



# របាយការណ៍ ប្រចាំឆ្នាំ

# ២០២២



## វិនិយោគដើម្បីអនាគត៖

### ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

### ដើម្បីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសុខដុមរមនា



សេចក្តីបញ្ជាក់: របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២២ នេះអាចរៀបរៀងទៅបានដោយសារមូលនិធិសប្បុរសធម៌ពីបណ្តាម្ចាស់ជំនួយខាងលើនេះ។ រាល់គំនិតយោបល់ដែលមានបង្ហាញនៅខាងក្នុងរបាយការណ៍នេះគឺស្វែងចេញពីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញរបស់ម្ចាស់ជំនួយឡើយ។ (មូលនិធិគាំទ្រពិទ្ធាភ័ក្តិការសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍសហរដ្ឋអាមេរិក USAID ស្ថិតក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងសហការណ៍ លេខ: 7244219LA00001)

# មាតិកា

សារព្រឹត្តិបត្រក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល	១
សារព្រឹត្តិបត្រក្រុមប្រឹក្សាភិបាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល	៣
១. ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល	៤
២. ការតសាងកាតព្វកិច្ច ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយ	៤
៣. ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ	១២
៤. ការចងក្រងសៀវភៅពិគ្រោះផ្នែកច្បាប់ទាក់ទងនឹងការផ្តាច់ កិច្ចសន្យាការងារ	១២
៥. សុបិនិតកាតព្វកិច្ច និងនិរន្តរភាពស្ថាប័ន	១៣
៦. ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាធរកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរកណ្តាល	១៦
៧. ការបញ្ជ្រាបសមត្ថភាពយេនឌ័រ	១៩
៨. របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២២	២០

ដូច្នោះប្រយោជន៍អ្នកអនុវត្ត

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមខ្ញុំសូមជូនពរដល់អ្នកទាំងអស់គ្នាឱ្យទទួលបាននូវសេចក្តីសុខ សុវត្ថិភាព សុខុមាលភាព សន្តិសុខផ្ទាល់ខ្លួន និងសង្គម សេចក្តីរីករាយ សាមគ្គីភាព សុខដុមរមនា ជំនឿជាក់ សមត្ថភាព និងផលិតភាពសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣នេះ។ ខ្ញុំក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ សន្តិភាពស្ថេរភាព និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច-សង្គមយ៉ាងឆាប់រហ័សនាទស្សវត្សកន្លងទៅ ដែល គួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្រោមនយោបាយឈ្នះឈ្នះរបស់រដ្ឋាភិបាល ភាពប្រសើរឡើងក្រោយកូវីដ-១៩ ការជំរុញការចាក់វ៉ាក់សាំង និងមធ្យោបាយការពារ ក៏ដូចជាការសហការ និងការចូលរួម ពីសំណាក់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាតិ និងអន្តរជាតិ។



ខណៈដែលប្រទេសកម្ពុជាត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចក្នុងការស្វាគមន៍អ្នកវិនិយោគថ្មីៗ និងការផ្តល់នូវកិច្ចគាំទ្រ និងការ លើកទឹកចិត្តយ៉ាងច្រើនដល់អ្នកវិនិយោគដែលកំពុងតែវិនិយោគ និងអ្នកវិនិយោគថ្មីៗ និងម្ចាស់សហគ្រាស ធុនធំ មធ្យម តូចថ្មីៗ ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់វិនិយោគថ្មី និងរបបពន្ធដែលបានធ្វើកំណែទម្រង់ ការលើកកម្ពស់ការអភិវឌ្ឍ ឧស្សាហកម្ម ពិពិធកម្ម និងជំរុញកសិពាណិជ្ជកម្ម កិច្ចស្វាគមន៍ទេសចរជុំវិញពិភពលោក ការពង្រីកនូវដែនអនុវត្តប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម និងការចងក្រង នូវវិធាននីតិវិធី និងការរៀបចំស្ថាប័នសម្រាប់តុលាការជំនាញពាណិជ្ជកម្ម និងតុលាការការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិង មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសហការជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំ កម្មវិធីគម្របខ្ទប់២០ឆ្នាំ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅអំឡុងពេលប៉ុន្មានខែខាងមុខនេះ។

យើងមានជំនឿជាក់ថា អ្នកតំណាងគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ នឹងត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមកម្មវិធីខាងលើ។ ក្នុងឱកាស នោះ យើងនឹងធ្វើការបង្ហាញអំពីអ្វីដែលយើងសម្រេចបាន និងបានធ្វើសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ក៏ដូចជាអ្នកពាក់ព័ន្ធជាត្រីភាគីផង ដែរ។ យើងក៏សង្ឃឹមថានឹងមានការបង្ហាញអំពីលទ្ធផលបឋមនៃការស្រាវជ្រាវ និងសំណើគំរូនៃការរៀបចំចន្លោះសម្ព័ន្ធថ្មីសម្រាប់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលនៅតែធានានូវឯករាជ្យភាព ទំនុកចិត្ត ភាពជឿជាក់ ប្រសិទ្ធភាព និងតម្លាភាពនៃស្ថាប័នក្នុងការជំរុញគាំទ្រ និងផ្តល់ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមដែលជាប្រព័ន្ធ ដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលបំពេញបន្ថែមទៅលើការដោះស្រាយវិវាទតាមប្រព័ន្ធតុលាការ ហើយស្របតាមស្មារតីនៃ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងច្បាប់ និងបទបញ្ជាដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗនៃប្រទេសកម្ពុជា។

ស្របជាមួយគ្នានេះដែរ យើងកំពុងរៀបចំក្រុមការងារ ក៏ដូចជាភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសកម្មករវិនិយោគិន និងវិនិយោគក ក្នុងការ ធ្វើការពង្រីកតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីសាកល្បងដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ដោយការផ្សះផ្សា និងការកាត់សេចក្តី របស់អាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ លើស ពីនេះទៀត យើងនឹងធ្វើការរៀបចំផ្លាស់ប្តូរទីតាំងការិយាល័យ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទៅទីតាំងថ្មីនៅអាគារបេឡាជាតិរបស់សន្តិសុខសង្គមដែលបានសាងសង់រួចរាល់។

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាលអំពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ជំរុញនូវការពិនិត្យ និងការអនុវត្ត ក្រុមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈអាជ្ញាកណ្តាល គាំទ្រដល់ការបង្កើត និងដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពេញអង្គ (Full Bench of Arbitrators) ដែលមានតួនាទីក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿង បកស្រាយច្បាប់ និងរបៀបសម្រេចសេចក្តីផ្សេងគ្នាជាលក្ខណៈផ្ទៃក្នុង នៅក្នុង ចំណោមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយបញ្ហាផ្លូវច្បាប់ និងមានភាពចម្រុងចម្រាស ឬមិនច្បាស់លាស់នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ឬ



លិខិតបទដ្ឋានផ្សេងៗ និងរៀបចំ និងអនុម័តគោលនយោបាយសកម្មភាពយេនឌ័រ សម្រាប់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ជាចុងក្រោយ យើងសង្ឃឹមថាគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការស្ថាបនា និងផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍ មាតិកាច្បាស់លាស់សម្រាប់ធ្វើការរៀបចំវេនសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បី ធ្វើឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្លាយជាស្ថាប័នជាតិដែលរឹងមាំ ឯករាជ្យ មានប្រសិទ្ធភាព មានទំនុកចិត្ត និងមានតម្លាភាព ជាមួយនឹងនិរន្តរភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ បន្តរក្សាតុល្យភាពផលប្រយោជន៍និយោជក កម្មករនិយោជិត/សហជីព និងរាជរដ្ឋាភិបាល កម្ពុជា។



**ញាត សុមុនីឌ្ឍ**

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

**ជូនចំពោះប្រិយមិត្តអ្នកអានជាទីមេត្រី៖**

នៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ ក្រោមការបន្តកិច្ចគាំទ្រផ្នែកច្បាប់ បច្ចេកទេសពីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយវិវាទការងាររួមចំនួន៥០សំណុំរឿង ជាមួយនឹងអត្រាជោគជ័យ ៧៥,១៦% ដែលនាំឱ្យសំណុំរឿងសរុបទាំងអស់ដែលគិតចាប់ពីបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនជាង៣០០០សំណុំរឿង។ រយៈពេលជាមធ្យមក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ និងចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលគឺ ៣០ថ្ងៃ។



មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ និងដៃគូដើម្បីបន្តធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ក្នុងការពង្រីកសេវាដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលដំណើរការដោយឈរលើគោលការណ៍ឯករាជ្យភាព សុចរិតភាព វិជ្ជាជីវៈ និងប្រសិទ្ធភាព ហើយទាំងនេះត្រូវបានផ្តល់តម្លៃខ្ពស់ដោយតួអង្គនានាក្នុងវិស័យការងារ។ ក្រោមគោលការណ៍ដូចគ្នានេះដែរ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្តេជ្ញាផ្តល់នូវកិច្ចគាំទ្រយ៉ាងល្អប្រសើរដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយទាំងវិវាទបុគ្គល និងវិវាទរួមស្របតាមច្បាប់ និងគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងសម្រាប់ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។

ដើម្បីត្រៀមខ្លួនក្នុងការពង្រីកយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការរួមគ្នាក្នុងការតាក់តែងឯកសារសំខាន់ៗមួយចំនួនដូចជា សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងសំណើស្តីអំពីការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី។ ឯកសារដ៏សំខាន់ៗទាំងពីរនេះត្រូវបានធ្វើជូនក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីជាធាតុចូលក្នុងការបន្តបង្កើតវិធាននីតិវិធី និងការអភិវឌ្ឍបច្ចេកទេសចំពោះការស្តារ និងអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដូចសព្វដង បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រៀមខ្លួនបន្តសហការជាមួយនឹងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មន្ត្រីរាជរដ្ឋាភិបាល តំណាងកម្មករនិយោជិត សហជីព សមាគមនិយោជក ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារទាំងអស់ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍នៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៀត មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានត្រៀមខ្លួនស្វាគមន៍នូវការផ្តល់ធាតុចូលពីដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបន្តធ្វើការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងឆ្នាំ២០២៣ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត ។

**លោក ម៉ែន ឌីមិត**  
នាយកប្រតិបត្តិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

# ១. ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

## ១.១. ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចាប់តាំងពីបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការលើសំណុំរឿងមកពីវិស័យជាច្រើនទូទាំងប្រទេសកម្ពុជារួមមាន វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង កាបូបយួរដៃ បដិសណ្ឋារកិច្ច ទេសចរណ៍ សំណង់ ដឹកជញ្ជូន អាហារ សេវាកម្មសន្តិសុខ សារព័ត៌មាន/ទូរគមនាគមន៍ បោះពុម្ព ការផលិត និងវិស័យកសិកម្មជាដើម។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ដែរថាចាប់ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ២០២២ សំណុំរឿងចំនួន៦០% មកពីទីក្រុងភ្នំពេញ និង៤០%ទៀតមកពីបណ្តាខេត្តផ្សេងៗ។ វិវាទការងារទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយទាន់ពេលវេលា និងមានតម្លាភាពតាមរយៈការផ្សះផ្សា ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ។

ឆ្នាំ២០០៣ - ឆ្នាំ២០២២

៣.០៤២ សំណុំរឿង

---

ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតជាង

**↑ ១.១៨ លាននាក់**

---

អត្រាជោគជ័យនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ

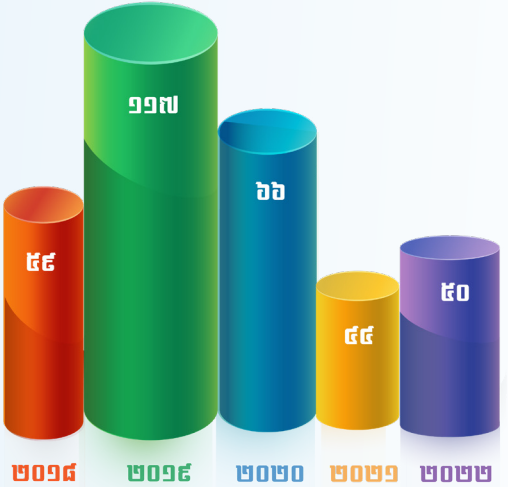
**៧៥,១៦%**

រូបភាពទី១. ចំនួនសំណុំរឿងពីឆ្នាំ ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ ២០២២ និងអត្រាជោគជ័យ

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយសំណុំរឿងសរុបចំនួន ៣.០៤២ សំណុំរឿង ដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតជាង១.១៨លាននាក់។ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើឡើងដោយប្រសិទ្ធភាព និងឥតគិតថ្លៃ។ អត្រាជោគជ័យនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារគឺ ៧៥,១៦% ដែលជាសមិទ្ធផល ដូចឆ្នាំមុនៗដែរ។

## ១.២. និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ផ្អែកលើតថវិកាជាក់ស្តែងកន្លងមក មានការកើនឡើងនូវចំនួនសំណុំរឿងពីឆ្នាំ២០១៨ ( ៥៩សំណុំរឿង ) ដល់ឆ្នាំ២០១៩ ( ១១៧សំណុំរឿង ) ដែលវាត្រូវបានរំពឹងទុកថា ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀតនឹងមានការកើនឡើងនូវចំនួនសំណុំរឿងដូចគ្នា ប៉ុន្តែក្នុងអំឡុងពេលនោះ យើងមិនមានទទួលបានផលប៉ះពាល់នៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ទេ។ ចំនួនសំណុំរឿងបានធ្លាក់ចុះនៅឆ្នាំ២០២០ ហើយបន្តធ្លាក់ចុះនៅក្នុងឆ្នាំ២០២១។ ថ្វីបើមានការលើកលែងលើការរឹតបន្តឹងការធ្វើដំណើរចាប់ពីខែមេសាឆ្នាំ២០២២មកក៏ដោយ មានចំនួនសំណុំរឿងសរុបតែ៥០ប៉ុណ្ណោះត្រូវបានចូលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២២។



រូបភាពទី២. និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីឆ្នាំ២០១៨ ដល់២០២២ គិតតាមឆ្នាំ

តាមរយៈការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាផ្លូវការ និងមិនផ្លូវការជាមួយនិងដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលនូវការយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នា អំពីហេតុផលនៃការធ្លាក់ចុះនៃចំនួនសំណុំរឿងដែលចូលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្នុងចំណោមត្រីភាគីក្នុងវិស័យការងារ ការពន្យល់មួយបានលើកឡើងថា ចំនួនសំណុំរឿងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានការថយចុះ គឺដោយសារភាពប្រសើរឡើងនៅក្នុងការចរចា និងផ្សះផ្សានៅកន្លែងការងារ និងនៅស្ថាប័នរដ្ឋ។ ដោយឡែក មានការលើកឡើងមួយផ្សេងទៀតផងដែរថា មានវិវាទជាច្រើនកំពុងកើតមាននៅកន្លែងធ្វើការ ប៉ុន្តែសំណុំរឿងទាំងនេះហាក់មានភាពលំបាកក្នុងការបន្តមកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ មានមតិក្រៅពីនេះទៀតបានលើកឡើងអំពីការផ្លាស់ប្តូរការចាត់ប្រភេទវិវាទ (វិវាទបុគ្គល និងវិវាទរួម) មុននឹងមកដល់នីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាល និងផលលំបាកក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីព ដែលជាហេតុនាំឱ្យចំនួនសំណុំរឿងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនតិច។

**១.៣. ប្រភេទវិវាទដែលក្រុមបុគ្គលមកប្រកួតប្រជែងគ្នាអាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដើរតួនាទីជាអ្នកដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកពីនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ស្របតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧)។

វិវាទការងាររួមមួយ អាចមានចំណុចវិវាទច្រើនត្រូវបានដោះស្រាយក្នុងពេលជាមួយគ្នា។ មានវិវាទជាងពីររយចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២២ ហើយតារាងក្នុងរូបភាពទី៣ខាងក្រោមបង្ហាញពីប្រភេទវិវាទច្រើនជាងគេទាំង១០។

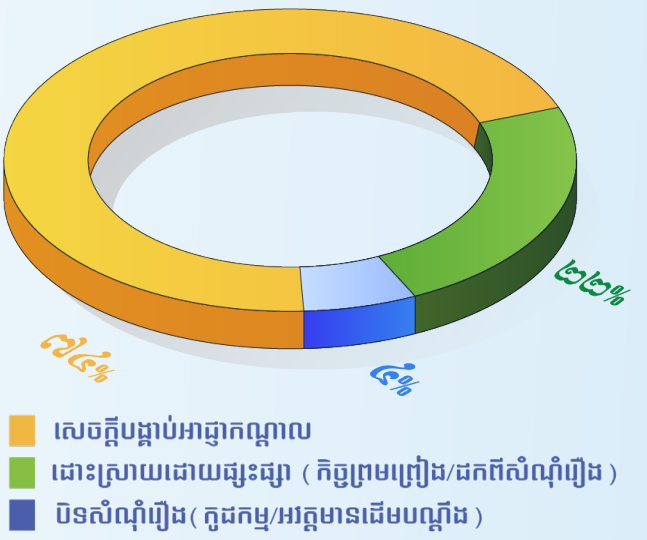


រូបភាពទី៣. ប្រភេទវិវាទកើតឡើងច្រើនជាងគេទាំង១០ ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២២

**១.៤. ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់**

វិវាទការងាររួមដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគី ឬដោយការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគីអាចសម្រេចបានតាមរយៈ ការជុះជុំ ដោយមានការជួយសម្របសម្រួលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិនបើពុំអាចឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ត្រូវបន្តដំណើរការសវនាការអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលរួមមានទាំងសំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបិទសំណុំរឿងដោយសារតែការបន្តកូដកម្ម ឬការខកខានរបស់ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងការចូលរួមសវនាការ។ ការរៀបចំសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីសវនាការ តម្រូវឱ្យមានការចំណាយពេលបន្ថែមក្នុងការស្រាវជ្រាវលម្អិត វិភាគច្បាប់ និងសរសេរសេចក្តីបង្គាប់ ។

រូបភាពទី៤. អត្រានៃការដោះស្រាយសំណុំរឿង ឆ្នាំ២០២២



ក្នុងឆ្នាំ២០២២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំណាយរយៈពេលជាមធ្យមចំនួន៣០ថ្ងៃ ដើម្បីដោះវិវាទមួយសំណុំរឿង។ រយៈពេលជាមធ្យមនេះត្រូវបានថយចុះបើប្រៀបធៀបនឹងឆ្នាំ២០២១ ដែលមានចំនួន៤៤ថ្ងៃ។ ចំនួនថ្ងៃជាមធ្យមក្នុងការដោះស្រាយវិវាទមួយសំណុំរឿងគិតក្នុងរយៈពេលតាំងពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ២០២២ មានចំនួន២២ថ្ងៃ។ យោងតាមមាត្រា៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេល ១៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលបញ្ជូនមក។ រយៈពេលនេះអាចត្រូវបានពន្យារ ប្រសិនបើភាគីទាំងសងខាងយល់ព្រម។

ក្នុងឆ្នាំ២០២២នេះ មានសំណុំរឿងចំនួន ៥០ ដែលក្នុងនោះ មានសំណុំរឿងចំនួន ៤ ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្ម។ មានសំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្មតែ ១ សំណុំរឿងប៉ុណ្ណោះ ដែលត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការវិញ ដោយភាគីកូដកម្មបានអនុវត្តតាមសេចក្តីបញ្ជានោះ។



**១.៥. សំណុំរឿងឧក្រិដ្ឋក្នុងសម្ភាសន៍**

**តើមូលហេតុអ្វីដែលបណ្តាលឱ្យមានការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ ហើយតើមានលិខិតបៀតបៀន ត្រូវបានដោះស្រាយ យ៉ាងដូចម្តេចនៅក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាលសាលា?**

**\* កំណត់សម្គាល់៖ សំណុំរឿងនេះត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០១០/២២ - ខេន ស្តី ត ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖ អាជ្ញាកណ្តាល ប៉ែន ប៊ុនណា អាជ្ញាកណ្តាល អ៊ុង សុទ្ធី និងអាជ្ញាកណ្តាល ទួន ស៊ីផាន់។ សេចក្តីបង្គាប់នេះ ចេញនៅថ្ងៃទី២២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ។**

ដើមបណ្តឹង (ភាគីកម្មករនិយោជិត) បាននាំយកសំណុំរឿងនេះទៅកាន់និយោជក ដែលមានសកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បងផ្នែកផលិតស្បែកជើង។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានចំណុចវិវាទចំនួន១០ ហើយចំណុចវិវាទចំនួន០១ត្រូវបានដកចេញដោយភាគីកម្មករនិយោជិត។ ចំណុចវិវាទដែលនៅសល់ចំនួន០៩ ត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ សំណុំរឿងនេះបានធ្វើការវិភាគទៅលើចំណុចវិវាទទី០៩ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យភាគីនិយោជកចាត់វិធានការណ៍ចំពោះកម្មករនិយោជិតជាបុរសដែលបានថតរូប និងថតវីដេអូកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី។

ភាគីកម្មករនិយោជិតលើកឡើងថា នៅថ្ងៃទី៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតជាបុរសម្នាក់បានទៅបន្ទប់ទឹកស្ត្រីហើយបានថតរូបកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹក។ កម្មករនិយោជិតស្ត្រីបានចោទថា នេះ ជាការបៀតបៀនកេរ្តិ៍ខ្មាស។ បន្ទាប់មកនៅថ្ងៃទី៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២២ កម្មករនិយោជិតស្ត្រីច្រើននាក់បានលើកឡើងថាមានកម្មករនិយោជិតបុរសបីនាក់ផ្សេងទៀតបានថតវីដេអូកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកស្ត្រី។ ក្រោយមកកម្មករនិយោជិតបុរសខាងលើបានចែកចាយវីដេអូនោះទៅដល់ប្រធានផ្នែកជនជាតិចិន ហើយប្រធានផ្នែកនោះត្រូវបានចោទថាបានបញ្ជូនវីដេអូនោះទៅផ្នែករដ្ឋបាល។ លើសពីនេះទៀតកម្មករនិយោជិតស្ត្រីរងគ្រោះបានអះអាងថាវីដេអូ និងរូបភាពទាំងនោះបានចែកចាយពេញរោងចក្រដែលធ្វើឱ្យពួកគាត់ខ្មាសគេ ។

ភាគីនិយោជកបានឆ្លើយតបថា គាត់មិនបានដឹងអំពីការចែកចាយវីដេអូដូចដែលបានលើកឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតស្ត្រីនោះទេ។ ភាគីនិយោជកបន្តលើកឡើងថាបានទទួលតែរូបថត និងព័ត៌មានអំពីកម្មករនិយោជិតស្ត្រីអង្គុយជជែកគ្នាលេងនៅក្នុងបន្ទប់ទឹកក្នុងម៉ោងការងារ។

ភស្តុតាងជាវីដេអូឃ្លីបអំពីការថតកម្មករនិយោជិតស្ត្រីក្នុងបន្ទប់ទឹកបានដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សារដ្ឋបាល ដើម្បីពិចារណា។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណាលើចំណុចជាសំណួរផ្លូវច្បាប់ដ៏សំខាន់ក្នុងចំណុចនេះគឺថា តើនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចាត់វិធានការណ៍ចំពោះកម្មករនិយោជិតបុរសដែលបានប្រព្រឹត្តសកម្មភាពបែបនេះមកលើកម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែរ ឬទេ ?

មាត្រា១៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ចែងថា៖ “និយោជក និងនាយកគ្រឹះស្ថានដែលមានប្រើកម្មករជាក្មេង ឬកូនជាងអាយុតិចជាង១៨ឆ្នាំ ឬស្ត្រីឱ្យធ្វើការក្នុងនោះត្រូវមើលឱ្យមានកិរិយាមារយាទល្អហើយ និងរក្សាការសមរម្យចំពោះសាធារណៈជនផង។ ត្រូវហាមឃាត់យ៉ាងតឹងរឹងចំពោះការរំលោភខាងផ្លូវភេទគ្រប់ទ្រង់ទ្រាយទាំងអស់។”

មាត្រា ២៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ចែងថា៖ “បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់នេះតាមប្រភេទសហគ្រាស...វិធានការណ៍អនាម័យ និងសន្តិសុខកម្មករនិយោជិត កាតព្វកិច្ចកម្មករនិយោជិត និងទណ្ឌកម្មដែលនឹងអាចតម្រូវលើកម្មករនិយោជិត។”

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុនលេខ៥១១ ប.ក/ក.ន ចុះថ្ងៃទី១០ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ បានចែងថា ៖

- ៤.២.២.២៥ មិនត្រូវមានការរើសអើង ការរំខាន/បៀតបៀនផ្លូវភេទ...ក្នុងរូបភាពណាមួយឡើយ អ្នកប្រព្រឹត្តល្មើស នឹងត្រូវពិន័យដោយការបញ្ឈប់ពីការងារ...។
- ៤.២.២.៣៣ កម្មករនិយោជិតដែលមានគិរិយាបទមិនល្អ មិនគោរពវិន័យ ការងារមិនសកម្ម...លើកទី១នឹងត្រូវព្រមានផ្ទាល់មាត់លើកទី២ និងលើកទី៣នឹងត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងលើកទី៤នឹងត្រូវពិន័យ និង/ឬ ការបញ្ឈប់ពីការងារ...។”
- ៤.២.២.៤៩ កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដែលល្មើសនឹងគោលនយោបាយរោងចក្រដូចជា គោលនយោបាយរំខាន/បៀតបៀនដល់ផ្លូវភេទ ឬគោលនយោបាយផ្សេងទៀត នឹងត្រូវចាត់ទុកជាសកម្មភាពខុសឆ្គងកម្រិតធ្ងន់ ហើយត្រូវរងការពិន័យ និង/ឬ ការបញ្ឈប់ពីការងារ...។”

រីឯអ្នកដែលបានលើកឡើងខាងលើបានបង្ហាញសកម្មភាព កម្មករនិយោជិតជាបុរសដែលបានប្រើទូរសព្ទដៃថតរូប បន្ទប់ទឹកស្រ្តីហើយដើរចេញទៅ។ យោងតាមមាត្រា២៣ និង មាត្រា១៧២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន និងរីឯអ្នកប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា សកម្មភាពរបស់កម្មករនិយោជិត បុរសខាងលើមានភាពមិនសមរម្យ។ ហេតុនេះនិយោជក ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចាត់វិធានការណ៍ស្របតាមបទបញ្ជា ផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ដើម្បីបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់កម្មករ និយោជិតបុរសនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញ សេចក្តីបង្គាប់កាត់សេចក្តីឱ្យកម្មករនិយោជិតជាស្រ្តីឈ្នះ។

សំណុំរឿងនេះបានរំលេចចេញនូវចំណុចសំខាន់មួយ ដើម្បីការសិក្សារៀនសូត្រ ពោលគឺកម្មករនិយោជិតបុរសដែល

បានថតរូបក្នុងបន្ទប់ទឹកស្រ្តីមិនបានយល់ថាសកម្មភាពរបស់ ខ្លួនមិនត្រឹមត្រូវនោះឡើយ។ ដោយមិនមានការមន្ទិលសង្ស័យ និយោជកហាក់ដូចជាគាំទ្រនូវទង្វើនេះ ហើយពេញចិត្តចំពោះ ការផ្តល់រូបភាពនោះទៀតផង។ លើសពីនេះទៀតនិយោជកបាន ប្រើប្រាស់នូវរូបភាពនោះដើម្បីចោទប្រកាន់កម្មករនិយោជិតស្រ្តី ថាខ្លួនលួចអូសក្នុងការងារ។ មេរៀនដែលបានរៀនសូត្រក្នុង សំណុំរឿងនេះគឺថានិយោជកមិនបានបែងចែកច្បាស់លាស់រវាង សិទ្ធិបុគ្គល និងឯកជនភាព និងដែនកំណត់នៃការត្រួតពិនិត្យ តាមដានរបស់ក្រុមហ៊ុនលើការអនុវត្តការងាររបស់កម្មករ និយោជិត។ នេះជាកត្តាចម្បងមួយដែលបានជ្រៀតជ្រែកសិទ្ធិ ឯកជន របស់កម្មករនិយោជិតដោយភ្នាក់ងាររបស់និយោជក ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថាមិនត្រឹមត្រូវ។

**១.៦. ការចូលរួមរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល**



ចាប់តាំងពីច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានធ្វើវិសោធនកម្ម និង បានប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ១០២១/០១១ចុះ ថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១ ដែលបានផ្តល់យុត្តាធិការដល់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ស្របតាមមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់វិសោធនកម្ម ច្បាប់ស្តីពីការងារ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចូលរួមដំណើរការត្រៀម សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដូចខាងក្រោម៖

១. មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានអញ្ជើញ ឱ្យចូលរួមវេទិកាត្រីភាគីដែលដឹកនាំដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ ដើម្បីពិភាក្សាបញ្ហាគន្លឹះ រួមទាំងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវ ធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការបណ្តុះបណ្តាល និងការជ្រើសរើស អាជ្ញាកណ្តាលថ្មី ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ដើម្បីនិរន្តរភាព និងការ មកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ របស់ភាគីវិវាទ។ អាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថា វេទិកានេះមាន គោលបំណងដើម្បីកំណត់នូវអនាគត នៃការដោះស្រាយវិវាទ ការងារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

២. នៅក្នុងវេទិកានេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធបានធ្វើការប្តេជ្ញាចិត្តរួម ក្នុងការរក្សាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាស្ថាប័នដែលរឹងមាំ និង ឯករាជ្យ។ លទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ពីវេទិកានេះគឺអ្នកចូលរួម បានព្រមព្រៀងបង្កើតនូវមតិយោបល់មួយ ដើម្បីសម្រេចបាន នូវឯករាជ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និរន្តរភាព សម្រាប់រយៈពេលវែង និងបង្កើនសមត្ថភាពស្ថាប័នសម្រាប់ ការដោះស្រាយ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។ អ្នកចូលរួម ភាគច្រើននៅក្នុងវេទិកានេះបានព្រមព្រៀង ថាចំណុចខាងក្រោម ត្រូវបានធានា៖

- ការជ្រើសរើសប្រកបដោយតម្លាភាព និងការបណ្តុះបណ្តាល អាជ្ញាកណ្តាលថ្មី
- និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុដែលគាំទ្រដោយម្ចាស់ជំនួយ និងពីត្រីភាគី សម្រាប់គាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល
- ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង និង/ឬ លទ្ធភាពក្នុងការប្រើប្រាស់សេវា តាមយុត្តាធិការដោយផ្ទាល់ និងមិនមានការជ្រៀតជ្រែកពីខាងក្រៅ ទៅលើកំណើរការ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ (ឬ ប្រកាស) សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទ បុគ្គល គួរត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



គួរត្រូវបានលើកឱ្យទទួលការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលឱ្យបាន ឆាប់បំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។

៣. អំឡុងពេលប៉ុន្មានខែមុនពេលមានវេទិកាត្រីភាគីខាងលើ ក្រុមការងាររួមផ្នែកច្បាប់ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាស សម្រាប់គ្រប់គ្រងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ហើយក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើបទបង្ហាញដល់ ប្រតិភូនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។

នៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួម សិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីស្តីអំពីនីតិវិធីសម្រាប់ការ ដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបាន សហការរៀបចំដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារប្រចាំប្រទេសកម្ពុជា (ILO) ។ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ បានបញ្ជាក់នៅក្នុងសន្ទនកថាបើកថាក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្តេជ្ញាជំរុញឱ្យសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពី ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលត្រូវបានបញ្ចប់ត្រឹមឆមាសទី២ក្នុង ឆ្នាំ២០២៣ខាងមុខ។

ក្រុមការងាររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើបទបង្ហាញអំពីផ្នែកមួយនៃសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីអំពី ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលគ្របដណ្តប់លើប្រភេទវិវាទបុគ្គលមួយចំនួន (វិវាទអំពី សិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍) និងសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំ សហជីពក្នុងការទទួលបានការការពារពិសេស។

យោងតាមការធ្វើបទបង្ហាញអំពីផ្នែកមួយនៃសេចក្តីព្រាង ប្រកាសនោះលោក ម៉ែន និម្មិត នាយកប្រតិបត្តិនៃមូលនិធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចូលរួមថា ទីមួយ តាមរយៈ បទពិសោធន៍ដំណាក់កាលដំបូងនៃការដោះស្រាយវិវាទ បុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការដោះស្រាយវិវាទ អំពីសិទ្ធិគួរត្រូវបានផ្តល់អាទិភាព។ ទីពីរ សិទ្ធិរបស់ភាគី វិវាទដែលមានដូចជាសិទ្ធិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ក្រោម អន្តរកាលពីយុត្តាធិការមួយទៅយុត្តាធិការមួយទៀតគួរតែត្រូវ បានដោះស្រាយដោយផ្អែកលើច្បាប់ដែលមានជាធរមាន និង អង្គសេចក្តីនៃសំណុំរឿង។ អ្នកតំណាងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលផ្សេងទៀតបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុង កិច្ចពិភាក្សាជាក្រុម ដើម្បីផ្តល់ធាតុចូលទាក់ទងនឹងចំនួន អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ប្រភេទនៃវិវាទ និងនីតិវិធីបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍ ។ល។

## ២. ការកសាងកាតព្វកិច្ច ការបណ្តុះបណ្តាល និងការផ្សព្វផ្សាយ

### ២.១. វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង

ក្នុងឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហការជាមួយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ស្ថាប័នអប់រំ និងស្ថាប័នធ្វើការផ្នែកច្បាប់នានា បានរៀបចំវគ្គ បណ្តុះបណ្តាលមួយចំនួនដល់អ្នកតំណាងនិយោជក សហជីព កម្មករនិយោជិត មេធាវី មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និស្សិតច្បាប់ និងអង្គការ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដើម្បីពង្រីក ការយល់ដឹងជាសាធារណៈ និងផ្តល់ចំណេះដឹងស្តីអំពីនីតិវិធី ដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុង ប្រទេសកម្ពុជា។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ ដល់អ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ៦២៧នាក់ (ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន ២០៥នាក់)៖



វគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គំនិតចិន្តាសាស្ត្រ សហជីព កម្មករនិយោជិត  
 មន្ត្រីជំនាញនៃខេត្តស្វាយរៀង ព្រះសីហនុ និងកំពង់ចាម

៣ ដង  
 ៩៩ ប្រុស ៤២ ប្រុស

ភ្នំពេញ  
 ២ ដង  
 ៥៤ ប្រុស ២៥ ប្រុស

សិក្ខាសាលាសម្រាប់មេធាវី និងសិស្សមេធាវីនៅ  
 គណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

១ ដង  
 ៩១ ប្រុស ៣៨ ប្រុស

សិក្ខាសាលាសម្រាប់និស្សិត នៅសាកលវិទ្យាល័យមេកុងម្ពុជា សាកលវិទ្យាល័យព្រះបាទសីហនុ និងវិទ្យាសាលាស្រុក  
 សាកលវិទ្យាល័យប្រសាស្ត្រ សាកលវិទ្យាល័យឯករាជ្យនៃកម្ពុជា និងសាកលវិទ្យាល័យពស៊ីប៊ិច

៥ ដង  
 ៣១២ ប្រុស ៨៧ ប្រុស

សិក្ខាសាលាសម្រាប់សិស្សចៅក្រមជំនាន់ទី១១ និងសិស្សចៅក្រមផ្នែក  
 ជំនាន់ទី២ នៅរាជបណ្ឌិត្យសភាវិជ្ជាវិទ្យាស្ថាន

១ ដង  
 ៧១ ប្រុស ១៣ ប្រុស



រូបភាពទី៥. លទ្ធផលនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងសិក្ខាសាលាក្នុងឆ្នាំ២០២២

**២.២. កម្មវិធីបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ**

ចាប់ពីឆ្នាំ២០២០មកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការ  
 ជាមួយរោងចក្រចំនួនបី ( រោងចក្រ **Horizon Outdoor** រោងចក្រ-  
**SEES Global** និងរោងចក្រ**Sportex Industry**) អនុវត្ត “កម្មវិធីបង្ការ  
 និងដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ” របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា  
 កណ្តាល ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងការងារ និងកិច្ចសហការ  
 នៅកន្លែងធ្វើការ។ គោលបំណងនៃកម្មវិធីបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទ  
 នៅកន្លែងធ្វើការ គឺដើម្បីបង្កើនជំនាញសំខាន់ៗដល់និយោជក និង  
 កម្មករនិយោជិត ដែលមានដូចជាជំនាញក្នុងការទំនាក់ទំនង ការចរចា  
 ការយល់ដឹងជាមូលដ្ឋានលើច្បាប់ស្តីពីការងារ គោលការណ៍ពាក់ព័ន្ធ  
 នានា ដែលជាកត្តាចម្បងក្នុងការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទ និងការបន្តកិច្ចសន្ទនាសង្គមនៅកម្រិតរោងចក្រសហគ្រាស។



នៅឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរៀបចំសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងលើមុខងារ នៃយន្តការដោះស្រាយវិវាទ  
 នៅកន្លែងធ្វើការ ដោយមានអ្នកចូលរួមចំនួន ៣០នាក់ ( ក្នុងនោះស្រ្តី ២១នាក់ ) ដែលជាអ្នកតំណាងនិយោជក អ្នកតំណាងកម្មករ  
 និយោជិត និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមកពីរោងចក្រទាំងបីខាងលើ។ សិក្ខាសាលាបានធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងពីឥទ្ធិពល និងប្រសិទ្ធភាព  
 នៃកម្មវិធី ក៏ដូចជាតួនាទីរបស់គណៈកម្មការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ បញ្ហាប្រឈម ដំណោះស្រាយ និងមតិកែលម្អ  
 សម្រាប់ការពង្រឹងការនាំត្រួតពិនិត្យមានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀត។

ក្រៅពីសិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងខាងលើ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការគ្រប់គ្រង  
 វិវាទ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់កម្មករនិយោជិត អ្នកតំណាងសហជីព និងនិយោជក ក្នុងពេលដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួម។  
 សិក្ខាសាលាឆ្លុះបញ្ចាំងនេះ មានអ្នកចូលរួមចំនួន ៣១នាក់ ( ក្នុងនោះស្រ្តី ២៣នាក់ ) មកពីរោងចក្រទាំងបីខាងលើ។



២.៣. ការកសាង និងត្រួតពិនិត្យទំនាក់ទំនងភាពជាដៃគូ

២.៣.១. ប្រតិភូបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) មកពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងកាណាដា និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទស្សនកិច្ចនៅកម្ពុជា



មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រោមការសហការជាមួយស្ថាប័នអន្តរជាតិ បានសម្របសម្រួលទស្សនកិច្ចរបស់ប្រតិភូបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) ដែលជាស្ថាប័នមានក្រុមអ្នកជំនាញផ្នែកសន្តានកម្ម និងអាជ្ញាកណ្តាលវិវាទការងារមកពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងកាណាដា។ ក្រុមប្រតិភូបានធ្វើទស្សនកិច្ចនៅកម្ពុជាក្នុងគោលបំណងរឹតចំណងភាពជាដៃគូ និងការសិក្សាអប់រំ។ ក្នុងអំឡុងពេលទស្សនកិច្ចនេះ ក្រុមប្រតិភូបានចូលរួមសកម្មភាពមួយចំនួន រួមមានការធ្វើទស្សនកិច្ចនៅរោងចក្រដោយផ្ទាល់ វគ្គអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ និងសកម្មភាពផ្សេងៗទៀត។ សកម្មភាពទី១ ក្នុងចំណោមសកម្មភាពផ្សេងៗទៀតគឺជំនួបផ្លូវការជាមួយឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ុត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់របស់ក្រសួង។ ក្នុងជំនួបនេះដែរ ភាគីទាំងពីរបានធ្វើការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានអំពីស្ថាប័ន និងបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃវឌ្ឍនភាព និងសិក្សាស្វែងរកសក្តានុពលក្នុងការផ្តល់នូវជំនួយសម្រាប់ការកសាងសមត្ថភាពលើជំនាញនៃការផ្សះផ្សា និងវិជ្ជាជីវៈរបស់អាជ្ញាកណ្តាល។ សកម្មភាពទី២ គឺកិច្ចពិភាក្សាក្រៅផ្លូវការដែលមានលក្ខណៈជាក់ស្តែងអំពីបញ្ហាបច្ចេកទេស និងផ្លូវច្បាប់ជាមួយនឹងសមាគមនិយោជកដែលរួមមានសមាគមវាយនភណ្ឌ សម្លៀកបំពាក់ស្បែកជើង និងផលិតផលធ្វើដំណើរ (TAFTAC) និងសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) ។ ឧទាហរណ៍ សេរីភាពនៃគុណភាពវិវាទ និងការទទួលបានការកាត់ក្តីដោយយុត្តាធិការអាជ្ញាកណ្តាល និងចំនួនអាជ្ញាកណ្តាលដែលសមស្របសម្រាប់ការកាត់សេចក្តីក្នុងបរិបទបច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជា។ សកម្មភាពទី៣ គឺ កិច្ចប្រជុំពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំ

សហជីពក្នុងគោលបំណងស្វែងយល់អំពីបទពិសោធន៍សហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជារួមមានការបង្កើត និងចុះបញ្ជីសហជីពផលលំបាកក្នុងការដំណើរការសហជីព និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។

សកម្មភាពចុងក្រោយនៃដំណើរទស្សនកិច្ចគឺ សិក្ខាសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ពេញមួយថ្ងៃរវាងគណៈប្រតិភូបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) ដែលមានចំនួន៧នាក់ អាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន២០នាក់។ ក្នុងចំណោមប្រតិភូបណ្ឌិត្យសភាអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) ដែលបានសម្របសម្រួល និងចូលរួមក្នុងវគ្គនេះមានអតីតសាស្ត្រាចារ្យព្រឹទ្ធបុរសនៃសាលាធុរកិច្ច អតីត និងអ្នកកំពុងកាន់តួនាទីជាប្រធាននៃបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) សាស្ត្រាចារ្យ អាជ្ញាកណ្តាល និងសន្តានការីមកពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងកាណាដា។

សិក្ខាសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍នេះផ្តោតលើប្រធានបទសំខាន់ៗដូចជា ការរំលោភកិច្ចសន្យាការបៀតបៀន ការប្រមូល និងការពារទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន និងការដាក់ ការបង្កើត និងការបង្ហាញភស្តុតាង។ល។ សិក្ខាសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍នេះ គឺជាសកម្មភាពមួយដែលល្អបំផុតនៅក្នុងដំណើរទស្សនកិច្ចពិព្រោះបានគ្របដណ្តប់ទៅលើប្រធានបទល្អៗជាច្រើន។

**២.៣.២. ជំនួយប្រចាំមួយប្រតិបត្តិសេសកកម្មដោយផ្ទាល់ (DCM) នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដែលបានអនុវត្តជាតិខាងការងារ (ILO)**

ចាប់ពីសប្តាហ៍ទី៤នៃខែមីនា ដល់ដើមខែមេសា ឆ្នាំ២០២២ ប្រតិបត្តិសេសកកម្មដោយផ្ទាល់ (DCM) នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) បានបំពេញការងាររបស់ខ្លួននៅកម្ពុជា។ ប្រតិបត្តិសេសកកម្មដោយផ្ទាល់ (DCM) បានជួបជាមួយក្រសួង និងអាជ្ញាធរគោលនយោបាយជាតិយ៉ាងតិចចំនួនបួនដែលមានសហជីព សមាគមនិយោជក អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល ចំនួនពីរ និងអ្នកតំណាងអង្គការសហប្រជាជាតិមួយចំនួន។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលមួយក្នុងចំណោមអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលទាំងពីរខាងលើ។



ការធ្វើបទបង្ហាញដែលធ្វើឡើងដោយមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅប្រតិបត្តិសេសកកម្មដោយផ្ទាល់ (DCM) បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានផ្តល់នូវកិច្ចគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាំងពីឆ្នាំ២០០៥មក។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានដំណឹងពីការផ្លាស់ប្តូរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលកំពុងធ្វើការពិចារណាដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ចេញយោបល់នូវការយល់ឃើញថា រាល់ការរៀបចំចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញណាមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែពិចារណាឱ្យបានស៊ីជម្រៅទៅលើការរក្សាបាននូវកិត្តិយស សុចរិតភាព ឯករាជ្យភាព និងទំនុកចិត្តរបស់ភាគីមកលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពន្យល់ថា ក្នុងស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន អាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភតិចតួចសម្រាប់ការចូលរួមដោះស្រាយក្នុងសំណុំរឿងនីមួយៗ ហើយដោយសារតែអាជ្ញាកណ្តាលមានពេលវេលាតិច ដូច្នេះរាល់ការសរសេរសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវបានជួយពង្រឹងដោយបុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់ របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភ និងពេលវេលារបស់អាជ្ញាកណ្តាលមានភាពប្រសើរឡើងនោះ សេចក្តីបង្គាប់គួរតែត្រូវបានសរសេរដោយអាជ្ញាកណ្តាល។ កិច្ចប្រជុំបានពិភាក្សាលើបញ្ហាមួយចំនួនទៀត រួមទាំងការជ្រើសរើស និងការបណ្តុះបណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី និរន្តរភាពហិរញ្ញវត្ថុ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្រើប្រាស់សេវាពិភាក្សាវិទ្យាក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿងក្រោមយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងប្រភេទវិវាទបុគ្គលដែលអាចនាំមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

**២.៣.៣. វគ្គចែករំលែកចំណេះដឹងជាមួយនិស្សិតច្បាប់ពិសាគលវិទ្យាល័យ CHOU នៃប្រទេសជប៉ុន**



មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សហការជាមួយសាកលវិទ្យាល័យ CHOU នៃប្រទេសជប៉ុន បានរៀបចំវគ្គចែករំលែកចំណេះដឹងតាមរយៈប្រព័ន្ធអនឡាញ Zoom ជូនដល់ក្រុមនិស្សិតច្បាប់របស់សាកលវិទ្យាល័យ។ វគ្គនេះបានផ្តល់ឱកាសដល់និស្សិតធ្វើការជជែកជាមួយលោក ម៉ែន និមិត នាយកប្រតិបត្តិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងសំណួរនានារបស់និស្សិតដែលបានចូលរួម។ សំណួរសំខាន់ៗដែលបានលើកឡើងរួមមាន ការធានានូវឯករាជ្យភាពរបស់ស្ថាប័ន ក្រុមសីលធម៌ វិជ្ជាជីវៈរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការសម្រេចសេចក្តី។ សំណួរសំខាន់ៗផ្សេងទៀតត្រូវបានលើកឡើងលើប្រធានបទដូចជា៖ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការយល់ដឹងរបស់ភាគីវិទ្យាល័យសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាពខុសគ្នារវាងសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ប្រភេទវិវាទការងារ និងសំណុំរឿងដែលបានដោះស្រាយជាញឹកញាប់ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសេចក្តីសោមនស្សរីករាយក្នុងការចែករំលែកចំណេះដឹង និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាមួយនិស្សិតទាំងជាតិ និងអន្តរជាតិ ។



**៣. ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ**

ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ គឺជាផ្នែកដ៏សំខាន់សម្រាប់យុទ្ធសាស្ត្រទំនាក់ទំនងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់សកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ និងបញ្ជ្រាបការយល់ដឹងនានា។ ការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយយ៉ាងទូលំទូលាយដល់សាធារណៈជនតាមរយៈបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើយុទ្ធនាការសំណួរចម្លើយចំនួនពីរលើកតាមរយៈបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមរបស់ខ្លួន។ គោលបំណងនៃយុទ្ធនាការនេះ គឺដើម្បីពង្រីកការយល់ដឹងអំពីប្រតិបត្តិការ និងគោលបំណងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា។ តាមរយៈយុទ្ធនាការទាំងពីរលើកនេះ មានផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានចំនួន៨ ដែលបានបង្ហាញនូវសារសំខាន់ៗអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការត្រូវបានធ្វើការផ្សព្វផ្សាយនៅលើទំព័រហ្វេសប៊ុក (Facebook) របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យុទ្ធនាការនេះត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយទៅដល់អ្នកប្រើប្រាស់បណ្តាញសង្គមចំនួន ១៣៩.០៣៣នាក់ និងមានចំនួន១១.៤០១នាក់ បានចូលរួមយ៉ាងសកម្មជាមួយនឹងខ្លឹមសារនៃការផ្សព្វផ្សាយ តាមរយៈការចែករំលែកបន្ត ការចូលចិត្ត និងការបញ្ចេញមតិ។ អ្នកដែលបានឆ្លើយសំណួរត្រឹមត្រូវបំផុតចំនួន៤៨នាក់ ត្រូវបានជ្រើសរើស និងទទួលបានរង្វាន់ពីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



រូបភាពទី៦៖ ចំនួនលទ្ធផលនៃផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយទាំង៨ របស់យុទ្ធនាការ

**៤. ការចងក្រងសៀវភៅពិគ្រោះផ្នែកច្បាប់ (Bench Book) នាវត្សរ៍នៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ**

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចងក្រង និងបោះពុម្ពសៀវភៅពិគ្រោះផ្នែកច្បាប់ (Bench Book) ទាក់ទងនឹងការផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ១០០ក្បាល ហើយចែកជូនដល់អាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជាមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទអំពីការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយផ្អែកលើច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានាដែលពាក់ព័ន្ធនៅកម្ពុជា។ សៀវភៅពិគ្រោះផ្នែកច្បាប់ (Bench Book) នេះត្រូវបានបង្កើតឡើង ដើម្បីជាឯកសារយោងសម្រាប់ជាជំនួយដល់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ។



៥.១. កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិ

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើរតួនាទីក្នុងការដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងផ្តល់យោបល់សម្រាប់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ទាំងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិ ដោះស្រាយបញ្ហាផ្លូវច្បាប់ដែលស្មុគស្មាញ ការស្តារ និងអភិវឌ្ឍ ការផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ ការកៀរគរជំនួយ និងបញ្ហាប្រឈមផ្នែកបច្ចេកទេសរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានការយល់ឃើញដូចគ្នាទៅនឹងអាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគីពាក់ព័ន្ធនានាថា មានបញ្ហាប្រឈមចម្បងជាច្រើននៅក្នុងឆ្នាំ២០២២ ហើយនឹងអាចមានកាន់តែច្រើនបន្ថែមទៀតនៅឆ្នាំបន្តបន្ទាប់។ បញ្ហាប្រឈមចម្បងបច្ចុប្បន្នទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយលើសំណើសើស្តីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាផ្នែកមួយនៃផែនការដ៏ធំរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការពង្រឹង ផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងពង្រីកស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ មួយផ្នែកគឺការបន្តផ្តល់ទំនុកចិត្តលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងពេលដែលមានកំណែទម្រង់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទៅជាស្ថាប័នរដ្ឋទាំងស្រុង។ រីឯមួយផ្នែកទៀតគឺការអនុវត្តជាចាំបាច់នូវផែនការពង្រឹង ផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងពង្រីកស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខាងលើ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការធ្វើរបាយការណ៍នេះ មានការរៀបចំកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិជាច្រើនលើក ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមបែបនេះ ហើយមានយោបល់ផ្សេងៗជាច្រើនទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រឈមនៃសំណើផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័ន ត្រូវបានលើកមកពិភាក្សា។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងក្រុមប្រឹក្សាពិគ្រោះយោបល់អន្តរជាតិ បានបង្ហាញការយល់ឃើញថា សុចរិតភាព ឯករាជ្យភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាគោលការណ៍សំខាន់ ដែលធានានូវអនាគត និងវឌ្ឍនភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

គោលការណ៍ទាំងនេះមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការរក្សាការចូលរួមរបស់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីស្ថេរភាពនៃវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ផលិតភាព និងភាពប្រកួតប្រជែង ដែលមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមើលឃើញថា ជាផលប្រយោជន៍ជាតិដែលផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារទាំងអស់។ ហេតុដូច្នេះ ជាការសមហេតុផលចំពោះការតាំងចិត្តណាមួយក្នុងការពង្រឹងការផ្តល់សិទ្ធិអំណាច និងការពង្រីកស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរក្សាឱ្យបាននូវគោលការណ៍ខាងលើនេះ ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍ជាតិទាំងមូល ។

**សេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការផ្លាស់ប្តូរស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**

ការសើស្តីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺប្រាកដជាអាចកើតឡើង។ តាមរយៈរបាយការណ៍ប្រជុំរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានជម្រើសបីដែលត្រូវបានរំពឹងថាអាចនឹងកើតមានឡើង៖

ជម្រើសទីមួយ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងត្រូវបញ្ចូលជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយជាស្ថាប័នរដ្ឋទាំងស្រុងក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រីភាគី។ ករណីនេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងលែងមានទៀតហើយ បុគ្គលិករបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រោមគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តអាចឬមិនអាច ចូលជាបុគ្គលិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នេះអាចជាជម្រើសដែលមិនគួរឱ្យចង់បានជាងគេ។

ជម្រើសទីពីរ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងត្រូវផ្តាច់ចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែបន្តផ្តល់កិច្ចគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមតម្រូវការ។ នៅក្នុងជម្រើសនេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរំពឹងថានឹងពង្រីកកិច្ចសហការជាមួយដៃគូជាច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ក្រៅពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នេះអាចជាជម្រើសដែលអាចធ្វើបាន និងល្អបំផុតទីពីរ ។



ជម្រើសទីបី និងជាជម្រើសដែលគួរឱ្យចង់បានបំផុតនោះ គឺ រចនាសម្ព័ន្ធរួមគ្នារវាងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅរក្សាដដែល ខណៈពេលដែល ការរួមចំណែកក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានធ្វើប្រកបដោយការយកចិត្តទុកដាក់ និងមានការ ចូលរួម។ ក្នុងនោះមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើរតួនាទី សំខាន់ជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងការសហការជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ អង្គការកម្មករនិយោជិត និង សមាគមនិយោជក ដើម្បីបន្តធ្វើការងាររៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តិចម្តងៗ និងដោយយកចិត្ត ទុកដាក់។ ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ មូលនិធិ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រួមចំណែក (ក) ពង្រឹងធនធានមនុស្ស ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ខ) ពង្រឹងមូលដ្ឋានបច្ចេកទេស និងច្បាប់ដើម្បីគាំទ្រដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និង វិវាទបុគ្គល និង (គ) ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការទទួលបានការ ដោះស្រាយវិវាទក្រោមយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដល់ភាគីវិវាទ។

**គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រ**

សុចរិតភាព ឯករាជ្យភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលនឹងធានាបាននូវអនាគត និងវឌ្ឍនភាពរបស់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយនឹងចូលរួមរក្សាស្ថេរភាពក្នុង វិស័យការងារ ផលិតភាព និងភាពប្រកួតប្រជែង។ ហេតុនេះ ប្រតិបត្តិការវិជ្ជាជីវៈរួមគ្នារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសមត្ថភាពក្នុង ការរក្សាសិទ្ធិការងារ និងនីតិវិធីជាកត្តាមិនអាចខ្វះបាន។ ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានយោបល់ លើកឡើងថា មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តសហការ យ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធសម្រាប់រយៈពេលបីទៅ ប្រាំឆ្នាំខាងមុខទៀត ដើម្បីទទួលបានវឌ្ឍនភាពស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។ នៅចុងឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលបានទទួលកិច្ចគាំទ្រហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់ឆ្នាំ២០២៣ដល់ ឆ្នាំ២០២៥ ពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាតាមរយៈក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្ថានទូតប្រទេសស៊ុយអែតប្រចាំនៅ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងដៃគូអភិវឌ្ឍផ្សេងៗទៀត។

**ដំណើរការនៅមុខ**

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពិចារណាលើវិធីសាស្ត្រ បីឆ្នាំ ហើយនឹងចូលរួមកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងសហការដើម្បីធ្វើ ការរៀបចំសម្ព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងអំឡុងពេលបី ឆ្នាំដោយចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងសកម្មភាពខាងក្រោម ៖

- ១. បណ្តុះបណ្តាល និងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី តាមរយៈ ការបង្កើតសមាជិកភាពគណៈកម្មការជ្រើសរើស និងពេលវេលា ជ្រើសរើស។
- ២. បង្កើតគោលនយោបាយកៀរគរមូលនិធិ ដោយរួមបញ្ចូល ផែនការថវិកាពហុប្រភព។
- ៣. ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្រើប្រាស់សេវា ឬការប្រើ ប្រាស់សេវាដោយផ្ទាល់ពីភាគីវិវាទក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿង ក្រោមយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ៤. បង្កើតក្របខណ្ឌការងារអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់សេវា ដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

ហេតុដូច្នេះ ក្រុមប្រតិបត្តិមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាលសង្ឃឹមថា គោលការណ៍ដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងភាពជឿជាក់ក្នុងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូ និងភាគី ពាក់ព័ន្ធនឹងសម្រេចបាននូវជម្រើសទីពីរ ឬទីបីដែលបាន លើកឡើងខាងលើ។

**៥.២. កិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (GMA)**



សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលភាគច្រើន បានអញ្ជើញចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងមួយឆ្នាំម្តង ដើម្បីពិនិត្យលើបច្ចុប្បន្នភាពនៃវឌ្ឍនភាព ក៏ដូចជាបញ្ហាប្រឈមដែលកំពុងមាន និងបញ្ហាដែលនឹងអាចកើតមាន ពិភាក្សាវឌ្ឍនភាពយុត្តិសាស្ត្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងច្បាប់ពិគ្រោះយោបល់លើគំនិតផ្តួចផ្តើម និងអាទិភាពនៃគោលនយោបាយ និងការកំណត់គោលដៅយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅឆ្នាំនេះ កិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (GMA) បានរៀបចំឡើងក្នុងទម្រង់ជាកិច្ចប្រជុំផ្ទាល់ និងតាមរយៈប្រព័ន្ធវីដេអូ **Zoom** ដោយមានអាជ្ញាកណ្តាលចូលរួមចំនួន១៦នាក់ (ក្នុងនោះមានស្ត្រី៣នាក់)។ ប្រធានបទនៃកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាគឺ ការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធស្ថាប័នថ្មី របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធានានូវសុចរិតភាព ឯករាជ្យភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការត្រៀមខ្លួនរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីឱ្យប្រាកដថានីតិវិធីច្បាប់ និងសមត្ថភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់អាជ្ញាកណ្តាលមានភាពរួចរាល់សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទដល់ភាគីប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចពិភាក្សា អាជ្ញាកណ្តាលបានព្រមព្រៀងឱ្យមានការបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពេញអង្គចំពោះកិច្ច (**Full Bench**) ដើម្បីធានាថា ការសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស៊ីសង្វាក់គ្នា។ សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពេញអង្គ (**Full Bench**) មានសមាជិក៩នាក់ ដែលទទួលបានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីបញ្ជី។

**៥.៣. កិច្ចប្រជុំជាប្រចាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (RAM)**



កិច្ចប្រជុំជាប្រចាំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (**RAM**) ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាទៀងទាត់ ដើម្បីជាការជួបប្រជុំគ្នារវាងអាជ្ញាកណ្តាល មន្ត្រីផ្នែកសេវាច្បាប់ និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការពិភាក្សាបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ នៅថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២២ កិច្ចប្រជុំលើកទីមួយត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងទម្រង់ជាកិច្ចប្រជុំផ្ទាល់ និងតាមរយៈប្រព័ន្ធវីដេអូ **Zoom** ដោយមានអ្នកចូលរួមចំនួន២៥នាក់ក្នុងនោះមានស្ត្រី៧នាក់ (សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៤នាក់មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៣នាក់ និងគណៈគ្រប់គ្រងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៨នាក់)។

របៀបវារៈនៃកិច្ចប្រជុំរួមមាន ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពអំពីសំណុំរឿងដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និន្នាការនៃចំណុចវិវាទទាមទារ និងធ្វើការពិនិត្យលើតួនាទី ទំនួលខុសត្រូវ សុពលភាព សីលធម៌របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពេញអង្គ (**Full Bench**) និងឯកសាររដ្ឋបាលផ្សេងទៀត ដែលមិនមែនជាបទដ្ឋានគតិយុត្ត។



៥.៤. កិច្ចប្រជុំយុទ្ធសាស្ត្ររបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំអាជ្ញាកណ្តាលពិសេស ជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន១៣នាក់ (ក្នុងនោះស្ត្រី ៤នាក់) និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៩នាក់ (ក្នុងនោះស្ត្រី ៤នាក់) ដើម្បីពិភាក្សាអំពីអនាគតរបស់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែករំលែកយោបល់ និងព័ត៌មានអំពីរចនាសម្ព័ន្ធនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជួយផ្តល់ព័ត៌មាន និងការណែនាំដល់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អំពីការបង្កើតជំហរជាយុទ្ធសាស្ត្ររួមមួយ និងពិភាក្សាលើបញ្ហាផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធជា ការពិចារណាលើអាជ្ញាកណ្តាលពេញម៉ោង ឬក្រៅម៉ោង និងគម្រោងនិរន្តរភាពមូលនិធិក្នុងកិច្ចគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

អ្នកចូលរួមផ្សេងទៀតក៏មានមតិយោបល់ដូចគ្នានឹងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែរគឺថាស្ថាប័នអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានឯករាជ្យ សុចរិតភាព និងប្រសិទ្ធភាពដើម្បីឱ្យភាគីអាចទទួលបានការដោះស្រាយវិវាទពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុនេះរាល់កំណែទម្រង់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួររក្សានូវគុណតម្លៃទាំងបួននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាពិសេសការជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី គួរត្រូវបានរៀបចំដោយតម្លាភាព ដោយមានការចូលរួមពីត្រីភាគី និងអ្នកជំនាញ ជៀសវាងការចាត់អាជ្ញាកណ្តាលដោយឯកតោភាគី។

៦. ការអភិវឌ្ឍន៍ថ្នាក់ដ្ឋានសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៦.១. ការកសាងសមត្ថភាព សម្រាប់ក្រុមការងារផ្នែកសេវាច្បាប់របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

បុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដោយមើលឃើញពីភាពចាំបាច់ពីតួនាទីរបស់បុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់ ក្នុងការធានានូវគុណតម្លៃរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តពង្រឹង និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់តាមរយៈការគ្រូរគរកម្មកម្មវិធីប្រចាំប្រទេស មកចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់ពួកគេទៅលើប្រធានបទជាក់លាក់ ដើម្បីដោះស្រាយស្ថានភាព និងសេចក្តីត្រូវការក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន។ នៅថ្ងៃទី៨ និងថ្ងៃទី១៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ បុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់ចំនួន៥នាក់ (ក្នុងនោះស្ត្រី ៤នាក់) បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេល២ថ្ងៃ ដោយផ្តោតលើប្រធានបទសំខាន់ៗចំនួន៣រួមមាន៖ (១) បញ្ហាផ្លូវច្បាប់ (២) ការសរសេរពង្រាងសេចក្តីបង្គាប់ និង (៣) វិធានភស្តុតាងជាមួយលោកស្រី **Susan Brown** (អាជ្ញាកណ្តាលសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលមានបទពិសោធន៍ជាច្រើនឆ្នាំក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ)។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលបានរៀបចំឡើងដោយផ្តោតចម្បងលើការពិភាក្សាលើប្រធានបទទាំងបីខាងលើដោយបានលើកករណី



សិក្សាជាក់ស្តែងចេញពីសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅប្រទេសកម្ពុជា ដោយធ្វើការពិចារណាលើបរិបទផ្សេង និងការអនុវត្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅសហរដ្ឋអាមេរិក។ តាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ បុគ្គលិកទាំងអស់នៃផ្នែកសេវាច្បាប់បានបង្កើនចំណេះដឹងរបស់ពួកគេអំពីរបៀបទទួល និងដំណើរការប្រមូលអង្គហេតុលម្អិត របៀបពិនិត្យភស្តុតាងនិងរបៀបពង្រាងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល។ អ្នកចូលរួមបានកត់សំគាល់ឃើញថា ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅសហរដ្ឋអាមេរិក គឺផ្អែកលើកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញារួមខណៈដែលការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងអនុសញ្ញារួម កិច្ចសន្យាការងារ និងបទបញ្ញត្តិដទៃផ្សេងទៀត។

**៦.២. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការបង្កើតណែនាំសម្រាប់បុគ្គលិក (ITMP)**

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងការបង្កើតណែនាំសម្រាប់បុគ្គលិក (ITMP) បន្តផ្តល់ជូនជាទៀងទាត់ដល់បុគ្គលិកថ្មីរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្នុងឆ្នាំនេះ បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន៨នាក់ (ក្នុងនោះស្ត្រី៥នាក់) ពីផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង និងផ្នែកសេវាច្បាប់បានទទួលវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់គ្រូបង្គោល ដើម្បីបង្រៀនបន្តទៅដល់ក្រុមគោលដៅក្នុងកម្មវិធីបង្ការនិងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានប្រធានបទស្តីអំពីការកសាងទំនាក់ទំនងល្អ យន្តការនៃកិច្ចសហការ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងសម្រាប់ការចរចា និងការគ្រប់គ្រងវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ។



**៦.៣. កម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ដោយបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA)**

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានសហការជាមួយបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) (ក្រុមអ្នកជំនាញផ្នែកសន្តានកម្ម និងអាជ្ញាកណ្តាលវិវាទការងារមកពីសហរដ្ឋអាមេរិក និងកាណាដា) បានរៀបចំសិក្ខាសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍សម្រាប់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បុគ្គលិករបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន២៧នាក់ (ក្នុងនោះស្ត្រី១៥នាក់) ។ កម្មវិធីនេះផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ៖



- ការរើសអើងការងារនៅសហរដ្ឋអាមេរិក
- ការវិភាគលើសំណុំរឿងទាក់ទងនឹងការបៀតបៀន ដែលសម្របសម្រួលដោយអាជ្ញាកណ្តាលសហរដ្ឋអាមេរិក
- ភស្តុតាងក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល
- ការដោះស្រាយសំណុំរឿង ការបៀតបៀននៅកន្លែងធ្វើការ នៅប្រទេសកាណាដា ដោយយោងតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ Ontario
- ភស្តុតាងក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល មុន អំឡុងពេល និងក្រោយពេលសវនាការ នៅក្នុងបរិបទប្រទេសកាណាដា
- ការរក្សាការសម្ងាត់ ឯកជនភាព និងទិន្នន័យផ្ទាល់ខ្លួន (វិធីសាស្ត្រក្នុងប្រទេសកាណាដា)

តាមរយៈសិក្ខាសាលាអប់រំវិជ្ជាជីវៈ និងផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍នេះ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបុគ្គលិករបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្ហាញពីការកើនឡើងនៃសមត្ថភាព ចំណេះដឹង និងជំនាញ តាមរយៈការចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់សមាជិកបណ្ឌិត្យសភាជាតិអាជ្ញាកណ្តាល (NAA) ។



**៦.៤. សិក្ខាសាលាចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍អំពី ការចរចាអនុសញ្ញារួម រវាង គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**



នៅថ្ងៃទី២២ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រោមភារកិច្ចសហការជាមួយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO-BFC) បានរៀបចំសិក្ខាសាលាចែករំលែកចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍អំពីការចរចាអនុសញ្ញារួម ដែលមានការចូលរួមពីបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់ និងបុគ្គលិកបច្ចេកទេសមួយចំនួនរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO-BFC) ។ នៅក្នុងសិក្ខាសាលានេះ ចំណុចសំខាន់នៃការចរចារួមត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សា ដែលមានដូចជាទម្រង់ទូទៅរបស់អនុសញ្ញារួម វិសាលភាព និងប្រភេទនៃអនុសញ្ញារួម ទិដ្ឋភាពច្បាប់នៃអនុសញ្ញារួម ក្រោមអនុសញ្ញា

អន្តរជាតិ ក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការចរចាអនុសញ្ញារួម។ តាមរយៈសិក្ខាសាលាចែករំលែកចំណេះដឹងនេះ បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតចំណេះដឹងអំពី (១) បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ILO អំពីអនុសញ្ញារួម និងបទប្បញ្ញត្តិទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួមក្រោមច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត (២) ធាតុសំខាន់ៗនៃច្បាប់ និងបច្ចេកទេសដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការតាក់តែងឱ្យមានអនុសញ្ញារួមជាផ្លូវការ និង (៣) ភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗក្នុងដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួម (អ្នកប្រឹក្សាវាយតម្លៃអ្នកប្រឹក្សាសហគ្រាស និងអ្នកបណ្តុះបណ្តាល) ត្រូវបានបំប៉នចំណេះដឹងអំពីអនុសញ្ញារួម ដើម្បីឱ្យពួកគាត់អាចធ្វើការវាយតម្លៃដោយផ្អែកលើកម្មវត្ថុជាក់លាក់ ក្នុងការកំណត់សុពលភាព និងអនុលោមភាពនៃអនុសញ្ញារួម។

**៦.៥. ការចែករំលែកអំពីគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារ នៃសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ**

នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ លោក **Dong Eung Lee** អ្នកជំនាញជាន់ខ្ពស់ស្តីពីសកម្មភាពនិយោជកនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (DWT-BKKILO) បានចែករំលែកព័ត៌មានអំពីគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារ នៃសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ (NLRC) ជាមួយនឹងអាជ្ញាកណ្តាល បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការចែករំលែកនេះ បានពិភាក្សាអំពីប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ប្រទេសកូរ៉េតាមរយៈអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីស្វែងយល់អំពីទិដ្ឋភាពនៃប្រព័ន្ធអាជ្ញាកណ្តាលនៅប្រទេសកូរ៉េ ដែលអាចមានគុណប្រយោជន៍ និងតម្លៃសម្រាប់ប្រព័ន្ធអាជ្ញាកណ្តាលនៅកម្ពុជា។ តាមរយៈការចែករំលែកនេះអាជ្ញាកណ្តាល បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរៀនសូត្រច្រើន អំពីគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារនៃសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ តួនាទីប្រធាន និងលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារ មុខងារចម្បងរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារកូរ៉េ និងតួនាទីរបស់គណៈកម្មការនៅក្នុងគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារកូរ៉េ(រួមទាំងគណៈកម្មការកាត់សេចក្តី និងគណៈកម្មការការងាររើសអើង)។ អ្វីដែលផ្តោតកាន់តែសំខាន់ទៀតនោះគឺ របៀបដែលគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារកូរ៉េដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម និងរបៀបដែលគណៈកម្មាធិការជាតិទំនាក់ទំនងការងារកូរ៉េ រក្សាបាននូវឯករាជ្យភាព និងមានប្រសិទ្ធភាព ខណៈដែលស្ថាប័ននេះជាស្ថាប័នជាតិ ស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងការងារ នៃសាធារណៈរដ្ឋកូរ៉េ។



## ៧. ការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ

ក្នុងឆ្នាំ២០២២ យុទ្ធសាស្ត្រមួយក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រសំខាន់ៗដទៃទៀតគឺ ការផ្តោតលើវឌ្ឍនភាពនៃការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានក្លាយជាស្ថាប័នដែលផ្តោតលើសមភាពយេនឌ័រ និងសមធម៌នៅគ្រប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ ហេតុនេះមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអនុវត្តផែនការរបស់ខ្លួន ដើម្បីកសាងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការយល់ដឹងឱ្យបានកាន់តែប្រសើរជាងនេះអំពីសមភាពយេនឌ័រ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងបន្ថែមទៀតនូវអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេចំពោះសមភាពយេនឌ័រ និងដើម្បីចូលរួមជាមួយសកម្មភាពអន្តរជាតិ ក្នុងការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រនៅកន្លែងធ្វើការ។

### ៧.១. វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងការថែទាំសេវាស្តីពីការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ

ទាក់ទងនឹងសមភាពយេនឌ័រ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយ គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO-BFC) បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដល់បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន១៨នាក់ (ក្នុងនោះស្ត្រី១១នាក់) ដែលសម្របសម្រួលដោយអ្នកជំនាញផ្នែកយេនឌ័រនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ILO-BFC) ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានរៀបចំវគ្គចែករំលែកព័ត៌មានចំនួនបីវគ្គ ជាមួយបុគ្គលិក និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានដែលជាផ្នែកមួយនៃការសិក្សារៀនសូត្រ កិច្ចសន្ទនា និងការឆ្លុះបញ្ចាំង ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាព ក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ឃើញ និងការផ្លាស់ប្តូរអាកប្បកិរិយាយានទៅរកសមភាពយេនឌ័រ លើកកម្ពស់ដល់ស្ត្រីក្នុងការចូលរួម និងបញ្ចេញសក្តានុពលរបស់ពួកគាត់នៅគ្រប់សកម្មភាព ក៏ដូចជាបង្កើតបរិយាកាស ប្រកបដោយមិត្តភាព និងមេត្រីភាព នៅកន្លែងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



### ៧.២. យុទ្ធសាស្ត្រ "១៦ថ្ងៃ" ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ (GBV)

ស្របតាមចលនាអន្តរជាតិ យុទ្ធសាស្ត្រ "១៦ថ្ងៃ ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រ" មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចូលរួមយុទ្ធសាស្ត្រប្រចាំឆ្នាំនេះ ដែលចាប់ផ្តើមពីថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកា ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២ ដើម្បីលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃអំពើហិង្សាទាក់ទងនឹងយេនឌ័រនៅគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យការងារទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់តំបន់ និងថ្នាក់អន្តរជាតិ។

រូបថតជាក្រុមរបស់បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្រាក់ដៃជាសញ្ញាបង្ហាញពីការលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ បានបង្ហោះក្នុងបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលរួមមានបណ្តាញសង្គមហ្វេសប៊ុក និងធ្វើការផ្សព្វផ្សាយប្រឆាំង "កន្លែងធ្វើការប្រពៃ ស្ត្រីត្រូវបានលើកកម្ពស់"។



៨. របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ២០២២

របាយការណ៍ចំណូល និងចំណាយ  
ចាប់ពីខែមករា ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២

បរិយាយ	២០២២ ( ដុល្លារអាមេរិក \$ )	២០២១ ( ដុល្លារអាមេរិក \$ )
<b>ចំណូល</b>		
មូលនិធិគាំទ្រ និងជំនួយ	១.៩៤៧.០៨៥	៥៦១.៦០៨
ចំណូលផ្សេងៗ	៣៥.៥៤៧	២៣.៤២៥
<b>ចំណូលសរុប</b>	<b>១.៩៨២.៦៣២</b>	<b>៥៨៥.០៣៣</b>
<b>ចំណាយសរុប</b>		
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ	២៩៣.៨៦៩	៣០០.១៣៤
ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ	២០៨.៩៥៨	១៩២.១២៣
សុចរិតភាព និងនិរន្តរភាពស្ថាប័ន	១០១.៧៧៤	៧៤.៨២៨
សមភាពយេនឌ័រ	៧១៩	១៩១
<b>ចំណាយសរុប</b>	<b>៦០៥.៣១៩</b>	<b>៥៦៧.២៧៦</b>
<b>អតិរេក ( ឱនភាព ) នៃចំណូល</b>	<b>១.៣៧៧.៣១៣</b>	<b>១៧.៧៥៧</b>
<b>សមតុល្យដើមគ្រា គិតត្រឹមថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២២</b>	<b>៨៣.៣៨៣</b>	<b>៦៥.៦២៦</b>
<b>សមតុល្យចុងគ្រា គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២</b>	<b>១.៤៦០.៦៩៦</b>	<b>៨៣.៣៨៣</b>



របាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ គិតត្រឹម ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២២

	២០២២ (ដុល្លារអាមេរិក \$)	២០២១ (ដុល្លារអាមេរិក \$)
<b>ទ្រព្យសកម្ម</b>		
សាច់ប្រាក់	៤៩៧	១.២៦៧
សាច់ប្រាក់ក្នុងធនាគារ	១.៤៥១.៣៤១	១.១៧៨.៣១៥
ការតម្កល់ប្រាក់កម្រៃ	៨.៨៥៩	៨.៨៥៩
	<b>១.៤៦០.៦៩៧</b>	<b>១.១៨៨.៤៤១</b>

<b>បំណុល</b>		
ពន្ធកាត់ទុកដែលត្រូវបង់		៣.៤០២
ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សដែលត្រូវបង់		២.៦៤១
បំណុលផ្សេងៗ		១៨៥
		<b>៦.២២៨</b>

<b>ទ្រព្យសកម្មសុទ្ធសរុប</b>	<b>១.៤៦០.៦៩៧</b>	<b>១.១៨២.២១៣</b>
-----------------------------	------------------	------------------

<b>សមតុល្យមូលនិធិ</b>		
ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត (SIDA)	៥៣៤.២០១	៤៤៨.៦៥៥
មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព (SC)	៤៣.២០៥	២១.៤១៩
មូលនិធិក្រុមហ៊ុនលីវ៉ាយ (LEVI)	៨៩.៩៥៦	១២១.៣៣៦
Gap Inc. (GAP)	១២.៤៧៧	១៥.០៦២
រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ) (RGC)	៥៦៤.៧២៣	៤២២.៤៤៨
H&M Hennes & Mauritz AB (Group)	៧៣.៨១៥	៥១.៣៨៩
ក្រុមហ៊ុន VF	២៤.៧៩៩	១៨.៥២១
មូលនិធិបម្រុង	១១៧.៥២០	៨៣.៣៨៣
<b>សមតុល្យមូលនិធិសរុប</b>	<b>១.៤៦០.៦៩៧</b>	<b>១.១៨២.២១៣</b>



## របាយការណ៍ចំណូល និងចំណាយ



**២០២២**

**២០២១**

**ចំណូលសរុប**

**១.៩៨២.៦៣២**

**៥៨៥.០៣៣**



**២០២២**

**២០២១**

**ចំណាយសរុប**

**៦០៥.៣១៩**

**៥៦៧.២៧៦**



រូបថតជម្រុញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសម្រេចសម្រេច និងមន្ត្រីបេឌាតិកាដ្ឋាន ឆ្នាំ២០១០  
*The group photo of Arbitrators, the Arbitration Council Foundation and Secretariat of Arbitration Council staff in 2010*

**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសម្រេច**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសម្រេច ជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ប្រជាជនខ្មែរ-អ្នកនិរទេសជា ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសម្រេច ត្រូវបានបង្កើតឡើង ក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា។

**THE ARBITRATION COUNCIL**

Established in 2003 by the Labour Law of Cambodia, the Arbitration Council is an independent body resolving collective labour disputes in Cambodia.



រូបថតជម្រុញសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសម្រេច ឆ្នាំ២០១៨  
*A group photo of Arbitrators in 2018*

**គុណភាព**

កម្ពុជាប្រកបដោយយុត្តិធម៌ វិសោធនកម្ម និងសន្តិភាពក្នុងតំបន់ឧស្សាហកម្ម។

**VISION**

A just and economically vibrant Cambodia renowned for industrial peace.



**បេសកកម្ម**

ផ្តល់សេវាដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលទាំងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចទុកចិត្តបាន។

**MISSION**

Provide effective labour dispute resolution services that both workers and employers can trust.



ការប្រឹក្សាដោយសេរីសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ ការរៀបចំសំណុំរឿងសម្រាប់សវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាធរសម្រេច  
*Consultation to parties on the Arbitration Council's process and case preparation for an arbitration hearing*



កិច្ចប្រជុំអាជ្ញាធរសម្រេច ពិភាក្សាពីសំណុំរឿងមុនពេលបើកសវនាការដោះស្រាយវិវាទ។  
*Pre-hearing meeting analysed case file.*



**ទិន្នផលសេចក្តីត្រូវត្រូវអាជ្ញាធរសម្រេច**

- ឯករាជ្យភាព
- តម្លាភាព
- ភាពជឿជាក់
- ភាពប្រសើរ
- សុចរិតភាព
- សម្រេច
- ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ

**THE ARBITRATION COUNCIL'S CORE VALUE**

- Independence
- Transparency
- Predictability
- Responsiveness
- Integrity
- Equity
- Stakeholder Participation