

ឧបសគ្គរាំងស្ទះភាពជាតំណាង៖ សេរីភាពសហជីពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ការវាយតម្លៃលើការពិនិត្យតាមដានភាពអនុលោមតាម FOA របស់កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

ខ្លឹមសារសង្ខេប

របាយការណ៍នេះ បំពេញមុខងារជាសមាសធាតុមួយនៃគម្រោងដែលកំពុងបន្តរវាងអង្គការ CENTRAL ជាមួយ CATU និង C.CAWDU ដើម្បីចងក្រងជាឯកសារថាតើសេរីភាពសហជីព (FOA) ត្រូវបានបំផ្លិចបំផ្លាញកម្រិតណានៅក្នុងបណ្តាញរោងចក្រកាន់ដេរ ផលិតស្បែកជើង និងសម្ភារធ្វើដំណើររបស់កម្ពុជាទាំងមូល ដែលជាការបំផ្លាញដល់ការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្ពុជា រំលោភបំពានរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេស និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងធ្វើឱ្យសមត្ថភាពរបស់ម៉ាកយីហោអន្តរជាតិក្នុងការអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវយ៉ាងរឹងមាំនៅក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន ប្រែជាធ្លាក់ចុះខ្សោយ។

ក្នុងនាមជារបាយការណ៍ទីមួយដែលបានចេញផ្សាយក្រោមគំនិតផ្តួចផ្តើមនេះ ឯកសារនេះធ្វើការវាយតម្លៃលើកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) និងពិនិត្យថាតើដំណើរការនាពេលបច្ចុប្បន្នរបស់ BFC អាចវាយតម្លៃបានសមស្រប និងវាយការណ៍បានគ្រប់គ្រាន់អំពីឧបសគ្គរាំងស្ទះបង្កើតឡើងដោយនិយោជកសម្រាប់សេរីភាពសហជីពឬទេ។ ក្នុងនាមជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា¹ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) សកម្មភាពស្នូលមួយរបស់ BFC គឺធ្វើការពិនិត្យលើភាពអនុលោមតាមច្បាប់របស់រោងចក្រវាយនភណ្ឌសម្រាប់ការនាំចេញរៀបជាមួយស្តង់ដារការងារអន្តរជាតិដើម្បីផ្តល់ជាមូលដ្ឋានព័ត៌មានសម្រាប់ម៉ាកយីហោ និងអ្នកបញ្ជាទិញស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ។ បច្ចុប្បន្ន BFC វាយតម្លៃលើលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងរោងចក្រចំនួន ៧០៣ រោងចក្រនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជាដែលជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៦៥១ ០០០ នាក់ឱ្យធ្វើ

¹ Better Work is a joint initiative between the United Nations' International Labour Organization (ILO) and the International Finance Cooperation (IFC), a member of the World Bank Group. Better Work programs currently operate in 13 countries. [Better Work - Programme](#).

ការងារ។²

ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការនេះ ម៉ាកយីហោ និងអ្នកបញ្ជាទិញអាចទិញរបាយការណ៍ភាពអនុលោមតាម ច្បាប់ ចំណែករបាយការណ៍ទម្រង់សង្ខេប គឺមានសម្រាប់កម្មករនិយោជិត សហជីពតំណាង និង សាធារណជនទូទៅនៅលើគេហទំព័ររបស់ BFC។

អស់ពេលជាងមួយឆ្នាំកន្លងទៅនេះ ក្រុមការងាររបស់យើងបានធ្វើការសម្ភាសជាច្រើនជាមួយថ្នាក់ ដឹកនាំសហជីព និងអ្នកតំណាងសហជីពមកពីរោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយ BFC ចំនួន ១៤ រោងចក្រ ដើម្បីវាយតម្លៃលើសមត្ថភាពរបស់សមាជិកខ្លួនក្នុងការចូលទៅរក និងយល់អំពីទិន្នន័យជា សាធារណៈរបស់ BFC ក៏ដូចជាដើម្បីវាយតម្លៃលើភាពសុក្រិតនៃរបាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់ ដែលអាចរកបានជាសាធារណៈទាក់ទងជាមួយលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យស្តីពី FOA។ ការសម្ភាសរបស់យើង ជាមួយសហជីពនៅតាមរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតបានបើកកាយឱ្យឃើញនូវបញ្ហាប្រឈមជា ច្រើនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលជួបការលំបាកទាំងក្នុងការចូលទៅរកទិន្នន័យ ក៏ដូចជាប្រើប្រាស់ ទិន្នន័យទាំងនេះ។ កម្មករនិយោជិតក៏បានចង្អុលបង្ហាញឱ្យឃើញអំពីមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាដ៏ច្រើនសន្លឹក សន្ធាប់រវាងទិន្នន័យ បើធៀបជាមួយបទពិសោធន៍ជាក់ស្តែងដែលពួកគេជួបប្រទះ។ ថ្វីបើរោងចក្រទាំង ១៤ នៅក្នុងការសិក្សានេះ សុទ្ធតែបានពិន្ទុដ៏ល្អឥតខ្ចោះពី BFC លើលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យស្តីពី FOA ក្តី ប៉ុន្តែអ្នកតំណាងសហជីពមកពីកន្លែងការងារចំនួន ១០ ក្នុងចំណោមកន្លែងការងារទាំង ១៤ បានរាយ ការណ៍ថា ពួកគេបានជួបប្រទះឧបសគ្គរាំងស្រាប់ FOA ក្នុងនោះរួមមានទាំងការបំភិតបំភ័យផ្ទាល់ មាត់ ការគំរាមកំហែង ការយាយី និងការដាក់ក្នុងបញ្ជីខ្មៅដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរលើ សមត្ថភាពរបស់ពួកគេក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន។

បើយោងតាមព័ត៌មានបានទទួលពីការសម្ភាសក្រុមគោលដៅ ការស្ទាបស្ទង់មតិកម្មករនិយោជិត និង ការសម្ភាសតាមដានបន្ត យើងបានរកឃើញថា៖

- សហជីពឯករាជ្យដែលត្រូវបានរួមបញ្ចូលក្នុងការសិក្សានេះ បានរាយការណ៍ថា គេហទំព័ររបស់ BFC នឹងរបាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់ដែលគេអាចរកបានជាសាធារណៈនោះ ពុំមានសារប្រយោជន៍ក្នុងការដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងស្តីពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់ ទាក់ទងជាមួយ FOA ទេ។ កម្មករនិយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនៅក្នុងការសិក្សានេះ បានរាយការណ៍ថា ទិន្នន័យនៅតែបង្កការលំបាកសម្រាប់ឱ្យសហជីព ក៏ដូចជាកម្មករ

² As of February 2024. [Better Work - Cambodia](#).

និយោជិតចូលទៅរក មានការពិបាកយល់ ព្រមទាំងខ្វះព័ត៌មានលម្អិតឱ្យបានគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បី អាចឱ្យមានសារប្រយោជន៍នៅក្នុងការចរចារបស់ពួកគេជាមួយនិយោជក និង/ឬម៉ាកយីហោ។

- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពភាគច្រើនបានរកឃើញថា របាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់របស់ BFC សម្រាប់រោងចក្ររបស់យើង គឺពុំសុក្រឹតទេ ហើយពុំបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីតថភាពជាក់ ស្តែងនៃមូលដ្ឋានឡើយ។ អ្នកតំណាងមកពីរោងចក្រចំនួន ១០ ក្នុងចំណោមរោងចក្រទាំង ១៤ ដែលបានចូលរួមក្នុងការសិក្សានេះ បានរាយការណ៍ថា ថ្វីបើរោងចក្របានពិនិត្យខ្លះ សម្រាប់ភាពអនុលោមតាមច្បាប់យោងតាមដេតាលេសតម្លាភាពរបស់ BFC ក្តី ប៉ុន្តែមានការ រំលោភបំពាន FOA យ៉ាងពាសពេញនៅក្នុងកន្លែងដែលពួកគេធ្វើការ។ របាយការណ៍ភាព អនុលោមតាមច្បាប់សាធារណៈ ក៏ពុំបានបើកបង្ហាញព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីភាពអនុលោមតាម FOA ដែរ ជាហេតុធ្វើឱ្យមិនសូវអាចយករបាយការណ៍នោះទៅប្រើប្រាស់ឱ្យមានប្រយោជន៍នៅ ក្នុងការចរចាឡើយ។ ទិដ្ឋភាពនេះ បង្កឱ្យមានសំណួរស្តីពីភាពសុក្រឹតរបស់របាយការណ៍ និង/ ឬចន្លោះខ្វះខាតជាសក្តានុពលដែលមានក្នុងវិធីសាស្ត្រការសង្ខេបទិន្នន័យ។
- សកម្មភាពសហជីពកម្ពុជា គឺត្រូវបានលាក់បាំងដោយការឈ្លបតាមដាន និងតាមត្រួតពិនិត្យ ជាប្រចាំពីសំណាក់សហជីពដែលជាសម្ព័ន្ធភាពជាមួយក្រុមហ៊ុន ព្រមទាំងបរិយាកាសមិន ទុកចិត្តគ្នាដែលមានយ៉ាងសាយភាយ។ មានភស្តុតាងគួរជាទីកត់សម្គាល់ដែលផ្តល់តម្រុយ បង្ហាញថា ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រប្រើប្រាស់ “សហជីពពណ៌លឿង” ដើម្បីយាយី និងបំភិត បំភ័យសហជីពឯករាជ្យ និងមានការរាយការណ៍ជាច្រើនអំពីការដាក់ចូលក្នុងបញ្ជីខ្មៅ ការ រារាំងមិនឱ្យអ្នកធ្វើការងារសហជីពដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារអាចរកការងារធ្វើនៅទី កន្លែងផ្សេងបាន។ គេកម្រឃើញមានការចាប់បានអំពីការប្រតិបត្តិទាំងនេះនៅក្នុងសវនកម្ម សង្គមបែបប្រពៃណីណាស់ រួមទាំងសវនកម្មសង្គមរបស់ BFC ផងដែរ។

ដោយសាររបាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់របស់ BFC ត្រូវបានផលិតផលឡើងដោយអង្គការ ILO ហេតុដូច្នោះ របាយការណ៍ទាំងនេះមានទម្ងន់ និងភាពគួរជាទីជឿជាក់យ៉ាងខ្លាំងនៅក្នុងសង្ឃៀន សហជីព។ ថ្វីបើប្រទេសកម្ពុជាធានាសហជីពតាមផ្លូវច្បាប់ក្តី ប៉ុន្តែឧបសគ្គរារាំងទាំងផ្នែកចរាចរណ៍សម្ព័ន្ធ និងផ្នែកប្រតិបត្តិការ បានរារាំងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពមិនឱ្យអាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួនបានយ៉ាង ពេញលេញ។ នៅហួសពីជញ្ជាំងរោងចក្រ នៅមានឧបសគ្គរារាំងផ្នែករដ្ឋបាល និងផ្នែកយុត្តិធម៌ដែល រារាំងការងារសហជីពបន្ថែមទៀតដូចមានជាឧទាហរណ៍ដូចជាដំណើរការចុះបញ្ជីកាសហជីព និង ដំណើរការទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រភាពជាតំណាងបំផុតដ៏វែងអន្លាយ ព្រមទាំងការចុះខ្សោយនៃក្រុម ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ដោយមិនអាចពឹងផ្អែកលើប្រព័ន្ធច្បាប់ក្នុងស្រុកបាន សហជីពបានសម្លឹងមើល ទៅ BFC ដើម្បីជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងការកត់ត្រាចងក្រងអំពីភាពមិនអនុលោមតាមច្បាប់។ បើគិតលើ ទិដ្ឋភាពផ្នែកទ្រឹស្តីចរាចរណ៍សម្ព័ន្ធត្រីភាគីរបស់ BFC គួរតែអនុញ្ញាតឱ្យមានការកត់ត្រាចងក្រងយ៉ាង

គត់មត់ និងសុក្រឹតអំពីការរំលោភបំពាន FOA ទាំងសម្រាប់សហជីព ក៏ដូចជាម៉ាកយីហោ អាចពឹង ផ្អែកបានលើការវាយតម្លៃទាំងនេះ ជាផ្នែកមួយនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែក្នុងតថ ភាពជាក់ស្តែង គឺគេពុំអាចធ្វើបែបនេះបានឡើយ ប្រសិនបើការណ៍ពុំមានភាពសុក្រឹត។ ប្រសិន បើការណ៍ទាំងនេះ ពុំបានចាប់យកនូវការរំលោភបំពានទេនោះ ជាលទ្ធផលធ្វើឱ្យមានការបង្ក្រាប សហជីពដោយគ្មានការត្រួតពិនិត្យ និងគ្មានជាឯកសារត្រឹមត្រូវ ជាហេតុធ្វើឱ្យតថភាពជាក់ស្តែងនៃការ ធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រក្រោម BFC ត្រូវមានភាពស្រពិចស្រពិល។

ដោយទទួលស្គាល់នូវតួនាទីដ៏ចាំបាច់ខ្លះមិនបានរបស់ BFC ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យើងខ្ញុំសូមសង្កត់ ធ្ងន់ថា រាល់ការរិះគន់ទាំងឡាយដែលមានក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺពុំមានចេតនាធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ ការងារដ៏សំខាន់របស់ BFC និងកម្មវិធីកាន់តែប្រសើរ ដែលបានសម្រេចបានកន្លងមកក្នុងការជួយកែ លម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងធានាឱ្យប្រទេសកម្ពុជាមានភាពប្រកួត ប្រជែងក្នុងនាមជាប្រទេសគោលដៅនៃការទិញផលិតផលប្រកបដោយសីលធម៌នោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅ វិញតាមរយៈការបោះពុម្ពផ្សាយទាំងនេះ យើងព្យាយាមពន្លឿយឱ្យឃើញថាតើយើងអាចធ្វើយ៉ាងណា ដើម្បីកែលម្អការវាយតម្លៃរបស់ BFC ស្តីពី FOA បន្ថែមទៀតដើម្បីបង្កើតឱ្យមានបរិស្ថានកាន់តែមាន សុវត្ថិភាព និងប្រកបដោយការគោរពថែមទៀតសម្រាប់សហជីពឯករាជ្យដើម្បីអាចមានប្រតិបត្តិការ ហើយបញ្ជ្រាសមកវិញ គឺដើម្បីជួយសម្របសម្រួលដល់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងផលិតភាពកាន់តែ ប្រសើរ។

សន្និដ្ឋាន

ការសិក្សានេះ ផ្តល់ភស្តុតាងគាំទ្រទៅលើអ្វីដែលកម្មករនិយោជិត និងសហជីពបានលើកឡើងអស់ ពេលជាច្រើនឆ្នាំមកហើយតាមរយៈការស្រាវជ្រាវដោយឯករាជ្យទៅលើដេតាបេសតម្លាភាពរបស់ BFC ដែលផ្ទុយពីទិន្នន័យបែបស្ថិតិ។ ថ្វីបើ BFC គឺជាស្ថាប័នចម្បងមួយដែលចាំបាច់សម្រាប់កិច្ចការពារស្ត ង់ជាការងារស្នូលដូចជាសេរីភាពសហជីពក្តី ប៉ុន្តែស្ថាប័ននេះ ចាំបាច់ត្រូវប្រឹងប្រែងបន្ថែមទៀតដើម្បី អាចលើកកម្ពស់សិទ្ធិការងារ និងសិទ្ធិមនុស្សឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព មានលក្ខណៈឆ្លើយតប យុត្តិធម៌ និងប្រកបដោយអត្ថន័យនៅក្នុងរោងចក្រក្រោមការត្រួតពិនិត្យរបស់ខ្លួន។ ការធ្វើដូច្នោះនេះ គឺ ជាការខកខានមិនបានលើកកម្ពស់តាមអាណត្តិការងាររបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតដែល ខ្លួនអះអាងថាខ្លួនកំពុងបម្រើឱ្យ ត្រូវខកចិត្តផងដែរ។ យើងខ្ញុំសូមលើកទឹកចិត្តឱ្យ BFC និងស្ថាប័នជា អ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់ BFC ត្រូវធានាឱ្យបានថា ការកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ គឺនៅតែជាស្នូលដ៏សំខាន់ជា ដាច់ខាតនៃរាល់កិច្ចខិតខំទាំងអស់របស់ខ្លួន។ តាមរយៈការផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើ

សេរីភាពសហជីពនៅក្នុងរបបប្រជាធិបតេយ្យនេះ គោលដៅរបស់យើង គឺដើម្បីទាញចំណាប់អារម្មណ៍ ឱ្យឃើញអំពីការលំបាកដែលសហជីពឯករាជ្យត្រូវជួបប្រទះ ដើម្បីអាចមានការតំណាងដោយស្មើភាព នៅក្នុងដេតាបេសនៅក្នុងភាពអនុលោមតាមច្បាប់របស់ BFC ដែលមានន័យថា ជាការបំផ្លាញដល់ ចេតនារបស់គម្រោងទាំងមូល។

សម្រាប់ CENTRAL យើងមានបំណងបន្តប្រមូលទិន្នន័យ FOA សម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ BFC ផលិតស្បែកជើង និងសម្ភារធ្វើដំណើរក្នុងកិច្ចសហការជាមួយ CATU និង C.CAWDU ដែលមាន ផែនការសម្ភាសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព និងសកម្មជនមកពីរោងចក្រជាច្រើនទៀត ហើយនៅពេលក្រោយ មក នឹងរួមបញ្ចូលនូវបញ្ហាសំខាន់ៗដទៃទៀតមិនមែនត្រឹមតែ FOA មួយមុខនោះទេ។ យើងខ្ញុំមានទ សុំនុះយល់ឃើញថា គម្រោងនេះស្ថិតនៅក្រោមវត្តមានទូលំទូលាយរបស់យើងក្នុងការពិនិត្យតាម ដានការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារជាប្រព័ន្ធនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា ព្រមទាំងមើលឃើញរបាយ ការណ៍នេះថាជាចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់កិច្ចសន្ទនាទូលំទូលាយ ដើម្បីបន្តលើកកម្ពស់យន្តការវាយ តម្លៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់សម្រាប់ពេលខាងមុខផងដែរ។

អនុសាសន៍

យើងបានលើកអនុសាសន៍ជាច្រើនជូនដល់ BFC សម្រាប់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំកន្លងមក ហើយអនុ សាសន៍ជាច្រើន គឺត្រួតស៊ីគ្នា និងគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមក។ ដោយឡែក អង្គការ Human Rights Watch ថ្មីៗនេះ បានដាក់ចេញសកម្មភាពទូលំទូលាយសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីអនុវត្ត ឈានឆ្ពោះទៅកែលម្អការគោរព FOA ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងអត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ខ្លួនកាលពីឆ្នាំ ២០២២ ដែលមានចំណងជើងថា *Only "Instant Noodle" Unions Survive: Union Busting in Cambodia's Garment and Tourism Sectors.*³

នៅទីនេះ យើងបានបង្រួមចំណុចផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់របស់យើង ដើម្បីផ្តោតទៅលើកម្រងអនុ សាសន៍មួយចំនួនដើម្បីពង្រឹងភាពអាចធ្វើសកម្មភាពបាន។ ដោយហេតុថា ការបោះពុម្ពផ្សាយនេះ មានមុខងារជាចម្បងជារបាយការណ៍ស្រមោលនៃទិន្នន័យតម្លាភាពរបស់ BFC ស្តីពី FOA ហេតុ ដូច្នេះ អនុសាសន៍របស់យើងគឺផ្តោតដោយចំពោះទៅកាន់អ្នកទាំងឡាយដែលអាចដោះស្រាយកង្វល់ ទាំងអស់នោះបាន ពោលគឺ៖ the ILO, the IFC, កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែ

³ [Human Rights Watch | Only "Instant Noodle" Unions Survive: Union Busting in Cambodia's Garment and Tourism Sectors.](#)

ប្រសើរនៅកម្ពុជា និយោជក និងអ្នកបញ្ជាទិញ។ យើងមានបំណងផ្តល់អនុសាសន៍របស់យើងទៅកាន់ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលដោយផ្ទាល់ដោយក្នុងនោះគឺរួមមាន រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងរបាយការណ៍ដាច់ដោយឡែកដែលនឹងដាក់ជូននៅពេលបន្ទាប់ទៀត ហើយនឹងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ដោយផ្ទាល់បន្ថែមទៀតលើឧបសគ្គរាំងផ្នែកច្បាប់ និងផ្នែកស្ថាប័ន សម្រាប់ FOA។

សម្រាប់អង្គការ ILO, the IFC, កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅ កម្ពុជា៖

១. ដាក់របាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់ទម្រង់ពេញដែលមានផ្តល់ជូនសម្រាប់អ្នកបញ្ជា ទិញជូនដល់សាធារណជន ជាពិសេសកម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បី អាចទិញបាននៅក្រោមគម្រោងការកំណត់តម្លៃសមធម៌ និងលក្ខខណ្ឌការទិញបែបសម ធម៌។ បើគិតតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេស សាធារណជន រួមទាំងកម្មករនិយោជិត និងអ្នក តំណាងរបស់ខ្លួន អាចទិញរបាយការណ៍វាយតម្លៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់ទម្រង់ពេញក្នុង តម្លៃ ១៥០០ដុល្លារអាមេរិក ប្រសិនបើរោងចក្រផ្តល់សិទ្ធិឱ្យទិញ។ ថ្វីបើមានជម្រើសបែបនេះ សម្រាប់សហជីពឯករាជ្យក្តី ប៉ុន្តែអត្រាតម្លៃនេះ គឺពុំមែនជាតម្លៃដែលអាចមានលទ្ធភាពទិញ បានសម្រាប់ទិន្នន័យដែលសហជីពមើលឃើញថា ពុំមានសុក្រឹតភាព/ពុំមានប្រសិទ្ធភាព សម្រាប់ការចរចានោះទេ។ ជាលទ្ធផលយើងពុំបានដឹងថា មានសហជីពឯករាជ្យណាមួយ ដែលធ្លាប់ព្យាយាមទិញរបាយការណ៍ទម្រង់ពេញ ហើយពុំអាចរាយការណ៍ថាតើរោងចក្រនឹង អនុញ្ញាតឱ្យពួកគេទិញ ឬមិនអនុញ្ញាតនោះឡើយ។ យើងខ្ញុំសូមបញ្ជាក់ជាថ្មីឡើងវិញថា សហ ជីព និងកម្មករនិយោជិតមានការចាប់អារម្មណ៍ចង់បានរបាយការណ៍ទម្រង់ពេញនេះ ព្រោះថា របាយការណ៍នេះអាចមានសារប្រយោជន៍សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ ជួយធានាភាព អនុលោមតាមច្បាប់ និងមានប្រយោជន៍ក្នុងការចរចាដើម្បីលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ។ ករណីតែមួយគត់ដែលសហជីព និងកម្មករនិយោជិតអាចមានលទ្ធភាពទទួលបានរបាយ ការណ៍ទម្រង់ពេញ គឺនៅពេលពួកគេចូលរួមក្នុងកម្មវិធីប្រឹក្សាយោបល់ស្ម័គ្រចិត្ត (PICC) ដែល ជាកម្មវិធីថ្មីមួយ ប៉ុន្តែជាកម្មវិធីដែលពោលពេញដោយកង្វល់ស្តីអំពីកង្វះសមធម៌។ ផ្ទុយទៅវិញ តាមរយៈទីតាំងគេហទំព័រក្នុងប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ដាច់ដោយឡែក ម៉ាកយីហោអាចមានលទ្ធ ភាពទទួលបានរបាយការណ៍វាយតម្លៃទម្រង់ពេញស្តីពីរោងចក្រដែលពួកគេទិញទំនិញភ្លាមៗ នៅពេលរបាយការណ៍នោះត្រូវបានបញ្ចប់រួចរាល់ និងដាក់បង្ហាញក្នុងគេហទំព័រ ហើយយោង តាម BFC បានឱ្យដឹងថាជាទូទៅ គឺរយៈពេលមួយខែបន្ទាប់ពីការវាយតម្លៃត្រូវបានធ្វើឡើយ របាយការណ៍នោះនឹងត្រូវបានបញ្ចប់ពេញលេញ រួចដាក់បង្ហាញនៅក្នុងគេហទំព័រ។ ដោយ

ហេតុថា ម៉ាកយីហោអាចមានលទ្ធភាពទិញរបាយការណ៍នេះបានយ៉ាងងាយស្រួលសម្រាប់ រោងចក្រនៅមួយៗដែលខ្លួនបញ្ជាទិញទំនិញ កម្មករនិយោជិត និងសហជីព គួរតែមានសិទ្ធិ ស្មើភាពក្នុងការចូលទៅទិញរបាយការណ៍អំពីរោងចក្រដែលជួលសមាជិកសហជីព និងកម្មករ និយោជិតឱ្យធ្វើការ ដើម្បីមានសិទ្ធិដឹងថាតើរបាយការណ៍នោះនិយាយដូចម្តេចខ្លះអំពី លក្ខខណ្ឌការងាររបស់ខ្លួន។ ការកំណត់តម្លៃថ្លៃហួសលទ្ធភាព បូករួមជាមួយបទប្បញ្ញត្តិ ទាមទារឱ្យរោងចក្រត្រូវផ្តល់ការអនុញ្ញាតជាមុនដើម្បីអាចទិញបាន ក្លាយជាបន្ទុកមិនសម ហេតុផលសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលមានភាពងាយរងគ្រោះបំផុតនេះ ដែលយើងខ្ញុំសូមលើក ទឹកចិត្តជាខ្លាំង និងផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យលុបចោលនូវការតម្រូវបែបនេះ។

២. ដាក់បញ្ចូលចំណុចបញ្ហាទាំង ៥២ នៅក្នុងរបាយការណ៍សង្ខេបសម្រាប់សាធារណជន ជំនួសឱ្យដាក់តែចំណុចបញ្ហាចាំបាច់ចំនួន ២១ ដូចនៅក្នុងការបើកបង្ហាញនាពេល បច្ចុប្បន្ន។ ដាក់ទិន្នន័យសម្រាប់ចំណុចបញ្ហាភាពអនុលោមតាមច្បាប់កម្រិតទាបដែលនៅ សល់ចំនួន ៣១ ចំណុចទៀតឱ្យអាចរកបានជាសាធារណៈ ដើម្បីជួយលើកកម្ពស់ភាព អនុលោមតាមច្បាប់ឱ្យបានទូលំទូលាយជំនួសឱ្យផ្តោតតែទៅលើចំណុចបញ្ហាចាំបាច់ចំនួន ២១ ចំណុច។ ថ្វីបើចំណុចទាំងនោះមិនពាក់ព័ន្ធខ្លាំងជាមួយសេរីភាពសហជីពដែលជាចំណុច ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់នៅក្នុងរបាយការណ៍របស់យើងនាពេលនេះក្តី ប៉ុន្តែការបើកបង្ហាញ គ្រប់ចំណុចទាំងអស់នៅក្នុងរបាយការណ៍ នឹងអាចជួយពង្រីកទំហំទិន្នន័យដែលមានសម្រាប់ កម្មករនិយោជិតដើម្បីយកទៅចរចាអនុសញ្ញារួមដែលជាសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានរបស់សហជីព ការពារដោយអនុសញ្ញា ILO លេខ ៩៨។ យោងតាម BFC បានឱ្យដឹងថា មានការពិភាក្សាលើ ចំណុចនេះជាច្រើនដងមកហើយ ប៉ុន្តែការងារនេះ គឺត្រូវការការអនុម័តយល់ព្រមពីគណៈកម្មា ធិការប្រឹក្សាគម្រោងត្រីភាគី ដោយក្នុងនោះគឺមានអ្នកតំណាងមកពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) សហជីព និងរោងចក្រ។

៣. ដាក់របាយការណ៍តម្លាភាពដែលចេញផ្សាយថ្មីៗសម្រាប់គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ឱ្យមានក្នុង រយៈពេលមួយខែក្រោយកាលបរិច្ឆេទការវាយតម្លៃ ដោយមានប្រព័ន្ធផ្តល់សញ្ញាដែលកម្ម ករនិយោជិត និងសហជីពអាច subscribe បាន។ ដូចបានពន្យល់ហើយថា កម្មករ និយោជិត និងបុគ្គលិកសហជីពមានការងារច្រើន ហើយដែលពុំមានពេលទំនេរចូលមកមើល គេហទំព័រតម្លាភាពរកមើលទិន្នន័យអំពីរោងចក្ររបស់ខ្លួន ដែលជាដំណើរការនៃការឆែករក ព័ត៌មាននេះជាការងារដ៏ធំសម្បើមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនដែលពុំនិយាយភាសា អង់គ្លេសផងនោះ ហើយអ្នកខ្លះពុំចេះអានភាសាខ្មែរគ្រប់គ្រាន់ និង/ឬពុំស្គាល់របៀបប្រើប្រាស់ ការឆែករកបានអ៊ីនធឺណិត និងឧបករណ៍ឆែករកព័ត៌មាននោះ។

៤. បង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខផ្លូវដែលដាក់ទៅកាន់ BFC សម្រាប់ករណីរំលោភបំពានភាពអនុលោមតាមច្បាប់ ដោយរួមទាំងការរំលោភបំពាន FOA ព្រមទាំងផ្សព្វផ្សាយ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជាសាធារណៈឱ្យបានទូលំទូលាយអំពីយន្តការនេះ ដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះបណ្តឹងដែលបច្ចុប្បន្នត្រូវដាក់ជូនតាមរយៈប្រព័ន្ធ QR។ ថ្វីបើសហជីព និងកម្មករនិយោជិតអាចចូលទៅរករបាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធរបស់ BFC ក្តីប្រសិនកម្មករ និងសហជីពរកឃើញមានភាពមិនត្រឹមត្រូវ ឬកង្វះព័ត៌មានណាមួយ បច្ចុប្បន្នពុំមានដំណើរការងាយស្រួលណាមួយដើម្បីឱ្យពួកគេអាចរាយការណ៍អំពីកង្វល់ទាំងនោះបានទេ។ បច្ចុប្បន្ន BFC បញ្ជាក់ថា ពួកគេមានពេលដើម្បីគាំទ្រដល់សហជីព និងរាងចក្រជានិច្ចក្នុងករណីមានវិវាទ ប៉ុន្តែគេក៏បានអះអាងថា តួនាទីរបស់ ILO ពុំមែនដើម្បីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលតាមរយៈការស៊ើបអង្កេត ឬដំណោះស្រាយលើបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់បុគ្គលនោះឡើយ។ ថ្វីបើមានវត្តមានអស់ពេលជា ២០ ឆ្នាំមកហើយ ហើយថ្វីបើបញ្ហានេះត្រូវបានលើកឡើងម្តងហើយម្តងទៀតនៅក្នុងអនុសាសន៍នាពេលកន្លងមកក្តី ប៉ុន្តែគួរជាទីភ្ញាក់ផ្អើលដែល BFC នៅពុំទាន់បានបង្កើតនីតិវិធីដើម្បីចាត់ចែងបណ្តឹងដែលទទួលបានដោយផ្ទាល់ពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងលក្ខណៈផ្លូវការជាងពេលបច្ចុប្បន្ននោះឡើយ។ ប្រព័ន្ធក្រៅផ្លូវការដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងឆ្នាំ ២០២២ ដោយក្នុងនោះសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីពអាចធ្វើព័ត៌មានមកកាន់ BFC តាមរយៈប្រព័ន្ធលេខកូដ QR គឺត្រូវបានដៃគូរបស់យើងពិពណ៌នាថា ជាប្រព័ន្ធដែលឥតមានប្រសិទ្ធភាព។ ម្យ៉ាងទៀត ប្រព័ន្ធនេះពុំត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយឱ្យដឹងជាសាធារណៈទូលំទូលាយឡើយ ហើយពុំមានយន្តការដែលគេអាចដាក់ពាក្យដើម្បីសុំព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពលើបញ្ហាដែលខ្លួនរាយការណ៍នោះឡើយ។ នៅពេលមិនមានយន្តការផ្លូវការដែលគេស្គាល់និងដឹងច្បាប់យ៉ាងទូលំទូលាយដើម្បីអាចឱ្យកម្មករនិយោជិតរាយការណ៍ពីភាពមិនត្រឹមត្រូវបានទេនោះ របាយការណ៍ភាពអនុលោមតាមច្បាប់ គឺពុំតំណាងឱ្យផលប្រយោជន៍របស់ប្រជាពលករកម្ពុជាដោយសមធម៌នោះឡើយ។

៥. បោះពុម្ពផ្សាយការពន្យល់ប្រកបដោយតម្លាភាព និងច្បាស់លាស់ស្តីពីវិធីសាស្ត្រដែលបានប្រើប្រាស់ទាំងសម្រាប់ការវាយតម្លៃទម្រង់ពេញលេញ និងទិន្នន័យសង្ខេប។ តម្លាភាពរឹងមាំនៅក្នុងវិធីសាស្ត្រវាយតម្លៃ និងរាយការណ៍របស់ BFC ច្បាស់ជាអាចជួយលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធ និងការយល់ដឹងរបស់សាធារណជនទូទៅអំពីដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យឱ្យបានកាន់តែប្រសើរថែមទៀត។ ឧបករណ៍ និងឯកសារណែនាំទាំងអស់របស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ/ BFC ក៏គួរដាក់ឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អាចចូលទៅរកបានផងដែរ។ ក្នុងនោះក៏អាចរួមមានការពន្យល់ពេញលេញអំពីរបៀបនៃការចម្រាញ់ទិន្នន័យដាក់ចូលទៅក្នុង

របាយការណ៍សាធារណៈ និងព័ត៌មានសាធារណៈពាក់ព័ន្ធជាមួយការប្រមូលទិន្នន័យផងដែរ (ដូចជាចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលពិគ្រោះយោបល់ និង/ឬចំនួនសហជីពដែលបានចូលរួម ក្នុងការសម្ភាស)។

៦. ចាត់វិធានការប្រកបដោយគណនេយ្យភាព ដើម្បីធានាឱ្យបានថា មានការពិចារណាយ៉ាង ពេញលេញ និងយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុង ដំណើរការនៃការវាយតម្លៃដោយនៅក្នុងនោះ គួររួមមានការចូលរួមដោយផ្ទាល់កាន់តែ ទូលំទូលាយថែមទៀតជាមួយកម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត ជា ពិសេសនៅក្នុងអំឡុងពេលការវាយតម្លៃ។ ចំណុចនេះ គួររួមបញ្ចូលទាំងការធានាឱ្យមាន អនាមិកភាពយ៉ាងពេញលេញចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានផ្តល់ការសម្ភាសនៅគ្រប់រោង ចក្រដែល BFC បានចុះទៅពិនិត្យ និងធានាឱ្យបានថា សហជីពទាំងអស់គឺមានតំណាងនៅ ក្នុងការវាយតម្លៃនីមួយៗ។ បន្ថែមលើនេះ ករណីការរំលោភបំពាន FOA ដែលបានដាក់ជូនទៅ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏គួរត្រូវបានកត់ត្រាទាំងនៅក្នុងការវាយតម្លៃទម្រង់ ពេញលេញរបស់ BFC ក៏ដូចជានៅក្នុងរបាយការណ៍សាធារណៈ។ ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងអំពី ការរំលោភបំពាន FOA ពុំបានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍ទេនាពេលបច្ចុប្បន្ន នេះគឺអាច បណ្តាលមកពីអ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសរបស់ BFC ពុំបាននិយាយជាមួយសហជីពឯករាជ្យ នៅក្នុងពេលចុះទៅពិនិត្យរោងចក្រ។ សហជីព “ពណ៌លឿង” ដែលពួកគេសម្ភាស នឹងធានា ប្រាប់មន្ត្រី BFC ថាអ្វីៗគ្រប់យ៉ាង គឺសុទ្ធតែល្អនៅក្នុងរោងចក្រ ដោយហេតុថាពួកគេធ្វើការ ប្រកៀកស្មាជាដៃគូជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ ថ្វីបើកម្មករនិយោជិតត្រូវបានជ្រើសរើស ចោះៗដោយអ្នកវាយតម្លៃសហគ្រាសរបស់ BFC ក្តី តាមធម្មតាការវាយតម្លៃគឺធ្វើឡើងនៅក្នុង ម៉ោងការងារដោយពុំមានរក្សាឯកជនភាពសម្រាប់អ្នកផ្តល់ការសម្ភាសឡើយ ដែលជាហេតុ អាចធ្វើឱ្យការឆ្លើយតបរបស់ពួកគាត់មានភាពលម្អៀង។ ក្នុងករណីមួយចំនួន រោងចក្រផ្ទាល់ក៏ ជួយជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការសម្ភាសផងដែរ។

៧. ធ្វើឱ្យមានសកម្មភាពខ្លាំងក្លា និងមានការសម្រេចចិត្តខ្ពស់នៅពេលក្រុមហ៊ុនបំពានច្បាប់ FOA ។ កម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតគួរបានទទួលការជូនដំណឹងអំពី ការរំលោភបំពាន ហើយ BFC គួរបានទទួលការបំពាក់បរិក្ខារដើម្បីបម្រើតួនាទីជាប្រភព អាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ យើងតស៊ូមតិឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រដែលមាន ការសម្របសម្រួលគ្នា ដែលត្រូវបានគាំទ្រយ៉ាងពេញលេញដោយរដ្ឋាភិបាលម្ចាស់ជំនួយរបស់ កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ដើម្បីពង្រឹងកម្លាំងប្រសិទ្ធភាពកម្មវិធីក្នុងប្រទេសក្នុងការកាត់ បន្ថយការបំបាត់សហជីពដែលកើតមានយ៉ាងសាយភាយក្នុងប្រទេសនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

យើងជំរុញឱ្យមានអន្តរាគមន៍កម្រិតខ្ពស់ដើម្បីបំបាត់ចោលឧបសគ្គរាំងផ្នែកស្ថាប័ន ផ្នែក
 រចនាសម្ព័ន្ធ ផ្នែកនយោបាយ និងនៅក្នុងទស្សនៈយល់ឃើញ ឬការលំបាកផ្សេងៗទាំងអស់
 នេះ ដើម្បីផ្តល់អាទិភាពដល់សិទ្ធិ និងសុខុមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌ
 ការងាររបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ។ នៅចុងបញ្ចប់នេះ ជាការសំខាន់ខ្លះមិនបានដែល
 BFC ត្រូវពង្រឹងកម្លាំងការសន្ទនារបស់ខ្លួនជាមួយសហជីពឯករាជ្យ និងអង្គការសិទ្ធិកម្មករ
 និយោជិតស្តីអំពីអ្វីដែលពួកគេត្រូវការ ដើម្បីសម្របសម្រួលឱ្យមានការសហការកាន់តែជិត
 ស្និទ្ធច្រមទៀតឈានទៅដោះស្រាយកង្វល់ស្តីពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានពេញលេ
 ញ។ ប្រសិនអាចសម្រេចបានការងារគ្រប់គ្រងនេះ គឺចាំបាច់ត្រូវមានការងារអនុវត្តផ្ទាល់
 បន្ថែមទៀតពីសំណាក់ការិយាល័យកណ្តាលរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរ ឬអន្តរាគមន៍
 ថ្មីៗដទៃទៀត យើងខ្ញុំស្នើឱ្យកម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើរត្រូវងើបឈរឡើងដើម្បីជម្នះបញ្ហា
 ប្រឈមនេះ។

សម្រាប់និយោជក៖

៨. ប្រសិនអាចធ្វើបាន ត្រូវដកថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជាប់ឆ្នោត ស្ថាបនិកសហជីព និងសកម្មជន
 សហជីពចេញពីការបណ្តេញចេញទ្រង់ទ្រាយធំ ឬការបញ្ឈប់ការងារ។ សូម្បីតែនៅពេល
 មានភាពចាំបាច់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុក្នុងការព្យួរការងារ ឬបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតក្តី ប៉ុន្តែគួរ
 រក្សាមន្ត្រីសហជីពដើម្បីគោរពទៅតាមសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ដើម្បីអាចឱ្យពួកគេបន្តការពារ
 សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៅសេសសល់ក្នុងរោងចក្រ។ នៅក្នុងពេលដែលវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិត
 ជាគំរាមកំហែងដល់អាជីវកម្ម ហើយនៅទីបំផុតក៏គំរាមកំហែងដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់ទាំង
 អស់គ្នា ប៉ុន្តែចាំបាច់ត្រូវតែបន្តគោរពសិទ្ធិសហជីព ទោះបីក្នុងពេលមានភាពមិនច្បាស់លាស់
 ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុក្តី។

សម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ និងម៉ាកយីហោ៖

៩. ដាក់ឱ្យមានការចូលរួមរបស់កម្មវិធីការងារកាន់តែប្រសើររបស់ ILO នៅក្នុងគ្រប់បណ្តា
 ប្រទេសផ្គត់ផ្គង់ទំនិញទាំងអស់ដើម្បីជួយលើកកម្ពស់បរិយាបន្នកម្មករនិយោជិត និងអ្នក
 តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃដើម្បីធានាឱ្យមានការអនុវត្ត
 តាមនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ។ មានភស្តុតាងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីចង្អុលបង្ហាញឱ្យឃើញថា ការ
 វាយតម្លៃរបស់ BFC គឺត្រូវបានធ្វើឡើងដោយពុំមានបរិយាបន្នសហជីពឯករាជ្យឱ្យបានពេញ

លេញក្នុងរោងចក្រនីមួយៗ។ កម្មករនិយោជិត និងអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន ជាពិសេសអ្នកតំណាងមកពីសហជីពឯករាជ្យ គួរត្រូវបានធានាឱ្យមានសំឡេងនៅក្នុងគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃសកម្មភាពរបស់ BFC ដែលគួរត្រូវបានធានាតាមរយៈដំណើរការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ម៉ាកយីហោ។ ទិដ្ឋភាពបច្ចុប្បន្ននៃបរិយាបន្នសហជីពពណ៌លឿង អាចរារាំងដល់សហជីពឯករាជ្យមិនឱ្យអាចសហការបានពេញលេញ ហើយគួរប្រឆាំងទង្វើនេះតាមរយៈវិធានការការពារដើម្បីធានាឱ្យបានថា កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់ខ្លួនបានទទួលការចូលរួមប្រកបដោយសមធម៌នៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃភាពអនុលោមតាមច្បាប់។

១០. ធានាឱ្យមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមានប្រតិបត្តិការល្អនៅក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទាំងមូលដើម្បីធានាថាសេរីភាពសហជីពត្រូវបានគោរពនៅកម្រិតរោងចក្រ ក៏ដូចជានៅក្នុងបរិបទនៃប្រទេសប្រតិបត្តិការ។ ម៉ាកយីហោត្រូវទទួលខុសត្រូវ ធានាឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យជាប្រចាំ និងត្រូវកែសម្រួលនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន ឆ្លើយតបជាមួយការវិវត្តនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន និងបរិបទ។ ម្យ៉ាងទៀត ម៉ាកយីហោ និងអ្នកបញ្ជាទិញក៏មានកាតព្វកិច្ចត្រូវបង្កើត ឬចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យក្នុងយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការដើម្បីឆ្លើយតបជាមួយកង្វល់របស់បុគ្គល និងសហគមន៍។ យន្តការទាំងនេះ ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការកំណត់អំពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពលដែលមានក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទាំងមូល។ អនុលោមតាមគោលការណ៍មគ្គុទ្ទេសក៍អង្គការសហប្រជាជាតិ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលមានប្រតិបត្តិការទាំងនេះ គួរប្រកាន់ខ្ជាប់ស្តង់ដារនីត្យានុកូលភាព លទ្ធភាពអាចទទួលយកបាន ភាពអាចព្យាករទុកជាមុន ភាពត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌ តម្លាភាព ភាពស្របគ្នាជាមួយសិទ្ធិមនុស្ស និងការពង្រឹងជាបន្តបន្ទាប់។ ការអភិវឌ្ឍ និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ពួកគេ គួរត្រូវបានកែសម្រួលយោងទៅតាមការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។

១១. ត្រូវឱ្យសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនមានគណនេយ្យភាពអនុលោមតាមស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងស្តង់ដារសិទ្ធិការងារ រួមទាំងអនុសញ្ញា ILO សំខាន់ៗដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន ដោយប្រើប្រាស់អំណាចនៃការទិញរបស់ខ្លួន ដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់។ ម៉ាកយីហោដែលមានប្រតិបត្តិការនៅកម្រិតអន្តរជាតិ គួរធានាយ៉ាងណាឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនត្រូវមានគណនេយ្យភាពអនុលោមតាមស្តង់ដារខ្ពស់បំផុតដែលអាចធ្វើបាន ដោយក្នុងនោះរួមមានការធានាឱ្យមានយ៉ាងណាឱ្យដំណើរការរបស់ ILO BFC ត្រូវបន្ស៊ីជាមួយគោលដៅជាចេតនារបស់ខ្លួន។ ក្នុងនោះគឺរួមមានការធានានូវការគោរពអនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិសហជីព និងសិទ្ធិចងក្រងរបស់ ILO ឆ្នាំ ១៩៤៨ (លេខ ៨៧) និងអនុសញ្ញា

ស្តីពីសិទ្ធិចងក្រង និងអនុសញ្ញារួម ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ ៩៨) ដែលអនុសញ្ញាទាំងពីរនេះ កម្ពុជា បានផ្តល់សច្ចាប័ន និងបានចូលជាធរមានរួចហើយ។ ជំនួសមកវិញ ម៉ាកយីហោជារឿយៗ តែងទិញពីបណ្តាធានាចក្រដែលមានប្រតិបត្តិការទាមទារជាងស្តង់ដារតាមរយៈការយោងទៅតាម ច្បាប់ក្នុងស្រុក និងសេចក្តីសម្រេចតាមផ្លូវច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសផលិតក្រោមការបំភាន់ស្តីពី “ការគោរពនីតិវិធី” ឬតាមរយៈការដកស្រង់ទិន្នន័យរបស់ BFC ដែលកម្មករនិយោជិតជាច្រើន តែងតែជំទាស់អំពីសុក្រិតភាពនៃទិន្នន័យទាំងនោះ។ ម៉ាកយីហោចាំបាច់ត្រូវទទួលស្គាល់ថា ដើម្បីក្លាយជាអ្នកបញ្ជាទិញប្រកបដោយសីលធម៌ ពួកគេចាំបាច់ត្រូវធ្វើការងារបន្ថែមទៀតនៅ ក្នុងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅតាមបណ្តាធានាចក្រដែលខ្លួនបញ្ជាទិញ ពោលគឺត្រូវ ហួសពីអ្វីដែលបានសម្រេច ឬមានកំណត់នៅក្នុងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ដែលគេដឹងថាមានភាពពុក រលួយ ដោយក្នុងនោះនីតិវិធីមានកេរ្តិ៍ដ៏អសោចដោយសារតែមានភាពទន់ខ្សោយ។ បន្ថែមលើ នេះ ក្នុងនាមជាអតិថិជនដែលបង់ប្រាក់ ម៉ាកយីហោចាំបាច់ត្រូវឱ្យ BFC មានគណនេយ្យភាព ធ្វើយ៉ាងណាឱ្យមានការវាយតម្លៃដ៏រឹងមាំដែលកំណត់អំពីការរំលោភបំពានសេរីភាពសហជីព យ៉ាងសុក្រិត ហើយផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យពួកគេអាចផ្តល់សំណង។