ។

ចំនួននៃរោងចក្រដែលសំណូមពរ ត្រូវបានលើកឡើងសំរាប់តែប្រភេទកម្មករនិយោជិតណាមួយជាក់លាក់នោះ ពុំត្រូវបានដាក់ចូលក្នុងតួលេខដែលតំណាងដោយរោងចក្រដែលគ្មានការបែងចែកត្រូវបានធ្វើឡើងនោះទេ ។

ជាឧទាហរណ៍ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួន និងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសំរាប់ថ្ងៃបុណ្យពេលដែលពួកគេមិនធ្វើការ ។	២ (៤%) ២ PR (៤%) ៤ C (៨%)	0

សំណូមពរនេះត្រូវបានលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រចំនួន ២ ដែលខកខានមិនបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានត្រឹមត្រូវសំរាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ ប៉ុន្តែពុំមានការបែងចែកឱ្យបានដាច់ពីគ្នាចំពោះប្រភេទកម្មករនិយោជិតបែបណា ដែលមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវ ។ រោងចក្រចំនួន ២ ពុំបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួល តាមបរិមាណផលិតផលឱ្យបានត្រឹមត្រូវសំរាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ និង រោងចក្រចំនួន ៤ ពុំបានផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលឱ្យបានត្រឹមត្រូវសំរាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ ។ ជាសរុបរោងចក្រចំនួន ៨ ដែលនៅមានបញ្ហា នឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ ។ ពុំមានរោងចក្រណាមួយធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង នូវការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ មុនពេលរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលត្រូវបានធ្វើហើយជាស្ថាពរនោះទេ ។

២.១ **លក្ខខ័ណ្ឌការងារ**

២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

ច្បាប់ (មាត្រា ២២-២៥ ២៩ ៣០ និង ២៨៤ សេចក្តីជូនដំណឹង ១៤/០២) :

សហគ្រាសទាំងឡាយត្រូវមានបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងបញ្ជាក់ច្បាស់ពីល័ក្ខខ័ណ្ឌនៃការងារ ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវតែរៀបចំឡើងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត ។ ប្រការទាំងឡាយនៅក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលមិនអនុលោមតាមច្បាប់ត្រូវទុកជាមោឃៈ ។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ ដាក់នៅកន្លែងត្រឹមត្រូវ និងងាយស្រួលចូល ហើយអាចមើលបានច្បាស់ទៀតផង ។ សហគ្រាសត្រូវឱ្យមានការទទួលស្គាល់លើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងពីអធិការការងារ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបង្កើតឱ្យមាននូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។	១៤ (២៨%)	២
គប្បីបង្កើតឱ្យមាននូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសំរាប់ហ៊ីកហ៊ឺនកូនជាង ។	៤ (៨%)	០
គប្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងប្រតិភូបុគ្គលិកពេលបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។	២ (៤%)	០

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវស្របតាមច្បាប់ ។	៨ (១៦%)	0
គប្បីធ្វើយ៉ាងណាឱ្យបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងទទួលស្គាល់ដោយអធិការការងារ ។	៣ (៦%)	១
គប្បីបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅកន្លែងធ្វើការ ។	៨ (១៦%)	១

២.១.២ <u>កិច្ចសន្យាការងារ</u>

ច្បាប់ (មាត្រា ៩ ១០ ៥១-៥៣ ៦៥-៦៨ ៧១-៧៩ ៨៩-៩១ ១១៦ ១២៦ ១៦៦ ១៦៧ និង ២៦០

ប្រកាស 00៤/00 សេចក្តីជូនដំណឹង 0៦/៩៧) :

កិច្ចសន្យាការងារ គឺជាកិច្ចសន្យាដែលបង្កើតឱ្យមានការទាក់ទងផ្នែកការងាររវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ។ កិច្ចសន្យានេះ ត្រូវនៅក្រោមវិធានអាជ្ញាគតិ និង អាចត្រូវធ្វើជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ ។ កម្មករនិយោជិត អាចទទួលប្រាក់ឈ្នួលបានតាមពេលវេលាធ្វើការ ឬ ក៏តាមចំនួនការងារដែលបានបំពេញ (មានន័យថា កម្មករនិយោជិត ដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល) ។ កិច្ចសន្យាការងារ អាចធ្វើបានតាមថិរវេលាកំណត់ ឬ ថិរវេលាមិនកំណត់ ។ កម្មករនិយោជិត មិនតំរូវឱ្យបង់ប្រាក់ឱ្យនរណាម្នាក់ ដើម្បីទទួលបានការងារធ្វើឡើយ ។

កម្មករនិយោជិតដែលបំពេញការងារជាប់លាប់ គឺជាកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ។ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល គឺជាកម្មករនិយោជិតដែលជាប់កិច្ចសន្យាបំពេញការងារ សំរាប់តែការងារជាក់លាក់ណាមួយដែលមានរយៈពេលខ្លីតែប៉ុណ្ណោះ ។ កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ដែរ ។

កម្មករនិយោជិត អាចតំរូវឱ្យបំពេញការងារសំរាប់រយៈពេលសាកល្បង ពេលពួកគេចាប់ផ្តើមចូលធ្វើការមិនត្រូវលើសពី ៣ ខែឡើយ សំរាប់កម្មករជាប់លាប់ ។ កិច្ចសន្យាសំរាប់កូនជាង ជាអតិបរិមាមានរយៈពេល ២ ខែ ។

ពេលបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ និយោជកត្រូវគោរពតាមប្រការផ្សេងៗ ដូចជាពាក់ព័ន្ធនឹងការជូនដំណឹងជាមុន ប្រាក់បំណាច់បណ្តេញចេញ និង សំណងជំងឺចិត្ត ។ ការអនុវត្តន៍លើប្រការទាំងនេះ ខុសគ្នាពីមួយទៅមួយអាស្រ័យលើប្រភេទកិច្ចសន្យាការងារ និង កាលៈទេសៈនៅពេលមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យា ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ ៖

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាមិនមានកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបង់ប្រាក់ដល់នរណាម្នាក់ ដើម្បីបានចូលធ្វើការនោះទេ។	១១ (២២%)	២
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកិច្ចសន្យាការងារមានរៀបរាប់អំពីខ្លឹមសារ និង ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ។	៦ (១២%)	0
គប្បីកែប្រែនូវខទាំងឡាយក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលពុំសមស្រប តាមច្បាប់។	២០ (៤០%) ១ PW (២%)	១
គប្បីកែប្រែនូវខទាំងឡាយក្នុងកិច្ចសន្យាការងារដែលពុំសមស្រប តាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង។	១ (២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ដឹងអំពីខ្លឹមសារ និងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន។	៣៥ (៧0%) ១ C (២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កិច្ចសន្យាសំរាប់រយៈពេលសាកល្បងការងារមិនត្រូវលើសពី ៣ ខែឡើយ។	១២ (២៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកិច្ចសន្យាកូនជាង អនុលោមតាមច្បាប់។	៨ (១៦%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកិច្ចសន្យាហាត់ការមានរយៈពេលមិនលើស ២ ខែឡើយ។	៣ (៦%)	0
ពុំគប្បីដូរកិច្ចសន្យាការងារតាមទំនើងចិត្ត (ឧទាហរណ៍ ពីពេញសិទ្ធិទៅជាសាកល្បង)។	៤ (៨%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលត្រូវបាន	១៨ (៣៦%)	១

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណួមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ជ្រើសរើសសំរាប់តែការងារជាក់លាក់ណាមួយដែលមានរយៈពេលខ្លីតែប៉ុណ្ណោះ ។		
គប្បីធានាឱ្យមានការជូនដំណឹងមានរយៈពេលត្រឹមត្រូវមុននឹងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតពីការងារ ។	១ (២%)	0
គប្បីអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ក្នុងករណីមានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ។	៤ (៨%)	0
គប្បីធានាឱ្យមានការបង់ប្រាក់សងជំងឺចិត្ត និង ប្រាក់បំណាច់ត្រឹមត្រូវចំពោះករណីនៃការបញ្ឈប់ពីការងារ ។	៥ (១០%)	0
ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកូនជាង និង/ឬក៏កម្មករសាកល្បងដែលពុំបានជូនដំណឹងមុនពេល ដែលពួកគេលាឈប់ពីការងារ ។	៣ (៦%)	0
គប្បីធានាឱ្យមានការបង់ប្រាក់សងជំងឺចិត្ត ចំពោះករណីគ្មានមូលហេតុសុពលត្រឹមត្រូវក្នុងការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពីការងារដោយនិយោជក ។	៣ (៦%)	0
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំក្នុងខណៈពេលដែលពួកគេសុំលាលែងពីការងារ ឬ ពួកគេត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ។	១១ (២២%)	0
គប្បីជូនដំណឹងដល់ កកបវ មុននឹងព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដោយហេតុផលសេដ្ឋកិច្ចនោះ ។	២ (៤%)	0

២.១.៣ អនុសញ្ញារួម

ច្បាប់ (មាត្រា ៩៦-៩៨ ប្រកាស ២៨៧/០១ និង ៣០៥/០១):

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរ មានគោលបំណងកំណត់ល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង មុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ។ និយោជកអាចធ្វើអនុសញ្ញារួមជាមួយនឹងអង្គការសហជីពមួយ ឬ ច្រើនដែលមានភាពជាតំណាង។ បើគ្មានសហជីពទេ អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវ ។ ប្រការទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួមអាចផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវផលប្រយោជន៍បានប្រសើរជាងច្បាប់ ប៉ុន្តែប្រការទាំងឡាយដែលផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវផលប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ មិនត្រូវយកមកអនុវត្តឡើយ ។ អនុសញ្ញារួមត្រូវធ្វើជាភាសាខ្មែររួចត្រូវបានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ ជាមួយក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយត្រូវបិទនៅទូទាំងគ្រឹះស្ថាន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា អនុសញ្ញារួមត្រូវស្របទៅតាមច្បាប់។	១ (២%)	0
គប្បីអនុវត្តអនុសញ្ញារួម។	១ (២%)	0

២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល

ច្បាប់ (មាត្រា ២៨ ៣៩ ៤១ ១០២ ១១៩ ១២៧ ១៣៩ និង ១៦៣ ប្រកាស ១០/៩៩ ៨០/៩៩ ២៦៩/០១ និង ១០០/០២ សារាចរ ០២៤/៩៩ និង សេចក្តីជូនដំណឹង ០៦/៩៧ និង ០១៧/០០):

ពាក្យថា "ប្រាក់ឈ្នួល" មានន័យថា ការទូទាត់ប្រាក់ដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ ដោយនិយោជក សំរាប់ឈ្នួលការងារដែលបានបំពេញ ។ ប្រាក់ឈ្នួលមានជាអាទិ៍: ប្រាក់ឈ្នួលសុទ្ធសាធ ប្រាក់ម៉ោងបន្ថែម ប្រាក់រង្វាន់នានា វិភាជន៍សំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាក និង វិភាជន៍សំរាប់ពេលលំហែមាតុភាព ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា ។ កិច្ចព្រមព្រៀងណាមួយដែលតំរូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិត ដោយអត្រាទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា ត្រូវទុកជាមោឃៈ។ ចំពោះការងារតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីប៉ុង) បរិមាណផលិតផល ត្រូវតែយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិត មានការប៉ិនប្រសប់ជាមធ្យមធ្វើការក្នុងថិរវេលាធម្មតាអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ ពត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំរិតឡើងដោយច្បាប់នេះ ត្រូវបិទផ្សាយជាអចិន្ត្រៃយ៍នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និង នៅទីទទួលឱ្យធ្វើការ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរគឺ ៤៥[1] ដុល្លាអាមេរិកចំពោះកម្មករនិយោជិតជាប់លាប់ ៤០ ដុល្លាអាមេរិកចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង និង ៣០ ដុល្លាអាមេរិកចំពោះកូនជាង ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលឱ្យប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល (ដេរស៊ីបុង) ទទួលបានទាបជាង ៤៥ ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់តាមកំរិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការទៀងទាត់នៃចំនួនថ្ងៃដែលត្រូវធ្វើការក្នុងមួយខែៗនោះ ត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ ៥ ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ កម្មករនិយោជិតដែលបានបំរើការងារនៅរោងចក្រដដែលបានរយៈពេលមួយឆ្នាំឡើងទៅ គប្បីត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួន ២ ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។ អត្រាប្រាក់បន្ថែមម៉ោងក្នុងថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ស្មើនឹង ១,៥ ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃធម្មតា ។ ប្រាក់ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ និងថ្ងៃបុណ្យ ត្រូវផ្តល់ស្មើនឹង ២ ដងនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ។ ការងារពេលយប់ (ចាប់ពីម៉ោង ២២:០០ ទៅម៉ោង ៥:០០ភ្លឺ) គឺត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលចំនួន ២ ដង នៃប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការធម្មតា ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ១០០០រៀល ឬ ទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេល ។

និយោជកមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យដាក់ទណ្ឌកម្មលើកម្មករនិយោជិត ដោយអនុវត្តការផាកពិន័យ ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។ និយោជក គប្បីរក្សាសៀវភៅបើកប្រាក់ដែលមានការពិពណ៌នាពិស្តារ និងបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករទៀងពេល និង ក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាបានបិទសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកន្លែងធ្វើការ ។	២៤ (៤៨%)	៤
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតបានយល់ដឹងអំពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេ ។	៣៧ (៧៤%)	១
គប្បីផ្តល់ប័ណ្ណបើកប្រាក់ដែលមានសរសេរច្បាស់ត្រឹមត្រូវជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។	១៤ (២៨%)	២

[1] គ្រប់តួលេខដុល្លាទាំងអស់ គឺជាដុល្លាអាមេរិក

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវផ្នែកដែលបូកបញ្ចូលប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន និង ខ្លឹមសារនៃប្រាក់ឈ្នួល មុនពេលកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមការងារ និង នៅគ្រប់ពេលដែលខ្លឹមសារផ្នែកផ្សេងៗ ឬក៏ ម៉ូដែលមានការផ្លាស់ប្តូរ ។	៥ PR (១០%)	0
គប្បីពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវអត្រាតំលៃសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោងធម្មតា ការងារពេលយប់ ការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ និង ថ្ងៃឈប់សំរាក ។	៣ (៦%)	0
គប្បីកំណត់បរិមាណផលិត(ដេរស៊ីប៉ុង)ក្នុងកំរិតមួយ ដែលលៃយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការប៉ិនប្រសប់ ជាមធ្យមធ្វើការក្នុងចិរវេលាធម្មតាអាចទទួលបាន នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។	៨ (១៦%)	0
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលដេរស៊ីប៉ុង នូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួលទទួលបានពីបរិមាណផលិតមានចំនួនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយមិនគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោង។	៤ (៨%)	0
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលដេរស៊ីប៉ុង នូវប្រាក់ឈ្នួលបន្ថែមម៉ោងនៅពេលដែលប្រាក់ឈ្នួល ទទួលបានពីបរិមាណផលិតមានចំនួនច្រើនជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។	៣ (៦%)	0
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ចាប់តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមការងារ រួមទាំងពេលធ្វើតេស្តិ៍សាកល្បង ។	៩ (១៨%)	១
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កូនជាងយ៉ាងហោចណាស់ $៣0 ក្នុងមួយខែសំរាប់ការងារម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។	៥ (១0%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលសាកល្បងចំនួន ៤០ ដុល្លាក្នុងមួយខែ សំរាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា (៨ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ សំរាប់ ២៦ ថ្ងៃក្នុងមួយខែ ដោយមិនរួមបញ្ចូលនូវម៉ោងបន្ថែមការងារនៅថ្ងៃអាទិត្យ ការងារនៅថ្ងៃឈប់សំរាក ឬក៏នៅពេលយប់) ។	៥ (១០%)	0
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤៥ ដុល្លា ក្នុងមួយខែសំរាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។	៥ (១០%)	0
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតម្ដងម្កាលចំនួន ៤៥ដុល្លាក្នុងមួយខែសំរាប់ម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។	២១ C (៤២%)	0
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួល ១៥០ ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ដែលបានធ្វើនៅថ្ងៃធ្វើការធម្មតាមុនម៉ោង ២២:00 ។	៧ (១៤%) ៦ C (១២%) ១ PR (២%)	0
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលទ្វេជាពីរនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតា ដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ការងារនៅចំពេលការឈប់សំរាកប្រចាំសប្ដាហ៍ (ថ្ងៃអាទិត្យ) ។	៦ (១២%) ១ C (២%) ១ PR (២%)	0
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងារចំថ្ងៃឈប់សំរាក នូវប្រាក់ឈ្នួលមួយថ្ងៃ (បន្ថែមលើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃធម្មតា) ។	៥ (១០%) ១ C (២%) ១ PR (២%)	0
គប្បីផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃសំរាប់ថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ ។	២ (៤%) ៤ C (៨%) ២ PR (៤%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណួមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលទ្វេជាពីរនៃប្រាក់ឈ្នួលធម្មតាដល់កម្មករនិយោជិត សំរាប់ការងារពេលយប់ ។	៨(១៦%)	0
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ ១000 រៀលម្នាក់ ដល់កម្មករគ្រប់រូបសំរាប់ថ្លៃបាយ ឬ ផ្តល់អាហារសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ។	៧ (១៤%) ៦ C (១២%)	0
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលធ្វើការជាទៀងទាត់នូវប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ ដុល្លាអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។	៨ (១៦%) ១៣ C (២៦%) ១ PW (២%) ១ A (២%)	0
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នូវប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារបន្ទាប់ពីបំរើការងារបានមួយឆ្នាំ ។	៦ (១២%)	0
ពុំគប្បីអនុវត្តការផាកពិន័យ ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ។	១៣ (២៦%)	0
ពុំគប្បីដាក់ពិន័យប្រាក់ឈ្នួល ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ដែលមិនធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ ឬក៏ថ្ងៃបុណ្យ ។	១ (២%)	0
ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួល សំរាប់អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ លើសពីប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំថ្ងៃ ។	២ (៤%)	១
ពុំគប្បីកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិត ឱ្យលើសពីតំលៃប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួន ឬ ឧបករណ៍ផ្សេងទៀត នៅពេលដូរឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវប័ណ្ណសំគាល់ និង ឧបករណ៍ទាំងនោះរបស់គេដែលបានបាត់ ។	២0 (៤0%)	១

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីរក្សាសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលមានការពិពណ៌នា ពិស្តារជាភាសាខ្មែរ ដើម្បីឱ្យងាយយល់ ។	៩ (១៨%)	១
គប្បីបញ្ចូលថ្ងៃចាប់ផ្តើមធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសៀវភៅបើកប្រាក់ ។	៦ (១២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា សៀវភៅបើកប្រាក់មានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ នូវប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់/ចំនួនម៉ោងធ្វើការដែលបានបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត។	៤ (៨%)	0
គប្បីកែតម្រូវការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិតឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ។	១ (២%)	0
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ។	៤ (៨%)	0
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា។	១៧ (៣៤%)	0
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតមួយថ្ងៃមុនពេលដែលថ្ងៃបើកប្រាក់ចំថ្ងៃឈប់សំរាក(ដូចជាថ្ងៃអាទិត្យ ឬថ្ងៃបុណ្យ) ។	៣ (៦%)	0
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារនូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់សងជំងឺចិត្តផ្សេងៗទៀត ក្នុងកំឡុងពេល ៤៨ ម៉ោងបន្ទាប់ពីកម្មករ និយោជិតនោះត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ ។	៤ (៨%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវអត្រាប្តូរប្រាក់ត្រឹមត្រូវ ពេលដែលប្តូរប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតពី ប្រាក់ដុល្លាទៅជាប្រាក់រៀល ។	១ (២%)	0

២.១.៥ សោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨៨) :

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលត្រូវជ្រើសរើសឆ្ងាយពីកន្លែងធ្វើការ និយោជកត្រូវចេញប្រាក់សំរាប់ការធ្វើដំណើររបស់គាត់មកកាន់ទីកន្លែងធ្វើការ ហើយពេលចប់កិច្ចសន្យា ត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានសោហ៊ុយធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅទីកន្លែងដែលគេជ្រើសរើសនោះវិញ ។ សោហ៊ុយនេះត្រូវជាបន្ទុករបស់និយោជក ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ : ពុំមាន

២.១.៦ ថិរវេលាធ្វើការ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៣៧ ១៣៩ ១៤០ ១៤១ ១៤៤ ១៤៧ និង ១៦០ ប្រកាស ១០/៩៩ ៨០/៩៩ និង ១០០/០២ សេចក្តីជូនដំណឹង 00៤/00) :

ថិរវេលាធ្វើការពេញលេញនៃកម្មករនិយោជិតទាំងពីរភេទ មិនត្រូវឱ្យលើសពីប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ៤៨ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ឡើយ ។ និយោជកអាចរៀបចំឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ចំពោះតែការងារពិសេស និងបន្ទាន់ប៉ុណ្ណោះ ហើយនិយោជកត្រូវទទួលការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ មុននឹងកម្មករនិយោជិតចាប់ផ្តើមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ការបន្ថែមម៉ោង គឺត្រូវអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយកម្មករនិយោជិតមិនត្រូវទទួលទោសពៃរ៍អ្វីឡើយ ចំពោះការបដិសេធមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដែលអនុវត្តបច្ចុប្បន្ន គឺដើម្បីឱ្យ កកបវ ក៏រិតការបន្ថែមម៉ោង មិនត្រូវឱ្យលើសពីពីរម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ពេលផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។ និយោជក ត្រូវផ្តល់នូវមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចប់ការងារពេលយប់ (គិតចាប់ពីចន្លោះម៉ោង ២២:00 និង ម៉ោង ៥:00 ភ្លឺ) បើអ្នកគ្រប់គ្រងមិនបានផ្តល់កន្លែងសំរាប់គេងឱ្យពួកគេទេនោះ ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវទទួលបានការឈប់សំរាកដែលមានថិរវេលាអប្បបរមា ២៤ ម៉ោង បន្តបន្ទាប់គ្នារៀងរាល់សប្តាហ៍ ជាទូទៅនៅថ្ងៃអាទិត្យ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ ៖

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កូនជាងត្រូវបានធ្វើការចំនួនតែ ៦ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៥ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។	៥ (១០%)	0
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។	៤ (៨%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យ អនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	១១ (២២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃអាទិត្យពុំត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ ។	៥ (១០%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	៩ (១៨%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃបុណ្យពុំត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ ។	៦ (១២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	៣២ (៦៤%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពុំត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ ។	៣៦ (៧២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ពុំត្រូវឱ្យលើសពី ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។	៣៤ (៦៨%)	0
ពុំគប្បីធ្វើការដាក់ពិន័យ ដាក់ទណ្ឌកម្ម ដល់កម្មករនិយោជិត	៥ (១០%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ទាំងឡាយណា ដែលពុំព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ឬ ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃឈប់សំរាកឡើយ ។		
គប្បីផ្តល់នូវមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ដល់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចប់ការងារពេលយប់ ឬ ផ្តល់កន្លែងសំរាប់គេងឱ្យពួកគេ ។	១៣ (២៦%)	0
គប្បីពិចារណារក្សាការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារយ៉ាងហោចណាស់ ២ សប្តាហ៍ម្តង ។	១ (២%)	0
គប្បីសុំការអនុញ្ញាត ពី កកបវ មុនពេលឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។	១៥ (៣0%)	១
គប្បីសុំការអនុញ្ញាតពី កកបវ មុនពេលធ្វើការព្យួរម៉ោងសំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។	២២ (៤៤%)	0
គប្បីបិទផ្សាយការអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការបន្ថែមម៉ោង នៅក្នុងរោងចក្រ ។	៤ (៨%)	0

២.១.៧ ការឈប់សំរាក

ច្បាប់ (មាត្រា ១៦១ ១៦៦ និង ១៧១ ប្រកាស ២៦៧/០១) :

រៀងរាល់ឆ្នាំ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (កកបវ) ចេញប្រកាសកំណត់ថ្ងៃបុណ្យ ដែលត្រូវឈប់មានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសទាំងអស់ ហើយនិយោជកត្រូវបិទផ្សព្វផ្សាយនៅគ្រឹះស្ថានធ្វើការ ។ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគិតជាថ្ងៃធ្វើការធម្មតា ចំនួនមួយថ្ងៃកន្លះក្នុងរយៈពេលធ្វើការមួយខែជាប់ ពោលគឺ ១៨ ថ្ងៃ ក្នុងមួយឆ្នាំ ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវប្រើប្រាស់ការឈប់សំរាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន បន្ទាប់ពីបំរើការបានមួយឆ្នាំ ។ កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារបាន ៣ ឆ្នាំ ត្រូវទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃទៀត ។ និយោជកមានសិទ្ធិអនុញ្ញាតច្បាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតឈប់សំរាក

រហូតដល់ ៧ ថ្ងៃ សំរាប់ការឈប់សំរាកពិសេស ក្នុងឱកាសមានព្រឹត្តិកាណ៍ប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ឬ ដល់គ្រួសារផ្ទាល់របស់កម្មករនិយោជិត មានជាអាទិ៍ ការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន ប្រពន្ធសំរាលកូន រៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍កូន ពេលប្តី ប្រពន្ធ កូន ឪពុក ម្តាយ មានជំងឺ ឬ ទទួលមរណៈភាព ។ បើកម្មករនិយោជិត ពុំទាន់បានអនុវត្តការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំអស់ទេ នោះនិយោជកអាចធ្វើការកាត់កងការឈប់សំរាកពិសេសនេះ ពីថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតបាន ។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិឈប់សំរាកពេលមានជំងឺ ។ ការអនុវត្តន៏របស់ កកបវ គឺតម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត នៅពេលឈប់ដោយមានជំងឺ តាមរយៈបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបិទផ្សាយកាលវិភាគថ្ងៃឈប់សំរាកផ្លូវការនៅរោងចក្រ។	៨ (១៦%)	២
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ចំនួន ១៨ ថ្ងៃរៀងរាល់ឆ្នាំ ។	៩ (១៨%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ដោយគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ។	៦ (១២%)	0
គប្បីផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃធម្មតា រួមទាំងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងទៀតសំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ មុនពេលកម្មករនិយោជិត ធ្វើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។	៥ (១០%)	0
ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់រង្វាន់ទៀងទាត់ចំនួន $៥ ពេលកម្មករនិយោជិតធ្វើការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំនោះទេ ។	១ (២%)	0
គប្បីទទួលការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតក្នុងការទូទាត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់បំណាច់។	៣ (៦%)	0
គប្បីផ្តល់នូវការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃទៀតដល់កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការងារបាន ៣ ឆ្នាំ។	៦ (១២%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីពិចារណារៀបចំ ឬ កែប្រែបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ដើម្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួលចំពោះជំងឺណា មានការបញ្ជាក់ត្រឹមត្រូវពីគ្រូពេទ្យផ្លូវការ ដូចខាងក្រោម : ♦ ប្រាក់ឈ្នួល ១០០ ភាគរយសំរាប់ខែទី ១ ។ ♦ ប្រាក់ឈ្នួល ៦០ ភាគរយ សំរាប់ខែទី ២ ។ ♦ ប្រាក់ឈ្នួល ៤០ ភាគរយ សំរាប់ខែទី ៣ ។ ♦ គ្មានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពីខែទី ៤ដល់ខែទី ៦ ។	៣២ (៦៤%)	១
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវការឈប់សំរាកឈឺដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ដែលតំរូវដោយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់រោងចក្រ ។	៩ (១៨%) ១ PR (២%)	0
ពុំគប្បីដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុលើកម្មករនិយោជិត ក្នុងការសុំការឈប់សំរាកដោយជំងឺ ។	១០ (២០%)	0
គប្បីពិចារណាផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេសរហូតដល់ ៧ ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ព្រឹត្តិការណ៍ ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត ឬ ក្រុមគ្រួសារ ។	៣៥ (៧០%) ១ PR (២%)	១
គប្បីអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតទទួលបានការសំរាកពិសេសសំរាប់ព្រឹត្តិការណ៍ទាក់ទងនឹងកម្មករនិយោជិត ឬ ក្រុមគ្រួសាររួមមាន អាពាហ៍ពិពាហ៍របស់កម្មករនិយោជិត គ្រួសារប្រសូត្របុត្រ ជំងឺ ឬ មរណភាពរបស់ក្រុមគ្រួសារកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំង អាពាហ៍ពិពាហ៍កូន របស់កម្មករនិយោជិត ។	៨ (១៦%)	0
ពុំគប្បីកាត់បន្ថយប្រាក់រង្វាន់ ៥ ដុល្លា សំរាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ទេ ពេលដែលកម្មករនិយោជិត ឈប់សំរាកពិសេស ។	៧ (១៤%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ពុំគប្បីដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាក្នុងការសុំឈប់សំរាកពិសេស ។	៥ (១០%)	0

២.១.៨ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨២ និង ១៨៣) :

ស្ត្រីទាំងឡាយត្រូវមានសិទ្ធិឈប់សំរាកសំរាលកូនចំនួន ៩0 ថ្ងៃ ។ ចំពោះស្ត្រីទូទៅដែលបានបំរើការងារជាប់លាប់យ៉ាងតិចរយៈពេលមួយឆ្នាំ ត្រូវបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀតមុននឹង ឬ ក្នុងអំឡុងពេលសំរាកសំរាលកូន ។ និយោជកគប្បីប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងនូវសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានការសំរាកលំហែមាតុភាព ។ ឧទាហរណ៍ ស្ត្រីមានកូនខ្ចី ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារស្រាល ក្នុងអំឡុងពេល ២ ខែដំបូង បន្ទាប់ពីការសំរាកលំហែមាតុភាព។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩0 ថ្ងៃ ជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។	១ (២%)	0
គប្បីប្រាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹង នូវសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបានការសំរាកលំហែមាតុភាព ។	៦ (១២%)	0
គប្បីផ្តល់នូវប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាល សំរាប់ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ដល់កម្មករនិយោជិតណា ដែលធ្វើការបានមួយឆ្នាំព្រមទាំងផ្តល់នូវប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត។	១៥ (៣0%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការសំរាកលំហែមាតុភាព មុនពេល ឬ អំឡុងពេលសំរាក។	៨ (១៦%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ស្ត្រីមានកូនខ្ចីត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារស្រាលក្នុងអំឡុងពេល ២ ខែដំបូង បន្ទាប់ពីការសំរាកលំហែមាតុភាព។	១ (២%)	0

២.១.៩ <u>ការបំបៅកូន</u>

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨៤):

ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃដែលសំរាលកូនរួច ស្ត្រីដែលឱ្យកូនបៅដោះ អាចបានពេលមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅកូនខ្លួនក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ។ រយៈពេលមួយម៉ោងនេះអាចចែកជាពីរវគ្គ ដែលមាន ៣0 នាទីក្នុងមួយវគ្គ គឺនៅពេលធ្វើការព្រឹកម្តង និង នៅពេលធ្វើការរសៀលម្តង ។ និយោជកគប្បីធានាអោយប្រាកដថា ពេលសំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ត្រូវបានប្រាប់ឱ្យម្តាយដែលមានកូនក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូងបានដឹង ដើម្បីបំបៅកូន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ពេលសំរាកបំបៅដោះកូនមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិត និងឱ្យពួកគេបានដឹងថាខ្លួនត្រូវទទួលបានសិទ្ធិនេះ សំរាប់ម្តាយដែលមានកូនក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូង។	២៥ (៥0%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ម្តាយដែលមានកូនក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូង ត្រូវបានទទួលពេលសំរាកមួយម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃដើម្បីបំបៅដោះកូន។	១0 (២0%) ១ PR (២%)	0

២.១.១០ បន្ទប់បំបៅកូន /ទារកដ្ឋាន

ច្បាប់ (មាត្រា ១៨៦) :

សហគ្រាសទាំងឡាយដែលជួលស្ត្រីយ៉ាងតិចចំនួន ១០០ នាក់ ត្រូវរៀបចំបន្ទប់សំរាប់បំបៅកូនមួយដែលដំណើរការពេញលេញនៅក្នុង ឬ នៅក្បែរគ្រឹះស្ថាន ។ និយោជកក៏ត្រូវបង្កើតឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅក្នុង ឬ ផ្តល់នូវថ្លៃឈ្នួលការថែទាំកូននៅទារកដ្ឋានឯកជនដល់កម្មការិនី ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បន្ទប់បំបៅកូនបើកដំណើរការពេញលេញ។	៤៦ (៩២%)	0
គប្បីបង្កើតឱ្យមានទារកដ្ឋាននៅក្នុង ឬ នៅជិតកន្លែងធ្វើការ ឬ ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករនិយោជិតនារី នូវថ្លៃឈ្នួលការថែទាំកូននៅទារកដ្ឋានឯកជន។	៤៦ (៩២%)	0

២.១.១១ ការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ/តិរិយាបថមិនសមរម្យ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៧២) :

ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ និង តិរិយាបថមិនសមរម្យ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

ពុំមានឧប្បត្តិហេតុពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀនផ្លូវភេទត្រូវបានរាយការណ៍ថាកើតមានឡើងនោះទេ ។

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ព្រមទាំងមេការ គប្បីប្រព្រឹត្តចំពោះកម្មករនិយោជិត ដោយមានការគោរព។	២៩ (៥៨%)	១

២.១.១២ ការរើសអើង

ច្បាប់ (មាត្រា ១២ និង ១៨២ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ១១១) :

គ្មាននិយោជកណាម្នាក់អាចយកបញ្ហាពូជសាសន៍ ភេទ ជំនឿ សាសនា គំនិតនយោបាយ ជាតិកំណើត និង ដើមកំណើតសង្គម ដើម្បីជាលេសធ្វើសេចក្តីសំរេចអំពីការជួល ការកំណត់ និង ការបែងចែកការងារ ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ការតម្លើងឋានៈស័ក្ត ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ការដាក់វិន័យ ឬ ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារឡើយ[២] ។ ហេតុដូច្នេះហើយ និយោជកមិនត្រូវបញ្ឈប់ស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ ឬ បង្ខំឱ្យពួកគេលាលែងពីការងារឡើយ ។ និយោជកក៏មិនត្រូវបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យា/អតីតភាព ក្នុងកំឡុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពនោះទេ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ពុំគប្បីបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ឱ្យឈប់ពីការងារ ឬ បង្ខំឱ្យពួកគេលាលែងពីការងារ ។	៦ (១២%)	0
ពុំគប្បីបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ឬ ផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យា/អតីតភាពក្នុងកំឡុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពនោះទេ ។	១ (២%)	0
ពុំគប្បីរើសអើងភេទពេលដែលធ្វើការជ្រើសរើសនោះទេ ។	១ (២%)	0

ក្នុងរោងចក្រចំនួន ៦ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមានផ្ទៃពោះ ឬ បង្ខំឱ្យពួកគេលាឈប់ពីការងារ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានផ្លាស់ប្តូរប្រភេទកិច្ចសន្យា ក្នុងអំឡុងពេលសំរាកលំហែមាតុភាពនៅក្នុងរោងចក្រ ១ ។ នៅក្នុងរោងចក្រ ១ អ្នកគ្រប់គ្រងមិនធ្វើការជ្រើសរើសបុរសឱ្យធ្វើការទេ ដោយយោងតាមបទពិសោធន៍កន្លងមកបង្ហាញថាបុរសដឹកនាំធ្វើឱ្យមានកូដកម្ម ។

[២] ការរើសអើងដោយមូលហេតុនៃសមាជិកភាពសហជីព ឬ ដោយសកម្មភាពសហជីព មានបញ្ចូលដោយឡែកពីគ្នាដូចខាងក្រោម ។

២.១.១៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៥ អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ២៩ និង ១០៥) :

ការងារដោយបង្ខំ ត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ដោយអនុលោមតាមអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ២៩ និង អនុសញ្ញាលេខ ១០៥ ស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ ហើយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានឱ្យសច្ចាប័ននៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៦៩ និង ១៩៩៩ ។ អនុសញ្ញាលេខ ២៩ កំណត់ពីការងារដោយបង្ខំ ថាជាការងារមិនផ្អែកលើការស្ម័គ្រចិត្ត និងឋិតនៅក្រោមការគំរាមកំហែងពីការដាក់ទណ្ឌកម្មណាមួយ ។

ពុំមានការបញ្ជាក់ណាមួយត្រូវបានគេរកឃើញអំពីការងារដោយបង្ខំនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយនោះទេ ។

២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ

ច្បាប់ (មាត្រា ១៧៧ និង ១៧៩ សេចក្តីជូនដំណឹង ១១/០៣) :

អាយុអប្បបរមាអាចចូលធ្វើការជាកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានកំណត់ត្រឹម ១៥ ឆ្នាំ ។ អាយុអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិតកំណត់ដល់ ១៨ ឆ្នាំ ចំពោះមុខរបរ ឬ ការងារគ្រប់ប្រភេទដែលអាចធ្វើឱ្យខូច ឬ ប៉ះពាល់ដល់សុខភាព ។ ក្មេងដែលមានអាយុពី ១២ ទៅ ១៥ ឆ្នាំ អាចអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការងារស្រាល ៗ ក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលការងារនោះមិនបណ្តាលឱ្យខូចសុខភាព ឬ ការលូតលាស់ខាងផ្លូវចិត្ត និង ផ្លូវកាយរបស់កុមារ ហើយការងារទាំងនោះ មិនបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ ឬ កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ។ និយោជក គប្បីបញ្ជាក់អាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយឯកសារដែលអាចយកជាផ្លូវការបានមុនពេលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ពុំគប្បីជួលកម្មករនិយោជិតដែលនៅក្រោមអាយុឱ្យធ្វើការ ។	១ (២%)	0
គប្បីបញ្ជាក់អាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយឯកសារដែលអាចយកជាផ្លូវការបាន មុនពេលជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិត ។	៥ (១០%) ១ C (២%)	0

បន្ទាប់ពីអ្នកតាមឃ្លាំមើល ធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីអាយុរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលហាក់ដូចជានៅក្រោមអាយុដែលអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការ ជាមួយនឹងឯកសារសំរាប់ផ្ទៀងផ្ទាត់នៅតាមការិយាល័យឃុំ ដែលពាក់ព័ន្ធនីមួយៗមក

រោងចក្រចំនួន ៤ ត្រូវបានរកឃើញថា បានជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុចំនួន ១០ នាក់ ។ កង្វះខាតខាងប្រព័ន្ធចុះឈ្មោះកំណើតជាសកល និង ការក្លែងបន្លំឯកសារដោយកម្មករនិយោជិត គឺជាបញ្ហាដ៏សខាន់នៅប្រទេសកម្ពុជា ។ កម្មករក្រោមអាយុបួននាក់ក្នុងចំណោមពួកគេ ត្រូវបានដាក់ឱ្យចូលរៀនវិជ្ជាជីវៈ ហើយនិយោជកជាអ្នកចេញថ្លៃឈ្នួលសិក្សា ព្រមទាំងឱ្យប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែចំនួន ៤៥ ដុល្លាអាមេរិក រហូតដល់កម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការវិញ នៅពេលពួកគេគ្រប់អាយុ ១៥ ឆ្នាំ ។ បីនាក់ បានលាឈប់ពីការងារ និងមួយនាក់បានគ្រប់អាយុ ១៥ ឆ្នាំ នៅពេលដែលអ្នកឃ្លាំមើល ធ្វើការពិភាក្សាលើបញ្ហានេះ ជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង បន្ទាប់ពីមានការចុះឃ្លាំមើលមក។ ហើយពីរនាក់ផ្សេងទៀតបានគ្រប់អាយុ ១៥ ឆ្នាំ បន្ទាប់ពី ពីរខែក្រោយពេលអ្នកឃ្លាំមើលធ្វើការផ្ទៀងផ្ទាត់ពីអាយុ ។

២.២ សុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានជំពូកទូទៅស្តីពីអនាម័យ និងសុវត្ថិភាពការងារ។ មាត្រា ២២៩ ចែងថាគ្រប់គ្រឹះស្ថានត្រូវឱ្យមានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារចាំបាច់ ស្អាត និង អនាម័យល្អ សំរាប់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ រីឯមាត្រា ២៣០ ចែងថាគ្រប់គ្រឹះស្ថានត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យមានការធានាដល់សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយមាត្រា ២៥០ ចែងថាសហគ្រាសត្រូវចាត់ ឬ ប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ ។ ផ្នែកពិសេសស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ដែលបានរៀបរាប់នៅផ្នែកបន្តបន្ទាប់ខាងក្រោមនេះ ត្រូវបានការឯកភាពពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ហើយបញ្ចូលទៅក្នុងបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់របស់អ្នកឃ្លាំមើល ។ ផ្នែកទាំងនេះ ឆ្លុះបង្ហាញឱ្យឃើញពីល័ក្ខខ័ណ្ឌជាក់លាក់ផ្សេងៗ ដែលសំខាន់សំរាប់សហគ្រាស ក្នុងការធានាសុខភាព និង សុវត្ថិភាព ដល់កម្មករនិយោជិត ។ មាត្រាទាំងនេះ មានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២.២.១.១ គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការរៀបចំបង្កើត និង ការអនុវត្តន៏នូវគោលនយោបាយ ស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារ។	៤៧ (៩៤%)	១

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបិទផ្សាយគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារនៅកន្លែងធ្វើការ និង ពន្យល់ដល់កម្មករនិយោជិត ។	១ (២%)	0
គប្បីបិទផ្សាយពតិមានស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារ (ឧ: ប័ណ្ណផ្សាយ និង សញ្ញាសំគាល់នានា) នៅកន្លែងធ្វើការ ។	៣ (៦%)	0

២.២.១.២ <u>គ្រោះថ្នាក់ការងារ/ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ</u>

ច្បាប់ (ប្រកាស ២៤៣/០២) :

និយោជក ត្រូវជូនដំណឹងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរអំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារទៅនាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គមនៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនបើសហគ្រាសនោះមានទីតាំងនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ឬ ក៏ទៅអធិការដ្ឋានតាមខេត្ត-ក្រុង ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធសំរាប់កត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់ ការងារ និង ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។	១៦ (៣២%)	២
ត្រូវជូនដំណឹងដល់អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ អំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈក្នុងរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ។	២៥ (៥០%)	១
ត្រូវផ្តល់ជូនអាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធ នូវរបាយការណ៍សង្ខេប ស្តីពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។	៤ (៨%)	0

២.២.១.៣ តាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ

ច្បាប់ (មាត្រា ២៤៨ ២៤៩ ២៥៣ និង ២៥៤ ប្រកាស ២៤៣/០២) :

គ្រោះថ្នាក់ដែលកើតឡើងធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការ ឬ ក្នុងពេលកំពុងធ្វើការ ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬ គ្មានក៏ដោយ។ ម៉្យាងទៀតចំពោះគ្រោះថ្នាក់ណា ដែលធ្លាក់លើកម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលសាមីខ្លួន ធ្វើដំណើរពីលំនៅស្ថានរបស់ខ្លួនត្រង់ឆ្ពោះទៅទីកន្លែងធ្វើការ និង វិលមកផ្ទះវិញ ក៏ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារដែរ ។ អ្នករងគ្រោះត្រូវមានសិទ្ធិទទួលបានការពិនិត្យព្យាបាលជម្ងឺ (ការព្យាបាលជម្ងឺ និងការផ្តល់ថ្នាំ ព្រមទាំងកន្លែងសំរាកព្យាបាលជាដើម) និង ផ្តល់តាវកាលិកប្រចាំថ្ងៃ ។ ក្នុងករណីដែលមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្លាប់ ឬ គ្រោះថ្នាក់ដែលបណ្តាលឱ្យបាត់បង់សមត្ថភាពពលកម្មជាអចិន្ត្រៃយ៍ នោះប្រាក់បំណាច់ត្រូវបើកឱ្យអ្នករងគ្រោះ ឬ សិទ្ធិវន្តជាធនលាភ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវតាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងគ្រោះថ្នាក់តាមផ្លូវមកកាន់ និង ចេញពីធ្វើការ។	២២ (៤៤%)	០
គប្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវ តាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យបានត្រឹមត្រូវរួមទាំងការទូទាត់សំរាប់ពិការភាព ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតនោះពិការបណ្តោះអាសន្ន ឬ ពិការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។	១ (២%)	០
គប្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ដែលបណ្តាលឱ្យខកខានមិនអាចធ្វើការបាន ។	១៣ (២៦%)	១

២.២.១.៤ ការចាត់ចែងពេលមានអាសន្ន

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការរៀបចំបង្ការភាពអាសន្ន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាម១ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីរៀបចំធ្វើការហ្វឹកហាត់អំពីភាពអាសន្នឱ្យបានទៀងទាត់ជាប្រចាំ ។	៣១ (៦២%)	៣
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទ្វារទាំងអស់សំរាប់គេចចេញពេលមានអាសន្នត្រូវបើកចំហរ ឬ ពុំត្រូវបានចាក់សោរបិទក្នុងម៉ោងធ្វើការរួមទាំងពេលធ្វើការម៉ោងបន្ថែម ។	១២ (២៤%)	១
គប្បីបង្កើតទ្វារសំរាប់គេចចេញពេលមានអាសន្ន ឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់សំរាប់កម្មករនិយោជិតរត់ចេញបានលឿន បើសិនមានភាពអាសន្ន ។	១ (២%)	0
គប្បីគូសគំនូសសំគាល់ទ្វារសំរាប់គេចចេញ ពេលមានអាសន្នឱ្យបានច្បាស់ ។	៦ (១២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទ្វារសំរាប់គេចចេញពេលមានអាសន្នអាចឆ្លងកាត់បាន ។	២ (៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មានការតម្លើងបំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។	២ (៤%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យទាំងអស់ងាយស្រួលក្នុងការយកមកប្រើប្រាស់ ។	៤ (៨%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យទាំងអស់ត្រូវបានពិនិត្យថែទាំទៀងទាត់ជាប្រចាំ ។	៦ (១២%)	២
គប្បីបង្រៀនកម្មករនិយោជិត តាមចំនួនសមស្រប ទាំងប្រុស និង ស្រី ឱ្យចេះប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់អគ្គីភ័យ ។	៤ (៨%)	0
គប្បីបិទសញ្ញា/សេចក្ដីជូនដំណឹងពីសុវត្ថិភាពនៅតាមកន្លែងធ្វើការ ។	៩ (១៨%)	0

២.២.១.៥ <u>ការសង្គ្រោះបឋម</u>

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្ដីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការរៀបចំឱ្យមានប្រអប់សង្គ្រោះបឋមនៅតាមកន្លែង លើកលែងតែប្រកាសរួមលេខ ៣៣០/០០ ដែលតម្រូវឱ្យសហគ្រាសដែលមានកម្មករនិយោជិតតិចជាង ២០នាក់ ត្រូវមានប្រអប់សង្គ្រោះបឋមមួយ និងអ្នកសង្គ្រោះបឋមម្នាក់ (ជាជំនួសឱ្យការបង្កើតគិលានដ្ឋានមួយ នៅក្នុងសហគ្រាសតូចៗ) នោះ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ត្រូវបានស្ដុកទុកយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវនៅកន្លែងធ្វើការ ។	១៨ (៣៦%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះត្រូវបានស្ដុកទុក យ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	១៩ (៣៨%)	១

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះអាចប្រើប្រាស់បានស្រួល ។	៧ (១៤%)	0
គប្បីបង្រៀនកម្មករនិយោជិត អំពីការសង្គ្រោះបឋម ។	១៣ (២៦%)	0

២.២.១.៦ គិលានដ្ឋាន

ច្បាប់ (មាត្រា ២៤២ និង ២៤៤ ប្រកាសរួម ៣៣០/០០) :

សហគ្រាសទាំងអស់ដែលមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ៥០ នាក់ ត្រូវតែមានគិលានដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍មួយក្នុងបរិវេណនៃគ្រឹះស្ថាន ។ គិលានដ្ឋាននេះ ត្រូវមានគ្រូពេទ្យកាន់កាប់ផ្ទាល់ដោយមានគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ជួយធ្វើការផង គិតទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងម៉ោងធ្វើការទាំងថ្ងៃទាំងយប់ និងម៉ោងបន្ថែម ត្រូវមានគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាយ៉ាងតិចម្នាក់ នៅយាមប្រចាំការជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។ គិលានដ្ឋានត្រូវមានសំភារៈ វត្ថុរុំរបួស និង ឱសថគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីព្យាបាលជាបន្ទាន់ ក្នុងករណីមានគ្រោះថ្នាក់ ឬ មានជម្ងឺបណ្តាលមកពីការងារ ឬ មានជម្ងឺក្នុងពេលធ្វើការងារ ។ កាលណាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានច្រើនជាង ២០០ នាក់ គិលានដ្ឋានត្រូវមានគ្រែសំរាប់ឱ្យអ្នករបួស និង អ្នកជម្ងឺសំរាកព្យាបាល ។ ទីកន្លែងទាំងនោះត្រូវមានលទ្ធភាពដាក់អ្នកជម្ងឺសំរាកឱ្យបានពីរភាគរយ នៃបុគ្គលិកដែលបំរើការក្នុងការដ្ឋាន ហើយចំនួនគ្រែវិញមានត្រឹម ២០ ជាអតិបរមា ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានគិលានដ្ឋានសំរាប់កម្មករនិយោជិត ។	៩ (១៨%)	0
គប្បីពង្រីកលទ្ធភាពនៃគិលានដ្ឋានសំរាប់ការសំរាកព្យាបាលជម្ងឺ ។	៣៥ (៧០%)	១
គប្បីជួលវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់មកបំរើការ ។	១៦ (៣២%)	១

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីជួលគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់មកបំរើការ (បន្ថែម) ។	១៧ (៣៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬ វេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ត្រូវយាមប្រចាំការក្នុងពេលម៉ោង ដែលតម្រូវឱ្យធ្វើការ (រួមទាំងពេលធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផង) ។	៣០ (៦០%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានដ្ឋានផ្តល់ភាពងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិត ។	១ (២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាគិលានដ្ឋានមានថ្នាំពេទ្យ និង ឧបករណ៍ពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ។	២២ (៤៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានដ្ឋានមានភាពស្អាត អនាម័យល្អ ។	៤ (៨%)	0
ពុំគប្បីកំណត់ជ្រុលហួសហេតុលើកម្មករនិយោជិត ក្នុងការប្រើប្រាស់គិលានដ្ឋាន ។	៤ (៨%)	0
គប្បីពិចារណាធ្វើបង្គន់អនាម័យមួយនៅជិតគិលានដ្ឋាន ។	២ (៤%)	0

២.២.២ ការប្រើប្រាស់ សារធាតុគ្រោះថ្នាក់

២.២.២.១ ការស្តុកទុក

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការស្តុកទុក និង ការប្រើប្រាស់សារធាតុគ្រោះថ្នាក់ជាសក្តានុពល ។

សំគាល់ : ដោយសារវាហួសពីសមត្ថភាពរបស់គំរោង ក្នុងការពិនិត្យផ្ទៀងផ្ទាត់សារធាតុគីមី និងគ្រោះថ្នាក់ជាសក្តានុពលពីការប៉ះពាល់សារធាតុគីមី គំរោងគ្រាន់តែធ្វើការពិនិត្យមើលទីកន្លែងទុកដាក់សារធាតុទាំងនោះនៅតាមរោងចក្រទាំងឡាយណាដែលមានប្រើសារធាតុគីមីក្នុងចំនួនច្រើន ។ តាមការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង គឺមានន័យថាជារោងចក្រទាំងឡាយណាដែលបានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ មានផ្នែកបោកគក់ ឬ ផ្នែកជ្រលក់ពណ៌តែប៉ុណ្ណោះ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា សារធាតុគីមីត្រូវបានរៀបចំស្តុកទុកដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ ។	៤ (៨%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ធុងដាក់សារធាតុគីមីត្រូវតែបិទផ្លាកសំគាល់ជាភាសាខ្មែរ ។	៧ (១៤%)	១
គប្បីរៀបចំផ្នែកដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ឱ្យនៅកន្លែងដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ ។	១ (២%)	0
គប្បីផ្តល់ឧបករណ៍សមស្របដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការជាមួយសារធាតុគីមី ។	៥ (១០%)	0
គប្បីបំពាក់ប្រព័ន្ធស្រូបខ្យល់ចេញចូល នៅកន្លែងដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ។	៨ (១៦%)	0
គប្បីបង្រៀន កម្មករនិយោជិតឱ្យប្រើប្រាស់សារធាតុគីមីប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ។	៤ (៨%)	0

២.២.២.២ វិធានការការពារ

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការផ្តល់នូវប្រដាប់ការពារ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់ម៉ាស់ និង ស្រោមដៃ ដល់កម្មករនិយោជិតដោយមិនគិតកំរៃ ។	២៩ (៥៨%)	0
គប្បីផ្តល់ស្បែកជើងពាក់ឱ្យបានសមរម្យ ជូនកម្មករនិយោជិតដោយមិនគិតកំរៃ ឬ អនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតពាក់ស្បែកជើងរបស់គេផ្ទាល់នៅកន្លែងធ្វើការ ។	២៣ (៤៦%)	២
គប្បីបង្រៀន/ចាត់វិធានការជំរុញកម្មករនិយោជិត ឱ្យចេះប្រើប្រាស់ប្រដាប់ និង សំលៀកបំពាក់ការពារ ។	៣៤ (៦៨%)	0

២.២.៣ ភ្លើងបំភ្លឺ

ច្បាប់ (ប្រកាស ៤៨៤/០៣):

សហគ្រាសត្រូវរៀបចំឱ្យមានភ្លើងបំភ្លឺល្អគ្រប់គ្រាន់ ។ ភ្លើងបំភ្លឺត្រូវអោយភ្លឺល្អ និង មិនមានចំណាំងពន្លឺ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ ។	៣ (៦%)	0

២.២.៤ សូរសំលេង

ច្បាប់ (អនុក្រិត្យ ៤២/00 ប្រកាស ១៣៨/0៣) :

បទដ្ឋាននៃការត្រួតពិនិត្យសូរសម្លេងសំរាប់រយៈពេលជាម៉ោងនៃការប្រឈមមុខនឹងសំលេង ត្រូវកំណត់តាមខ្នាតដូចខាងក្រោម :

៧៥ dB(A)(ដេស៊ីបែល) សំរាប់រយៈពេល ៣២ ម៉ោង	១00 dB(A) ក្នុងរយៈពេល ១ ម៉ោង
៨0 dB(A) សំរាប់រយៈពេល ១៦ ម៉ោង	១0៥ dB(A) ក្នុងរយៈពេល 0,៥ ម៉ោង
៨៥ dB(A) រយៈពេល ៨ ម៉ោង	១១0 dB(A) ក្នុងរយៈពេល 0,២៥ ម៉ោង
៩0 dB(A) ក្នុងរយៈពេល ៤ ម៉ោង	១១៥ dB(A) ក្នុងរយៈពេល 0,១២៥ ម៉ោង
៩៥ dB(A) ក្នុងរយៈពេល ២ ម៉ោង	

និយោជក គប្បីផ្តល់ប្រដាប់ពាក់ការពារជូនដល់កម្មករនិយោជិត កាលណាពួកគេត្រូវប្រឈមនឹងកំរិតសម្លេងលើសពី ៨0 dB(A) ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាម១ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កំរិតសូរសំលេងត្រូវបានកាត់បន្ថយនៅកន្លែងធ្វើការ ឬ ត្រូវផ្តល់ប្រដាប់ការពារត្រចៀកដល់កម្មករនិយោជិត ។	៩ (១៨%)	0

២.២.៥ សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះសុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ ៖

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ម៉ាស៊ីនត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អជាប្រចាំ ។	៥ (១០%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រព័ន្ធខ្សែភ្លើងត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	២ (៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្រប់ម៉ាស៊ីនទាំងអស់ មានរបាំងការពារ/សុវត្ថិភាព ។	៣៤ (៦៨%)	២
គប្បីបិទផ្លាកសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅតាមកន្លែងគ្រប់ប្រអប់អគ្គិសនី ។	២ (៤%)	0

២.២.៦. <u>ខ្យល់ចេញចូល និង កំដៅ</u>

ច្បាប់ (ប្រកាស ១២៥/០១ និង ១៤៧/០២) ៖

និយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការធានាឱ្យប្រាកដថា ការងារត្រូវបានធ្វើនៅក្នុងបរិយាកាសកំដៅដែលមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សុខភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ ក៏ប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពបំពេញកិច្ចការរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដើម្បីសំរេចទិសដៅនេះ និយោជកត្រូវចាត់ឱ្យមានវិធានការសមស្របដើម្បីកាត់បន្ថយកំដៅ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ ៖

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កំរិតសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបានកាត់បន្ថយ ។	២១ (៤២%)	0
គប្បីធ្វើឱ្យខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែងធ្វើការប្រសើរឡើង ។	២១ (៤២%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីចាត់ឱ្យមានវិធានការកាត់បន្ថយធូលី ។	២ (៤%)	0
គប្បីរៀបចំជួសជុលកង្ហារ និង ប្រព័ន្ធបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់ឱ្យដំណើរការបានល្អប្រសើរ ។	៦ (១២%)	0

២.២.៧ គេហកិច្ច

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះគេហកិច្ច ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទីកន្លែងធ្វើការត្រូវបានបោសសំអាតឱ្យបានស្អាតល្អ។	១ (២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទីកន្លែងធ្វើការត្រូវបានរៀបចំឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់។	១ (២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្អួច ជញ្ជាំង និង/ឬ ពិដាន ត្រូវបានសំអាត។	១៦ (៣២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា វត្ថុធាតុដើម ឬ ផលិតផលសំរេចត្រូវបានរៀបចំទុកដាក់ ឱ្យមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ។	៥ (១០%)	0
គប្បីរក្សាផ្លូវដើរឱ្យបានស្អាត និង ពុំមានអ្វីបាំង ។	៦ (១២%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ផ្លូវដើរអាចធ្វើចរាចរទៅមកបាន ។	១០ (២០%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ឧបករណ៍ សំភារៈ និង កុងតាក់ស្ថិតនៅជិតដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ។	២ (៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មានឧបករណ៍សំរាប់ដឹកជញ្ជូន សំភារៈធ្ងន់ៗ និងសំពីងសំពោង ។	៩ (១៨%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា អំពូលភ្លើងត្រូវបានសំអាតល្អ ។	២ (៤%)	0

២.២.៨ <u>សុខុមាលភាព</u>

២.២.៨.១ <u>ភេសជ្ជៈអនាម័យ</u>

ច្បាប់ (ប្រកាស ០៥៤/០០):

និយោជកត្រូវផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន ។ ដើម្បីរក្សាបានភាពស្អាត និង អនាម័យ ភេសជ្ជៈត្រូវដាក់ក្នុងធុងដែលមានគម្របបិទជិត និងមានជំពួយសំរាប់បង្ហូរពីខាងក្រោម ។ ទីតាំងដាក់ធុងភេសជ្ជៈ ត្រូវស្ថិតនៅជិតកន្លែងធ្វើការ ។ និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានកែវទឹក ឬ មធ្យោបាយណាផ្សេងទៀតប្រកបដោយលក្ខណៈអនាម័យសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រើប្រាស់ ។ និយោជក មិនត្រូវដាក់កំរិតជ្រុលហួសហេតុលើការពិសារទឹកទេ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់ទឹកស្អាតសំរាប់បរិភោគ ។	៣ (៦%)	0
គប្បីផ្តល់ទឹកស្អាតសំរាប់បរិភោគឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ។	២ (៤%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់នូវកែវទឹកមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ ឬ មានមធ្យោបាយអនាម័យផ្សេងទៀតសំរាប់ពិសារភេសជ្ជៈ ។	៣៨ (៧៦%)	0
គប្បីរៀបចំកន្លែងសំរាប់បរិភោគទឹកបន្ថែមទៀត ។	៥ (១០%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងពិសារភេសជ្ជៈ និង ធុងដាក់ទឹកពិសារ មានលក្ខណៈស្អាត និង អនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ។	១៦ (៣២%)	0
ពុំគប្បីដាក់កំរិតជ្រុលហួសហេតុលើការពិសារទឹក ។	៣ (៦%)	0

២.២.៨.២ ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ

ច្បាប់ (ប្រកាស ០៥២/០០) :

សហគ្រាសត្រូវរៀបចំនូវបង្គន់សំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់ដោយសមរម្យ និង មានអនាម័យល្អ ។ ចំនួនបង្គន់ត្រូវរៀបចំ អាស្រ័យទៅតាមចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ។ បង្គន់ត្រូវសាងសង់ឱ្យស្របទៅតាមកំរិតទំហំជាក់លាក់ ហើយឱ្យបានដូចតទៅ : កំរាលក្រោម និង ជញ្ជាំងមិនជ្រាបទឹក ទ្វារជិត និង មានគន្លឹះសំរាប់ខ្ទាស់ពីក្នុង មានពន្លឺសមរម្យ និង ត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាឱ្យទឹកដែលបង្ហូរចេញពីបង្គន់ ស្របតាមក្បួនអនាម័យ ។ គប្បីសរសេរ/ដាក់សញ្ញាសំគាល់ឱ្យបានច្បាស់នៅបង្គន់សំរាប់បុរស-នារី ហើយបង្គន់ទាំងអស់ ត្រូវទទួលការថែទាំសំអាតយ៉ាងហោចណាស់បានម្តងក្នុងមួយថ្ងៃ ។ និយោជក គប្បីផ្តល់កន្លែងសំរាប់លាងដៃនៅក្បែរបង្គន់ ។ និយោជក គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ ទៅលើការប្រើប្រាស់បង្គន់ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ ៖

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីសង់បង្គន់ ឱ្យគ្រប់ចំនួនដែលតំរូវដោយប្រកាសលេខ ០៥២/០០ ។	១៦ (៣២%)	២
គប្បីជួសជុលបង្គន់ដែលខូច ។	១២ (២៤%)	០
គប្បីជួសជុលទ្វារបង្គន់ដែលខូច ។	៩ (១៨%)	៣
គប្បីសរសេរ/ដាក់សញ្ញាសំគាល់បង្គន់សំរាប់ បុរស-នារី ឱ្យបានច្បាស់ ។	៥ (១០%)	០
គប្បីផ្តល់កន្លែងសំរាប់លាងដៃនៅក្បែរបង្គន់។	៣ (៦%)	០
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្គន់ស្អាតល្អជានិច្ច ។	២០ (៤០%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្គន់មានសាប៊ូ និង ទឹកប្រើប្រាស់គ្រប់គ្រាន់ ។	៤០ (៨០%)	០
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុទៅលើការប្រើប្រាស់បង្គន់។	៦ (១២%)	១
គប្បីកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវភ្លើងបំភ្លឺក្នុងបង្គន់។	២ (៤%)	១
គប្បីផ្តល់ស្បែកជើងឱ្យបានសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតសំរាប់ប្រើពេលចូលបង្គន់ ឬ អនុញ្ញាតឱ្យគេប្រើស្បែកជើងរបស់គេ។	៣ (៦%)	០

២.២.៨.៣ កន្លែងផ្ទុកឥវ៉ាន់ផ្ទាល់ខ្លួន

ច្បាប់:

ពុំមានសេចក្តីតម្រូវខាងផ្លូវច្បាប់ជាក់លាក់ឡើយ ចំពោះការរៀបចំបង្កើតកន្លែង ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព សំរាប់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ទុកដាក់របស់របរផ្ទាល់ខ្លួន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាម១ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីរៀបចំកន្លែងដែលមានសុវត្ថិភាពឱ្យកម្មករនិយោជិតទុកដាក់របស់របរផ្ទាល់ខ្លួន ។	៨ (១៦%)	0

២.២.៩ ការរៀបចំអាសនៈ

ច្បាប់ (ប្រកាស ០៥៣/០០) :

និយោជកគប្បីផ្តល់កៅអីសមរម្យ ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ ។ កៅអីដែលអាចសេរ៉េ និង ផ្អែកខ្នងបាន គឺត្រូវបានចាត់ទុកថាសមរម្យសំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការរោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងាររបស់ខ្លួនក្នុងឥរិយាបថឈរ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវកៅអីនៅជិតកន្លែងធ្វើការដើម្បីមានលទ្ធភាពបានអង្គុយចុះម្តងម្កាលបាន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាម១ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីផ្តល់កៅអីដែលអាចសេរ៉េ និង ផ្អែកខ្នងបាន ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ ។	៤៨ (៩៦%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងាររបស់	៤៥ (៩០%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ខ្លួនក្នុងឥរិយាបថឈរ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ នូវកៅអីដើម្បីមានលទ្ធភាពបានអង្គុយចុះ។		
ពុំគប្បីដាក់កំហិតជ្រុលហួសហេតុ លើកម្មករនិយោជិត ដែលធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងឥរិយាបថឈរ មិនឱ្យសំរាកលើកៅអី ។	២ (៤%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតមិនធ្វើការងារដោយអង្គុយផ្ទាល់លើកំរាល/ដី ។	៣ (៦%)	0

២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ

២.៣.១ សេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ច្បាប់ (មាត្រា ២៦៦ ២៦៧ ២៧១ ២៧៣ និង ២៨0 អនុសញ្ញា ៨៧/៩៥ មាត្រា ២ និង ៣):

កម្មករនិយោជិត និង និយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនបាន ។ សហជីពរបស់និយោជិត និង សមាគមរបស់និយោជក មានសិទ្ធិតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ ជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន និង បង្កើតកម្មវិធីរបស់ខ្លួនបាន ។ អ្នកគ្រប់គ្រងមិនត្រូវរំជ្រៀតជ្រែក សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព ឡើយ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងគប្បីមិនមានការចាត់វិធានការណាមួយ ដែលអាចចាត់ទុកថាជាគោលបំណងដាក់សហជីព ឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន មានដូចជា គាំទ្រដល់ការបង្កើតសហជីពដែលគ្រប់គ្រងដោយអ្នកគ្រប់គ្រង ឬ គាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់សហជីព ឬ ដោយមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ពុំគប្បីជ្រៀតជ្រែក សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើត និង ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព។	៤ (៨%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណួមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតមានសេរីភាពក្នុងការមិនចូលជាសមាជិករបស់សហជីព ។	១ (២%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មិនមានការចាត់វិធានការណាមួយដែលអាចចាត់ទុកថាជាគោលបំណងដាក់សហជីព ឱ្យនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។	២ (៤%)	0
ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់សំរាប់សហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទេ បើកម្មករនិយោជិតនោះពុំបានផ្តល់ការអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។	១ (២%)	0

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលធ្វើឱ្យមានការកើនឡើងនូវសំណួមពរទាំងនេះមានដូចតទៅ ។ នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ២ ពុំមានសហជីព ឬ កម្មករនិយោជិតណានិយាយថា ពួកគេត្រូវបានហាមឃាត់មិនឱ្យបង្កើត ឬ ខ្លាចមិនហ៊ានបង្កើតសហជីពនោះទេ ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ មានសហជីពមួយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតខ្លាចមិនហ៊ានចូល ឬ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពនានារបស់សហជីព ។ នៅក្នុងរោងចក្រនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីពឱ្យឈប់ធ្វើការ ហើយមិនបានឱ្យមេដឹកនាំសហជីពរូបនោះ ចូលធ្វើការងារឡើងវិញទេ ទោះបីជាមានការបង្គាប់បញ្ជាពីអធិការការងារឱ្យធ្វើដូច្នោះក៏ដោយ ។ (សំរាប់ពតិមានបន្ថែម សូមមើលការរើសអើសប្រឆាំងនឹងសហជីពនៅផ្នែកបន្ទាប់) ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានធ្វើបណ្តឹងសារទុក្ខទៅក្រសួងការងារ អំពីការបង្គាប់បញ្ជានេះ ។ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ២ និយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងបានគ្រប់គ្រងសហជីព ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ កម្មករនិយោជិតនិយាយថា ខ្លួនមានការលំបាកក្នុងការបដិសេធមិនចូលរួមសហជីព ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងបានធ្វើការកាត់ប្រាក់វិភាគទានសំរាប់សហជីព ដោយពុំមានការឯកភាពពីពួកគេ ។ នៅក្នុងរោងចក្រដទៃទៀត កម្មករនិយោជិតនិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងមិនអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតបង្កើតសហជីព (ឯករាជ្យ) មួយផ្សេងទៀតទេ ។

២.៣.២ ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព

ច្បាប់ (មាត្រា ១២ ២៧៩ និង ២៩៣ ប្រកាស ៣០៥/០១) :

ត្រូវបានហាមឃាត់ចំពោះនិយោជកគ្រប់រូបមិនឱ្យយកការចូលជាសមាជិករបស់សហជីព ឬ ការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីពនៃកម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើការសំរេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសឱ្យចូលធ្វើការគ្រប់គ្រង និងការបែងចែកការងារ ការតំលើងឋានៈ ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល និងការផ្តល់ប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ការដាក់វិធានខាងវិន័យ និងការបណ្តេញចេញ ។ សមាសភាពរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ចំនួន ៣ រូប នៃសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួចក្នុងនោះរួមមានប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការ អាចត្រូវបានគេបញ្ឈប់ពីការងារបាន លុះត្រាណាតែមានការយល់ព្រមពីអធិការដ្ឋានការងារ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
ពុំគប្បីរើសអើងចំពោះកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ដោយសារតែចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព។	៣ (៦%)	0
គប្បីធ្វើទៅតាមច្បាប់ពេលដែលបញ្ចប់មេដឹកនាំសហជីព ឬ បេក្ខជនសំរាប់មេដឹកនាំសហជីពពីការងារ ។	១ (២%)	0

ល័ក្ខខ័ណ្ឌដែលធ្វើឱ្យមានការកើនឡើងនូវសំណូមពរទាំងនេះមានដូចតទៅ : នៅក្នុងរោងចក្រ ១ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីពចេញពីការងារ ហើយអធិការការងារបង្គាប់បញ្ជាឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលមេដឹកនាំសហជីពរូបនោះឱ្យចូលធ្វើការវិញបន្ទាប់ពីរកឃើញថាមេដឹកនាំនោះពុំបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ប៉ុន្តែអ្នកគ្រប់គ្រងពុំបានធ្វើតាមទេ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានធ្វើបណ្តឹងសារទុក្ខទៅក្រសួងការងារ អំពីការបង្គាប់បញ្ជានេះ ។ នៅក្នុងរោងចក្រមួយផ្សេងទៀតកម្មករនិយោជិតនិយាយថា មេក្រុមបានប្រាប់ពួកគេថា ពួកគេនឹងត្រូវបញ្ឈប់ពីការងារ បើពួកគេហ៊ានចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព ទោះបីជាពុំទាន់មានកម្មករនិយោជិតណាមួយ ត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារនៅពេលចុះធ្វើការឃ្លាំមើលក៏ដោយ ។ នៅក្នុងរោងចក្រទី ៣ កម្មករនិយោជិតនិយាយថា អ្នកគ្រប់គ្រងបង្ខំឱ្យមេដឹកនាំសហជីពលាឈប់ពីការងារដោយហេតុផលថា គាត់បានទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសំរាប់អាហារមួយពេលសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។

២.៣.៣ ប្រតិភូបុគ្គលិក

ច្បាប់ (មាត្រា ២៨៣-២៨៥ ២៨៧ ២៨៨ ២៩១-២៩៣ និង ២៩៦ ប្រកាស ២៨៦/០១) :

នៅគ្រប់សហគ្រាស ដែលជាធម្មតាមានប្រើកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំបីនាក់ និយោជករៀបចំបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក បន្ទាប់ពីសហគ្រាសដំណើរការបានរយៈពេល ៦ ខែ ។ ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក និង ជំនួយប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវកំណត់តាមសមាមាត្រនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតក្នុងគ្រឹះស្ថាន ។

ចំនួនកម្មករនិយោជិត	ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិក (រួមទាំងជំនួយប្រតិភូបុគ្គលិក)
១-៧ នាក់	0
៨-៥0 នាក់	១ (១)
៥១-១00 នាក់	២ (២)
១00+ នាក់	ប្រតិភូពេញសិទ្ធិបន្ថែមម្នាក់ និងប្រតិភូជំនួយបន្ថែមម្នាក់ សំរាប់រាល់ក្រុមនៃកម្មករនិយោជិតដែលមានចំនួន ១00 នាក់ ។

ក្នុងការរៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវ :

- ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសហជីពមួយ (ច្រើន) មុននឹងធ្វើការបោះឆ្នោត ។
- អនុញ្ញាតឱ្យសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងឱ្យតែងតាំងបេក្ខជន ។
- បិទផ្សាយនីតិវិធីបោះឆ្នោត និង បញ្ជីឈ្មោះបេក្ខជនឈរឈ្មោះ យ៉ាងតិច ៣ ថ្ងៃមុនបោះឆ្នោត ។
- ធ្វើការបែងចែក ប៉ុន្តែស្រដៀងគ្នានឹងការបោះឆ្នោតសំរាប់ប្រតិភូបុគ្គលិក និង ជំនួយប្រតិភូ
- ធានាឱ្យប្រាកដថា បង្កើតក្រុមបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក ដោយឡែកពីគ្នាសំរាប់ (១)កម្មករគ្មានជំនាញ និង (២)កម្មករមានជំនាញ អ្នកដឹកនាំ អ្នកបច្ចេកទេស និង អ្នករដ្ឋបាល នៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានបុគ្គលិកយ៉ាងតិច ៥១ នាក់ ។
- រៀបចំ និង ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើការបោះឆ្នោត ។
- រៀបចំបោះឆ្នោតយ៉ាងហោចណាស់ ១៥ ថ្ងៃ មុនថ្ងៃចប់អាណត្តិរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក ។
- រៀបចំបោះឆ្នោតក្នុងម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។
- ផ្តល់ពេលវេលាសំរាកចំនួន ២ ម៉ោង ដល់កម្មករនិយោជិតមុនការបោះឆ្នោត ។
- ធានាឱ្យប្រាកដថា ការបោះឆ្នោតត្រូវបានកំណត់ធ្វើឡើងតាមរយៈការបោះឆ្នោតដោយសំងាត់ និង
- ជូនដំណឹងដល់អធិការការងារអំពីលទ្ធផលបោះឆ្នោតក្នុងកំឡុងពេល ៨ ថ្ងៃ ។

អ្នកគ្រប់គ្រងត្រូវផ្តល់ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកនូវរយៈពេល ២ ម៉ោង (ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល) ក្នុងមួយសប្តាហ៍ ការិយាល័យ បន្ទប់ប្រជុំ ព្រមទាំងសំភារៈសំរាប់ធ្វើការដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកឱ្យឈប់ធ្វើការបាន បន្ទាប់ពីទទួលបានការអនុញ្ញាតពីអធិការការងារ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងតំណាងកម្មករនិយោជិត មុននឹងរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។	៥ (១០%)	0
គប្បីរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ។	១២ (២៤%)	១
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក អនុលោមទៅតាមនីតិវិធី និង បទបញ្ជាជាធរមាន ។	៣៤ (៦៨%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវជ្រើសរើស ត្រូវអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។	៤ (៨%)	0
គប្បីបិទផ្សាយ លទ្ធផលបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកនៅកន្លែងធ្វើការ ។	៨ (១៦%)	0
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវរយៈពេល ២ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និង ការិយាល័យ ព្រមទាំងសំភារៈសំរាប់ធ្វើការដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ។	៣៧ (៧៤%)	0
គប្បីបណ្តេញប្រតិភូបុគ្គលិកចេញពីការងារដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ ។	១ (២%)	0
គប្បីផ្តល់នូវច្បាប់ស្តីពីការងារដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក នៅពេលដែលពួកគេស្នើសុំ ។	១ (២%)	0

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីបង្កើតក្រុមបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិកដោយឡែកពីគ្នាសំរាប់កម្មករមានជំនាញ និងកម្មករគ្មានជំនាញ ។	១ (២%)	0
គប្បីជំនួសប្រតិភូបុគ្គលិកដែលលាឈប់ពីការងារ ដោយជំនួយការប្រតិភូបុគ្គលិក ។	២ (៤%)	0

២.៣.៤ មន្ត្រីទំនាក់ទំនង

ច្បាប់ (សារាចរ ០២១/៩៩) :

សហគ្រាសនីមួយៗ ត្រូវរៀបចំឱ្យមានបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងឯករាជ្យយ៉ាងតិចមួយរូបសំរាប់ទទួលខុសត្រូវ ដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខផ្សេងៗ ដែលកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើង ។ មុននឹងតែងតាំងមន្ត្រីទំនាក់ទំនង សហគ្រាសត្រូវពិគ្រោះយោបល់នឹងតំណាងកម្មករ ដើម្បីស្វែងរកការយល់ព្រមក្នុងការជ្រើសរើសមនុស្សម្នាក់ ដែលឯករាជ្យ និងអព្យាក្រិត ។ ការតែងតាំងនេះត្រូវទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ បើសិនមន្ត្រីទំនាក់ទំនងនេះ មិនអាចដោះស្រាយជម្លោះអោយកម្មករនិយោជិតបានទេ មន្ត្រីនេះត្រូវជូនដំណឹងដល់អ្នកគ្រប់គ្រង ហើយបន្ទាប់មកនិយោជកត្រូវជួបជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយប្រហែលជាអាចមានការចូលរួមពីប្រតិភូបុគ្គលិក ឬ តំណាងសហជីពមួយរូប ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗ មុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីតែងតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនង ឯករាជ្យមួយរូប ។	៣២ (៦៤%)	២
គប្បីពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិតជាមុនសិន មុនពេលជ្រើសតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងឯករាជ្យ ។	១ (២%)	0
ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការតែងតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនង ។	៧ (១៤%)	0

២.៣.៥ វិវាទការងាររួម (ក្នុងកំឡុងពេល ១២ខែ មុនការឃ្លាំមើល)

ច្បាប់ (មាត្រា ៣០២-៣០៨ ៣១៥ ប្រកាស ១៤៤/៩៧) :

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងពេលដែលកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ឬ សហជីពមួយ តវ៉ាប្រឆាំងនឹងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ ខទាំងឡាយនៃការជួលឱ្យធ្វើការងារ ឬ ការហាមឃាត់លើសិទ្ធិរបស់ពួកគេ មានដូចជាសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។ បើពុំមានបទបញ្ញត្តិចែងអំពីការដោះស្រាយជម្លោះ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងរួមទេ ភាគីជម្លោះត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួម ទៅអធិការការងារក្នុងខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីធ្វើការសម្រុះសម្រួល ។

ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវតែងតាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ដែលត្រូវដោះស្រាយជម្លោះនេះ ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រងមិនអាចព្រមព្រៀងគ្នា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើរបាយការណ៍មួយអំពីលទ្ធផល និង ត្រូវបញ្ជូនទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលបន្ទាប់មកបញ្ជូនជម្លោះនោះទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា មានប្រសិទ្ធិភាពដូចគ្នានឹងកិច្ចព្រមព្រៀងរួមដែរ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ :

អ្នកគ្រប់គ្រង	ចំនួននិងភាគរយនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរចំពោះបញ្ហានេះ (មិនអនុវត្ត)	ចំនួននៃរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រសើរភ្លាមៗមុននឹងរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលសំរេចជាស្ថាពរ
គប្បីអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការផ្សះផ្សាវិវាទ ឱ្យបានពេញលេញ ។	៩ (១៨%)	១
បិទផ្សាយកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្សះផ្សាវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ ។	២ (៤%)	0

មានវិវាទការងាររួមមួយ រវាងអ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ១១ ។ រោងចក្រចំនួន ៨ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ មានវិវាទការងាររួមដែលក្លាយទៅជាកូដកម្ម ។ មានវិវាទការងាររួម ៣ ដងនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ២ ដែលបានក្លាយទៅជាកូដកម្ម ២ លើក នៅក្នុងរោងចក្រទាំង ២ នេះ។ វិវាទការងាររួមចំនួន ៥ ត្រូវបានផ្សះផ្សា ហេតុដូច្នេះហើយបានធ្វើកុំឱ្យកូដកម្មកើតមានឡើង ។

២.៣.៦ កូដកម្ម / ឡុកអៅ (រយៈពេល ១២ខែកន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល)

ច្បាប់ (មាត្រា ៣១៨-៣២០ ៣២៣-៣២៥ ៣៣០-៣៣៧) :

កូដកម្មកើតឡើងនៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមឈប់ធ្វើការ ដើម្បីទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងយល់ព្រមធ្វើតាមការទាមទារនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការងារក្នុងល័ក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។ កម្មករនិយោជិត អាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនេះបាន នៅពេលដែលមានការព្យាយាមដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈ ការចរចា ការផ្សះផ្សា និង អាជ្ញាកណ្តាលហើយ ។

មុននឹងធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវតែគោរពតាមនីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព គឺតំរូវឱ្យសមាជិកសហជីពធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តតាមការបោះឆ្នោតជាសំងាត់ ។ សហជីពក៏ត្រូវផ្តល់ការជូនដំណឹង អំពីកូដកម្មដល់រោងចក្រ និង កកបវ ជាមុនចំនួន ៧ ថ្ងៃផងដែរ ។ កូដកម្មត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយសន្តិវិធី ។ អំពើហឹង្សាត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនឱ្យនិយោជក ដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយសារតែការចូលរួមធ្វើកូដកម្មនោះឡើយ លុះត្រាតែនិយោជកអាចបង្ហាញឱ្យឃើញថា កម្មករនិយោជិតនោះបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ពេលធ្វើកូដកម្ម ។

ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាសទាំងមូល ឬ មួយផ្នែក ដោយនិយោជក ក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។ សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅរបស់និយោជក ត្រូវអនុវត្តតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ : ពុំមាន (ប៉ុន្តែសូមមើលនៅផ្នែកវិវាទការងាររួមសំរាប់សំណូមពរ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្សះផ្សាវិវាទ)

មានកូដកម្មមួយដង នៅរោងចក្រចំនួន ១២ និងមានកូដកម្មពីរដងនៅរោងចក្រចំនួន ៣ នៅក្នុងអំឡុងពេល ១២ ខែ មុននឹងមានការចុះពិនិត្យមើលលើកដំបូង ។ កូដកម្មអសន្តិវិធីមួយបានកើតឡើង នៅក្នុងរោងចក្រមួយ ។ គ្មានកូដកម្មណាមួយត្រូវបានរៀបចំធ្វើដោយអនុលោមតាមនីតិវិធី និងតាមបទបញ្ជាជាធរមានឡើយ ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៧ កម្មករកូដកម្មទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង :

- ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ។
- ធានាឱ្យប្រាដកថា ការងារបន្ថែមម៉ោង គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៤ កម្មករកូដកម្មទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង :

- ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យបានទៀងពេល ។
- លុបបំបាត់ចោលឥរិយាបថមិនសមរម្យ ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ៣ កម្មករកូដកម្មទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង :

- ដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ។

ក្នុងចំណោមរោងចក្រចំនួន ២ កម្មករកូដកម្មទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង :

- តម្លើងតំលៃដេរស៊ីបុង ។
- ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករសាកល្បងបានត្រឹមត្រូវ ។
- ទូទាត់ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់ ពេលណាកម្មករនិយោជិតអវត្តមានដោយមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។
- ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថមបាយចំនួន ១000 រៀល ។
- បង្កើតប័ណ្ណបើកប្រាក់ ។
- ផ្តល់ការឈប់សំរាកដោយជំងឺដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ។
- ផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេសដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។
- ធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិសេរីភាព ក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។
- បញ្ឈប់ និង ដាក់វិន័យដល់កម្មករនិយោជិត ត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមនីតិវិធីក្នុងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។
- បណ្តេញកម្មករនិយោជិតចេញពីការងារត្រូវធ្វើឡើងដោយអនុលោមតាមផ្លូវច្បាប់ ។
- ជួលកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញពីការងារឡើងវិញ ។
- បង្កើត ឬ ធ្វើឱ្យគិលានដ្ឋានបានប្រសើរឡើង ។

ក្នុងរោងចក្រ ១ កម្មករកូដកម្មទាមទារឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រង :

- ជូនពត៌មានដល់កម្មករនិយោជិតអំពីតំលៃដេរស៊ីបុងជាមុន ។
- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ។
- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។
- ផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួល ៥0% ដល់កម្មករនិយោជិត ពេលមានការព្យួរការងារ ។
- ផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតនូវប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងតាវកាលិកសំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។
- ប្តូរម៉ោងធ្វើការ ។
- ផ្តល់ការសំរាកលំហែមាតុភាពដោយអនុលោមតាមច្បាប់ ។
- ជួលតំណាងសហជីពដែលបានបណ្តេញចេញពីការងារឱ្យចូលធ្វើការវិញ ។
- រៀបចំបោះឆ្នោតប្រតិភូបុគ្គលិក ។
- ផ្តល់ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិកនូវ រយៈពេល ២ ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ ដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។
- ផ្តល់កែវ ។

- ធ្វើឱ្យបង្គន់ប្រសើរឡើង ។
- ផ្តល់ទឹកស្អាត សំរាប់បរិភោគអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ។
- អនុញ្ញាត្តិឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រើស្បែកជើងរបស់គេនៅកន្លែងធ្វើការ ។

កូដកម្មទាំងអស់លើកលែងតែមួយចេញ ត្រូវបានដោះស្រាយបានតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សា ។ អ្នកគ្រប់គ្រង និង កម្មករនិយោជិត បានដោះស្រាយកូដកម្មរបស់ពួកគេដូចខាងក្រោម :

កូដកម្មត្រូវបានដោះស្រាយដោយមានជំនួយពីអធិការការងារ ។	៩
កូដកម្មត្រូវបានដោះស្រាយដោយពុំមានជំនួយពីខាងណាសោះ ។	៣
កូដកម្មត្រូវបានដោះស្រាយដោយមានជំនួយទាំងពីរ អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន និងអធិការការងារ ។	១
កូដកម្មត្រូវបានដោះស្រាយដោយមានជំនួយពី GMAC និង អធិការការងារ ។	១
ពុំមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ថាតើកូដកម្មនោះត្រូវបានដោះស្រាយតាមរបៀបណា ។	១

២.៣.៧ វិវាទបុគ្គល (រយៈពល ១២ខែកន្លងមក ដោយគិតនៅមុនពេលចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើល)

ច្បាប់ (មាត្រា ៣00 និង ៣០១) :

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬ ច្រើននាក់ជាលក្ខណៈបុគ្គល ហើយដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬ ការអនុវត្តន៍ប្រការទាំងឡាយនៃកិច្ចសន្យាការងារ ប្រការទាំងឡាយនៃកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ឬ បទបញ្ជាព្រមទាំងច្បាប់ជាធរមានផងដែរ ។ មុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គលអាចឱ្យភាគីណាមួយផ្តើមគំនិតនាំយកទៅប្តឹងអធិការការងារនៃខេត្ត-ក្រុងរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ។

សំណូមពរដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រ : ពុំមាន

រោងចក្រចំនួន ៥ មានវិវាទបុគ្គល ។ វិវាទបុគ្គលចំនួន ៣ ក្នុងចំណោមវិវាទទាំងនេះបាននាំឱ្យកើតមានកូដកម្ម ។ មូលហេតុដែលបណ្តាលឱ្យមានវិវាទបុគ្គលទាំងនេះ រួមមានការបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីព និង កម្មករឱ្យឈប់ពីការងារ ការយល់ច្រឡំលើការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល និង ការមិនយល់ស្របគ្នាលើអវត្តមាន ដែលពុំមានការអនុញ្ញាតត្រឹមត្រូវ ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋានបញ្ចប់

ការបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍លើកទី ១១ នេះ រោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍យ៉ាងហោចណាស់បានម្តង លើកលែងតែរោងចក្រមួយចំនួន ដែលទើបបង្កើតឡើងក្នុងពេលថ្មីៗនេះ ។ ជាថ្មីម្តងទៀតរបាយការណ៍នេះ បានបង្ហាញពីបញ្ហាខ្លះក្នុងការទូទាត់ប្រាក់ខែឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងនៅជាបញ្ហាធំនៅឡើយ ។ រោងចក្រខ្លះទៀតមានបញ្ហា ពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពខាងវិជ្ជាជីវៈ និងការរើសអើស ។ រោងចក្រចំនួន ៤ ដែលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍នេះ ជួលក្មេងក្រោមអាយុឱ្យធ្វើការ ។ ការងារដោយបង្ខំពុំត្រូវបានរកឃើញថាមានកើតឡើងនៅក្នុងរោងចក្រណាមួយនោះទេ ។ ក្រុមរោងចក្រនេះ មានការគោរពច្បាប់ក្នុងកំរិតទាបមួយគួរឱ្យគត់សំគាល់ ពោលគឺភាគច្រើនដោយសារតែរបាយការណ៍នេះប្រមូលពតិមានក្នុងអំឡុងពេលការចុះពិនិត្យមើលលើកដំបូង ។ ជាធម្មតារោងចក្រ ធ្វើការកែប្រែល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារឱ្យប្រសើរឡើង បន្ទាប់ពីទទួលបានរបាយការណ៍ចុះពិនិត្យមើលលើកដំបូង និង រោងចក្រទាំងនោះបន្តការកែប្រែតទៅទៀតក្នុងពេលបញ្ជាក់បង្ហាញដោយការចុះពិនិត្យតាមដានជាបន្តបន្ទាប់មកទៀត ។

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនឹងបន្តធ្វើការជាមួយគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីនាំមកនូវការលើកស្ទួយល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារឱ្យប្រសើរឡើង ។ បច្ចុប្បន្ននេះ គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា កំពុងអនុវត្តប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងពតិមាន(IMS)តាមវេបសាយ ដើម្បីរៀបចំចាត់ចែងពតិមានដែលប្រមូលបានដោយអ្នកឃ្លាំមើល និង ដើម្បីធ្វើជារបាយការណ៍ផ្សេងៗសំរាប់អ្នកគ្រប់គ្រង និង ដៃគូសង្គមនានា ។ ពេលណាដែលប្រព័ន្ធនេះត្រូវបានដំណើរការ រោងចក្រនឹងអាចងាយស្រួលធ្វើការវាយតំលៃបានដោយខ្លួនឯងលើការអនុវត្តន៍ផ្សេងៗ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និង វាយនភ័ណ្ឌទាំងមូល ។ បន្ថែមពីលើនេះ រោងចក្រនឹងអាចទទួលរបាយការណ៍ចុះពិនិត្យមើលលើកដំបូង និង ចុះពិនិត្យតាមដានជាភាសាខ្មែរ អង់គ្លេស និង ចិនបាន ។ ការនេះនឹងរឹតតែធ្វើឱ្យមានភាពងាយស្រួលសំរាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ក្នុងការយល់ដឹងពីសិទ្ធិ និង ភារកិច្ចរបស់ខ្លួនឱ្យកាន់តែច្បាស់ ថែមទៀតដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ។

* * *

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC)
ស្តីពី
ការចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគលើកទី ១១
របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីស្ថានភាពនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ
ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

១. នៅថ្ងៃទី ១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៥ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង របស់គំរោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា[២] នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានជួបប្រជុំនៅទីក្រុងភ្នំពេញដើម្បីពិនិត្យមើល និង ផ្តល់ការយល់ព្រមទៅលើរបាយការណ៍សំយោគលើកទី ១១ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីស្ថានភាពនៃល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងមានអ្នកតំណាងបីរូប មកពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងចលនាសហជីពកម្ពុជា ។

២. សមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងស្វាគមន៍នូវការចេញផ្សាយរបាយការណ៍នេះ ហើយជាថ្មីម្តងទៀតបានសំដែងនូវការកោតសរសើរដល់បុគ្គលិករបស់គំរោងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានបន្តប្រើប្រាស់នូវវិធីសាស្ត្រដ៏ត្រឹមត្រូវ និងហ្មត់ចត់នៅក្នុងការធ្វើការវាយតំលៃរបស់ខ្លួន ។

៣. យើងជឿជាក់ថា ការសំរេចចិត្តរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ក្នុងការគាំទ្រដល់ កម្មវិធីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បាននាំមកនូវផលប្រយោជន៍ជាវិជ្ជមានដល់គ្រប់ភាគីទាំងអស់នៅកម្ពុជា និង បាននាំមកនូវល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារកាន់តែល្អប្រសើរ និង ការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតកាន់តែប្រសើរ ។ យើងសង្ឃឹមថាកិច្ចការនេះនឹងនាំអោយមានផលិតភាពខ្ពស់ជាងមុនក្នុងពេលអនាគត ។

៤. យើងកត់សំគាល់ថារបាយការណ៍នេះគ្របដណ្តប់រោងចក្រថ្មីៗចំនួន ៥០ ដែលត្រូវបានធ្វើទស្សនៈកិច្ចជាលើកដំបូង ។ ការរំលោភបំពានច្បាប់ស្តីពីការងារនៅក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងនេះ គឺមានកំរិតខ្ពស់ជាងនៅក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលបានធ្វើការជាមួយគំរោងអស់រយៈពេលជាយូរមកហើយនោះ ។ យើងអំពាវនាវដល់រោងចក្រទាំងនេះ អោយចាត់វិធានការណ៍ជាបន្ទាន់ក្នុងការអនុវត្តន៍តាមការផ្តល់យោបល់ និង កែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារអោយស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

[២] កាលពីមុនមានឈ្មោះថា គំរោងកែលំអល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ។

៥. យើងក៏មានសេចក្តីរីករាយផងដែរដែលបានកត់សំគាល់ថា ពុំមានសេចក្តីរាយការណ៏អំពីភស្តុតាងនៃពលកម្មដោយបង្ខំនៅក្នុងចំណោមរោងចក្រដែលត្រូវបានអង្កេតនោះទេ ។

៦. មានរោងចក្រមួយចំនួន ដែលថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានជ្រៀតជ្រែកដល់សេរីភាពនៃការរៀបចំសហជីព របស់កម្មករនិយោជិត ។ សេរីភាពនៃការរៀបចំ គឺជាសិទ្ធិការងារដ៏សំខាន់ហើយដែលត្រូវតែគោរព ។

៧. យើងមានការសោកស្តាយដោយបានកត់សំគាល់ថា មានឧប្បត្តិហេតុមួយចំនួនទាក់ទងនឹងការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រីមានផ្ទៃពោះ និងឧប្បត្តិហេតុមួយទៀត គឺការរើសអើងប្រឆាំងនឹងបុរសក្នុងពេលជ្រើសរើសបុគ្គលិក ។

៨. យើងក៏មានការសោកស្តាយផងដែរដោយបានកត់សំគាល់ឃើញថា មានកម្មករនិយោជិតមិនទាន់គ្រប់វ័យចំនួនដប់នាក់ ត្រូវបានរកឃើញធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រចំនួនបួន ។ កង្វះខាតខាងប្រព័ន្ធចុះឈ្មោះកំណើតជាសកល និង ការក្លែងបន្លំឯកសារដោយកម្មករនិយោជិត គឺជាបញ្ហាដ៏សខាន់នៅប្រទេសកម្ពុជា ។ ជាធម្មតាការជួលកម្មករនិយោជិតក្រោមអាយុឱ្យធ្វើការ គឺបណ្តាលមកពីការបន្លំឯកសារដោយកម្មករនិយោជិត ហើយវាពុំមែនជាចេតនារបស់និយោជកទេ ។ មានកិច្ចការជាចាំបាច់ដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់ពីកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ និង ការទទួលខុសត្រូវដល់ក៏រិតណារបស់និយោជក ក្នុងការពិនិត្យបញ្ជាក់ពីឯកសារដែលត្រូវបានបង្ហាញជូនដោយកម្មករនិយោជិត ដើម្បីកំណត់ពីអាយុរបស់ពួកគេ។

៩. នៅមានចំនុចខ្វះខាតមួយចំនួនសំរាប់អោយមានការកែលំអផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។ ការធ្វើកូដកម្មនៅតែមិនទាន់ត្រូវបានរៀបចំដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ហើយក្នុងករណីដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមិនត្រូវបានអនុវត្តអោយបានពេញលេញឡើយ។

១០. យើងកត់សំគាល់ដោយសេចក្តីសោកស្តាយថា ជាថ្មីម្តងទៀតរបាយការណ៏ចង្អុលបង្ហាញថា ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល ព្រមទាំងចរិតលក្ខណៈ និង ភាពញឹកញាប់នៃការងារបន្ថែមម៉ោង នៅតែជាបញ្ហានៅតាមបណ្តារោចក្រមួយចំនួនធំនៅកម្ពុជា ។ យើងអំពាវនាវដល់និយោជកដែលត្រូវបានរកឃើញថាមានបញ្ហានេះអោយបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចស្របច្បាប់របស់ខ្លួននៅក្នុងផ្នែកនេះ ។

១១. យើងក៏កត់សំគាល់ដោយសេចក្តីសោកស្តាយផងដែរថា រោងចក្រជាច្រើនដែលត្រូវបានគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៏នេះ មិនបានអនុវត្តអោយបានត្រឹមត្រូវតាមបទដ្ឋានសុខភាព និង សុវត្ថិភាពឡើយ ដែលក្នុងនោះរួមទាំងការផ្តល់ និង ការប្រើប្រាស់នូវឧបករណ៏សំរាប់ការពារ ការតំលើងឧបករណ៏ការពារនៅលើម៉ាស៊ីន ការបណ្តុះបណ្តាលត្រឹមត្រូវផ្នែកសុវត្ថិភាព និង ខ្យល់អាកាសចេញចូលគ្រប់គ្រាន់។

១២. ដោយសារកម្ពុជាបានចូលជាសមាជិកអង្គការពាណិជ្ជកម្មពិភពលោក ការលុបចោលនូវកូតានាំចូល និង ការផុតកំណត់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរវាងកម្ពុជា និងសហរដ្ឋអាមេរិកនោះ យើងជឿជាក់ថាការ មានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារ និង ទំនាក់ទំនងការងារក្នុងកំរិតបទដ្ឋានខ្ពស់នៅក្នុងវិស័យនេះទាំងមូល គឺជាប្រការ សំខាន់បំផុត ។

១៣. ជាថ្មីម្តងទៀត គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង សូមអំពាវនាវដល់អ្នកទិញ សូមអោយបង្ហាញនូវការគាំទ្រ របស់ខ្លួន ចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងដែលកំពុងកើតមាននៅកម្ពុជា តាមរយៈការបង្កើននូវការតាំងចិត្ត ទិញផលិតផលពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់យើង និង តាមរយៈការរួមចំណែកបន្ថែមទៀតដល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌ ការងារ ដែលកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា ។

ភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១២ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០០៥