សេចក្ដីសង្ខេប

ការងារក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៃតំបន់មេគង្គ

ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះ ការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គមានការរីកចំរើនគួរអោយកត់សំគាល់ ។ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះត្រូវបានគេបង្កើតឡើងដើម្បីទាក់ទាញអ្នក វិនិយោគបរទេស និងដើម្បីជំរុញការធ្វើសមារណកម្មសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងតំបន់អោយកាន់តែលឿន ។ មានតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសចំនួន ១០ ត្រូវបានបង្កើតនៅក្នុងប្រទេសភូមារ ៣០ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា និង ១០ នៅក្នុងប្រទេសថៃ ហើយជារួមមានតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសជាង ៣០ ត្រូវគេបង្កើតឡើងនៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសមហាអនុតំបន់មេគង្គ ។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលជាឧស្សាហកម្មដែលមានលក្ខណៈលេចធ្លោជាងគេនៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គនោះ វាបានកំពុងតែប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះ ហើយតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក៏បានផ្ដល់អោយនៅអភ័យឯកសិទ្ធិវិនិយោគដូចជា ហេដ្ឋារចនាម្ព័ន្ធដែលមានគុណភាព កិច្ចការពារសិទ្ធិការងារដែលមានលក្ខណៈខ្សោយ ដើម្បីទាក់ទាញ អ្នកវិនិយោគទាំងឡាយដែលស្វែងរកនៅផលិតផល និង តំលៃពលកម្មដែលមានតំលៃទាប ។ ទោះបីភាគច្រើននៃកំលាំងពលកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរជាស្ត្រីក៏ដោយ តែពួកគេត្រូវបានដាក់អោយបំពេញការងារនៅក្នុងតួនាទីដែលទទួលប្រាក់ចំណូលទាប និងជំនាញដែលមានការទទួលស្គាល់តិចបំផុត ។ បញ្ហាប្រឈមដែលស្ត្រីកម្មករកាត់ដេរបានជួបប្រទះមានលក្ខណៈដូចគ្នា ហើយជាពិសេសនៅពេលដែលពួកគេជាពលករទេសន្តប្រវេសន៍ ដោយពលករទេសន្តប្រវេសន៍មានភាពងាយរងគ្រោះដូចៗគ្នា ។ នៅក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គ ផលិតកម្មវាយនភណ្ឌនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសបានប្រើប្រាស់កំលាំងពលកម្ម ទាំងកម្មករក្នុងស្រុក និង កំលាំងពលកម្មពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែលមានចំនួនកើនឡើងគួរអោយកត់សំគាល់ ។

បណ្ដាញទេសន្តប្រវេសន៍មេគង្គ និង វិទ្យាស្ថានបច្ចេកវិទ្យាអាស៊ី ដោយបានការគាំទ្រពីមជ្ឈមណ្ឌលស្រាវជ្រាវនៃការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិរបស់កាណាដា បានរួមគ្នាអនុវត្តគម្រោងសិក្សាស្រាវជ្រាវ និង ការតស៊ូមតិ ពីឆ្នាំ ២០១៦ រហូតដល់ឆ្នាំ ២០១៩ ដោយផ្ដោតជាសំខាន់ទៅលើបញ្ហាសិទ្ធិការងារ និង បញ្ហាទេសន្តប្រវេសន៍ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក្នុងមហាអនុតំបន់មេគង្គ ដោយឆ្លុះបញ្ចាំងពីកត្តាយេនឌ័ផងដែរ ។ ដោយចាប់ផ្ដើមពី សំនួរថា តើការងារដែលបង្កើតក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះបានលើកកំពស់ការងារសមរម្យសំរាប់ស្ត្រីពលករទេសន្តប្រវេសន៍ដែឬទេ? ការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះបានបង្កើតនៅករណីសិក្សា ៤ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនោះដែលរួមមាន ៖ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសធីឡាវ៉ា, Thilawa SEZ (នៅក្នុងទីក្រុង យ៉ង់ហ្គូនប្រទេសភូមារ) តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ (នៅទីក្រុងភ្នំពេញប្រទេសកម្ពុជា) តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសម៉េតហាតធេន Manhattan SEZ (នៅក្នុងខេត្តស្វាយរៀងប្រទេសកម្ពុជា) និង តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសតាក់ Tak SEZ (នៅក្នុងខេត្តតាក់ប្រទេសថៃ) ដោយផ្ដោតសំខាន់ទៅលើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។

ចាប់តាំងពីខែឧសភារ ឆ្នាំ ២០១៧ រហូតដល់ខែកក្កដាឆ្នាំ ២០១៨ គម្រោងរបស់បណ្ដាញទេសន្តប្រវេសន៍មេគង្គ បានចុះធ្វើការស្ទាបស្ទង់មតិជាមួយកម្មករកាត់ដេរនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំង៤ខាងលើ ។ មានកម្មករកាត់ដេរចំនួន ៧០០ នាក់បានចូលរួមឆ្លើយសំនួរ ដែលក្នុងនោះមានកម្មករកាត់ដេរចំនួន ២០០ នាក់នៅក្នុងតំបន់នីមួយ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ តាក់ និង យ៉ង់ហ្គូន និងបន្ថែមចំនួន ១០០ នាក់មកពីតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក្នុងខេត្តស្វាយរៀង ។ នៅភ្នំពេញ និង យ៉ង់ហ្គូន រោងចក្រកាត់ដេរត្រូវបានគេប្រមូលផ្ដុំដាក់នៅតំបន់ឧស្សាហកម្មជាយក្រុងដែលរោងចក្រកាត់ដេទាំងនោះវាមានទាំងនៅក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម និង ក្រៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសផងដែ ។ កម្រងសំនួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ឡើងដើម្បីសាកសួរកម្មករទាំងនៅក្នុងតំបន់ និង ក្រៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសដើម្បីធ្វើការប្រៀបធៀបពីបទពិសោធន៍របស់ ពួកគេ។ រវាងខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០១៨ រហូតដល់ខែកុម្ភះ ឆ្នាំ ២០១៩ ក៏មានការសំភាសន៍បែបលក្ខណៈស៊ីជំរៅជា មួយកម្មការនីកាត់ដេរនិង អ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ដែលតំណាងមកពីគណៈកម្មការគ្រប់គ្រងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស សមាគមនិយោជក និយោជក សហជីព និង អង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងតំបន់នីមួយៗផងដែរ ។

ផ្អែកទៅលើលទ្ធផលនៃវិភាគទិន្នន័យបឋម និងរួមទាំងទិន្នន័យដែលមានស្រាប់ មានបញ្ហាចំនួន៤ ដែលទាមទាការយកចិត្តទុកដាក់ជាបន្ទាន់ ដើម្បីធានាអោយមានការងារសមរម្យសំរាប់កម្មការនីនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ

Published by Asian Institute of Technology & Mekong Migration Network

បញ្ហាចំនួន៤ ខាងលើនេះរួមមាន ៖ លក្ខខណ្ឌការងារ សិទ្ធក្នុងការ ចូលរួមនិងចងក្រងសហជីព ការភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ និង ការទទួលស្គាល់ជំនាញ និងការងារថៃទាំកុមារ ។ ផលប៉ះពាល់នៃការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស និង បំលាស់ទីរបស់កម្មករក៏ត្រូវបានយកមកវិភាគដោយផ្សាភ្ជាប់ជាមួយបញ្ហាទាំង ៤ ខាងលើនេះផងដែរ ។

តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស និងបំលាស់ទីកម្មករ

ការបំលាស់ទីនៃការវិនិយោគ ទៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសបានកំពង់តែធ្វើអោយមានការផ្លាស់ប្តូរទម្រង់នៃការធ្វើទេសន្តប្រវេសន៍។ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចភ្នំពេញមានទីតាំងក្បែរនិងតំបន់ជាយក្រុងដ៏សំខាន់ ដែលទីតាំងនេះបានធ្វើអោយមាន បំរែបំរួលបំលាស់ទីរបស់ប្រជាពលរដ្ឋពីជនបទមកទីក្រុង ។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ច **ធីឡាវ៉ា** ដោយពឹងផ្អែកទៅលើកំលាំងពលកម្ម ដែលមកពីតំបន់ជនបទនៃប្រទេសភូមារ ក៏មានការកើនឡើងប្រហាក់ប្រហែលគ្នានាពេលអនាគត ខណៈពេលដែលទីផ្សារការងារ នៅតាមតំបន់ក្រុងផ្សេងៗទៀត ដែលនៅក្បែតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនេះ និង កើនឡើងនៅផលប៉ះពាល់ផងដែរ ។ រដ្ឋាភិបាលប្រទេសភូមារបានប្រកាសថា ការបង្កើតតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងនេះនិងផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ដល់ពលករដែលត្រលប់មកពីប្រទេសក្រៅវិញដែលវាជាមហិច្ឆិតាមួយ ដែលមិនទាន់ជាការពិតនៅឡើយ ។ ដោយស្ថិតនៅតាមបណ្តោយព្រំដែនកម្ពុជាវៀតណាម តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស **ម៉េតហាតធេន** បានបង្កើតនៅឱកាស ការងារសំរាប់ប្រជាជនដែលរស់នៅក្នុងតំបន់ ហើយការបង្កើត តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនេះ ក៏ជាកិច្ចខឹតខំប្រឹងប្រែងនៅក្នុងការកាត់បន្ថយចំណាកស្រុកទៅខាងក្រៅ និងបង្កើតអោយមានការបំលាស់ទីពីជនបទមកជនបទផងដែរ ។ តំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស**តាក់**ដែលនៅក្បែរទីក្រុងជាប់ព្រំដែនមីយ៉ាវ៉ាឌី (Myawaddy) នៃប្រទេសភូមារកំពង់តែត្រូវគេអភិវឌ្ឍន៏ឡើង ដើម្បីយកផលប្រយោជន៍លើកំលាំងពលកម្ម ដែលមានតំលៃថោក ពីពលកម្មទេសន្តប្រវេសន៍ និង ការកំរឹតនៅការបំលាស់ទីរបស់ពលករ ។ វាបានបង្កើតឡើងនូវគោលនយោបាយមួយ ដែលអនុញ្ញាតអោយមានស្ថានភាពការងារបណ្តោះអាសន្ន និង ការកំរឹតនូវលទ្ធភាពរបស់ពលករទេសន្តប្រវេសន៍ នៅក្នុងការស្វែងការងារនៅតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅក្នុងខេត្តផ្សេងទៀត ។

លក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

លទ្ធផលនៃការសិក្សារស្រាវជ្រាវនេះ ក៏បានបង្ហាញនៅភាពផ្សេងគ្នាជាក់លាក់មួយចំនួនដែលពាក់ពន្ធ័ និងលក្ខខណ្ឌការងារ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំង៤ផងដែ ។ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសភ្នំពេញ និង មេតហាតធេន ប្រាក់ឈ្នួល និង ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតត្រូវបានអោយកម្មករយ៉ាងទូលំទូលាយ ដោយស្របតាមបញ្ញាត្តិនៃច្បាប់ការងារ ខណៈពេលដែលតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ធីឡាវ៉ាត មានកម្មករខ្លះដែលចូលរួមផ្តល់សំភាសន៍បាននិយាយពីបញ្ហាសិទ្ធិការងារដូចជា ៖ ការមិនផ្តល់អោយឯកសារកិច្ចសន្យាការងារ និងការមិនទទួលបាននូវការឈប់សំរាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលជាំដើម ។ នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសតាក់ ការរៀបចំការងារដែលមានលក្ខណះលំបាក ការរំលោភសិទ្ធិការងារត្រូវបានគេមើលឃើញនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនេះ។ អ្នកចូលរួមផ្តល់សំភាសន៍ភាគច្រើនបាននិយាយថា ប្រាក់ឈ្នួល និង លក្ខខណ្ឌការងារបានរំលោភទៅលើបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ការងារ ។ ការសិក្សានេះក៏បានលើកឡើងផងដែ ពីភាពផ្សេងគ្នានៃលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនីមួយៗ ដែលវាពាក់ពន្ធ័ទៅនិងស្តង់ដាថ្នាក់ជាតិ ដែលត្រូវបានគេបង្កើតឡើង តើរដ្ឋាភិបាល និង គណះគ្រប់គ្រងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស បានអោយតំលៃការងារ និងការធ្វើទីផ្សាកំលាំងពលកម្មដោយរបៀបណា ឬ គ្រាន់តែធ្វើឡើងដើម្បីទាក់ទាញក្រុមអ្នកទិញបរទេស ដែលចង់អោយស្របតាមស្តង់ដាការងារ ដូចជាករណីប្រទេសកម្ពុជា ឬ ក៏ (ការរៀបចំ) (disposal) ដើម្បីបំពេញនៅតម្រូវការក្រុមហ៊ុន ដែលត្រូវការកំលាំងពលកម្មថោក ដូចជាករណីប្រទេសថៃ ។

ការចងក្រងនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំងអស់ មានការកំរឹតសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានសេរីភាពខាងសមាគម និង ការអនុវត្តសេរីភាពខាងសហជីព ។ អ្នកចូលរួមឆ្លើយសំភាសន៍នៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសទាំង៤ខាងលើបានលើកឡើងថា៖ សកម្មភាពរួមគ្នានៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ (collective industrial action) ត្រូវបានគេលុបបំបាត់ និង ឧបសគ្គនៅក្នុងការបង្កើតសហជីព ។ បណ្តាញសហជីព និង អង្គការធ្វើការលើវិស័យសិទ្ធិការងារបានបញ្ជាក់ពីបញ្ហាលំបាកនៅក្នុងការជួបជាមួយកម្មករនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ដើម្បីស្វែងពីលក្ខខណ្ឌការងារ ចែករំលែកព័ត៌មានពីសិទ្ធិការងារ និងការផ្តល់សេវាគាំទ្រទៅលើករណីការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារ ដែលអាចកើតមានឡើង ។

ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញ និង ការទទួលស្គាល់ជំនាញក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

ទោះបីជាកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញសំរាប់កម្មករកាត់ដេរត្រូវបានបង្ហាញ ឬ ណែនាំនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសដែលបានសិក្សាក៏ដោយ ក៏មានអ្នកផ្តល់សំភាសន៍ភាគច្រើនដែលទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាល បានរាយការណ៍ពីការបណ្តុះបណ្តាលតែលើការងារដែលខ្លួនកំពុងធ្វើ ជាពិសេសទៅលើតែមុខវិជ្ជាកាត់ដេតែមួយគត់ ។ មានភស្តុតាងតិចតួចដែលបញ្ជាក់ពីការអនុវត្តស្តង់ដារបណ្តុះបណ្តាលតាមរោងចក្រនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ។ ភាគច្រើននៃអ្នកចូលរួមសំភាន៍បាននិយាយថា ពួកគេមិនត្រឹមតែមិនទទួលស្គាល់ជំនាញរបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះទេ តែជំនាញរបស់ពួកគេមិនអាចអោយគេឈានទៅតួរនាទី ឬ ទទួលបានការលើកកំពស់ជំនាញដែលអាចបង្កើនបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ទេ ។ នៅក្នុងតំបន់សិក្សាស្រាវជ្រាវនេះទាំង៤នេះ មិនមានភស្តុតាងដែលបញ្ជាក់ពីទំនាក់ទំនងគ្នាពីចំនួននៃឆ្នាំធ្វើការងារ និងការតំឡើងតួរនាទីឡើយ។ ការសិក្សាបានរកឃើញថា មានវិធីមួយចំនួនដែលអាចអោយកម្មករអោចបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលបានគឺការខឹតខំធ្វើការងារថែមម៉ោង និង ការផ្លាស់ប្តូការងារតែប៉ុណ្ណោះ ។ ទោះបីជាមានអ្នកចូលរួមផ្តល់សំភាសន៍ជាច្រើនបាននិយាយថា ទោះពីជាពួកគេមានចំណាប់អារម្មណ៍លើវិស័យកាត់ដេរ បទពិសោធន៍នៅក្នុងការដេរ និង មានជំនាញលើការងារក៏ដោយ តែបញ្ហាកង្វះខាតយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរនូវ វីធីសាស្រ្តនៅក្នុងការទទួលស្គាល់ជំនាញ និង ការអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញនាពេលអនាគត បានធ្វើអោយពួកគេបាត់បង់នូវផលប្រយោជន៍ទាំងនោះ ។

ការងារថែទាំកុមារដែលគាំទ្រនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស

ទោះបីជាការពិតដែលបង្ហាញថា ភាគច្រើននៃស្ត្រីដែលធ្វើការងារនៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេ ជាក្រុមស្ថិតក្នុងអាយុផលិតភាពក៏ដោយតែការសិក្សាបានរកឃើញថា ការគាំទ្រការថែទាំកុមារនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសនៅមានកង្វះខាតជាច្រើននៅឡើយ ហើយតួរនាទីរបស់ម្តាយដែលកម្មការនីជាច្រើនបានបំពេញ ត្រូវបានគេបំភ្លេចចោល ទោះបីជាបទបញ្ញត្តិច្បាប់ទាំងនៅប្រទេសកម្ពុជា និង ភូមារតម្រូវអោយមានការ បង្កើតទារកដ្ឋាននៅតាមរោងចក្រក៏ដោយ ប៉ុន្តែទីកន្លែងទាំងនោះមិនមាន ឬ មិនដំណើការ ហើយការទទួលខុសត្រូវថែទាំកុមារបានធ្លាក់ទៅលើស្ត្រីកម្មការនីដដែល ។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវបានបង្ហាញថាជិតពាក់កណ្តាលនៃស្ត្រី ដែលចូលរួម ការសំភាសន៍បាននិយាយថាពួកគេមើលថែកូនរបស់គេដោយផ្ទាល់ ហើយពាក់កណ្តាលនិយាយថា តួនាទីមើលថែទាំកូនបានធ្លាក់លើម្តាយ ។ ការសិក្សានេះក៏បានរកឃើញផងដែរថា ការទទួលត្រូវមើលថែទាំកុមារបានធ្លាក់ ទៅលើសមាជិកក្រុមគ្រួសារជនចំណាកស្រុកជាស្ត្រី ជាពិសេសអ្នកចំណាកស្រុកក្នុងតំបន់ ដែលពួកគេមានជំរើសច្រើន ។

All Photo credit: IDRC/Panos

អនុសាសន៍

ទោះបីជាតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស នៅក្នុងអនុតំបន់មេគង្គ មានសក្តានុពលនៅក្នុងការផ្តល់ឱកាសការងារសមរម្យក៏ដោយ តែការសិក្សានេះ បានរកឃើញថា វាមិនទាន់ជាការពិតនៅឡើយទេ ។ ដើម្បីគាំទ្រ នៅក្នុងការបង្កើតមុររបរ ដែលលើកកំពស់ការងារសមរម្យ និង ការកំណត់អត្តិភាពសិទ្ធិ និង សុខមាលភាពរបស់ កម្មករនោះ នៅក្នុងផ្នែកនេះបានលើកឡើងអនុសាសន៍សំខាន់ៗ ដែលបានរកឃើញពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះ ដើម្បីដាក់ជូនរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងអនុតំបន់មេគង្គរួមទាំងសមាគមនិយោជកផងដែរ ។ អនុសាសន៍ជាក់លាក់ សំរាប់រដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសនីមួយអាចរកមើលបាននៅតាមផ្នែកនៃប្រទេសនីមួយៗនៃរបាយការណ៍នេះ ។

អនុសាសន៍ទៅកាន់រដ្ឋាភិបាលនៃបណ្តាប្រទេសអនុតំបន់មេគង្គ -

1. ត្រូវអនុវត្ត និង តាមដានបទបញ្ញត្តិនៃការបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា ដើម្បីធានា បទបញ្ញតិបានអនុវត្តសំរាប់កម្មករទាំងអស់
2. ត្រូវអនុវត្ត និង តាមដានការអនុវត្តបទបញ្ញត្តិច្បាប់ការងាររបស់និយោជកក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស
3. បង្កើតអត្រាប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការរស់នៅថ្នាក់តំបន់មួយហើយយ អត្រា នេះមកអនុវត្តជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមានៅតាមបណ្តាប្រទេសអនុតំបន់មេគង្គ
4. លើកកំពស់និងធ្វើនិយ័តកម្ម លើការបង្កើតកិច្ចសន្ទនាសង្គម រវាងកម្មកនិយោជិត និយោជក អ្នកបញ្ជាទិញ និង គណៈគ្រប់គ្រងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស ដើម្បីធានានូវបរិស្ថានការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងសុន្តិសុខទៀងទាត់
5. ធ្វើការជាមួយសមាគមនិយោជក និង សហជីព ដើម្បីលើកកំពស់ការទទួលស្គាល់ការប្រើប្រាស់និយាមទទួលស្គាល់ជំនាញកាត់ដេរ ដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងកម្មវិធីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរួមថ្នាក់អាស៊ាន និង ស្តង់ដាគំរូសមត្ថភាពថ្នាក់តំបន់ (ASEAN Common Competency Program Model Competency Standard) ។ ជំរុញការអនុវត្តការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកទៅលើសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍ របស់កម្មករ
6. បង្កើតនិងជំរុញការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ សំរាប់កម្មកររោងចក្រ ដោយផ្តោតលើកម្មការនីនិងកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍ ។ ការបណ្តុះបណ្តាលត្រូវផ្តោតទៅលើជំនាញគោល ដែលរួមមាន ជំនាញក្នុងការទំនាក់ទំនងនៅទីកន្លែងធ្វើការងារ ការធ្វើការងារជាក្រុម វិជ្ជាជីវៈអាជីព ការចរចារ ការដោះស្រាយបញ្ហា ការចាត់ចែង ការងារដែលមានទំហំធំ ការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិសុខភាព និងសុវត្ថិភាព សិទ្ធិការងារ និងសិទ្ធិមនុស្ស សមភាពយេនឌ័រ និងការកសាងទំនុកចិត្ត ។
7. កំណត់ពីតម្រូវការជំនាញ សំរាប់កម្មករ និង ណែនាំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអោយ ត្រូវ និងតម្រូវការជំនាញ ដើម្បីបង្កើនការងារ ជាពិសេសនៅក្នុងពេលអនាគត ដែល ប្រព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យារីកចំរើន ខ្លាំង ហើយធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់វិស័យកាត់ដេរ ។
8. លើកកំពស់ និង ចូលរួមជួយនៅក្នុងការបង្កើតទីកន្លែងមើលថែទាំកុមារពេលខ្លះនៅទីកន្លែងធ្វើការងារ និងទីកន្លែងដែលកម្មកររស់នៅ ។ លើកកំពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈពីសារសំខាន់ នៃការគាំទ្រ ការថែទាំកុមារសំរាប់ស្ត្រី ដើម្បីអោយពួកគេអាចចាត់ចែងតួនាទី និង ការទទួលខុសត្រូវអោយកាន់តែមានសប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់ ។

អនុសាសន៍ទៅកាន់អង្គការថ្នាក់តំបន់

1. ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តការគោរពសិទ្ធិការងាររបស់និយោជកក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេស និង ដាក់សំពាធអោយនិយោជកទាំងនោះអនុវត្តអោយស្របតាមបទដ្ឋានការងារជាតិ និង អន្តរជាតិ ។
2. ធ្វើការអោយបានជិតស្និទជាមួយរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីលើកកំពស់ ការទទួលស្គាល់ការប្រើប្រាស់និយាមទទួលស្គាល់ជំនាញកាត់ដេរដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងកម្មវិធីវាស់ស្ទង់សមត្ថភាពរួមថ្នាក់អាស៊ាន និង ស្តង់ដាគំរូសមត្ថភាពថ្នាក់តំបន់ (ASEAN Common Competency Program Model Competency Standard) ។ ជំរុញការអនុវត្តការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែក ទៅលើសមត្ថភាព និងបទពិសោធន៍របស់កម្មករ ។
3. ធ្វើការអោយបានជិតស្និទ ជាមួយរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីកំណត់ពីតម្រូវការជំនាញឡើងវិញសំរាប់កម្មករ និង ណែនាំកម្មវិធីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពអោយត្រូវនិងតម្រូវការជំនាញ ជាពិសេសផ្តោតលើស្ត្រី និងកម្មករទេសន្តប្រវេសន៍

អនុសាសន៍ទៅកាន់សមាគមនិយោជក

1. បង្កើតយន្តការសំរាប់ការធ្វើនិយ័តកម្មដោយខ្លួនឯងនៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យការគោរពនិយាមផ្នែកច្បាប់របស់និយោជក ។ យន្តការនេះតម្រូវអោយនិយោជកចងក្រង និង ទទួលខុសត្រូវរួមដើម្បីអោយស្របតាមបទបញ្ញត្តិច្បាប់ ។
2. ធ្វើការរួមគ្នាជាមួយរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីបង្កើតស្តង់ដាជំនាញសំរាប់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ហើយនិងដំណើឆ្ពោះទៅមុខសំរាប់ប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនូវសមត្ថភាព និងការបង់ប្រាក់ឈ្នួលដោយផ្អែកទៅសមត្ថភាពទាំងនោះ ។
3. ការរួមគ្នាជាមួយរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីអនុវត្តការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគោល ព្រមទាំងការផ្តល់នូវឱកាសជំនាញឡើងវិញសំរាប់កម្មករក្នុងកំឡុងពេលម៉ោងធ្វើការងារ ។
4. បង្កើត និងធានាថាទីកន្លែងថែទាំកុមារសំរាប់ពេលថ្ងៃនៅទីកន្លែងធ្វើការងារមានដំណើការ ។