



# ព្រឹត្តិបត្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ព័ត៌មានថ្មីអំពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា  
ខែតុលា - ធ្នូ ឆ្នាំ២០១២

## ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ខែតុលា - ធ្នូ ឆ្នាំ២០១២

### ដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

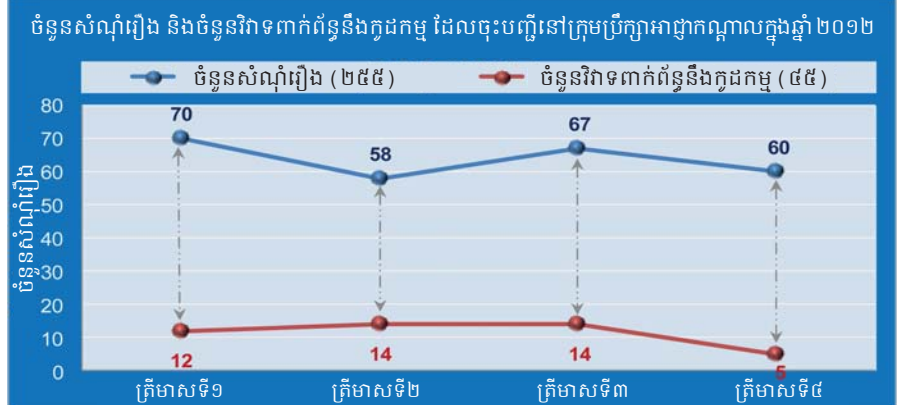
#### មាតិកា

- ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ខែតុលា - ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២ **១**
- វិចារណកថារបស់នាយក៖ ការគាំទ្ររបស់សហជីពមាន ភាពចំបាច់សម្រាប់អនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រនិរន្តរភាព នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល **២**
- ការអប់រំស្តីពីច្បាប់ការងារជាសេរី៖ការណែនាំអំពីច្បាប់ ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ **៣**
- ការចុះហត្ថលេខាឡើងវិញលើកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងវិស័យ កាត់ដេរនាំមកក្តីសង្ឃឹមដើម្បីធ្វើឲ្យកាន់តែប្រសើរនូវ ទំនាក់ទំនងការងារ **៤**
- ការសិក្សាបង្ហាញអំពីភាពកាន់តែប្រសើរឡើងនៃការ ស្គាល់និងទុកចិត្តក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល **៥**
- ប្រទេសនេប៉ាល់មកកម្ពុជាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ **៦**
- គុណភាពអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជំរុញសម្រាប់ការការពារ សិទ្ធិមនុស្ស **៦**
- អាជ្ញាកណ្តាលនិងបុគ្គលិកគាំទ្រពិភាក្សាគ្នាអំពីការ គ្រប់គ្រងសវនាការនិងបញ្ហាផ្នែកច្បាប់ **៧**
- ប្រវត្តិបង្ហាញអាជ្ញាកណ្តាល៖ ការពុះពារនាំមកនូវភាពជោគជ័យ **៧**
- វិដេអូខ្លីបានបញ្ចប់ស្ថាពរ ក្នុងការបង្កើនភាពជោគជ័យនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល **៨**
- តើមានអ្វីដែលថ្មី? **៨**
- ទទួលព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីច្បាប់ការងារ **៩០**

ឆ្នាំ ២០១២ គឺជាឆ្នាំដែលមានចំនួន សំណុំវិវាទច្រើនបំផុតនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា កណ្តាល។ សំណុំរឿងចំនួន ២៥៥ ត្រូវ បានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ ដែលចំនួននេះ មានការកើនឡើងប្រហែលជា៣ភាគរយ បើប្រៀបធៀបទៅឆ្នាំ២០១១។ ខណៈពេល ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលសំណុំ វិវាទរឿងពីវិស័យផ្សេងៗដូចជាវិស័យផលិត កម្មដីសណ្ឋានកិច្ច (ដូចជាកោដនីយដ្ឋាន កាស៊ីណូ និងរមណីយដ្ឋានលំហែកាយក្តីប វាយកូនហ្គោល មជ្ឈមណ្ឌលម៉ាស៊ីននិងស្ប៉ា)

និងអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលជាដើម ៩០ភាគរយ នៃវិវាទទាំងនោះគឺនៅតែមកពីវិស័យកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងដដែល។ ផ្អែកតាមលទ្ធផលបណ្តោះអាសន្នរបស់មូល និធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ៧៣ភាគរយ នៃចំនួនវិវាទទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយ បានដោយជោគជ័យ។

ដូចទៅនឹងឆ្នាំមុនៗដែរ ប្រភេទវិវាទធំៗមាន ចំនួនបីគឺ ១) ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ ផ្សេងៗ ២) ការពិន័យ និងការបញ្ឈប់ ដែល ភាគច្រើនកើតចេញពីសកម្មភាពសហជីព



នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និង សំលៀកបំពាក់ និង ៣) ពាក់ព័ន្ធនឹង នឹង សិទ្ធិពលកម្មរបស់ស្ត្រី។

តារាងខាងលើបង្ហាញពីចំនួនវិវាទ ដែលចុះ បញ្ជីនិងចំនួនវិវាទទាក់ទងនឹងកូដកម្មដែល បានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាម ត្រីមាស។ គួរកត់សម្គាល់ថា សកម្មភាពធ្វើ កូដកម្មនានាដែលមិនមែនជាផ្នែកមួយនៅក្នុង ការចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺ មិនបានពិពណ៌នានៅក្នុងតារាងនេះទេ។

ទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ នៅក្រុមប្រឹក្សា

អាជ្ញាកណ្តាល ចំនួនវិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងកូដកម្ម គិតជាមធ្យមគឺ មានចំនួន១៣ក្នុងត្រីមាសទី១ ដល់ទី៣ឆ្នាំ២០១២ ដែលនេះបង្ហាញពី អស្ថិរភាពនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងអំឡុង ពេលនោះ។ នេះគឺអាចដោយសារការទទួល សំពាធយ៉ាងខ្លាំងសម្រាប់ការសុំតម្លើងប្រាក់ ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតក្នុង វិស័យកាត់ដេរនិងសំលៀកបំពាក់ ការមិន បន្តចុះអនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាក្នុងវិស័យ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង ឡើងវិញក្រោយពេលដែលវាត្រូវបានផុត កំណត់កាលពីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ និងកត្តា ខាងក្រៅផ្សេងៗទៀតផងដែរ។ នៅក្នុង

ត្រីមាសទីបួននៃឆ្នាំ២០១២ គេឃើញមានការ រីកចំរើនខ្លះៗក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដោយ ចំនួនកូដកម្មធ្លាក់ មកត្រឹមតែ៥ ប៉ុណ្ណោះក្នុង អំឡុងពេលនោះ។ ភាពប្រសើរនេះអាចមក ពីវិធានការរបស់វិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងសហជីពដែលបាន តម្លើងអត្ថប្រយោជន៍ ដល់កម្មករនិយោជិត (ឧទាហរណ៍ដូចជា ការតម្លើងប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការងារទៀងទាត់ និង ប្រាក់សម្រាប់ការធ្វើដំណើរឬជួលកន្លែង ស្នាក់នៅ) កាលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ និង នាំ ដល់ការចុះហត្ថលេខាឡើងវិញលើអនុស្សាវរណៈ យោគយល់គ្នាក្នុងវិស័យកាត់ដេរកាលពីខែ តុលា ឆ្នាំ២០១២។

### សហជីពដែលមានបញ្ជីការអោបចូលជាសមាជិកអនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាក្នុងវិស័យកាត់ដេរ យោគយល់គ្នាស្តីពីការបើកសិទ្ធិប្រចូលជាសមាជិក

អនុស្សាវរណៈយោគយល់គ្នាស្តីពីការធ្វើ ឲ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុង ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនិងសំលៀកបំពាក់ ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាសារជាថ្មីសម្រាប់ រយៈពេល២ឆ្នាំដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ ដេរនៅកម្ពុជានិងសហជីពនៃសហជីពចំនួន៨

# សហជីពដែលមានបញ្ជីការ...

តមកពីទំព័រ ១

កាលពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១២។ ដើម្បីជាការពង្រីកវិសាលភាពនៃការគ្របដណ្តប់អនុសាសនៈនេះ ភាគីនៃអនុសាសនៈបានព្រមព្រៀងគ្នាបញ្ជូនចំណុចលក្ខខណ្ឌបើកសិទ្ធិឲ្យចូលជាសមាជិកសម្រាប់សហជីពនៃសហជីពណាដែលមានបំណងចូលជាសមាជិកអនុសាសនៈ។ ក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី២ នៃអនុសាសនៈនេះបានចែងថា “សហជីពនៃសហជីពណាដែលអាចចូលជាសមាជិក នៃអនុសាសនៈនេះដោយពួកគេគ្រាន់តែ

ជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយចម្លងជូនដល់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងសហជីពនៃសហជីពដែលជាហត្ថលេខី”។

លក្ខខណ្ឌ គឺមានលក្ខណៈងាយស្រួលព្រោះគ្រាន់តែតម្រូវថាជាសហជីពមានវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានចុះបញ្ជី និងថាត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនដល់លេខាធិការដ្ឋាន

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពីកម្មវត្ថុ នៃគោលបំណងរបស់ពួកគេ។ ដើម្បីកាត់បន្ថយបន្ទុកក្នុងការចំណាយពេលសរសេរសម្រាប់សហជីពដែលចង់ចូលជាសមាជិកអនុសាសនៈនេះពួកគេអាចមកយក “សំណុំបែបបទ នៃការបំពេញចូលជាសមាជិក” បាននៅការិយាល័យលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សហជីពអាចចុះឈ្មោះដើម្បីក្លាយជាសមាជិកបានគ្រប់ពេលវេលា។

## សំណុំរឿងសំខាន់៖ ការរក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅពុំគ្រប់ជាមួយនិងលក្ខខណ្ឌវត្តមានឬវត្តមានរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ

សំណុំរឿង - Wing Star Shoes  
ថ្ងៃខែ ចេញសេចក្តីបង្គាប់៖ ២២ វិច្ឆិកា ២០១២  
សមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល៖ អ៊ុ សុទ្ធី/អន ណាន សុខ ម៉ាជឿង

Wing Star Shoes Co. Ltd គឺជាក្រុមហ៊ុនដេរស្បែកជើងមួយដែលជួលកម្មករនិយោជិតសរុប៧០០០នាក់។ សហជីពនៃសហជីពចលនាកម្មករ (ហៅថា “ភាគីកម្មករ”) គឺជាភាគីដើមបណ្តឹងដែលប្តឹងក្រុមហ៊ុន Wing Star Shoes Co. Ltd (ហៅថា “ភាគីនិយោជក”)។ ភាគីកម្មករទាមទារឲ្យរក្សាលុយថ្លៃស្នាក់នៅ និងលុយធ្វើដំណើរនៅពេលដែលពួកគេមិនបានមកធ្វើការ ឬសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក។ នៅក្នុងការអនុវត្តនិយោជកបានផ្តល់លុយស្នាក់

នៅនិងលុយធ្វើដំណើរចំនួន១០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ពោលគឺមានចំនួន ៣ដុល្លារ លើសពីចំនួនដែលចែងក្នុងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២។ ក្រុមហ៊ុនកាត់ ប្រាក់នេះតាមសមាមាត្រទៅនឹងចំនួនថ្ងៃដែលកម្មករអវត្តមាននៅកន្លែងធ្វើការ ឬក៏ឈប់សម្រាក។ និយោជកបដិសេធការទាមទាររបស់កម្មករដោយបានលើកឡើងថាការផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់បន្ថែមគឺដើម្បីលើកទឹកចិត្តឲ្យកម្មករមកធ្វើការទៀងទាត់។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតអវត្តមានពីកន្លែងធ្វើការឬសុំច្បាប់និយោជកមានសិទ្ធិកាត់ប្រាក់រង្វាន់របស់ពួកគេទៅតាមសមាមាត្រនៃចំនួនថ្ងៃដែលបានឈប់។ នៅក្នុងចំណុចទី១ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ២៣០/១២ ដែលបានចូល

ជាស្ថាពរនៅថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ ចែងថា “រក្សាប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយខែ...។” យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចទទួលយកការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ហើយបដិសេធការអនុវត្តរបស់និយោជក ដោយឈរលើមូលដ្ឋានថាការផ្តល់ឲ្យលុយស្នាក់នៅ និងលុយធ្វើដំណើរ មិនគ្រប់ជាមួយលក្ខខណ្ឌនៃការមកធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ហើយបង្គាប់ឲ្យនិយោជកផ្តល់លុយនេះដល់កម្មករនិយោជិតស្របតាមច្បាប់តម្រូវ។

## វិចារណកថារបស់នាយក៖ ការគាំទ្ររបស់សហជីព មានភាពចំបាប់សម្រាប់អនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រនិរន្តរភាព នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចាប់តាំងពីបង្កើតកម្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានពីដៃដៃក្រំទាំងស្រុង ទៅលើថវិការបស់ម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិសម្រាប់សេវាកម្មដំណោះស្រាយវិវាទ ជូនចំពោះកម្មករសហជីព និងសហគ្រាសនានានៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ បច្ចុប្បន្នការផ្តល់សេវាកម្មក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រោមគម្រោងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន នៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាដែលបានទទួលថវិកាពីធនាគារពិភពលោក។ ទាក់ទងទៅនឹងការព្រមព្រៀង នៃការបន្តគម្រោងថ្មីនេះ មូលនិធិក្រោមគម្រោងអភិបាលកិច្ចមូលដ្ឋាន នឹងបន្តដល់ចុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤។ ដោយឡែកមូលនិធិ ដើម្បីគាំទ្រសេវាកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីនេះ គឺមិនទាន់មានភាពប្រាកដប្រជាទៅឡើយនោះទេ។

ដោយសារស្ថានភាព ហិរញ្ញវត្ថុនៅក្នុងប្រទេសផ្តល់ជំនួយនានា មានលក្ខណៈស្រពិចស្រពិលកាន់តែខ្លាំងឡើងៗ ភាពលំបាកផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុបានប៉ះពាល់ដល់កម្មវិធីផ្តល់ជំនួយអន្តរជាតិរបស់ពួកគេសម្រាប់ប្រទេសក្រីក្រដូចជាប្រទេសកម្ពុជាជាដើម។ ជាងនេះទៅទៀត ដោយសារកម្ពុជាកំពុងរីកចំរើនទៅជាប្រជាជាតិមួយពេញលេញ ម្ចាស់ជំនួយនានាបានផ្លាស់ប្តូរជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ទ្វេភាគីទៅកាន់ប្រទេសក្រីក្រដ៏ទៃទៀតដូចជាប្រទេសនៅអន្តរកាលដែលតម្រូវការអភិវឌ្ឍន៍នៅមានកម្រិតច្រើន។ ស្ថិតនៅក្នុងបរិយាកាសនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើអន្តរកាលឆ្ពោះទៅរកមូលនិធិក្នុងស្រុកវិញ។ ដោយសារការកំណត់ ដោយច្បាប់ថាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈ ក្រុមប្រឹក្សា



អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចគិតថ្លៃពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវាកម្មរបស់ខ្លួនទៅតាមសំណុំវិវាទនីមួយៗ ដោយផ្ទាល់បានឡើយ។ ហេតុដូច្នេះហើយ ក្រុមប្រឹក្សានេះត្រូវតែស្វែងរកប្រភពមូលនិធិក្នុងស្រុក។

នៅពាក់កណ្តាលឆ្នាំ២០១២ យុទ្ធសាស្ត្រនិរន្តរភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបាន

# វិចារណកថា...

## តមកពីទំព័រ ២

អភិវឌ្ឍឡើង ដើម្បីបង្ហាញផ្លូវដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឆ្ពោះទៅរកការសម្រេចបាននិរន្តរភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុក្នុង រយៈពេលវែង។ យុទ្ធសាស្ត្រនេះលើក ឡើងនូវការស្នើសុំប្រាក់ចំនូលផ្សេងៗដូចជា៖ ការបង់វិភាគទានពីកម្មករនិយោជិត និងសហគ្រាសនានាកញ្ចប់ថវិកាជាតិនៃរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ចំណូលដែលបានមកពីសេវាកម្មនិងផលិតផលផ្សេងៗ និងការបន្តសុំជំនួយពីម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងចំណោមយុទ្ធសាស្ត្រនិរន្តរភាព ទាំងអស់នេះ មូលនិធិចំបងសម្រាប់និរន្តរភាព ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុក្នុងរយៈពេលវែង គឺការបង់វិភាគទានជាប្រចាំពីកម្មករនិយោជិត និងសហគ្រាសនានាដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (គំរូមូលនិធិទ្វេភាគី)។ តាមគំរូមូលនិធិទ្វេភាគីនេះ កម្មករម្នាក់ៗត្រូវវិភាគទានចំនួន២០០រៀល (ប្រហែល ០,០៥ ដុល្លារ) ក្នុងមួយខែដែលសេ្នើទៅនឹងចំនួនវិភាគទាន២០០រៀលដែលសហគ្រាសរបស់ពួកគេ ត្រូវបង់ចំពោះកម្មករម្នាក់ៗដែរ។ រហូត មកដល់ពេលនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាតាមរយៈក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងសមាគមនិយោជកបានគាំទ្រគំរូវិភាគទាននេះ។ ទោះជាយ៉ាងក៏ដោយដោយមានការព្រួយបារម្ភផ្សេងៗ សហជីពមានប្រតិកម្មផ្សេងៗគ្នាចំពោះការស្នើសុំនេះ។ កិច្ចការនេះនៅតែបន្តធ្វើទៅទៀតដើម្បីប្រមូលការគាំទ្រពីសហជីព ដើម្បីឲ្យគំរូមូលនិធិនេះអាចអនុវត្តទៅបាន ហើយសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

អាចបន្តផ្តល់ជូនតទៅទៀត។

នៅថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិគ្រោះយោបល់មួយជាមួយនឹងតំណាងសហជីព ដើម្បីពិភាក្សាការចូលរួមចំណែករបស់សហជីពក្នុងការធានានិរន្តរភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រោយពីខែមិនាឆ្នាំ២០១៤។ ខណៈដែលភាគី ទាំងអស់ឯកភាពថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផ្តល់គុណតម្លៃដល់សហគ្រាស កម្មករនិយោជិត ហើយថាសេវាកម្ម របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរតែបន្ត សហជីពមួយចំនួនដែលមានវត្តមាននៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សា បានលើកឡើងថាពួកគេត្រូវការពេលវេលាច្រើនជាងនេះបន្តិចដើម្បីពិចារណា លើការស្នើសុំនេះ។ ពួកគេ បានប្រាប់ដល់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថាពួកគេនឹងយកសំណើនេះទៅពិភាក្សានៅក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្ទៃក្នុងជាមួយសមាជិករបស់ពួកគេជាមុនសិន មុនពេលដែលពួកគេធ្វើការសម្រេចចិត្តថាតើអាចផ្តល់ការគាំទ្រយ៉ាងណា។ ដោយឡែកអ្នកតំណាងសមាជិកសហជីពផ្សេងទៀតដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចពិភាក្សានេះបានយល់ឃើញថា វិស័យឯកជនក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិតដែរ គឺមិនអាចទុកឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបិទទ្វារ បន្ទាប់ពីខែ មិនាឆ្នាំ២០១៤ បានឡើយ ហើយពួកគេបានសម្តែងនូវការគាំទ្រដល់គំរូមូលនិធិទ្វេភាគីដែលបានស្នើសុំនេះ។ កិច្ចប្រជុំនេះបានឯកភាពគ្នាថានឹងរៀបចំវេទិកាជាមួយតំណាង

សហជីពមួយទៀត នៅចុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៣ ដើម្បីទទួលស្តាប់ការសម្រេចចិត្តរបស់ពួកគេទាក់ទងនឹងគំរូមូលនិធិដែលបានស្នើសុំនេះ។

តាមទស្សនៈរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលវិញសម្រាប់រយៈ ពេលខ្លីចន្លោះឆ្នាំ ២០១៤ និង២០១៦ ថវិកាពីម្ចាស់ជំនួយអន្តរជាតិនានាអាចនឹងនៅតែមាន សារសំខាន់ជាចាំបាច់ក្នុងការធានានិរន្តរភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មុនពេលក្រុមប្រឹក្សានេះធ្វើអន្តរកាលឆ្ពោះទៅរកគំរូដែលទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងពេញលេញពីប្រភពថវិកាក្នុងស្រុក។

ដើម្បីឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេចបានមូលនិធិដ៏សំខាន់ ក្នុងអំឡុងពេលពេលនេះ កម្មករនិយោជិត សហជីព និងសហគ្រាស ចាំបាច់ត្រូវតែរួមដៃគ្នាជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល តាមរយៈការផ្តល់នូវការគាំទ្រយ៉ាងជាក់លាក់ក្នុងការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីបញ្ចុះបញ្ចូលម្ចាស់ជំនួយ ថាដៃគូពាក់ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងទទួលរ៉ាប់រងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុរបស់សេវាកម្មក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់ពីម្ចាស់ជំនួយត្រូវបានបញ្ចប់។ ដោយសារតែ រាជរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមនិយោជក បានគាំទ្រច្រើនទៅហើយដូចនេះការងារចុងក្រោយគឺនៅតែរង់ចាំការគាំទ្រច្រើននិងគាំទ្រពីខាងសហជីពចំពោះគំរូនិរន្តរភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានស្នើសុំនេះ។

### ការអប់រំស្តីពីច្បាប់ការងារជាសេរី៖ ការណែនាំអំពីច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ ព្រឹត្តិប័ត្រព័ត៌មានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសេវាវិភាគទៅលើការអប់រំស្តីពីច្បាប់ការងារជាសេរីដែលក្នុងគោលបំណងពន្យល់ដល់ចំនួនសំខាន់ៗ នៃច្បាប់ការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៧។ នៅក្នុងលេខនេះ យើងណែនាំនូវច្បាប់ស្តីពីការងារ ពន្យល់អំពីប្រភពវិសាលភាព និងទីតាំងនៃច្បាប់នេះនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងមុខរបរនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

#### ប្រវត្តិនៃនីតិកម្មការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ប្រទេសកម្ពុជាមានប្រវត្តិ នៃបទបញ្ជាការងារតាំងពីឆ្នាំ ១៨៩៨។ នាពេលថ្មីៗនេះប្រទេសកម្ពុជាប្រកាសឲ្យប្រើនូវក្រមការងារមួយនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៧២ ដែលយកលំនាំភាគច្រើនតាមច្បាប់បារាំង ប៉ុន្តែក្រមនេះ

មិនត្រូវបានយកមកប្រើប្រាស់នៅក្រោមរបបខ្មែរក្រហម និងការគ្រប់គ្រងរបស់វៀតណាម។ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩២ អាជ្ញាធរបណ្តោះអាសន្ននៃអង្គការសហប្រជាជាតិនៅប្រទេសកម្ពុជា (UNTAC) បានអនុវត្តក្រមការងារថ្មីមួយហើយនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ បេសកកម្មមួយមកពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានជួយក្នុងសរសេរឡើងវិញ នៃនីតិកម្មការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាអង្គការពលកម្មអន្តរ ជាតិធ្វើការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត និងបង្កើតនូវនីតិកម្មកូនកាត់មួយ ដែលរួមបញ្ចូលប្រភពមួយចំនួនរួមមានក្រមការងារកម្ពុជានៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៧២ និង១៩៩២ និងបទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ។ នៅថ្ងៃទី១៣ ខែមិនា ឆ្នាំ១៩៩៧ នីតិកម្មកូនកាត់នេះត្រូវបានប្រកាសឲ្យប្រើជាច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។



#### តើនរណាដែលគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ?

ច្បាប់ស្តីពីការងារអន្តរ ចំពោះសហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាននានា តែក៏មានការលើកលែងត្រួតត្រាសម្គាល់មួយចំនួនផងដែរ។ ជាបឋម

# ការអប់រំ...

## តមកពីទំព័រ ៣

ច្បាប់នេះមិនអនុវត្តចំពោះចៅក្រម ឬនិយោជិត អចិន្ត្រៃយ៍ក្នុង ក្របខណ្ឌរាជការសាធារណៈ។ ទីពីរ ច្បាប់នេះមិនអនុវត្តចំពោះនរណាម្នាក់ កងទ័ព និងកងតម្រូវបុគ្គលិកធ្វើការតាម ផ្លូវអាកាស និងនាវាសមុទ្រដែលគ្រប់គ្រង ដោយច្បាប់ពិសេសផ្សេងទៀត។ ជាចុង ក្រោយច្បាប់ស្តីពីការងារ មិនគ្របដណ្តប់ អ្នកបំពេញកិច្ចការផ្ទះទេ។

### តើច្បាប់ស្តីពីការងារគ្របដណ្តប់អ្វីខ្លះ?

ច្បាប់ស្តីពីការងារផ្តល់នូវ ក្របខណ្ឌ ច្បាប់មួយដែលគ្របដណ្តប់វិស័យមួយចំនួន រួមមានកិច្ចសន្យាការងារ និងលក្ខខណ្ឌ ការងារសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត សុខភាព និងសុវត្ថិភាពរបស់ កម្មករនិយោជិត ការចរចាអនុសញ្ញារួមវិន័យ

សហជីព និងវិវាទការងារ។ និយាយម៉្យាង ទៀតច្បាប់ស្តីពីការងារគ្រប់គ្រង ទិដ្ឋភាព ជាច្រើននៃទំនាក់ទំនងការងារ។

### តើទីតាំងរបស់ច្បាប់ស្តីពីការងារស្ថិតនៅឯណា បើធៀបជាមួយឧបករណ៍ច្បាប់ការងារ ដទៃទៀត?

ច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺជាឧបករណ៍ច្បាប់ មួយក្នុងចំណោមឧបករណ៍ច្បាប់ជាច្រើន ដែលគ្រប់គ្រងការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ យុត្តិសាស្ត្រ ការងារកម្ពុជាមិនត្រឹមតែទាញ ចេញពីនីតិកម្មនេះទេ ប៉ុន្តែក៏ទាញចេញពី ប្រភពមួយចំនួនផងដែរ រួមមាន

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា
- បទបញ្ជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា និង ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ រួមមានប្រកាសសាធារណៈ

និងសេចក្តីជូនដំណឹងនានា

- បទដ្ឋានការងារអន្តរជាតិ អនុសញ្ញា និង អនុសាសន៍នានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរ ជាតិ ដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយ ប្រទេសកម្ពុជា និង
- សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្ថែមពីលើនេះ ការងារត្រូវបានគ្រប់គ្រង នៅកម្រិតសហគ្រាសដោយអនុសញ្ញារួម និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងនៅកម្រិតបុគ្គល ដោយ កិច្ចសន្យាការងារនានា។

ដើម្បីស្វែងយល់ឲ្យបានទូលំទូលាយ នៃ បទបញ្ជាការងារ និងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពី ការងារ វាមានសារសំខាន់ក្នុងការពិចារណា មិនត្រឹមតែច្បាប់ស្តីពីការងារ ប៉ុន្តែគឺរាល់ ឧបករណ៍ច្បាប់ការងារទាំងអស់។

## ការចុះហត្ថលេខាឡើងវិញលើកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំបកក្តីសង្ឃឹម ដើម្បីធ្វើឲ្យកាត់ដេរស្រីរួចនូវទំនាក់ទំនងការងារ

ការរង់ចាំដ៏យូរអង្វែង សម្រាប់ការចុះ ហត្ថលេខាសារឡើងវិញលើកិច្ចព្រមព្រៀង ក្នុងវិស័យកាត់ដេរបានមកដល់ បន្ទាប់ពី សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និង សហជីពសហជីពចំនួន៨បានចុះហត្ថលេខា លើអនុស្សារណៈយោគយល់ស្តីពីការធ្វើឲ្យ កាន់តែប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សម្រាប់រយៈពេល២ឆ្នាំ នៅសណ្ឋាគារកំបូឌីយ៉ាណាទីក្រុងភ្នំពេញ កាលពីថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២។

អនុស្សារណៈយោគយល់ និងឧបសម្ព័ន្ធ ក្នុងនោះមានខ្លះៗ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ទៅនឹងអនុស្សារណៈយោគយល់ដែលបាន ចុះកាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១០ ពោលគឺនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតប្តេជ្ញា គោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទអំពីសិទ្ធិនិងមិនធ្វើកូដ កម្មមុនពេលវិវាទត្រូវបានដោះស្រាយដោយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

ប្រធានសហជីព សហជីពសមាគមកម្ពុជា លោកស្រី **យ៉ាង សុភ័ណ្ណ** ជឿជាក់ថា ការចុះហត្ថលេខាឡើងវិញនេះនឹងជួយ កាត់បន្ថយវិវាទការងារទាក់ទងនឹងការ រំលោភសិទ្ធិនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀក បំពាក់។ លោកស្រីបានមានប្រសាសន៍ថា “ខ្ញុំគិតថារោងចក្រនិងកម្មករនឹងទទួលបាន ប្រយោជន៍ពីអនុស្សារណៈនេះព្រោះវានឹង



អាចកាត់បន្ថយវិវាទអំពីសិទ្ធិមួយចំនួនរួម ទាំងកូដកម្មផងដែរ។ “ការចុះហត្ថលេខា នេះក៏ជួយទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគទុនបរទេស នានាមកប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។”

កាសែតភាសាអង់គ្លេស ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ កាលពីថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២ បានដក ស្រង់សម្តីរបស់ អគ្គលេខាធិការសមាគម រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា លោក ខិន លូ ដែលបាននិយាយថាលោកសង្ឃឹមថាអនុស្សារណៈនេះនឹងមានឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមាន លើការកាត់បន្ថយកូដកម្ម។

តួលេខកូដកម្ម នៅក្នុងអំឡុងពេល អនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាមុន ដែលមាន ប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១១ គឺមាន ចំនួនកូដកម្មទាបបំផុតក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រ នៃ

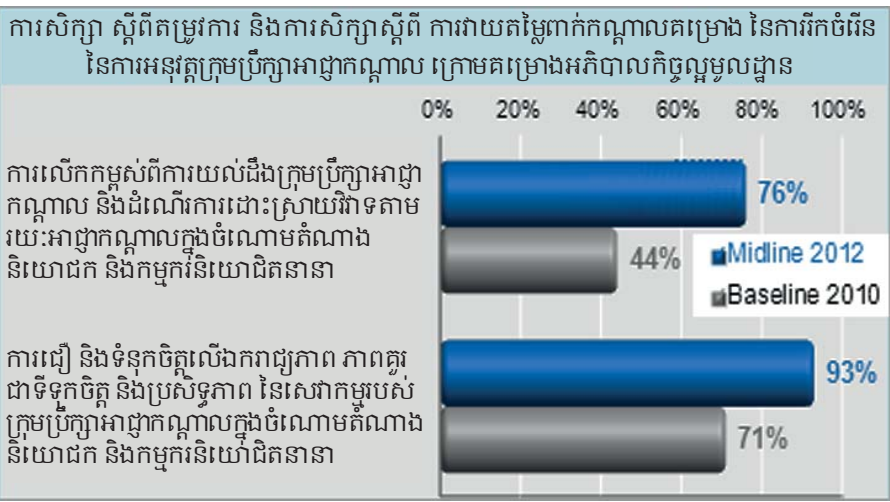
វិស័យកាត់ដេរ ដោយកូដកម្មមានចំនួន ត្រឹមតែ៣៤ករណីប៉ុណ្ណោះ នេះបើយោងតាម ទិន្នន័យកូដកម្ម ពីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ តួលេខនៃតម្លៃ នាំចេញក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនិងកាត់ដេរ សំលៀកបំពាក់បានកើនឡើងយ៉ាងខ្លាំង ពី៣០០០លានដុល្លារក្នុងឆ្នាំ២០១០ ដល់ ៣៣១០លានដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០១១។

អនុស្សារណៈដែលចុះហត្ថលេខាឡើងវិញ នេះបានបញ្ចូលការបើកសិទ្ធិសម្រាប់សហជីព ដទៃទៀត ដើម្បីចូលជាសមាជិករបស់ អនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា នេះផងដែរ។ សហជីពដែលមានបំណងចង់ចូលជាសមាជិក គឺអាចទទួលបានប្រាក់បៀវត្សនៃការចូល នេះបាន នៅការិយាល័យលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

# ការសិក្សាបង្ហាញអំពីភាពកាន់តែប្រសើរឡើងនៃការស្គាល់និងទុកចិត្តក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជាផ្នែកមួយនៃការងារដោះស្រាយវិវាទ ការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្សព្វផ្សាយ ឲ្យគេស្គាល់និងយល់ដឹងអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងចំណោមអ្នកទទួលសេវា និងអ្នកមានប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតដែលត្រូវបានកំណត់គោលដៅយ៉ាងទូលាយ។ ដើម្បីធានាថាខ្លួនបំពេញតួនាទីយ៉ាងខ្ជាប់ខ្ជួន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតយន្តការតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដើម្បីប្រមូលមតិយោបល់ពីភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ពោលគឺមានការសិក្សាចំនួនបីដើម្បីសង្កេតការអនុវត្តគម្រោងដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណបញ្ជាហើយចាត់វិធានការកែតម្រូវឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។ យន្តការទីមួយហៅថា ការសិក្សាស្តីពីតម្រូវការ ត្រូវបានធ្វើឡើងនៅពេលចាប់ផ្តើមអនុវត្តគម្រោងអភិបាលកិច្ចល្អមូលដ្ឋាន ក្នុងឆ្នាំ២០១០។ ថ្មីៗនេះ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលគម្រោង ទើបតែបញ្ចប់ក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២។

លទ្ធផលនៃ ការសិក្សាស្តីពីការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលគម្រោង បង្ហាញថាការបំពេញកិច្ចការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានភាពកាន់តែប្រសើរឡើងជាច្រើនផ្នែក។ កម្មករនិយោជិត និង និយោជកស្គាល់កាន់តែច្បាស់នូវតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រភេទវិវាទដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ និងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងារតាមរយៈអាជ្ញាកណ្តាល។ លើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏រាយការណ៍អំពីការជឿនលឿននិងទុកចិត្តកាន់តែខ្លាំងឡើងលើឯករាជ្យភាព ភាពគួរជាទីទុកចិត្តនិងប្រសិទ្ធភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សំខាន់បំផុតនោះគឺថា ពុំមានអ្នកទទួលសេវាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយរាយការណ៍ថាបានបង់លុយក្រៅផ្លូវការដល់អាជ្ញាកណ្តាលឬក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទឲ្យពួកគេនោះឡើយ ដែលការនេះគឺស្របជាមួយគ្នា នឹងលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្តីពីតម្រូវការផងដែរ។ នេះសរុបញ្ជាក់ថាការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្តយ៉ាងស្អាតស្អំដោយពុំមានអំពើពុករលួយទាល់



តែសោះ ហើយនេះជាសាក្សីភាព នៃអភិបាលកិច្ចល្អនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រេចក្តីដោយភាពទទួលខុសត្រូវ និងគួរជាទីទុកចិត្ត។ សេចក្តីសម្រេចដ៏យុត្តិធម៌ និងមានតម្លាភាពគឺត្រូវធ្វើឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាល មានចំណេះដឹងយ៉ាងទូលាយអំពីច្បាប់ ការងារ និងជំនាញយ៉ាងពូកែក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ ក្រៅពីនេះ អាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់នូវកិត្តិយសនិងការគោរពដល់ភាគី ហើយសវនាការមានភាពងាយយល់ហើយភាគីទាំងសងខាងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យលើកកម្ពស់ដើម្បីការពារក្តីរបស់ខ្លួន។ សេចក្តីសម្រេចអាជ្ញាកណ្តាលផ្អែកលើអង្គហេតុភស្តុតាង និងច្បាប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសារនីតិវិធីមានតម្លាភាពនិងលក្ខណៈចូលរួមពីភាគី ហើយក្រុមគោលដៅចំបងដែលបានសម្ភាសន៍ក្នុងការសិក្សាបានទទួលស្គាល់ថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នដែលគួរជាទីទុកចិត្តបំផុតសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជា។

បើទោះជាការសិក្សាបានរកឃើញថាមានអ្នកទទួលសេវាមួយចំនួនមានជំនឿទុកចិត្តតិចជាងមុនលើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺដោយសារតែក្តីរំពឹងដែលមិនបានសម្រេច

របស់ពួកគេទាក់ទងនឹងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលយ៉ាងណាក៏ដោយការសិក្សាបន្តបង្ហាញថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យនិងគួរជាទីទុកចិត្តជាងស្ថាប័នដទៃទៀត និងជះឥទ្ធិពលជាវិជ្ជមានដល់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។

ទោះជាមានសមិទ្ធផលទាំង នេះក្តីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតែបន្តធ្វើឲ្យកាន់តែប្រសើរនូវសេវារបស់ខ្លួន ស្របតាមអនុសាសន៍ដែលមាននៅក្នុងការសិក្សាដោយធ្វើ ការសហការជាមួយសហជីពនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាល និងដោយមានជំនួយអន្តរជាតិ។ តាមន័យនេះលទ្ធផលនៃការសិក្សានេះ ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់មិនត្រឹមតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ផងដែរដោយលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកាន់តែប្រសើរឡើង និងបង្កើនជំនឿទុកចិត្តលើស្ថាប័ននៃអភិបាលកិច្ចផងដែរ។ សូមអានរបាយការណ៍ទាំងស្រុងនៃ ការសិក្សាស្តីពីការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលគម្រោង ដោយចូលទៅកាន់វេបសាយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈអាសយដ្ឋាន [www.arbitrationcouncil.org/ACF\\_Final%20Report%20of%20Midline%20Follow%20Up%20Study.pdr](http://www.arbitrationcouncil.org/ACF_Final%20Report%20of%20Midline%20Follow%20Up%20Study.pdr)

## ប្រទេសនេប៉ាល់មកកម្ពុជាដើម្បីផ្លាស់ប្តូរមន្ត្រីសេដ្ឋកិច្ចនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ

តាមរយៈបទពិសោធន៍ ទទួលបានពីការដោះស្រាយសំណុំរឿងជាង១៣០០ ករណីរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងរយៈពេលជិត១០ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ថាជាស្ថាប័នគំរូក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

កាលពីថ្ងៃទី០៥ និង ទី០៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលគណៈប្រតិភូជានិច្ចសំនេប៉ាល់មួយក្រុមរួមមានលោក Som Lal Subedi ប្រធាននាយកដ្ឋាន នៃក្រសួងការងារ និងមុខរបរ លោក Buddhi Bahadur Khadka អនុប្រធាននៃក្រសួងការងារនិងមុខរបរ និង



# ប្រទេសនេប៉ាល់...

តមកពីទំព័រ ៥

លោក Pashupati Murarka អនុប្រធានសភាពាណិជ្ជកម្មនិងឧស្សាហកម្ម។ ដំណើរទស្សនកិច្ចនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចផ្លាស់ប្តូរនូវព័ត៌មានសំខាន់ៗដែលអាចជួយគណៈប្រតិភូក្នុងផែនការពង្រឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅនេប៉ាល់។ ក្រុមនេះត្រូវបានជួយគាំទ្រដោយលោក John Ritchotte អ្នកជំនាញផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ នៅទីក្រុងបាងកក។

តាមរយៈការទទួលបានដោយលោក សុខ ឡោនាយកប្រតិបត្តិមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លោក អ៊ី សំភី ប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលនិងទំនាក់ទំនង និង លោក ស្រី ខេម វណ្ណសុខ មន្ត្រីច្បាប់ជាន់ខ្ពស់គណៈប្រតិភូ បានសិក្សាអំពីប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិនៃការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មូលដ្ឋានច្បាប់សម្រាប់ដំណើរការនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុម

ប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មេរៀនដែលទទួលបាន និងកំហុសឆ្គងទាំងឡាយដែលគួរជៀសវាង បើសិនជាប្រទេសនេប៉ាល់ រៀបចំស្ថាប័នដូចក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងប្រព័ន្ធស្រដៀងគ្នាទៅនឹងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា។ គណៈប្រតិភូ ក៏បានពិនិត្យមើលគំរូសេចក្តីបង្គាប់និង ការផ្តល់ហេតុផលផ្នែកច្បាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ដោយហេតុថាសេចក្តីបង្គាប់និងការផ្តល់ហេតុផលនេះដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទទួលជោគជ័យនៃប្រព័ន្ធនេះ។

លោក Som Lal Subedi បានសំដែងការសប្បាយយ៉ាងខ្លាំងចំពោះការផ្លាស់ប្តូរមេរៀនជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងទទួលស្គាល់ថាមេរៀនទាំងនេះ គឺមានសារៈសំខាន់ និងត្រូវបានប្រើដើម្បីពង្រឹងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសនេប៉ាល់។

លោកមានប្រសាសន៍ថា “ពួកយើងរីករាយយ៉ាងខ្លាំងអំពីការផ្លាស់ប្តូរមេរៀនជាមួយមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ វាពិតជាទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងបេសកកម្មរបស់យើង”។ “ខ្ញុំបានយល់ឃើញថា យន្តការដោះស្រាយវិវាទដែលមានភាពឆាប់រហ័ស ប្រកបដោយតម្លាភាព និងមានភាពងាយស្រួលទទួលបានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គួរតែជាគោលការណ៍មគ្គុទេស បើសិនជាប្រទេសនេប៉ាល់ចង់ឲ្យមានប្រព័ន្ធដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ”។

បេសកកម្មបែបនេះគឺជាលើកទី២ ហើយ។ កាលពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៩ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានទទួលបេសកកម្មស្រដៀងគ្នានេះដែរពីប្រទេសវៀតណាមដើម្បីផ្លាស់ប្តូរមេរៀនដែលអាចជួយកែលម្អការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសវៀតណាម។

## តួនាទីអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជំរុញសម្រាប់ ការការពារសិទ្ធិមនុស្ស

ការធ្វើអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានឃើញថាជាយន្តការណែនាំមួយ ដើម្បីការពារសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ នៅប្រទេសកម្ពុជា។ គោលការណ៍នៃសេចក្តីណែនាំស្តីពីផុរកិច្ចនិងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស រៀបចំឡើងដោយបេសកកម្មជាន់ខ្ពស់ សំរាប់ការការពារសិទ្ធិមនុស្ស គឺផ្តល់នូវទាំងយន្តការតុលាការនិងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទទាំងទងនឹងការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សដោយអ្នកធ្វើពាណិជ្ជកម្ម។

“ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលកំពុងទទួលស្គាល់ យ៉ាងទូលំទូលាយតាមរយៈផ្នែកច្បាប់ត្រឹមត្រូវងាយទទួល ងាយទស្សន៍ទាយសមហេតុផល គណៈភាពនិងឯករាជ្យភាព

គួរតែដើរ តួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្សក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងសំលៀកបំពាក់នៅប្រទេសកម្ពុជា”។

លោក អ៊ី សំភី ប្រធានផ្នែកបណ្តុះបណ្តាល និងទំនាក់ទំនង នៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានមានប្រសាសន៍ក្នុងពេលដែល លោកបានថ្លែងទៅកាន់អ្នកតំណាងរោងចក្រកាត់ដេរ និងសំលៀកបំពាក់ប្រហែលជាង ៣០នាក់ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមន្ត្រីមកពីអង្គការក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាល និងរាជរដ្ឋាភិបាលនៅឯកិច្ចពិភាក្សាតុមូលស្តីពីផុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅប្រទេសកម្ពុជា កាលពី ថ្ងៃទី១២ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២។

កិច្ចពិភាក្សាតុមូលនេះត្រូវបានប្រមូល



ផ្តុំរៀបចំឡើង ក្នុងផ្នែកមួយនៃគំរោងរបស់មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិកម្ពុជាដើម្បីលើកកម្ពស់អំពីគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីផុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស តាមរយៈការអនុវត្តន៍ក្របខណ្ឌរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលមានឈ្មោះថា “ការការពារ និងផ្តល់សំណង”។

## អាជ្ញាកណ្តាលនិងបុគ្គលិកគាំទ្រពិភាក្សាគួរអំពីការគ្រប់គ្រងសវនាការនិងបញ្ហាផ្នែកច្បាប់

អាជ្ញាកណ្តាល និងបុគ្គលិកគាំទ្របានធ្វើការពិភាក្សាគ្នាទៅលើការគ្រប់គ្រងសវនាការឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងបញ្ហាផ្នែកច្បាប់ផ្សេងៗនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនានាចន្លោះខែតុលានិងខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១២។ កិច្ចប្រជុំទាំងនេះ គឺធ្វើឡើង ដើម្បីបន្តការអភិវឌ្ឍន៍វិជ្ជាជីវៈ និងសមត្ថភាពផ្នែកច្បាប់បន្ថែម ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។

ថ្លែងនៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាមួយដែលមាន

រយៈពេល២ម៉ោង លោកអាជ្ញាកណ្តាលលីវ សុវណ្ណា ដែលត្រូវបានអញ្ជើញជាភ្នាក់ងារក្នុងការចែករំលែកជំនាញរបស់គាត់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសវនាការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពទៅកាន់អាជ្ញាកណ្តាលនិងបុគ្គលិកគាំទ្រចំនួន ២៣រូប បានផ្តល់នូវគន្លឹះដ៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់ជៀសវាងការធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ លើកទឹកចិត្តភាគីវិវាទឲ្យគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកនិងអាជ្ញាកណ្តាល និងការសួរសុំនូវផ្សេងៗដែលអាចឲ្យភាគីវិវាទផ្តល់ចម្លើយដែលចាំ

បាចសម្រាប់ការធ្វើសេចក្តីសម្រេចដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ កាលពីថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះទទួល លោក Gilles Bélier មេធាវីផ្នែកច្បាប់ការងារដ៏ល្បីមួយរូបនៅប្រទេសបារាំង ដើម្បីឲ្យលោកចែករំលែកនិងដោះដូរយោបល់ជាមួយសហគមន៍ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រធានបទដែលលើកយកមកពិភាក្សាគ្នាក្នុងរយៈពេល

តទៅទំព័រ ៧

# អាជ្ញាកណ្តាល...

## តមកពីទំព័រ ៦

៣ម៉ោងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលនិងបុគ្គលិកគាំទ្រចំនួន១៥រូបនេះ គឺរួមមានកំហុសកិច្ចសន្យាការងារសាកល្បង ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារការបញ្ឈប់ដោយមិនសមហេតុផល ការចរចាអនុសញ្ញារួមការងារនៅពេលយប់និងការធ្វើការពេលយប់និងប្រាក់រង្វាន់ការងារទៀងទាត់។

នេះក៏ជាកិច្ចប្រជុំពិភាក្សាលើកទីពីរហើយរវាងសមាគមន៍ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងលោក Belier ដើម្បីទទួលបានចំណេះ

ដឹងបន្ថែមអំពីការអនុវត្តច្បាប់ការងារនៅក្នុងប្រទេសបារាំង។ កិច្ចពិភាក្សាលើកទីមួយធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី១៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១ ក្រោមកិច្ច ពិភាក្សាអំពីនិយមន័យវិវាទការងារ ប្រាក់សំណងសម្រាប់ការផ្តាច់កិច្ចសន្យាទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារក្នុងកិច្ចសន្យាមានថេរវេលាកំណត់ក្នុងករណីនៃការលាលែងពីការងារ ភាពមិនច្បាស់ក្នុងការបកស្រាយច្បាប់ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារសុពលភាព នៃរយៈពេលជាបន្ត

បន្ទាប់នៃការផ្អាកការងារ និងការកែប្រែកិច្ចសន្យានិងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងៗ។

ជាផ្នែកមួយនៃការបន្តពង្រឹងសមត្ថភាពសម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាល វគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងនេះដែលធ្វើឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដូចជាអ្នកបណ្តុះបណ្តាលជំនាញក្នុងស្រុកនិងក្រៅស្រុក បាននិងកំពុងបន្តដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

## ប្រមត្តិរូបអាជ្ញាកណ្តាល៖ ការពុះពារសំរាប់កង្វះភាពជោគជ័យ



លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី នៅក្នុងសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

“កុំរាថយ និងកុំចុះចាញ់នឹងឧបសគ្គ” គឺជាបារមីនាដែលអាជ្ញាកណ្តាលដ៏ជោគជ័យរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់នេះ តែងតែប្រកាន់ខ្ជាប់ជាមគ្គុទេសន៍ជីវិតរបស់គាត់។

ប្រសូត្រនៅក្នុងខេត្តតាកែវ ឆ្នាំ១៩៦២ និងបានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រ ពីសាកលវិទ្យាល័យនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចនៅឆ្នាំ១៩៩៨ លោកអាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី បានចាប់ផ្តើមការងាររបស់គាត់ជាមន្ត្រីអធិការកិច្ច នៃក្រសួងទំនាក់ទំនងជាមួយរដ្ឋសភាព្រឹទ្ធសភា និងអធិការកិច្ច ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ ២០០៣។

ការងារជាមួយស្ថាប័ន រាជរដ្ឋាភិបាលគឺជាការងារដំបូងរបស់គាត់ ប៉ុន្តែលោកអាជ្ញាកណ្តាល សុទ្ធី បានព្យាយាមយ៉ាងអស់ពីសមត្ថភាពរបស់គាត់ ដើម្បីទទួលយកបទពិសោធន៍ និងភាពជោគជ័យនៅកន្លែងធ្វើការរបស់គាត់។ តួនាទីដំបូងរបស់លោក គឺជួយគាំទ្រការងារក្រសួងតាមរយៈការធ្វើការស្រាវជ្រាវផ្នែកច្បាប់និងបទដ្ឋាននានា រួមទាំងក្រុមរដ្ឋប្បវេណីក្រុមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ការងារ។

នៅឆ្នាំ ២០០៤ លោកបានបញ្ចប់ថ្នាក់អនុបណ្ឌិតផ្នែកច្បាប់ នៅឯសាកលវិទ្យាល័យ

វៀលប្រាយ ទីក្រុងភ្នំពេញ។ ដោយសារតែគាត់ជានិស្សិតពូកែម្នាក់នៅក្នុងថ្នាក់ គាត់ត្រូវបានជ្រើសរើសជាសាស្ត្រាចារ្យផ្នែកច្បាប់នៅទីនោះ។

លោកបានមានប្រសាសន៍ថា “ខ្ញុំពិតជាមានអារម្មណ៍រីករាយខ្លាំងនៅពេលដែលខ្ញុំត្រូវបានជ្រើសរើសជាសាស្ត្រាចារ្យព្រោះវាគឺជាការងារដ៏ល្អបំផុតសម្រាប់ខ្ញុំបង្កើនជំនាញការងារទាក់ទងនឹងការអភិវឌ្ឍន៍ផ្នែកច្បាប់”។

រយៈពេលមួយឆ្នាំបន្ទាប់ពីបង្កើត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឆ្នាំ២០០៣ លោកអ៊ឹង សុទ្ធី ត្រូវបានជ្រើសរើសជាអាជ្ញាកណ្តាល នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ លោកចាត់ទុកការចូលបម្រើការងារនេះ ថាជាភាពជោគជ័យដ៏ធំនៅក្នុងជីវិតរបស់លោក។

លោកមានប្រសាសន៍យ៉ាង ដូច្នេះថា “ការក្លាយជាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាសុបិន្តមួយដ៏យូរអង្វែងរបស់ខ្ញុំ ពីព្រោះការដែលធ្វើការនេះ គឺខ្ញុំអាចចូលរួមជួយអភិវឌ្ឍសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ចតាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក”។

អាជ្ញាកណ្តាល អ៊ឹង សុទ្ធី ពិតជាខិតខំធ្វើការយ៉ាងខ្លាំង ហើយបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការអភិវឌ្ឍច្បាប់ការងារនិងបទដ្ឋាននានា នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាតាមរយៈសេចក្តីបង្គាប់ ដែលគាត់បានចេញសម្រាប់សំណុំរឿងជាង ១១០ នេះ បើគិតតែក្នុងឆ្នាំ២០១២តែមួយគត់ ហើយលោក មិនដែលបដិសេធក្នុងការឈរ ឈ្មោះធ្វើជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។

ជាមួយនឹងការប្រឹងប្រែង ធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លោកអ៊ឹង សុទ្ធី ត្រូវបានភាគីទទួលស្គាល់ពិសេសខាងភាគីនិយោជកថាជាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបពោរពេញទៅដោយបទពិសោធន៍ និងមានជំនាញច្បាស់លាស់។

“ខ្ញុំមានក្តីរើបជាខ្លាំងដែលទទួលបានការគាំទ្រពីភាគីពិសេសខាង តំណាងនិយោជក។ នេះគឺកាន់តែធ្វើឲ្យខ្ញុំខិតខំធ្វើការបន្ថែមទៀត”។

ទោះបីជាលោកអាជ្ញាកណ្តាល សុទ្ធី ត្រូវបានជ្រើសរើសចេញ ពីបញ្ជីឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល ស្នើដោយសមាគមនិយោជកក្តី ក៏មិនមែនមានន័យថាលោក លំអៀងទៅខាងតំណាងនិយោជកឡើយ ពោល

**ប្រវត្តិរួម...**  
**តមកពីទំព័រ ៧**

គឺលោកធ្វើការដោយឯករាជ្យ និងដោះស្រាយវិវាទដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌។

“ការធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អ្នកចាំបាច់ត្រូវតែឯករាជ្យ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ជូនដល់ភាគី មិនថាអ្នកត្រូវជ្រើសចេញពីបញ្ជីណាក៏ដោយ។ វាគឺជាគុណតម្លៃ និងការតាំង

ចិត្តរបស់អ្នកក្នុងនាមជាអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល”។

ការក្លាយជាអាជ្ញាកណ្តាលគឺ កិត្តិយសមួយប៉ុន្តែក៏មានបញ្ហា ប្រឈមជាច្រើនផងដែរ ពីព្រោះត្រូវធានាឲ្យបានថាសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន គឺផ្អែកលើច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌។ ហេតុនេះហើយ អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែជឿជាក់លើសមត្ថភាពខ្លួនឯង មាន

ទំនុកចិត្ត ការអត់អោន និងការពុះពារដើម្បីក្លាយជាអាជ្ញាកណ្តាលដ៏ជោគជ័យម្នាក់។

លោកអាជ្ញាកណ្តាល សុទ្ធិ បានមានប្រសាសន៍ថា “អ្នកគួរតែប្រាប់ខ្លួនឯងជានិច្ចថា អ្នកអាចធ្វើបាន អ្នកអាចធ្វើបាន រហូតដល់អ្នកសម្រេចគោលដៅរបស់អ្នក”។ “កុំបោះបង់ក្តីសុបិន្តរបស់អ្នកឲ្យសោះ”។

**វិធីអង្គជម្រះវិវាទរបស់ស្ថាប័ន ក្នុងការបង្កើនភាពជោគជ័យនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**



មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបញ្ចប់វិធីអង្គជម្រះដំបូងដោយជោគជ័យ។ វាគឺជាផ្នែកមួយនៃការខិតខំប្រឹងប្រែងដើម្បីអប់រំដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អំពីការរៀបចំសំណុំរឿងរបស់ពួកគេ នៅសវនាការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ វិធីអង្គជម្រះនេះមានរយៈពេល៣នាទីគឺមានការពន្យល់ទាំងពីបច្ចេកទេសមូលដ្ឋាន និងគោលការណ៍

នានាសម្រាប់ការរៀបចំ និងបង្ហាញសំណុំរឿងឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

វាក៏ជា វិធីអង្គជម្រះក្នុងចំណោមវិធីអង្គជម្រះដែលបានបង្កើតឡើងក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹងបន្ថែមទៅលើច្បាប់ការងារ និងបញ្ហាសំខាន់ៗផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

វិធីអង្គជម្រះនេះបានរួមបញ្ចូលទាំងសំលេងភ្លេង និងរូបភាពទាក់ទងនានា ដែលធ្វើឲ្យអត្ថន័យវាងាយយល់ដល់អ្នកមើល។

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

**តើមានអ្វីដែលថ្មី?**

**សៀវភៅដែលលក់ដាច់លំដាប់ថ្នាក់អន្តរជាតិនៃការចរចាមានលក់ជាភាសាខ្មែរហើយ**

ឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង៖ ការចរចាដោយមិនចុះញ៉ម (បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី២ និងកែសម្រួលឡើងវិញ) នឹងមានលក់ជាភាសាខ្មែរក្នុងខែមិថុនាឆ្នាំ២០១៣ក្រោមកិច្ចព្រមព្រៀងពិសេសមួយរវាងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងក្រុមហ៊ុនបោះពុម្ពសៀវភៅ Muffin Harcourt ។ ចាប់តាំងពីសៀវភៅនេះត្រូវបានផ្តើមបោះពុម្ពផ្សាយក្នុងរយៈពេល៣០ឆ្នាំកន្លងមក សៀវភៅដែលលក់ដាច់លំដាប់ថ្នាក់អន្តរជាតិស្តីពីការចរចានេះ បង្ហាញផ្លូវយ៉ាងប្រសើរដល់មនុស្សរាប់លាននាក់ ពីវិធីចរចាវិវាទរបស់ពួកគេមិនថារឿងផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ពួកគេវិជ្ជាជីវៈ ការធ្វើពាណិជ្ជកម្ម ឬទំនាក់ទំនងការងារ។ វាគឺជាអត្ថបទពាណិជ្ជកម្មមួយក្នុងយុគសម័យទំនើបព្រោះវាផ្តោតទៅ លើគម្រោងចរចារបស់សកលវិទ្យាល័យ Harvard ដែលជាក្រុមមានជំនាញចរចា និងដោះស្រាយ

វិវាទ គ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ទាំងអស់។

ឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង ផ្តល់នូវភស្តុតាងនិងយុទ្ធសាស្ត្រមួយដំហ៊ានៗ ដើម្បីឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចទទួលបានដោយភាគីទាំងសងខាង ក្នុងគ្រប់ប្រភេទនៃវិវាទ។ តាមរយៈការកែសម្រួល និងពិនិត្យឡើងវិញ វាផ្តល់អ្នកអាននូវយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីៗវិធីដែលទទួលបានជោគជ័យ សម្រាប់ការចរចាផ្ទាល់ខ្លួន និងវិវាទសម្រាប់វិជ្ជាជីវៈដោយមិនធ្វើឲ្យភាគីណាខឹងសំបារ ឬមានការទាស់ទែង។

ឥឡូវនេះអ្នកអាចកក់សៀវភៅ បានតាមរយៈអ្នកលោកស្រី ស៊ីងសុភា៖ [ssoeung@arbitrationcouncil.org](mailto:ssoeung@arbitrationcouncil.org) ឬ 023 881 814( ភ្ជាប់ទៅកាន់លេខ 109)



# មូលនិធិ លីវ៉ាយស្ត្រាស ឧបត្ថម្ភថវិកាដល់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សម្រាប់ការឃ្នាំមើលអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា

មូលនិធិ លីវ៉ាយស្ត្រាស (Levi Strauss Foundation) ដែលជាមូលនិធិនាំមុខគេលំដាប់ថ្នាក់ពិភពលោក ខាងការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសង្គមរបស់ក្រុមហ៊ុន (Corporate Social Responsibility) បានផ្តល់មូលនិធិដែលមានទឹកប្រាក់ចំនួន ៥០ ០០០ ដុល្លារអាមេរិកសម្រាប់រយៈពេលពីរឆ្នាំដល់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ថវិកានេះនឹងជួយគាំទ្រដល់តួនាទីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការជួយសម្របសម្រួល

ដល់ការអនុវត្តអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នាក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់និងដើម្បីផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់តាមរយៈការលើកកម្ពស់សន្តិភាពផ្នែកឧស្សាហកម្ម។

អនុស្សារណៈយោគយល់គ្នារវាងសមាគមពោធិក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពចំនួន ៨ បានចុះហត្ថលេខាឡើងវិញ

សម្រាប់រយៈពេល ២ឆ្នាំ រហូតដល់ខែតុលាឆ្នាំ ២០១៥។ អនុស្សារណៈ យោគយល់គ្នានេះ គឺឧបករណ៍ដ៏សំខាន់ក្នុងការជួយស្ថិរភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង។ នៅក្នុងអនុស្សារណៈ យោគយល់គ្នានេះ ភាគីហត្ថលេខា បានព្រមព្រៀងលើតួនាទីបន្ថែមដល់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទាក់ទងនឹងការឃ្នាំមើលនិងធ្វើរបាយការណ៍លើការអនុវត្តអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នានេះ។

## សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់ផ្នែកច្បាប់ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលពោរពេញដោយការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែងស្តីពីប្រធានបទផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ការងារគឺកំពុងតែជំរុញ



ទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងការងារ កាន់តែមានលក្ខណៈសុភស្តុភារឡើង ដោយសារតែការវិវត្តន៍នៃសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។ ការអនុវត្តន៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពកាលពី១០ឆ្នាំមុន ប្រហែលជាមិនមានប្រសិទ្ធភាពឡើយ នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានសម្រាប់អនុវត្តក្នុងវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់និងដេរស្បែកជើងបានកើនឡើងពី ៤៥ដុល្លារក្នុងមួយខែ នៅឆ្នាំ២០០០ ដល់ ៦១ដុល្លារនៅក្នុងឆ្នាំ២០១១។ ដូចនេះ ចាំបាច់ត្រូវតែមានសេវាកម្មដែលបង្កើតឡើងដោយអ្នកជំនាញដើម្បីជួយអ្នកឲ្យសម្របខ្លួនទៅនឹងការផ្លាស់ប្តូរឥតឈប់ឈរនៃទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងធ្វើការរបស់អ្នក។

នៅមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពួកយើងមានទស្សនៈវិស័យថាប្រទេសកម្ពុជានិងក្លាយជាប្រទេសដែលមានការរីកចម្រើនផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចនិងភាពត្រឹមត្រូវយុត្តិធម៌ហើយជាពិសេសថាប្រទេសនេះនឹងមានកិត្តិស័ព្ទល្បីល្បាញ ដោយសារស្ថិរភាពផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ ជាមួយនឹងទស្សនៈវិស័យនេះ ពួកយើងបានជួយទ្រទ្រង់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ ទាំងនិយោជកនិង កម្មករនិយោជិតក៏ដូចជាសាធារណៈជន មានទំនុកចិត្តយ៉ាងខ្លាំងលើសេវានេះ។

ឥឡូវនេះក្រុមការងាររបស់ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺកំពុងធ្វើការយ៉ាងសម្រាប់សម្រាប់ ដើម្បីនាំមកជូនអ្នកសេវាកម្មទាំងអស់នេះដែលមានដូចជាសេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់ផ្នែកច្បាប់ការងារ ការធ្វើសន្ទនាកម្មក្នុងវិវាទការងារ និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលដែលពោរពេញដោយការអនុវត្តណ៍ជាក់ស្តែងសម្រាប់បង្កើនទំនាក់ទំនងការងារល្អនៅកន្លែងធ្វើការ ឲ្យបានកាន់តែឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ សេវាកម្មទាំងអស់នេះ នឹងត្រូវចេញប្រើជូនលោកអ្នកយ៉ាងយូរមុនបំផុតត្រឹមចុងត្រីមាសទី២ ឆ្នាំ២០១៣។

## ទទួលព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាពស្តីពីច្បាប់ការងារ

ចំណេះដឹងផ្នែកការងារ គឺមានភាពចាំបាច់សម្រាប់អ្នកវិជ្ជាជីវៈផ្នែកធនធាន មនុស្ស និងយោជក មន្ត្រីសហជីព និងថ្នាក់ ដឹកនាំសហគមន៍ដទៃទៀតដែលធ្វើការដោះស្រាយទៅនឹងបញ្ហាការងារ និងកិច្ចការដែលពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ។ ច្បាប់ការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗទៀតក៏មានការវិវត្តន៍ទន្ទឹមទៅនឹងការបន្តវិវត្តន៍ទៅមុខរបស់សង្គម និង

សេដ្ឋកិច្ចផងដែរ ។ ឧទាហរណ៍ ៖ តើអ្នកមានដឹងពីសេចក្តីសម្រេចថ្មីៗ ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាការងារ ការបង់ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់រង្វាន់ និងការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួលទេ? ដូច្នោះហើយ ទោះជាអ្នកជាអ្នកវិជ្ជាជីវៈផ្នែកធនធានមនុស្ស ជាអ្នកតស៊ូមតិផ្នែកការងារជានិស្សិតច្បាប់ ជាសាស្ត្រាចារ្យឬក៏ជាអ្នកស្រាវជ្រាវក៏ដោយ វាចាំបាច់ណាស់

ថាអ្នកត្រូវទទួលព័ត៌មានបច្ចុប្បន្នភាព ពីការវិវត្តន៍នៅក្នុងច្បាប់ការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានធ្វើការបោះពុម្ពផ្សាយ នូវធនធានឯកសារខាងក្រោមនេះ ដើម្បីជួយអ្នកសម្រេចបានគោលបំណង នេះ៖



- កម្រងសេចក្តីបង្គាប់ និងសេចក្តីបញ្ជាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ១-១១ (ភាសាអង់គ្លេស)
- កម្រងសេចក្តីបង្គាប់ និងសេចក្តីបញ្ជាលេខ ១-១៦ (ភាសាខ្មែរ)
- កម្រងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានការងារឆ្នាំ២០១១ (ភាសាខ្មែរ)

### ការរៀបចំ និងបង្ហាញសំណុំរឿងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឥឡូវនេះអាចជាវបានជា DVD ហើយ

ប្រសិនបើអ្នកកំពុងស្វែងរករបៀបក្នុងការរៀនអំពីការរៀបចំ និងបង្ហាញសំណុំរឿងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះ យើងមានដំណឹងល្អមួយគឺថាឥឡូវនេះយើងមាន DVD ដែលនិយាយអំពីការរៀបចំ និងបង្ហាញសំណុំរឿងនេះជាភាសាខ្មែររួមជាមួយចំណងជើងរងជាភាសា អង់គ្លេស និងភាសាចិន សម្រាប់អ្នក។ វិធីអ្វីតាមបែបកំសាន្តអប់រំ ដែលមានរយៈពេល ២៧នាទី នេះនឹងអាចឲ្យអ្នក

យល់ដឹងពីតិចនិចមួយ ចំនួនក្នុងការរៀបចំ និង បង្ហាញសំណុំរឿងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ វិធីអ្វីនេះក៏មានករណីសិក្សា មួយដែលមានកម្មករមួយក្រុមនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងនិយោជករបស់ខ្លួនដោះស្រាយ វិវាទការងាររបស់ពួកគេនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលនេះគឺជាគំរូដ៏ល្អមួយសម្រាប់ការរៀបចំ និងបង្ហាញសំណុំរឿងរបស់អ្នកនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។



**សូមទាក់ទងលោកស្រី ស៊ីង សុភា មន្ត្រីសម្របសម្រួលផ្នែកបណ្តុះបណ្តាលរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឥឡូវនេះសម្រាប់ការជាវឯកសារបោះពុម្ពទាំងនេះ តាមរយៈអ៊ីម៉ែល៖ [ssoeung@arbitrationcouncil.org](mailto:ssoeung@arbitrationcouncil.org) ឬតាមរយៈលេខទូរស័ព្ទ ០២៣ ៨៨ ១៨ ១៨ (លេខភ្ជាប់បន្ត ១០១) ។**

**រាល់ការជាវរបស់លោកអ្នក នឹងជួយទ្រទ្រង់ដល់វេទិកាសម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសន្តិវិធីនៅប្រទេសកម្ពុជា ។**



ផ្លូវលេខ ៧២ ផ្លូវ ៥៩២ ( កែងផ្លូវ ៣២៧ ) សង្កាត់បឹងកក់២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា  
 ទូរស័ព្ទលេខ៖ (+៨៥៥) ២៣-៨៨១-៨១៤  
 ទូរសារលេខ៖ (+៨៥៥) ២៣-៨៨១-៩១៨  
 អ៊ីម៉ែល៖ [info@arbitrationcouncil.org](mailto:info@arbitrationcouncil.org) គេហទំព័រ៖ [www.arbitrationcouncil.org](http://www.arbitrationcouncil.org)  
 ប្រសិនបើលោកអ្នកមានចម្ងល់អំពីព្រឹត្តិបត្រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល សូមទំនាក់ទំនង៖  
 លោក លី សុខហោង / មន្ត្រីទំនាក់ទំនង  
 ទូរស័ព្ទលេខ៖ (+៨៥៥) ២៣-៨៨១-៨១៤  
 ទូរស័ព្ទលេខ៖ ០១៥ ៩៩៩ ២២៩  
 អ៊ីម៉ែល : [sly@arbitrationcouncil.org](mailto:sly@arbitrationcouncil.org)