របាយការណ៍ស្តីពីការវាយតម្លៃបឋម

ប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ឆ្នាំ២០០០

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខយោង: 0000019

កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើម: ថ្ងៃទី២៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤

កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់ : ថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៤

ទំនាក់ទំនង:

ក្រុម	នាមនិងគោត្តនាម	តួនាទី	លេខទូរស័ព្ទ	អ៊ីម៉ែល
RIA	ឯ.ឧ ហេង សួរ	ប្រធាន RIA	012-693-777	hengsour@yahoo.com
	លោក តឹប អឿន	អនុប្រធាន RIA	012-606-572	tepoeuntvet@gmail.com
	លោក ទី សេរីរិទ្ធ	សមាជិក RIA	012-851-884	sereirith_ty@yahoo.com
	លោក លេង ប៊ុនណារ៉ា	សមាជិក RIA	089-396-989	tabunnara@yahoo.com
	លោក ធាង ស៊ាងវេង	Supporting staff	077-889-954	seangveng_theang@yahoo.com
ORIA	លោក សំ សំណាង	ORIA-ទទួលបន្ទុក	077-644-095	somnangs001@gmail.com
	លោក ហេង សុភៈបញ្ញា	ORIA-ជំនួស	016-847-749	pangha.h@gmail.com

អត្ថាធិប្បាយសង្ខេបអំពីសំណើបញ្ញត្តិកម្ម

ប្រកាសនេះ (យោងតាមមាត្រា១ និងជំពូកទី៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) តម្រូវឲ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងឡាយដែលប្រើប្រាស់កម្មករ និយោជិកច្រើនជាង៦០នាក់ ត្រូវអនុវត្តនូវការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង[1]។ ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រដែលបើកថ្មីត្រូវអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងយ៉ាងយូរបំផុតនៅ៣ខែក្រោយចាប់ផ្តើមដំណើរការជាផ្លូវការ។ ចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងឡាយណាដែលគ្មានលទ្ធភាពហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវធ្វើសំណើមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីធ្វើការសុំបង់ពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជំនួសវិញ (១%លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំនៃចំនួនសរុបរបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាសជារៀងរាល់ឆ្នាំ)។ ប្រកាសនេះមានគោលបំណងបង្កើនចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ កែលម្អឥរិយាបទការងារដល់កម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលបានការងារពេញមួយជីវិត និងសំដៅលើកកម្ពស់ផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ។

[1] *កូនជាងគឺជាជនដែលបានចុះកិច្ចសន្យាសិក្សាវិជ្ជាជីវៈជាមួយនឹងនិយោជកឬសិប្បករណាម្នាក់ ដែលបានចុះកិច្ចសន្យានឹងគ្នាថា និយោជកត្រូវបង្រៀន ឬប្រើគេឲ្យបង្រៀនវិជ្ជាជីវៈខ្លួនហើយកូនជាងត្រូវធ្វើការឲ្យនិយោជកតែតាមលក្ខខ័ណ្ឌនិងក្នុងរយៈពេលនៃកិច្ចសន្យា (មាត្រា៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។*

ប្រភេទបញ្ញត្តិកម្ម

ច្បាប់	ព្រះរាជក្រឹត្យ	អនុក្រឹត្យ	ប្រកាស	សេចក្តីសម្រេច	សារាចរ	ផ្សេងទៀត
☐	☐	☐	☑	☐	☐	☐

តើសំណើនេះមានចរិកជាបញ្ញត្តិកម្ម ហើយវាមានផលប៉ះពាល់ដល់ធុរកិច្ចដែរឬទេ?
(ចរិកជាបញ្ញត្តិកម្មមានន័យថាសំណើនឹងធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរឥរិយាបទ)
☑មែន/ ☐មិនមែន

១. ការកំណត់បញ្ហា *(ដែលក្រសួង ស្ថាប័នមានបំណងដោះស្រាយដោយបញ្ញត្តិកម្មនេះ)*

បញ្ហាសំខាន់ៗ	បញ្ញត្តិកម្មនេះមានបំណងដោះស្រាយ *(គូស✓ មែនឬមិនមែន)*	ភស្តុតាង/ភាពជាក់ស្តែង (សូមភ្ជាប់កំណត់សម្គាល់ប្រសិនបើចាំបាច់)
សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពសាធារណៈ	មិនមែន	
ការការពារនិងអភិរក្សបរិស្ថាន	មិនមែន	
សមធម៌យេនឌ័រនិងសង្គម និងការអភិរក្សវប្បធម៌	មានការទាក់ទង	ក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ មាន៧៩%ជាស្ត្រី។ ប្រកាសនេះជួយបង្កើនសម្ថភាព ជំនាញ និងប្រាក់ចំណូលស្ត្រី។
ការប្រកួតប្រជែង	មានការទាក់ទង	ការលើកកម្ពស់ជំនាញ ពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាល និងហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺជាការបង្កើនផលិតភាពពលកម្ម ដែលនេះជាបរិបទជំរុញភាពប្រកួតប្រជែងជាតិ (Berik & Rodgers, 2010; Salinger et al., 2005)។
ការប្រមូលព័ត៌មាន	មិនមែន	
អនុលោមតាមកិច្ចព្រមព្រៀង WTO និងកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិផ្សេងទៀត	មិនមែន	

ប្រសិនបើមានបញ្ហាផ្សេងទៀតសូមអធិប្បាយនិងផ្តល់ភស្តុតាង

- សមត្ថភាពជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិត
- ផលិតភាពកម្មករនិយោជិត និងប្រាក់កម្រៃពលកម្មនៅមានកម្រិតទាប បើធៀបទៅនឹងបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត ដូចជា ប្រទេសវៀតណាម និងចិន (Berik & Rodgers, 2010)
- គ្រោះថ្នាក់ការងារតែងតែកើតមានឡើងដោយសារការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមិនទាន់បានពេញលេញ

សូមរាយបញ្ជីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលមានស្រាប់ដែលពាក់ព័ន្ធឬប្រហាក់ប្រហែល។

១. ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
២. យោងតាមច្បាប់វិនិយោគ មាត្រា១៨ថ្មី ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣
៣. ប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនវិជ្ជាជីវៈដល់ក្មេងសិក្សាប់ធ្វើការក្រោមដី លេខ១៤៥ សបកយ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២

ចូរបញ្ជាក់ថាតើហេតុអ្វីបានជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនេះមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់?

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តខាងលើមានលក្ខណៈទូទៅពេក មិនបានកំណត់គោលការណ៍ជាក់លាក់ ដូចជា ចំនួនភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវទទួលបានការហ្វឹកហ្វឺន អត្រាបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងនីតិវិធីពាក់ពន្ធនឹងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ...។

តើយើងពិតជាចាំបាច់ត្រូវរកជម្រើសផ្សេងទៀតដែរឬទេ? ☑មែន

២. គោលបំណង - តើយើងចង់សម្រេចបានអ្វី?

- បង្កើនសមត្ថភាពជំនាញនិងទទួលបានការងារពេញមួយជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត
- លើកកម្ពស់ផលិតភាព និងប្រាក់កម្រៃពលកម្មកម្មករនិយោជិត
- កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងបង្កើនលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិត។

៣. ជម្រើស - ពិចារណាជម្រើសផ្សេងៗ

ជម្រើសផ្សេងៗដែលអាចអនុវត្តបាន (សម្រាប់ការវិភាគលើផលប៉ះពាល់)

១. ប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងឡាយណាដែលគ្មានលទ្ធភាព និងរៀបចំការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងបានត្រូវធ្វើសំណើមកក្រសួង ដើម្បីធ្វើការសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជំនួសវិញ)
២. ប្រកាសស្តីពីការបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (តម្រូវឲ្យគ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ បង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជូនទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)

៤. ការប៉ាន់ស្មានបឋមលើចំណាយភាគពួកិច្ចនិងផលប៉ះពាល់ដល់ការប្រកួតប្រជែង

៤.១. ការកំណត់ភារកិច្ច និងប្រភេទចំណាយ(tasks and cost-categories)

គោលការណ៍ណែនាំបានផ្តល់តារាងនៃប្រភេទចំណាយដែលអាចមាន

ជម្រើស	រាជរដ្ឋាភិបាល	ធុរកិច្ច
ជម្រើសទី១:	- បន្ទុកចំណាយលើដំណើរការតាក់តែងប្រកាស - បន្ទុកចំណាយលើការពិគ្រោះយោបល់ - បន្ទុកចំណាយលើការរក្សាទុកឯកសារ - បន្ទុកចំណាយលើការបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ - បន្ទុកចំណាយលើការពង្រឹងការអនុវត្ត - បន្ទុកចំណាយផ្សេងៗ	- បន្ទុកចំណាយលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូ/ជំនាញការកូនជាង) - បន្ទុកចំណាយលើការទិញឧបករណ៍សម្ភារៈផ្សេងៗ - ឬបន្ទុកចំណាយលើការបង់ពន្ធ១%ជូនក្រសួង - បន្ទុកចំណាយលើបដិសណ្ឋារកិច្ច
ជម្រើសទី២:	- បន្ទុកចំណាយលើដំណើរការតាក់តែងប្រកាស - បន្ទុកចំណាយលើការពិគ្រោះយោបល់ - បន្ទុកចំណាយលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូ/ជំនាញការ កូនជាង) - បន្ទុកចំណាយលើការរក្សាទុកឯកសារ - បន្ទុកចំណាយលើការបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ - បន្ទុកចំណាយលើការពង្រឹងការអនុវត្ត - បន្ទុកចំណាយផ្សេងៗ	- បន្ទុកចំណាយលើការបង់ពន្ធ១%ជូនក្រសួង - បន្ទុកចំណាយលើប្រាក់ខែកូនជាង - បន្ទុកចំណាយលើបដិសណ្ឋារកិច្ច

៤.២. វិសាលភាពនៃជម្រើសនីមួយៗ

ជម្រើស	វិស័យឬប្រភេទធុរកិច្ច	ចំនួនធុរកិច្ច	ឯកសារយោង/ភស្តុតាង
ជម្រើសទី១: ប្រកាស	ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវាកសិកម្ម ដឹកជញ្ជូន... (យោងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)	១៦០០	ជំរឿនសហគ្រាស២០១១ (NIS/MOP)

ជម្រើសទី២: ប្រកាស	ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូន... (យោងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)	១៦០០	ជំរឿនសហគ្រាស២០១១ (NIS/MOP)

៤.៣. ប៉ាន់ស្មានចំណាយបន្ថែមរបស់ធុរកិច្ចនិងរាជរដ្ឋាភិបាល

ធុរកិច្ច		
ជម្រើស	កំណើនចំណាយអនុលោមតាមបញ្ញត្តិកម្ម	ផ្តល់អំណះអំណាង
ជម្រើសទី១: ប្រកាស	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	បន្ទុកចំណាយសរុបចំនួន ១១ ៥២៥ ៥០០ដុល្លារគ្របណ្តប់ទៅលើធុរកិច្ច ១៦០០ (ធុរកិច្ចមួយចំណាយអស់ ៧ ២០៣ ដុល្លារ)។ បន្ទុកចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ បើប្រៀបធៀបនឹងចំណូលរបស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ (ឧទាហរណ៍: ចំណូលមធ្យមរបស់រោងចក្រកាត់នៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ស្មើនឹង ១១ លានដុល្លា (Asuyama, Chhun, Fukunishi, Neou, & Yamagata, 2013)។
ជម្រើសទី២: ប្រកាស	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	បន្ទុកចំណាយសរុបចំនួន ១២ ៤៧២ ០០០ដុល្លារគ្របដណ្តប់ទៅលើធុរកិច្ច ១៦០០ (ធុរកិច្ចមួយចំណាយអស់ ៧ ៧៩៥ ដុល្លារ)។ បន្ទុកចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ បើប្រៀបធៀបនឹងចំណូលរបស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំដូចគ្នាក្នុងឧទាហរណ៍ខាងលើ។

រាជរដ្ឋាភិបាល		
ជម្រើស	កំណើនចំណាយ អនុលោមតាមបញ្ញត្តិកម្ម	ផ្តល់អំណះអំណាង
ជម្រើសទី១ : ប្រកាស	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	បន្ទុកចំណាយសរុបចំនួន ១៧៦ ៥៩១ ដុល្លារ គឺស្មើនឹង ០.៧% បើធៀបនឹងថវិកាប្រចាំឆ្នាំ២០១៣របស់ក្រសួង(២៧ លានដុល្លារ)។
ជម្រើសទី២ :ប្រកាស	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	បន្ទុកចំណាយសរុបចំនួន ៦ ១៦១ ៥៩៨ ដុល្លារ ប៉ុន្តែចំណូលដែលទទួលបានពីពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងមានចំនួនរហូតដល់ ៧.៥៤ លានដុល្លារ។ ដូច្នេះបន្ទុកចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ។

៥.៤. ប៉ាន់ស្មានកម្រិតនៃផលចំណេញ

ជម្រើស	ផលចំណេញ	ផ្តល់អំណះអំណាង
ជម្រើសទី១: ប្រកាស	គួរឲ្យកត់សម្គាល់	- បង្កើនសមត្ថភាពជំនាញនិងទទួលបានការងារពេញមួយជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត - លើកកម្ពស់ផលិតភាព និងប្រាក់កម្រៃពលកម្មកម្មករនិយោជិត - កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងបង្កើនលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិត - លើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាក្នុងឆាកអន្តរជាតិ។
ជម្រើសទី២: ប្រកាស	គួរឲ្យកត់សម្គាល់	អំណះអំណាងសម្រាប់ជម្រើសទី២នេះគឺដូចនឹងជម្រើសទីមួយ។

៥.៥. តើសំណើបញ្ញត្តិកម្មមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់ការប្រកួតប្រជែងដែរឬទេ?

☑មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់

(ប្រសិនបើផលប៉ះពាល់ដល់ការប្រកួតប្រជែងគួរឲ្យកត់សម្គាល់ តម្រូវឲ្យធ្វើRIS)។

បន្ទុកចំណាយរបស់ធុរកិច្ចក្នុងការអនុវត្តប្រកាសនេះមានចំនួនតិចតួចបើប្រៀបធៀបនឹងចំណូលប្រចាំឆ្នាំ ហើយក៏មិនមានផលប៉ះពាល់ដល់ការប្រកួតប្រជែងដែរ ។

៤.៦.តើសំណើបញ្ញត្តិកម្មនេះមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសមធម៌យេនឌ័រដែរឬទេ?

(តើបញ្ញត្តិកម្មនេះមានឥទ្ធិពលមកលើស្ត្រី (ជាបុគ្គលម្នាក់ៗ ឬធុរជនជាស្ត្រី) ច្រើនជាងបុរស ដែរឬទេ?)

☑គួរឲ្យកត់សម្គាល់

យោងតាមរបាយការណ៍ក្នុងសៀវភៅផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨ ក្នុងចំណោមកម្មករធ្វើការក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌសរុប ៦២៨ ១៦៦ នាក់ មានស្ត្រីចំនួន ៤៦៣ ១៦១ នាក់ គឺស្មើនិង៧៤%។ ដូច្នេះបញ្ញត្តិកម្មនេះបានលើកកម្ពស់សមត្ថភាពជំនាញ និងបង្កើនប្រាក់ចំណូលរបស់ស្ត្រី។

៥. កិច្ចពិគ្រោះយោបល់

ក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធ		វិធីសាស្ត្រ	សង្ខេបទស្សនៈ
ធុរកិច្ច	GMAC តំណាងឲ្យរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន៩៥%	ទូរស័ព្ទ	- ជម្រើសទី១: គាំទ្រទៅលើកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង - ជម្រើសទី២: មិនយល់ស្របទៅលើការបង់ពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺន ១% លើប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំឆ្នាំនៃកម្មករសរុប
	សហគ្រាស	N/A	N/A
អ្នកប្រើប្រាស់	ក្រុមអ្នកប្រើប្រាស់	N/A	N/A
រាជរដ្ឋាភិបាល	ក្រសួង/ស្ថាប័ន	N/A	N/A
យេនឌ័រ	ក្រុមស្ត្រី	N/A	N/A
អ្នកជំនាញ	ឈ្មោះ	N/A	N/A
ផ្សេងៗ	ឈ្មោះ	N/A	N/A

៦.សន្និដ្ឋាន

៦.១. សេចក្តីសង្ខេបនៃចំណាយកាតព្វកិច្ចបន្ថែមនិងផលចំណេញ

ជម្រើស	ចំណាយរបស់ធុរកិច្ច	ចំណាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល	ផលចំណេញ
ជម្រើសទី១: ប្រកាស	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	គួរឲ្យកត់សម្គាល់

ជម្រើសទី២: ប្រកាស	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	គួរឲ្យកត់សម្គាល់

៦.២. តើចាំបាច់ធ្វើRIS ដែរឬទេ?

☑មិនចាំបាច់- *សូមផ្តល់អំណះអំណាងនិងបំពេញការវាយតម្លៃបឋម(PA) ដែលនៅសេសសល់។*

សំណើបញ្ញត្តិកម្មនេះមិនមានបន្ទុកចំណាយធ្ងន់ធ្ងរដល់ធុរកិច្ចទេ។

៦.៣. ជម្រើសដែលបានជ្រើសរើស (*សូមអធិប្បាយអំពីជម្រើសនិងសូមបញ្ជាក់ថាតើជម្រើសនេះនឹងធ្វើឲ្យស្ថានភាពប្រសើរឡើងយ៉ាងដូចម្តេច*)

ជម្រើសទី១ ជាជម្រើសដែលគួរទទួលយកពីព្រោះយោងតាមលទ្ធផលនៃការពិគ្រោះយោបល់សង្គមធុរកិច្ចបានគាំទ្រជម្រើសនេះ(GMAC ដែលជាសមាគមតំណាងឲ្យរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ៩៥% នៅកម្ពុជា)។

លក្ខណវិនិច្ឆ័យ		មូលហេតុ
តើវាជាជម្រើសដែលមានចំណាយកាតព្វកិច្ចបន្ថែមអប្បបរមាសម្រាប់វិស័យធុរកិច្ចនិងសហគមន៍ដែរឬទេ?	មែន	ធុរកិច្ចនីមួយៗត្រូវចំណាយបន្ថែម ៧២០៣ដុល្លារក្នុងមួយឆ្នាំទៅលើការហ្វឹកហ្វឺកកូនជាង។ បន្ទុកចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ បើប្រៀបធៀបនឹងចំណូលរបស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ (ឧទាហរណ៍ ចំណូលមធ្យមរបស់រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ស្មើនឹង ១១ លានដុល្លា (Asuyama, Chhun, Fukunishi, Neou, & Yamagata, 2013)។
តើជម្រើសនេះផ្តល់នូវផលចំណេញអតិបរមាដែរឬទេ?	មែន	- មានផលចំណេញចំពោះកម្មករនិយោជិត ក្នុងន័យការបង្កើនជំនាញ និងប្រាក់កម្រៃពលកម្ម - មានផលចំណេញចំពោះធុរកិច្ចក្នុងន័យការកើនឡើងនៃផលិតភាពពលកម្ម - ភាពប្រកួតប្រជែងនៃឧស្សាហកម្មជាតិទាំងមូលមានការកើនឡើង។

៧. ការអនុវត្តនិងការតាមដាន

ប្រសិនបើជម្រើសបញ្ញត្តិកម្មត្រូវបានជ្រើសរើស៖

៧.១.តើវិធានការអ្វីត្រូវបានជ្រើសរើសដើម្បីលើកកម្ពស់តម្លាភាពនិងអភិបាលកិច្ចល្អក្នុងអំឡុងពេលនៃការប្រតិបត្តិ?

ក្រសួងចុះធ្វើអធិការកិច្ចការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង នៅតាមបណ្តាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រដែលមានកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង២ដងក្នុង១ឆ្នាំ។

៧.២.តើគួរធ្វើការពិនិត្យ/តាមដានបញ្ញត្តិកម្មនេះឡើងវិញក្រោយពេលបញ្ញត្តិកម្មនេះត្រូវបានប្រតិបត្តិដែរឬទេ?បើដូច្នោះតើបញ្ញត្តិកម្មនេះគួរត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញ/តានដានយ៉ាងដូចម្តេច និងនៅពេលណា?

បញ្ញត្តិកម្មនេះត្រូវបានពិនិត្យឡើងវិញក្នុងរយៈពេល៣ឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើការវិវឌ្ឍតាមវិស័យ និងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច។

អត្ថាធិប្បាយផ្សេងទៀត

- ការអនុវត្តកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនមិនទាន់កំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវស្តង់ដារួមមួយសម្រាប់ឲ្យសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានរោងចក្រនីមួយៗប្រើប្រាស់ជាទូទៅ (ប្រការ៦)។ - ឈ្មោះក្រសួងដែលទទួលខុសត្រូវសព្វថ្ងៃខុសពីខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ (ប្រការ៦ និងប្រការ៨)។ - បេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ រហូតមកដល់ពេលនេះមិនទាន់បានបង្កើតនៅឡើយ (ប្រការ៨)។ - សមត្ថភាពរបស់កម្មករនិយោជិតគឺមិនទាន់បានឆ្លើយតបទៅនឹងការវិវឌ្ឍរបស់បច្ចេកវិទ្យា និងសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច ជាពិសេសពេលដែលធ្វើសមាហរកម្មកម្លាំងពលកម្មទៅក្នុងតំបន់អាស៊ាន ២០១៥ (ការបន្លាស់ទីរូបវន្តបុគ្គល) និងអន្តរជាតិ។

ដំណើរការ	ឈ្មោះ	មុខងារ	ហត្ថលេខា	កាលបរិច្ឆេទ
រៀបចំដោយ (ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ)	ឯ.ឧ ហេង សួរ	ប្រធាន RIA/MLVT		26/3/2014
ត្រួតពិនិត្យដោយ (ORIA)	លោក សំ សំណាង	សមាជិក RIA		27/03/2014
	ឯ.ឧ អេង រត្នមុនី	ប្រធានផ្នែក RIA		27/3/2014
	ឯ.ឧ ម៉ម សារិទ្ធ	ប្រធានផ្នែក CBA		27/3/2014
ឯកភាពដោយ (ORIA)	ឯ.ឧ ប៉ិច សុខា	ប្រធានគម្រោង		27/3/2014
បញ្ចូលទិន្នន័យដោយ	លោក លេង ប៊ុនណារ៉ា	សមាជិក RIA/MLVT		27/3/2014
បញ្ចូលក្នុងគេហទំព័រដោយ	[illegible]	សមាជិក I.Center		28/3/2014