

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

គំរោងកែលម្អកិច្ចការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

របាយការណ៍សម្រេចលើកទី៧

ស្តីពី

ស្ថានភាពនៃកិច្ចការងារ

ក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

ខែ មករា ឆ្នាំ ២០០៥

១. សេចក្តីផ្តើម៣

១.១ ប្រវត្តិដំណើរការ៣

១.២ ទិសដៅដំណើរការ.....៤

១.៣ ប្រព័ន្ធតារាងប្រយោជន៍.....៤

១.៤ របាយការណ៍សម្រេចបាននេះ.....៧

២. វឌ្ឍនភាពដែលសម្រេចបានក្នុងការអនុវត្តផែនការសម្រេចបានរបស់ដំណើរការ៩

២.១ លក្ខខណ្ឌការងារ.....១៣

២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង.....១៣

២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារ.....១៤

២.១.៣ អនុសញ្ញារួម.....១៨

២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល.....១៨

២.១.៥ ថិរវេលាធ្វើការ.....២៧

២.១.៦ ការឈប់សំរាក.....៣១

២.១.៧ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព.....៣៤

២.១.៨ ការបំបៅកូន.....៣៦

២.១.៩ បន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន.....៣៧

២.១.១០ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ.....៣៨

២.១.១១ ឥរិយាបថមិនសមរម្យ.....៣៨

២.១.១២ ការរើសអើង.....៣៨

២.១.១៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ៣៩

២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ.....៣៩

២.២ សុវត្ថិភាព និងអនាម័យ៤០

២.២.១ គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និងអនាម័យ.....៤០

២.២.២ គ្រោះថ្នាក់ការងារ-ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ.....៤២

២.២.៣	ការកាត់កម្រិតសំរាប់ គ្រោះថ្នាក់ការងារ-ជំងឺវិជ្ជាជីវៈ.....	៤៣
២.២.៤	ការចាត់ចែងពេលមានអាសន្ន.....	៤៣
២.២.៥	ការសង្គ្រោះបឋម	៤៦
២.២.៦	គិលានដ្ឋាន.....	៤៧
២.២.៧	ការស្តុកទុក-ការប្រើប្រាស់សារធាតុគ្រោះថ្នាក់	៤៩
២.២.៨	វិធានការការពារ.....	៥០
២.២.៩	ភ្លើងបំភ្លឺ.....	៥២
២.២.១០	សូរសំលេង.....	៥២
២.២.១១	សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន.....	៥៣
២.២.១២	ខ្យល់ចេញចូល និង កំដៅ.....	៥៤
២.២.១៣	គេហកិច្ច.....	៥៥
២.២.១៤	ភេសជ្ជៈអនាម័យ	៥៧
២.២.១៥	ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ.....	៥៩
២.២.១៦	ការរៀបចំអាសនៈ.....	៦២

២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ ៦៤

២.៣.១	សេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ.....	៦៤
២.៣.២	ប្រតិភូបុគ្គលិក.....	៦៥
២.៣.៣	មន្ត្រីទំនាក់ទំនង.....	៦៨
២.៣.៤	វិវាទការងាររួម.....	៦៩
២.៣.៥	កូដកម្ម- ឡូកអៅ	៧០
២.៣.៦	វិវាទបុគ្គល.....	៧១

៣. សេចក្តីសង្ខេបអំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍តាមរោងចក្រនិមួយៗ..... ៧២

១. សេចក្តីផ្តើម

១.១ ប្រវត្តិនៃគំរោង

នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩ រដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មរយៈពេលបីឆ្នាំ ស្តីពីផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវបានធ្វើសោធនកម្មកាលពីថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០១ ហើយបានបន្តសំរាប់រយៈពេល ៣ឆ្នាំទៀត។ កិច្ចព្រមព្រៀងបានកំណត់ចំនួនកូតានាំចេញផលិតផលកាត់ដេរពីប្រទេសកម្ពុជាទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ទន្ទឹមគ្នានេះខំស្វែងធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងការគោរពចំពោះសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា តាមរយៈការលើកកម្ពស់ស្ថានភាពសមស្រប និងការអនុវត្តន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា ព្រមទាំងបទដ្ឋានការងារស្តុលដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដែលទើបបានធ្វើសោធនកម្មរួចនេះ បានផ្តល់ឱ្យប្រទេសកម្ពុជានូវសិទ្ធិនាំចេញ ក្នុងអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំ អាចដល់ទៅ ១៨% ទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក ឱ្យតែរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាជួយគាំទ្រដល់ :

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

តាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ “ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិកនឹងធ្វើការសំរេចនៅត្រឹមថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ នៃរយៈពេលកំណត់និមួយ ៗ ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ដោយចាប់ផ្តើមនៅថ្ងៃទី១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ១៩៩៩ ថាតើលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា សមស្របពិតៗតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងតាមបទដ្ឋានទាំងនេះដែរឬទេ ” ។

បន្ទាប់ពីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក បានស្នើសុំជំនួយផ្នែកបច្ចេកទេសពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បីរៀបចំគំរោងមួយជួយគាំទ្រដល់ការអនុវត្តន៍មាត្រានៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ដែលស្តីអំពីការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ។ បន្ទាប់ពីមានការស្នើសុំនេះមក អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បានធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើនជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (សកបបយ) សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងជាមួយចលនាសហជីពកម្ពុជា ព្រមទាំងរដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក ។ ជាលទ្ធផលនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០០ គំរោងសហប្រតិបត្តិការ បច្ចេកទេសមួយសំរាប់រយៈពេលបីឆ្នាំ ត្រូវបានព្រមព្រៀងឡើងដោយមានថវិកាចំនួន ១.៤លាន ដុល្លារអាមេរិក (១.០០០.០០០ដុល្លារ ពីសហរដ្ឋអាមេរិក ២០០.០០០ ដុល្លារ ពី GMAC និង ២០០.០០០ ដុល្លារពី សកបបយ) ។ គំរោងចាប់ដំណើរការនៅខែមករា ឆ្នាំ២០០១ ក្រោមការដឹកនាំនៃប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) ដែលបានតែងតាំងឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដើម្បីគ្រប់គ្រងអនុវត្តគំរោង ស្របទៅតាមឯកសារគំរោង ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា។ នៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០២ ថវិកាបន្ថែមចំនួន ៦៧៥.០០០ ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ត្រូវបានទទួលពីសហរដ្ឋអាមេរិក សំរាប់ពង្រឹង និងពង្រីកសកម្មភាពគំរោង ។

១.២ ទិសដៅគំរោង

ទិសដៅជាមូលដ្ឋានរបស់គំរោង គឺធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យវាយដាវយន្ត និងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា។ ទិសដៅនេះត្រូវធ្វើឱ្យសំរេចតាមរយៈ ៖

- ការបង្កើតឱ្យមាន និងដំណើរការនូវប្រព័ន្ធឯករាជ្យមួយ ដើម្បីធ្វើការតាមឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរ ។
- ការផ្តល់ជំនួយក្នុងការធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ និងបទបញ្ជាថ្មី ៗ តាមការចាំបាច់ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានសំរាប់ធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងដើម្បីផ្តល់នូវប្រសិទ្ធភាពដល់ច្បាប់ស្តីពីការងារ ។
- ការបង្កើនការយល់ដឹងដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត អំពីបទដ្ឋានការងារស្នូលអន្តរជាតិ និងអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងសិទ្ធិរបស់និយោជក តាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា។
- ការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន ដើម្បីធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរឆ្លងតាមរយៈការខិតខំប្រឹងប្រែងផ្ទាល់ របស់ពួកគេ ។
- ការស្ថាបនាសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលក្នុងការធានាឱ្យបាន នូវភាពសមស្របកាន់តែច្រើនឡើងតាមបទដ្ឋានការងារស្នូល និងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា។

ការប្រតិបត្តិ និងការអនុវត្តន៍គំរោងត្រូវបានណែនាំតម្រង់ទិសដោយគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ដែលមានសមាសភាពនៃតំណាងបីភាគី ដោយភាគីតំណាងនិមួយៗមកពី រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងគ្រប់ចលនាសហជីពកម្ពុជា។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) ធ្វើការប្រជុំប្រចាំត្រីមាស ឬក៏ធ្វើការប្រជុំតាមការចាំបាច់ជាក់ស្តែង ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាអំពីភាពរីកចំរើនក្នុងការអនុវត្តន៍គំរោង និងដើម្បីធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ អំពីសកម្មភាពមួយចំនួនដែលបានគ្រោងឡើង។ គណៈកម្មការនេះ ពុំមានការទទួលខុសត្រូវដោយផ្ទាល់ចំពោះការប្រតិបត្តិគំរោង ឬ ចំពោះការអនុវត្តន៍ការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់គំរោងឡើយ ប៉ុន្តែត្រូវផ្តល់មតិយោបល់ និងយោបល់ណែនាំអំពីបញ្ហាមួយចំនួន មានជាអាទិ៍ ផែនការការងារ ការអនុវត្តន៍សកម្មភាព ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ និងការសំរបស់រូលសកម្មភាពគំរោងជាមួយនឹងការងារពាក់ព័ន្ធ ដែលបានអនុវត្តដោយបណ្តអង្គការដទៃទៀត។ គេសង្ឃឹមផងដែរថា គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ អំពីដំណើរការនៃប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល និងប្រព័ន្ធនៃការធ្វើរបាយការណ៍ ហើយរួមចំណែកធ្វើការវាយតម្លៃជាកាលិក ចំពោះប្រព័ន្ធនោះ ។

១.៣ ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល

ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើលរួមមានបីផ្នែកសំខាន់ៗ ដូចតទៅនេះ ៖

- ការចុះបញ្ជីការងារចក្រដែលចូលរួម
- នីតិវិធីក្នុងការធ្វើការចុះតាមឃ្លាំមើល និងធ្វើរបាយការណ៍អំពីការចុះពិនិត្យមើលទាំងនេះ
- នីតិវិធីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍អំពីលទ្ធផលដែលបានរកឃើញទាំងអស់ពីការងារតាមឃ្លាំមើល

ការចុះបញ្ជីកានៃរោងចក្រដែលចូលរួម

ដើម្បីអាចបង្កើតបាននូវប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើលបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ បានចុះបញ្ជីជាមួយនឹងគំរោង។ ការចុះបញ្ជីនេះគឺតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបានជំរុញតាមរយៈប្រកាសដែលចេញ ដោយក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ដោយមានការបញ្ជាក់ថាមានតែរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីប៉ុណ្ណោះ ដែលនឹងមានសិទ្ធិប្រើប្រាស់ កូតានាំចេញ និងមានសិទ្ធិទិញកូតានាំចេញតាមរយៈការដេញថ្លៃជាផ្លូវការ ដើម្បីធ្វើការនាំចេញផលិតផលវាយនភ័ណ្ឌ ទៅកាន់សហរដ្ឋអាមេរិក។ គិតត្រឹមថ្ងៃទី ៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៤ មានរោងចក្រសហគ្រាសចំនួន ២៤៣ បានចុះ បញ្ជីរួចហើយ។ ការចុះបញ្ជីនេះ រួមមានការចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងគ្នា (MOU) រវាងអង្គការ ILO និងរោងចក្រដែលចូលរួមនោះ។ តាមរយៈអនុស្សរណៈនៃការព្រមព្រៀងនេះ រោងចក្រសន្យា ផ្តល់ការអនុញ្ញាត ពេញលេញឱ្យអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់អង្គការ ILO ចូលទៅពិនិត្យមើលសព្វទីកន្លែងក្នុងរោងចក្រ អនុញ្ញាតឱ្យអ្នកតាម ឃ្លាំមើលរបស់អង្គការ ILO ធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយសេរីជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក តំណាងសហជីពកម្មករ និយោជិតរបស់រោងចក្រទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ហើយការអនុញ្ញាតឱ្យចូលនេះគឺទាំងករណី ចុះតាមឃ្លាំមើលដែលប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុន និងមិនប្រាប់ឱ្យដឹងជាមុនផង។ ចំណែកខាងភាគីអង្គការ ILO វិញតាមរយៈ នៃអនុស្សរណៈនេះសន្យាធានាឱ្យថាការចុះតាមឃ្លាំមើលទាំងអស់គឺត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខណៈមួយ យុត្តិធម៌ ត្រឹមត្រូវ និងឥតលំអៀងហើយការចុះតាមឃ្លាំមើលត្រូវធ្វើក្នុងលក្ខណៈមួយ ដែលធ្វើឱ្យមានការរំខានតិចតួចបំផុតដល់ដំណើរការ នៃការងាររបស់រោងចក្រហើយធានាឱ្យថាព័ត៌មានជាមូលដ្ឋានត្រូវបានរក្សាទុកជាការសម្ងាត់ ព្រមទាំងធានាឱ្យថានឹង ធ្វើការពិនិត្យវិនិច្ឆ័យដោយសុទ្ធចិត្ត ចំពោះការចោទប្រកាន់ណាមួយស្តីពីការប្រព្រឹត្តខុសដោយអ្នកតាមឃ្លាំមើលរបស់ អង្គការ ILO ក្នុងការប្រតិបត្តិការត្រួតពិនិត្យ និងភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើការតាមឃ្លាំមើល

ដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងផង គំរោងបានធ្វើការជ្រើសរើសអ្នកតាមឃ្លាំមើល ចំនួន១១នាក់ ដើម្បីឱ្យធ្វើការចុះពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ។ អ្នកឃ្លាំមើលទាំងនេះបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាង ច្រើនអំពីមុខវិជ្ជានានា មានជាអាទិ៍ ច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ បច្ចេកទេសធ្វើបទសំភាសន៍ ការសរសេររបាយការណ៍ ហើយក៏មានរួមបញ្ចូលទាំងការបណ្តុះបណ្តាលមួយផ្នែកផងលើការចុះអនុវត្តផ្ទាល់របស់អ្នកតាម ឃ្លាំមើលទៅតាមប្រភេទសហគ្រាសផ្សេងៗ។ ក្នុងការចុះពិនិត្យមើលតាមរោងចក្រ អ្នកតាមឃ្លាំមើលត្រូវបានណែនាំ តំរង់ទិសដោយបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់យ៉ាងរឹងមួយ ដែលបានរៀបចំឡើងដោយប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស(CTA) ហើយដែល បានការឯកភាពពីគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង។ បញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់នេះរួមមាន ១៥៦សំណួរ (ដោយមិនរាប់បញ្ចូលនូវ សំណួរបន្ត) ហើយសំណួរភាគច្រើនទាក់ទងនឹងមាត្រានានានៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងកម្រងបទបញ្ជា ឬ ប្រកាស នៃច្បាប់នេះ ព្រមទាំងបទបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO ។

តាមធម្មតាអ្នកតាមឃ្លាំមើលធ្វើការចុះពិនិត្យមើលតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាសដោយមានគ្នាពីរនាក់ ហើយ ការចុះពិនិត្យមើលមួយលើកៗ អនុវត្តតាមនីតិវិធីស្រដៀងគ្នា គឺរួមមានការជួបប្រជុំដំបូងទីជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ការដើរ មើលទូទៅក្នុងរោងចក្រសហគ្រាស ការសង្កេតមើលទីកន្លែងធ្វើការ ការធ្វើសំភាសន៍ជាមួយកម្មករនិយោជិត និងជាមួយ អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតទាំងនៅខាងក្នុង និងខាងក្រៅបរិវេណរោងចក្រ ការប្រមូលនូវឯកសារពាក់ព័ន្ធ (សៀវភៅ បើកប្រាក់ កិច្ចសន្យាការងារ កំណត់ត្រានៃការឈប់សំរាកជាដើម) ហើយនឹងការជួបប្រជុំលាត្នាជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រង ។ បន្ទាប់ពីការចុះតាមឃ្លាំមើលមួយលើកៗ អ្នកតាមឃ្លាំមើលនឹងរៀបចំធ្វើរបាយការណ៍ជូន CTA ដោយមានទាំងលទ្ធផល ដែលខ្លួនបានរកឃើញ និងសំណូមពររបស់ខ្លួនផងសំរាប់ផ្នែកដែលត្រូវធ្វើការកែលម្អអឱ្យបានល្អប្រសើរ ។ CTA នឹងពិនិត្យ មើលរបាយការណ៍នេះ ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ឱ្យឃើញថា របាយការណ៍ត្រូវបានបំពេញធ្វើចប់សព្វគ្រប់ទៅតាមនីតិវិធីរបស់ គំរោង ។ ក្រោយពីបានការឯកភាពពី CTA រួចហើយ CTA ផ្តល់ និង/ឬ អ្នកជំនួយការកម្មវិធី និងត្រូវធ្វើការពិភាក្សា លើសេចក្តីព្រាងនៃរបាយការណ៍នេះជាមួយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដើម្បីឱ្យបានការយល់ព្រមពីអ្នកគ្រប់គ្រង ទៅលើ លទ្ធផលដែលរកឃើញ និងទៅលើសំណូមពរដែលលើកឡើងក្នុងរបាយការណ៍ ហើយប្រមូលព័ត៌មានបន្ថែម តាមការ ចាំបាច់ជាក់ស្តែង ។ ដំណើរការនេះក៏មានរួមបញ្ចូលផងដែរនូវដំណើរពិនិត្យមើលត្រួតស្ទង់ក្នុងរោងចក្រ ដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់ ផ្ទៀងផ្ទាត់លើព័ត៌មានបន្ថែមដែលទទួលបាននោះ ។ របាយការណ៍ចុងក្រោយដែលបានរៀបចំធ្វើ នៅក្រោយការជួប ពិភាក្សានេះ ត្រូវបានផ្ញើទៅជូនអ្នកគ្រប់គ្រង ដោយមានសំណើសុំឱ្យគាត់ចុះហត្ថលេខាទទួលយក និងបញ្ជូនវាត្រឡប់ មកវិញ ។ នៅត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចធ្វើការបញ្ជាក់បង្ហាញនូវចំណុចណាខ្លះដែលគាត់មិនយល់ស្របជាមួយ ។ គំរោងអាចនឹងផ្តល់នូវការជួយជ្រោមជ្រែងដល់រោងចក្រ ក្នុងការអនុវត្តនូវសំណូមពរទាំងឡាយ ដែលបានលើកឡើង ក្នុងរបាយការណ៍ ទៅតាមការស្នើសុំពីអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ។

ការចុះពិនិត្យតាមដានត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានគ្នាពីរនាក់ ដែលជាគោលការណ៍ យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមាន អ្នកឃ្លាំមើលម្នាក់ ជាសមាជិកនៃក្រុមឃ្លាំមើលដែលបានចុះពិនិត្យរោងចក្រកាលពីលើកទី១ ។ ការចុះពិនិត្យតាមដាន នេះបានផ្តោតទៅលើវិជ្ជាជីវៈដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តនូវសំណូមពរ ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត អ្នកតាមឃ្លាំមើល ក៏ពិនិត្យមើលការផ្លាស់ប្តូរទាក់ទងនឹងបញ្ហាសំខាន់ៗ មួយចំនួន មានជាអាទិ៍ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងពលកម្មកុមារ ព្រមទាំងការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗ ទាក់ទងនឹងបញ្ហានានាដែលបានពិនិត្យឃើញនៅតាមរោងចក្រស្តីពីការ អនុវត្តន៍សមស្របតាមច្បាប់ បន្ទាប់ពីការចុះធ្វើការតាមឃ្លាំមើលលើកទី១ ។ របាយការណ៍ស្តីពីការចុះពិនិត្យតាមដាននេះ ត្រូវបានផ្ញើទៅជូនអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ ដោយមានសំណើសុំឱ្យចុះហត្ថលេខាទទួលយក និងបញ្ជូនវាត្រឡប់មកវិញ ។ ត្រង់ចំណុចនេះ អ្នកគ្រប់គ្រងអាចបញ្ជាក់នូវចំណុចណាខ្លះដែលខ្លួនពុំយល់ស្របជាមួយ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងក៏ត្រូវបានជូន ដំណឹងឱ្យជ្រាបផងដែរថា គាត់អាចធ្វើការទាក់ទងគំរោងបានគ្រប់ពេលទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាអំពីរបាយការណ៍ នេះ ឬ ក៏ផ្តល់ព័ត៌មានបន្ថែម បើគាត់មានបំណងចង់ធ្វើដូច្នោះ ។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍

ផ្អែកលើរបាយការណ៍នានាដែលបានរៀបចំដោយក្រុមអ្នកតាមឃ្លាំមើល ប្រធានទីប្រឹក្សាបច្ចេកទេស (CTA) នឹងរៀបចំរបាយការណ៍សំយោគរួមមួយ រៀងរាល់បួនខែម្តង ដែលនឹងផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅពីដំណើរការរួម នៃប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល សំរាប់រយៈពេលដែលបានធ្វើការត្រួតពិនិត្យ^១ ។ របាយការណ៍សំយោគនេះ ត្រូវដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង ។ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងធ្វើការពិភាក្សាលើរបាយការណ៍សំយោគនីមួយៗ ហើយមតិយោបល់របស់គណៈកម្មការនេះនឹងត្រូវកត់ត្រាទុក ហើយភ្ជាប់ទៅជាមួយរបាយការណ៍របស់ ILO ។ របាយការណ៍របស់ ILO និងមតិយោបល់របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងនឹងត្រូវធ្វើជាភាសាខ្មែរ និងភាសាអង់គ្លេស ហើយនឹងត្រូវចែកជូនទៅតាមបណ្តាទីភ្នាក់ងារអនុវត្តន៍នានា និងទៅតាមបណ្តាទីភ្នាក់ងាររួមសហការជាមួយគំរោង និងចែកជូនទៅតាមបណ្តាភាគីនៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម និងវាយនភ័ណ្ឌសហរដ្ឋអាមេរិក-កម្ពុជា ។ របាយការណ៍ និងមតិយោបល់ដែលបានលើកឡើង ក៏នឹងត្រូវដាក់នៅក្នុងវេបសាយ (Website) របស់អង្គការ ILO ផងដែរ ។ របាយការណ៍លើកទី១ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របាយការណ៍លើកទី២ បោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងខែមេសា ឆ្នាំ២០០២ របាយការណ៍លើកទី៣ នៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ របាយការណ៍លើកទី៤ នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ហើយរបាយការណ៍លើកទី៥ និងទី៦ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយនៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០៣ របាយការណ៍លើកទី៧ ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ នៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ របាយការណ៍លើកទី៨ត្រូវបានបោះពុម្ពផ្សាយ នៅក្នុងខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៤ ។

១.៤ របាយការណ៍សំយោគនេះ

របាយការណ៍សំយោគលើកទី៩នេះ មានសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅអំពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបាន ដោយរោងចក្រចំនួន៦១ ដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍សំយោគលើកទី៧ (ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០៣) ក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពរដែលបានលើកឡើងដោយគំរោង ដើម្បីធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមរោងចក្រនីមួយៗ ។ ការវាយតម្លៃអំពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបាន គឺផ្អែកទៅលើការចុះពិនិត្យតាមដានជាលើកទី២ ដែលបានអនុវត្តដោយអ្នកតាមឃ្លាំមើល ។ រោងចក្រចំនួន២ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ដែលមានអធិប្បាយនៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគលើកទី៧ បានបញ្ឈប់សកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ ហេតុដូច្នេះហើយទើបពុំមានលទ្ធភាពចុះធ្វើការពិនិត្យតាមដាន និងដាក់បញ្ចូលនូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធលើវឌ្ឍនភាព ដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រទាំងពីរនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។ រោងចក្រចំនួន៣ បានបញ្ឈប់សកម្មភាពជាបណ្តោះអាសន្ន បន្ទាប់ពីការចុះពិនិត្យតាមដានជាលើកទី២ (រួមមាន ខុនសេពហ្គាមិន ខេមបូឌា ហ្វូហ្គីង និង ឡូយ៉ាស់) ។ រោងចក្រចំនួន ៤ ផ្សេងទៀត បានបញ្ឈប់សកម្មភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ បន្ទាប់ពីការចុះពិនិត្យតាមដានជាលើកទី២ (រួមមាន ហ្គង់ដា លីដា អិមអេស និង សាមេតេច) ។ ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រទាំងនេះ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ ។

^១ កាលពីដំបូង រយៈពេលកំណត់សំរាប់ធ្វើការបោះពុម្ពផ្សាយរបាយការណ៍ គឺរៀងរាល់បីខែម្តង ។ ដោយសង្កេតឃើញថា កិច្ចការនេះពិបាកក្នុងការរៀបចំទើបរយៈពេលនេះត្រូវបានប្តូរទៅជា រៀងរាល់បួនខែម្តងវិញ ។

លទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍ទី ៧	លទ្ធផលរកឃើញក្នុងរបាយការណ៍ទី ៩
<ul style="list-style-type: none"> ◆ គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការងារដោយបង្ខំទេ ។ ◆ មានករណីពីរដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀនខាងផ្លូវភេទ ។ ◆ កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះនៅតាមរោងចក្រមួយ ចំនួន ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ ឬ បង្ខំអោយលា ឈប់ ។ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការងារដោយបង្ខំទេ ។ ◆ មានករណីតូចមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបៀតបៀនខាង ផ្លូវភេទ ។ ◆ រោងចក្រដែលបណ្តេញចេញពីការងារ ឬ បង្ខំអោយលាឈប់ ចំពោះកម្មករដែលមានផ្ទៃពោះ លែងបន្តការអនុវត្តរបៀប នេះ ទៀតហើយ ។ ◆ រោងចក្រមួយចំនួនតូចបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ក្រោយពេលត្រឡប់មកពី ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពវិញ ។
<ul style="list-style-type: none"> ◆ គ្មានភស្តុតាងបញ្ជាក់ពីការប្រើពលកម្មកុមារទេ លើកលែងតែពីករណីតូចតាច ។ ◆ ការបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនបានត្រឹមត្រូវ នៅចោទជាបញ្ហា ជាញឹកញាប់ ។ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ មានករណីតូចមួយពាក់ព័ន្ធការប្រើពលកម្មកុមារ ។ ◆ មានភាពប្រសើរឡើងថែមទៀតចំពោះការបើកប្រាក់ឈ្នួល ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ថ្វីបើប្រការនេះនៅចោទជាបញ្ហានៅតាម បណ្តារោងចក្រមួយចំនួនក្តី ។
<ul style="list-style-type: none"> ◆ ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងមិនត្រូវ ឬ មិនតែងតែត្រូវបាន អនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តទេ នៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយ ចំនួន ។ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ មានភាពប្រសើរឡើងខ្លះ ៗ បន្ថែមទៀត ចំពោះការធានា ថាការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ថ្វីបើប្រការនេះនៅចោទជាបញ្ហា នៅតាមបណ្តារោងចក្រ មួយចំនួនក្តី ។
<ul style="list-style-type: none"> ◆ ទិវវេលានៃការបន្ថែមម៉ោងត្រូវបានបង្កើតម្តងម្កាល ឬ ជាញឹកញាប់ហួសរយៈពេល ម៉ោងបន្ថែមដែលកំណត់ ដោយ ច្បាប់នៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួន ។ 	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងការ ការពារ ទល់នឹងការរើសអើសប្រឆាំងសហជីព នៅចោទ ជាបញ្ហានៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួន ។ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ មានភាពប្រសើរឡើង ចំពោះការធានានូវសេរីភាព ក្នុងការ បង្កើតជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ រួមទាំងការការពារទល់នឹងការ រើសអើសប្រឆាំង សហជីព ថ្វីបើប្រការនេះនៅចោទជាបញ្ហា នៅតាមបណ្តារោងចក្រ មួយចំនួនតូចក្តី ។
<ul style="list-style-type: none"> ◆ កូដកម្មមិនត្រូវបានរៀបចំធ្វើដោយអនុលោមតាមនីតិវិធី ដែលតម្រូវដោយច្បាប់ទេ ។ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ មិនមានភាពប្រសើរទេចំពោះការធានាថាកូដកម្មត្រូវបានរៀប ចំធ្វើដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធីដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ។ ◆ នៅមានបញ្ហាចោទជាបន្ត ចំពោះសុវត្ថិភាព និងសុខភាព ការងាររួមទាំងការប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារ និងការបំពាក់ របាំងសុវត្ថិភាពនៅលើម៉ាស៊ីន ការហ្វឹកហាត់អោយបាន ត្រឹមត្រូវអំពីសុវត្ថិភាព ព្រមទាំងបញ្ហាដូចជាប្រព័ន្ធបញ្ចេញ បញ្ចូលខ្យល់មិនគ្រប់គ្រាន់ និងភាពស្ងាត់តនៅកន្លែង ធ្វើការមួយចំនួន ។

វាជាប្រការសំខាន់ក្នុងការគូសបញ្ជាក់ថា ការតាមឃ្លាំមើលនៅតាមបណ្តារោងចក្រ ពុំមែនសំរាប់តែក្នុងទិស ដៅផ្ទាល់នៃការតាមឃ្លាំមើលនោះទេ ប៉ុន្តែមួយផ្នែកនៃដំណើរការនេះ មានគោលបំណងកែលម្អកិច្ចការងារក្នុង វិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាទាំងមូល។ ហេតុដូច្នេះ រោងចក្រទាំងឡាយដែលមានសេចក្តីរាយការណ៍ព័ត៌មានជាលើកដំបូង នៅក្នុងរបាយការណ៍ គឺពុំត្រូវបានគេបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងទេ ប៉ុន្តែរោងចក្រទាំងនោះនឹងត្រូវបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងនៅក្នុង របាយការណ៍បន្ទាប់ ឬ របាយការណ៍លើកក្រោយៗទៀត។ ដោយមានជំនឿថា ការផ្តល់រយៈពេលអនុគ្រោះដ៏សមរម្យមួយ ដល់រោងចក្រ នៅមុនពេលដែលរោងចក្រត្រូវបានបញ្ចេញឈ្មោះឱ្យដឹងជាសាធារណៈ គឺជាមធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតក្នុង ការធ្វើឱ្យសំរេចទិសដៅរបស់គំរោង ពោលគឺ ធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ។

២. វឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តន៍សំណូមពររបស់គំរោង

ផ្នែកជាបន្តបន្ទាប់ទៅនេះ ផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅ ស្តីពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រ ក្នុង ការអនុវត្តន៍សំណូមពរដែលបានលើកឡើងដោយគំរោង។ ឈ្មោះនៃរោងចក្រទាំងនេះ មានរាយនាមខាងក្រោមនេះ។ ព័ត៌មាននេះត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមវិធីពីរយ៉ាង ពោលគឺ តាមប្រធានបទ និង តាមរោងចក្រ។ ដូច្នេះ អនុជំពូក ២.១ មានព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍សំណូមពរតាមប្រធានបទ រីឯអនុជំពូក ២.២ មានព័ត៌មានស្តីពីស្ថានភាពនៃ ការអនុវត្តន៍ដោយរោងចក្រនីមួយៗ។ វាជាប្រការសំខាន់ក្នុងការកត់សំគាល់ថា ព័ត៌មានដែលត្រូវផ្តល់ជូននេះ ឆ្លុះបញ្ចាំង ឱ្យឃើញពីការផ្លាស់ប្តូរនូវស្ថានភាពដែលបានកើតឡើង ក្នុងរយៈពេលចន្លោះរវាងការចុះពិនិត្យតាមដានលើកទី១ និង ការចុះពិនិត្យតាមដានលើកទី២។

រោងចក្រដែលមានអធិប្បាយក្នុងរបាយការណ៍នេះ ៖

១. ខេមបូឌៀនសិលាភិក្ខុមិនអ៊ុចស្តត (ព្រែកកំពិស កណ្តាល) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
២. ឈីរីហ្គេសហ្សិន ម៉េញហ្វាក់ធីរីង (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
៣. ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ខូ អិលធីឌី (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ) អតីតអ៊ុនឌីផេនដិនស៍ហ្គាមិន
៤. ខុនសេពហ្គាមិនខេមបូឌា ខូអិលធីឌី^{(*)២} (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
៥. ឌី អេ ខប័កើរេសិន អិលធីឌី (ចំការមន ភ្នំពេញ)
៦. ដាប់ប៊ិលវិនអ៊ុនធើណេស្យូណលខប (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
៧. អេនឌីប្រាយត់ខេមបូឌា ហ្គាមិន ហ្វាក់ធីរី អិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
៨. អ៊ុនធើនីធើអេភើរីល (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
៩. យូរ៉ូបភៀនទ្រេនហ្គេសិន (ខេមបូឌា) អិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)

² រោងចក្រដែលបញ្ឈប់សកម្មភាពជាបណ្តោះអាសន្ន និង/ឬ ក៏ជាអចិន្ត្រៃយ៍ បន្ទាប់ពីរបាយការណ៍តាមដានត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្នុងរបាយការណ៍សំយោគលើកទី ៩ ។

- ១០. ហ្លួហ្លឹងបោកអ្នក និង កាត់ដេរ^(*) (ប្រស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ១១. ហ្លួលវៃលយូ (ខេមបូឌា) តិចថាយ (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ១២. ជីធី ហ្លួមិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ១៣. យេនយូអ៊ិនហ្លួមិន (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ១៤. ប្រេត លេនស៊ីឡូត អ៊ិនធើណេសិនណាល់ ខូអិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ១៥. ហ្លួងដា (កម្ពុជា) ហ្លួមិន ខូអិលធីឌី^(*) (ប្រស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ១៦. ហាណា(ខេមបូឌា)អ៊ីង (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ១៧. ហិជឺវ (ខេមបូឌា) ហ្លួមិន (អង្គស្នួល កណ្តាល)
- ១៨. ហាយប៊ិនអ៊ិនធើប្រាយ (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ១៩. ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មឧស្សាហកម្មប៉ារ៉េស (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ២០. ហ៊ុយអ៊ីងអ៊ិនធើប្រាយស៍(ខេមបូឌា) (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ២១. ហុងរ៉ា (កម្ពុជា) ហ្លួមិនមែនព្យហ្លួក់ធើវីង (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ២២. អ៊ិនហ្លួង(ខេមបូឌា) ហ្លួមិន ខូអិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ២៣. យឹងចាង (កម្ពុជា) កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ២៤. ខេអេនអេ (ប្រស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ២៥. គីមប៉ោកម្ពុជា (ដូនពេញ ភ្នំពេញ)
- ២៦. ក្បាលកោះហ្លួមិន ខូអិលធីឌី (គៀនស្វាយ កណ្តាល)
- ២៧. យឹងឡូនហ្លួមិនខាំបូឌា អិលធីឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ២៨. កុកវែងហ្លួមិន ខូអិលធីឌី (ប្រស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ២៩. គង់ហុងកាត់ដេរ សាខាទី១ (ចំការមន ភ្នំពេញ)
- ៣០. គង់ហុងកាត់ដេរ សាខាទី៣ (ប្រស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៣១. សិដាហ្លួមិន (កម្ពុជា) ខូអិលធីឌី^(*) (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ៣២. ឡូយ៉ាល់ ខេមបូឌាអិលធីឌី^(*) (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ៣៣. ឡាក់គីស្វិតធើ (អង្គស្នួល កណ្តាល) បិទជាអចិន្ត្រៃយ៍
- ៣៤. អ៊ឹម& អេ (ខេមបូឌា)ហ្លួមិនថី (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ៣៥. អ៊ឹម វ៉ៃ កាត់ដេរអន្តរជាតិ(ស្ទឹងមានជ័យ ភ្នំពេញ) សាខាស្ទឹងមានជ័យ
- ៣៦. អ៊ឹម អេស អ៊ិនធើណេសិនណាល ហ្លួមិនចំកាត់^(*) (ប្រស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៣៧. មិនយូ (ខេមបូឌា)ហ្លួមិនចំកាត់កាត់ដេរ (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៣៨. មីងហយ (ដង្កោ ភ្នំពេញ)

- ៣៩. ញ៉ូភាញ់វ៉ែលត្រេត (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៤០. ភី ឌី ស៊ី ហ្គាមិនអិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៤១. ភី ភី អេស លីមីធីត (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ៤២. ផាកវីយូ (ខេមបូឌា) ហ្គាមិនហ្វាក់តូរី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៤៣. ភី ស៊ី ស៊ី អេស ហ្គាមិន លីមីធីត (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៤៤. ផ្លេនីតតិចថាយ (ខេមបូឌា) (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ៤៥. យូ អែម អាយ (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៤៦. រ៉ូយ៉ាល់ក្រោនថិកអ៊ិនធើណេសិនណាល់អិន (មិត្តភាព ក្រុងព្រះសីហនុ)
- ៤៧. សាមេតេចហ្គាមិន (ខេមបូឌា) ^(*) (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៤៨. សាន ហ្គុងអន្តរជាតិ (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៤៩. ស៊ិន តិច (ខេមបូឌា) ខូអិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៥០. សៅធីបាយ អ៊ិនធើប្រាយស៍ ខូអិលធីឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៥១. សប្បេនឌីដេនេស អ៊ិនធើណេស្យូណាល់ (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៥២. ស៊ីតុងហ្វាង ក្រុមអ៊ីងខាង (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន ខូអិលធីឌី (ឬស្សីកែវ ភ្នំពេញ)
- ៥៣. ស៊ីព្រឹមឈយ (ខេមបូឌា) ហ្គាមិន លីមីធីត (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៥៤. តាក ហ្វាតហ្គាមិន ខូអិលធីឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៥៥. តុង ហ្គាហ្គាមិន លីមីធីត (ទួលគោក ភ្នំពេញ)
- ៥៦. ថបវើដីដីហ្គាមិនខេមបូឌាអិលធីឌី (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៥៧. យូនីវេហ្សូលអ៊ីមធើវិល (ខាំបូឌា) ខូអិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៥៨. ដាប់ប៊ិលយូអ៊ិនធីកម្ពុជា (មានជ័យ ភ្នំពេញ)
- ៥៩. វិលសិនហ្គាមិន (កម្ពុជា) ខូលីមីធីត (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៦០. វីងហង់ខាំបូឌាហ្គាមិន ខូអិលធីឌី (ដង្កោ ភ្នំពេញ)
- ៦១. យូនេងហ្គាមិន ខូអិលធីឌី (អង្គស្នួល កណ្តាល)

ក្នុងផ្នែកនានាខាងក្រោមនេះមានផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីវិឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានក្នុងការអនុវត្តន៍នូវសំណូមពរ ដែលបានលើកឡើងដោយគំរោងសំរាប់ធ្វើការកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ។ ក្រោមចំណងជើងនៃប្រធានបទនីមួយៗ មានសរសេរនូវសំណូមពរទាំងឡាយ ហើយបន្តបន្ទាប់មកមានសេចក្តីបញ្ជាក់អំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តន៍ (បានអនុវត្ត កំពុងដំណើរការ បានអនុវត្តដោយអន្លើ ពុំបានអនុវត្ត) ដោយរោងចក្រនីមួយៗ ។ ដូច្នេះចំនួនរួមនៃឈ្មោះរោងចក្រដែលមានរាយនាមតាមប្រភេទកំណត់នីមួយៗនេះ គឺជាចំនួនសរុបនៃរោងចក្រដែលមានសំណូមពរដោយឡែកមួយៗត្រូវបានលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រនោះ ។ ទោះជាគំរោងសន្យាដោយធានាឱ្យថាសំណូមពរទាំងឡាយត្រូវរៀបចំជា

បទដ្ឋានក្តីតែប្រការនេះពុំអាចធ្វើទៅបានឡើយ ដោយសារតែស្ថានភាពទាំងឡាយមានលក្ខណៈខុសប្លែកគ្នានៅតាម រោងចក្រ ។ ដូចនេះ សេចក្តីពណ៌នា ជាទូទៅដែលត្រូវបង្ហាញជូននេះមានលាយសំណូមពរខ្លះជាន់គ្នា ។

គន្លឹះ

និមិត្តសញ្ញាខាងក្រោមនេះត្រូវបានប្រើនៅផ្នែកទី ២ នៃរបាយការណ៍ ដើម្បីសំគាល់រោងចក្រមួយចំនួនដែលសំណូមពរខ្លះ ពាក់ព័ន្ធតែចំពោះកម្មករប្រភេទណាមួយ រោងចក្រដែលទើបតែទទួលបានសំណូមពរថ្មី និងរោងចក្រដែលសំណូមពរពី ដំបូងមានច្រើនជាងមួយផ្នែក ។

- (*) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរពីដំបូងមានច្រើនជាងមួយផ្នែក ។ ក្នុងរបាយការណ៍នេះសំណូមពរត្រូវបាន បំបែកជាផ្នែក ។
- (A) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ អ្នកហាត់ការ (កូនជាង) ។
- (C) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ កម្មករនិយោជិតធម្មតា ។
- (P) សំគាល់រោងចក្រដែលសំណូមពរ តំរូវតែចំពោះ កម្មករនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតផល ។

២.១.លក្ខខណ្ឌការងារ

២.១.១ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីបង្កើតឱ្យមាននូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។	--		ទទួលបាន	
គប្បីបង្កើតឱ្យមាននូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងសំរាប់អ្នកហាត់ការ ។	កុកវែង	តាកហ្វាត	យេនយូអ៊ិន រូយ៉ាល សប្បនឌីដេនេន	
គប្បីពិភាក្សាជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងពេលបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។	ផ្ទៀងផ្ទាត់តិចស្តាយ សាមេតេច	មិនយូ	ហ្គេតលេនស៊ីឡូត ខេអេនអេហ្គាមិន	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងត្រូវស្របតាមច្បាប់ ។	អីមវ៉េ		ខុនសេហ្គាមិន អេនឌីប្រាយត យេនយូអ៊ិន ហ្គេតលេនស៊ីឡូត ហុងវ៉ា ខេអេនអេ គង់ហុង១ គង់ហុង៣ អីមអេស វិលសិន យូឆេង	
គប្បីបញ្ជូនបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដើម្បីសុំការឯកភាពពីអធិការការងារ ។	ផាកវិយូ ផ្ទៀងផ្ទាត់តិចស្តាយ			

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបិទបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង នៅកន្លែងធ្វើការ ។	ហ៊ុយអ៊ិន អ៊ិនហ្គុង យឹងចាង ស៊ិនតិច គង់ហុង៣ លីដា មិនយូ រូយ៉ាល់ សាមេតេច សប្បេនឌីដឆេន		អ៊ិនថេនីធី ហ៊ុលវៃលយូ ខេអេនអេ គង់ហុង១ អ៊ឹមវ៉េ អ៊ឹមអេស ផ្លេនីតតិចស្តាយ ស៊ីតុងហ្វាង	សានហ្គុង

២.១.២ កិច្ចសន្យាការងារ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
ពុំគប្បីទារកំរៃសំរាប់ពាក្យសុំចូលធ្វើការទេ ។	រូយ៉ាល់		កុកវ៉ែង	
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា មិនមានកម្មករ និយោជិតណាម្នាក់ត្រូវបង់ប្រាក់ដល់នរណាម្នាក់ ដើម្បីបានចូលធ្វើការនោះទេ ។	អ៊ិនថេនីធី ផាករីយូ អ៊ឹមអេស ស៊ិនតិច ស៊ីត្រីមឈយ យូឆេង	ខុនសេពហ្គាមិន អេនថីប្រាយត៍ លីដា ស៊ីតុងហ្វាង	ហាណាខេមបូឌា យឹងឡែន ឡូយ៉ាល់ អ៊ឹមវ៉េ ភីឌីស៊ី សាមេតេច សៅធីបាយ	តុងហ្គា យឹងចាង
គប្បីបញ្ចូលលក្ខខ័ណ្ឌ និងរយៈពេលការងារ នៅក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ។	--		ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន យឹងចាង គង់ហុង ១	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្ទៃ
គប្បីកែប្រែនូវខ្លាំងឡាយក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលពុំសមស្របតាមច្បាប់ ។	ដាប់បិលវិន ហិង្សាមិន មិនយូ ញ៉ូជាញ៉ូ ស្និទ្ធិមឈយ យូនីវើស្យល	សប្បនឌីដនេន	ហ៊ុលវែលយូ យេន.យូ.អ៊ិន ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហាយប៊ិន ហ៊ុយអ៊ុង ហុងវ៉ា អ៊ិនហុង គីមប៉ោខេមបូខា យឹងឡែន កុកវែង ភីឌីស៊ី ភីស៊ីស៊ីអេស ផាលវីយូ ផ្លេនីតតិចស្តាយ រូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង ដាប់បិលយូអ៊ិនឌី	ស៊ីខេអេធួហ្គាមិន ក្បាលកោះ
គប្បីកែប្រែនូវខ្លាំងឡាយក្នុងកិច្ចសន្យាការងារ ដែលពុំសមស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ។	--		ដាប់បិលយូអ៊ិនឌី	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតបានយល់ ដឹងអំពីខ្លឹមសារនៃកិច្ចសន្យាការងាររបស់ខ្លួន ។	ដាប់បិលវិន មិនយូ ម៉ុងហាយ ស្និទ្ធិកុងហ្វាង វីងហង់	ហ៊ុលវែលយូ យេន.យូ.អ៊ិន ក្បាលកោះ ស៊ីនតិច សប្បនឌីដនេន យូនីវើស្យល	ស៊ីខេអេធួហ្គាមិន ខុនសេព ឌីអេខប់ភើវេសិនអេនចីប្រាយត់ អ៊ិនចើនីធី យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហូហ៊ុង ជីធីហ្គាមិន ហុងដា ហាលា ហ៊ាវវេសអាំងខុយទ្រីយ៉ែល ហ៊ុយអ៊ុង អ៊ិនហុងខេអេនអេហ្គាមិន គីមប៉ោខេមបូខា យឹងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
			អ៊ីមអេស ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ផ្លេនីតតិចថាយ សាមេតេច សានហ្គុង សៅផ្ទៃបាយ ស៊ូព្រីមឈយ ថបវើដី	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកិច្ចសន្យាសំរាប់រយៈពេល សាកល្បងការងារមិនត្រូវលើសពី ៣ខែឡើយ ។	អ៊ុនចេនីធី ហ្គីលវែលយូ អ៊ីមវ៉េ អ៊ីមអេស វីងហង់		ឌីអេខប់ភើរេសិន ហាយបិន ខេអេនអេ ហ្គាមិន យីងឡែន កុកវែង គង់ហុងពា	ជីធីហ្គាមិន អ៊ុនហ្គុង
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កិច្ចសន្យាកូនជាង អនុលោមតាមច្បាប់ ។	--		យេន.យូ.អ៊ុន ហ៊ុយអ៊ីង កុកវែង អ៊ីមវ៉េ មិនយូ សប្បេនឌីដេនេន	
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កិច្ចសន្យាហាត់ការ មានរយៈពេលមិនលើស ២ ខែឡើយ ។	ឌីអេ ខប់ភើរេសិន		ហ្គង់ដា	
ពុំគប្បីចាត់វិធានការដែលធ្វើអោយមានការ កែ ប្រែដល់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិត (ឧ៖ ពីកម្មករធម្មតា មកជាកូនជាង) ទេ ។	ភីភីអេស លីមីធីត			យីងចាង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល មានកាតព្វកិច្ច និងមានសិទ្ធិដូចគ្នានឹងកម្មករ និយោជិតជាប់លាប់ដែរ ជាពិសេសចំពោះការ ទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ។	--		ជីធីហ្គាមិន ហាណាខេមបូឌា ភីភីអេស	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ត្រូវបានជ្រើសរើសសំរាប់តែ :</p> <p>ក) ធ្វើការមួយជាប្រាកដតាមធម្មតាត្រូវ ធ្វើឱ្យហើយក្នុងរយៈពេលខ្លី ហើយ</p> <p>ខ) ធ្វើការមួយពេលៗធ្វើឈប់ៗ និងធ្វើមួយ រដូវៗ ។</p>	<p>អ៊ិនធើនិធើ ហ្គីលវែលយូ យេន.យូ.អេន</p> <p>ប្រេតលេនស៊ីឡូត អ៊ិនហ្គុង ញ៉ូផាញ៉ូ ដាប់ប៊ិលយូអ៊ែនឌី</p>	<p>ក្បាលកោះ វីងហង់</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិន ឌីអេខប់ភើរេសិន ហ៊ុជផ័រហ្គាមិន ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា ខេអេនភី យីងឡេន គង់ហុងពា ឡូយ៉ាស់ មិនយូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស សាមេតេច សានហ្គុង ស៊ីនតិច សៅធីបាយ ស៊ុតុងហ្វាង ស៊ុព្រីមឈយ ថបវើដី យូអេង</p>	<p>ដាប់ប៊ិល វីន ជីធើ ហ្គាមិន ហ្គុងដា ហាណាខេមបូឌា យីងចាង ភីស៊ីស៊ី អេស ផ្លេនីត រូយ៉ាស់ លីដា</p>
<p>គប្បីអនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ក្នុងករណី មានការបញ្ចប់កិច្ចសន្យារបស់កម្មករនិយោជិត ។</p>	<p>ខេអេនអេ ហ្គាមិន</p>		<p>អេនថីប្រាយត៍ *</p>	
<p>គប្បីធានាឱ្យមានការបង់ប្រាក់សងជំងឺចិត្ត និង ប្រាក់បំណាច់ត្រឹមត្រូវ ចំពោះករណីនៃការបញ្ចប់ ពីការងារ ។</p>	<p>ឌីអេ ខប់ភើរេសិន អ៊ឹមអេស</p>	<p>ក្បាលកោះ រូយ៉ាស់</p>	<p>អេនថីប្រាយត៍ * ហ្គីលវែលយូ កុកវែង ផាកវីយូ</p>	
<p>គប្បីគ្រាន់តែទាមទារការខូតខាត ពីកម្មករ និយោជិត ដែលបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយ ខ្លួនឯងដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន អនុលោមតាមច្បាប់ ។</p>	<p>--</p>		<p>ហ៊ុយអ៊ីង</p>	

២.១.៣ អនុសញ្ញារួម

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា អនុសញ្ញារួម ត្រូវស្របទៅតាមច្បាប់ ។	យូនីវេរីស្យូល		អេនធីប្រាយត៍ ហ្វូហ្គីង មីងហាយ តុងហ្គា	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានចុះបញ្ជីជាមួយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។	--		មីងហាយ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា អនុសញ្ញារួម ត្រូវបានបិទផ្សាយនៅកន្លែងធ្វើការ ។	--		តុងហ្គា	

២.១.៤ ប្រាក់ឈ្នួល

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាបានបិទសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ។	ខុនសេពហ្គាមិនឌីអេខប់ភើរេសិន អេនធីប្រាយត៍ អ៊ុនចេនីធី ហ្គុងដា អ៊ុនហ្គុង យីងចាង ខេអេនអេ ហ្គាមិន លីដា អ៊ីមអេនអេ រូយ៉ាល់ សប្លេនឌីដឆេន ស៊ូព្រីមឈយ	ហាណាខេមបូឌា	ហ៊ុលវៃលយូ ជីធី ហ្គាមិន យេន.យូ.អ៊ុន ហ៊ុជធវ័ ហាយប៊ិន ហ៊ុយអ៊ុង ក្បាលកោះ យីងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាល់ អ៊ីមវ៉េ អ៊ីមអេស មិនយូ សាមេតេច ភីឌីស៊ីផ្លានីត ស៊ុនតិច * សៅផ័បាយ ថបវើដី	ដាប់ប៊ិលវីន គីមហ្គោ សានហ្គុង យូឆេង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិត បានយល់ដឹងអំពីការគិតប្រាក់ឈ្នួលរបស់គេ ។</p>	<p>ដាប់បិលវិន យូរ៉ូបភៀនត្រេន យេន.យូ.អេន លីដា សប្បេនឌីដេន ស៊ូតុងហ្វាង * តុងហ្គា</p>	<p>ហាណាខេមបូឌា * គង់ហុង១ អឹមអេស * រូយ៉ាល់^(P) យូនីវេស្យូល</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ឌីអេខប់ភើរេសិន ហ្វូហ្គីង* អ៊ុនថេនីធី ហ្គុលវៃលយូ* ជីធីហ្គាមិនហិដធីរហ្គាមិន ហាយបិន ហ៊ាវរេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល ហ៊ុយអ៊ុនអ៊ុនហុង ខេមបូឌា ក្បាលកោះ^(P) យឹងឡែន* កុកវែង គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាល់ អឹមវេ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ីផ្លេនីតតិចស្តាយ សានហុង ស៊ុនតិច* សៅធីបាយ ស៊ូព្រីមឈយ ថបវេដី ដាប់បិលយូ អ៊ែនឌី យូឆេង*</p>	<p>គឹមប៉ោ</p>
<p>គប្បីផ្តល់ប័ណ្ណបើកប្រាក់ដែលមានសរសេរ ច្បាស់ត្រឹមត្រូវជូនដល់កម្មករនិយោជិត ។</p>	<p>ហាណា ខេមបូឌា* អឹមអេស* រូយ៉ាល់* ស៊ូតុងហ្វាង*</p>	<p>វីងហង់</p>	<p>អេនធីប្រាយតី* ហ្វូហ្គីង* ហ្គុលវៃលយូ* ហ្វូហ្គីង យឹងចាង យឹងឡែន* គង់ហុង១ គង់ហុង៣</p>	<p>ក្បាលកោះ</p>

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
			អ៊ីមវ៉េ ផ្លែនីតតិចស្តាយ សាមេតេច ស៊ីនតិច* តុងហ្គា យូឆេង*	
គប្បីជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិតអំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមបរិមាណផលិតមុនពេលចាប់ផ្តើមការងារ ។	--		អេនធីប្រាយត៍	មិនយូ រូយ៉ាល់
គប្បីធានាឱ្យប្រាក់ដីថាអត្រាប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិត(ដេរស៊ីបុង) ត្រូវបានកំណត់ក្នុងកិច្ចសន្យាដែលលែងយ៉ាងណា ឱ្យកម្មករនិយោជិតមានការប៊ុនប្រសប់ជាមធ្យមធ្វើការក្នុងចំណោមធម្មតាអាចទទួលបាននូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។	ប្រៀបធៀប ស៊ីឡូត ហុងវ៉ា ផ្លែនីតតិចស្តាយ ស៊ីត្រីមឈយ យូនីវើស្យូល		ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន ឌីអេខប់ភើរេសិន អេនធីប្រាយត៍ អ៊ីនធើនីធើ ហ័ររេសអាំងដុយទ្រី យ៉ែល ហ៊ុយអ៊ីង អ៊ីនហុង យីងឡែន ឡូយ៉ាល់ អ៊ីមវ៉េ មិនយូ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស លីមីតធើត ភីស៊ីស៊ីអេស តាកហ្វាត ថបវើដី	ជីធើ ហ្គាមិន សាមេតេច
គប្បីធានាឱ្យប្រាក់ដីថាកម្មករនិយោជិត ដែលស៊ីប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅពេលដែលប្រាក់	មិនយូ យូនីវើស្យូល	ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន អ៊ីនហុង យីងឡែន គង់ហុង១ គង់ហុង៣	ហ្គូហ៊ីង ញ៉ូផាញ៉ូ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
<p>ឈ្នួលទទួលបានពីបរិមាណផលិតមានចំនួនតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយមិនគិតប្រាក់បន្ថែមម៉ោង ។</p>		<p>អ៊ីមវ៉េ ភីភីអេស^(C) សាមេតេច សៅធីបាយ</p>		
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិត (ម្តងម្កាល) ទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រឹមត្រូវរួមទាំងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងផងដែរ ។</p>	<p>អ៊ិនថេនីធី ហ្គីលវ៉ែលយូ យេន.យូ. អេនហ្គាមិន ប្រេតលេន ស៊ីឡូត* អ៊ីមអេនអេ ស៊ិនតិច ស៊ូតុងហ្វាង ដាប់ប៊ិលយូអ៊ែនឌី* វីលសិន* វីងហង់</p>	<p>យូរ៉ូបកៀនត្រេន ស៊ូព្រីមឈយ*</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់ប៊ិលវិន ហ្វូហ្គីង ជីធីហ្គាមិន* ហ្គង់ដា ហ៊ីជធរ* ហាយប៊ិន* ហ៊ីងអ៊ីង អ៊ិនហ្គង គីមប៉ោ ក្បាលកោះ យីងឡែន គង់ហុងពា លីដា ឡូយ៉ាល់ មិនយូ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី សាមេតេច សៅធីបាយ ថបវើដី យូឆេង*</p>	<p>ផ្លែនីតតិចស្តាយ តុងហ្គាមិន</p>
<p>គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតពីថ្ងៃចាប់ផ្តើមការងារដោយរួមទាំងរយៈពេលមុនការសាកល្បង ។</p>	<p>ប្រេតឡែន ស៊ីឡូត</p>		<p>ហ្គង់ដា កុកវ៉ែង អ៊ីមវ៉េ ស៊ូតុងហ្វាង</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន មិនយូ សប្បេនឌីធរេន</p>

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត អោយបានត្រឹមត្រូវ ។	យូរ៉ូប ភៀន ត្រេន កុក វែង លីដា ស៊ីនតិច យូអេង		ផ្ទេរនីតិចស្តាយ	យឹងឡែន
គប្បីបើកប្រាក់បន្ថែមម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិត អោយបានត្រឹមត្រូវ ។	អេនឌីប្រាយត៍ ខេអេនអេហ្គាមិន ឡូយ៉ាល់ ^(P) ស៊ីនតិច តាកហ្វាត		ស៊ីខេហ្គាមិន* ហ្វូហ្វីង ហ័ររ៉េស អាំងដុយទ្រីយ៉ែល គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ^(P) អ៊ីមវ៉េ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី* ផ្ទេរនីតិចស្តាយ សាមេតេច	
គប្បីបើកប្រាក់ការងារថ្ងៃអាទិត្យដល់កម្មករ និយោជិត អោយបានត្រឹមត្រូវ ។	សាមេតេច*		ស៊ីខេអេច ហ្គាមិន* ភីឌីស៊ី*	ជីធីហ្គាមិនហ័ររ៉េស អ៊ីមវ៉េ សានហ្គុង*
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួល ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការឈប់សំរាកថ្ងៃបុណ្យ ។	ឌីអេ ខប់ភើរេសិន ក្បាលកោះ លីដា ^(P) យូរ៉ូអមអាយ	ក្បាលកោះ ^(P)	ខុនសេពហ្គាមិន ^(C) ប្រេតលេន ស៊ីឡូត ^(C) យឹងឡែន ^(P) គង់ហុង១ ^(P) គង់ហុង៣ ^(P) ឡូយ៉ាល់ ^(P)	អ៊ីមវ៉េ ^(P)
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួល ប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវសំរាប់ការងារនៅថ្ងៃ បុណ្យ ។	យូរ៉ូប ភៀន ត្រេន រូយ៉ាល់ សាមេតេច*	ហ្វូហ្វីង	ស៊ីខេអេច ហ្គាមិន*	ជីធីហ្គាមិន ភីឌីស៊ី សានហ្គុង*

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលត្រឹមត្រូវសំរាប់ការងារពេលយប់ ។</p>	<p>ហ៊ុយអ៊ីង ក្បាលកោះ លីដា វីងហង់</p>		<p>ហ្វូហ៊ុង ហាណា ខេមបូឌា ហាយប៊ិន គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាស់ យូអែមអាយ រូយ៉ាស់ ស៊ូតុងហ្វាង ស៊ូត្រីមឈយ</p>	<p>ហ្វូលវែលយូ ជីធី ហ្គាមិន ហ៊ែរវ៉េស ហុងវ៉ា ខេអេនភី សាមេតេច</p>
<p>គប្បីផ្តល់ប្រាក់ ១០០០រៀលម្នាក់ដល់កម្មករគ្រប់រូបសំរាប់ថ្ងៃបាយ ឬ ផ្តល់អាហារសំរាប់ការងារបន្ថែមម៉ោង ។</p>	<p>អ៊ិនថេនីធី ជីធីហ្គាមិន ប្រេតលេន ស៊ីឡូត (C)* ក្បាលកោះ កុកវែង អ៊ីមអេស ភីភីអេស(C)* រូយ៉ាស់ (C) សប្តេនឌីដឆេន វីលសិន(C)* វីងហង់</p>		<p>ស៊ីខេហ្គាមិន* ខុនសេត(C) ហ្វូហ៊ុង ហាយប៊ិន(C)* ខេអេនអេ ហ្គាមិន គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ញ៉ូផាញ៉ូ</p>	<p>គីមប៉ៅ សានហុង</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់សំរាប់ការមកធ្វើការជាទៀងទាត់ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់នេះ ។</p>	<p>អ៊ិនថេនីធី គង់ហុង១ សៅធីបាយ សប្តេនឌីដឆេន ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ីនឌី(C)* វីលសិន</p>	<p>ឌីអេ ខប់ភើរេសិន កុកវែង ញ៉ូផាញ៉ូ(C)</p>	<p>ខុនសេតហ្គាមិន ឌីអេ ខប់ភើរេសិន អ៊ីនថេនីធី(C)* ជីធីហ្គាមិន(C)* ប្រេតលេន ស៊ីឡូត(C)* ហិជធីរ(C)* ហាយប៊ិន ហ៊ែរវ៉េស ខេអេនអេ គង់ហុង៣ មីងហាយ ភីភីអេស(C)* ផ្លានីតតិចស្តាយ សានហុង យូឆេង(C)</p>	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សារ
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់ សំរាប់ការមកធ្វើការជាទៀងទាត់ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់នេះ ទោះបីគេមិនព្រមធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃបុណ្យក៏ដោយ ។</p>	ដាប់ប៊ិលវីន		--	
<p>គប្បីផ្តល់កន្លែងស្នាក់នៅ ឬ សេវាហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់ស្នាក់នៅដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិទទួលបានក្នុងអំឡុងពេលផ្អាកដំណើរការងារ ។</p>	--			អេនឌី ប្រាយត៍
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតដែលមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតិថភាពការងារត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវប្រាក់រង្វាន់នេះបន្ទាប់ពីបានបំរើការងារមួយឆ្នាំ ។</p>	ឌីអេ ខប់ភើរេសិន អ៊ិនធើនីធើ គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ^(P) ឡូយ៉ាស់ អឹមអេស សៅធើបាយ		ស៊ីខេហ្គាមិន ហ្វូហ្គីង ខេអេនអេ ហ្គាមិន យឹងឡែន ផ្លានីត តិចស្តាយ	
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់អវត្តមានដោយគ្មានការអនុញ្ញាតមិនត្រូវលើសប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានប្រចាំថ្ងៃ ។</p>	ស៊ីតុងហ្វាង		យឹងឡែន អឹមអេស មិនយូ មីងហាយ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
ពុំគប្បីអនុវត្តការពិន័យ ឬ កាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ជាមធ្យោបាយពិន័យការងារទេ ។	ខេអេនអេ ហ្គាមិន កុកវែង តុងហ្គា		ស៊ីខេអេច្នហ្គាមិន យូរ៉ូបភៀនត្រេន យេន.យូ.អ៊ិន ហ្គាមិន ហុងដា ហ៊ុយអ៊ីង ហិជផ័រហ្គាមិន ផ្លានីត តិចស្តាយ សាមេតេច សៅធីបាយ យូនីវេស្យូល យូនេង	គីមប៉ៅ ក្បាល កោះមិនយូ ស៊ីតុង ហ្វាង
ពុំគប្បីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ចំពោះឧបករណ៍ដែលខូចខាត ឬ មិនអាចប្រើប្រាស់បាន ។	យូអិមអាយ		យីងឡេន	ញ៉ូផាញ៉ូ
ពុំគប្បីកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលជ្រុលហួសហេតុ នៅពេលដែលកម្មករធ្វើអោយបាត់ប័ណ្ណសំគាល់ខ្លួនរបស់គេ ។		យូអិមអាយ	គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ភីឌីស៊ី	ថបវើដី
ពុំគប្បីតម្រូវអោយកម្មករនិយោជិតផ្តល់ការធានាដើម្បីទទួលបានឧបករណ៍ការងារ ។	--		កុកវែង មិនយូ	
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលអោយទាន់ពេលវេលា ។	លីដា អ៊ីមវ៉េ		ហ្វូហ៊ីង យីងឡេន	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងអំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការធម្មតា ។	ហិជឺរ ហ្គាមិន	កុកវែង សាមេតេច		អ៊ិនធើនីធើ ជិធើ គិមប៉ោ លីដា អិមអេស ញ៉ូផាញ៉ូ រូយ៉ាល់ សានហុង សប្បនឌីដឆេន ថបវើដី
គប្បីបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតអោយបានមួយថ្ងៃមុនកាលកំណត់ ប្រសិនបើថ្ងៃបើកប្រាក់ ឈ្នួលត្រូវចំថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃបុណ្យ ។	គង់ហុង១ គង់ហុង៣ សប្បនឌីដឆេន			លីដា
គប្បីរក្សាសៀវភៅបើកប្រាក់ ដែលមានការពិពណ៌នាពិស្តារជាភាសាខ្មែរ ។	កុកវែង លីដា អិមអេសអេ សប្បនឌីដឆេន យូឆេង	ហាយបិន មិនយូ ស៊ីតុងហ្វាង	ហ្គីលវែលយូ ហ័រវ៉េស ហ៊ុយអ៊ុន យឹងចាង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ភីឌីស៊ី ផ្លានីត សាមេតេច វីងហង់	អ៊ិនធើនីធើ អិមវ៉េ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា សៀវភៅបើកប្រាក់ និងបង្កាន់ដៃបើកប្រាក់មានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ ឬមានចុះនូវប្រាក់ឈ្នួលទាំងអស់ដែលបានបើកឱ្យកម្មករ និយោជិត ។	--		អេនធើប្រាយតី	ហាយបិនកុកវែង ស៊ីតុងហ្វាង

២.១.៥ ថិរវេលាធ្វើការ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សេរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ថិរវេលាធ្វើការធម្មតា មិនត្រូវឱ្យលើសពី ប្រាំបីម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ និង ៦ ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ។	គង់ហុង១ គង់ហុង៣		--	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិត ទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំសប្តាហ៍ ។	អ៊ឹមអេនអេ	ក្បាលកោះ	អេនថីប្រាយត៍ រូយ៉ាស់ វីងហង់	
គប្បីកំណត់ទិសដៅបរិមាណផលិតប្រចាំថ្ងៃ ដែលកម្មករកំរិតមធ្យម អាចសំរេចបានក្នុង អំឡុងពេល ៨ ម៉ោង នៃថ្ងៃធ្វើការ ។	អ៊ឹមអេស		ខុនសេពហ្គាមិន សៅទីបាយ	ហ្គុងដា

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ឆេរ
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត និងសំរាប់តែគ្រា ពិសេស ហើយមិនលើស២ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃ ។</p>	<p>មិនយូ</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់ប៊ិលវីន អ៊ីមអេនអេ អ៊ីមអេស រូយ៉ាល់ សប្បនឌីដេនេន យូនីវេស្យូល វិលសិន វីងហង់ យូរេង</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ឌីអេខប់ភើរេសិន អេនធី ប្រាយត៍ អ៊ិនធើនិធើ យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្វូហ្គីង ហ្គីលវែលយូ ជីធើ ហ្គាមិន ហ្គង់ដា ហាណា ខេមបូឌា ហិជេវ ហ្គាមិន ហាយបិន ហ័រវេស ហ្គីយអ៊ីង ខេអេនអេហ្គាមិន ខេអេនភីខេមបូឌា យីងឡេន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស យូរ៉ូអេម អាយ សាមេតេច សានហុង ស៊ីនតិច សៅធីបាយ ស៊ីតុងហ្វាង ស៊ីព្រីមឈយ ថបវើដី</p>	<p>អ៊ិនហុង</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តប៉ុណ្ណោះ ។</p>	<p>--</p>		<p>អ៊ីមវើ</p>	
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ត្រូវអនុវត្តសំរាប់តែគ្រាពិសេស ។</p>	<p>តុងហ្គា</p>		<p>យេនយូអេន* ហ្គ្រេតលេន ស៊ីឡូត* យីងចាង* ក្បាលកោះ* ភីស៊ីស៊ីអេស ផ្លានីតតិចស្តាយ* តាកហ្វាត</p>	<p>ហុងវ៉ា*</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង មិនលើសពី ២ ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃ ។</p>	<p>--</p>		<p>យេនយូអ៊ិន* ហ្គ្រេតលេន ស៊ីឡូត* យីងចាង ក្បាលកោះ* ផ្លេនីតតិចស្តាយ*</p>	<p>ហុងវ៉ា*</p>

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្តរ	ពុំបានអនុវត្ត	ផង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃសំរាក ប្រចាំសប្តាហ៍ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យត្រូវអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ។	យេនយូអេន ហិជផ័រ អីមអេស* មីងយូ* សប្តេនឌីដឆេន* ស៊ីតុងហ្វាង*		ស៊ីខេហ្គាមិន*	ប្រេតលេន ស៊ីឡូត*
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃសំរាក ប្រចាំសប្តាហ៍ ឬ ថ្ងៃអាទិត្យសំរាប់តែគ្រា ពិសេស ។	ហិជផ័រហ្គាមិន ខេអេនអេ ហ្គាមិន គងហុង១អីមអេស ប្រេតលេនស៊ីឡូត* មីងយូ* សប្តេនឌីដឆេន* យូឆេង ស៊ីតុងហ្វាង*		ស៊ីខេអេច ហ្គាមិន* រូយ៉ាល់* ថេបវើដី*	ប្រេតលេនស៊ីឡូត* យេនយូអីន ហ្គាមិន កុកវែង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់ សំរាក ឬ ថ្ងៃបុណ្យអនុវត្តតាមការស្ម័គ្រចិត្តតែ ប៉ុណ្ណោះ ។	ហិជផ័រហ្គាមិន ហ៊ុយអ៊ីង លីដា អីមអេស* សប្តេន ឌីឆេន* ស៊ីតុងហ្វាង		ហ្វីវើសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល	
គប្បីផ្តល់ដល់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការពេល យប់នូវកន្លែងសំរាក ឬ មធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន ត្រឡប់ទៅផ្ទះនៅពេលចប់ការងារ ។	ហ៊ុយអ៊ីង	តាកហ្វាត	ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់ប៊ីលវីន អេនចីប្រាយត៍ យីងចាង លីដា យូអែមអាយ រូយ៉ាល់ ស៊ីតុងហ្វាង ស៊ីត្រីមឈយ វីងហង់	ជីធីហ្គាមិន ខេអេនភី ខេមបូឌា

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	នេះ
<p>ពុំគប្បីធ្វើការព្រមាន ពិន័យដាក់ទណ្ឌកម្ម បណ្តេញចេញពីការងារដល់កម្មករ និយោជិត ទាំងឡាយណា ដែលបដិសេធពុំព្រមធ្វើការ បន្ថែមម៉ោង ឬ ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ឬ ថ្ងៃឈប់សំរាកឡើយ ។</p>	<p>--</p>	<p>កុកវែង</p>	<p>អេនឌីប្រាយត៍ អ៊ិនថេនីធី ជីធីហ្គាមិន គង់ហុងពា សៅធីបាយ ស៊ូតុងហ្វាង</p>	<p>សានហុង</p>
<p>គប្បីសុំការអនុញ្ញាតពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មុនពេលអនុវត្តនូវការធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ។</p>	<p>អ៊ិនហុង យឹងចាង ខេអេនអេហ្គាមិន មីងហយ សៅធីបាយ សប្តេនឌីដនេន</p>	<p>ហ្វូហ៊ីង</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន អ៊ិនថេនីធី ឡូយ៉ាល់ មីនយូ ផ្លេនីតតិចស្តាយ រូយ៉ាល់</p>	<p>យេនយូអ៊ិន ហ្គាមិន សានហុង</p>
<p>គប្បីសុំការអនុញ្ញាតនៃ ពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មុនពេលធ្វើការព្យួរម៉ោងសំរាក ប្រចាំសប្តាហ៍ ។</p>	<p>យេនយូអេន ហ្គាមិន យឹងចាង ខេអេនអេហ្គាមិន យូនេង</p>	<p>ហ្វូហ៊ីង</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិនអេនឌីប្រាយត៍ ហ៊ុលវែលយូ ហុងដា ហុងវ៉ា យឹងឡាន កុកវែង ឡូយ៉ាល់ អ៊ីមអេស ភីឌីស៊ី វីងហង់</p>	<p>ហ្គេតលេន ស៊ីឡូត លីដា ញ៉ូផាញ៉ូ</p>
<p>គប្បីបិទផ្សាយការអនុញ្ញាតនៃការបន្ថែមម៉ោង នៅរោងចក្រ ។</p>	<p>--</p>		<p>កុកវែង អ៊ីមវ៉េ</p>	

២.១.៦ ការឈប់សំរាក

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សារ
គប្បីបិទផ្សាយកាលវិភាគថ្ងៃឈប់សំរាកផ្លូវការនៅរោងចក្រ ។	--			មិនយូរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុវត្តសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួនបាន ។	អ៊ិនធើនីធើ ហាណាខេមបូឌា អ៊ីងហ្គុង ញ៉ូផាញ៉ូ	ឡូយ៉ាស់	ខេអេសអេហ្គាមិន ផ្លេនីតតិចស្តាយ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ ។	ដាប់ប៊ិលវិន អ៊ីងហ្គុង វីងហង់	ខុនសេពហ្គាមិន ឌីអេខប់ភើរេសិន វិលសិន យូរេង	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន អ៊ិនធើ ប្រាយតី ហ៊ុលវៃលយូ ហាណាខេមបូឌា ហ៊ុយអ៊ីង ក្បាលកោះ យឹងឡែន កុកវែង គង់ហុង៣ លីដា អ៊ីមវ៉ៃ អ៊ីមអេស ភីស៊ីស៊ី អេស សៅផ្លែបាយ ស៊ីតុងហ្វាង	ប្រេតលេន ស៊ីឡុត មិនយូរ
គប្បីទទួលបានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតក្នុងការទូទាត់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំជាប្រាក់បំណាច់ ។	អ៊ីម អេស អ៊ិនធើណេស្យូណល' ភីឌីស៊ី		ហ្វូហ៊ុង ក្បាលកោះ គង់ហុង១	
គប្បីធានាអោយប្រាកដថាការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់ឆ្នាំត្រូវធ្វើឱ្យបានត្រឹមត្រូវសំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់មិនទាន់ប្រើអស់ ។	គង់ហុង៣		ហ្វូហ៊ុង	អ៊ីមអេស

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករ និយោជិតដែលបំរើការងារបានពន្លឺ ត្រូវទទួលបានការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំបន្ថែមមួយថ្ងៃទៀត ។</p>	<p>តាកហ្វាត តុងហ្គា</p>		<p>ខុនសេព អេនធីប្រាយត៍ ហ្គង់ដា គីមប៉ៅ ខេមបូឌា គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាស់ អីមអេស មីងហាយ ស៊ីនតិច សៅធីបាយ ស៊ីតុងហ្វាង ស៊ីព្រីមឈយ</p>	<p>ដាប់បិលវិន យីងឡែន អីមអេនវេ សប្បេនឌីដេន</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាការឈប់សំរាកពិសេស ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យកម្មករ និយោជិត ដោយគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុលហួសហេតុ រួមទាំងការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួលផង ។</p>	<p>ដាប់បិលវិន ហ៊ុយអ៊ុង យីងចាង គីមប៉ៅ ក្សាលកោះ អីមអេនអេ ថេបវើដី វីងហង់</p>	<p>អ៊ុនទើនិធី យូរ៉ូបកៀន ត្រេន ហ៊ុលវែលយូ ហិជ័រ ហ្គាមិន ហាយបិន ហុងវ៉ា អ៊ុនហ្គុង លីដា សាមេតេច ស៊ីតុងហ្វាង</p>	<p>ស៊ីខេអេធួហ្គាមិន ខុនសេព ហ្គាមិន ឌីអេខប់ភើវេសិន អេនធីប្រាយត៍ ហ្គូហ៊ុង យេន.យូ.អ៊ុន ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហ្គង់ដា ហាណា ខេមបូឌា យីងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាស់ អីមវេ អីមអេស មីនយូ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ផ្លេនិត យូអែមអាយ សានហ្គុង ស៊ីនតិច សៅធីបាយ សប្បេនឌីដេន ស៊ីព្រីមឈយ ដាប់បិលយូ អែនឌី វីលសិន</p>	<p>ជីធីហ្គាមិន ហ៊ីរវេស អាំងដុយទ្រីយ៉ែល</p>
<p>គប្បីផ្តល់ការសំរាកពិសេស សំរាប់ព្រឹត្តិការណ៍ ទាក់ទងនឹងកម្មករ និយោជិត ឬ ក្រុមគ្រួសារ (ឧ៖ អាពាហ៍ពិពាហ៍ បុណ្យសពគ្រួសារ ឬ ជំងឺ)</p>	<p>យីងចាង វីលសិន</p>		<p>រូយ៉ាស់*</p>	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាការឈប់សំរាកដោយជំងឺត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយគ្មានការដាក់កម្រិតជ្រុល ហួសហេតុរួមទាំងការកាត់កងប្រាក់ឈ្នួលផង ។</p>	<p>ដាប់បិលវិន ហ៊ីរវ៉ែសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល</p>	<p>យូរ៉ុបភៀនត្រេន យីងចាង ស៊ូតុងហ្វាង វីងហង់</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ឌីអេ ខបំភើរេសិន អេនចីប្រាយត៍ អ៊ុនទេនីធី ហ្វូហ៊ុង ហ៊ុលវែលយូ យេន.យូ.អ៊ុន ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហ្គង់ដា ហាយបិន ហាណាខេមបូឌា ហិជង់រ ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា អ៊ុនហុង គីមប៉ោ ក្បាលកោះ យីងឡែនហ្គាមិន គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាល់ អ៊ីម.វ៉េ អ៊ីម.អេស មិនយូ មីងហាយ ញ៉ូភាញ់ ភី.ឌី.ស៊ី ផ្លេនីត យូអេមអាយ រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង ស៊ុនតិច សៅធីបាយ ថបវ៉េដី សប្តេនឌីដឆេន យូនីវីហ្សូល ដាប់បិលយូអ៊ិនឌី វីលសិន យូឆេង</p>	<p>ដីធី</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការឈប់សំរាកដោយជំងឺមិនត្រូវបានកាត់ចេញពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ។</p>	<p>វីងហង់</p>			<p>លីដា</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការឈប់សំរាកដោយជំងឺត្រូវបានបើកប្រាក់អោយជាបន្ទាន់ ។</p>	<p>--</p>		<p>តាកហ្គាត</p>	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លេខ
គប្បីធ្វើការកែសំរួលពាក្យសុំឈប់សំរាកអោយបានសមស្រប ។	--		ខុនសេពហ្គាមិន	
គប្បីបញ្ឈប់រាល់វិធានការទាំងឡាយណា ដែលធ្វើអោយមានការកែប្រែដល់កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងលក្ខណៈអវិជ្ជមាន បន្ទាប់ពីបានអនុវត្តការឈប់សំរាកពិសេស ដោយមាន ឬ គ្មានប្រាក់ឈ្នួល ។	ដាប់ប៊ិលយូអ៊ែនឌី		--	

២.១.៧ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លេខ
គប្បីធ្វើការកែសំរួលពាក្យសុំឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពអោយបានសមស្រប ។	ដាប់ប៊ិលយូអ៊ែនឌី	ហ៊ីជ័រហ្គាមិន	--	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពរយៈពេល ៩០ ថ្ងៃ ត្រូវបានផ្តល់ជូនដល់កម្មករ និយោជិត ដែលបានបំរើការងាររយៈពេលមួយឆ្នាំ ។	អ៊ិនថេនីធី ភី.ឌី.ស៊ី		យីងឡែនហ្គាមិន	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតដែលឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពាក់កណ្តាលព្រមទាំងប្រាក់បំណាច់ផ្សេងទៀត ។</p>	<p>ដាប់បិលវិន ហ្គេតលេនស៊ីឡូត ហាណាខេមបូឌា ហ៊ែរវេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល យិនចាង អឹម.វេ* អឹម.អេស ស៊ិនតិច ឃ្យូអែមអាយ សប្តេនឌីដឆេន ដាប់បិលឃ្យូអែនឌី វីងហង់</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិន ហ៊ុយអ៊ីង កុកវែង ឡូយ៉ាស់ មិនឃូ សានហ្គុង ស៊ីតុងហ្វាង</p>	<p>ស៊ីខេអេធូហ្គាមិន អេនថីប្រាយត៍ ឃ្យូប៊ែរភៀនត្រេន ហ្វូហ៊ុង ហ្គុងដា ខេអេនអេ គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា មីងហាយ ព្យូផាព្យូ ផ្លេនីត រ៉ូយ៉ាស់ សៅធីបាយ ស៊ីព្រឹមឈយ</p>	<p>ជីធីហ្គាមិន យេន.ឃ្យូ.អ៊ុន សាមេតេច ថបវើដី</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការសំរាកលំហែមាតុភាពបានមុន ឬ អំឡុងពេលសំរាក ។</p>	<p>ហ្គេតលេនស៊ីឡូត</p>		<p>ហ្វូហ៊ុង អ៊ុនហ្គុង គឹមប៉ៃ អឹម.វេ* ស៊ិនតិច ស៊ីតុងហ្វាង វីងហង់</p>	<p>ដាប់បិលវិន ហ៊ុយអ៊ីង គង់ហុង៣ លីដា យិនចាង ថបវើដី* អេនថីប្រាយត៍</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាស្ត្រីមានកូនខ្ចីត្រូវបានអនុញ្ញាតអោយធ្វើការងារស្រាលក្នុងអំឡុងពេលពីរខែដំបូងបន្ទាប់ពីការសំរាកលំហែមាតុភាព ។</p>	<p>គង់ហុង១</p>		<p>--</p>	

២.១.៨ ការបំបៅកូន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	កូន
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ពេលសំរាកមួយម៉ោងដើម្បីបំបៅដោះកូនត្រូវបានផ្តល់អោយម្តាយដែលមានកូនក្នុងអំឡុងពេលមួយឆ្នាំដំបូង ។</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់ប៊ិលវិន យូរ៉ូបភៀនត្រេន អ៊ីម & អេយេន.យូ.អ៊ិន ភីស៊ីស៊ីអេស យូនីវេហ្សល* វីលសិន</p>	<p>ភី.ភី.អេស</p>	<p>ហិជផ័រហ្គាមិន ហុងវ៉ា គីមប៉ោ គង់ហុង១* អ៊ីម.អេស ស៊ូព្រីមឈយ</p>	<p>លីដា រ៉ូយ៉ាល់</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ពេលសំរាកបំបៅដោះកូនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យ ហើយកម្មករនិយោជិតបានដឹងថាខ្លួនត្រូវទទួលបានសិទ្ធិនេះ ។</p>	<p>ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់ប៊ិលវិន យូរ៉ូបភៀនត្រេន យេន.យូ.អ៊ិន ហ៊ែរវេសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល យីនចាង ភី.ឌី.ស៊ី ស៊ីនតិច យូនីវេហ្សល* វីងហង់</p>	<p>គង់ហុង៣ តាកហ្វាត</p>	<p>ឌីអេខប់ភីវេសិន អេនធីប្រាយតី អ៊ីនធើនីធើ ហូហ៊ីង ហ៊ុលវែលយូ ជីធើ ហុងដា អ៊ីនហុង កុកវែង ហាណាខេមបូឌា ហិជផ័រហ្គាមិន ហាយប៊ិន ហ៊ុយអ៊ីង ខេអេនអេ ក្បាលកោះ យីងឡេនហ្គាមិន អ៊ីម.វ៉េ គង់ហុង១* ឡូយ៉ាល់ អ៊ីម.អេស* មិនយូ មីងហាយ ញ៉ូភាញ់ ផ្លេនីត ថបវីដី យូរ៉ូអែមអាយ សាមេតេច សានហុង សៅធីបាយ សប្តេនឌីដឆេន ស៊ូតុងហ្វាង ស៊ូព្រីមឈយ* ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនឌី</p>	<p>រ៉ូយ៉ាល់</p>

២.១.៩ បន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
<p>គប្បីបង្កើតឱ្យមានបន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន ឬ ផ្តល់ប្រាក់បំណាច់ដល់កម្មករ និយោជិត ដែលមានសិទ្ធិទទួលសំរាប់ផ្ទៃល្អល្អការថែទាំកូននៅទារកដ្ឋានឯកជន ។</p>	<p>តាកហ្វាត</p>	<p>ហ្គីលវែលយូ លីដា ដាប់ប៊ិលយូអែនឌី វិលសិន</p>	<p>អេនឌីប្រាយ អ៊ិនថេនីធី យូរ៉ូបកៀនត្រេន ហ្គូហ្គីង ជីធី យេន.យូ.អ៊ិន ហ្គ្រេតលេនស៊ីឡូត ហ្គង់ដា ហាណា ខេមបូឌា ហាយប៊ិន ហ៊ុយអ៊ីង ហិជ័រហ្គាមិន ហ័ររ៉េសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល ហុងវ៉ា អ៊ិនហុង យីនចាង ខេអេនអេហ្គាមិន គីមប៉េ យីងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ ភីឌីស៊ី គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាល់ អ៊ីម & អេ អ៊ីម.វ៉េ អ៊ីមអេស មិនយូ មីងហាយ ព្យូផាព្យូ ភីភីអេស ភីស៊ីស៊ីអេស ផ្លេនីត យូអែមអាយ រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង ស៊ិនតិច សៅធីបាយ សប្លេនឌីដេនេន ស៊ូតុងហ្វាង ស៊ូព្រីមឈយ តុងហ្គា ថបវើដី យូនីវើស្យូល វីងហង់ យូនេង*</p>	
<p>គប្បីធានាអោយប្រាកដថា បន្ទប់បំបៅកូន ឬ ទារកដ្ឋាន បើកដំណើរការពេញលេញ ។</p>	<p>វីងហង់</p>		<p>ក្បាលកោះ យូនេង*</p>	

២.១.១០ ការបៀតបៀនផ្លូវភេទ

នៅរោងចក្រមួយ(យេន.យូ.អ៊ិន ហ្គាមិន) កម្មករ និយោជិតបាននិយាយថាអគ្គនាយក ឈរមើល ក្នុងខណៈដែលកម្មការិនី ត្រូវបានគេធ្វើម៉ាស្សាអោយ នៅក្នុងគិលានដ្ឋាន ។

២.១.១១ តវិយាបថមិនសមរម្យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្មី
អ្នកគ្រប់គ្រងព្រមទាំងមេកា គប្បីប្រព្រឹត្តចំពោះ កម្មករនិយោជិតដោយមានការគោរព ។	ប្រោតលេនស៊ីឡូត ហាណាខេមបូឌា ខេអេនអេហ្គាមិន អ៊ឹម.វ៉ៃ មិនយូ វីងហង់	យេន.យូ.អ៊ិន ហ៊ុយអ៊ុង ហិជផ័រហ្គាមិន ហុងរ៉ា កុកវ៉ែង សប្បេនឌីងឆេន ស៊ីតុងហ្វាង យូនីវីស្សល	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន អ៊ិនថេនីធី អេនថីប្រាយត៍ យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្វូហ៊ុង ហ្វូលវែលយូ ហុងដា អ៊ិនហុង យិនចាង គឹមប៉ៅ យីងឡែន គង់ហុងតា លីដា ឡូយ៉ាល់ អ៊ឹម.វ៉ៃ អ៊ឹម.អេស មីងហាយ ភីឌីស៊ី រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង ស៊ិនតិច សៅផៃបាយ ស៊ូព្រឹមឈយ ថបវើដី វីលសិន	ហាយបិន ក្បាលកោះ ញ៉ូផាញ៉ូ

២.១.១២ ការរើសអើង

រោងចក្រចំនួន ៩ បានបញ្ឈប់ការអនុវត្តន៍បណ្តេញ កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ក្រោយការចុះតាមឃ្លាំមើលជាលើកដំបូង ។ រោងចក្រចំនួន ៣ ផ្សេងទៀត ក៏បាន បញ្ជូនឋានៈ របស់កម្មករនិយោជិតដែរ ក្រោយពេលដែលគេបានវិលត្រឡប់ពីការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាពវិញ ខណៈដែលរោងចក្រចំនួន ២ ទៀតបានបញ្ឈប់ការអនុវត្តន៍របៀបនេះ ។

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	កូន
មិនត្រូវបញ្ឈប់ ឬ បង្ខំកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះអោយឈប់ពីការងារ ។	យេន.យូ.អ៊ិន ហ៊ុយអ៊ិន ខេអេនអេ កុកវែង មិនយូ សៅធីបាយ វីងហង់ សប្បនឌីដឆេន យូនីវើស្យូល			
មិនត្រូវផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតទេ ពេលដែលគេត្រឡប់ពីការសំរាកសំហែមាតុភាពវិញ ។	អ៊ឹម.អេស ដាប់ប៊ិលយូអ៊ិនឌី		គង់ហុង១	ហាយប៊ិន សានហុង

២.១.១៣ ពលកម្មដោយបង្ខំ

មិនមានការបញ្ជាក់ត្រូវបានរកឃើញទេ នៅក្នុងរោងចក្រណាមួយក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំងអស់ ដែលថាមានអនុវត្តនូវការងារដោយបង្ខំ ។

២.១.១៤ ពលកម្មកុមារ

មានករណីមួយត្រូវបានរកឃើញថា នៅក្នុងរោងចក្រមួយមានប្រើនូវពលកម្មកុមារ ។ (មិនយូ)

នៅរោងចក្រមួយ (ហាណាខេមបូឌា) ក្រុមអ្នកឃ្នាំមើលបានសង្កេតឃើញថា កម្មករម្នាក់ម្នាក់ ហាក់មាន អាយុក្រោម១៥ឆ្នាំ ។ អ្នកគ្រប់គ្រងបានបញ្ជាក់ថា រោងចក្រមិនបានស្នើសុំឯកសារបញ្ជាក់អំពីអាយុទេ នៅពេលវិលកម្មករម្នាក់ម្នាក់អោយចូលធ្វើការ ។ ពេលដែលក្រុមអ្នកឃ្នាំមើលព្យាយាមស៊ើបអង្កេតជាបន្តទៀត នៅក្នុងរយៈពេលមួយខែក្រោយការចុះឃ្នាំមើល ប្រតិភូបុគ្គលិកបានប្រាប់ថា កម្មករម្នាក់នេះលែងធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រទៀតហើយ ។

នៅរោងចក្រមួយ (មិនយូ) ក្រុមអ្នកឃ្នាំមើលបានសង្កេតឃើញថា កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលមួយចំនួន ហាក់មានអាយុមិនទាន់គ្រប់ធ្វើការ ។

កម្មករនិយោជិតម្តងម្កាលបាននិយាយថា ពួកគេមិនចាំបាច់ផ្តល់ឯកសារបញ្ជាក់អំពីអាយុ ដើម្បីសុំចូលធ្វើការនោះឡើយ ។ ការស៊ើបអង្កេតជាបន្តទៀត បានបញ្ជាក់អោយដឹងថាមានកម្មករនិយោជិតម្តងម្កាល ម្នាក់ មានអាយុ ១៤ឆ្នាំ ៩ខែ គិតត្រឹមពេលចុះឃ្នាំមើល ។

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែ
គប្បីបញ្ជាក់អាយុរបស់កម្មករនិយោជិតដោយផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយឯកសារដែលអាចយកជាផ្លូវការបាន មុនពេលជ្រើសរើស កម្មករនិយោជិត ។	ហ៊ុយអ៊ីង ខេអេនអេហ្គាមិន ភីឌីស៊ី យូនីវេស្យូល	កុកវ៉ែង	យេន.យូ.អ៊ិន ^(C) យីងឡែន មិនយូ ^(C) សប្បេនឌីដឆេន ស្ទីព្រីមយាយ ^(C)	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន ហាណា ខេមបូឌា ^(C)

២.២ សុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

២.២.១. គោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និង អនាម័យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែ
គប្បីបង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយស្តីពីសុវត្ថិភាព និងអនាម័យការងារ ។	ភីស៊ីស៊ីអេស យូរូអែមអាយ យូនីវេស្យូល		ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ឌី.អេ ខប់ភើរេសិន ដាប់ប៊ីលវីន អេនឌីប្រាយត៍ អ៊ិនចេនីធី យូរូបភៀនត្រេន ហ្គូហ៊ុង ហ៊ុលវ៉ែលយូ ជីធីហ្គាមិន យេន.យូ.អ៊ិន ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហ្គង់ដា ហាណាខេមបូឌា ហិដធីរហ្គាមិន ហាយប៊ិន ហ័ររេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល ហ៊ុយអ៊ីង អ៊ិនហ្គុង	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
			យិនចាង ខេអេនអេហ្គាមិន គីមប៉ៅ ក្បាលកោះ យឹងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់ អឹម&អេ អឹម.វ៉េ អឹម.អេស មិនយូ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស ផ្លេនីត រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង ស៊ិនតិច សៅផ័រហាយ សប្បនឌីដឆេន ស៊ីតុងហ្វាង ស៊ីព្រីមឈយ តាកហ្វាត តុងហ្វា ថបវើដី ដាប់ប៊ិលយូអ៊ែនឌី យូឆេង	
គប្បីបិទផ្សាយព័ត៌មាន ស្តីពី សុវត្ថិភាព និង អនាម័យការងារ (ឧៈប័ណ្ណផ្សាយ និង សញ្ញាសំគាល់នានា) ។	--		ខុនសេតហ្គាមិន ក្បាលកោះ អឹម & អេ រ៉ូយ៉ាល់ វីលសិន វីងហង់	
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា បទបញ្ជាស្តីពី សុវត្ថិភាព និងអនាម័យការងារសរសេរ ជាភាសាខ្មែរ ។	វីលសិន		--	

២.២.២ គ្រោះថ្នាក់ការងារ/ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
<p>គប្បីបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធសំរាប់កត់ត្រាគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។</p>	<p>ជីវិហ្គាមិន* ហ៊ុយអ៊ីង* គីមហ៊ោ* កុកវែង* សៅធីបាយ*</p>		<p>ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន* យេន.យូ.អ៊ិន* ហ្គង់ដា* ញ៉ូផាញ៉ូ* ហាណាខេមបូឌា* ខេអេនអេ* ឡូយ៉ាល់* ផ្លេនីត* រ៉ូយ៉ាល់* សាមេតេច* សានហុង* ស៊ិនតិច* ស៊ីព្រីមឈយ*</p>	
<p>ត្រូវជូនដំណឹងដល់អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច អំពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ</p>	<p>ជីវិហ្គាមិន* ហ៊ុយអ៊ីង* យិនចាង គីមហ៊ោ កុកវែង* គង់ហុងណ អ៊ីម.វ៉េ ភីឌីស៊ី អ៊ីម.អេស យូអែមអាយ សៅធីបាយ* សប្តេនឌីដឆេន ស៊ីតុងហ្វាង</p>	<p>ហ្វូហ៊ុង</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន* អ៊ិនថេនីធី យេន.យូ.អ៊ិន* ហ្គង់ដា* ហាណាខេមបូឌា* ខេអេនអេ* ក្បាលកោះ* គង់ហុង១* ឡូយ៉ាល់* មីនយូ ញ៉ូផាញ៉ូ* ផ្លេនីត* រ៉ូយ៉ាល់* សាមេតេច* សានហុង* ស៊ិនតិច* ស៊ីព្រីមឈយ* យូឆេង</p>	

២.២.៣ ការកាត់សំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាឱ្យមានការផ្តល់ដល់កម្មករ និយោជិតនូវការកាត់សំរាប់គ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬ ជម្ងឺវិជ្ជាជីវៈ ។	ខុនសេពហ្គាមិន អេនឌីប្រាយត៍ ហ្គេតលេនស៊ីឡូត អឹម & អេហាណាខេមបូឌា មីងហាយ	យូរ៉ូបកៀនត្រេន គីមប៉េ គង់ហុង៣ មិនយូ រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ូតុងហ្វាង ស៊ូព្រីមឈយ ថែបវើដី យូអេង	ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន ឌី.អេ ខប់ភើរេសិន អ៊ិនធើនីធើ ហ្គូហ៊ុង ហ៊ុលវៃលយូ ហុងដា ហិជ័រ ហ៊ែរវេស ហ៊ុយអ៊ុង ហុងវ៉ា ខេអេអេ ក្បាលកោះ យីងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ លីដា ឡូយ៉ាល់ អឹមវ៉េ អឹមអេស ភីឌីស៊ី ផ្លេនីត សាមេតេច សានហុង ស៊ុនតិច សៅធើបាយ តាកហ្វាត ដាប់ប៊ិលយូអ៊ិនឌី	ដីធើ ហ្គាមិន

២.២.៤ ការចាត់ចែងពេលមានអាសន្ន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីគិតគូរបន្ថែមទ្វារសំរាប់គេចចេញ ពេលមានអាសន្ន ។	--		យីងឡែន	
គប្បីគូសគំនូសសំគាល់ទ្វារសំរាប់គេចចេញ ពេលមានអាសន្នអោយបានច្បាស់ ។	អេនឌីប្រាយត៍ ហ៊ុលវៃលយូ ក្បាលកោះ មីងហាយ សៅធើបាយ* ស៊ូព្រីមឈយ		ស៊ីខេអេច្ឆ ហ្គាមិន* ហិជ័រហ្គាមិន ខេអេអេ ផ្លេនីត រ៉ូយ៉ាល់	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទ្វារទាំងអស់សំរាប់ គេចចេញពេលមានអាសន្ន ត្រូវបើកចំហរ ឬ ពុំត្រូវបានចាក់សោរមិន ក្នុងពេលម៉ោង ធ្វើការ ។	ស៊ីខេអេច្ឆ ហ្គាមិន* អ៊ិនធើនិធើ គង់ហុងពា មិនយូ សៅធើបាយ* ស៊ីតុងហ្វាង		ឌី.អេខប់ភើវេសិន ហ័រវេសអាំងដុយទ្រីយើល គីមប៉ោ លីដា	ហ្គុងដា អីម & អេ សានហ្គុង
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា ទ្វារសំរាប់គេច ចេញពេលមានអាសន្ន និងច្រកផ្លូវទៅរកទ្វារ អាចងាយស្រួលឆ្លងកាត់ ។	ឌី.អេខប់ភើវេសិន		យូរ៉ុបភៀនត្រែន ហ្គូហ៊ីង យីនចាង	
គប្បីរៀបចំធ្វើការហ្វឹកហាត់អំពីភាពអាសន្ន ឱ្យបានទៀងទាត់ជាប្រចាំ ។	អេនធើប្រាយតី ហ្គុងដា ហ៊ុយអ៊ីង អ៊ិនហុង យូអែមអាយ ស៊ីត្រីមយយ ថបវើដី វីលសិន	ខុនសេពហ្គាមិន ឌី.អេ ខប់ភើវេសិន ហ្គូហ៊ីង ក្បាលកោះ រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ីតុងហ្វាង	ស៊ីខេអេច្ឆ ហ្គាមិន អ៊ិនធើនិធើ ហ៊ុលវៃលយូ យេន.យូ.អ៊ិន ហ័រវេសអាំង ដុយទ្រីយើល យីងចាង ខេអេនអេ គីមប៉ោ កុកវែង យីងឡែនហ្គាមិន លីដា ឡូយ៉ាល់ អីមអេស មិនយូ មីងហយ ផ្លេនីត សានហ្គុង សៅធើបាយ យូនីវេស្យូល	ប្រោត លេនស៊ីឡូត
គប្បីបន្ថែមបំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យអោយមាន ចំនួនគ្រប់គ្រាន់ ។	អ៊ិនធើនិធើ ហ័រវេសអាំងដុយទ្រី យើល ក្បាលកោះ កុកវែង* ឡូយ៉ាល់* ស៊ីនតិច* ថបវើដី		ខុនសេពហ្គាមិន ហ៊ុលវៃលយូ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សេរ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ ទាំងអស់ត្រូវដាក់នៅជិតដៃ ។	អ៊ុនចេនីធី ហ្គង់ដា ឡូយ៉ាល់* ស៊ុនតិច* សៅធីបាយ	ហ្គង់វ៉ា	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន* ហាយបិន ខេអេនអេ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ ទាំងអស់ត្រូវបានពិនិត្យថែទាំទៀងទាត់ជា ប្រចាំ ។	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន* ឌី.អេ ខប់ភេរេសិន អ៊ុនចេនីធី គីមប៉ៅ កុកវែង* ឡូយ៉ាល់* អឹម & អេ មិនយូ ស៊ុនតិច ស៊ូព្រីមឈយ ថបវើដី		ហ្គីលវែលយូ* យេន.យូ.អ៊ុន ផ្លេនីត រ៉ូយ៉ាល់	
គប្បីបង្រៀនកម្មករនិយោជិតអោយចេះ ប្រើប្រាស់បំពង់ពន្លត់អគ្គិភ័យ ។	ហ្គង់ដា		ខេអេនអេ	
គប្បីបិទសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅតាមកន្លែង ធ្វើការ ។	--	ហាលា ខេមបូឌា	ឌី.អេខប់ ភេរេសិន អ៊ុនចេនីធី ជីធី ឡូយ៉ាល់ សានហ្គង សៅធីបាយ ថបវើដី	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា ប្រអប់អគ្គិសនី ទាំងអស់មានសញ្ញាសំគាល់គ្រោះថ្នាក់/ សុវត្ថិភាពតាមមាត្រា ២២៩-២៣០ នៃច្បាប់ការងារ ។			អ៊ុនចេនីធី	

២.២.៥ ការសង្គ្រោះបឋម

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ត្រូវបានស្តុកទុកយ៉ាងល្អ ត្រឹមត្រូវ ។	អេនធីប្រាយតី ហាយបិន មីងហាយ វីងហង់	ហាណា ខេមបូឌា គង់ហុង៣ មិនយូ	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ឌីអេ ខប់ភើរេសិន ដាប់បិលវិន អ៊ិនធើនីធើ យូរុបភៀនត្រេន ហ្វូហ៊ុង ហ្វុលវៃលយូ ជីធើ ហ្គាមិន យេន.យូ.អ៊ិន ហុងដា ហ៊ុយអ៊ុង ហុងវ៉ា អ៊ិនហុង ខេអេនអេ យីងខ្សែន កុកវែង លីដា អ៊ីម.វេ ផ្លេនីត រ៉ូយ៉ាល់ សានហុង ស៊ូព្រិមឈយ ថបវេដី	គីមប៉ោ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះត្រូវបានស្តុកទុកយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	ហាណា ខេមបូឌា យូរ៉ូអែមអាយ តាកហ្វាត*	គង់ហុង១ សាមេតេច	ជីធើហ្គាមិន ហ័រវ៉ែសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល ខេអេនអេ គីមប៉ោ ក្បាលកោះ ឡូយ៉ាល់ អ៊ីមអេស ភីឌីស៊ី ស៊ូតុងហ្វាង យូនីវីស្យុល	ហ្គ្រេតលេនស៊ីឡូត អ៊ីម & អេ វិលសិន សៅធើបាយ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រអប់សង្គ្រោះអាចប្រើប្រាស់បានដោយងាយស្រួល ។	អេនធីប្រាយតី ហាណា ខេមបូឌា គង់ហុង៣ អ៊ីម&អេ មីងហាយ សៅធើបាយ តាកហ្វាត*	យូរ៉ូអែមអាយ	ហុងវ៉ា យីនចាង គីមប៉ោ	ភីឌីស៊ី យូអេង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីបង្រៀនកម្មករនិយោជិត អំពីការសង្គ្រោះបឋម ។	មិនយូរ		ហ្វូហ្វីង យេន.យូ.អិន ហ៊ែរវេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល យិនចាង ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី	ហ្គង់ដា

២.២.៦ គិលានដ្ឋាន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីបង្កើតឱ្យមានគិលានដ្ឋាន ។	រ៉ូយ៉ាល់ សៅធីបាយ	អ៊ិនចេនីធី	ផ្លេនីតតិចស្តាយ	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន
គប្បីពង្រីកលទ្ធភាពនៃគិលានដ្ឋានសំរាប់ការសំរាកព្យាបាលជម្ងឺ ។	យូរអែមអាយតាកហ្វាត	ជីធីហ្គាមិន អឹម & អេប្រេតលេនស៊ីឡូតថបវីដឺ*	ខុនសេពហ្គាមិន* ឌី.អេខប់ ភើរេសិន* ដាប់បិលវិន ហ្វូហ្វីង* អេនធីប្រាយតី* ហ្គីលវែលយូ យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហាយបិន យេន.យូ.អិន* ហ្គង់ដា ហាណា ខេមបូឌា ហិជីវ ហ្គាមិន ហ៊ែរវេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា អ៊ិនហុង អឹម.វ៉េ យិនចាងខេអេនអេហ្គាមិន គឹមប៉ៅ ក្បាលកោះ យីងឡាន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់ អឹមអេស* មិនយូ មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស ស៊ីនតិច យូនេង* ភីស៊ីស៊ីអេស សាមេតេច សានហុង សប្តេនឌីដេនេន ស៊ីតុងហ្វាង* ស៊ីត្រីមឈយ តុងហ្គា យូនីវេស្យូល វីងហង់	រ៉ូយ៉ាល់ សៅធីបាយ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្ទៃ
គប្បីជួលវេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់មកបំរើការ ។	មីងហាយ សប្បុរសឌីដេនេន		ហិជឺរហ្គាមិន ហូហ៊ីង* ហ៊ុលវែលយូ ហាយបិន* ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហ៊ីរវេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល ខេអេនអេហ្គាមិន គីមប៉េ គងហុង១ ស៊ីតុងហ្វាង	អ៊ិនឌីនីធី រ៉ូយ៉ាល់ សៅធីបាយ
គប្បីជួលគិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកា ម្នាក់មកបំរើការ (បន្ថែម) ។	គីមប៉េ ហិជឺរ ហ្គាមិន	អ៊ីមអេស	ឌី.អេខបំភើរេសិន* ហាយបិន* ខេអេនអេហ្គាមិន កុកវែង ព្យូផាញ៉េ យូនីវេស្យូល* ដាប់បិលយូ អ៊ែនឌី យូឆេង	អ៊ិនឌីនីធី
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានុបដ្ឋាក ឬ គិលានុបដ្ឋាយិកាម្នាក់ ឬ វេជ្ជបណ្ឌិតម្នាក់ ត្រូវយាមប្រចាំការក្នុងពេលម៉ោងដែល តម្រូវឱ្យធ្វើការ (រួមទាំងពេលធ្វើការ បន្ថែមម៉ោងផង) ។	តាកហ្វាត វិលសិន	ដាប់បិលវីន យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ៊ុយអ៊ីង ក្បាលកោះ គងហុង១ អ៊ីម&អេ ភីស៊ីស៊ីអេស វីងហង់	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន ខុនសេត ហ្គាមិន អេនឌីប្រាយត៍ ឌី.អេ ខបំភើរេសិន* ហូហ៊ីង យេន.យូ.អ៊ិន ហុងដា ហាណា ខេមបូឌា ហាយបិន* ហុងវ៉ា អ៊ិនហុង យីនចាង ខេអេនអេហ្គាមិន គីមប៉េ យីងឡែន កុកវែង គងហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់ អ៊ីមអេស មីនយូ មីងហាយ ភីភីអេស យូអ៊ែមអាយ សាមេតេច សានហុង ស៊ីព្រឹមឈយ តុងហ្គា យូនីវេស្យូល* ដាប់បិលយូ អ៊ែនឌី យូឆេង	អ៊ិនឌីនីធី* ធីធីហ្គាមិន ភីឌីស៊ី រ៉ូយ៉ាល់
គប្បីប្តូរទីតាំងគិលានុបដ្ឋាន ទៅកាន់កន្លែង ដែលមានភាពងាយស្រួលចូល ។	យូរ៉ូបភៀនត្រេន មីនយូ មីងហាយ ស៊ីតុងហ្វាង*		ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន អេនឌីប្រាយត៍* ហូហ៊ីង ហុងដា ហ៊ុលវែលយូ* ធីធី ហ្គាមិន ហិជឺរហ្គាមិន ហាយបិន ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា ខេអេនអេហ្គាមិន យីងឡែន លីដា ឡូយ៉ាល់ អ៊ីម.វេ សាមេតេច សានហុង ស៊ីព្រឹមឈយ	អ៊ិនឌីនីធី

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លើ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គិលានដ្ឋានមានភាពស្អាតអនាម័យល្អ។	ហាណាខេមបូឌា		អេនឌីប្រាយត៍ ខេអេនអេ អឹម&អេ ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនឌី	អ៊ិនឌីនីធី
ពុំគប្បីដាក់កំហិតជ្រូលហួសហេតុចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងការទៅកាន់គិលានដ្ឋាន	ប្រៀតលេនស៊ីឡូត ហិដផ័រ ហ្គាមិន អឹមអេស		អេនឌីប្រាយត៍ គឹមប៉ៅ កុកវែង អឹម.វ៉េ យូនីវេស្យូល	រ៉ូយ៉ាល់
គប្បីរៀបចំទីតាំងគិលានដ្ឋានអោយនៅដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ។	យូរេង			សៅធីបាយ

២.២.៧ ការស្តុកទុក / ការប្រើប្រាស់ សារធាតុគ្រោះថ្នាក់

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	លើ
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា សារធាតុគីមីត្រូវបានរៀបចំស្តុកទុកដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការ។	មីងហាយ* យូនីវេស្យូល*		ហ្គូហ្គីង ហាយប៊ិន គង់ហុងពា អឹមអេស សាមេតេច	ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនឌី*
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ធុងដាក់សារធាតុគីមីត្រូវតែបិទផ្តាច់សំគាល់ជាភាសាខ្មែរ។	យូនីវេស្យូល	មីងហាយ	ហ្គីលវែលយូ ហាយប៊ិន* គង់ហុងពា អឹមអេស រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ីព្រីមឈយ តាកហ្វាត	ដាប់ប៊ិលយូ អ៊ែនឌី*

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែ
គប្បីបិទផ្សាយឯកសារស្តីពីទិន្នន័យសុវត្ថិភាពសារធាតុគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ។	--	យឹងចាង	មីងហាយ	
គប្បីបំពាក់ប្រព័ន្ធស្រូបខ្យល់ចេញចូល នៅកន្លែង ដែលមានការប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី ។	--		យឹងចាង	ស៊ីត្រីមឈយ
គប្បីរៀបចំផ្នែកសំអាតស្នាមប្រឡាក់អោយនៅកន្លែងដោយឡែកពីកន្លែងធ្វើការដទៃទៀត ឬ ប្រកាន់វិធានការណ៍ផ្សេងទៀតដើម្បីទប់ស្កាត់ការសាយភាយរបស់សារធាតុគីមី ។	--			អេនធីប្រាយត៍ ហ៊ុលវែលយូ អ៊ុនហ្គុង មីងហាយ រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ីត្រីមឈយ វីងហង់

២.២.៨ វិធានការការពារ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផែ
គប្បីផ្តល់ប្រដាប់ការពារ ជាអាទិ៍ ម៉ាស់ស្រោមដៃ និងប្រដាប់ការពារត្រចៀកដល់កម្មករ និយោជិតដែលត្រូវការប្រើវា ។	យេន.យូ.អ៊ុន ហ្គាមិន យឹងចាង* មីងហាយ យូអែមអាយ ស៊ីនតិច តាកហ្វាត*	ខុនសេព ហ្គាមិន ហ្គូហ៊ុង* ជីជី ហ្គាមិន ហ្គង់ដា ហាណា ខេមបូឌា គីមប៉ៅ អ៊ីម.វ៉េ ក្បាលកោះ អ៊ីមអេស	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន ឌី.អេ ខប់ភើរេសិន អេនធីប្រាយត៍ អ៊ុនថេនីជី* ហ៊ុលវែលយូ ប្រេតលេនស៊ីឡូត* ហិជផ័រហ្គាមិន អ៊ុនហ្គុង ហ៊ីរេសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល ហ៊ុយអ៊ីង ហ្គង់វ៉ា ខេអេនអេ យឹងឡែន កុកវែង*	ដាប់ប៊ិលវិន ផ្លេនីតតិចស្តាយ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ថ្លៃ
	រឹងហង់*	សៅធីបាយ សប្បនឌីដនេន ថបវើដី	គង់ហុង១ គង់ហុង៣* ឡូយ៉ាស់ មិនយូ* ភិឌីស៊ី ភិភីអេស សាមេតេច* សានហុង* ស៊ីតុងហុង* យូនីវើស្យូល * ដាប់បិលយូ អែនឌី យូនេង *	
គប្បីចាត់វិធានការជំរុញឱ្យកម្មករនិយោជិត ពាក់ប្រដាប់ការពារ ។		អីម&អេ ញ៉ូជាញ៉ូ ភិស៊ីស៊ីអេស តាកហ្វាត* វិលសិន	ដាប់បិលវិន អ៊ិនថេនីធី* យូរ៉ូបកៀនត្រេន ប្រេតលេនស៊ីឡូត សាមេតេច* យិនចាង កុកវែង គង់ហុង៣* លីដា មិនយូ* រ៉ូយ៉ាស់ សានហុង* សាមេតេច* សៅធីបាយ តុងហ្គា យូនីវើស្យូល* រឹងហង់* យូនេង*	ហ្គីលវែលយូ មីងហយ យូរ៉ូអេម អាយ ស៊ីនតិច ស៊ីត្រីមឈយ
គប្បីផ្តល់ស្បែកជើងពាក់ឱ្យបានសមរម្យ ជូនកម្មករ និយោជិត ឬ អនុញ្ញាតិអោយ កម្មករនិយោជិតពាក់ស្បែកជើងរបស់គេ ។	ស៊ីខេអេច្ច ហ្គាមិន អ៊ិនថេនីធី ហ៊ីដធីហ្គាមិន អ៊ិនហុង ខេអេនអេ កុកវែង មិនយូ ផ្លែនីត	ហ្គូហ៊ីង*	ឌី.អេខបំភើរេសិន ដាប់បិលវិន អេនថីប្រាយត៍ ហ្គីលវែលយូ ជីធី ហ្គាមិន ហុងដា ហាណាខេមបូឌា ហាយបិន ហ៊ុយអ៊ីង យិនចាង* គង់ហុង១ លីដា អីម&អេ អីមអេស ញ៉ូជាញ៉ូ សាមេតេច ស៊ីនតិច សៅធីបាយ សប្បនឌីដនេន ថបវើដី រឹងហង់ យូនេង	គីមប៉ៅ ក្បាលកោះ សានហុង
គប្បីណែនាំកម្មករនិយោជិតពីរបៀប ការពារខ្លួនទល់នឹងសារធាតុគ្រោះថ្នាក់ ។	--		តាកហ្វាត	

២.២.៩ ភ្លើងបំភ្លឺ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សារ
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កន្លែងធ្វើការ មានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ ។	ឌី.អេខបំភើរេសិន ជីធីហ្គាមិន ហាណា ខេមបូឌា ឃ្យូអែមអាយ សាមេតេច		ហ៊ែរវេសអាំងដុយ ទ្រីយ៉ែល	យិនចាង
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា ពន្លឺមិនមាន ចំណាំងដែលធ្វើឱ្យព្រិលភ្នែក ។	--		អ៊ឹមអេស	

២.២.១០ សួរសំលេង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សារ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាការវិភាគសួរសំលេងត្រូវបាន កាត់បន្ថយនៅកន្លែងធ្វើការ ឬត្រូវផ្តល់ប្រដាប់ ការពារត្រចៀកដល់កម្មករនិយោជិត ។	ខុនសេពហ្គាមិន ក្បាលកោះ រ៉ូយ៉ាល់	ហាណាខេមបូឌា ស៊ីព្រឹមឈយ តាកហ្វាត យូនីវេស្យូល	ហ្គីលវែលយូ ជីធី ហ៊ែរវេស គង់ហុងពា អ៊ឹម.វេ ស៊ីតុងហ្វាង តុងហ្គា វីលសិន	

២.២.១១ សុវត្ថិភាពនៃគ្រឿងម៉ាស៊ីន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	កន្លែង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ម៉ាស៊ីនត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អជាប្រចាំ ។	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ហុងដា ហិជឺរហ្គាមិន យូនីវេស្យូល ខេអេអេហ្គាមិន តាកហ្វាត		អ៊ិនធើនីធើ ជិធើហ្គាមិន* គង់ហុង៣* ឡូយ៉ាល់ រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច ស៊ិនតិច សៅធើបាយ ថបវើដី	ថបវើដី
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រព័ន្ធខ្សែភ្លើងត្រូវបានថែទាំយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	លិដា ថបវើដី យូនេង		ជិធើហ្គាមិន* ឡូយ៉ាល់ អិមអេស	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រព័ន្ធខ្សែភ្លើងត្រូវរៀបចំតភ្ជាប់/តំឡើងយ៉ាងល្អត្រឹមត្រូវ ។	--		ហ្វូហ្គីង ហ័រវេស អាំងដុយទ្រីយ៉ែល	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្រប់ម៉ាស៊ីនទាំងអស់មានរបាំងការពារ ។	យិនចាង យូនេង	យេន.យូ.អ៊ិន ហ្គាមិន	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ឌី.អេខបំភើវេ សិន ដាប់បិលវិន អេនថិប្រាយតី ហ្វូហ្គីង យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្គេតលេនស៊ីឡូត ហាណាខេមបូឌា ហិជឺរហ្គាមិន ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា ក្បាលកោះ កុកវែង ស៊ិនតិច សប្លេនឌីដេនេន ស៊ីតុងហ្វាង តាកហ្វាត តុងហ្គា យូនីវេស្យូល	អ៊ិនធើនីធើ ហ៊ុលវែលយូ ជិធើហ្គាមិន ហ័រវេសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល យីងឡេន គង់ហុង១ វីងហង់ យូរ៉ូអេមអាយ រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សៅធើបាយ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីបិទផ្នាកសញ្ញាសុវត្ថិភាពនៅតាមកន្លែងប្រអប់អគ្គិសនី ។	ឌី.អេខបំភើរេសិន ហុងដា យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហាណា ខេមបូឌា សានហុង សាមេតេច តាកហ្វាត ហិជឺរហ្គាមិន ស៊ីនតិច សៅធីបាយ		ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន អ៊ិនធើនិធី ខេអេនអេហ្គាមិន គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាល់ ថបវើដី	

២.២.១២ ខ្យល់ចេញចូល និង កំដៅ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កំរិតសីតុណ្ហភាពនៅកន្លែងធ្វើការត្រូវបានកាត់បន្ថយ ។	--	កុកវែង	ជីធើហ្គាមិន ស៊ូព្រីមឈយ	
គប្បីធ្វើអោយប្រសើរឡើង នូវខ្យល់ចេញចូលនៅកន្លែងធ្វើការ ។	ស៊ីខេអេច្ឆហ្គាមិន ដាប់បិលវិន យេន.យូ.អ៊ិន ហាណាខេមបូឌា ហ៊ុយអ៊ុង ភី.ភី.អេស ភីស៊ីស៊ីអេស វីងហង់	យូរ៉ូអេមអាយ ហិជឺរហ្គាមិន ក្បាលកោះ យូនេង	ខុនសេតហ្គាមិន ឌី.អេខបំភើរេ សិន អេនធើប្រាយត៍ អ៊ិនធើនិធី ហ្វុលវែលយូ យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្វូហ៊ុង ហុងដា ហុងវ៉ា ហាយបិន ហ័រវេសអាំង ដុយទ្រីយែល អ៊ិនហុង យីងចាង ខេអេនអេ គីមប៉ោ យីងឡែនហ្គាមិន គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់ អ៊ីម.អេស មីនយូ មីងហាយ ភីឌីស៊ី រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង	គង់ហុង១ អ៊ីម&អេ តុងហ្គា

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ស្ថានភាព
			ស៊ុនតិច សៅធីបាយ សប្បនឌីដេនេន តាកហ្វាត ថបវើដី យូនីវើស្យល	
គប្បីចាត់ឱ្យមានវិធានការកាត់បន្ថយធូលី ។	យេ.យូ.អេន ហ៊ែរវើសអាំង ដុយទ្រីយ៉ែល	គង់ហុង១	ហ្វូហ្គីង យីនចាង ភីឌីស៊ី* រ៉ូយ៉ាល់	
គប្បីរៀបចំជួសជុលកង្ហារប៊ីត/ប្រដាប់បក់ បញ្ចូលខ្យល់ ។	យូអិមអាយ		យេន.យូ.អេន ហិជីវហ្គាមិន	

២.២.១៣ គេហកិច្ច

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ស្ថានភាព
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទឹកនៃឆ្នេរធ្វើការត្រូវបាន បោសសំអាតឱ្យបានស្អាតល្អ ។	មីងហាយ សប្បនឌីដេនេន	ហ្គុងដា ហុងវ៉ា យូនីវើស្យល	ហ្វូហ្គីង យីនចាង ឡូយ៉ាល់	ដាប់ប៊ីលយូ អែនឌី
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទឹកនៃឆ្នេរធ្វើការត្រូវបាន រៀបចំអោយមានសណ្តាប់ធ្នាប់ ។	ដាប់ប៊ីលវីន កុកវែង គង់ហុង១ សប្បនឌីដេនេន		ឡូយ៉ាល់ ស៊ីព្រីមឈយ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្អួច ជញ្ជាំង និង/ឬ	ដាប់ប៊ីលវីន យេន.យូ.អេន	គង់ហុង៣	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន អេនទីប្រាយត៍ អ៊ុនថើនីធី យូរ៉ូបរៀនត្រេន ជីធីហ្គាមិន	គង់ហុង១

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
ពិដានត្រូវបានសំអាត ។	ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហ៊ុយអ៊ុង ហាណាហ្គាមិន កុកវែង មិនយូ ផ្លែនីត សាមេតេច		ហ៊ារវែសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល ខេអេអេអេ អ៊ីម&អេ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី សានហ្គុង ស៊ិន តិច សៅធីបាយ សប្បនឌីដេនេន តាកហ្វាត ថបវើដី	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ផ្លូវដើរអាចធ្វើចរាចរទៅ មកបាន ។	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ហិជធីវហ្គាមិន អ៊ីមអេស* មិនយូ មីងហាយ សានហ្គុង សប្បនឌីដេនេន* វីងហង់	ក្បាលកោះ	ខុនសេពហ្គាមិន អេនឌីប្រាយតី* យូរ៉ូបភៀនត្រេន អេអេអេអេហ្គាមិន យីងឡែន* សិដា អ៊ីម.វើ រ៉ូយ៉ាល់	អ៊ិនហ្គុង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ចន្លោះពីម៉ាស៊ីនដេរ និមួយៗ មានទំហំគ្រប់គ្រាន់សំរាប់កន្លែង អង្គុយអោយបានសមរម្យ ។	សៅធីបាយ		អ៊ិនធើនីធើ ឡូយ៉ាល់	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ផ្លូវដើរ ច្រកចេញចូល មិនមានឧបសគ្គ ។	ដាប់បិលវីន* ហាណាខេមបូឌា* ហ៊ុយអ៊ុង អ៊ីមអេស* តុងហ្គា	តាកហ្វាត*	អែនឌីប្រាយតី* ហ្គូហ៊ុង ហ៊ុលវែលយូ យីនចាង យីងឡែន ភីឌីស៊ី	អ៊ីម&អេ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ទីកន្លែងធ្វើការ វត្តធាតុ ដើម ឬ ផលិតផលមិនទាន់សំរេចត្រូវបានរៀប ចំទុកដាក់អោយមានសណ្តាប់ធ្នាប់ល្អ ។	ហាណាខេមបូឌា* សិដា*		ខុនសេពហ្គាមិន	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ឧបករណ៍ សំភារៈ និង កុងតាក់ស្ថិតនៅជិតដៃរបស់កម្មករនិយោជិត ។	ហាណាខេមបូឌា សៅធីបាយ		អ៊ិនធើនីធើ	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ឆ្លុះ
គប្បីរៀបចំឃ្លាំងដាក់ឥវ៉ាន់អោយបានសមស្រប ។	សាមេតេច សៅធីបាយ		ឡូយ៉ាស់	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាមានឧបករណ៍សំរាប់ដឹកជញ្ជូនសំភារៈធ្ងន់ៗ និងសំពីងសំពោង ។	ឌី.អេ ខប់ភើរេសិន ជីធីហ្គាមិន ហិជឺរហ្គាមិន ខេអេនអេ គង់ហុងពា ឡូយ៉ាស់ ស៊ិនតិច	អ៊ិនធើនិធើ	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ហ្គុងដា យិងឡែន ផ្លេនិក សាមេតេច	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាមានឧបករណ៍ គ្រប់គ្រាន់សំរាប់ដឹកជញ្ជូនសំភារៈ ពីជាន់ ១ ទៅជាន់ ១ ។	តាកហ្វាត		ខុនសេពហ្គាមិន	

២.២.១៤ កេសជួះអនាម័យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ឆ្លុះ
គប្បីផ្តល់ទឹកស្អាតសំរាប់បរិភោគ ។	ជីធីហ្គាមិន		ហ្វូហ្គីង	
គប្បីផ្តល់ទឹកស្អាតសំរាប់បរិភោគអោយបានគ្រប់គ្រាន់ ។	ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ខេអេនអេ* មីនយូ* សានហ្គុង*			អ៊ីមអេស

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្តើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កែវទឹកមានចំនួនគ្រប់គ្រាន់ ឬមានមធ្យោបាយអនាម័យផ្សេងទៀតសំរាប់ពិសារភេសជ្ជៈ ។</p>	<p>ហ័ររើសអាំងដុយទ្រីយ៉ែល យីនចាង អីមអេស តាកហ្វាត យូនីវើស្យូល</p>	<p>ហាណាខេមបូឌា យីងឡែន ផ្លែនីត យូរ៉ូអែមអាយ ថែបវើដី</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ឌី.អេខបំភើវេសិន អេនថីប្រាយត៍ អ៊ិនថេនីធី ហ្គូលវៃលយូ យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្វូហ្គីង យេន.យូ.អេន ហ្គង់ដា ហាយបិន ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា អ៊ិនហុង* ខេអេនអេហ្គាមិន ក្បាលកោះ គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាល់ មិនយូ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ីនតិច សាមេតេច សានហុង* សប្បេនឌីដឆេន* ស៊ីតុងហ្វាង ស៊ីព្រីមឈយ តុងហ្គា យូឆេង</p>	<p>មីងហាយ ភីស៊ីស៊ីអេស</p>
<p>គប្បីរៀបចំកន្លែងសំរាប់បរិភោគទឹកបន្ថែមទៀត ។</p>	<p>មិនយូ* សប្បេនឌីដឆេន* តុងហ្គា វីងហង់</p>	<p>ហ្គូលវៃលយូ</p>	<p>អ៊ិនហុង* ក្បាលកោះ យូឆេង</p>	
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កន្លែងពិសារភេសជ្ជៈ និងធុងដាក់ទឹកពិសារមានលក្ខណៈស្អាត និងអនាម័យគ្រប់គ្រាន់ ។</p>	<p>ហាណាខេមបូឌា ហ៊ីជធីហ្គាមិន ហុងវ៉ា អីមអេស មីងហាយ ស៊ីនតិច តាកហ្វាត ថែបវើដី</p>		<p>ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន អ៊ិនថេនីធី ហ្វូហ្គីង ហ្គង់ដា ខេអេនអេ ឡូយ៉ាល់ សាមេតេច សៅធីបាយ</p>	<p>យេន.យូ. អេន</p>
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថាកន្លែងពិសារភេសជ្ជៈស្ថិតនៅឆ្ងាយពីបង្គន់ (ប្រកាសលេខ ០៥៤/០០) ។</p>				<p>អ៊ិនថេនីធី</p>

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីជួសជុលប្រដាប់មូលបើកសំរាប់បរិភោគ ទឹកដែលខូច ។	ក្បាលកោះ			ហ្គីលវែលយូ
មិនត្រូវដាក់កំហិតកម្មករនិយោជិតជ្រុល ហួសហេតុចំពោះការបរិភោគទឹកទេ ។	មីងហាយ		--	

២.២.១៥ ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីសង់បង្គន់បន្ថែម ។	ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់បិលវីន យេន.យូ.អេន ហ៊ុយអ៊ីង តុងហ្គា	ហ្គីលវែលយូ	ហ្គូហ៊ុង ជីធីហ្គាមិន យីនចាង អ៊ឹម.វ៉េ យូឆេង	
គប្បីជួសជុលបង្គន់ដែលខូច ។	ខុនសេពហ្គាមិន អ៊ុនទើនីធី ហាណាខេមបូឌា តាកហ្វាត យូឆេង		ខេអេនអេហ្គាមិន យីងឡេន អ៊ឹម.វ៉េ ភីស៊ីស៊ីអេស រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ីនតិច យូនីវេស្យូល	ឌី.អេខប់ភើរេសិន គង់ហុង១ លីដា ញ៉ូផាញ៉ូ*
គប្បីជួសជុលទ្វារបង្គន់ដែលខូច ។	ហ៊ុយអ៊ីង	សៅធីបាយ	ខុនសេពហ្គាមិន* អ៊ុនហុង កុកវែង មិនយូ* វីលសិន	ស៊ីព្រឹមឈយ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីបន្ថែមកំពស់ជញ្ជាំង និងទ្វារបង្គន់ ។	--		កុកវែង	
គប្បីសរសេរ/ដាក់សញ្ញាសំគាល់អោយបានច្បាស់នូវបង្គន់សំរាប់ បុរស-នារី ។	សាមេតេច សានហុង ស្ទីព្រីមឈយ តុងហ្គា		--	
គប្បីផ្តល់/ជួលជុលកន្លែងសំរាប់លាងដៃនៅក្បែរបង្គន់ ។	ឃ្មុំអមអាយ ថបវើដី		ឌី.អេ ខប់ភើរេសិន* ហុងដា* ស៊ីនតិច*	វីលសិន
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្គន់ស្អាតល្អ ។	ឃ្មុំបភៀនត្រេន យេន.យូ.អេន* ហ៊ុយអ៊ីង ថបវើដី* យូនីវេស្យូល វីលសិន	ភីស៊ីស៊ីអេស	ស៊ីខេអេធូហ្គាមិន ឌី.អេខប់ភើរេសិន អ៊ីនថេនីធី ហ្គូហ៊ីង* ជីធីហ្គាមិន* ហុងដា* ហិជធីរហ្គាមិន ហុងវ៉ា យីនចាង* ខេអេនអេ យីងឡូន* ឡូយ៉ាល់ អ៊ីមអេ* ញ៉ាផាញ៉ូ* សាមេតេច* សានហុង ស៊ីនតិច ស្ទីព្រីមឈយ*	គង់ហុង១* ភីឌីស៊ី យូនេង
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បង្គន់មានសាប៊ូ ក្រដាសអនាម័យ និងកន្លែងសំរាប់ប្រើប្រាស់ ។	ឃ្មុំបភៀនត្រេន ឃ្មុំអមអាយ វីងហង់	ខុនសេពហ្គាមិន ហ៊ារីរេសអាំងដុយ ទ្រីយ៉ែល គីមប៉េ យូនេង	ស៊ីខេអេធូហ្គាមិន* ឌី.អេខប់ភើរេសិន* ដាប់ប៊ីលវីន អេនថីប្រាយត៍ អ៊ីនថេនីធី ហ្គូហ៊ីង* ហ្គុលវែលយូ យេន. យូ.អេន* ហាណាខេមបូឌា ហិជធីរហ្គាមិន ហាយប៊ិន* ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា យីនចាង* ក្បាលកោះ	ប្រេតលេនស៊ីឡូត គង់ហុង៣ យូនីវេស្យូល វីលសិន

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ទេ
			យឹងឡាន* លីដា ឡាយ៉ាល់ អឹម & អេ អឹម.វេ អឹម អេស* មិនយូ* មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ* ភីឌីស៊ី ផ្លែនិត រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច* សានហុង ស៊ីនតិច* សៅធំបាយ សប្បនឌីដឆេន* ស៊ូតុងហ្វាង ស៊ូព្រីមឈយ តុងហ្វា ថបវើដី*	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្មានការដាក់ កម្រិតជ្រុលហួសហេតុទៅលើការប្រើ ប្រាស់បង្គន់ ។	ខុនសេពហ្គាមិន ដាប់បិលវិន អ៊ិនថេនីធី ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហុងដា ហ៊ុយអ៊ីង គង់ហុងព មិនយូ មីងហាយ		ហ្វុលវែលយូ គឹមប៉ៅ កុកវែង ឡាយ៉ាល់ ស៊ីនតិច ស៊ូតុងហ្វាង ថបវើដី វីងហង់	ជីធីហ្គាមិន យេន.យូ. អេន ហាណា ខេមបូឌា
គប្បីកែលំអឱ្យបានប្រសើរនូវភ្លើងបំភ្លឺក្នុង បង្គន់ ។	ខុនសេពហ្គាមិន ក្បាលកោះ		អ៊ិនថេប្រាយត៍ អឹមអេស	
គប្បីផ្តល់ស្បែកជើងអោយបានសមរម្យ ដល់កម្មករ និយោជិតសំរាប់ប្រើពេលចូល បង្គន់ ឬ អនុញ្ញាតិអោយគេប្រើ ស្បែកជើងរបស់គេ ។	អឹមអេស		គង់ហុង១ គង់ហុងព ស៊ូព្រីមឈយ	ហ្វុលវែលយូ ជីធីហ្គាមិន ហាណាខេមបូឌា

២.២.១៦ ការរៀបចំអាសនៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សេចក្តី
<p>គប្បីកែលម្អឱ្យបានប្រសើរនូវការរៀបចំអាសនៈសំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការក្នុងឥរិយាបថអង្គុយ ។</p>	<p>--</p>		<p>ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ឌី.អេខប់ភើរេសិន ដាប់បលវីន អេនថីប្រាយត៍ អ៊ុនថើនីធី យូរ៉ុបភៀនត្រេន ហ្គូហ៊ីង ហ្គុលវែលយូ យេន.យូ.អេន ប្រេតលេនស៊ីឡូត ហ្គុងដា ហាណាខេមបូឌា ហ៊ីជធរ័ហ្គាមិន ហាយប៊ិន ហ៊ីរេសអាំងដុយ ទ្រីយ៉ែល ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា អ៊ុនហ្គុង យីនចាង ខេអេនអេ គីមប៉ៅ ក្បាលកោះ យីងឡែន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ លីដា ឡូយ៉ាល់ អីម&អេ អីម.វ៉េ អីមអេស មីងហាយ មីងយូ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីភីអេស ភីស៊ីស៊ីអេស ផ្លេនីត យូរ៉ូអមអាយ សាមេតេច សានហ្គុង ស៊ីនតិច សៅធីបាយ សប្បេនឌីដេនេន ស៊ីតុងហ្គាង ស៊ីត្រីមឈយ តាកហ្គាត តុងហ្គា ថបវីដី យូនីវេស្យូល ដាប់បិលយូអ៊ីនឌី វិលសិន វីងហង់ យូនេង</p>	
<p>គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករ និយោជិតដែលធ្វើការងាររបស់ខ្លួនក្នុងឥរិយាបថឈរ ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវកៅអី ដើម្បីមានលទ្ធភាពបានអង្គុយចុះ ។</p>	<p>ហាណាខេមបូឌា យីនចាង អីម&អេ មីនយូ វិលសិន</p>	<p>គង់ហុង១ ឡូយ៉ាល់ យូរ៉ូអមអាយ វីងហង់</p>	<p>ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន ខុនសេពហ្គាមិន ឌី.អេខប់ភើរេសិន ដាប់បលវីន អេនថីប្រាយត៍ អ៊ុនថើនីធី យូរ៉ុបភៀនត្រេន ហ្គូហ៊ីង ហ្គុលវែលយូ ជីធី យេន.យូ.អេន ហ្គុងដា ហ៊ីជធរ័ហ្គាមិន ហាយប៊ិន ហ៊ីរេសអាំងដុយ ហ៊ុយអ៊ីង ហុងវ៉ា អ៊ុនហ្គុង ខេអេនអេ គីមប៉ៅ ក្បាលកោះ យីងឡែន កុកវែង</p>	<p>យូនេង</p>

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
			គង់ហុងពា លីដា អ៊ីមអេស មីងហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីឌីស៊ី ភីស៊ីស៊ីអេស ផ្លេនីត រ៉ូយ៉ាល់ សាមេតេច សានហុង ស៊ីនតិច សៅធីហាយ ស៊ីតុងហ្វាង សប្បេនឌីដឆេន ស៊ីព្រីមឈយ តាកហ្វាត ថបវើដី យូនីវើស្យូល	
គប្បីរៀបចំកន្លែងធ្វើការយ៉ាងណាដើម្បី អោយកម្មករ និយោជិត ដែលធ្វើការងាររបស់ ខ្លួនក្នុងឥរិយាបថឈរ មិនចាំបាច់អោនចុះ ដើម្បីធ្វើការរបស់ខ្លួន ។	គឺមហ្នៅ		--	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករ និយោជិត មិនធ្វើការងារដោយអង្គុយផ្ទាល់លើ កំរាល/ដី ។	--			ស៊ីព្រីមឈយ

២.៣ ទំនាក់ទំនងក្នុងវិស័យការងារ

២.៣.១ សេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា កម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើត ឬ ចូលជាសហជីព និង ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព ដោយសេរី ។	ខុនសេពហ្គាមិន អេនថីប្រាយត៍ អ៊ិនថេនីធី ខេអេនអេ វីលសិន		គីមប៉េ យូនីវេស្យូល	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មិនមានការចាត់វិធានការណាមួយ ដែលអាចទប់ស្កាត់កម្មករ និយោជិតក្នុងការបង្កើត ឬ ចូលរួមដោយសេរី និងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពរបស់សហជីព ។	--		សប្បេនឌីដឆេន	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មិនមានការចាត់វិធានការណាមួយ ដែលអាចចាត់ទុកថាជាគោលបំណងដាក់សហជីព អោយនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន ។	--		គង់ហុង១	
មិនត្រូវកាត់ប្រាក់វិភាគទានសហជីព ចេញពីប្រាក់ខែរបស់កម្មករ និយោជិតដោយមិនមានការយល់ព្រមពីពួកគេទេ ។	--		យូនីវេស្យូល	

២.៣.១.១ ការរើសអើងប្រឆាំងសហជីព

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មេដឹកនាំសហជីព ត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារ ដោយអនុលោមទៅតាមសេចក្តីតម្រូវនៃច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ ។	ខុសសេពហ្គាមិន គឺមហ្ម៉ៅ		សប្បុរសឱ្យដទៃ	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា គ្មានកម្មករ និងយោជិតណាម្នាក់ទទួលរងការបាត់បង់អត្ថប្រយោជន៍ដោយសារតែចូលជាសមាជិកសហជីព ឬ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ។	ខុសសេពហ្គាមិន អីមអេស		--	

២.៣.២ ប្រតិភូបុគ្គលិក

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	សរុប
គប្បីពិគ្រោះយោបល់ជាមួយតំណាង កម្មករ និងយោជិតមុនពេលរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។	យិនចាង ភីឌីស៊ី		សប្បុរសឱ្យដទៃ*	
គប្បីអនុញ្ញាតិអោយកម្មករនិយោជិត បានបោះឆ្នោត ឬ ជ្រើសតាំងបេក្ខភាពសំរាប់ការជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ។	យិនចាង		ដាប់ប៊ិលវិន	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្ទៃ
គប្បីរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកសារជាថ្មី ។	--		ហិដ្ឋានហ្គាមិន កុកវែង ផ្លែនីត	ក្បាលកោះ លីដា
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកលើកក្រោយត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធី និងបទបញ្ជាជាធរមាន ។	យេន.យូ.អេន *	ខុនសេពហ្គាមិន ហាណាខេមបូឌា គីមប៉ៅ អឹម&អេ វីងហង់	ស៊ីខេអេធូហ្គាមិន ឌី.អេខប់ភើវេសិន ហ្វូហ្គីង អេនធីប្រាយត់ អ៊ុនថេនីធី យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្គីលវែលយូ ជីធី ហ្គង់ដា ហាយប៊ិន ហ៊ុយអ៊ុន អ៊ុនហ្គុង យីនចាង ខេអេនអេ យីងខ្សែន កុកវែង គង់ហុង១ គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាស់ អឹមអេស មីនយូ មីនហាយ ញ៉ូផាញ៉ូ ភីភីអេស យូអេមអាយ រ៉ូយ៉ាស់ សាមេតេច សានហ្គុង ស៊ុនតិច សៅធីបាយ សប្បេនឌីដឆេន ស៊ុតុងហ្វាង តាកហ្វាត ថបវើដី យូនីវេស្យូល ដាប់បិលយូអ៊ិន ឌី វិលសិន	ស្ម័គ្រច្រើមឈយ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា បទបញ្ជានៃការបោះឆ្នោតត្រូវបានបិទផ្សាយនៅកន្លែងធ្វើការ ។			អ៊ុនថេនីធី	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ចំនួនប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវជ្រើសរើសត្រូវអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។	គីមប៉ៅ គង់ហុង៣			យីនចាង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ទី
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា លទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួនមួយច្បាប់ ត្រូវបានបិទនៅ កន្លែងធ្វើការ ។	គង់ហុង៣ ឡូយ៉ាស់ សានហុង		--	
គប្បីបញ្ជូនរបាយការណ៍នៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ប្រតិភូបុគ្គលិកចំនួនមួយច្បាប់ ទៅមន្ត្រីអធិការការងារ ។	គង់ហុង១		--	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានផ្តល់ឱ្យនូវ រយៈពេល២ម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ និងការិយាល័យ ព្រមទាំងសំភារៈសំរាប់ធ្វើការដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ច របស់ខ្លួន ។	ហ៊ុលវែលយូ យេន.យូ.អេន ហ្គេតលេនស៊ីឡូត ហ័រវេសអាំងដុយ ទ្រីយ៉ែល យីនចាង ព្យូផាព្យូ ដាប់ហាយ យូអ៊ែនឌី វីលសិន	ខុនសេពហ្គាមិន តុងហ្គា វីងហង់	ឌី.អេខប់កើវេសិន ដាប់បលវិន អេនឌីប្រាយត៍ អ៊ុនថេនីធី យូរ៉ូបភៀនត្រេន ហ្គូហ៊ុង ជីធី ហុងដា ហាណា ខេមបូឌា ហ៊ុនធីវហ្គាមិន ហាយបិន លីដា ហ៊ុយអ៊ុន ហុងវ៉ា អ៊ុនហុង ខេអេនអេ គីមប៉េ ក្បាលកោះ យីងឡេន កុកវែង គង់ហុង១ មីនយូ គង់ហុង៣ អ៊ីម&អេ អ៊ីមអេស មីងហាយ ភីឌីស៊ី ភីស៊ីស៊ីអេស យូអ៊ែនអាយ រ៉ូយ៉ាស់ សាមេតេច សានហុង ស៊ុនតិច សៅធីហាយ ថប់វីដី ស៊ូព្រីមឈយ សប្តេនឌីដឆេន ស៊ូតុងហ្គាង យូនីវីស្យុល	
គប្បីផ្តល់ នូវការិយាល័យ និងសំភារៈ ដល់ប្រតិភូបុគ្គលិក សំរាប់ធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ។	តាកហ្វាត		--	

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្ទៃ
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា ប្រតិភូបុគ្គលិកត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារដោយអនុលោមទៅតាមនីតិវិធីនៃច្បាប់ ។	--		លីដា	
គប្បីធានាឱ្យប្រាកដថា មិនមានការចាត់វិធានការណាមួយដែលអាចចាត់ទុកថាជាការទប់ស្កាត់ប្រតិភូបុគ្គលិកក្នុងការអនុវត្តន៍ភារៈកិច្ចរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។	--			សប្បុរសឱ្យត ឆែន

២.៣.៣ មន្ត្រីទំនាក់ទំនង

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្ទៃ
គប្បីជ្រើសរើស ឬ តែងតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងឯករាជ្យមួយរូប ។	ខុនសេពហ្គាមិន អ៊ិនធើនីធើ ប្រៀតលេនស៊ីឡូត អ៊ិនហ្គុង ខេអេនអេ មីងហាយ ផ្លែនីត សាមេតេច ស៊ីតុងហ្វាង ស៊ីព្រីមឈយ		ស៊ីខេអេច្ចហ្គាមិន អេនធើប្រាយត៍ ហ្វូហ្គីង យេន.យូ.អេន ហាណាខេមបូឌា ហិជ័រហ្គាមិន យិនចាង ក្បាលកោះ គង់ហុង១ ឡូយ៉ាល់ អីម&អេ អីមវើ រ៉ូយ៉ាល់ ស៊ីនតិច សៅធើបាយ យូឆេង	ឌី.អេ ខប់ ភើរេសិន វីលសិន
គប្បីពិភាក្សាជាមួយតំណាងកម្មករ និយោជិតជាមុនសិន មុនពេលជ្រើសតាំងបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងឯករាជ្យ ។	--		ហុងវ៉ា លីដា អីមអេស	គង់ហុង៣ ស៊ីព្រីមឈយ

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ឆ្លើយ
ជូនដំណឹងដល់កម្មករនិយោជិត អំពីការតែងតាំង បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង ។	--		ហ៊ុយអ៊ឹង ហុងវ៉ា យឹងឡែន កុកវ៉ែង អឹម&អេ អឹមអេស មិនយូ ស៊ូតុងហ្វាង	សប្បុរសឱ្យឆ្លើយ ស៊ូតុងហ្វាង

២.៣.៤ វិវាទការងាររួម

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ឆ្លើយ
គប្បីធានាអោយប្រាកដថា កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការ ផ្សះផ្សារវិវាទអនុលោមទៅតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ។	--		យូនេស៊ី	
គប្បីអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការផ្សះផ្សារវិវាទ ឱ្យបានពេញលេញ ។	យេន.យូ.អេស លីដា ស៊ូតុងហ្វាង	ញ៉ូផាញ៉ូ	យឹងឡែន ឡូយ៉ាល់ ភីឌីស៊ី	ស៊ូតុងហ្វាង តុងហ្វាង
បិទផ្សាយកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីអំពីការផ្សះផ្សារវិវាទ នៅកន្លែងធ្វើការ ។	ស៊ូតុងហ្វាង យូនេស៊ី		យេន.យូ.អេស អឹម.វ៉េ	

២.៣.៥ កូដកម្ម ឬ ឡូកអៅ

គ្មានកូដកម្មទេនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ៥២ ។

មានកូដកម្មចំនួន១លើកនៅតាមរោងចក្រចំនួន៤ (ស៊ីនតិច ស៊ូព្រីមឈយ តុងហ្គា យូឆេង) មានកូដកម្មចំនួន ២ លើកនៅរោងចក្រ១(លីដា) ហើយមាន កូដកម្មចំនួន៣លើក នៅរោងចក្រ១ទៀត (សប្បនឌីដឆេន) ។ ហេតុផលដែល បណ្តាលអោយមានកូដកម្មមានដូចតទៅ:

- ការបើកប្រាក់ឈ្នួលយឺតពេល ព្រមទាំងមិនត្រឹមត្រូវ (លីដា)
- ខកខានមិនបានផ្តល់ប័ណ្ណបើកប្រាក់ (លីដា)
- ឥរិយាបថមិនសមរម្យដែលប្រព្រឹត្តិដោយមេការតាមខ្សែសង្វាក់ (ស៊ីនតិច)
- ការងារបន្ថែមម៉ោង ដោយបង្ខំមានរយៈពេលយូរហួសកំរិត (ស៊ីនតិច)
- ម៉ោងពេលសំរាកដើម្បីបំបៅកូនមិនគ្រប់គ្រាន់ (ស៊ីនតិច)
- ការខ្វះខាត ការសំរាកប្រចាំឆ្នាំ និងប្រាក់បំណាច់សំរាប់ការមកធ្វើការឡើងទាត់ (ស៊ីនតិច)
- ខកខាន ក្នុងការរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក (ស៊ីនតិច)
- ការបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីព(សប្បនឌីដឆេន)
- ខកខាន ក្នុងការជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិត អំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលផលិតមុនពេលការផ្លាស់ប្តូររបៀបគិតគូរ (ស៊ូព្រីមឈយ)
- ខកខាន ក្នុងការទទួលយកកម្មករ និយោជិតអោយចូលធ្វើការវិញ បន្ទាប់ពីបានផ្អាកក្នុង ១ អំឡុងពេល មានការយឺតយ៉ាវការបញ្ជារទិញ (ស៊ូព្រីមឈយ)
- ខកខាន ក្នុងការបើកប្រាក់បំណាច់មកធ្វើការឡើងទាត់ដល់កម្មករដែលបានឈប់សំរាកដោយជំងឺ (ស៊ូព្រីមឈយ)
- ការដោះស្រាយវិវាទរវាងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកគ្រប់គ្រង/មេការខ្សែសង្វាក់ (តុងហ្គា)

នៅក្នុងករណីចំនួន ៣ មានកិច្ចព្រមព្រៀងមួយត្រូវសំរេចបាន ឬ ដំណោះស្រាយមួយត្រូវបានរកឃើញ ដោយមានការជួយអន្តរាគមន៍ពីក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (លីដា ស៊ីនតិច យូឆេង) និងនៅក្នុងករណីចំនួន១ទៀត ដោយមានការជួយអន្តរាគមន៍ពីអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច (តុងហ្គា) ។ ក្នុងមួយករណី ដោយមិនមានការជួយអន្តរាគមន៍ (ស៊ូព្រីមឈយ) ។ មានមួយករណី មិនមានការឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេ ។

អ្នកគ្រប់គ្រងបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង នៅរោងចក្រចំនួន ៣ (លីដា ស៊ូព្រីមឈយ តុងហ្គា) និងបានអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដោយអន្លើនៅរោងចក្រ ១ (ស៊ីនតិច) ។ នៅរោងចក្រមួយ ស្ថានភាពអនុវត្តមិនត្រូវបានដឹងទេ (យូឆេង) ។

គ្មានកូដកម្មណាមួយត្រូវបានរៀបចំធ្វើដោយអនុលោមតាមនីតិវិធី និងតាមបទបញ្ជាជាធរមានឡើយ ។ រាល់កូដកម្មទាំងអស់បានប្រព្រឹត្តិទៅដោយសន្តិវិធី ។

ក្នុងករណីមួយ អ្នកគ្រប់គ្រង បានបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីព ចំនួន ៣នាក់ កម្មករនិយោជិតចំនួន ៤០ នាក់ ដោយសារតែពួកគេបានធ្វើកូដកម្មចំនួន ២ លើក (សប្បុនឌីដឆេន) ។ កម្មករនិយោជិតបានបន្តធ្វើកូដកម្មជាលើកទី ៣ នៅរយៈពេល ៦ខែ ក្រោយមកដើម្បីតវ៉ាពីការបណ្តេញមេដឹកនាំសហជីព ។ មិនមានកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវសំរេចបាន ក្នុងការទាមទារ អោយអ្នកគ្រប់គ្រងទទួលយកមេដឹកនាំសហជីពទាំងនេះ ចូលធ្វើការវិញទេ ។

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីបញ្ឈប់ការដាក់ទណ្ឌកម្មទៅលើកម្មករនិយោជិត ដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ។	--		សប្បុនឌីដឆេន	

២.៣.៦ វិវាទបុគ្គល

អ្នកគ្រប់គ្រង	បានអនុវត្ត	បានអនុវត្តដោយអន្លើ	ពុំបានអនុវត្ត	ផ្សេង
គប្បីអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីការផ្សះផ្សា ។	ខេអេនអេ		--	

៣. សេចក្តីសង្ខេបអំពីស្ថានភាពនៃការអនុវត្តសាមញ្ញកិច្ចការ

ផ្នែកនេះផ្តល់នូវសេចក្តីពណ៌នាជាទូទៅ អំពីវឌ្ឍនភាពដែលសំរេចបានដោយរោងចក្រនិមួយៗ ក្នុងការអនុវត្តនូវសំណូមពរ។ សេចក្តីបញ្ជាក់ដែលត្រូវលើកឡើងចំពោះសំណូមពរថ្មី គឺឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញពីការផ្លាស់ប្តូរនូវស្ថានភាពខុសពីមុន ដែលកាលនោះពុំមានលើកជាសំណូមពរឱ្យធ្វើការកែលំអឱ្យបានប្រសើរទេ ។ ការផ្លាស់ប្តូរនូវស្ថានភាពខុសពីដំបូងដោយផ្អែកទៅលើវឌ្ឍនភាពថ្មី ឬ ម្យ៉ាងទៀតឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យឃើញនូវស្ថានភាពមួយដែលមានការស្ថិតស្ថេរ ក្នុងការបកស្រាយបញ្ជីផ្ទៀងផ្ទាត់ ទើបបានជាតម្រូវឱ្យមានការលើកឡើង នូវសំណូមពរ ថ្មីៗទាំងនេះ ។

ស៊ីខេអេធូហ្គមិន(ខេមបូឌា)៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥២ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៧ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានលុបចោល ដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ៣៩ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ខុនសេតហ្គមិន៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥៦ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៣ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១០ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានលុបចោល ដោយសារជាន់គ្នាជាមួយសំណូមពរផ្សេងទៀត ហើយសំណូមពរចំនួន ៣១ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៣ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ឌីអេខប់កើរសិន៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៥ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១២ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ៣០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៣ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ដាប់ប៊ីលរិន៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៧ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៧ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ១៤ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង ។

អេនថីប្រាយត៍៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៨ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានបញ្ចូលគ្នាជាមួយសំណូមពរផ្សេងទៀត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានលុបចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ៤០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង ។

អ៊ិនថេនីធី៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥៦ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៧ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៣៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ និងសំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានលុបចោល មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៨ ត្រូវបានលើកឡើង ។

យូរ៉ូបរៀនទ្រេន៖ ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៩ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ២០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ១ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ហ្មឺង: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥១ ដែលបានលើកឡើង មិនមានសំណូមពរណាមួយត្រូវបានអនុវត្តទេ សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានជំរុះចោល ដោយសារវាលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយ សំណូមពរចំនួន ៤៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ហ្មឺលវែលយូ: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ៣២ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៧ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ជីធីហ្គាមិន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២២ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៧ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានជំរុះចោល ដោយសារវាលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ២១ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ១៦ ត្រូវបានលើកឡើង ។

យេន យូ អ៊ិន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៥ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៤ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរ ចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ២៥ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបាន លើកឡើង ។

ហ្គេត លេនស៊ីឡាត: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៩ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៣ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានជំរុះចោល ដោយសារវាលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយ សំណូមពរចំនួន ១០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ហ្គង់ដាខេមបូឌា: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៩ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរ ចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៣២ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបាន លើកឡើង ។

ហាណាខេមបូឌា: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៦ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៥ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១០ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានជំរុះចោល ដោយសារវាលែងពាក់ព័ន្ធ សំណូមពរ ចំនួន ១៨ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ហិដធីរហ្គាមិន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤២ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១១ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរ ចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ២៥ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានលុបចោល ។ មានសំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង ។

ហាយប៊ិន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៩ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ២៦ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៣ ត្រូវបានលើក ឡើង ។

សាមេតេច: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៩ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១០ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានជំរុះចោល ហើយសំណូមពរចំនួន ៣៥ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង។

សានហ្គុង: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៩ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ៣១ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ១២ ត្រូវបានលើកឡើង។

ស៊ិន តិច (ខេមបូឌា) : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៨ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៣ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានជំរុះចោល ហើយសំណូមពរចំនួន ៣០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។

សៅធីបាយ: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៥២ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៦ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង។

សប្បនឌីដេន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៩ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៧ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៨ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានជំរុះចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ១៩ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបានលើកឡើង។

ស៊ីតុងហ្គាន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ១៧ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១១ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៣ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង។

ស៊ីព្រីមឈយ ហ្គាមិន អ៊ុលធីឌី : ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤៧ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៣ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៤ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានបញ្ចូលជាមួយសំណូមពរផ្សេងទៀត ហើយសំណូមពរចំនួន ២៩ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៥ ត្រូវបានលើកឡើង។

តាកហ្គាត: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៥ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៣ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរ ១ ទៀតកំពុងដំណើរការ សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានជំរុះចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ១៤ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។

តុងហ្គា: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៣ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៨ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ១៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង។

ចប់រឿង: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៦ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ៧ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ២៣ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៧ ត្រូវបានលើកឡើង។

យូនីវេស៊ុល: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤១ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៥ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៦ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានជំរុះចោល ហើយសំណូមពរចំនួន ១៧ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ១ ត្រូវបានលើកឡើង។

ដាប់ប៊ិលយូអ៊ែនឌី: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៨ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១១ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានជំរុះចោល ហើយសំណូមពរចំនួន ១៥ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង។

វិលសិន: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ២៥ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១២ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានជំរុះចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ៧ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៤ ត្រូវបានលើកឡើង។

វីងហង់: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៤១ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៩ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ១១ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ សំណូមពរចំនួន ១ ត្រូវបានបញ្ចូលគ្នាដោយសារជាន់គ្នា សំណូមពរចំនួន ២ ត្រូវបានជំរុះចោលដោយសារតែលែងពាក់ព័ន្ធ ហើយសំណូមពរចំនួន ៨ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ២ ត្រូវបានលើកឡើង។

យូរេង: ក្នុងចំណោមសំណូមពរចំនួន ៣៨ ដែលបានលើកឡើង សំណូមពរចំនួន ១៣ ត្រូវបានអនុវត្ត សំណូមពរចំនួន ៥ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ហើយសំណូមពរចំនួន ២០ ពុំត្រូវបានអនុវត្តទេ។ សំណូមពរថ្មីចំនួន ៦ ត្រូវបានលើកឡើង។

សេចក្តីសន្និដ្ឋានបញ្ចប់

របាយការណ៍នេះ គឺជារបាយការណ៍លើកទី ៥ បន្តបន្ទាប់គ្នាដែលមានបញ្ជាក់ឈ្មោះរោងចក្រទាំងអស់។ ដូចជា របាយការណ៍លើកទី៥ ទី៧ និងទី៨ ដែរ ការរកឃើញបញ្ជាក់ថា មិនមានភស្តុតាងពីការងារដោយបង្ខំទេ។ រោងចក្រទាំងឡាយដែលកាលពីមុនបានបណ្តេញកម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ឬ បានបង្ខំអោយលាឈប់ មិនបានបន្តការអនុវត្តន៍របៀបនេះទៀតទេ ។ រោងចក្រមួយចំនួនតូចថ្មី ៗ នេះបានផ្លាស់ប្តូរលក្ខណៈកិច្ចសន្យារបស់កម្មករនីក្រោយពេលដែលពួកគេបានវិលត្រឡប់ពីការសំរាកលំហែមាតុភាព។ មានការធ្វេសប្រហែស ចំពោះករណីប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថា កើតមាននៅរោងចក្រមួយ ។ ទោះជាបញ្ហានៅតែកើតមាន ក៏មានភាពប្រសើរឡើងទាក់ទិនទៅនឹងការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលបានត្រឹមត្រូវ និងការធានាអោយមានការស្ម័គ្រចិត្ត ក្នុងការអនុវត្តន៍ការងារបន្ថែមម៉ោង នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌដែលច្បាប់កំណត់។ លើសពីនេះទៀត ក៏មានភាពប្រសើរឡើងដែរអំពីសេរីភាព ក្នុងការ

បង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ។ នៅគ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ វឌ្ឍនៈភាពនៃលក្ខខណ្ឌការងារ ត្រូវបានកើតមានឡើង ប៉ុន្តែ នៅតែមានឧបសគ្គនៅឡើយ ។ ជាទូទៅភាគរយនៃសំណូមពរជាក់ស្តែង ដែលបានលើកឡើងដោយគំរោង ដើម្បីធ្វើ អោយមានភាពប្រសើរឡើងនៅតាមរោងចក្រទាំងនេះ ត្រូវបានអនុវត្ត ឬ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ។ រោងចក្រ មួយចំនួនបន្តការអនុវត្តន៍សំណូមពរ ខណៈដែលរោងចក្រមួយចំនួនតូចទៀត មិនបានធ្វើការប្រឹងប្រែងគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីកែលម្អ ។ ជាក់ស្តែង :

- សំណូមពរចំនួន ២៤៦០ ដែលលើកឡើងសំរាប់រោងចក្រទាំងអស់ ។ តួលេខនេះគឺ ជាមធ្យមមានសំណូមពរ ចំនួន ៤០ សំរាប់រោងចក្រនីមួយៗ ។
- សំណូមពរចំនួន ៦៤១ ឬ ២៦.៩៩ ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្ត ។
- សំណូមពរចំនួន ២៤៥ ឬ ១០.៣២ ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្តដោយអន្លើ ។
- សំណូមពរចំនួន ៨៨៦ ឬ ៣៧.៣១ ភាគរយ ត្រូវបានអនុវត្តទាំងស្រុង ឬ ដោយអន្លើ ។

អង្គការ ILO នឹងបន្តកិច្ចការនេះជាមួយគ្រប់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីនាំមកនូវវឌ្ឍនៈភាពបន្ថែមទៀត ។ ដោយបានពន្យារគំរោងសំរាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំ គំរោងនឹងផ្លាស់ប្តូរការយកចិត្តទុកដាក់ ក្នុងការធ្វើយ៉ាងណាអោយ ប្រព័ន្ធតាមឃ្លាំមើល មានភាពរឹងមាំ និង បង្កើតអោយមានយន្តការក្នុងការកំណត់ភាពជាក់លាក់ ចំពោះបញ្ហាដែលបាន រកឃើញ ។ គំរោងនឹងលាតសន្ធឹងកម្មវិធីកែលម្អនេះ ទៅកាន់រោងចក្របន្ថែមទៀតនៅឆ្នាំ ២០០៤ ដើម្បីជួយអោយ កាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង ចំពោះលក្ខខណ្ឌការងារ និងបរិមាណផលិត ព្រមទាំងបង្កើតសំភារៈដែលអាចប្រើប្រាស់ ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ ដើម្បីធានាការអនុវត្តន៍ដោយអនុលោមទៅតាមច្បាប់ ។

* * *

សេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC)

ស្តីពី

ការចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគលើកទី ៩

របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីស្ថានភាពនៃកិច្ចការងារ

ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

កាលពីថ្ងៃទី ៦ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤ គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោង (PAC) នៃគំរោងកែលម្អកិច្ចការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (GSP) បានជួបប្រជុំនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ដើម្បីពិនិត្យមើល និងផ្តល់ការគាំទ្រចំពោះរបាយការណ៍ សំយោគលើកទី ៩ ស្តីពីស្ថានភាពកិច្ចការងារក្នុងផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ ។

PAC មានសមាសភាពតំណាងចំនួនបី ដែលមកពីផ្នែករដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា និងចលនា សហជីពកម្ពុជា ។

PAC បានសម្រេចដូចតទៅ :

១. យើងសូមស្វាគមន៍ចំពោះការចេញផ្សាយរបាយការណ៍សំយោគលើកទី ៩ នៃគំរោងផ្នែកកាត់ដេរ របស់អង្គការ ពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលឃ្លាំមើលកិច្ចការងារ។ យើងមានការសោកស្តាយចំពោះ ការយឺតយ៉ាវក្នុងការចេញផ្សាយ របាយការណ៍នេះ ដែលបណ្តាលមកពីការបង្កើតរដ្ឋាភិបាលថ្មី និងការរៀបចំឡើងវិញនៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ។ ជាថ្មីម្តងទៀត យើងសូមសំដែងនូវការកោតសរសើរចំពោះ ក្រុមគំរោងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិសំរាប់ការ ខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេ។ យើងមានជំនឿចំពោះក្រុមគំរោងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បន្តការងាររបស់ខ្លួនដោយ មានភាពត្រឹមត្រូវក្នុងការឆ្លើយតប ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃ ។

២. យើងសំគាល់ឃើញថា មិនមានភស្តុតាងណាដែលបញ្ជាក់អំពីការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារទេ គ្រាន់តែមានពលកម្ម កុមារអចេតនាមួយករណី។ PAC បានទទួលបានសុំអោយឧស្សាហកម្មនេះ បន្តការអនុវត្តន៍អោយបានហ្មត់ចត់ អំពីតម្រូវការ ចំពោះអាយុ និងធ្វើការត្រួតពិនិត្យអោយបានត្រឹមត្រូវ ចំពោះឯកសារសំរាប់កម្មករនិយោជិត។ កិច្ចការនេះត្រូវអនុវត្ត ចំពោះកម្មករម្តងម្កាល ព្រមទាំងកម្មករធម្មតា។

៣. យើងសំគាល់ឃើញថា មានការរីកចំរើនមួយចំនួននៅក្នុងការធានាអោយមានសេរីភាពខាងការបង្កើត សមាគម វិជ្ជាជីវៈ និងការទប់ស្កាត់ជាមួយការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីពនៅកន្លែងធ្វើការ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏នៅមានការព្រួយ បារម្ភខ្លះៗ ដែលថាបញ្ហានេះនៅតែកើតមាននៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួននៅឡើយ ។ យើងសូមអំពាវនាវដល់គ្រប់ភាគី ទាំងអស់ជួយលើកកម្ពស់ដល់បញ្ហាសិទ្ធិសេរីភាពជាមូលដ្ឋាននេះ នៅកន្លែងធ្វើការ ។

៤. យើងសំគាល់ឃើញថា មានការឆ្លើយតបជាវិជ្ជមានពីបណ្តារោងចក្រ ចំពោះការបញ្ចប់ ការរើសអើងប្រឆាំងនឹង កម្មករនិយោជិតដែលមានផ្ទៃពោះ ។ ការការពារ ការសំរាកលំហែមាតុភាពមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់ នៅក្នុងជីវិតរបស់ ស្ត្រីដែលប្រកបការងារ ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងខណៈដែលយើងទទួលស្គាល់ និងស្វាគមន៍ ដែលថាមិនមានករណី បៀតបៀនផ្លូវភេទត្រូវបានរាយការណ៍ យើងក៏សូមស្នើដល់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ អោយស្វែងរកហេតុផលជាបន្ថែម ទៀតទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចការនៃការធ្វើរបាយការណ៍ អំពីករណីបៀតបៀនផ្លូវភេទ ។

៥. យើងមានការសោកស្តាយ ដោយសំគាល់ឃើញថា ការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់បន្ថែមម៉ោងអោយបានត្រឹមត្រូវ នៅតែជាបញ្ហាដែលបន្តកើតមាន ។ បញ្ហានានាដែលនៅតែមានទាក់ទងនឹងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ជា រឿង ដែលធ្វើអោយមានការព្រួយបារម្ភ ។ យើងសូមអំពាវនាវដល់និយោជក អោយអនុវត្តកាន់តែខ្លាំងក្លាឡើង ដើម្បីរក ដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាទាំងនេះ ។

៦. យើងមានការសោកស្តាយ ដោយសំគាល់ឃើញថា មិនមានការកែលំអនៅក្នុងឧបត្ថម្ភហេតុនៃការធ្វើកូដកម្មខុស ច្បាប់ ។ យើងសូមអំពាវនាវដល់សហជីពទាំងអស់ ធ្វើការធានាថា កូដកម្ម ត្រូវបានរៀបចំធ្វើឡើងដោយអនុលោមទៅតាម នីតិវិធីតំរូវដោយច្បាប់ ។ ការទប់ស្កាត់មិនអោយកូដកម្មកើតមានបាន គឺជាអទិភាពមួយរបស់និយោជក និងសហជីពដើម្បី ធ្វើអោយមានការរីកចំរើនឡើងនូវវប្បធម៌ល្អប្រសើរមួយ ក្នុងការដោះស្រាយចំពោះបញ្ហាវិវាទ នៅត្រឹមថ្នាក់កន្លែងធ្វើការ ។

៧. យើងសំគាល់ឃើញដោយមានការពេញចិត្តថា រោងចក្រមួយចំនួនបន្តអនុវត្តសំណើរបស់អង្គការ ILO ។ តែទោះ យ៉ាងណា យើងមានការព្រួយបារម្ភ ដែលថារោងចក្រមួយចំនួនតូច បានខិតខំប្រឹងប្រែងដ៏តិចតួចដើម្បីកែលំអ ។ វាជាការ ចាំបាច់ដែលរោងចក្រទាំងអស់ ត្រូវធ្វើអោយមានភាពប្រសើរឡើងដល់ការគោរពច្បាប់ការងារប្រសិនបើប្រទេសកម្ពុជាចង់ អោយមានការជោគជ័យនៅក្នុងការលើកតម្កើងខ្លួនអោយក្លាយជាឋានសួគ៌សំរាប់លក្ខខ័ណ្ឌនៃការធ្វើការងារ ។

៨. យើងសូមអោយដៃគូសង្គមទាំងអស់ (រួមមានសហជីព នយោជក និង រដ្ឋាភិបាល) រួមគ្នាទទួលខុសត្រូវក្នុងការ ធានាអោយមានការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារកម្ពុជាអោយបានពេញលេញ ។

៩. យើងសូមគាំទ្រដល់ការពង្រីកគំរោងសាកល្បងខាងការកែលម្អរបស់ ILO បានជោគជ័យឈានទៅរកចំនួន រោងចក្រកាន់តែច្រើនឡើង ព្រមទាំងផ្តល់នូវសេវាកម្មបណ្តុះបណ្តាលដល់វិស័យឧស្សាហកម្មនេះបានទូលំទូលាយ ។ វាជាការ សំខាន់ណាស់ដែលគំរោងវិស័យកាត់ដេរ ផ្តល់នូវប្រឹក្សា និងការគាំទ្រចំពោះឧស្សាហកម្មនេះទាំងស្រុង ។ មានភស្តុតាង ពីគំរោងសាកល្បងនេះដ៏ច្បាស់លាស់ ដែលថាការកែលម្អក្នុងការងារ ក៏ធ្វើអោយមានភាពប្រសើរឡើង ដល់បរិមាណ និងគុណភាពផលិតកម្មផងដែរ ។ ប្រការនេះ គឺជារឿងដ៏សំខាន់ពិសេស នៅពេលដែលកិច្ចព្រមព្រៀង ខាងវិស័យ វាយនភ័ណ្ឌចំរុះនាពេលបច្ចុប្បន្ន (MFA) ត្រូវបានបញ្ចប់នៅចុងឆ្នាំនេះ ។

១០. លើសនេះទៅទៀត PAC គាំទ្រការធ្វើទំនើបនីយកម្មនៃដំណើរការឃ្នាំមើលតាមរយៈការអភិវឌ្ឍន៍ប្រព័ន្ធទិន្នន័យ អេឡិចត្រូនិច ។ ប្រការនេះ នឹងធ្វើអោយមានការកែលម្អដល់គុណភាព លទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃដំណើរការឃ្នាំមើល ។

១១. យើងសូមស្វាគមន៍ ចំពោះលទ្ធផលស្រាវជ្រាវរបស់ធនាគារពិភពលោក ស្តីពីគោលបំណងទាក់ទាញរបស់អ្នក បញ្ជាទិញ (buyers) និងអ្នកវិនិយោគបន្ទាប់ពី MFA បានបញ្ចប់ ។ លទ្ធផលទាំងនេះជួយគាំទ្រដល់សារៈសំខាន់ក្នុងការ លើកស្ទួយ លក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់អនាគតនៃវិស័យកាត់ដេរ ។ យើងសូមអំពាវនាវអោយមានការពិភាក្សារបន្ថែមទៀត រវាងភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាអោយមានស្ថេរភាពគម្រោង ។

១២. ដោយសង្កេតឃើញថា មានការចាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំងឡើងពីសំណាក់អ្នកបញ្ជាទិញ ក្នុងការទិញទំនិញពី ប្រទេសកម្ពុជា គណៈកម្មការប្រឹក្សាគំរោងអំពាវនាវជាថ្មីម្តងទៀត ដល់អ្នកបញ្ជាទិញអោយបន្តបង្ហាញនូវការគាំទ្ររបស់ខ្លួន ចំពោះការខិតខំដែលកំពុងបន្តអនុវត្តនៅកម្ពុជា តាមរយៈការតាំងចិត្តពង្រីកការទិញផលិតផល ក្នុងរយៈពេលវែងពី ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់យើង និងវិវត្តន៍ដែលខ្លួនអាចធ្វើវិភាគទានរួមចំណែកបន្ថែមទៀត ក្នុងការធ្វើអោយប្រសើរនូវ លក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ៦ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០០៤