២០១៩

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ

វិនិយោគដើម្បីអនាគត៖ ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសុខដុមរមនា

មាតិកា

សារពីប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១

ទិដ្ឋភាពរួម ២

ទស្សនៈវិស័យ និងបេសកកម្មនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៤

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៥

ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន
និងសុវត្ថិភាព កម្មករនិយោជិត...៧

គោលការណ៍នៃសុចរិតភាព និងស្មោះត្រង់នៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ៩

សេវាកម្ម និងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ ១៣

កម្រងឯកសារច្បាប់ស្តីពីការងារ
របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល...១៥

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ ១៦

របាយការណ៍ស្តីពី ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ..១៨

របាយការណ៍ចំណូល និងចំណាយ..១៩

សារពីប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជូនចំពោះប្រិយមិត្តអ្នកអានជាទីមេត្រី៖

ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបន្ថែមការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើការគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើការពង្រឹងស្ថាប័ន និងការអភិវឌ្ឍ ការកសាងសមត្ថភាព និងនិរន្តរភាពស្ថាប័ន។ កិច្ចគាំទ្រស្នូលរបស់មូលនិធិ ដែលរួមមានផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ បច្ចេកទេស និងសេវាផ្លូវច្បាប់ និងកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅ បានផ្តល់មកនូវ ការកែលម្អ និងបទពិសោធន៍ពេញមួយឆ្នាំទៀត។

ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង នូវការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងដើម្បីបន្តចូលរួមចំណែក ទៅលើស្ថិរភាពនៅក្នុងវិស័យការងារទាំងមូល ការពង្រឹងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍរបស់មូលនិធិ គឺមានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងធនធានមនុស្សរបស់ស្ថាប័ន និងសហគ្រាសមួយចំនួន។

ទាំងនេះរួមមាន អាជ្ញាកណ្តាល បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតនៅក្នុងវិស័យការងារ។

ទាក់ទងទៅនឹងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងលើនិរន្តរភាពស្ថាប័ន បុគ្គលិកមូលនិធិនិងអាជ្ញាកណ្តាល ពិតជាមានសោមនស្ស ដែលឆ្នាំ២០១៩ បានស្តែងឱ្យឃើញពីភាពសំខាន់ ព្រោះវាជារយៈពេលមួយ ដែលមូលនិធិបន្តបានជំនួយ ពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពីទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ តាមរយៈមជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព ពីស្ថានទូតស៊ុយអែតប្រចាំកម្ពុជា និងពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ផ្សេងៗ។

ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុទាំងនេះ មានសារៈសំខាន់ក្នុងការកសាងមូលនិធិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងនិរន្តភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទមួយនៅកម្ពុជា ដែលមាននិរន្តភាពដោយខ្លួនឯង។

ដើម្បីធានាបន្តនូវអភិបាលកិច្ចល្អ នីតិរដ្ឋ តម្លាភាព និងវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងបន្តដើរតួនាទីសំខាន់របស់ខ្លួន ក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយ យុទ្ធសាស្រ្តផែនការ និងទិសដៅអនាគត សម្រាប់មូលនិធិនេះ។

ក្នុងនាមក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងបុគ្គលិកទាំងអស់ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់កិច្ចសហការផ្នែកបច្ចេកទេស និងកិច្ចគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ។

ភាពជាដៃគូរវាងក្រសួង និងមូលនិធិក្នុងរយៈពេល១៧ឆ្នាំមកនេះ ទទួលបាននូវកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងភាពជឿជាក់គួរឱ្យកត់សំគាល់ពីដៃគូទាំងអស់រួមមាន អ្នកប្រើប្រាស់សេវាកម្ម អ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។

ខ្ញុំ ក៏សូមអរគុណដល់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ ដែលបានផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុតាំងពីមុនឆ្នាំ២០១៩រហូតមក ដែលមានស្ថានទូតស៊ុយ-អែត មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព និងទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ មូលនិធិលីវ៉ាយស្ត្រោស៍ (Levi Strauss Foundation) និង Gap Inc. ហើយក៏សូមអរគុណផងដែរចំពោះក្រុមហ៊ុន VF និង H&M ដែលបានចាប់ផ្តើមការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់មូលនិធិ នៅឆ្នាំ ២០១៩៕

អាជ្ញាកណ្តាល អន ណន
ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល
មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

និដ្ឋភាពរួម

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹង ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តទទួលបានការជឿទុកចិត្ត និងភាពជឿជាក់លើការផ្តល់សេវាដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយឯករាជ្យ និងវិជ្ជាជីវៈ ដល់អ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ក្នុងវិស័យការងារ។

ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្តៅ ចំពោះការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ សម្រាប់ថវិកាមូលនិធិ ផ្តល់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ពីចំនួនទឹកប្រាក់ ១០០,០០០ (មួយសែន) ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ៣០០,០០០ (បីសែន) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ តាមរយៈ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ក្នុងអំឡុងពេលនៃការរាយការណ៍នេះ ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ ក្នុងភាពជាដៃគូជាមួយនឹងមជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព ក៏បានបន្តប្តេជ្ញាចិត្តផ្តល់មូលនិធិ សម្រាប់រយៈពេល ៥ឆ្នាំ ខណៈដែលស្ថានទូតស៊ុយអែត ក៏បានសម្រេចគាំទ្រផ្តល់មូលនិធិ សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ។ ពិធីចុះហត្ថលេខាស្តីពីការផ្តល់ជំនួយ ត្រូវបានរៀបចំរួមគ្នាកាលពីថ្ងៃទី ២៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០។ វិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុរបស់ដៃគូទាំងពីរ មានចំនួនប្រហែល ៤២០,០០០ (បួនសែនពីរម៉ឺន) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ។ ជាមួយនឹងវិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុដ៏មានសារៈសំខាន់នេះ និងការគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹង ព្រមទាំងកិច្ចសហការប្រតិបត្តិការពីសំណាក់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិតជាមានមោទនភាព និងជំនឿចិត្ត ក្នុងការបន្តពុះពារឱ្យសម្រេចបាននូវគោលបំណងប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួន។

សមិទ្ធផលក្នុងឆ្នាំ២០១៩

ដើម្បីពណ៌នាជាសង្ខេប ពីសមិទ្ធផលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផ្នែកខាងក្រោមនេះ នឹងបង្ហាញពីគោលបំណងសំខាន់ៗចំនួន៣៖

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ

គោលបំណងសំខាន់ទី១គឺ ការបង្កើនសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅទូទាំងប្រទេស។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានដោះស្រាយសំណុំរឿងសរុបចំនួន ១១៧ ។ អត្រានៃភាពជោគជ័យលើការដោះស្រាយវិវាទ បានកើនឡើងពី៧៤% ទៅ ៧៥% ខណៈដែលសេវាកម្មទាំងនេះគ្របដណ្តប់លើអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ចំនួន ៤១,៩០៦នាក់។ ក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី មានប្រមាណ៨០%។

ក្នុងចំណោមសំណុំរឿង១១៧ មានសំណុំរឿងចំនួន៦១ ត្រូវបានបញ្ជូនមកពីតាមបណ្តាខេត្តនានា ក្រៅពីរាជធានីភ្នំពេញ។ ក្នុងចំណោមសំណុំរឿង១១៧ មាន ២២សំណុំរឿង ពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពកូដកម្ម ក្នុងនោះ ១១សំណុំរឿង ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ។ ៦៣,៦៣% បានអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីបញ្ជា ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនឡើងវិញ និងចេញសេចក្តីបង្គាប់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ សំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីទាំងអស់ ត្រូវបានដោះស្រាយ ដោយគ្មានការកកស្ទះក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ស្របតាមច្បាប់ ឬក្នុងរយៈពេលមួយដែលភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ជាលទ្ធផល សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក៏ត្រូវបានលើកកម្ពស់ ពីព្រោះការទាមទារទាក់ទងនឹងសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។

តាមរយៈការបញ្ឈប់សកម្មភាពធ្វើកូដកម្ម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនត្រឹមតែជួយភាគី ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេដោយសន្តិវិធីប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងអាចបញ្ចៀសការរំខានផ្សេងៗ ដែលអាចកើតមាន និងការបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលផងដែរ។ សមិទ្ធផលខាងលើនេះ គឺកើតចេញពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមិនត្រឹមតែខិតខំបំពេញការងារប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងចូលរួមយ៉ាងសកម្ម ក្នុងការកសាងសមត្ថភាពក្នុងឱកាសនានា រួមមាន កិច្ចប្រជុំបច្ចេកទេសជាមួយនឹងក្រសួងពាក់ព័ន្ធលើការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធ នឹងវិស័យការងារការផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្ម ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន និងទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងជាច្រើនទៀត។

ភាពជាដៃគូការផ្សព្វផ្សាយដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងការបណ្តុះបណ្តាល

គោលបំណងសំខាន់ទី២ គឺការបង្កើនសមត្ថភាពរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីចូលរួមក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ និងតាមបណ្តាខេត្ត ព្រមទាំងបានចុះផ្សព្វផ្សាយទៅដល់ទីតាំងរោងចក្រ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីដំណើរការ នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងមជ្ឈត្តកម្ម។ សមត្ថភាពរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការរៀបចំសំណុំរឿង គឺជាគោលដៅមួយក្នុងចំណោមគោលដៅនានា របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏បានផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទៅឱ្យភាគីពាក់ព័ន្ធនានា រួមមានតំណាងនិយោជក កម្មករនិយោជិត មេធាវី មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល និងនិស្សិតផងដែរ។

សុចរិតភាព និងនិរន្តរភាពស្ថាប័ន

គោលបំណងសំខាន់ទី៣ គឺពង្រឹងសុចរិតភាព និរន្តរភាពស្ថាប័ន និងគុណភាពក្នុងការផ្តល់សេវា។ ការបន្តពង្រឹងលើការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធានា ស្របពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិ បន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្រោមការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេសយ៉ាងពេញទំហឹងពីក្រុមការងារប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ ដែលស្ថិតនៅក្រោមគណៈគ្រប់គ្រងទាំងជាតិ និងអន្តរជាតិ។

ក្រុមការងារប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ គឺជាបុគ្គលិកដែលមានជំនាញផ្នែកច្បាប់ និងនីតិវិធី ការបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ គោលនយោបាយ និងសុចរិតភាព ព្រមទាំងកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅ និងគណនេយ្យ។ ការប្តេជ្ញាចិត្តប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈ និងការផ្តល់សេវាកម្មប្រកបដោយគុណភាពរបស់ពួកគេ ត្រូវបានទទួលស្គាល់ និងទទួលបានការគាំទ្រ តាមរយៈការទទួលបានហិរញ្ញប្បទានពីប្រភពនានា។ ជាមួយនឹងវិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុសប្បុរសធម៌នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចរំពឹងថា នឹងដំណើរការយ៉ាងហោចណាស់រហូតដល់ត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០២១ ដោយមានមូលនិធិពេញបរិបូរណ៍។ ចាប់ពីឆ្នាំ២០២២តទៅ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចនឹងបន្តទទួលបានមូលនិធិទ្រទ្រង់ពេញបរិបូរណ៍ដដែរ។

ឆ្នាំ២០១៩ គឺជារយៈពេលដ៏ប្រសើរមួយ សម្រាប់ការរៀនសូត្រការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា ការកែលំអ និងការបន្តលើកកម្ពស់វិស័យការងារ ស្របពេលដែលវិស័យនេះ នៅតែបន្តឈរជាឆ្អឹងខ្នងដ៏សំខាន់មួយ នៃសេដ្ឋកិច្ចរបស់ប្រទេស។ កាលានុវត្តភាព និងសមិទ្ធផលទាំងនេះ មិនអាចកើតមានឡើងដោយគ្មានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដ៏មានតម្លៃរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គណៈកម្មការប្រឹក្សាយោបល់អន្តរជាតិរបស់មូលនិធិ បុគ្គលិករបស់មូលនិធិ មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ កម្មករនិយោជិត និយោជក ព្រមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារបានឡើយ។
ខ្ញុំ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ សម្រាប់ការបន្តគាំទ្រ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការពីសំណាក់ដៃគូ និងមិត្តភក្តិដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ៕

លោក ម៉ែន និម្មិត
នាយកប្រតិបត្តិ
មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ទស្សនៈវិស័យ
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

«កម្ពុជា ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និង
ជីវភាពសេដ្ឋកិច្ច សម្រាប់សន្តិភាព
ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។»

បេសកកម្ម
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

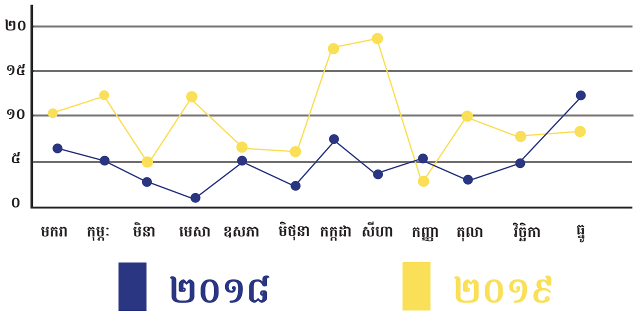
«ផ្តល់សេវាដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកប
ដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលទាំងភាគីកម្មករ
និយោជិត និងនិយោជកអាចជឿទុកចិត្តបាន។»

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចាប់តាំងពីបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកសវនាការលើសំណុំរឿង កើតចេញពីវិស័យជាច្រើន ទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា រួមមាន វិស័យកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ ស្បែកជើង បដិសណ្ឋារកិច្ច សំណង់ សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន និង ចំណីអាហារ និងវិស័យកសិកម្មជាដើម។ វិវាទការងារទាំងនេះ ត្រូវបានដោះស្រាយផ្ទាល់ ទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយ តម្លាភាព តាមរយៈសវនាការលើវិវាទ និងការចេញសេចក្តី បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ប្រកបដោយភាពមិនលំអៀង និងភាព យុត្តិធម៌។ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បាន ដោះស្រាយសំណុំរឿង សរុបចំនួន ២,៨៨២ ករណី ដែលមាន ផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាង១លាន១សែន១ម៉ឺននាក់។ ដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សា គឺមានប្រសិទ្ធិភាព និងមិនគិតថ្លៃ។

និន្នាការនៃសំណុំរឿងចុះបញ្ជី

តារាងខាងក្រោមបង្ហាញអំពី ចំនួនសំណុំរឿង ដែលចុះបញ្ជីនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៨ ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩។



តារាងទី១ កំណត់អំពីបម្រែបម្រួលយ៉ាងគួរអោយកត់សម្គាល់មួយ ចំពោះនិន្នាការនៃសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមដែលត្រូវបានចុះបញ្ជី នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់រយៈពេលចាប់ពីឆ្នាំ២០១៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១៩។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ មានសំណុំរឿងចុះបញ្ជីនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចំនួន៥៩ ហើយនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មានចំនួនសំណុំរឿងចុះបញ្ជីកើនឡើងប្រហែលពីរដង ដែលសរុប មានចំនួន១១៧សំណុំរឿង។ តារាងខាងលើបង្ហាញថា ចំនួន សំណុំរឿង ចុះបញ្ជីក្នុងខែកក្កដានិងសីហា គឺហក់ឡើងពី ៦សំណុំ រឿងក្នុងខែមិថុនា ទៅ១៨ ក្នុងខែកក្កដា និង១៩ ក្នុងខែសីហា ហើយបានធ្លាក់ចុះមកត្រឹមចំនួន៤ វិញ ក្នុងខែកញ្ញា។ នៅពេល ដែលយើងវិភាគលើចំណុចវិវាទ នៃសំណុំរឿង ដែលបានទទួល ក្នុងអំឡុងពេល ដែលបានរៀបរាប់ក្នុង២ខែ ខាងលើនេះ យើងកត់ សម្គាល់ឃើញថា សំណុំរឿងភាគច្រើន ពាក់ព័ន្ធនឹងការបញ្ឈប់ ពីការងារ ការទាមទារឱ្យចូលធ្វើការវិញ និងការដាក់វិន័យ។ ចំណុចវិវាទទាំងបីខាងលើនេះ គឺស្ថិតក្នុងចំណោមចំណុចវិវាទ៥ លំដាប់លើគេ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ (សូមមើលតារាងទី៣សម្រាប់ព័ត៌មានលម្អិត)។ ទន្ទឹមគ្នានេះដែរ សំណុំរឿងចំនួន២២ នៅក្នុងឆ្នាំនោះ មានជាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្ម ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញ សេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការវិញចំនួន១១។

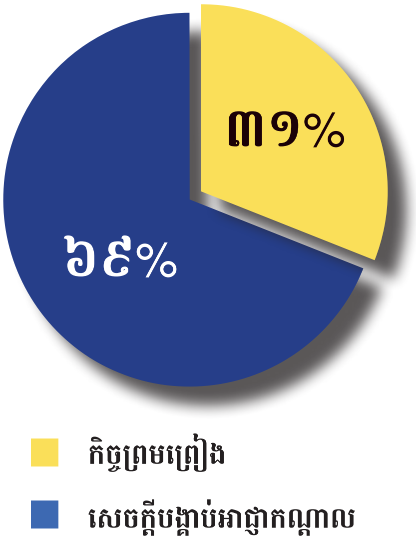
ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង និង សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

វិវាទការងាររួមមួយ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល អាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ កិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវធ្វើឡើង តាម រយៈការផ្សះផ្សា/សន្ទានកម្ម ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិន បើគ្មានការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងចេញ សេចក្តីបង្គាប់ ។

ការរៀបចំសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល បន្ទាប់ពីសវនាការ គឺទាម ទារពេលវេលាបន្ថែម សម្រាប់ការស្រាវជ្រាវអោយបានគ្រប់ជ្រុង ជ្រោយ ការវិភាគច្បាប់ និងការសរសេរសេចក្តីបង្គាប់។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ រយៈពេលជាមធ្យម សម្រាប់ការដោះស្រាយ វិវាទមួយ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺចំនួន២២ថ្ងៃ ដែល ស្រដៀងនឹងឆ្នាំ២០១៨។

តារាងទី២ បង្ហាញអំពីអត្រានៃការដោះស្រាយសំណុំរឿងចុះបញ្ជី ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩

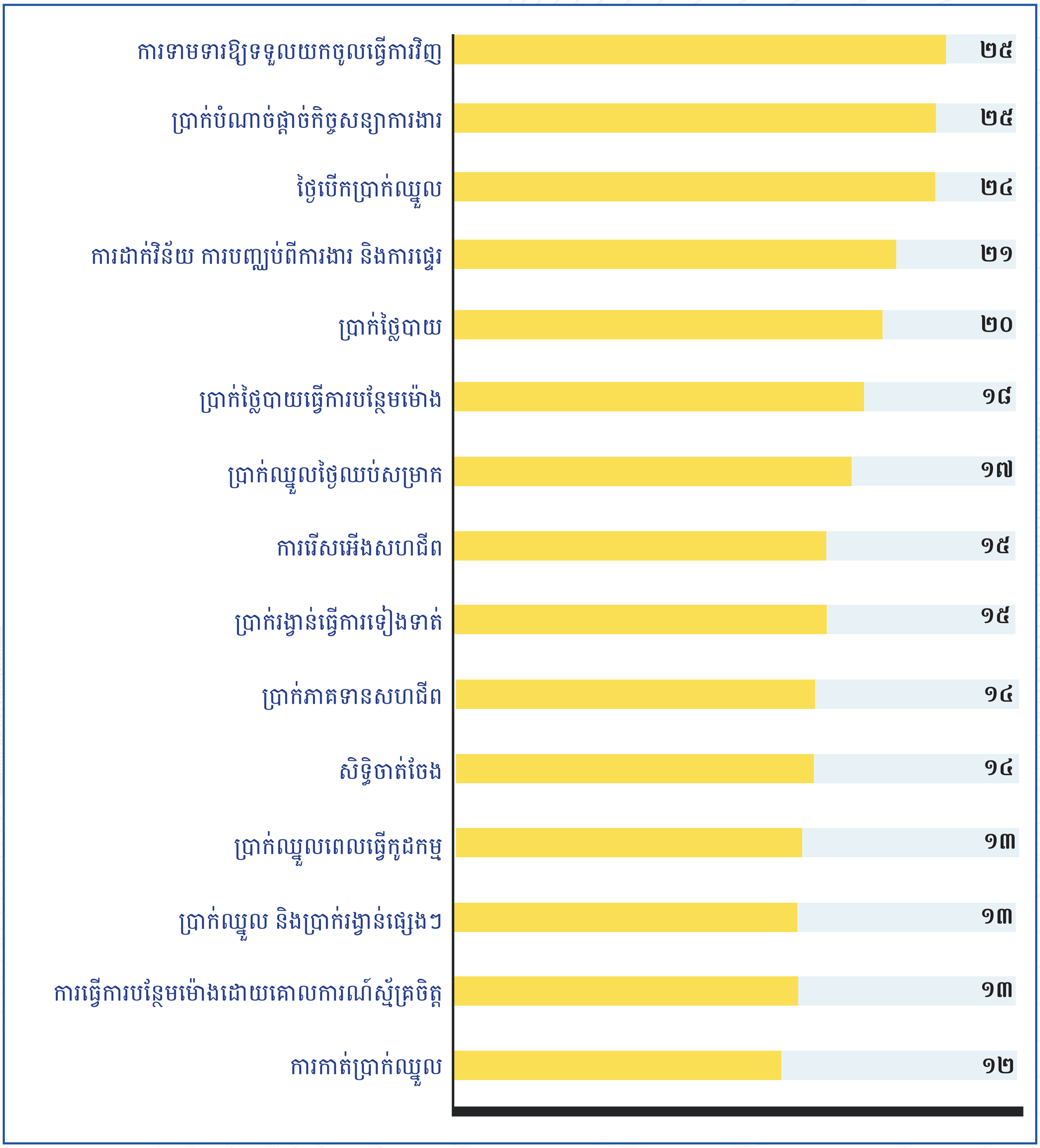


ប្រភេទនៃចំណុចវិវាទ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកំណត់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ស្របតាមមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧) ប៉ុណ្ណោះ។

វិវាទការងាររួមមួយ អាចមានបញ្ហាច្រើនជាងមួយ និងច្រើនប្រភេទ។ បញ្ហាជាច្រើន ត្រូវបានដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ ហើយតារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីចំណុចវិវាទលំដាប់លើគេទាំង ១៥ប្រភេទ។

តារាងទី៣៖ ប្រភេទ នៃវិវាទលំដាប់លើគេទាំង១៥ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ ២០១៩



ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន និងសុវត្ថិភាពកម្មករនិយោជិត

សំណុំរឿងលេខ ០៩៣/១៩ ខេន ស្ព័ត ស៊ូ

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ដើមបណ្ដឹង "ភាគីកម្មករនិយោជិត" បានធ្វើការទាមទារទៅកាន់ក្រុមហ៊ុន ខេន ស្ព័ត ស៊ូ "ភាគីនិយោជក"។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានទីតាំងស្ថិតនៅខេត្តកំពង់ឆ្នាំង និងធ្វើអាជីវកម្មផ្នែកផលិតស្បែកជើង។ នៅពេលមានវិវាទ កម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១ម៉ឺននាក់ កំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ។ សំណុំរឿងនេះ ត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី១៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ហើយត្រូវបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅថ្ងៃទី១៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩។ បញ្ហាចម្បងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក បើកច្រកចេញចូលអគារ S3 ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១,៦០០នាក់ អាចចេញចូលតាមច្រកនេះ។

នៅក្នុងសវនាការ ភាគីទាំងពីរ បានទទួលស្គាល់ថា អគារS3 គឺជាអគារថ្មីរបស់ក្រុមហ៊ុន ដែលមានច្រកចេញចូលមួយ។ ចាប់តាំងពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក មិនដែលបើកច្រកចេញចូលនេះទេនៅពេលព្រឹក ប៉ុន្តែនិយោជកបើកច្រកនេះនៅក្រោយពេលធ្វើការថែមម៉ោងរួចប៉ុណ្ណោះ គឺម៉ោង៦ល្ងាច។ ហេតុដូច្នេះហើយ កម្មករនិយោជិត ត្រូវដើរប្រហែល ៥០០ម៉ែត្រទៅ ៨០០ម៉ែត្រ ពីច្រកចេញចូលធំទៅកាន់អគារ S3។ នៅក្នុងសវនាការ និយោជក បានលើកឡើងថា នៅរៀងរាល់ព្រឹក មានឡានដឹកកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ១៧០គ្រឿង។ ហេតុដូច្នេះហើយ និយោជកបិទច្រកចេញចូលនេះ ដើម្បីបញ្ចៀសការកកស្ទះចរាចរណ៍ពីកំណាត់ផ្លូវជាតិលេខ៥ ទៅកាន់ច្រកចេញចូលធំរបស់ក្រុមហ៊ុន។

តំណាងនិយោជក និងអាជ្ញាកណ្ដាល សម្លឹងមើលច្រកទ្វារចេញរបស់រោងចក្រ

កម្មករនិយោជិត បានអះអាងថា ពួកគេស្នើឱ្យនិយោជកបើកច្រកចេញចូលអគារ S3 ដោយយោងលើមូលហេតុចំនួន៣។ មូលហេតុទី១៖ ច្រកចេញចូលនេះ គឺនៅជិតអគារ S3 ជាងច្រកចេញចូលធំ។

មូលហេតុទី២៖ ការអនុវត្តនាពេលបច្ចុប្បន្ន បានបង្កើតឱ្យមានការលំបាកមួយចំនួនដល់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសអ្នកមានផ្ទៃពោះ និងអ្នកមានពិការភាព ដែលត្រូវចំណាយពេលប្រមាណ ២០នាទី ដើម្បីដើរពីច្រកចេញចូលធំទៅកាន់អគារ S3។ ហេតុនេះ ពួកគេត្រូវប្រញាប់ទៅធ្វើការ ដែលកត្តានេះ បង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ផ្សេងៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។ កម្មករនិយោជិតមួយចំនួន បានដួល និងមានរបួសស្រាល ហើយកម្មការនីម្នាក់ ត្រូវបានរាយការណ៍ថារលូតកូន។

មូលហេតុទី៣៖ កម្មករនិយោជិតនឹងអាចប្រើប្រាស់ច្រកចេញចូលនេះបាន ក្នុងករណីមានអាសន្ន ដូចជាអគ្គីភ័យឆាបឆេះជាដើម។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល បានពិនិត្យលើមាត្រាចំនួន៤ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដូចខាងក្រោម៖

មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា២ ចែងថា "សហគ្រាសនីមួយៗ អាចមានគ្រឹះស្ថានច្រើន ហើយគ្រឹះស្ថាននីមួយៗនោះ មានប្រើមនុស្សមួយក្រុមធ្វើការរួមគ្នា ក្នុងទីកន្លែងណាមួយជាប្រាកដ ដូចជា ក្នុងរោងចក្រ រោងជាង និងការដ្ឋានជាដើម ក្រោមការគ្រប់គ្រង និងដឹកនាំរបស់និយោជក។"

មាត្រា២៤៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា២៤៨ ចែងថា "ត្រូវចាត់ទុកជាគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ ដែលកើតឡើងដោយធ្វើការ ទោះដោយហេតុយ៉ាងណាក៏ដោយ ហើយទោះមានកំហុសមកពីកម្មករនិយោជិត ឬគ្មានក៏ដោយ គឺគ្រោះថ្នាក់ ដែលធ្លាក់លើរូបរាងកាយកម្មករនិយោជិត ក្នុងពេលធ្វើការឱ្យនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ឬធ្លាក់លើសិស្សវិជ្ជាជីវៈមានឈ្នួលក្ដី ឥតឈ្នួលក្ដី កាន់មុខងារជាអ្វីនៅទីកន្លែងណាក៏ដោយ។"

មាត្រា២៤៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

កថាខណ្ឌទី១ នៃមាត្រា២៤៩ ចែងថា "នាយកសហគ្រាស ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់ ដូចមានរៀបរាប់ក្នុងមាត្រាខាងលើនេះ ទោះបីជាលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនោះ មានលក្ខណៈយ៉ាងណាក៏ដោយ។"

មាត្រា២៥០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

មាត្រា២៥០ ចែងថា "នាយកសហគ្រាសគ្រប់រូប ត្រូវចាត់ ឬប្រើឱ្យគេចាត់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ការងារផ្សេងៗ។"

មាត្រា២ និងមាត្រា២៤៨ ដល់ មាត្រា២៥០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

យោងតាមមាត្រា២ និងមាត្រា២៤៨ ដល់មាត្រា២៥០ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលកំណត់ថា និយោជក អាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនបាន ក្នុងករណីដែលស្របច្បាប់ និងសមហេតុផល។ លើសពីនេះទៅទៀត ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ មិនត្រូវបង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។

យោងតាមការចុះត្រួតពិនិត្យដល់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន នៅថ្ងៃទី២១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានរកឃើញថា ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក ចំពោះការណែនាំឱ្យឡានដឹកកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដាក់ពួកគេនៅចំណត ដែលរៀបចំដោយនិយោជក គឺសមហេតុផល ហើយដែលអាចបង្ការការកកស្ទះចរាចរណ៍បាន។

អាជ្ញាកណ្តាល (ឆ្វេង) និងកម្មករនិយោជិត ពិភាក្សាគ្នាអំពីបញ្ហានៅរោងចក្រ

លើសពីនេះទៅទៀត ចម្ងាយពីច្រកចេញចូលធំ ទៅកាន់អគារ S3 គឺមិនអាចបង្កបញ្ហាណាមួយដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានសុខភាពល្អឡើយ។

បើទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានកត់សម្គាល់ថា ការអនុវត្តនូវសិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុនរបស់និយោជក បង្កើតនូវឧបសគ្គដល់កម្មការនីមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករនិយោជិត ដែលមានពិការភាពក្នុងកម្រិតមួយផងដែរ។

ការណ៍នេះ បណ្តាលមកពីការមិនមានយន្តការការពារគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតងាយរងគ្រោះនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន។

ជាឧទាហរណ៍ និយោជក គ្រាន់តែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតចេញទៅផ្ទះមុនម៉ោង ១៥នាទីប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានសម្រេចថា និយោជក ត្រូវបើកច្រកចេញចូលអគារ S3 សម្រាប់ឱ្យកម្មការនីមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករនិយោជិត មានពិការភាពចេញចូល នៅពេលព្រឹក។

នៅក្នុងអំឡុងពេលចុះពិនិត្យដល់ទីតាំងក្រុមហ៊ុន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បានរកឃើញថា ផ្លូវមានទំហំធំល្មម ដែលអាចឱ្យឡានដឹកកម្មករនិយោជិត ចតនៅខាងស្តាំ នៅអែបកៀនច្រកចេញចូលអគារ S3 ដើម្បីឈប់ឱ្យកម្មការីមានផ្ទៃពោះ និងកម្មករនិយោជិតមានពិការភាពចេញពីរថយន្តក្រោយពេលដាក់កម្មករនិយោជិតដ៏ទៃទៀត នៅច្រកចេញចូលធំរួចមក។

ជម្រើសមួយទៀតនោះ និយោជក អាចផ្តល់មធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដែលដឹកជញ្ជូនកម្មករនិយោជិតងាយរងគ្រោះ ពីច្រកចេញចូលធំទៅអគារ S3។

សំណុំរឿងនេះ រំលេចឱ្យឃើញនូវចំណុចសំខាន់ចំនួនពីរ។ ចំណុចសំខាន់ទី១ គឺការប្រើប្រាស់សិទ្ធិចាត់ចែង និងគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ដែលនិយោជក ត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ និងធានាសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ចំណុចសំខាន់ទី២គឺ ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចអនុវត្តនូវសិទ្ធិអំណាចរបស់ពួកគេ ក្នុងការចុះពិនិត្យដល់ទីតាំង ដើម្បីធានាថា ភស្តុតាង ត្រូវបានប្រមូល និងយកមកពិចារណា៕

គោលការណ៍នៃសុចរិតភាព និងស្មោះត្រង់នៃការចរចារអនុសញ្ញារួម

សេចក្តីសង្ខេបច្បាប់នេះ ត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីសំណុំរឿងលេខ ១១៦/១៩ ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា ដែលត្រូវបានកាត់សេចក្តីដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មានសមាសភាព៣រូប រួមមាន អាជ្ញាកណ្តាល ប៉ែន ប៊ុនឈា អាជ្ញាកណ្តាល ទួន ស៊ីផាន់ និងអាជ្ញាកណ្តាល សេង រ្ងចហ៊ុន។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់សំណុំរឿងនេះ បានក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

រមណីយដ្ឋានភូមិវប្បធម៌ (ភូមិវប្បធម៌កម្ពុជា) បានដំណើរការអាជីវកម្មផ្តល់សេវាកម្មទីតាំងកំសាន្តបែបវប្បធម៌កែច្នៃ នៅក្នុងខេត្តសៀមរាប និងមានជួលកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៣០០នាក់ នៅពេលវិវាទកើតឡើង។ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុននេះ «សហជីពនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍» ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយស្របច្បាប់ ជាសហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុត នៅថ្ងៃទី១៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩។

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ តំណាងសហជីព បានដាក់សំណើដើម្បីចាប់ផ្តើមចរចាអនុសញ្ញារួម ជាមួយនឹងនិយោជក និងកំណត់ពេលវេលា នៃការចរចាជាបីដំណាក់កាល រួមមាន៖

(១) សហជីព ដាក់ឯកសារសម្រាប់ការចរចាលើអនុសញ្ញារួម ទៅនិយោជក នៅខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩

(២) ចាប់ផ្តើមការចរចាអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និង

(៣) ការចរចាចុងក្រោយ នៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩។ ផ្អែកតាមកាលបរិច្ឆេទនៃការចរចា និយោជក បានអះអាងថា ខ្លួន នឹងឆ្លើយតបសហជីព នៅពេលវេលាសមស្របមួយ។

នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ តំណាងសហជីព បានផ្ញើសេចក្តីព្រាងវិធានផ្ទៃក្នុង សម្រាប់ការចរចាអនុសញ្ញារួម និងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម ទៅកាន់និយោជក។

នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរវាងនិយោជក និងសហជីព កាលពីថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក បានជូនដំណឹងទៅកាន់សហជីពថា សេចក្តីព្រាងវិធានផ្ទៃក្នុង សម្រាប់ការចរចាអនុញ្ញារួម ត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមហ៊ុនមេហ្គា អាសិត មេនេចមេន ដើម្បីពិភាក្សា និងទទួលបានការយល់ព្រមជាមុនសិន។ នៅថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក បានស្នើឱ្យសហជីពពិចារណាឡើងវិញ នូវលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម និងស្នើឱ្យពន្យារពេលចរចា រហូតដល់និយោជក អាចរកប្រាក់ចំណេញបានឡើងវិញ។ នៅថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ តំណាងសហជីព បានស្នើឱ្យមានការចរចាអនុសញ្ញារួម ប៉ុន្តែនិយោជក មិនបានឆ្លើយតបទេ។

នៅថ្ងៃទី១៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៩ ក្នុងកិច្ចប្រជុំប្រចាំខែរវាងនិយោជក និងសហជីព និយោជកបានជូនដំណឹងថា ខ្លួនមិនអាចកំណត់កាលបរិច្ឆេទ នៃការចរចាបាននៅឡើយទេ ដោយហេតុថា ពួកគេត្រូវការពេលវេលាបន្ថែម ដើម្បីទទួលបានការយល់ព្រមពីក្រុមហ៊ុនមេហ្គា អាសិត មេនេចមេន។

មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន បង្ហាញបញ្ជីប្រវត្តិរូបរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទៅកាន់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងបន្ទប់សវនាការ

ក្រុមនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ចូលរួមក្នុងបន្ទប់សវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅថ្ងៃទី១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក បានស្នើឱ្យមានការពន្យារពេលចរចាម្តងទៀត ដោយមិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងបានបញ្ជាក់ថានឹងជូនដំណឹង ទៅសហជីពនៅក្រោយព្រះរាជពិធីបុណ្យអុំទូក។ នៅថ្ងៃទី១៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ សហជីព បានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប។

នៅក្នុងលិខិតរបស់និយោជក ទៅកាន់សហជីព ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ការពន្យារពេលចរចាវិធានផ្ទៃក្នុង និងអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានស្នើសុំសារជាថ្មី យោងលើមូលហេតុ រួមមានការរៀបចំពិព័ណ៌ការងារ និងផលិតភាពឆ្នាំ២០១៩ ការបូកសរុបលទ្ធផលការងារឆ្នាំ២០១៩ និងការរៀបចំផែនការ និងទិសដៅការងារសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០។

ក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា នាថ្ងៃទី៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក (ភាគីនិយោជក) បានបញ្ជាក់ជំហរថា នឹងជូនដំណឹងទៅសហជីព (ភាគីកម្មករនិយោជិត) អំពីកាលបរិច្ឆេទសមស្រប សម្រាប់ការចរចាវិធានផ្ទៃក្នុង និងអនុសញ្ញារួម នៅចុងឆ្នាំ២០១៩។

នៅថ្ងៃទី២៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩ និយោជក បានផ្ញើលិខិតមួយដោយកំណត់កាលបរិច្ឆេទ ថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ សម្រាប់ការចរចាវិធានផ្ទៃក្នុង និងអនុសញ្ញារួម។ ប៉ុន្តែ សហជីព បានបដិសេធនឹងលិខិតនោះ។ វិវាទ នៅតែមិនអាចដោះស្រាយបាន។

ក្រោយពីទទួលបានសំណើពីភាគីវិវាទ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការចល័តមួយ ក្នុងសណ្ឋាគារមួយក្នុងខេត្តសៀមរាប នាថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោះស្រាយនឹងចំណុចវិវាទ ដ៏សំខាន់មួយគឺ គោលការណ៍សុចរិតភាព នៃការចរចាអនុសញ្ញារួម។

ក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត លើកឡើងថា មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣០៣ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ផ្តល់សិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីផ្តួចផ្តើមការចរចាអនុសញ្ញារួម និងតម្រូវឱ្យភាគីនិយោជកចូលរួមក្នុងការចរចា។ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានចោទប្រកាន់ថា ភាគីនិយោជក ប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងមាត្រា ៦៩ និងមាត្រា៦៣ (ចំណុច ឆ) នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយសារការមិនកំណត់កាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ សម្រាប់ការចរចា និងការបន្តស្នើសុំពន្យារពេលចរចាដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប។ សកម្មភាពទាំងនេះ បញ្ជាក់អំពីចេតនាទុច្ចរិតរបស់ភាគីនិយោជកក្នុងការបដិសេធការចរចា។ ផ្ទុយទៅវិញ ភាគីនិយោជក បានឆ្លើយតបថា ខ្លួនមានបំណង ចរចាអនុសញ្ញារួមឱ្យបានឆាប់រហ័ស តាមតែអាចធ្វើទៅបាន។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីនិយោជក បានអះអាងថា ពួកគេបានខិតខំប្រឹងប្រែង តាមរយៈការជួបប្រជុំជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត និងពន្យល់អំពីមូលហេតុជាក់លាក់ នៃការពន្យារពេលចរចា។

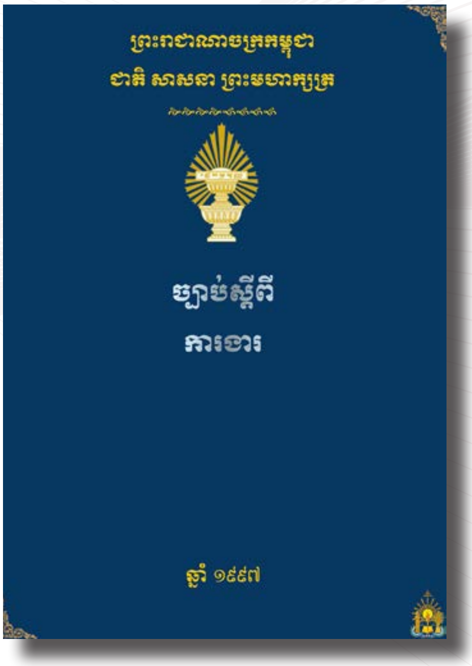
បន្ថែមពីនេះ ភាគីនិយោជក បានទទួលរងនូវការបាត់បង់ប្រាក់ចំណូល ដោយសារការថយចុះនៃចំនួនភ្ញៀវទេសចរ។ អ្វីដែលសំខាន់នោះ គឺថ្នាក់ដឹកនាំក្រុមហ៊ុន ត្រូវការពេលវេលាបន្ថែម ដើម្បីពិចារណាលើការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដែលជាការចំណាយបន្ថែមរបស់ក្រុមហ៊ុន។

ជាការអនុវត្តនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា ជាធម្មតា និយោជកត្រូវចំណាយរយៈពេលពី ពីរខែ ទៅបួនខែ ដើម្បីធ្វើការសម្រេចចិត្តលើការចំណាយណាមួយ។

យោងលើមូលហេតុទាំងនេះហើយ ភាគីនិយោជក បានស្នើឱ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ធ្វើការចរចានិងសម្រេចលើសេចក្តីព្រាងវិធានផ្ទៃក្នុង នៅថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០។ ក្រោយពីការពិនិត្យសម្រេចលើវិធានផ្ទៃក្នុងនេះ ភាគីនិយោជក ក៏មានបំណងចរចាអនុសញ្ញារួមផងដែរ។

មាត្រា៥៤ កថាខណ្ឌ១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចែងថា៖ «ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។»



មាត្រា៥៣ កថាខណ្ឌ២ និង៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

កថាខណ្ឌទី២ និង៣ មាត្រា៥៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព បញ្ញត្តិអំពីគោលការណ៍សុចរិតភាព និងស្មោះត្រង់ បានចែងថា៖ «ករណីយកិច្ចតម្រូវឱ្យមានភាពស្មោះត្រង់ រាប់បញ្ចូលទាំងករណីយកិច្ច ដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីព ដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថា មានភាពជាតំណាងបំផុត ដើម្បីជួប និងកោះប្រជុំឱ្យបានទាន់ពេលនិងឱ្យបានឆាប់ សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនានា នៃច្បាប់នេះ ក៏ដូចជាការពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា ឬសំណួរទាំងឡាយ ដែលកើតចេញពីកិច្ចព្រមព្រៀង។

ករណីយកិច្ចនេះមានលើសពីកិច្ចប្រជុំ និងការពិគ្រោះយោបល់ជាធម្មតា ហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឱ្យសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយ ដើម្បីធ្វើការចរចា ផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចា ដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីព និងការអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀងទាំងនេះ ប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឱ្យនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក មានករណីយកិច្ចយល់ព្រម ទៅនឹងសំណើជាក់លាក់ណាមួយ ដែលស្នើឡើងដោយសហជីពឡើយ។ ភាគីទាំងពីរនៃការចរចា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍នៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់។»

មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពចែង

មាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ចែងថា៖ «ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយ ដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុ-សញ្ញារួម ត្រូវបានហាមឃាត់។»

មាត្រា៦៩ កថាខណ្ឌ៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

កថាខណ្ឌទី៣ មាត្រា៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចែងថា៖ «បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួម អាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករនិយោជិត ជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ មិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិត ចំពោះសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។»

មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផ្តល់ព័ត៌មានអំពីនីតិវិធីសវនាការ

មាត្រា៥៣ មាត្រា៥៤ មាត្រា៦៩ និងមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

យោងតាមមាត្រា៥៣ មាត្រា៥៤ មាត្រា៦៩ និងមាត្រា៧១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យល់ឃើញថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិផ្តួចផ្តើមការចរចា អនុសញ្ញារួមជាមួយនឹងនិយោជក។ និយោជក មានកាតព្វកិច្ចចូលរួម ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយសហជីព ហើយភាគីទាំងពីរ ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍សុចរិត និងស្មោះត្រង់ នៅក្នុងពេលចរចា។ វាក្យសព្ទ "សុចរិតភាព" រួមបញ្ចូលការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការជួបប្រជុំ និងចូលរួមប្រជុំតាមពេលវេលា ការខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ការជៀសវាងការពន្យារពេល ដោយគ្មានហេតុផលសមរម្យ និងរៀបចំការចរចាដោយត្រឹមត្រូវ សម្រាប់ផលប្រយោជន៍រួម។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរកឃើញថា ភាគីនិយោជក មានចេតនាចរចាអនុសញ្ញារួម ពីព្រោះភាគីនិយោជក បានផ្តល់ការឆ្លើយតប និងជួបប្រជុំខ្លះ ជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងផ្តល់នូវមូលហេតុនៃការពន្យារពេលចរចា។ លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីនិយោជក បានកំណត់យកថ្ងៃទី២៣ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ជាកាលបរិច្ឆេទសម្រាប់ការចរចា និងសម្រេចលើវិធានផ្ទៃក្នុង និងជាបន្ទាប់ចរចាអនុសញ្ញារួម ។ ប៉ុន្តែ ភាគីកម្មករនិយោជិត មិនបានយល់ស្របនឹងកាលបរិច្ឆេទ ដែលបានស្នើនេះទេ ដោយថា វាជាការពន្យារពេលយូរពេក។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត បានស្នើទៅភាគីនិយោជកដើម្បីចរចាអនុសញ្ញារួម សេចក្តីព្រាងវិធានផ្ទៃក្នុង និងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩។

រហូតមកដល់ថ្ងៃសវនាការ គឺមានរយៈពេលប្រហែល៦ខែ ហើយភាគីទាំងពីរ មិនទាន់បានជួបដើម្បីចរចា និងសម្រេចលើវិធានផ្ទៃក្នុង និងអនុសញ្ញារួមនៅឡើយទេ។ ដោយផ្អែកលើហេតុផលនេះ ភាគីនិយោជក មានករណីយកិច្ចចូលរួម និងកំណត់កាលបរិច្ឆេទនៃការចរចាឱ្យបានឆាប់រហ័ស។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ សម្រាប់ការចរចាដោយសុចរិត និងស្មោះត្រង់ ភាគីនិយោជកត្រូវចូលរួមចរចាជាមួយភាគីកម្មករ និយោជិត និងកំណត់កាលបរិច្ឆេទចរចា និងសម្រេចលើអនុសញ្ញារួមក្នុងរយៈពេល៦ខែ។ រយៈពេល៦ខែនេះ គឺជារយៈពេលសមស្របមួយ សម្រាប់ដំណើរការទាំងមូល នៃការចរចា និងសម្រេច ដោយហេតុថា ជាទូទៅ ភាគីនិយោជក ត្រូវការរយៈពេលពី ២ខែ ទៅ ៤ខែ ដើម្បីសម្រេចលើការចំណាយផ្សេងៗ។

ជាការកត់សម្គាល់ មាត្រា៣៤ នៃប្រកាសលេខ៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចែងថា៖ ...ក្នុងដែនអនុវត្តនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសិទ្ធិ និងអំណាច ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគី ផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាត ដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ ដោយរួមទាំងការ៖

.... ង.បញ្ជាឱ្យធ្វើចរចា

សរុបសេចក្តីមក អនុលោមតាមមាត្រា៣៤ នៃប្រកាសលេខ៩៩ ខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បង្គាប់ឱ្យចុងចម្លើយប្រជុំចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយសហជីព និងធ្វើយ៉ាងណាឱ្យការចរចាអនុសញ្ញារួម ចប់សព្វគ្រប់នៅក្នុងរយៈពេល៦ខែ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលសេចក្តីបង្គាប់នេះ ចូលជាស្ថាពរ និងចងកាតព្វកិច្ច។

សេវាកម្ម និងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីសេវារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបានរៀបចំ នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនប្រភេទផងដែរ។

គោលបំណងនៃការងារនេះ គឺដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងរបស់សាធារណៈជន អំពីតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងអាណត្តិរបស់ខ្លួន ក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យជាច្រើន។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ សេវាកម្ម និងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់ក្រុមសិក្ខាកាម ទាំងនៅសាកលវិទ្យាល័យ និងសហគ្រាសមួយចំនួន។

ជាលទ្ធផល ភាពជាដៃគូទាំងនោះ ត្រូវបានពង្រឹងសម្រាប់កិច្ចសហការនាពេលអនាគត ដើម្បីលើកកម្ពស់សេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅកម្ពុជា។

អំឡុងឆ្នាំ ២០១៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានអនុវត្តសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយសរុបចំនួន ១៤ ដោយផ្តោតទៅលើអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ទាំងក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន។

អ្នកទាំងនោះ រួមមាន៖ កម្មករនិយោជិត និយោជក សហជីព មេធាវី និស្សិត មន្ត្រីរាជការសាធារណៈ និងបុគ្គលិករបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិល។

សេវាកម្ម និងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយទាំង១៤ រួមមាន៖

តំណាងរោងចក្រ រួមមានកម្មករ និងកម្មការនីរោងចក្រ បានចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល នៅមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

៣

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាសាធារណៈចំនួន ៣ ស្តីពី **នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការរៀបចំសំណុំរឿង** ត្រូវបានធ្វើឡើង និងមានការចូលរួមពីតំណាងមកពីវិស័យរដ្ឋ ឯកជន និងសង្គមស៊ីវិល។

៣

សិក្ខាសាលាចំនួន ៣ ស្តីពី **នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការរៀបចំសំណុំរឿង** ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់សិស្សនិស្សិតតាមរយៈកិច្ចសហការ ជាមួយនឹងសាកលវិទ្យាល័យជាតិគ្រប់គ្រង សាកលវិទ្យាល័យបៀលប្រាយ និងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច។

២

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលវីដេអូចល័តចំនួន ២ ស្តីពី **នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល** ត្រូវបានធ្វើឡើង តាមរយៈកិច្ចសហការជាមួយរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ២ រួមមាន៖ ថបសាប់មីត (សាប្រ៊ីណា ២) និង សិន តៃ ហ្គាមេន។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ក៏មានវគ្គចែករំលែកបទពិសោធន៍ ជាមួយកម្មករនិយោជិត ក្នុងវិស័យកាត់ដេរផងដែរ។

២

ទស្សនកិច្ចសិក្សា ចំនួន ២ ត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់សិស្សនិស្សិត មកពីមជ្ឈមណ្ឌលសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ សម្រាប់ច្បាប់ជប៉ុន និងមកពីកម្មវិធីអនុបណ្ឌិតនៃសាកលវិទ្យាល័យ **Peking**។ ទស្សនកិច្ចសិក្សា ត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមកិច្ចសហការជាមួយនឹងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច នៅរាជធានីភ្នំពេញ និងសាកលវិទ្យាល័យ **Peking**។

១

ការអង្កេតសវនការ មួយ ត្រូវបានរៀបចំសម្រាប់សិស្សមេធាវី ៥ រូប ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយនឹងមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមេធាវី។

១

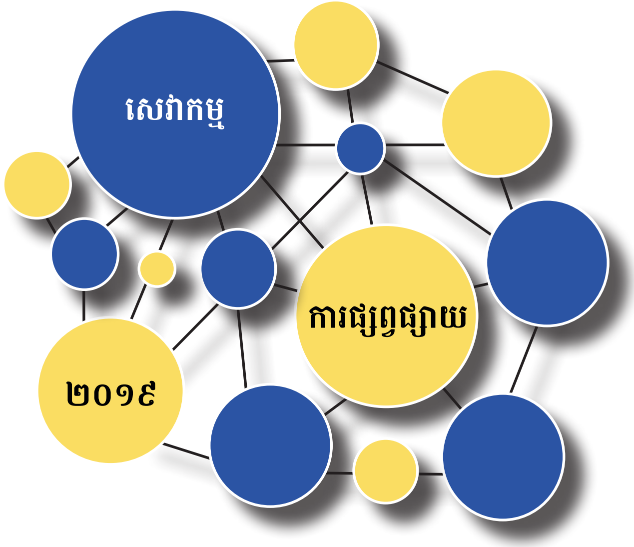
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលមួយ ស្តីពី **ជំនាញផ្សះផ្សា** ត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់អ្នកផ្សះផ្សាមកពី២៥ រាជធានីខេត្ត។
វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមកិច្ចសហការជាមួយនឹងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

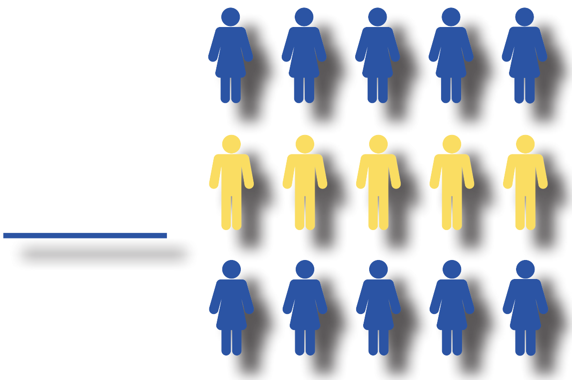
២

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាស៊េរី រយៈពេល ៣ថ្ងៃ ចំនួន ២ ពាក់ព័ន្ធនឹង **កម្មវិធីបង្ការ និងការដោះស្រាយជម្លោះនៅកន្លែងធ្វើការ** ត្រូវបានរៀបចំឡើង។
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល មាន ៣វគ្គ ក្រោមប្រធានបទដូចខាងក្រោមនេះ
- វគ្គ ១ : ការកសាងទំនាក់ទំនងការងារ
- វគ្គ ២ : យន្តការនៃកិច្ចសហការនៅកន្លែងធ្វើការ
- វគ្គ ៣ : ការប្រាស្រ័យទាក់ទងសម្រាប់ការចរចា

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងសម្រាប់ថ្នាក់គ្រប់គ្រង កម្មករនិយោជិត និងតំណាងសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ២ គឺ រីជេន ហ្វីតវែរ និងថប សាប់មីត (សាប្រ៊ីណា ២)។

ជាមួយនឹងសកម្មភាពសេវាកម្ម និងការផ្សព្វផ្សាយចំនួន ១៤ ដែលបានធ្វើនៅឆ្នាំ ២០១៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងទៅកាន់អ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ សរុបប្រមាណ ៨០០នាក់ ហើយជិតពាក់កណ្ដាលនៃពួកគេ គឺជាស្ត្រី។





អ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ដោយផ្ទាល់
ប្រមាណ ៨០០នាក់

កម្រងឯកសារច្បាប់ស្ដីពី ការងារ របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

កម្រងឯកសារច្បាប់ស្ដីពីការងារ លើកទី៥ របស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល រួមមាន៖ បទបញ្ញត្តិក្នុងវិស័យការងារ ដែលចេញពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត។ កម្រងឯកសារនេះ មានដូចជា៖ ព្រះរាជក្រម អនុក្រឹត្យ ប្រកាស សារាចរ សេចក្ដីជូនដំណឹង និងសេចក្ដីណែនាំនានា ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការប្រើប្រាស់ និងការអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ។

គោលបំណង នៃការចងក្រងឯកសារច្បាប់នេះ គឺដើម្បីផ្ដល់ភាពងាយស្រួល ដល់ការស្វែងរក និងការប្រើប្រាស់បទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេស សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានអប់រំផងដែរ។ សៀវភៅ "**កម្រងឯកសារច្បាប់ស្ដីពីការងារ**" ក៏អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាប្រភពច្បាប់ និងជាឯកសារយោងសម្រាប់អ្នកស្រាវជ្រាវទៅលើនីតិវិធី ដែលអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ការងារ។

សៀវភៅ "**កម្រងឯកសារច្បាប់ស្ដីពីការងារ**" មាននៅការិយាល័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល៕

ការអភិវឌ្ឍវិជ្ជាជីវៈ

ការបន្តអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាអាទិភាពមួយ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ នៅក្នុងបច្ចេកទេសមជ្ឈត្តកម្ម និងជំនាញច្បាប់។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរៀបចំនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈជាច្រើន ជាមួយវាគ្មិនពីខាងក្រៅ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះ ត្រូវបានចូលរួមដោយសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្នុងអំឡុងពេលផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈទាំងនេះ អ្នកចូលរួមបានស្វែងយល់អំពីគម្រូមជ្ឈត្តកម្ម ពីប្រទេសដទៃទៀត ដូចជា៖ ប្រទេស មីយ៉ាន់ម៉ា វៀតណាម ចិន និងសហរដ្ឋអាមេរិក។ ចំណេះដឹងនេះ មានគុណតម្លៃ សម្រាប់ការពិនិត្យឡើងវិញនូវគម្រូនៃការដោះស្រាយវិវាទដោយអាជ្ញាកណ្តាលកម្ពុជា និងដើម្បីកំណត់នូវចំណុចខ្លាំង និងលទ្ធភាពសម្រាប់ការកែលម្អ។

បច្ចុប្បន្ននេះ សេវាកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រួមមាន៖ សវនាការ និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល លើវិវាទការងាររួម។ ដោយឡែក នាពេលអនាគត វិវាទការងារបុគ្គល អាចនឹងត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសេវាកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ហេតុដូច្នេះ អាជ្ញាកណ្តាល Michael Gay ដែលមកពីប្រទេសអូស្ត្រាលី និងជាសមាជិកគណៈកម្មការផ្តល់យោបល់អន្តរជាតិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចែករំលែកព័ត៌មាន អំពីការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី។ គាត់ ក៏បានផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលពីការសរសេរសេចក្តីបង្គាប់ និងជំនាញផ្សះផ្សាផងដែរ។ ក្រៅពីវគ្គបណ្តុះបណ្តាល នៅក្នុងការិយាល័យរបស់ខ្លួន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកច្បាប់ចំនួន២ ទៀត ត្រូវបានធ្វើឡើងក្រោមប្រធានបទ៖

កិច្ចពិភាក្សាបច្ចេកទេសស្តីពី ការបកស្រាយ និងផលប៉ះពាល់នៃបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ដែលត្រូវបានអនុម័តពេលថ្មីៗនេះ។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងនោះ ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិតំណាងរបស់សហជីព និងកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ព្រមទាំងការផ្តល់ និងការទូទាត់ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកច្បាប់ ត្រូវបានរៀបចំ និងធ្វើឡើងរួមគ្នារវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយមានអ្នកចូលរួមពីភាគីទាំងពីរ។

អាជ្ញាកណ្តាល Michael Gay ផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទៅកាន់អាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ការចែករំលែកបទពិសោធន៍លើប្រធានបទអំពីវិន័យ និងវិវាទពីកិច្ចសន្យា និងការរើសអើងក្រោមអនុសញ្ញារួម។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវបានធ្វើបទបង្ហាញដោយវាគ្មិនកិត្តិយស ២រូប គឺលោកសាស្ត្រាចារ្យ Richard D. Fincher ជាមេធាវី អ្នកសម្របសម្រួល និងអាជ្ញាកណ្តាលការងារ និងជាគ្រូបង្រៀន ផ្នែកការសិក្សាអំពីអាស៊ី និងដំណោះស្រាយវិវាទនៅសាកលវិទ្យាល័យ Cornell ព្រមជាមួយនឹងឯកឧត្តម សាយ បូរី បណ្ឌិតផ្នែកច្បាប់រដ្ឋបាលមកពីប្រទេសបារាំង។ អ្នកចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ រួមមាន៖ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចូលរួមសិក្ខាសាលាអន្តរជាតិចំនួន២។ សិក្ខាសាលានីមួយៗ ត្រូវបានចូលរួមដោយតំណាងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងគោលបំណងចែករំលែកព័ត៌មានពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិ រៀនសូត្រពីការដោះស្រាយវិវាទរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងប្រទេសដទៃទៀត ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង និងនាំយកនូវចំណេះដឹងថ្មីៗមកកាន់កម្ពុជា។

សិក្ខាសាលាទាំងនោះ រួមមាន វគ្គបណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោល សម្រាប់សន្ទានការផ្ទៃក្នុង រៀបចំឡើងដោយកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍សហប្រជាជាតិ (យូអិនឌីភី) វិទ្យាស្ថានទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ Clingendael, ប្រទេសហូឡង់។

អ្នកចូលរួមសិក្ខាសាលានេះ មកពី ១៦ប្រទេស គឺសុទ្ធតែជាអ្នកសម្របសម្រួល និងអ្នកជំនាញក្នុងការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ សិក្ខាសាលារបស់អ្នកជំនាញ ស្តីពី **ការពង្រឹងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅអាស៊ីខាងត្បូង** បានរៀបចំឡើងដោយការិយាល័យអង្គការ អន្តរជាតិខាងការងារ នៅដាកា ប្រទេសបង់ក្លាដេស។

ក្រោមការចូលរួមរបស់សិក្ខាកាមមកពីជាង ១០ប្រទេស នាយកប្រតិបត្តិមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចូលរួមចែករំលែកបទពិសោធន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាប្រឈម ក្នុងការលើកកម្ពស់តម្លាភាព នៅប្រទេសកម្ពុជា។

វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍជំនាញវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ដែលធ្វើឡើងសម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកមូលនិធិ ក្នុង ឆ្នាំ២០១៩ បានផ្តល់ឱ្យអ្នកចូលរួមនូវចំណេះដឹង បច្ចេកទេស និងជំនាញថ្មីៗ ដែលអាចជួយឱ្យពួកគេ អភិវឌ្ឍខ្លួនស្របតាមបច្ចុប្បន្នភាព នៃកម្មវត្ថុ ដូចជា ការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានា ដែលមានស្រាប់។

ទាំងនេះ គឺពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ សម្រាប់ប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ប្រភេទនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងទៀត បានផ្តល់នូវសិទ្ធិអំណាចដល់អាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិក អោយត្រៀមខ្លួន សម្រាប់និន្នាការ និងតម្រូវការថ្មី។

លោក ម៉ែន និម្មិត នាយកប្រតិបត្តិនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចែករំលែកបទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការឆ្លើយតបរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅនឹងឧបសគ្គប្រឈម ក្នុងការពង្រីកវិសាលភាពនៃតម្លាភាព។ ក្នុងនោះមានសមាសភាពអ្នកចូលរួមជាង១០ប្រទេស នៅក្នុងសិក្ខាសាលារបស់អ្នកជំនាញ "ស្តីពីការពង្រឹងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារ នៅអាស៊ីខាងត្បូង"

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
របាយការណ៍ស្តីពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ
គិតត្រឹមថ្ងៃទី ៣១ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩

	ឆ្នាំ ២០១៩ (ដុល្លារអាមេរិក)	ឆ្នាំ ២០១៨ (ដុល្លារអាមេរិក)
ទ្រព្យសកម្ម		
សាច់ប្រាក់	១,៣១៨ ដុល្លារ	១,៤៥៦ ដុល្លារ
សាច់ប្រាក់ក្នុងធនាគារ	២៤៧,៩៦៣ ដុល្លារ	២៨៤,៨៩១ ដុល្លារ
ការតម្កល់ប្រាតិភោគ	៨,៧០៩ ដុល្លារ	៨,៧០៩ ដុល្លារ
	២៥៧,៩៩០ ដុល្លារ	២៩៥,០៥៦ ដុល្លារ
បំណុល		
ពន្ធកាត់ទុកដែលត្រូវបង់	២,៤០៤ ដុល្លារ	២,៤៧១ ដុល្លារ
ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សដែលត្រូវបង់	១,០៩៥ ដុល្លារ	២,៧៨០ ដុល្លារ
ការចំណាយដែលបង្ករទុកក្នុងកិច្ចសន្យា	៣៣០ ដុល្លារ	២១,៥៦៣ ដុល្លារ
	៣,៨២៩ ដុល្លារ	២៦,៨១៤ ដុល្លារ
ទ្រព្យសកម្មសុទ្ធសរុប	២៥៤,១៦១ ដុល្លារ	២៦៨,២៤២ ដុល្លារ
សមតុល្យមូលនិធិ		
ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍនៃប្រទេសស៊ុយអែត (SIDA)	២,៤០៤ ដុល្លារ	២,៤៧១ ដុល្លារ
ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍសហរដ្ឋអាមេរិក (USAID)	១,០៩៥ ដុល្លារ	២,៧៨០ ដុល្លារ
ក្រុមហ៊ុនលីវ៉ាយ (LEVI)	៣៣០ ដុល្លារ	២១,៥៦៣ ដុល្លារ
ក្រុមហ៊ុនហ្គេបអីន (GAP)	៣,៨២៩ ដុល្លារ	២៦,៨១៤ ដុល្លារ
រាជរដ្ឋាភិបាល	៥៦,៤១២ ដុល្លារ	៨៨,៣៥៤ ដុល្លារ
អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO)	-	-
មូលនិធិ H&M	៣៤,៩៩៨ ដុល្លារ	-
មូលនិធិអេសស៊ី (SC)	-	(១,០៤៨ ដុល្លារ)
មូលនិធិ វី អេហ្វ (VF)	៩៤ ដុល្លារ	-
មូលនិធិបំរុង	៥៩,១៨០ ដុល្លារ	៥៣,៨១០ ដុល្លារ
សមតុល្យមូលនិធិសរុប	២៥៤,១៦១ ដុល្លារ	២៦៨,២៤២ ដុល្លារ

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
របាយការណ៍ចំណូល និងចំណាយ
ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ដល់ ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩

ចំណូល	ឆ្នាំ ២០១៩	ឆ្នាំ ២០១៨
ចំណូលពីមូលនិធិ	៥២៤,០៨៣ ដុល្លារ	៤៦២,២៥៥ ដុល្លារ
ចំណូលដទៃទៀត	៩,៩៧៦ ដុល្លារ	៧,៨៨៨ ដុល្លារ
ចំណូលសរុប	**៥៣៤,០៥៩ ដុល្លារ**	**៤៧០,១៤៣ ដុល្លារ**

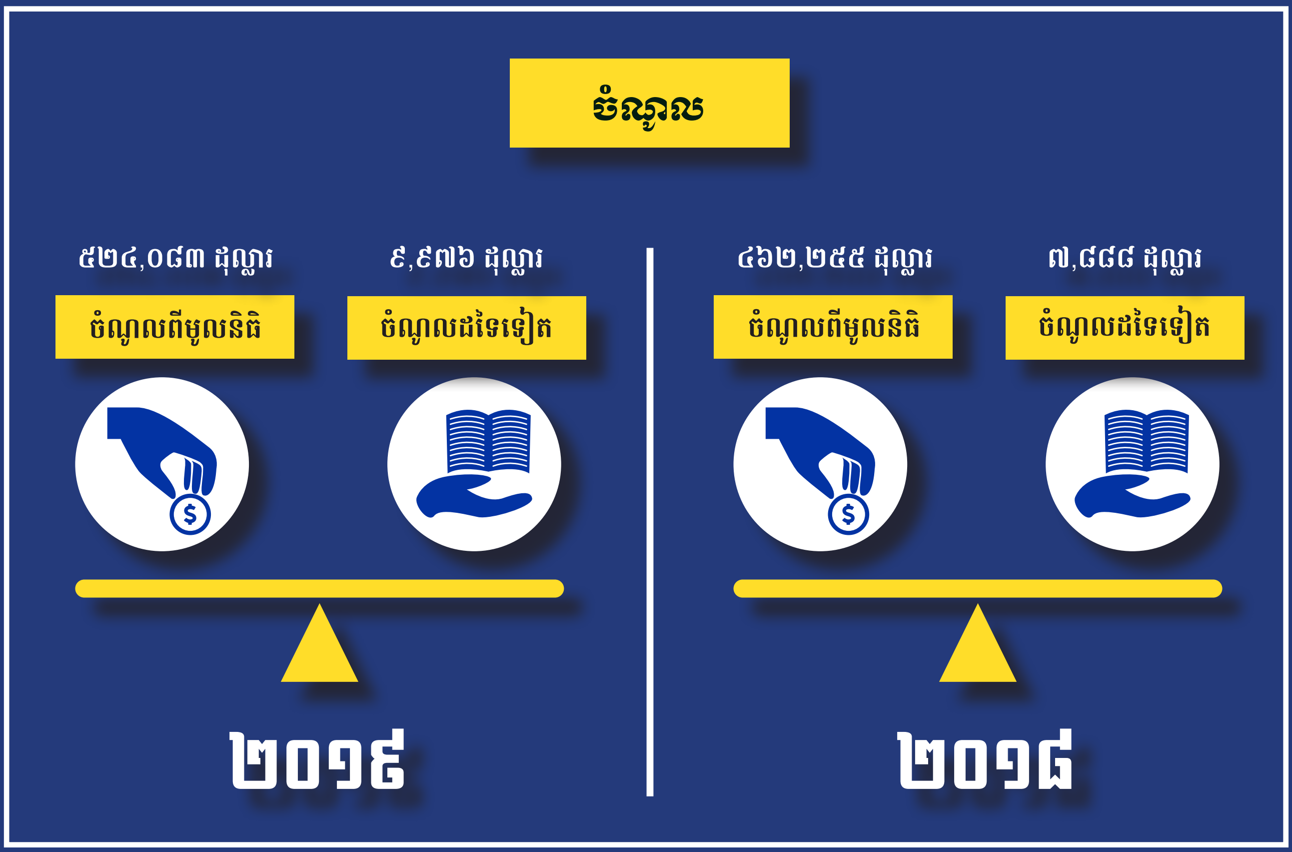
ចំណាយ	ឆ្នាំ ២០១៩	ឆ្នាំ ២០១៨
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ	២៥៣,៧៦២ ដុល្លារ	៣០២,៧៩៤ ដុល្លារ
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ	៥០,៧៩៩ ដុល្លារ	២១,២៧២ ដុល្លារ
ការទទួលបានព័ត៌មានពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល	២១ ដុល្លារ	៥៣,៣៤៨ ដុល្លារ
ការកសាងសមត្ថភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល និង លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល	៥,០៥២ ដុល្លារ	៣៤,៣២៧ ដុល្លារ
ការគាំទ្របុគ្គលិកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ	១៤៧,៨៣០ ដុល្លារ	១០៣,៨៣៦ ដុល្លារ
បរិភោគសំរាប់ទ្រទ្រង់ប្រតិបត្តិការទូទៅ	៥០,០៦០ ដុល្លារ	៩០,០១១ ដុល្លារ
ការផ្សព្វផ្សាយ និងការបណ្ដុះបណ្ដាលសំរាប់ដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ	១៧១,៤៧០ ដុល្លារ	២៣៨,៦៧៤ ដុល្លារ
វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលភាគីពាក់ព័ន្ធអំពី និតិវិធីអាជ្ញាកណ្ដាល និងការរៀបចំសំណុំរឿង	៣,៤៣៦ ដុល្លារ	១៨,៣៧៧ ដុល្លារ
វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីការបង្ការវិវាទ និងលើកកម្ពស់កិច្ចសន្ទនាសង្គម	១,២៧៨ ដុល្លារ	-
ការផ្សព្វផ្សាយអត្ថបទបោះពុម្ព និងព័ត៌មានផ្សេងៗ	៦៦៧ ដុល្លារ	១៤,៨០៣ ដុល្លារ
ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ	១,៣៩៦ ដុល្លារ	៤៧,៤៤៩ ដុល្លារ
ការបង្កើត និងរក្សាភាពជាដៃគូ	៦៥៣ ដុល្លារ	១,៥៨០ ដុល្លារ
ការគាំទ្របុគ្គលិកដល់សកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយ និងបណ្ដុះបណ្ដាល	១១៤,០៦៧ ដុល្លារ	៦៦,៤៥៣ ដុល្លារ
បរិភោគសំរាប់ទ្រទ្រង់ប្រតិបត្តិការទូទៅ	៤៩,៩៧៤ ដុល្លារ	៩០,០១១ ដុល្លារ

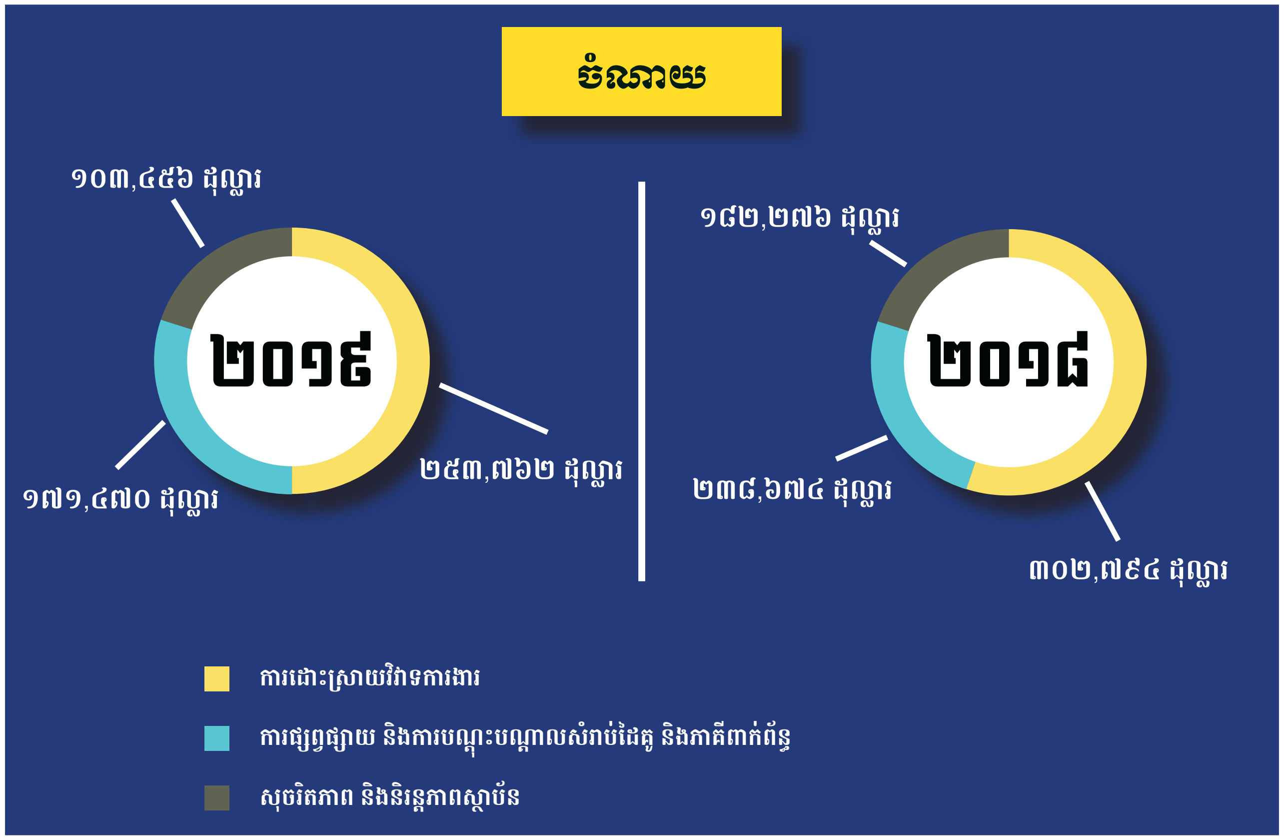
មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
របាយការណ៍ចំណូល និងចំណាយ
ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ដល់ ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩

សុចរិតភាព និងនិរន្តភាពស្ថាប័ន	១០៣,៤៥៦ ដុល្លារ	១៨២,២៧៦ ដុល្លារ
ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល	-	-
អភិបាលកិច្ចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	៨,៤៨៥ ដុល្លារ	១១,៧៤៨ ដុល្លារ
ការកសាងសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	៧៧១ ដុល្លារ	៥,៧១០ ដុល្លារ
សុវត្ថិភាព នៃនិរន្តភាព	៣៨៤ ដុល្លារ	៣២,២២៨ ដុល្លារ
ការតាមដាន និងវាយតម្លៃប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព	-	២៩,៤៧៩ ដុល្លារ
ការគាំទ្របុគ្គលិកដល់សុចរិតភាព និងនិរន្តភាពស្ថាប័ន	៦៧,១៨៤ ដុល្លារ	៥៨,១០៦ ដុល្លារ
បរិភាគសំរាប់ទ្រទ្រង់ប្រតិបត្តិការទូទៅ	២៦,៦៣១ ដុល្លារ	៤៥,០០៥ ដុល្លារ
ការបង្វិលសងលើអាករបន្ថែម	-	(១,៧៦៥ ដុល្លារ)
ចំណាយសរុប បន្ទាប់ពីការបង្វិលសងលើអាករបន្ថែម	៥២៨,៦៨៨ ដុល្លារ	៧២១,៩៧៩ ដុល្លារ
អតិរេក (ឱនភាព) នៃចំណូលចំណាយ	៥,៣៧១ ដុល្លារ	(២៥១,៨៣៦ ដុល្លារ)
សមតុល្យដើមគ្រានាដើមឆ្នាំ	៥៣,៨១០ ដុល្លារ	៣០៥,៦៤៦ ដុល្លារ
សមតុល្យចុងគ្រានាចុងឆ្នាំ	៥៩,១៨០ ដុល្លារ	៥៣,៨១០ ដុល្លារ

របាយការណ៍ចំណូល និងចំណាយ

ចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ដល់ ៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩





គាំទ្រដោយ៖

សេចក្ដីបញ្ជាក់៖ របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៩ នេះ អាចរៀបរៀងទៅបាន ដោយសារមូលនិធិសប្បុរសធម៌ពីបណ្ដាម្ចាស់ជំនួយខាងលើនេះ។ រាល់គំនិតយោបល់ ដែលមានបង្ហាញនៅខាងក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺស្ដែងចេញពីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើញរបស់ម្ចាស់ជំនួយឡើយ៕ (មូលនិធិគាំទ្រពីទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍសហរដ្ឋអាមេរិក USAID ស្ថិតនៅក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងសហករណ៍ លេខ.72044219LA00001)