



# របាយការណ៍ ប្រចាំឆ្នាំ ២០២១



**វិនិយោគដើម្បីអនាគត៖  
ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល  
ដើម្បីនាំកំណើនវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសុខដុមរមនា**

## គាំទ្រដោយ៖



**សេចក្តីបញ្ជាក់៖** របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០២១ នេះអាចរៀបរៀងទៅបានដោយសារមូលនិធិសប្បុរសធម៌ពីបណ្តាម្ចាស់ជំនួយខាងលើនេះ។ រាល់គំនិតយោបល់ដែលមានបង្ហាញនៅក្នុងរបាយការណ៍នេះ គឺស្តែងចេញពីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីការយល់ឃើងរបស់ម្ចាស់ជំនួយឡើយ។ (មូលនិធិគាំទ្រពីទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអភិវឌ្ឍសហរដ្ឋអាមេរិក USAID ស្ថិតក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងសហការណ៍ លេខ: 7244219LA00001

# មាតិកា

សារពីប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.....ii

សារពីនាយកប្រតិបត្តិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.....iv

## ១. ការដោះស្រាយវិវាទការដោះស្រាយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ..... ១

វិវាទការងាររួមដែលចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.....	១
និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី .....	១
ប្រភេទនៃចំណុចវិវាទដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល .....	២
ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ .....	៣
ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល .....	៣
សំណុំរឿងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ .....	៤

## ២. សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និង ផ្សព្វផ្សាយ ..... ៦

ការផ្សព្វផ្សាយបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង .....	៦
កម្មវិធីបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ.....	៧
ការផលិតវីដេអូអប់រំ.....	៩

## ៣. កម្មវិធីបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រ..... ៩

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចូលរួមយុទ្ធនាការ “១៦ថ្ងៃ” ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ .....	៩
សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើតគោលនយោបាយ .....	៩

## ៤. ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន ..... ១០

អនាគតនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល - វេទិកាត្រីកាតី .....	១០
កិច្ចប្រជុំជាប្រចាំរបស់ អាជ្ញាកណ្តាល (RAM) ក្នុងឆ្នាំ២០២១.....	១១
កិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់អាជ្ញាកណ្តាលលើកទី៦ ឆ្នាំ២០២១ .....	១២

## ៥. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមុត្តលិក..... ១២

ការបណ្តុះបណ្តាលច្បាប់ដល់មុត្តលិកផ្នែកសេវាច្បាប់ និងមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.....	១២
កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ប្រឹក្សានៅកន្លែងការងារ.....	១៣

## ៦. របាយការណ៍ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល..... ១៤

ជូនចំពោះប្រិយមិត្តអ្នកអានជាទីមេត្រី៖

ខ្ញុំសូមចាប់ផ្តើមដោយលើកយកអំពីផលប៉ះពាល់នៃកូវីដ១៩ លើសង្គមអាជីវកម្ម និងបរិយាកាសការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមាននៅក្នុងឆ្នាំ២០២១នេះ។ ទោះបីជាមានការរាតត្បាតយ៉ាងខ្លាំងនៃជំងឺកូវីដ១៩ ដែលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់សេដ្ឋកិច្ច ប៉ុន្តែតួលេខនៃអ្នកបាត់បង់ជីវិតមានចំនួនតិចតួចប៉ុណ្ណោះ នេះគឺដោយសារតែការចាក់វ៉ាក់សាំងបានគ្របដណ្តប់ក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ។



ការបិទទីក្រុងភ្នំពេញ ការរឹតបន្តឹងការធ្វើដំណើរនៅដើមដំបូងនៃការរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីដ១៩ នៅក្នុងខែមីនា និងខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ បានបង្ខំឱ្យរោងចក្រ និងសហគ្រាសមួយចំនួនធ្វើការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ ឬកាត់បន្ថយកម្មករនិយោជិតជាច្រើន ដោយអះអាងថាជាករណីប្រធានស័ក្តិ និង/ឬមិនមានការបញ្ជាទិញ ខណៈដែលសហជីពមើលទៅដូចជាពុំសូវជាសកម្មដោយសារតែការរីករាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ១៩។ ចំនួនវិវាទការងាររួមដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្លាក់ចុះមកត្រឹម៤៤ សំណុំរឿងនៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ ប្រៀបធៀបនឹង ៦៦ សំណុំរឿងក្នុងឆ្នាំ២០២០ និងជាង១១៧ សំណុំរឿងក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ស្របពេលជាមួយនឹង រោងចក្រចំនួន១៥០ បានបិទទ្វារ និង រោងចក្របើកដំណើរការថ្មីជាង១៦០ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ជាមួយនឹងរបាយការណ៍នៃការកើនឡើងរោងចក្រម៉ៅការបន្តពីប្រមាណ៣០០ ទៅជាង ៥០០ រោងចក្រ។ តម្លៃសរុបនៃការនាំចេញ ដោយរោងចក្រទ្រង់ទ្រាយធំជាង ១៨០០ ដែលកំពុងដំណើរការ មានកម្មករនិយោជិតជិត ១លាននាក់ បានធ្លាក់ចុះ ១៥% ប្រៀបធៀបនឹងតួលេខឆ្នាំ២០២០។

ហេតុដូច្នេះ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងស្ថានភាពការងារនៅកម្ពុជាមានស្ថានភាពកាន់តែមិនល្អជាងឆ្នាំ២០២០។ ប៉ុន្តែ ដោយសមត្ថភាពខ្លាំងរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការគ្រប់គ្រង និងត្រួតត្រាការរីករាលដាល និងការព្យាបាលជំងឺកូវីដ១៩ ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវបណ្តាញផលិតកម្ម ការទទួលយកការបញ្ជាទិញពីប្រទេសចិន និងការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងផលិតកម្ម និងការធ្វើឱ្យមានភាពចម្រុះនៃការបញ្ជាទិញពីបណ្តាប្រទេសផ្សេងទៀត ធ្វើឱ្យមានការរំពឹងទុកថា ស្ថានភាពអាជីវកម្ម និងការងារនៅកម្ពុជានឹងមានសង្ឃឹម និងភាពវិជ្ជមានច្រើនជាងមុន នៅក្នុងឆ្នាំ២០២២។ ស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន ត្រូវបានចូលរួមចំណែកដោយការមានវត្តមានដើមគ្រប់គ្រាន់ ការចូលជាធរមាននៃកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី បរិយាកាសសន្តិភាព វិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការអនុវត្តច្បាប់សហជីពដែលអនុម័តថ្មីៗ ក៏ដូចជាកំណែទម្រង់បរិយាកាសវិនិយោគ និងអាជីវកម្មតាមរយៈច្បាប់វិនិយោគថ្មី និងបទបញ្ជាពាក់ព័ន្ធនានានិងការចាប់ផ្តើមប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិក្នុងការចុះបញ្ជីអាជីវកម្ម និងការងារ។

ខណៈពេលដែលចំនួនសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម និងបន្ទុកការងារដែលពាក់ព័ន្ធ បានធ្លាក់ចុះបន្តិចបន្តួចសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ជាមួយនឹងវិសោធនកម្មថ្មីលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល បន្ទាប់ពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចេញប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល រំពឹងថានឹងចេញនាពេលឆាប់ៗខាងមុខ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការងារយ៉ាងសកម្ម និងប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រក្នុងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រ និងត្រៀមសម្រាប់ការអនុវត្តសកលរួងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល ដោយផ្អែកលើគុណតម្លៃស្នូលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺ ឯករាជ្យភាព សុចរិតភាព និងនិរន្តរភាព។

បន្ថែមពីលើការបន្តការងារដ៏ល្អប្រសើររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការក្នុងការចងក្រងនូវសៀវភៅពិគ្រោះផ្នែកច្បាប់ (Bench Book) អំពីការបញ្ឈប់ពីការងារ និងវីដេអូអប់រំ (អំពីបច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង, ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា និងការបង្កើត និងកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ)។ លើសពីនេះទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការប្រមូល និងផ្តល់ធាតុចូលក្នុងសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល និងចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សាអំពីតម្រូវការ និងនីតិវិធីក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីដើម្បីធានានិរន្តរភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ជាងនេះទៅទៀត មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មហាញ្ជីកក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលសម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាល ការបណ្តុះបណ្តាលភាគីពាក់ព័ន្ធ ការជំរុញឱ្យមានការពិនិត្យ និងអនុម័តក្រុមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាល និងបង្កើតឱ្យមានសមភាពយេនឌ័រ និងគោលការណ៍សម្រាប់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

សមិទ្ធផលទាំងអស់ខាងលើ ពុំអាចសម្រេចបាននោះទេ ប្រសិនបើពុំមានការបន្ត និងបង្កើនកិច្ចគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដ៏រឹងមាំពីរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាជំនួយមូលនិធិដ៏មានតម្លៃពីដៃគូអភិវឌ្ឍ ដូចជា ភ្នាក់ងារអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត (SIDA), ទីភ្នាក់ងារជំនួយអាមេរិក (USAID)/មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព, និង ម្ចាស់ម៉ាកផលិតផល (Brands) ដូចជា មូលនិធិលីវីយ៉ាស្ត្រាស់ (Levi's Strauss Foundation), H&M, VF, និង GAP និងការចូលរួមយ៉ាងសកម្ម និងទំនុកចិត្តពីគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសអ្នកតំណាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតក្នុងវប្បធម៌ត្រីភាគី។ ជាចុងក្រោយ សូមឱ្យឆ្នាំ២០២២ នាំមកនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការងារនៅកម្ពុជាប្រកបដោយភាពវិជ្ជមាន ផលិតភាព សុខុមាលភាព សុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងភាពរុងរឿងជាងមុន ក្នុងបរិយាកាសសន្តិភាព សន្តិសុខ សុវត្ថិភាព និងប្រសិទ្ធភាព និងការទទួលបានការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានកាន់តែទូលំទូលាយជាងមុន។



**ព្យាន សុមុនិន្ទ**

ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជូនចំពោះប្រិយមិត្តអ្នកអានជាទីមេត្រី៖

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងកិច្ចសន្ទនាសង្គម។ សំណុំរឿងវិវាទការងាររួមទាំង ៣០០០ សំណុំរឿងត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកន្លងមក ដោយទទួលបានលទ្ធផលជោគជ័យ ៧៥% ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តជាស្ថាប័នដែលកសាងកេរ្តិ៍ឈ្មោះ លើសុចរិតភាព ឯករាជ្យភាព និងប្រសិទ្ធភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំណាយពេលវេលាជាមធ្យម ១៨ថ្ងៃ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ និងចេញសេចក្តីបង្គាប់លើសំណុំរឿងមួយ។ វាជាលទ្ធផលដ៏ប្រសើរមួយ បើប្រៀបធៀបនឹងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារនៅជុំវិញពិភពលោក។ ជាថ្មីម្តងទៀត សហជីព កម្មករនិយោជិត និយោជក និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបង្ហាញទស្សនៈថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានឱកាសច្រើនក្នុងការធានានូវការបន្តផ្តល់ជូននូវសេវាកម្មដែលមានគុណភាពដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅកម្ពុជា និងនៅតែជាស្ថាប័នគំរូមួយនៅក្នុងតំបន់។



ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើការកត់សម្គាល់នៅឆ្នាំ២០១៦ថា វាជាពេលវេលាដែលត្រូវពង្រឹង ផ្តល់អំណាច និងពង្រីកសេវាកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធនិងដៃគូរបស់ខ្លួន មិនត្រឹមតែដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ថែមទាំងដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការទទួលបានការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទូលំទូលាយជាងមុន។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ សហជីព កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានសម្តែងសារជាថ្មីនូវការប្តេជ្ញាយ៉ាងមុតមាំក្នុងការរក្សាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាស្ថាប័នមានសុចរិតភាព រឹងមាំ និង ឯករាជ្យភាព។ ការប្តេជ្ញានេះ បានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រយ៉ាងសំខាន់ដល់អនាគតដ៏ត្រចះត្រចង់ នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

បើទោះបីជាមានការរីករាលដាលកូវីដ១៩ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ និង២០២១ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តទទួលបាននូវកិច្ចគាំទ្រ ទាំងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងស្មារតី ពីសំណាក់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិនិងកិច្ចសហការពីភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យការងារជាច្រើន។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានប្តេជ្ញាក្នុងការសម្រេចបាននូវ (១) ការជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីប្រកបដោយតម្លាភាព (២) និរន្តរភាពនៃការផ្តល់មូលនិធិគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយត្រឹមត្រូវពាក់ព័ន្ធ (៣) ការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង ឬផ្តល់ការទទួលបានដោយផ្ទាល់ នូវការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង (៤) សេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងវិវាទការងារបុគ្គល ដែលមានផែនការច្បាស់លាស់ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជំនះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលអាចកើតមានរួមទាំងទស្សនៈ និងការយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នាទៅលើច្បាប់ និងវិសោធនកម្មច្បាប់ដែលមានជាធរមាន ជាពិសេសពីសំណាក់ត្រីភាគី។ ឧទាហរណ៍ បញ្ហាប្រឈមអាចកើតមាន ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធនឹងថា តើភាគីអាចព្រមព្រៀងជាមុននូវការជ្រើសរើសភាគីទីបី សម្រាប់

ដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ពួកគេបានដែរឬទេ។ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី និងមូលនិធិគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាគន្លឹះសម្រាប់ឯករាជ្យភាព និងសុចរិតភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ខណៈដែល  
ការបើកទទួលដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តម្រូវឱ្យមានការរៀបចំទុកជាមុន  
ជាច្រើនទាំងផ្នែកគោលនយោបាយ និង បច្ចេកទេស។

ហេតុនេះ ឆ្នាំ២០២១ បានផ្តល់ដល់ក្រុមការងារនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សា  
អាជ្ញាកណ្តាល នូវឱកាសស្វែងយល់នូវចំណុចផ្សេងទៀតដែលអាចធ្វើកិច្ចសហការជាមួយដៃគូជាច្រើន ក្នុងការ  
ធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការប្រតិបត្តិការងារ និងត្រៀមខ្លួនចំពោះបញ្ហាប្រឈមក្នុងឆ្នាំ២០២២ ។



**ម៉ែន និមិត្ត**

នាយកប្រតិបត្តិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមការងាររបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០២១ - ២០២២





# ១. ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

## ១.១. វិវាទការងាររួមដែលចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចាប់តាំងពីបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការលើសំណុំរឿងនៅក្នុងវិស័យជាច្រើនទូទាំងប្រទេសកម្ពុជារួមមាន វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង កាបូបយួរដៃ បដិសណ្ឋារកិច្ច និងទេសចរណ៍ សំណង់ ដឹកជញ្ជូន អាហារ និងសេវាកម្ម សន្តិសុខ សារព័ត៌មាន/ ទូរគមនាគមន៍ បោះពុម្ព ផលិតកម្ម និងវិស័យកសិកម្មជាដើម។ គួរឱ្យកត់សម្គាល់ដែរថា ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ២០២១ សំណុំរឿងចំនួន ៦០% មកពីរាជធានីភ្នំពេញ និងចំនួន ៤០% ភាគរយទៀតមកពីបណ្តាខេត្តផ្សេងៗ។

រូបភាពទី១. អត្រាសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីគិតតាមទីតាំងពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ ២០២១

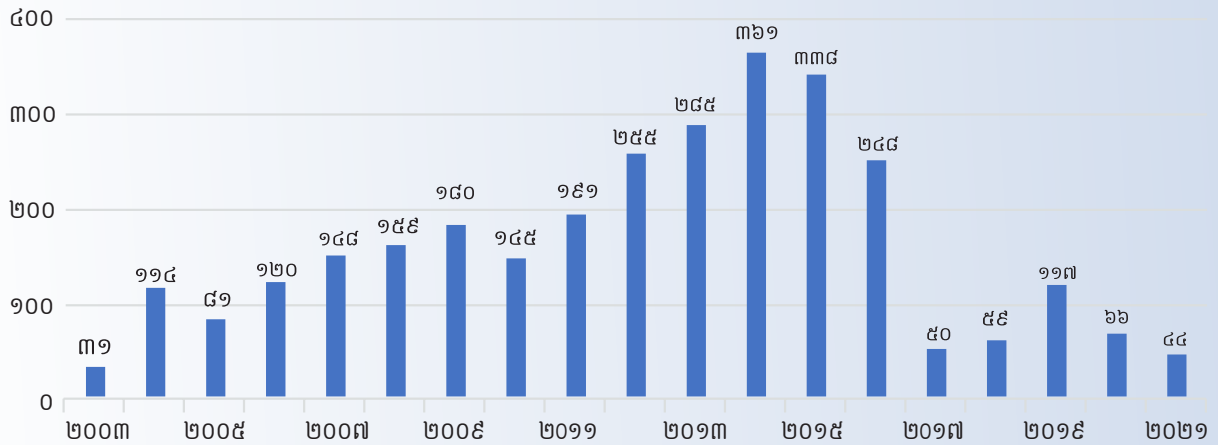


គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយសំណុំរឿងសរុបចំនួន ២.៩៩២ ករណីដែលមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាង ១,១៦លាននាក់។ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើឡើងដោយឥតគិតថ្លៃ។ អត្រាជោគជ័យនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារគឺ ៧៥%។

## ១.២. និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី

រូបភាពទី២ខាងក្រោមបង្ហាញពីការប្រែប្រួលដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃនិន្នាការនៃសំណុំរឿងវិវាទការងាររួមដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាប់ពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ឆ្នាំ២០២១។ ចំនួនសំណុំរឿងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្លាក់ចុះក្នុងអំឡុងពេល៥ឆ្នាំចុងក្រោយនេះ គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០១៧ ដល់ឆ្នាំ២០២១។ នៅឆ្នាំ២០២០ មានសំណុំរឿងចំនួន ៦៦ បានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែនៅឆ្នាំ២០២១ នេះ ចំនួនសំណុំរឿងបានធ្លាក់ចុះមកត្រឹម ៤៤ សំណុំរឿង។ ការធ្លាក់ចុះនេះ អាចបណ្តាលមកពីការរាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ១៩ ដោយក្រុមហ៊ុន និងរោងចក្រមួយចំនួនបានព្យួរប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ ដោយអនុលោមតាមនីតិវិធីព្យួរ ដោយហេតុផលជំងឺកូវីដ១៩ ខណៈដែលក្រុមហ៊ុនផ្សេងទៀត ឧទាហរណ៍ ក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ ត្រូវបានបិទមិនដំណើរការប្រតិបត្តិការទាំងស្រុង ដោយសាររងផលប៉ះពាល់ពីការរីករាលដាលជំងឺកូវីដនេះផងដែរ។

រូបភាពទី២. និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់ ២០២១ គិតតាមឆ្នាំ



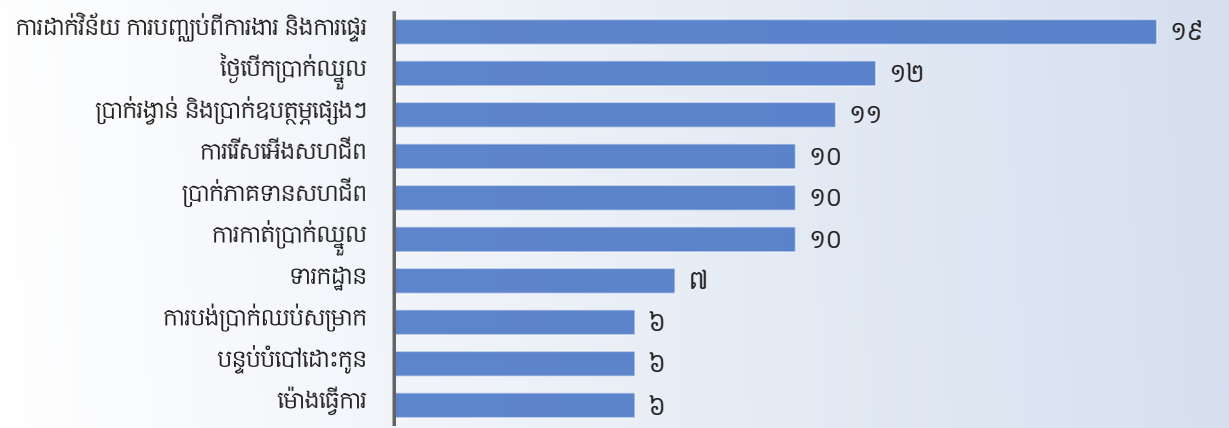
នៅឆ្នាំ២០២១ មានសំណុំរឿង ចំនួន២ មានកូដកម្ម ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបញ្ជាឱ្យចូលធ្វើការវិញចំនួន ២ ដែលសេចក្តីបញ្ជាចំនួន ១ ត្រូវបានគោរពតាមដោយភាគីកម្មករនិយោជិត។

### ១.៣. ប្រភេទនៃចំណុចវិវាទដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកំណត់នៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកដោយមន្ត្រីជម្រះរឿងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ស្របតាមមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧) ប៉ុណ្ណោះ។

វិវាទការងាររួមមួយ អាចមានចំណុចវិវាទច្រើនជាងមួយ និងច្រើនប្រភេទ។ មានចំណុចវិវាទជាងពីររយ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២១ ហើយតារាងក្នុងរូបភាពទី៣ខាងក្រោម បង្ហាញពីប្រភេទចំណុចវិវាទលំដាប់លើគេទាំង ១០ប្រភេទ។

រូបភាពទី៣. ចំណុចវិវាទលំដាប់លើគេទាំង១០ប្រភេទ ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២១

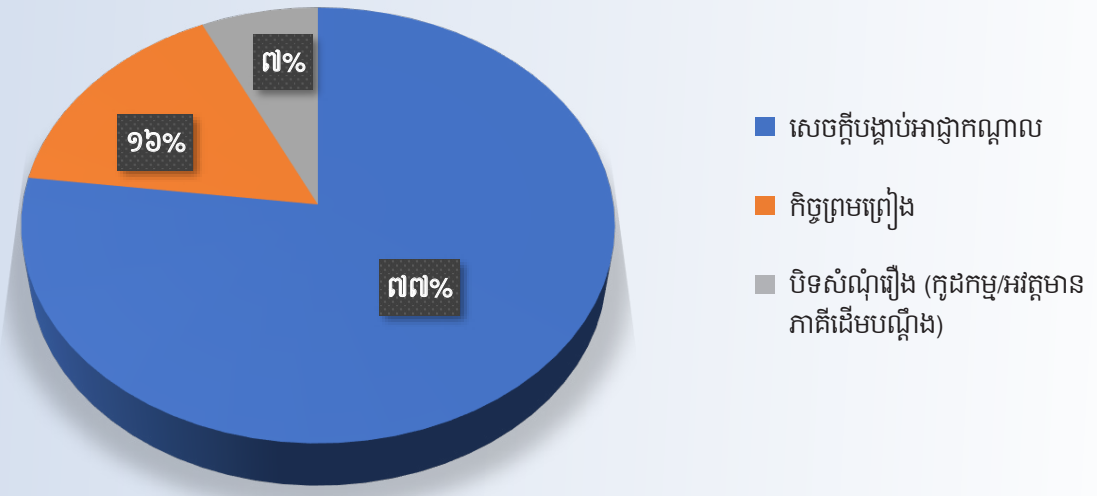


**១.៤. ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់**

វិវាទការងាររួមដែលបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយកិច្ចព្រមព្រៀង រវាងភាគី ឬដោយការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងតាមរយៈការផ្សះផ្សារ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិនបើពុំអាចឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ ទិន្នន័យសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរួមមានទាំងសំណុំរឿង ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចបិទសំណុំរឿងដោយសារតែការបន្តកូដកម្ម ឬការខកខានរបស់ភាគីដើមបណ្តឹងក្នុងការចូលរួមសវនាការ អាជ្ញាកណ្តាល។ ការរៀបចំសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីសវនាការរួចតម្រូវឱ្យមានការចំណាយពេល បន្ថែមក្នុងការស្រាវជ្រាវលម្អិត ការវិភាគច្បាប់ និងការសរសេរសេចក្តីបង្គាប់។

នៅឆ្នាំ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចំណាយពេលដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាមធ្យម ចំនួន ៤៤ថ្ងៃ ដើម្បីចេញសេចក្តីបង្គាប់។ ធៀបនឹងឆ្នាំមុនៗ ឧទាហរណ៍ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ការចំណាយពេលដោះស្រាយ វិវាទជាមធ្យមគឺមានចំនួន ២៩ថ្ងៃ។ ហេតុផលមួយចំនួន ដែលធ្វើឱ្យចំនួនថ្ងៃនៃការដោះស្រាយវិវាទមានការ កើនឡើង គឺដោយសារសំណុំរឿងក្នុងឆ្នាំ២០២១ មានភាពស្មុគស្មាញជាងមុន រួមទាំងបណ្តាលមកពីការរីក រាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ១៩ ដែលធ្វើឱ្យភាគីវិវាទត្រូវការពេលយូរជាងមុន និងមានការពន្យារពេលសវនាការអាជ្ញា កណ្តាលផងដែរ។

រូបភាពទី៤. អត្រាការដោះស្រាយសំណុំរឿងចុះបញ្ជីឆ្នាំ២០២១



**១.៥. ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារមុនដោយក្រុមប្រឹក្សា- អាជ្ញាកណ្តាល**

ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងរយៈពេលមួយទសវត្សរ៍មកនេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរំពឹងទុកក្នុងអំឡុងប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅថា រដ្ឋសភានៃព្រះរាជាណាចក្រ កម្ពុជា នឹងអនុម័តច្បាប់វិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ (ច្បាប់វិសោធនកម្ម) ដែលអាចមានផលប៉ះពាល់ដល់ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ច្បាប់វិសោធនកម្មនេះ បានប្រកាស ឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ១០២១/០១១ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២១។ យោងតាមមាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ វិសោធនកម្មនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានយុត្តាធិការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលស្របតាមប្រកាស របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០២១ (មុននឹងច្បាប់វិសោធនកម្មខាងលើចូលជាធរមាន) មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានផ្តួចផ្តើមក្នុងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងបទដ្ឋានគតិយុត្តិ គ្រប់គ្រងការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនៅកម្ពុជា។ សេចក្តីព្រាងបទដ្ឋានគតិយុត្តិរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវបានក្លាយជាសេចក្តីព្រាងប្រកាស ដែលក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសង្ឃឹមថា នឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាផ្នែកដ៏សំខាន់មួយក្នុងការចូលរួមក្នុងដំណើរការរៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ សេចក្តីព្រាងប្រកាសដែលក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានរៀបចំរួចរាល់ក្នុងខែសីហាឆ្នាំ២០២១ នេះ គឺជាសេចក្តីព្រាងដំបូង ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់វិសោធនកម្មខាងលើ។ ក្រុមការងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើបទបង្ហាញទៅកាន់ប្រតិភូរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយចែកជូននូវច្បាប់ចម្លងនៃសេចក្តីព្រាងនេះផងដែរ។

ការពង្រីកតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលតម្រូវឱ្យមានការត្រៀមខ្លួនជាមុនយ៉ាងច្រើន។ វាតម្រូវឱ្យមានការធ្វើផែនការ និងការអនុវត្តសកលរួមដោយយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងនោះរួមមានវិធាននីតិវិធីការរៀបចំប្រមូលផ្តុំធនធានមនុស្ស ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញអាជ្ញាកណ្តាល/ផ្សះផ្សា ការរៀបចំផែនការថវិកា កន្លែងការងារ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងសំណុំរឿង ។ល។ ដូច្នេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តធ្វើការជាមួយសមាសភាពត្រីភាគី (តំណាងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត) និងធ្វើការជាមួយដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការពង្រឹង ផ្តល់អំណាច និងពង្រីកសេវាកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងដើម្បីរក្សានូវគុណតម្លៃស្នូលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺឯករាជ្យភាព សុចរិតភាព និងនិរន្តរភាព។

**១.៦. សំណុំរឿងទម្លាក់តួនាទី**

**តើនិយោជកអាចធ្វើការទម្លាក់តួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តអំហុសបានដែរ ឬទេ ?**

\*កំណត់សម្គាល់សំណុំរឿងនេះត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០៣៣/២១ - ត្រីះស្ថានីយ៍ក្រហមភ្នំ ជោគជ័យ ហ្វាយនែន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖ អាជ្ញាកណ្តាល គង់ ផល្លៈ អាជ្ញាកណ្តាល អាន រ៉ី៖ និង អាជ្ញាកណ្តាល ម៉ារ សំបូណា។ សេចក្តីបង្គាប់នេះចេញនៅថ្ងៃទី១៥ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១។

ដើមបណ្តឹង (ភាគីកម្មករនិយោជិត) បាននាំយកសំណុំរឿងនេះទាមទារទៅកាន់និយោជក ដែលមានសកម្មភាពអាជីវកម្មចម្បងផ្នែកសេវាកម្ម។ នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះមានចំណុចវិវាទចំនួន ០៧ចំណុច ហើយចំណុចវិវាទចំនួន ០៥ចំណុច ត្រូវបានដកចេញដោយភាគីកម្មករនិយោជិត។ សេចក្តីបង្គាប់ដែលនៅសល់ចំនួន ០២ចំណុច ត្រូវបានដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល។ កំណត់សម្គាល់សំណុំរឿងនេះ នឹងធ្វើការពិនិត្យទៅលើចំណុចវិវាទទី០២ ពាក់ព័ន្ធនឹងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតចំនួន ០៩នាក់ ដោយសារមានការទម្លាក់តួនាទីការងារ។

ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារឱ្យនិយោជក សងត្រឡប់មកវិញ ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩នាក់ ដោយសារមានការទម្លាក់តួនាទីការងាររបស់ពួកគាត់។

និយោជកបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតទាំង ០៩នាក់ បានប្រព្រឹត្តកំហុស ហើយពួកគាត់ត្រូវបានទម្លាក់តួនាទីការងារទៅកាន់មុខតំណែងទាបជាងមុន និងទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលថ្មីដែលទាបជាងមុន។ ភាគីកម្មករនិយោជិតអះអាងថា ការទម្លាក់តួនាទីការងារនេះជាការខុសច្បាប់។

**ចំណុចជាសំណួរផ្លូវច្បាប់គន្លឹះក្នុងចំណុចនេះគឺ ជាតើការទម្លាក់តួនាទីការងាររបស់កម្មករ  
និយោជិតត្រឹមត្រូវដែរ ឬទេ ?**

មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងអំពីសមាមាត្ររវាងការដាក់ទោសវិន័យ និងទម្ងន់នៃកំហុស។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងនេះយល់ស្របតាមការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុង  
សំណុំរឿងមុនៗលើមាត្រា២៧នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកចាត់វិធានការវិន័យចំពោះកម្មករ  
និយោជិតដែលប្រព្រឹត្តកំហុស ប៉ុន្តែវិធានការវិន័យនេះ ត្រូវតែសមាមាត្រទៅនឹងទម្ងន់នៃកំហុស និងស្របតាម  
ច្បាប់ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬកិច្ចសន្យាការងារ ។

(សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១០៩/០៧ - យីង ឡែន ចំណុចរ៉ាទី៥, លេខ ១៨/០៤ - សណ្ឋាគារ  
អ៊ិនធឺធីណេនថល ចំណុចរ៉ាទី១ និង លេខ ១៥៨/១២ - ហ្វីស អិនដាស្ត្រីល ចំណុចរ៉ាទី៧)។

នៅក្នុងចំណុចរ៉ាទីនេះ ភាគីនិយោជកលើកឡើងថា ការទម្លាក់តួនាទីការងារ គឺស្របតាមចំណុច  
ទី៤.១៣ នៃគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៨ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ប៉ុន្តែភាគី  
កម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមសៀវភៅគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស  
ឆ្នាំ២០២០ វិញ។ អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់ភាគីទាំងពីរបានដាក់ឯកសារដូចគ្នាបេះបិទមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា  
កណ្តាល គឺសៀវភៅគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០២០ ជាឯកសារភស្តុតាង។ បន្ថែមពីនេះ  
ភាគីនិយោជកបានដាក់ឯកសារគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៨ជាភាសាអង់គ្លេស  
មកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានបដិសេធមិនពិចារណាឯកសារគោលនយោបាយគ្រប់គ្រង  
ធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០១៨ ជាភាសាអង់គ្លេសហើយប្រើប្រាស់សៀវភៅគោលនយោបាយគ្រប់គ្រងធនធាន  
មនុស្សឆ្នាំ២០២០ ជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិចារណាវិញ (សូមមើលការបកស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល  
លើប្រការ២៣ និងប្រការ២៥ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ក្នុងចំណុចរ៉ាទី០១ ក្នុងសំណុំរឿងនេះ)។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរកមិនឃើញថា មានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយក្នុងសៀវភៅ គោលនយោបាយគ្រប់គ្រង  
ធនធានមនុស្សឆ្នាំ២០២០ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬកិច្ចសន្យាការងារដែលអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកទម្លាក់  
តួនាទីការងារកម្មករនិយោជិតដែលប្រព្រឹត្តកំហុស។ ហេតុនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតទាំង ០៩នាក់  
បានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ក៏ដោយ និយោជកត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬកិច្ច  
សន្យាការងារក្នុងការចាត់វិធានការវិន័យចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ ហើយមិនអាចធ្វើការទម្លាក់តួនាទី  
ការងារដោយគ្មានមូលដ្ឋាននោះទេ។ ជាសរុបមក ការទម្លាក់តួនាទីការងារ និងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលក្នុងបរិបទ  
នេះគឺ មិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ទេ។

យោងតាមប្រការ៣៤ នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ទទួលស្គាល់សិទ្ធិ និងអំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល  
ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីផ្តល់សំណងផ្សេងៗរួមទាំងបង្គាប់ឱ្យសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច  
បង្គាប់ឱ្យនិយោជកសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលដែលបានកាត់ពីកម្មករនិយោជិតទាំង០៩ នាក់។

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ បានបង្ហាញនូវចំណុចរៀនសូត្រសំខាន់ចំនួនបី។ ចំណុចទីមួយ និយោជកត្រូវតែ  
គោរពតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬកិច្ចសន្យាការងារក្នុងការចាត់វិធានការវិន័យកម្មករនិយោជិតដែល  
ប្រព្រឹត្តកំហុសហើយនិយោជកមិនអាចទម្លាក់តួនាទីការងារកម្មករនិយោជិតនោះទេ ប្រសិនបើពុំមានបទប្បញ្ញត្តិ  
អនុញ្ញាត។ ចំណុចទីពីរ ឯកសារ/ភស្តុតាងដែលដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែជាភាសាខ្មែរ ចំពោះឯកសារ/  
ភស្តុតាងជាភាសាបរទេសដែលពុំមានការបកប្រែ និងបកស្រាយជាភាសាខ្មែរ នឹងមិនត្រូវបានយកមកពិចារណា  
ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។ ចំណុចចុងក្រោយ ក៏បានបង្ហាញច្បាស់លាស់ផងដែរអំពីសិទ្ធិ និងអំណាច  
របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការបង្គាប់ឱ្យសងសំណងផ្សេងៗ រួមទាំងបង្គាប់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវសង ។

## ២. សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយ

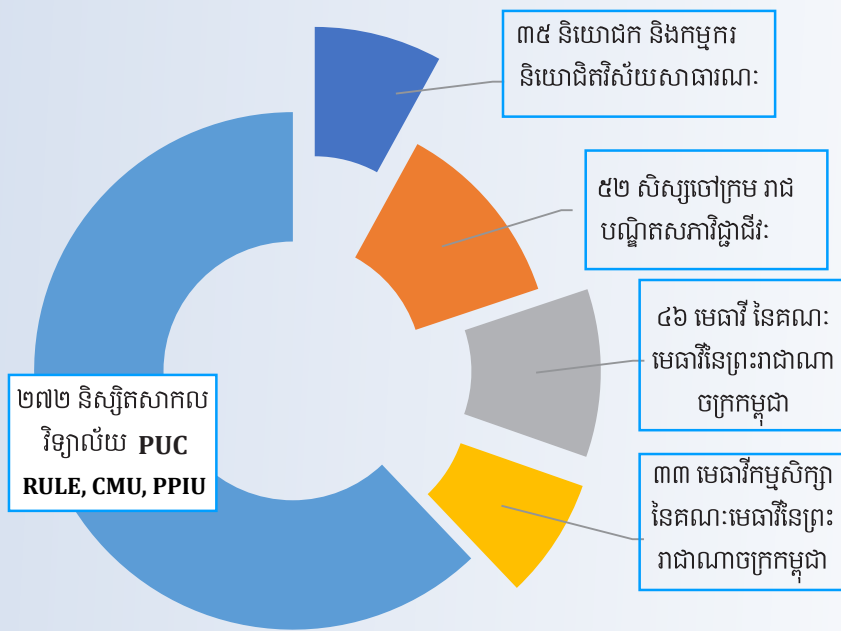
### ២.១. ការផ្សព្វផ្សាយបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី ដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តអនុវត្តសកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាល និងផ្សព្វផ្សាយដើម្បីបញ្ជាក់ការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងអំពីដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ត្រូវបានរៀបចំដោយសហការជាមួយ គណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ និងសាកលវិទ្យាល័យរដ្ឋ និងឯកជននានា។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានរៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដើម្បីឱ្យពួកគេទទួលបាននូវចំណេះដឹង និងជំនាញអំពីរបៀបដំណើរការសំណុំរឿងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងរបៀបរៀបចំ និងបង្ហាញសំណុំរឿងនៅសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន០៩ ត្រូវបានរៀបចំដោយមានអ្នកចូលរួមចំនួន ៤៣៨នាក់ (ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន ៣៦នាក់) ជាសិស្សចៅក្រម មេធាវី មេធាវីកម្មសិក្សា និស្សិតច្បាប់ កម្មករនិយោជិត និយោជក មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងបុគ្គលិកអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានា។

រូបភាពទី៥. វគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សព្វផ្សាយ និងអ្នកចូលរួមគោលដៅ

<p style="text-align: center;"><b>វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីដំណើរការ អាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង តុលាការ</b></p> <p><b>វគ្គបំណង៖</b> បង្កើនការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងអំពីសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ០១ ដល់សិស្សចៅក្រមមកពីរាជបណ្ឌិតសភាវិជ្ជាជីវៈតុលាការ</li> <li>• វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ០២ ដល់មេធាវីកម្មសិក្សា និងមេធាវី មកពីគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលមួយចំនួន។</li> <li>• វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ០៤ ដល់ និស្សិតសាកលវិទ្យាល័យផ្នែកច្បាប់រួមមាន សាកលវិទ្យាល័យបញ្ញាសាស្ត្រកម្ពុជា សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សាកលវិទ្យាល័យមេត្តកម្ពុជា និង សាកលវិទ្យាល័យភ្នំពេញអន្តរជាតិ។</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពីដំណើរការ អាជ្ញាកណ្តាល និងបច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង</b></p> <p><b>វគ្គបំណង៖</b> បង្កើនការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងអំពីសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង។</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ក្រុមអ្នកចូលរួមគោលដៅនេះពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅក្នុងវិស័យសាធារណៈ និងឯកជន រួមមានកម្មករនិយោជិត និយោជក សហជីព មេធាវី មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សិស្សនិស្សិត អង្គការសង្គមស៊ីវិល។</li> <li>• វគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ០២ ដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអ្នកចូលរួមផ្សេងទៀត។</li> </ul>
---	--

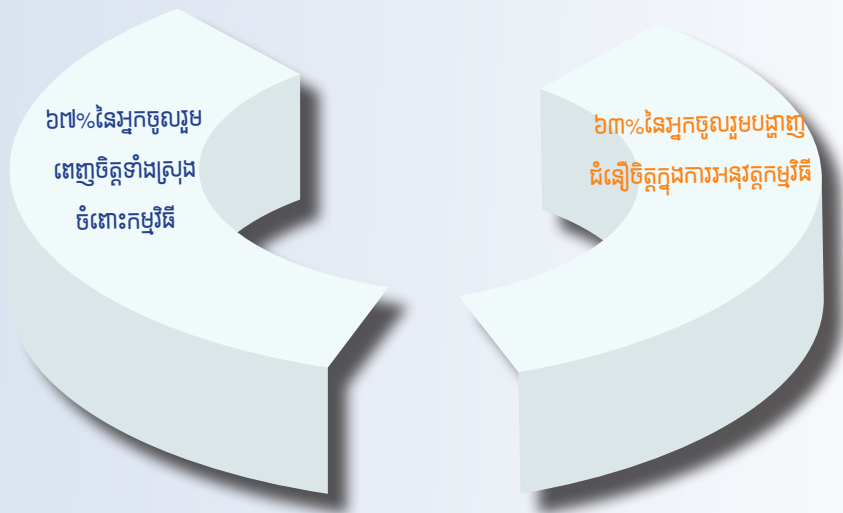
រូបភាពទី៦. ចំនួនអ្នកចូលរួមគោលដៅដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២១



**២.២. កម្មវិធីបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ**

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមរយៈ “កម្មវិធីបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ” ដែលមានគោលបំណងផ្តល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតនូវជំនាញសំខាន់ៗដើម្បីបង្កើតនិងរក្សានូវសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដោយការសម្របសម្រួលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការទំនាក់ទំនង បង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការនៅរោងចក្រផ្ទាល់។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្តផ្តល់នូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងដំណើរការណែនាំអនុវត្តនេះដល់រោងចក្រ **Horizon Outdoor** និងរោងចក្រ **SEES Global** និងពង្រីកការអនុវត្តកម្មវិធីដល់រោងចក្រថ្មី គឺរោងចក្រ **Sportex Industry** ។

រូបភាពទី៧. អត្រាការពេញចិត្តរបស់អ្នកចូលរួម និងភាពជឿជាក់របស់ពួកគេក្នុងការអនុវត្តកម្មវិធី



ជាសរុប អ្នកចូលរួម ៣៥នាក់ (ស្ត្រី ២២នាក់) រួមមានតំណាងនិយោជក សហជីព និងតំណាងកម្មករ និយោជិតពីរោងចក្រ SEES Global និង រោងចក្រ Sportex Industry បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពី ការកសាងទំនាក់ទំនងការងារ យន្តការសហការនៅកន្លែងធ្វើការ និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងក្នុងការចរចា។ ជា លទ្ធផល មានអ្នកចូលរួមចំនួន៦៣% បានបង្ហាញពីភាពជឿជាក់ និងបញ្ជាក់ថា ពួកគេអាចអនុវត្ត និងបញ្ចូល នូវគោលគំនិតនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក្នុងការកសាងទំនាក់ទំនងការងារនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ពួកគេ។

ក្នុងផ្នែកនៃកម្មវិធីរោងចក្រនីមួយៗ ត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឱ្យបង្កើតគណៈកម្មការបង្ការ និងដោះស្រាយ វិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ ដោយជ្រើសរើសយកអ្នកដែលបានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាសមាជិក។ សមាជិក គណៈកម្មការ ទទួលបានការណែនាំ និងអនុវត្តតួនាទីពួកគេដោយផ្អែកលើឧបករណ៍វិភាគ និងដោះស្រាយវិវាទ តាមរយៈវគ្គណែនាំអនុវត្ត និងការហ្វឹកហាត់ជាក់ស្តែង។ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ មានសមាជិកគណៈកម្មការចំនួន២៥នាក់ (ស្ត្រី ១៥នាក់) មកពីរោងចក្រទាំងបីបានចូលរួមក្នុងវគ្គណែនាំអនុវត្ត និងហ្វឹកហាត់ជាក់ស្តែង។

ចាប់ពីឆ្នាំ២០២២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងបញ្ចូលផ្នែកនីមួយៗនៃកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ដើម ស្តីពីការបង្ការ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ និងដំណើរការណែនាំអនុវត្ត/ហ្វឹកហាត់ជាក់ស្តែង និងសកម្មភាព គាំទ្រ បន្ទាប់ពីចប់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ទៅក្នុងកម្មវិធីយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការយ៉ាងលម្អិត មួយ។ កម្មវិធីយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ នឹងត្រូវបានអនុវត្តតាមគោលវិធីខាងក្រោម។

**គោលនិយមនុវត្តកម្មវិធីយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកន្លែងធ្វើការ**

<p><b>ដំណាក់កាលទី ១៖ ការណែនាំកម្មវិធី</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• សហការជាមួយ ម្ចាស់ម៉ាកផលិតផល (Brand) ដើម្បីកំណត់ ជ្រើសរើសរោងចក្រ</li> <li>• ណែនាំពីកម្មវិធីដល់រោងចក្រដែលបានជ្រើសរើស</li> <li>• ពិភាក្សាលើផែនការការងារ</li> </ul>
<p><b>ដំណាក់កាលទី ២៖ ការបណ្តុះបណ្តាល ពេញមួយថ្ងៃ ចំនួន៣ថ្ងៃ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកចូលរួមពីរោងចក្រដែលបានជ្រើសរើសអំពី (១) ការកសាងទំនាក់ទំនងការងារ (២) យន្តការសហការនៅកន្លែងធ្វើការ និង (៣) ការប្រាស្រ័យទាក់ទងសម្រាប់ការចរចា។</li> </ul>
<p><b>ដំណាក់កាលទី ៣៖ ការណែនាំអនុវត្ត និងផ្តល់ប្រឹក្សា</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• បង្កើតគណៈកម្មការ LDM</li> <li>• រៀបចំវគ្គណែនាំអនុវត្ត និង ផ្តល់ប្រឹក្សា (Mentoring) ចំនួន ៦ សម្រាប់ សមាជិកគណៈកម្មការ ដោយផ្អែកលើឧបករណ៍វិភាគ និងដោះស្រាយវិវាទ</li> <li>• គណៈកម្មការ LDM ហ្វឹកហាត់ជាក់ស្តែងក្នុងការបង្កើត និង អនុវត្តផែនការ ការងាររបស់ពួកគេដើម្បីបង្ការវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ</li> </ul>
<p><b>ដំណាក់កាលទី ៤៖ ផ្តល់កិច្ចគាំទ្របន្តទៀត</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• បង្កើតគណៈកម្មការ LDM</li> <li>• រៀបចំវគ្គណែនាំអនុវត្ត និង ផ្តល់ប្រឹក្សា (Mentoring) ចំនួន ៦សម្រាប់ សមាជិកគណៈកម្មការ ដោយផ្អែកលើឧបករណ៍វិភាគ និងដោះស្រាយវិវាទ</li> <li>• គណៈកម្មការ LDM ហ្វឹកហាត់ជាក់ស្តែងក្នុងការបង្កើត និង អនុវត្តផែនការ ការងាររបស់ពួកគេដើម្បីបង្ការវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ</li> </ul>



## ២.៣. ការផលិតវីដេអូអប់រំ

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផលិតវីដេអូអប់រំចំនួនបីក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងចំណេះដឹងអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងបញ្ហារួមដែលបង្កឱ្យមានជម្លោះ និងវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ។ វីដេអូដែលផលិតមាន (១) បច្ចេកទេសរៀបចំសំណុំរឿង (២) ការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា (៣) ការបង្កើត និងការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ។ វីដេអូទាំងនេះត្រូវបានប្រើប្រាស់ដើម្បីជាឯកសារជំនួយក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលតំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក វិស័យសាធារណៈ និងឯកជន និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល។



វីដេអូអំពីការបញ្ឈប់ពីការងាររួមគ្នា



វីដេអូអំពីការបង្កើត និងការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារ

## ៣. កម្មវិធីប្រព្រឹត្តិការណ៍សមភាពយេនឌ័រ

ទស្សនទានអំពីសមភាពយេនឌ័រ ត្រូវបានបញ្ចូលក្នុងតួនាទីរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាំងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការទំនាក់ទំនងទៅកាន់ភាគីពាក់ព័ន្ធតាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលា និងសកម្មភាពផ្សព្វផ្សាយដទៃទៀត ដែលបានអនុវត្តពេញមួយឆ្នាំ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីផ្តល់ដល់ភាគីនូវការយល់ដឹងកាន់តែប្រសើរ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវអាកប្បកិរិយារបស់ពួកគេចំពោះសមភាពយេនឌ័រ។ ការធ្វើបែបនេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបង្កើត និងធានានូវវប្បធម៌ស្មើភាពក្នុងការចូលរួមគ្រប់សកម្មភាពទាំងអស់ និងផ្តល់ឱកាសដល់ស្ត្រីដើម្បីសម្តែងមតិ កង្វល់ និងយោបល់របស់ពួកគេក្នុងកិច្ចពិភាក្សានានា។

### ៣.១. មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចូលរួមយុទ្ធនាការ “១៦ថ្ងៃ” ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ

ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយសកម្មភាពជាសកល ក្នុងឆ្នាំនេះមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចូលរួមយុទ្ធនាការ “១៦ថ្ងៃ ប្រឆាំងនឹងអំពើហិង្សាដោយផ្អែកលើយេនឌ័រ” ដែលចាប់ផ្តើមឡើងជាប្រចាំឆ្នាំពីថ្ងៃទី២៥ ខែវិច្ឆិកាដល់ ថ្ងៃទី១០ ខែធ្នូ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចូលរួមក្នុងយុទ្ធនាការបណ្តាញសង្គមក្រោមប្រធានបទ “បរិយាកាសការងារល្អ លើកតម្កើងសមភាពយេនឌ័រ”។ រូបថតជាច្រើនរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាន់បដាដែលមានសារអំពីសមភាពយេនឌ័រត្រូវបានរៀបចំជាផ្ទាំងផ្សព្វផ្សាយយុទ្ធនាការ១៦ ថ្ងៃ ហើយត្រូវបានបង្ហាញក្នុងបណ្តាញទំនាក់ទំនងសង្គមរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចជា Facebook និង Twitter ។

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានមោទកភាពក្នុងការចូលរួមយុទ្ធនាការ១៦ថ្ងៃ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ ដែលជំរុញឱ្យមានសកម្មភាពជាសកលក្នុងការការពារនិងលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃអំពើហិង្សាដោយផ្អែកលើយេនឌ័រគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ជាពិសេសក្នុងវិស័យការងារក្នុងកម្រិតជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។

### ៣.២. សមភាពយេនឌ័រ និងការបង្កើតគោលនយោបាយ

នៅឆ្នាំនេះ គណៈកម្មការសមភាពយេនឌ័រនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានតាក់តែងសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ និងយន្តការបណ្តឹងតវ៉ា។ សេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយនេះបានធ្វើជូនបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់ ចូលរួមផ្តល់យោបល់ដើម្បីធានាថាគោលនយោបាយនេះមានភាពឆ្លើយតប និងអាចអនុវត្តបានបន្ទាប់ពីទទួលបានការអនុម័តយល់ព្រមពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ត្រឹមដំណាច់ឆ្នាំ២០២១ គោលនយោបាយស្តីពីការបៀតបៀនផ្លូវភេទនៅកន្លែងធ្វើការ និងយន្តការបណ្តឹងតវ៉ា ត្រូវបានរៀបចំក្នុងដំណាក់កាលសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយហើយនឹងត្រូវយកទៅពិភាក្សាក្នុងថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២២ មុននឹងដាក់ស្នើសុំការអនុម័ត។ ជាផ្នែកមួយនៃការកសាងសមត្ថភាពបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈផែនការបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ប្រឹក្សា (Mentoring) នៅកន្លែងការងារ មូលនិធិបានផ្តល់នូវការណែនាំ និងការបែកចែកព័ត៌មានអំពីសមភាពយេនឌ័រដល់បុគ្គលិកថ្មីរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធានាថាពួកគេមានចំណេះដឹងជាមូលដ្ឋានអំពីរបៀបក្នុងការបញ្ជ្រាបសមភាពយេនឌ័រទៅក្នុងកម្មវិធីការងាររបស់ពួកគេ។

## ៤. ការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន

### ៤.១. អនាគតនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល - វេទិកាត្រីភាគី



វេទិកាត្រីភាគីចូលរួមដឹកនាំដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បន្ទាប់ពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់មួយចំនួនជាមួយសហជីព សមាគមនិយោជក និងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដោយមានកិច្ចគាំទ្រពីអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១ វេទិកាត្រីភាគីលើប្រធានបទស្តីពី អនាគតនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានរៀបចំឡើង ដោយសហការរៀបចំដោយ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការិយាល័យអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ និងថៃ ក្នុងទម្រង់កូនកាត់ (ដោយចូលរួមផ្ទាល់ និងតាមអនឡាញ) នៅសណ្ឋាគារ Raffles Le Royal Phnom Penh។ នៅក្នុងពិធីបើកឯកឧត្តមបណ្ឌិត **អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានទាញចំណាប់អារម្មណ៍គ្រប់ភាគីទាំងអស់ឱ្យចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សា និងសិក្សាឱ្យបានស៊ីជម្រៅអំពីបញ្ហាប្រឈមនៃការ

ដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលជាធាតុមួយដ៏សំខាន់នៃការធានាបាននូវសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងជាកត្តាចម្បងក្នុងការទាក់ទាញការវិនិយោគទុន។

អ្នកចូលរួមប្រមាណ ៨០នាក់ ជាថ្នាក់ដឹកនាំជាន់ខ្ពស់នៃក្រសួងស្ថាប័នរបស់រដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័ន និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដៃគូអភិវឌ្ឍដែលពាក់ព័ន្ធ ភាគីពាក់ព័ន្ធអន្តរជាតិ អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការពិភាក្សាអំពីការធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងនូវធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រួមទាំង និរន្តរភាព ដំណើរការលម្អិតអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងធ្វើឱ្យប្រសើរ ឡើងនូវការទទួលបានការដោះស្រាយវិវាទនៅយុត្តាធិការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឱ្យបានទូលំទូលាយ។

វេទិកានេះបានប្រព្រឹត្តទៅជាពីរវគ្គផ្សេងគ្នា ១) ស្ថានភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងបញ្ហា ប្រឈមនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងនាអនាគត និង ២) ការត្រៀមខ្លួនសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយមានអង្គពិភាក្សា (Panel discussion) ដែលមានសមាជិកអង្គពិភាក្សាពី មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តំណាងនិយោជក និង កម្មករ និយោជិត និងធ្វើការសម្របសម្រួលដោយ បណ្ឌិត ឱក សេរីសោភក្តី ជាទីប្រឹក្សាឯករាជ្យ និងលោក John Ritchotte អ្នកជំនាញទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។

នៅក្នុងវេទិកានេះ គ្រប់ភាគីទាំងអស់សម្តែងនូវសេចក្តីសាទរ ចំពោះគុណតម្លៃស្នូលនៃក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ដែលបានរួមចំណែក និងរក្សាស្ថេរភាព សុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនង វិជ្ជាជីវៈ។ ការប្តេជ្ញាយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ក្នុងការរក្សាកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងបន្តធានាឯករាជ្យភាព ទំនុកចិត្ត និងនិរន្តរភាពនៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ត្រូវបានលើកឡើងក្នុងវេទិកានេះដែរ។ ជាលទ្ធផលនៃវេទិកា គ្រប់ភាគីទាំងអស់បាន ព្រមព្រៀងបង្កើតនូវផែនទីបង្ហាញផ្លូវរួមគ្នាមួយសម្រាប់អនុវត្តសកម្មភាពនាពេលអនាគត ដើម្បីសម្រេចបាននូវ ការប្តេជ្ញាខាងលើ និងដើម្បីត្រៀមសមត្ថភាពរបស់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល/មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គល ដែលមានសារៈសំខាន់សម្រាប់អនាគតនៃការដោះស្រាយវិវាទ ការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅប្រទេសកម្ពុជា។

**៤.២. កិច្ចប្រជុំជាប្រចាំរបស់អង្គការកណ្តាល (RAM) ក្នុងឆ្នាំ២០២១**

កិច្ចប្រជុំជាប្រចាំរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានរៀបចំឡើងជាទៀងទាត់ ដើម្បីជាការជួបប្រជុំគ្នារវាងអាជ្ញា កណ្តាល ផ្នែកសេវាកម្មច្បាប់ និងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការពិភាក្សាបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធ នឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ក្នុងឆ្នាំ២០២១ កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន០៣ ត្រូវបានរៀបចំឡើង នៅក្នុងខែកុម្ភៈ មិថុនា និងកញ្ញា។ កិច្ចប្រជុំនេះបានពិភាក្សាលើប្រធានបទមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- ១. ភាពខុសគ្នារវាងការអនុវត្ត និងការបកស្រាយច្បាប់
- ២. ផែនការសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលនៃការរីករាតត្បាតនៃជំងឺកូវីដ១៩ និង
- ៣. សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីវិធាននីតិវិធីសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល ដែលរៀបចំឡើងដោយមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងគោលបំណងដើម្បីផ្តល់ យោបល់ និងអនុសាសន៍ដល់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងការរៀបចំប្រកាសស្តីពី វិធាននីតិវិធីសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលរបស់ក្រសួងនាពេលខាងមុខ។

កិច្ចប្រជុំនេះបានផ្តល់នូវឱកាសដល់អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការចែករំលែកយោបល់ផ្នែកច្បាប់សំខាន់ៗ ពិភាក្សាពីកង្វះខាតអំពីការវិវត្តនៃច្បាប់ជួយឱ្យគ្រប់គ្នាធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីការដោះស្រាយវិវាទការងារប្រកបដោយ ប្រសិទ្ធភាពដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងធ្វើការលើកតម្កើងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រកបដោយ វិជ្ជាជីវៈ។

### ៤.៣. កិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់អាជ្ញាកណ្តាលលើកទី៦ ឆ្នាំ២០២១

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដ៏ប្រសើរ និងសម្របសម្រួលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការរៀបចំកិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់អាជ្ញាកណ្តាលលើកទី៦ ដែលចូលរួមដោយអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ១៦នាក់ (ស្ត្រី ០៣នាក់) ដោយចូលរួមដោយផ្ទាល់ និងតាមរយៈកម្មវិធី ZOOM។ កិច្ចប្រជុំមានគោលបំណង ផ្តោតសំខាន់លើការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវប្រសិទ្ធភាពនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងរក្សានូវឯករាជ្យភាព សុចរិតភាព និងតម្លាភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



ការថតរូបជាក្រុមរបស់អាជ្ញាកណ្តាលដែលបានចូលរួម កិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០២១



ដំណើរការកិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់ អាជ្ញាកណ្តាល ឆ្នាំ២០២១

កិច្ចប្រជុំបានផ្តោតសំខាន់លើប្រធានបទ “ពង្រឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល” ដែលមានចំណុចសំខាន់ៗចំនួន ០៣ រួមមាន៖ (១) ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៃស្ថានភាព និង អនាគត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការពង្រីកសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (២) ក្រមសីលធម៌អាជ្ញាកណ្តាល និង (៣) កន្លែងធ្វើការសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។

ជាលទ្ធផលអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាននូវព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារ បុគ្គល និងដំណើរការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មី ដែលទាំងនេះជាផ្នែកនៃការពង្រីកសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទ ការងារស្របតាមវិសោធនកម្មមាត្រា៣០០នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្តែងនូវការត្រៀមខ្លួន ជាស្រេចដើម្បីធ្វើការជាមួយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការពង្រឹងធនធានមនុស្សរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីត្រៀមដោះស្រាយវិវាទការងារ ទាំង វិវាទការងាររួម និងវិវាទការងារបុគ្គល។ ក្រោយកិច្ចប្រជុំ អាជ្ញាកណ្តាលបានព្រមព្រៀងជាគោលការណ៍ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវពិចារណាទៅលើការធ្វើទំនើបកម្ម និងពង្រីកកន្លែងធ្វើការឱ្យស្របនឹងតម្រូវការ នៃ ការពង្រីកសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ខ្លួន។

## ៥. ការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពបុគ្គលិក

### ៥.១. ការបណ្តុះបណ្តាលច្បាប់ដល់បុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់ និងមន្ត្រីនៃខាងការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

បុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងមន្ត្រីនៃខាងការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល មានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយ វិវាទការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដើម្បីរក្សាកិច្ចគាំទ្រប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាក ណ្តាល ការបណ្តុះបណ្តាលអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលិកក្នុងផ្នែកទាំងពីរខាងលើ គឺជាចំណុចអាទិភាពរបស់

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សកម្មភាពបណ្តុះបណ្តាលដែលបានរៀបចំដើម្បីសម្រេចបាននូវការកសាងសមត្ថភាពនេះ មានការអញ្ជើញអ្នកជំនាញច្បាប់ផ្សេងៗ និងអាជ្ញាកណ្តាលដែលពោរពេញដោយបទពិសោធន៍ចូលរួមចែករំលែកចំណេះដឹង ជំនាញ និងបទពិសោធន៍ ជាមួយបុគ្គលិក ។

នៅថ្ងៃទី២១ ខែមិថុនា និងថ្ងៃទី៣ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២១ បុគ្គលិកផ្នែកសេវា ច្បាប់នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៥នាក់ និង មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣នាក់ (ក្នុងនោះមានស្ត្រីចំនួន ៤នាក់) បានចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលចំនួនពីរថ្ងៃពេញ ជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលដែលពោរពេញដោយបទពិសោធន៍ គឺអាជ្ញាកណ្តាល គង់ ផល្លៈ លើប្រធានបទចំនួនពីរ៖ (១) ការបកស្រាយ និងអនុវត្តច្បាប់ និង (២) ការរៀបចំសេចក្តីព្រាង/សរសេរសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។ តាមរយៈវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះអ្នកចូលរួមបានបង្កើនចំណេះដឹងអំពីមូលដ្ឋាននៃការបកស្រាយច្បាប់ និង ការអនុវត្តច្បាប់ក្នុងការប្រតិបត្តិជាក់ស្តែង។ បន្ថែមពីនេះទៀត ពួកគេក៏បានរៀនសូត្របច្ចេកទេសពីគ្រូបណ្តុះបណ្តាលនូវវិធីក្នុងការកំណត់ចំណុចចន្លោះប្រហោង ឬភាពមិនច្បាស់លាស់នៃច្បាប់ និងវិធីដោះស្រាយបញ្ហានេះ។ លើសពីនេះទៀត វគ្គទាំងនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីបង្កើនជំនាញសរសេរសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងនឹងអង្គហេតុ និងការអនុវត្តច្បាប់។

ជាចុងក្រោយវគ្គបណ្តុះបណ្តាលខាងលើមានគោលបំណងឆ្លុះបញ្ចាំងពីការងារគាំទ្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងក្នុងគោលបំណងត្រៀមបុគ្គលិកក្នុងការផ្តល់កិច្ចគាំទ្រដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារនាពេលថ្មីនេះ។

**៥.២. កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ប្រឹក្សានៅកន្លែងការងារ**



លោក ម៉ែន និមិត្ត នាយកប្រតិបត្តិ នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់បុគ្គលិកថ្មីរបស់មូលនិធិ

កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងផ្តល់ប្រឹក្សានៅកន្លែងការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់នូវចំណេះដឹង និងជំនាញដល់បុគ្គលិកថ្មីអំពីស្ថាប័ន និងកម្មវិធីរបស់ស្ថាប័ន។ កម្មវិធីនេះត្រូវបានរៀបចំឡើងពីខែមីនាដល់ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១ ដោយផ្តោតលើប្រធានបទចំនួន៥។ ការណែនាំលើប្រធានបទទាំង៥ នេះបានជួយឱ្យបុគ្គលិកឆាប់យល់ដឹងពីស្ថាប័ន និងមានសមត្ថភាពអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងកម្មវិធីជាពិសេសកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលអំពីការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ បុគ្គលិកផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនងចំនួន ៤នាក់ រួមមានស្ត្រី ២នាក់ បានទទួលការបណ្តាលបណ្តាលក្នុងកម្មវិធីនេះ។ កម្មវិធីនេះ ក៏បានផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលអំពី ការបង្ការ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលមានបុគ្គលិកផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង និងបុគ្គលិកផ្នែកសេវាច្បាប់ចំនួន ៩នាក់ (ស្ត្រី ៥នាក់) បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជាគ្រូបង្ហាញ ។

**៦. របាយការណ៍ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សានេដ្ឋាករណ្តាល**

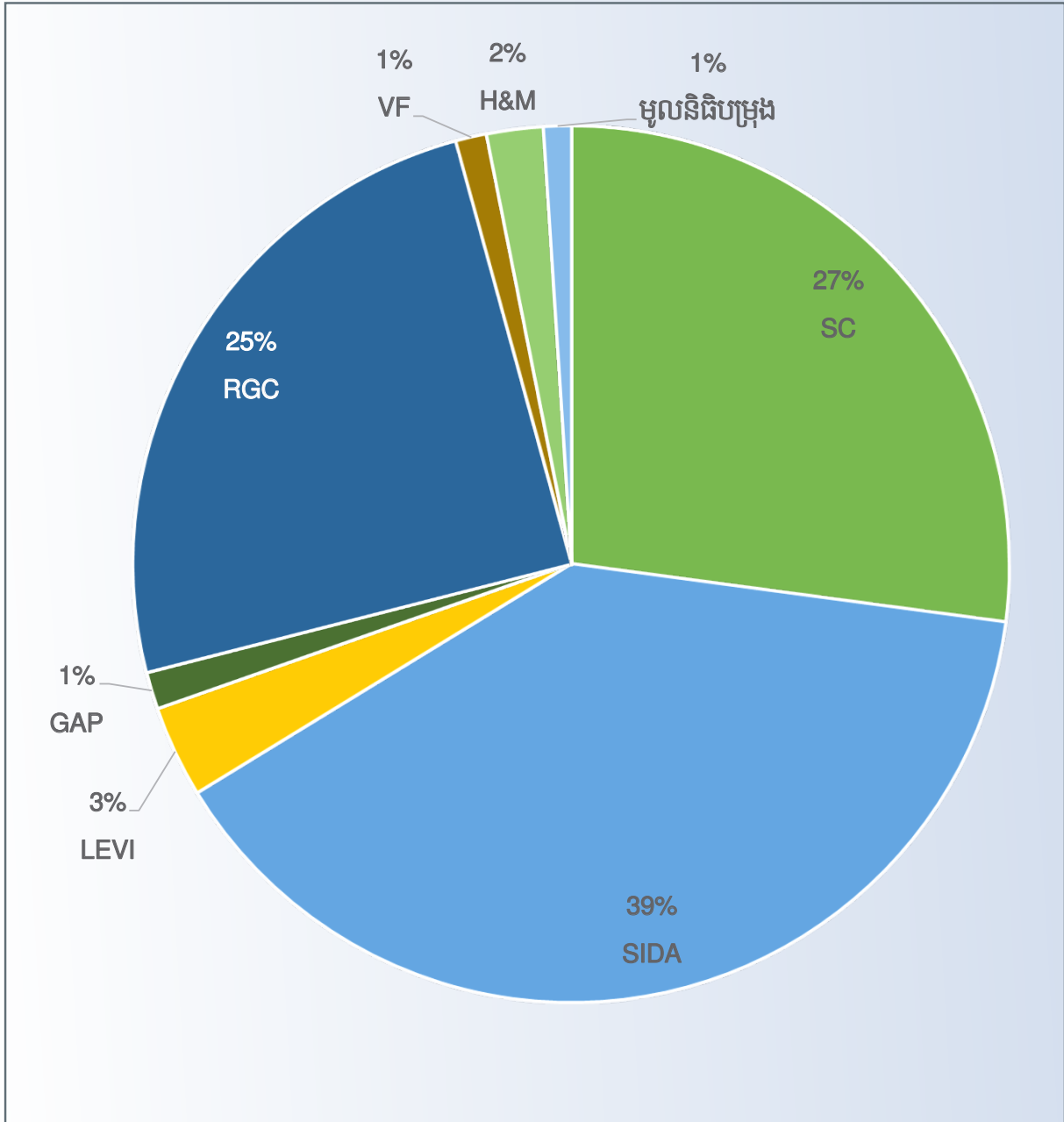
**របាយការណ៍ស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ  
គិតត្រឹម ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១**

	ឆ្នាំ២០២១ (ដុល្លារអាមេរិក = \$)	ឆ្នាំ២០២០ (ដុល្លារអាមេរិក = \$)
<b>ទ្រព្យសកម្ម</b>		
សាច់ប្រាក់	\$ ១,២៦៧	\$ ១,៧២២
សាច់ប្រាក់ក្នុងធនាគារ	\$ ១,១៧៨,៣១៥	\$ ៤៦៣,៥៩៣
គណនីត្រូវទទួលផ្សេងៗ	\$ ៨៨,៥៩	\$ ៨៨,៥៩
	<b>\$ ១,១៨៨,៤៤០</b>	<b>\$ ៤៧៤,១៧៤</b>
<b>បំណុល</b>		
ពន្ធកាត់ទុកដែលត្រូវបង់	\$ ៣,៤០២	\$ ២,៨២៧
ពន្ធលើប្រាក់បៀវត្សដែលត្រូវបង់	\$ ២,៦៤១	\$ ១,៨៩៧
បំណុលផ្សេងៗ	\$ ១៨៥	\$ ២៧
ការចំណាយដែលបង្កទុកក្នុងកិច្ចសន្យា	-	\$ ១១,៩១១
	<b>\$ ៦,២២៨</b>	<b>\$ ១៦,៦៦២</b>
<b>ទ្រព្យសកម្មសុទ្ធសរុប</b>	<b>\$ ១,១៨២,២១៣</b>	<b>\$ ៤៥៧,៥១២</b>
<b>សមតុល្យមូលនិធិ</b>		
ទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិស៊ុយអែត <b>SIDA</b>	\$ ៤៤៨,៦៥៥	\$ ៩,២៥៧
មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព ( <b>SC</b> )	\$ ២១,៤១៩	\$ ៨,២១៩
មូលនិធិក្រុមហ៊ុនលីវ៉ាយ ( <b>LEVI</b> )	\$ ១២១,៣៣៦	\$ ៤០,៥៦២
ក្រុមហ៊ុន ហ្គេបអ៊ិន ( <b>GAP</b> )	\$ ១៥,០៦២	\$ ២២,៧៧៤
រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា (ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)	\$ ៤២២,៤៤៨	\$ ២៦២,៨០៥
<b>H&amp;M Hennes</b> និង <b>Mauritz AB (Group)</b>	\$ ៥១,៣៨៩	\$ ២៣,២៤១
ក្រុមហ៊ុន <b>VF</b>	\$ ១៨,៥២១	\$ ២៥,០២៩
មូលនិធិបំរុង	\$ ៨២,៣៨៣	\$ ៦៥,៦៦៦
<b>សមតុល្យមូលនិធិសរុប</b>	<b>\$ ១,១៨២,២១៣</b>	<b>\$ ៤៥៧,៥១២</b>

**របាយការណ៍ចំណូល និង ចំណាយ**  
**ចាប់ពីខែមករា ដល់ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១**

បរិយាយ	២០២១	២០២០
<b>ចំណូល</b>		
ចំណូលពីមូលនិធិ	\$ ៥៦១,៦០៨	\$ ៥៦០,៨២៣
ចំណូលផ្សេងៗ	\$ ២៣,៤២៥	\$ ៨,៧៤៧
<b>ចំណូលសរុប</b>	<b>\$ ៥៨៥,០៣៣</b>	<b>\$ ៥៦៩,៥៧១</b>
<b>ចំណាយ</b>		
ការដោះស្រាយវិវាទការងារ	\$ ៣០០,១៣៤	\$ ៣២០,៨០៣
ការផ្សព្វផ្សាយ និង ការបណ្តុះបណ្តាល សម្រាប់ដៃគូ និងភាគីពាក់ព័ន្ធ	\$ ១៩២,១២៣	\$ ១៦០,១០៤
សុចរិតភាព និង និរន្តរភាពស្ថាប័ន	\$ ៧៤,៨២៨	\$ ៦៨,៧០៧
សមភាពយេនឌ័រ	\$ ១៩១	\$ ១៣,៥១១
<b>ចំណាយសរុប</b>	<b>\$ ៥៦៧,២៧៦</b>	<b>\$ ៥៦៣,១២៥</b>
<b>អតិរេក (ខុសភាព) នៃចំណូលចំណាយ</b>	<b>\$ ១៧,៧៥៧</b>	<b>\$ ៦,៤៤៦</b>
<b>សមតុល្យដើមគ្រា គិតត្រឹមថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២១</b>	<b>\$ ៦៥,៦២៧</b>	<b>\$ ៥៩,១៨១</b>
<b>សមតុល្យចុងគ្រា គិតត្រឹមថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២១</b>	<b>\$ ៨៣,៣៨៤</b>	<b>\$ ៦៥,៦២៧</b>

### របាយការណ៍ចំណូលហិរញ្ញវត្ថុ







## សូមទំនាក់ទំនងមកកាន់យើងខ្ញុំ



ផ្ទះលេខ៧២ ផ្លូវ៥៩២ កែងផ្លូវលេខ៣២៧ សង្កាត់បឹងកក់២  
ខណ្ឌទួលគោក ភ្នំពេញ កម្ពុជា

ទូរស័ព្ទ៖ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨១៤ / ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨១៥



[info@arbitrationcouncil.org](mailto:info@arbitrationcouncil.org)



[www.arbitrationcouncil.org](http://www.arbitrationcouncil.org)



Arbitration Council Cambodia