សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី១៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដល់ថ្ងៃទី១៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ក. ផាត ឌីណា**
ក. ទុំ មុយអេង

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ម៉ៅ ប៊ុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ** ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១២
ជំនាន់ទី ១៦ ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៦

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ ផាត ឌីណា និង នាងខ្ញុំ ទុំ មុយអេង គឺជានិស្សិតដែលកំពុងសិក្សាមុខវិជ្ជានីតិសាស្ត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចនៃឆ្នាំសិក្សា២០១៥-២០១៦ សូមសម្តែងនូវការថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ ៖

- លោកឪពុក និងអ្នកម្តាយ ដែលលោកទាំងពីរបានខិតខំចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាកូនៗ និងទំនុកបម្រុងរាល់អ្វីៗដែលកូនត្រូវការ ជាពិសេសគឺបានផ្តត់ផ្គង់ឲ្យកូនបានសិក្សារៀនសូត្ររហូតដល់ថ្នាក់មហា-វិទ្យាល័យ។

- គណៈគ្រប់គ្រងសាលា លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងសាស្ត្រាចារ្យតាំងពីថ្នាក់តូចរហូតមកដល់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ដែលលោកបានខិតខំបង្ហាត់បង្រៀនយើងខ្ញុំ ផ្តល់ដំបូន្មានល្អៗ ដើម្បីឲ្យទទួលបានចំណេះដឹង និងក្លាយជាបុគ្គលល្អក្នុងសង្គម ដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ និងតែងចាត់ទុកសិស្សនិស្សិតដូចជាកូនៗរបស់លោក។

- សាស្ត្រាចារ្យ ម៉ៅ បុណ្ណា សាស្ត្រាចារ្យផ្នែកនីតិការងារ ដែលលោកបានព្យាយាមបង្ហាត់បង្រៀនតាំងពីពេលដែលពួកយើងបានសិក្សាជាមួយលោក ក៏ដូចជាពេលនេះដែលយើងខ្ញុំទាំងពីរបាននឹងកំពុងបញ្ចប់សារណាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ ក្នុងនោះលោកបានព្យាយាមជួយយើងខ្ញុំយ៉ាងច្រើន ក្នុងគោលបំណងចង់ឲ្យយើងខ្ញុំទទួលបានចំណេះវិជ្ជាបន្ថែមពីអត្ថបទជាច្រើន និងជាពិសេសគឺដើម្បីឲ្យយើងខ្ញុំចេះធ្វើការជាក្រុម និងយល់អ្វីជាការសាមគ្គីគ្នា។

ជាទីបញ្ចប់ យើងខ្ញុំសូមជូនពរឲ្យអស់លោកទាំងអស់ដែលយើងបានរៀបរាប់ខាងលើទទួលបាននូវ សុខភាពល្អ សុវត្ថិភាពគ្រប់ទីកន្លែង និងទទួលបានការសម្រេចរាល់កិច្ចការងារភារកិច្ចទាំងពួង ជាពិសេសជួបនូវពរទាំងបួនប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និង ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

តាមរយៈការសិក្សាអត្ថបទស្រាវជ្រាវនេះ ក្រុមយើងខ្ញុំយល់ឃើញថា ពិតជាបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនសម្រាប់យើងខ្ញុំមែន ដោយក្នុងនោះពួកយើងបានដឹងយ៉ាងច្បាស់អំពីនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ផលអវិជ្ជមានដែលទាញចេញពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយ បញ្ហាដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមួយផ្នែក ហើយជាពិសេសគឺយើងខ្ញុំទទួលបានសាមគ្គីភាពជាមួយដៃគូរបស់ខ្លួន។ ទាក់ទងនឹងការសរសេរសារណានេះ គឺយើងខ្ញុំមានគោលបំណងមួយចំនួនរួមមានៈ

១. បញ្ហាវិវាទការងាររួមដែលស្ថិតក្នុងផ្នែកការងារនៅកម្ពុជាគឺមិនត្រឹមតែប៉ះពាល់ដល់វិស័យនេះតែមួយនោះទេ តែក៏ប៉ះពាល់ដែរទៅដល់បញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលជាបញ្ហាមួយពិភពលោកកំពុងមានការព្រួយបារម្ភ។

២. បញ្ហាកូដកម្ម និងបញ្ហាឡុកអៅដែលផ្តើមចេញពីការទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយបញ្ហានេះអាចនាំឲ្យមានការប៉ះពាល់បន្តទៀតដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ជាពិសេសគឺរាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញគោលនយោបាយជាតិ និងបូករួមជាមួយគោលការណ៍អន្តរជាតិជាច្រើនចូលមកជួយ។

៣. បញ្ហាមួយដែលនាំឲ្យមានការបង្កើតតុលាការការងារនាពេលខាងមុខជាដើម។

៤. ឯកសារនេះអាចនឹងមានប្រយោជន៍សម្រាប់សិស្សប្អូនជំនាន់ក្រោយដែលសិក្សាផ្នែកនីតិសាស្រ្ត ឬមុខវិជ្ជាពាក់ព័ន្ធ។

ជារឿយៗ រាល់កិច្ចការទាំងឡាយតែងតែជួបការលំបាក តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមយើងខ្ញុំបានព្យាយាមអស់ពីសមត្ថភាពក្នុងការសរសេរសារណានេះឡើង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គុណវិបត្តិនៃចំណុចខ្វះខាតមួយចំនួនដោយអចេតនា ឬការខ្វះខាតអត្ថន័យខ្លឹមសារក៏នៅតែមានជាក់ជាមិនខាន។ ដូចនេះបើយើងខ្ញុំមិនអាចបំពេញអត្ថន័យ ឬនៅមានភាពខុសឆ្គងនៃអក្ខរាវិរុទ្ធ យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុន និងត្រៀមទទួលយករាល់ការរិះគន់ទាំងឡាយក្នុងន័យស្ថាបនា ដើម្បីឲ្យយើងខ្ញុំអាចកែប្រែកំហុសទាំងអស់នោះសម្រាប់ពេលស្រាវជ្រាវលើកក្រោយៗ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ០១

ជំពូកទី១៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ០៤

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ ០៤

១.១. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ០៥

១.១.១. ប្រវត្តិសង្ខេប ០៥

១.១.១.១. កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ០៥

១.១.១.២. អសន្តិសុខក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ០៦

១.១.១.៣. កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី និងច្បាប់ស្តីពីការងារ ០៦

១.១.២. និយមន័យ ០៧

១.២. សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ០៨

១.២.១. សមាជិកភាព ០៨

១.២.២. រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១២

១.២.២.១. លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៣

ក. ការបង្កើត **១៣**

ខ. តួនាទី និងមុខងារ **១៤**

គ. សមាសភាព **១៦**

១.២.២.២. មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១៧

ក. ការបង្កើត ១៧

ខ. តួនាទី និងមុខងារ ១៧

គ. សមាសភាព ១៩

ផ្នែកទី២៖ បេសកកម្ម និងស្ថិតិសំណុំរឿង ២០

២.១. បេសកកម្ម ២០

២.១.១. តួនាទី ២០

២.១.២. គោលការណ៍គ្រឹះ ២១

២.២. ស្ថិតិសំណុំរឿង ២៥

២.២.១. សំណុំរឿង ២៦

២.២.២. ការដោះស្រាយ ២៧

ជំពូកទី២៖ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ២៩

ផ្នែកទី១៖ ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ២៩

១.១. នីតិវិធីមុនសវនាការ ២៩

១.១.១. ការជ្រើសរើសសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៣០

១.១.១.១. ការជ្រើសរើសខាងនិយោជក ៣០

១.១.១.២. ការជ្រើសរើសខាងនិយោជិត ៣១

១.១.១.៣. ការជ្រើសរើសខាងក្រសួង ៣១

១.១.២. កិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងការប្រមូលឯកសារ វត្ថុ និងភស្តុតាង ៣៣

១.១.២.១. កិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៣៣

១.១.២.២. ការប្រមូលឯកសារ វត្ថុ និងភស្តុតាង ៣៤
១.២. នីតិវិធីក្នុងអំឡុងពេលសវនាការ និងក្រោយពេលសវនាការ ៣៥
១.២.១. ពេលសវនការ ៣៥
១.២.១.១. នីតិវិធីបើកសវនាការ ៣៥
១.២.១.២. ការរៀបចំសវនាការ ៣៦
១.២.១.៣. ពេលធ្វើសវនាការ ៣៧
១.២.២. ក្រោយសវនាការ ៤០
១.២.២.១. សេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ៤១
ក. សេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ៤២
ខ. សេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ៤២
គ. សេចក្ដីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទស្ដីពីសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ៤២
ឃ. ការជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់ ៤៣
១.២.២.២. អានុភាព និងការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ ៤៤
ក. អានុភាពនៃសេចក្ដីសម្រេច ៤៤
ក.១. នីតិវិធីបណ្ដឹងទាស់ ៤៥
ក.២. ផលវិបាកនៃការប្ដឹងទាស់ ៤៦
ខ. ការអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេច ៤៧
ខ.១ ការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ ៤៧
ខ.២ ករណីមិនអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ ៤៩

ផ្នែកទី២៖ ចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃការកាត់ក្ដីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ៥១

២.១. ចំណុចវិជ្ជមាន ៥១

២.១.១. ភាពឆាប់រហ័ស ៥១

២.១.២. ការមិនចំណាយប្រាក់ ៥២

២.១.៣. ប្រសិទ្ធភាពនៃការកាត់ក្ដី ៥៣

២.២. ចំណុចអវិជ្ជមាននៃការកាត់ក្ដី ៥៣

២.២.១. ការប្ដឹងទៅតុលាការអាជ្ញាកតិពេលមានការមិនសុខចិត្តពីគូភាគី ៥៤

២.២.២.ភាពខ្វះខាតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលគួរតែបង្កើតឲ្យមានតុលាការជំនាញ ៥៤

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍ ៥៦

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

វិស័យការងារ ត្រូវបានរាប់បញ្ចូលថាជាវិស័យអត្តិភាពមួយ ដែលបានជម្រុញឲ្យសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាទាំងមូលមានដំណើរការ ហេតុនេះហើយនៅឆ្នាំ១៩៩១ វិស័យកាត់ដេរដែលជាវិស័យមួយក្នុងចំណោមវិស័យសំខាន់ៗនោះត្រូវបានចាប់ផ្តើមដំណើរការហើយរដ្ឋាភិបាលក៏ចាប់ផ្តើមមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើវិស័យនេះដែរ។ ទោះបីជាប្រទេសធំក្តី តូចក្តី បញ្ហាការងារត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលគិតគូយ៉ាងម៉ត់ចត់ ព្រោះថាវាទាក់ទងនឹងការរីកលូតលាស់របស់ប្រទេសមួយ ហេតុនេះហើយទើបរដ្ឋាភិបាលព្យាយាមជម្រុញឲ្យពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនមានការងារធ្វើ។ ជាក់ស្តែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់កម្ពុជា ត្រង់មាត្រា៣៦ វាក្យខណ្ឌ១ចែងថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួន តាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម[១]។ ខណៈពេលដែលវិស័យការងារទាំងមូលកំពុងមានសន្ទុះខ្លាំង បញ្ហាវិវាទក៏ចាប់ផ្តើមកើតឡើងដែរ។ ក្នុងនោះយើងដឹងថាវិវាទការងារមានពីរ(២)ប្រភេទ គឺវិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។ ចំពោះវិវាទការងារទាំងពីរនេះ រដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតស្ថាប័នមួយចំនួនដើម្បីដោះស្រាយ។ ចំពោះវិវាទការងារបុគ្គលក៏មានស្ថាប័នសម្រាប់ដោះស្រាយដែរ។ វិវាទការងាររួមជាបន្ទុករបស់ស្ថាប័នមួយចំនួនរួមមាន៖ អធិការការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការអាជ្ញាគតិ។

ទោះបីជាមានស្ថាប័នច្រើនដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងមាននីតិវិធីជាច្រើនមុនពេលដែលវិវាទនោះធ្លាក់មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយចុះ ក៏ស្ថាប័នដែលយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការស្រាវជ្រាវនេះ ផ្តោតជាសំខាន់លើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលមានតួនាទីចម្បងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា តាមរយៈការបញ្ជូនរបាយការណ៍មិនសះជាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទៅឲ្យ។

គោលបំណងដែលយើងខ្ញុំជ្រើសរើសយកប្រធានបទស្តីពី "យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល" នេះគឺដោយសារតែក្រុមយើងខ្ញុំយល់ឃើញថា វិស័យការងារគឺជាវិស័យអាទិភាពបន្ទាប់ពីវិស័យទេសចរណ៍ដែលអាចរកចំណូលបានយ៉ាងច្រើន ដោយសារតែក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះឃើញថា លំហូរនៃវិនិយោគិនបរទេសយ៉ាងច្រើនចូល

[១]វាក្យខ័ណ្ឌ១ មាត្រា៣៦នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣

មកបណ្ដាក់ទុនលើវិស័យការងារដូចជា វិស័យកាត់ដេរវាយនភណ្ឌជាដើម។ ជាពិសេសបើទោះបីជាវិស័យការងារទាំងមូលមានការកើនឡើងក៏ដោយ ក៏បញ្ហាវិវាទការងាររិតតែមានការកើនឡើងដែរ ដែលជាមូលហេតុធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំចង់សិក្សាបញ្ហាស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ជាពិសេសនៅពេលដែលយើងខ្ញុំសិក្សាកាន់តែលម្អិតទៅទៀតឃើញថា បញ្ហាវិវាទការងារនេះមិនត្រឹមតែប៉ះពាល់ដល់វិស័យកាត់ដេរតែមួយទេ ផ្ទុយទៅវិញវាបានប៉ះពាល់ដល់បញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច សិទ្ធិមនុស្ស ព្រមទាំងបង្កើតឲ្យមានតុលាការការងារនាពេលខាងមុខ ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារដោយយោងតាមមាត្រា៣៨៧។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ទោះបីជាយើងខ្ញុំបានសម្រេចយកសារណានេះក៏ដោយ ក៏ការលំបាករបស់យើងខ្ញុំមានច្រើនក្នុងនោះ ផលវិបាកទាំងអស់រួមមាន៖ ការសុំចុះយកឯកសារនៅស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ការបន្ទោសទាក់ទិននឹងការសរសេរលិខិតស្នើសុំស្រាវជ្រាវឯកសារ ពិសេសគឺការចំណាយពេលវេលាយ៉ាងយូរក្នុងការសុំចុះយកឯកសារនោះ។ មួយវិញទៀត នៅពេលដែលយើងខ្ញុំបាននឹងកំពុងសរសេរ គឺមានការលំបាកដោយសារតែពេលដែលកំពុងសរសេរតាមមាតិការបស់យើង ស្រាប់តែរកឃើញឯកសារថ្មីៗមានប្រយោជន៍ជាច្រើន ដែលធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំមានការលំបាកក្នុងការផ្លាស់ប្ដូរ ក៏ដូចជាធ្វើការបំពេញបន្ថែមផងដែរ។ អ្វីដែលជាចំណុចដ៏លំបាកមួយទៀតនោះគឺថា យើងខ្ញុំពិតជាចង់ដាក់បញ្ចូលបរិបទថ្មីៗមួយចំនួនទាក់ទងនឹងតុលាការការងារ និងការសិក្សាលម្អិតទៅលើបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច តែជាផលវិបាកនោះគឺថា យើងខ្ញុំមិនអាចរកឯកសារពាក់ព័ន្ធទាំងនោះបានទាល់តែសោះ។ ចំណុចទាំងអស់នេះសុទ្ធតែជាហេតុធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំមានការផ្លាស់ប្ដូរចំណុចមួយចំនួនក្នុងប្រធានបទរបស់យើងខ្ញុំ។

ចំណុចចម្បងនៃការស្រាវជ្រាវនេះ គឺយើងខ្ញុំចង់ដឹងថា តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានដំណើរការ និងការប្រព្រឹត្តទៅយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះ? តើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមាននីតិវិធីបែបណាខ្លះក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅប្រទេសកម្ពុជា? តើយន្តការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានចំណុចជាវិជ្ជមាននិងអវិជ្ជមានអ្វីខ្លះ? ត្រឹមតែការសម្រេចសេចក្ដីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល តើវាអាចមានឥទ្ធិពលយ៉ាងណាខ្លះដល់ការបង្កើតតុលាការការងារនៅកម្ពុជា ឬបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជាដែរឬទេ? ចំណុចទាំងអស់នេះហើយ គឺជាចំណោទបញ្ហាដែលធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំមានចម្ងល់និងចង់ធ្វើការស្រាវជ្រាវយ៉ាងខ្លាំង។

យើងដឹងរួចហើយថា វិវាទការងារមានពីរប្រភេទ គឺវិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ប៉ុន្តែប្រធានបទរបស់យើងមិនធ្វើការបកស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលទេ រីឯនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺមានច្រើនដំណាក់កាល តែអ្វីដែលយើងបង្ហាញគឺនៅត្រង់ចំណុចដែលវិវាទការងាររួមនោះធ្លាក់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែប៉ុណ្ណោះ ហើយយើងនឹងធ្វើការសិក្សាតែលើ នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតែប៉ុណ្ណោះ។

ក្រុមយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយចំណុចជាច្រើនដូចជា៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(ជំពូក១) រួមមាន ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងផ្នែកទី២ បេសកកម្ម និងស្ថិតិសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងសិក្សាអំពី នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម(ជំពូកទី២) រួមមាន ផ្នែកទី១ ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល និងផ្នែកទី២ ចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃការកាត់ក្តីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ទំព័របន្តទៅទៀតនេះ ក្រុមយើងខ្ញុំនឹងចាប់ផ្តើមធ្វើការបកស្រាយចំណុចដែលយើងខ្ញុំបានរៀបរាប់ខាងលើដែលមានដូចតទៅ៖

ជំពូកទី១៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ផ្នែកទី១៖ សញ្ញាណទូទៅ

តាមរយៈការសិក្សា យើងដឹងរួចហើយថា វិវាទការងារ គឺជាទុកកង្វល់មួយរបស់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយ។ បើស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអាចដោះស្រាយឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព នោះវាមិនជាបញ្ហាទេ តែផ្ទុយទៅវិញ បើស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចមិនអាចដោះស្រាយបានទេ នោះវាធ្វើឲ្យមានផលវិបាកកើតឡើង មិនត្រឹមតែលើនិយោជក ឬក៏និយោជិតទេ តែក៏ជាបញ្ហាសម្រាប់ប្រទេសជាតិផងដែរ ដូចជាទាក់ទងនឹងសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា។ ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះ វិវាទការងារមានការកើនឡើងជាលំដាប់ ទាំងវិវាទបុគ្គល ទាំងវិវាទការងាររួម។ ដោយសារតែការកើនឡើង និងការស្វែងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់បញ្ហាប្រឈមនេះហើយ ទើបគេបង្កើតឲ្យមានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើង។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចាប់បើកទ្វារនៅខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ហើយស្ថាប័ននេះមានអំណាចទូលំទូលាយចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសពាក់ព័ន្ធនានា (ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ)ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅកម្ពុជា។

នៅក្នុងពិធីសម្ពោធបើកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ឯកឧត្តម អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជា ចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៣ ដល់ឆ្នាំ២០០៤ បានមានប្រសាសន៍ថា:

"ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នអាជ្ញាកណ្តាលទំនើបដំបូងគេបំផុតនៅក្នុងប្រទេស ដែលនឹងបើកទំព័រសករាជថ្មី នៅក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ព្រមជាមួយនឹងការបើកសម្ពោធក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យើងទាំងអស់គ្នាបានឃើញលើកដំបូងនូវក្របខ័ណ្ឌដោះស្រាយវិវាទថ្មីមួយ ដែលនឹងជួយសម្រួលដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងការកសាងនូវទំនាក់ទំនងយ៉ាងសុខដុមនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការងារតាមរយៈសេចក្តីសម្រេចលើវិវាទការងារប្រកប ដោយប្រសិទ្ធភាព ឯករាជ្យភាព និងមានជំនាញត្រឹមត្រូវ។"

ដើម្បីជាទុនក្នុងការសិក្សាឲ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅទៅលើ សញ្ញាណទូទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យើងគួរគប្បីយល់ដឹងអំពី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(១.១) និងសមាសភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(១.២)ជាដំបូងសិន។

១.១. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ជាទូទៅ ដើម្បីយល់ដឹងពីស្ថាប័នណាមួយ គេត្រូវសិក្សាអំពីប្រវត្តិនៃស្ថាប័នថាតើស្ថាប័ននោះមានដើមកំណើតមកពីណាឬថាតើមូលហេតុអ្វីទើបកើតមានស្ថាប័ននោះឡើង? ដូចគ្នានេះដែរ ដើម្បីធ្វើឲ្យកាន់តែមានភាពងាយស្រួលក្នុងការស្វែងយល់ពីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល យើងគួរដឹងអំពីប្រវត្តិ (១.១.១) និងនិយមន័យ(១.១.២) របស់វាដែលមាននៅខាងក្រោមនេះជាមុនសិន។

១.១.១. ប្រវត្តិសង្ខេប

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីស្ថាប័នជាច្រើនមិនថាស្ថាប័នជាតិ អន្តរជាតិ រដ្ឋ ឬឯកជននោះទេ យើងឃើញថា ស្ថាប័នទាំងនោះតែងមានប្រវត្តិទាក់ទងនឹងការករកើតជានិច្ច។ ប្រវត្តិរបស់ស្ថាប័នបានបញ្ជាក់អំពីមូលហេតុនិងដំណើរការតាំងពីការកកើតដំបូងរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ដូចនេះវាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការយល់ដឹងអំពីប្រវត្តិ។ មិនខុសពីស្ថាប័នទាំងនោះប៉ុន្មានទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក៏មានប្រវត្តិរបស់ខ្លួនដែរ ដែលជាមូលហេតុនាំឲ្យមានស្ថាប័ននេះបន្តរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន។ ខាងក្រោមនេះគឺជាប្រវត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលកើតឡើងដោយសារមូលហេតុបី(៣)ដ៏សំខាន់រួមមាន៖ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា(ក) អសន្តិសុខក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម(ខ) និងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី និងច្បាប់ស្តីពីការងារ(គ)។

១.១.១.១. កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា

យើងឃើញថា ប្រទេសកម្ពុជាគឺជាប្រទេសមួយដែលតាំងពីដើមរៀងមកសេដ្ឋកិច្ចរបស់ខ្លួនបានពឹងផ្អែកទៅលើវិស័យកសិកម្ម។ ប៉ុន្តែនៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ១៩៥០ រហូតដល់ឆ្នាំ១៩៧០ ជារយៈពេលស្ថិតក្នុងការដឹកនាំរបស់អតីតព្រះមហាក្សត្រ ព្រះបាទនរោត្តមសីហនុ គេបានកត់សម្គាល់ឃើញថា វិស័យឧស្សាហកម្មគឺចាប់ផ្តើមមានមុខមាត់ ដោយមានរោងចក្រសហគ្រាសជាច្រើនបានរីកដុះដាលដូចផ្សិត។ ទន្ទឹមនឹងមានការរីកចម្រើននេះ កម្ពុជាបានទទួលរងនូវវិបត្តិមួយយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដែលបានធ្វើឲ្យប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិយ៉ាងខ្លាំង នោះគឺការធ្វើបដិវត្តន៍របស់ប្រមុខរដ្ឋ លន់ នល់ ក្នុងឆ្នាំ១៩៧០រហូតដល់ឆ្នាំ១៩៧៥។ ខណៈពេលដែលកម្ពុជាកំពុងទទួលរងនូវការលំបាកនេះរីឯសេដ្ឋកិច្ចក៏មានការធ្លាក់ជាលំដាប់ មិនបានប៉ុន្មានផងប្រទេសដ៏កំសត់មួយនេះបានធ្លាក់ខ្លួនចូលទៅក្នុងភាពងងឹតដែលពេលនោះអាចនិយាយបានថា សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាបានធ្លាក់ដល់ចំណុចសូន្យនោះគឺដោយសារការផ្តួលរលំរបប លន់ នល់ដោយ ប៉ុល ពត។ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩ របប ប៉ុល ពតត្រូវបានបញ្ចប់ របបថ្មីមួយទៀតក៏បានចូលជួយឲ្យសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាងើបឡើងវិញ។

ចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ រហូតមកទល់ចុងទស្សវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្លាស់ប្តូរមុខមាត់ថ្មីយ៉ាងច្រើន ដោយសារទើបតែងើបចេញពីសង្គ្រាមស៊ីវិលអូសបន្លាយអស់ រយៈពេល៣០ឆ្នាំ ។ ក្នុងនោះស្ទើតែគ្រប់វិស័យមានការរីកចម្រើនគួរឲ្យកត់សម្គាល់ ហើយអ្វីដែលមិនអាចមើលរំលងបាននោះគឺ វិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដែលចំនួនពលករក្នុងវិស័យនេះមានការកើនឡើងយ៉ាងឆាប់រហ័ស។ ដោយយោងទៅតាមស្ថិតិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្ហាញថា កម្មករនិយោជិតចាប់ពីចំនួន ២០.០០០នាក់នៅឆ្នាំ១៩៩៥ ហើយមានកើនរហូតដល់ប្រមាណ៥៥០.០០០នាក់នៅឆ្នាំ២០១៣។ នេះគឺជាសញ្ញាមួយបង្ហាញឲ្យឃើញថា កំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកំពុងតែរីកដុះដាលយ៉ាងខ្លាំងដោយសារតែវិស័យឧស្សាហកម្មមានការរីកចម្រើន។

១.១.១.២. អសន្តិសុខក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៣មកយើងឃើញថា សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនជាលំដាប់ក្នុងនោះវិស័យឧស្សាហកម្មក៏បានរួមចំណែកដែរ។ វិស័យឧស្សាហកម្មយើងសំដៅនៅទីនេះ គឺវិស័យកាត់ដេរ ដែលវិស័យនេះត្រូវបានចាត់ទុកថាជាវិស័យអត្ថិភាពដែលបានចាប់កំណើតឡើងនៅពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍ឆ្នាំ១៩៩០។ ផលិតផលសំលៀកបំពាក់សុទ្ធសឹងត្រូវបាននាំចេញទៅក្រៅប្រទេសដែលបានតំណាងឲ្យប្រមាណ៨០%នៃការនាំចេញផលិតផលរបស់កម្ពុជា ក្នុងនោះទីផ្សារសំខាន់ៗសម្រាប់ផលិតផលវាយនភណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់មានចំនួន៣គឺ: សហរដ្ឋអាមេរិក សហភាពអឺរ៉ុប និងហុងកុង។ ស្ថិតិរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មបានបង្ហាញថា ការនាំចេញផលិតផលវាយនភណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់ក្នុងអំឡុងឆមាសទី១ឆ្នាំ២០១៣ មានការកើនឡើងជាង៣២%ធៀបនឹងអំឡុងពេលដូចគ្នាក្នុងឆ្នាំ២០១២។ ការអភិវឌ្ឍន៍ជាវិជ្ជមាននេះ បាននាំមកបញ្ហាថ្មីៗគួរឲ្យកត់សំគាល់ ដូចជាការកើនឡើងចំនួនកូដកម្ម និងបញ្ហាវិវាទក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ ទីបញ្ចប់ប្រទេសកម្ពុជាត្រូវការប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទដ៏គួរឱ្យទុកចិត្ត និងមានប្រសិទ្ធភាពមួយដែលទទួលបានការទុកចិត្តពីភាគីទាំងអស់។ បើគ្មានប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទនេះទេ វិវាទការងារប្រហែលជាអាចនឹងបន្តរីករាលដាលកាន់តែខ្លាំងឡើងៗ ហើយវឌ្ឍនភាពសង្គមក៏មិនអាចស្ថិតស្ថេរបានដែរ។

១.១.១.៣. កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី និងច្បាប់ស្តីពីការងារ

ដូចដែលបានរៀបរាប់ពីខាងលើរួចមក ចាប់តាំងពីពាក់កណ្តាលទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ កម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមរីកចម្រើនស្ទើគ្រប់វិស័យ មិនតែប៉ុណ្ណោះកម្ពុជាបានឈានជើងចូលទៅក្នុងវិស័យអន្តរជាតិដែរ ដោយក្នុងនោះយើងឃើញមានកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មមួយ រវាងសហរដ្ឋអាមេរិកជាមួយកម្ពុជានៅខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩។ នៅក្នុងព្រមព្រៀងនេះ សហរដ្ឋអាមេរិកបានសន្យាថា កម្ពុជា

នឹងអាចនាំទំនិញកាន់តែច្រើនចូលទៅក្នុងទីផ្សារអាមេរិក ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរកម្ពុជាត្រូវតែបំពេញឲ្យបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ដោយធ្វើយ៉ាងណាធានាឲ្យបានថា វិស័យនេះនឹងមានភាពប្រសើរឡើង។ ដោយស្ថិតនៅក្នុងបរិបទសង្គមបែបនេះហើយទើបតម្រូវឲ្យអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិធ្វើការគិតគូ និងបានចាប់ផ្តើមរៀបចំធ្វើគម្រោងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលក្នុងគម្រោងនោះគឺមាននូវគោលដៅដើម្បីធានាឲ្យបានថា នឹងមានប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារមួយដែលមានអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការកាត់ក្តីដោយយុត្តិធម៌ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

ដោយមានគម្រោងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិនេះហើយ បានធ្វើឲ្យប្រទេសកម្ពុជាមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយបណ្តាភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ព្រោះគម្រោងមួយនេះបានជួយសម្រួលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារបានយ៉ាងប្រសើរពោលគឺរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្រតិបត្តិការតាមរយៈក្រសួងការងារ រួមទាំងសមាគមនិយោជក និងសហជីពនិយោជិតបានបង្កើតស្ថាប័នដែលជាអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមួយ ដែលស្ថាប័ននេះមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប៉ុន្តែមិនទាន់ដំណើរការប្រតិបត្តិការនៅឡើយទេនាពេលនោះ។

ក្រោយពីបានរៀបរាប់ពីប្រវត្តិសង្ខេបទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ ដូចនេះយើងអាចយល់បានពីមូលហេតុដែលធ្វើឲ្យមានការបង្កើតស្ថាប័ននេះឡើងមក។ ក្រោយពីបានដឹងពីប្រវត្តិមួយចំនួនហើយ បន្ទាប់ពីនេះយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការស្វែងយល់ពីនិយមន័យ(១.១.២)ជាបន្ត ថាតើអ្វីទៅជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល?

១.១.២. និយមន័យ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលមានមុខងារដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា។ យើងអាចនិយាយបានថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រៀបបានជាអ្នកអាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយបញ្ហាជូនភាគីដែលមានវិវាទនឹងគ្នា ក្រោយពីមានការផ្សះផ្សារួចហើយនៅតែពុំមានការសះជាទើបតម្រូវឲ្យភាគីបន្តមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីជួយសម្រេចសេចក្តីបន្ត។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០៣ យោងតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឆ្នាំ១៩៩៧។ ដូចដែលបានដឹងហើយថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយលើវិវាទការងាររួម ដូចនេះយើងត្រូវដឹងថាតើអ្វីទៅជាវិវាទការងាររួម? អញ្ចឹងហើយទើបតម្រូវឲ្យយើងខ្ញុំធ្វើការបកស្រាយឲ្យលម្អិតពីវិវាទការងាររួមខាងក្រោមនេះ ៖

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់ ជាមួយនឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ។ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តពុំបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចប្រយោជន៍ដល់សន្តិភាពសង្គម[២]។ យោងតាមមាត្រា៣០៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បើក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានគ្រោងអំពីនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារខេត្តក្រុងខ្លួន។ ផ្ទុយទៅវិញ ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឲ្យដំណឹងមកខ្លួននោះទេ នោះអធិការការងារអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម[៣]។

ដើម្បីជៀសវាងរាល់ផលវិបាកមកពីសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ បានបញ្ចូលនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣០៣។ ដោយឡែកបើសិនជាភាគីចងកាតព្វកិច្ចដោយអនុសញ្ញារួមដែលមានបញ្ចូលនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ដូចនេះភាគីវិវាទត្រូវតែប្រើប្រាស់នីតិវិធីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរបស់ខ្លួន។

ក្រោយពីបានដឹងពីនិយមន័យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាទៅលើសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(១.២)ជាបន្តទៀត។

១.២. សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅក្នុងចំណុចនេះ យើងខ្ញុំនឹងសិក្សាលម្អិតទៅលើសមាជិកភាព(១.២.១) និងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(១.២.២)។

១.២.១. សមាជិកភាព

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នមួយដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធជាត្រីភាគី មានន័យថាក្រុមប្រឹក្សានេះមានសមាសភាពស្មើឡើងដោយភាគីបីគឺ ៖

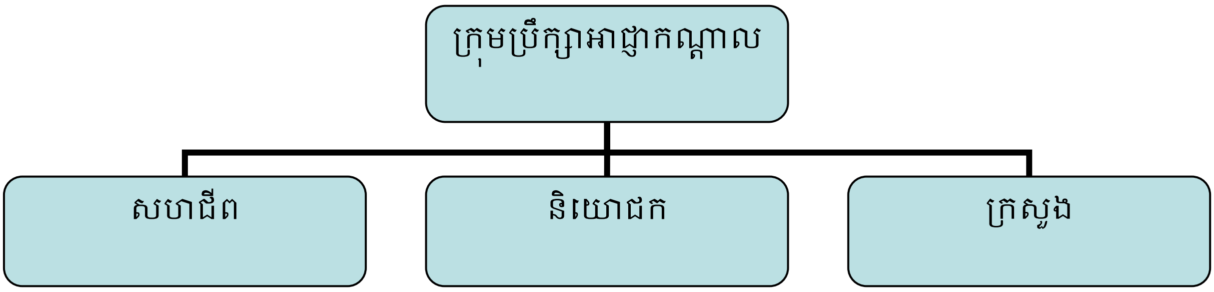
១. សហជីពកម្មករនិយោជិត

[២] មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

[៣] មាត្រា៣០៣ ច្បាប់ស្តីពី ការងារឆ្នាំ១៩៩៧

២. សមាគមនិយោជក និង

៣. ក្រសួងការងារ។



បច្ចុប្បន្នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន៣០រូប ដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារសម្រាប់អាណត្តិ១ឆ្នាំ។ ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី មានន័យថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន៣០រូប ដែលត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រគ្នា ដោយក្រុមភាគីដែលមានប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធទាំងបីរួមមាន សហជីព សមាគមនិយោជក និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយក្រុម ដែលមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣ រូប ដោយអាជ្ញាកណ្តាលពីររូបត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយភាគីផ្ទាល់ និងធ្វើសវនាការលើសំណុំរឿងនីមួយៗដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររូបដែលត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយភាគីទាំងពីរនឹងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី (ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល)។

អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងដោយផ្អែកលើគុណសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌ និងបទពិសោធន៍ការងារពាក់ព័ន្ធដ៏ទូលំទូលាយរបស់ពួកគាត់។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសាវតាការងារផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនរួមមានមកពីវិស័យច្បាប់ សហជីព សមាគមនិយោជក ផ្នែកគ្រប់គ្រង អប់រំ និង សេវាសាធារណៈ[៤]។

សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ:

[៤] យោងតាមវេបសាយ: http://arbitrationcouncil.org/kh/about-us/the-arbitration-council/list-of-arbitrators

ក. គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមាន:

- អាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- បទពិសោធន៍ពាក់ព័ន្ធការងារយ៉ាងតិច៣ឆ្នាំ។

ខ. សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ក ខាងលើត្រូវមាន:

- បរិញ្ញបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬ មានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ។

គ. សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ខ និងចំណុច គ ខាងលើត្រូវមាន:

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញាផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ[៥]។

ខាងក្រោមនេះជាចំនួន និងនាមរបស់សមាជិកទាំង៣ស្ថាប័នដែលគិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៥៖

១. សមាជិកមកពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ៖ មានចំនួនដប់(១០)រូប

១. លោក អាំង អេងថុង

២. លោក គឹម យាតដារ៉ាវិទ្ធ

៣. លោក គង់ ផល្លៈ

[៥] យោងតាមប្រការ៦នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

៤. លោក កុយនាម

៥. លោក ម៉ែន និម្មិត

៦. លោក ញាន សុមុន្នីន្ទ

៧. លោក ប៉ែន ប៊ុនឈា

៨. លោក រុន សារ៉ាយ

៩. បណ្ឌិត សុខ ម៉ាធឿង

១០. លោក តាំង ទ្រី

២. សមាជិកមកពីនិយោជកៈ មានចំនួនដប់(១០)រូប

១. លោកស្រី ឈីវ ភារម្យ

២. លោក ហែម ហ្វណារិទ្ធ

៣. លោក អ៊ឹង សុទ្ធី

៤. លោក កៅ ថាច

៥. លោក គល់ វឌ្ឍនា

៦. លោក លី តៃសេង

៧. លោក ម៉ារ សំបូរណា

៨. លោក អ៊ុក រី

៩. លោកស្រី សេង រួចហ៊ុន

១០. កញ្ញា យូ សួនទី

៣. សមាជិកមកពីនិយោជិតៈ មានចំនួនដប់(១០)រូប

១. លោកស្រី អាន វីរៈ

២. លោក អន ណាន

៣. លោក ហួន ជុនឌី

៤. លោក លីវ សុវណ្ណា

៥. លោកស្រី ស៊ីន គីមស៊ាន

៦. លោក សុង វណ្ណស៊ីន

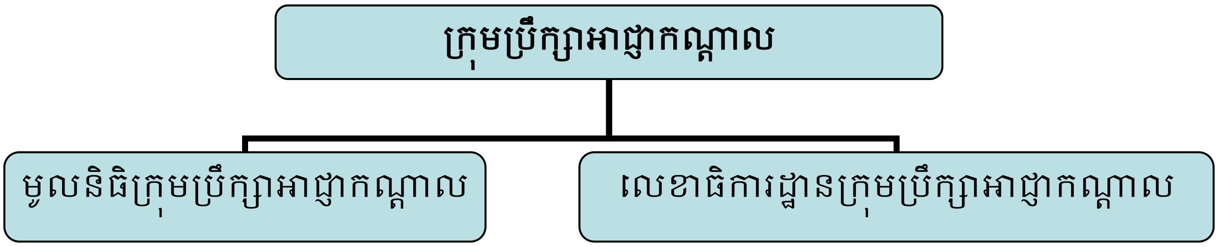
៧. លោក សួង សុផល

៨. លោក ទូន ស៊ីផាន់

៩. លោក វ៉ែន ពៅ

១០. លោក វង្ស វណ្ណា[៦]។

១.២.២. រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



[៦] យោងទៅតាមប្រកាសលេខ៣២១ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣

បន្ទាប់ពីបានឃើញនូវរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមក យើងសង្កេតឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានលេខាធិការដ្ឋាន និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាសេនាធិការដើម្បីជាជំនួយដល់ដំណើរការកាត់ក្តី និងសម្រួលដំណើរការការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល។ បើមិនមានស្ថាប័នទាំងពីរនេះនោះទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺពិតជាមិនអាចដំណើរការនោះទេ ដូចនេះចំណុចបន្តទៅទៀតនេះយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយលម្អិតទៅលើសេនាធិការទាំងពីរនេះដែលរួមមាន លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(១.២.២.១) និងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(១.២.២.២)។

១.២.២.១. លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅក្នុងចំណុចនេះយើងសិក្សាទៅលើបីចំណុចដ៏សំខាន់ទាក់ទងនឹង លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួមមាន ការបង្កើត(ក) តួនាទី និងមុខងារ(ខ) និងសមាសភាពលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(គ)។

ក. ការបង្កើត

លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ លេខាធិការដ្ឋានមានមុខងារផ្តល់ការគាំទ្រ ឬជួយសម្រួលការងាររដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ គូភាគីវិវាទមិនអាចទាក់ទងទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់បានទេ លើកលែងតែក្នុងថ្ងៃសវនាការ។ រាល់ការទំនាក់ទំនង និងការសួរនាំពត៌មាននានាត្រូវតែទាក់ទងផ្ទាល់ទៅលេខាធិការដ្ឋាន។

ចំពោះការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយស្របតាមប្រកាសលេខ ១៧៤ សកបយ. ចុះថ្ងៃទី៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលរៀបរាប់ពីមន្ត្រីទទួលខុសត្រូវក្នុងការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋាននេះឡើងមានដូចនៅក្នុងប្រការ១៖ ការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ស្ថាប័នលេខាធិការដ្ឋាននេះត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការទទួលបន្ទុករបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (បច្ចុប្បន្នក្លាយជា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)។

❖ កំណត់ចំណាំ៖

ក្នុងករណីនិយោជក ឬនិយោជិត ក៏ដូចជាសាធារណជនមានចម្ងល់ ឬចង់សាកសួរពីបញ្ហាអ្វីមួយ លោកអ្នកអាចធ្វើការទំនាក់ទំនងពត៌មានមកកាន់ការិយាល័យលេខាធិការដ្ឋានដោយផ្ទាល់តាមរយៈអស័យដ្ឋានដូចខាងក្រោម៖

ផ្ទះលេខ៧២ផ្លូវ៥៩២កែងផ្លូវលេខ៣២៧
សង្កាត់បឹងកក់២ខណ្ឌទួលគោក
ភ្នំពេញកម្ពុជា
ទូរស័ព្ទ៖៨៥៥-២៣៨៨១ ៨១៤ / ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨១៥
ទូរសារ៖ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៩១៨
អ៊ីម៉ែល៖ info@arbitrationcouncil.org

បន្ទាប់ពីបានដឹងអំពីការបង្កើតលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមក ជាបន្តយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីតួនាទី និងមុនងាររបស់ស្ថាប័ននេះតទៅទៀត(ខ)។

ខ. តួនាទី និងមុខងារ

លេខាធិការដ្ឋាន គឺជាផ្នែកមួយដែលបានធ្វើការសហការគ្នាជាមួយនឹងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើការគាំទ្រដល់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល។

នៅក្នុងស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់គ្រប់គ្រង និងជួយសម្រួលទៅដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ រាល់រចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅទាំងអស់របស់លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការទទួលបន្ទុករបស់នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (បច្ចុប្បន្នគឺជាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)។ លេខាធិការដ្ឋានបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅពេលមានបណ្តឹងមួយបានដាក់ចូលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាចហៅម្យ៉ាងទៀតថា លេខាធិការដ្ឋាន គឺជាអង្គភាពមួយសម្រាប់ទទួលពាក្យបណ្តឹងពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទាក់ទងនឹងរបាយការណ៍មិនសះជារបស់គូភាគី។

ខាងក្រោមនេះគឺជាតួនាទីសំខាន់ៗរបស់លេខាធិការដ្ឋានដែលរួមមាន ៖

- **តួនាទីរបស់លេខាធិការដ្ឋានមុនពេលបើកសវនាការ៖** ភាគីវិវាទត្រូវធ្វើការសហការជាមួយនិងលេខាធិការដ្ឋានដូចជា ផ្តល់នូវឯកសារ ឬភស្តុតាងនានាដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងអង្គហេតុដែលបណ្តាលឲ្យមានវិវាទការងារនេះ និងដើម្បីជួយដល់លេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងារ ជាពិសេសគឺដើម្បីឲ្យការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនេះអាចប្រព្រឹត្តទៅបានដោយឆាប់រហ័ស។ លើសពីនេះទៅទៀត លេខាធិការដ្ឋានជាអង្គភាពដែលមានភារកិច្ចធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយគូភាគីវិវាទ ដើម្បីឲ្យចូលរួមធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនៅដំណាក់កាលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ តួនាទីសំខាន់មួយទៀត មុនពេលបើកសវនាការ លេខាធិការដ្ឋានមានតួនាទីនៅក្នុងដំណើរការជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣រូប ដើម្បីឲ្យមានការចូលរួមក្នុងដំណើរការនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារពេលដែលសវនាការកើតឡើង។

- **តួនាទីក្នុងពេលដំណើរការសវនាការ៖** នីតិវិធីក្នុងពេលសវនាការនេះ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយសម្រួលក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគីពេលធ្វើការជំនុំជម្រះ។ បានន័យថាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងភាគីអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាបានដោយផ្ទាល់តែនៅក្នុងអំឡុងពេលជំនុំជម្រះតែប៉ុណ្ណោះ រាល់ការទាក់ទងគ្នាក្រៅពីសវនាការត្រូវធ្វើឡើងតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ រីឯតួនាទីដ៏សំខាន់មួយទៀតនោះគឺ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្តល់ជាឯកសារ ឬភស្តុតាងនានារបស់ភាគីណាមួយដែលបានដាក់ចូលមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវតែធ្វើការថតចម្លង និងផ្តល់ទៅឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ដូចជាភាគីម្ខាងទៀតឲ្យបានដឹង និងបានត្រៀមលក្ខណៈដើម្បីធ្វើការឆ្លើយតបទៅវិញ។ ក្នុងនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយពន្យល់ដល់គូវិវាទនៅពេលដែលមានភាគីវិវាទណាមួយពុំយល់ ឬមានសំណួរទាក់ទងទៅនឹងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ឬក៏អាចឲ្យលេខាធិការដ្ឋានជួយធ្វើការពន្យល់នៅពេលដែលមានចម្ងល់ដែលកើតចេញពីច្បាប់ ប្រកាស ឬវិធាននៃនីតិវិធីណាមួយ។

- **តួនាទីក្រោយពេលសវនាការ៖** នៅពេលសវនាការត្រូវបានបញ្ចប់ហើយនោះលេខាធិការដ្ឋានមានតួនាទីនៅក្នុងការរៀបចំសេចក្តីបង្គាប់ទៅឲ្យគូភាគីវិវាទទាំងអស់ដោយលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការថតចម្លងទុកឲ្យភាគីរួមជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញពីតួនាទីផ្សេងៗទៀតរបស់លេខាធិការដ្ឋានដែលមានដូចខាងក្រោម៖

    - គ្រប់គ្រង និងសម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

- ចាត់វិធានការសមរម្យគ្រប់បែបយ៉ាង ដោយធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីធានាឲ្យការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងគូភាគីវិវាទ និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដល់គោលដៅមុនពេលសវនាការ។
- ស្នើសុំឲ្យគូភាគីវិវាទជួយធ្វើកិច្ចសហការជាមួយនឹងលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីឲ្យការដោះស្រាយវិវាទប្រព្រឹត្តទៅបានយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងប្រកបទៅដោយការស្ថាបនា។
- ត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយគូភាគីវិវាទដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ និងជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬវិធាននៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- មានភារកិច្ចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់ទៅភាគី និងផ្តល់ជូនអត្ថបទចម្លងបញ្ជាក់ភាពត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដើម ចំនួន០១ច្បាប់ទៅកាន់អស័យដ្ឋានភាគីវិវាទ។
- សម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនិងត្រូវខ្នះខ្នែងបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា។
- ជួយធានាឲ្យបានថា ភាគីវិវាទទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រកាស ក្នុងករណីភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញា-កណ្តាលដែលត្រូវជ្រើស ហើយមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន។

គ. សមាសភាព

លេខាធិការដ្ឋាន គឺជាផ្នែកមួយនៅក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធរបស់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូលហើយក៏ជាផ្នែកមួយដែលចេញពីក្រសួងការងារផងដែរ ដូច្នេះរាល់បុគ្គលិកទាំងអស់របស់លេខាធិការដ្ឋានត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីក្រសួងការងារ។

លេខាធិការដ្ឋានមានសមាជិកទាំងអស់ចំនួន០៤រូប ដែលដឹកនាំដោយប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន០១រូប និងមានសមាជិក០៣រូបទៀតជាមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល[៧]។

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាលម្អិតពីផ្នែកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បន្ទាប់មកទៀតនេះ យើងខ្ញុំនឹងសិក្សាទៅលើមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលជាបន្ត(១.២.២.២)។

១.២.២.២. មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

ក្នុងចំណុចនេះក៏មិនសូវខុសគ្នាពីចំណុច(១.២.២.១)ខាងលើប៉ុន្មានដែរ យើងធ្វើការសិក្សាលម្អិតទៅលើបីចំណុចដូចគ្នាទាក់ទងនឹងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរួមមានៈ ការបង្កើតមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល(ក) តួនាទី និងមុខងារមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល(ខ) និងសមាសភាពមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល(គ)។

ក. ការបង្កើត

ដើម្បីផ្ដល់រចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងអចិន្ត្រៃយ៍មួយសម្រាប់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ដោយអាជ្ញាកណ្ដាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលក្រោមការគាំទ្រពីក្រសួង សហជីព សមាគមនិយោជក ព្រមទាំងមានជំនួយពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ផងដែរ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលអាណត្តិផ្ដល់ការគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងគ្រប់គ្រងដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចូលរួមទស្សនទានរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល តាមរយៈការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូបពីភាគីពាក់ព័ន្ធនីមួយៗជាតំណាង និងជាមតិភាគច្រើននៃសមាជិកមានដែលសិទ្ធិបោះឆ្នោតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចុះបញ្ជីនៅក្រសួងមហាផ្ទៃនោះទេ[៨]។

ខ. តួនាទី និងមុខងារ

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺជាផ្នែកមួយដែលផ្ដល់ការឧបត្ថម្ភគាំទ្រផ្នែកបច្ចេកទេស និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីទ្រទ្រង់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល និងកិត្តិសព្ទដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

[៧] យោងតាមការសម្ភាសផ្ទាល់ជាមួយសមាជិកលេខាធិការដ្ឋាន

[៨] យោងតាមវេបសាយ: http://arbitrationcouncil.org/kh/about-us/the-arbitration-council-foundation/what-we-do

និងអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់មាន ដោយធ្វើយ៉ាងណាឲ្យស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាននូវអព្យាក្រឹត្យភាព ឯករាជ្យភាព សមត្ថភាព តម្លាភាព និងភាពឆាប់រហ័ស។ ជាក់ស្តែង មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានតួនាទីដូចតទៅ៖

ការពង្រឹងសមត្ថភាព ទាំងនេះទាក់ទងនឹងអាជ្ញាកណ្តាល ព្រមទាំងដៃគូមានផលប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធផងដែរ។ មានន័យថា មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាំបាច់ត្រូវអញ្ជើញបុគ្គល ឬស្ថាប័នដែលមានសមត្ថភាពទាក់ទងនឹងវិស័យការងារឲ្យជួយបណ្តុះបណ្តាល និងពង្រឹងសមត្ថភាពបន្ថែមទៀតចំពោះអាជ្ញាកណ្តាល និងសមាជិកទាំងអស់ផងដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ធ្លាប់ត្រូវបានគេអញ្ជើញដើម្បីធ្វើទស្សនកិច្ចនៅក្រៅប្រទេស ដើម្បីទទួលបាននូវបទពិសោធន៍ជាច្រើនទៀតផងដែរ។

ការបោះពុម្ពផ្សាយ ទាំងអស់នេះរួមមានសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដូចជាច្បាប់នីតិវិធីផ្សេងៗ ទាក់ទងនឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងវិធានការឧស្សាហកម្មនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើង។

ពត៌មាន ទាំងនេះរួមមានការរក្សាបណ្ណាល័យមួយ (សម្រាប់អាជ្ញាកណ្តាល និងដៃគូដែលមានផលប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធ) ផ្តល់ឲ្យមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនូវពត៌មានអំពីស្ថានភាពវិវាទការងារនៅក្នុងប្រទេស រួមមានព្រឹត្តិការណ៍ដែលកើតមានឡើងចំពោះសំណុំរឿងនានាក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឈប់ដោះស្រាយសំណុំរឿងទាំងនេះ ហើយផ្តល់ពត៌មានដល់គូភាគីដែលមានប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធពីសកម្មភាពនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដូចជា តាមរយៈការរៀបចំសន្និសីទទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈប្រចាំឆ្នាំជាដើម។

ការស្វែងរកជំនួយ ការចំណាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ដោយគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិពីឆ្នាំ២០០៣ ដល់២០០៥។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិកំពុងកាត់បន្ថយបរិមាណនៃការឧបត្ថម្ភគាំទ្ររបស់ខ្លួនជាបន្តបន្ទាប់សម្រាប់អំឡុងពេល អន្តរកាលចាប់ពីឆ្នាំ២០០៦ ដល់ឆ្នាំ២០០៩ ដើម្បីឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាននូវការស្វយ័តជាបន្តបន្ទាប់ ដោយការស្វែងរកប្រភពប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឲ្យបានច្រើនពីប្រភពផ្សេងៗគ្នា។

គ. សមាសភាព

ក្រុមគ្រប់គ្រងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាព៖ នាយកប្រតិបត្តិ១រូប រួមជាមួយនឹងក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនេះរួមមានសមាសភាពចំនួន៥រូប ក្នុងនោះមានអាជ្ញាកណ្តាល៣រូប និងនាយកផ្សេងទៀតដែលមកពីខាងក្រៅចំនួន២រូប។

ដោយឡែកអង្គការសេវាកម្មច្បាប់សម្រាប់បច្ចុប្បន្នរួមមាន មន្ត្រីច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិចំនួន៨រូបដែលមានជំនាញលើច្បាប់ស្តីពីការងារ និងដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ ពួកគេជាអ្នកទទួលបន្ទុកលើសកម្មភាពកសាងសមត្ថភាព ហើយពួកគេក៏ចូលរួមក្នុងការរៀបចំបោះពុម្ពផ្សាយផងដែរ។

ផ្នែករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុមានមន្ត្រី៣រូបទទួលបន្ទុកលើសកម្មភាពនានាទាក់ទងនឹងការងាររដ្ឋបាលហិរញ្ញវត្ថុ និងធនធានមនុស្ស។

ផ្នែកទំនាក់ទំនង និងបណ្តុះបណ្តាលមានមន្ត្រី៣រូបទទួលបន្ទុកលើសកម្មភាពនានាពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការបណ្តុះបណ្តាល ការបោះពុម្ពផ្សាយ និងពត៌មាន។

ដូច្នេះយើងឃើញថា មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិតជាបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ទ្រទ្រង់ដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល ជាពិសេសគឺបានដើរតួនាទីក្នុងការជម្រុញឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទការងាររួមប្រកបដោយតម្លាភាព ឯករាជ្យភាព និងយុត្តិធម៌នៅប្រទេសកម្ពុជា ដែលនីតិវិធីទាំងស្រុងជាការដោះស្រាយវិវាទបែបក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាលើកដំបូងសម្រាប់វិវាទទាក់ទងនឹងវិស័យការងារ។

ផ្នែកទី២៖ បេសកកម្ម និងស្ថិតិសំណុំរឿង

ជាទូទៅមុននឹងដំណើរការ ឬក៏កំពុងតែដំណើរការសកម្មភាពអ្វីមួយ គេតែងកំណត់អំពីបេសកកម្ម ដើម្បីឲ្យសកម្មភាពរបស់គេអាចដំណើរការដោយរលូន និងទទួលបានផលជាវិជ្ជមាន ព្រោះថា ការដែលគេបានកំណត់បេសកកម្មវាមានន័យថា គេបានកំណត់ពីអ្វីដែលគេត្រូវធ្វើ ទៅតាមគោលការណ៍របស់គេ។ ទោះបីជាមានអ្វីកើតឡើងក៏ដោយចុះ ការកំណត់អំពីគោលការណ៍ ក៏ដូចជាការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់គេ គឺវាមិនមែនសុទ្ធតែទទួលបានផលជាទីគាប់ចិត្តរហូតនោះទេ តែការកំណត់នេះអាចបញ្ជាក់ឲ្យគេដឹងថា បុគ្គលនោះ ក៏ដូចជាស្ថាប័ននោះគឺមាននិន្នាការ និងគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ ជាពិសេសគោលការណ៍គឺត្រូវបានគេប្រៀបបានដូចជាច្បាប់ ឬជាវិធាន ហើយអ្វីដែលរិតតែសំខាន់នោះគឺថា ការកត់ត្រាពីលទ្ធផលដែលគេបានសម្រេច ទោះបីជាទទួលលទ្ធផលបែបណា ក៏ការកត់ត្រាគឺគេមិនអាចភ្លេចនោះទេ ព្រោះការកត់ត្រាអំពីលទ្ធផលអាចឲ្យគេរៀនសូត្របានកាន់តែច្រើន និងទទួលបានបទពិសោធន៍ទៀតផង ហើយធ្វើឲ្យគេព្យាយាមពង្រឹងនូវគោលការណ៍របស់គេ ដើម្បីឲ្យការងាររបស់គេទទួលបានផ្លែផ្កាកាន់តែល្អទៅៗ។ ដូចគ្នានេះដែរ ដើម្បីអាចដឹងថាតើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានបេសកកម្ម (២.១) ដែលជាគោលការណ៍គ្រឹះក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់គេបែបណា និងថាតើមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានសំណុំរឿងក្តីដែលជាស្ថិតិមានប៉ុន្មាន(២.២) និងថាតើគេមានយន្តការដោះស្រាយបែបណាខ្លះចំពោះរឿងក្តីដែលបានដាក់មក ដូច្នេះខាងក្រោមនេះយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញដោយលម្អិតជាបន្តទៀត។

២.១. បេសកកម្ម

យោងតាមគេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ពីតួនាទី និងគោលការណ៍គ្រឹះដែលជានិន្នាររបស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពយ៉ាងត្រឹមត្រូវ។ ដើម្បីដឹងថាតើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានតួនាទី(២.១.១) និងគោលការណ៍គ្រឹះ(២.១.២)អ្វីខ្លះ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញនៅក្នុងចំណុចបន្ទាប់នេះ។

២.១.១. តួនាទី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងស្ថាប័នផ្សេងៗទៀតក៏មិនខុសគ្នាប៉ុន្មានដែរ នៅពេលបង្កើតគឺត្រូវបានកំណត់អំពីតួនាទីដើម្បីបំពេញបេសកកម្មឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាបន័ជាតិឯករាជ្យមួយដែលមានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម តាមរយៈការផ្សះផ្សា និង

ការធ្វើអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ ក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ហើយមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧របស់កម្ពុជា។

យោងតាមការស្រាវជ្រាវឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានគោលបំណងលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា តាមរយៈការផ្តល់ជាវេទិកាសម្រាប់កម្ម-ករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយលើវិវាទការងារ ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទដោយផ្ទាល់យ៉ាងទាន់ពេលវេលា និងមានតម្លាភាព តាមរយៈការធ្វើសវនាការទៅលើវិវាទនោះ និងចេញសេចក្តីសម្រេចដែលមានតុល្យភាព មានហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ដោយផ្អែកលើច្បាប់ជាមូលដ្ឋាន។ យោងតាមច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមែនជាតុលាការទេ ប៉ុន្តែក្រុមប្រឹក្សានេះទទួលបាននូវអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្អែកលើច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាអំពីតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួចហើយ ជាបន្តយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាទៅលើគោលការណ៍គ្រឹះ(២.១.២)របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលវិញម្តង។

២.១.២. គោលការណ៍គ្រឹះ

បន្ទាប់ពីត្រូវបានគេកំណត់អំពីតួនាទីរួចហើយ ដើម្បីអាចសម្រេចសកម្មភាពកាន់តែប្រសើរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរាល់ពេលដែលគេដំណើរការសកម្មភាពអ្វីមួយ ជាពិសេសគឺដំណើរការរឿងក្តីរបស់ខ្លួនចាំបាច់ត្រូវតែគិតទៅដល់គោលការណ៍របស់ស្ថាប័នខ្លួនជានិច្ច។ ក្នុងនោះផងដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអនុវត្តគោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អ ដែលជាគុណតម្លៃដល់វិសេសមួយរបស់ស្ថាប័នខ្លួន។ គោលការណ៍អភិបាលកិច្ចល្អរួមមាន៖ សុចរិតភាព ឯករាជ្យភាព អព្យាក្រឹតភាព សមធម៌ ការចូលរួម តម្លាភាព ភាពប្រាកដប្រជា និងភាពរហ័សរហួស បានធ្វើឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយុទ្ធសាស្ត្រ និងប្រតិបត្តិការពិសេសខុសប្លែកពីស្ថាប័នច្បាប់ផ្សេងៗទៀតនៅកម្ពុជា។ នៅពេលចំនួនសំណុំរឿងមានការកើនឡើង ការអនុវត្តតាមគោលការណ៍នេះធ្វើឲ្យបទដ្ឋាននៃសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទមានការកើនឡើង ហើយលទ្ធផលក៏មានភាពប្រសើរឡើងដែរ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមើលឃើញអភិបាលកិច្ចល្អថា ជាសសរបង្អែកសម្រាប់និរន្តរភាពរយៈពេលយូរអង្វែងនៃសេវាកម្មដោះស្រាយវិវាទនៅកម្ពុជា។

សុចរិតភាព៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអនុម័តក្រមវិជ្ជាជីវៈដើម្បីដាក់កម្រិតបទដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ក្រមនេះចែងអំពីតម្លៃវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗយ៉ាងច្បាស់លាស់ (ភាពស្មោះត្រង់ អព្យាក្រឹតភាព និងឯករាជ្យភាព) ដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់ត្រូវគោរពតាម។យោងតាមការសិក្សាឯករាជ្យមួយនៅឆ្នាំ២០១២ មិនមានអ្នកប្រើប្រាស់សេវាណាម្នាក់បង់ប្រាក់ក្រៅផ្លូវការដល់អាជ្ញាកណ្តាល ឬបុគ្គលិកមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើយ។ ៩៨ភាគរយនៃអ្នកប្រើប្រាស់សេវាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជឿជាក់ថា អាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការជាមួយនឹងភាគីប្រកបដោយកិត្តិយស និងការគោរព។ ជារួមភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ចាត់ទុកអាជ្ញាកណ្តាលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលថា បានធ្វើការងារប្រកបដោយវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់។ ដើម្បីអនុវត្តក្រមសីលធម៌នេះឲ្យបានជោគជ័យអាជ្ញាកណ្តាលទទួលការបណ្តុះបណ្តាលអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់គាត់ជាប្រចាំ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបង្កើតដំណើរការប្រកបដោយតម្លាភាពមួយ សម្រាប់ធ្វើការស៊ើបអង្កេតបណ្តឹង និងការប្រព្រឹត្តល្មើសនឹងក្រមសីលធម៌អាជ្ញាកណ្តាល។

ឯករាជ្យភាព និងអព្យាក្រឹត្យភាព៖ សសរបង្អែករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន។ ស្ថាប័ននេះជាស្ថាប័នដែលមានអំណាចពាក់កណ្តាលតុលាការ ស្ថិតនៅដាច់ដោយឡែកពីស្ថាប័នច្បាប់ និងយុត្តិធម៌ បទបញ្ញត្តិ និងនីតិវិធីដទៃទៀតនៅកម្ពុជាដែលច្រើនតែមានបញ្ហាជាប្រព័ន្ធ។ ស្ថាប័ននេះអព្យាក្រឹត្យ និងរក្សាឯករាជ្យភាពពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងនៃភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ហើយស្ថិតក្នុងអាគារផ្ទាល់ខ្លួន ដើម្បីពង្រឹងអព្យាក្រឹត្យភាព និងឯករាជ្យភាពចំពោះអ្នកប្រើប្រាស់សេវាស្ថាប័ននេះ។ ការផ្តល់ហិរញ្ញប្បទានពីម្ចាស់ជំនួយក៏បានផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យស្ថាប័ននេះរក្សាឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួនពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយមិនមានការជ្រៀតជ្រែក ឬឥទ្ធិពលពីខាងក្រៅឡើយ។ រចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីរបស់ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានសមាសភាព តំណាងកម្មករនិយោជិត និងសហជីពនិយោជក ព្រមទាំងរាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវបានអនុវត្តក្នុងសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗ ដើម្បីការពារ និងពង្រឹកឯករាជ្យភាព និងអព្យាក្រឹត្យភាពរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើសមាជិកម្នាក់ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនយល់ស្របនឹងហេតុផលច្បាប់ ឬសេចក្តីសម្រេចដោយមតិភាគច្រើន យោបល់ជំទាស់របស់គាត់នឹងត្រូវចេញភ្ជាប់ជាមួយនឹងមតិភាគច្រើន។ តាមរយៈយោបល់ជំទាស់ ការបកស្រាយច្បាប់ ឬអង្គហេតុរបស់សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ គឺឯករាជ្យពីមតិភាគច្រើន។ ក្នុងន័យទូលាយជាងនេះមានន័យថា ការអនុវត្តបែបនេះបង្ហាញពីការសម្រេច

សេចក្តីដោយឯករាជ្យតាមច្បាប់របស់សមាជិកក្រុម ព្រមទាំងពង្រីកទំនុកចិត្តដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធផង ដែរ។

សមធម៌៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានយន្តការជាស្រេចសម្រាប់ធានាសមធម៌ចំពោះការចូលរួម របស់កម្មករនិយោជិត និយោជក និងតំណាងរបស់ពួកគាត់ក្នុងដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទ។ ទីមួយ ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ បញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួនបី៖ បញ្ជីកម្មករនិយោជិត បញ្ជី និយោជក និងបញ្ជីរដ្ឋាភិបាល (ក្រសួងការងារ)។ អង្គការកម្មករនិយោជិត អង្គការនិយោជក និង ក្រសួងការងារស្នើបេក្ខភាព និងធ្វើការអនុម័តអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់ការតែងតាំងនៅក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល។ រចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគីនេះ ត្រូវបានយកមកអនុវត្តនៅគ្រប់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល៖ វិវាទ បញ្ជូនមកឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយត្រូវបានធ្វើសវនាការ ដោយក្រុម អាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលមានសមាជិកបីរូបមកពីបញ្ជីទាំងបី (ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមកពីបញ្ជី រដ្ឋាភិបាល ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសដោយអាជ្ញាកណ្តាលមកពីបញ្ជីកម្មករនិយោជិត និងអាជ្ញា-កណ្តាលមកពីបញ្ជីនិយោជក)។ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកក្នុងវិវាទមានឱកាសស្មើគ្នា ក្នុងការបង្ហាញសំណុំរឿងរបស់ខ្លួនដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ៖ មានវេទិកាជាច្រើនត្រូវបានរៀបចំជាប្រចាំសម្រាប់តំណាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ជួបពិភាក្សា និងបង្ហាញពីការព្រួយបារម្ភ និងបញ្ហាដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល។ ជាពិសេស ក្រុមពិគ្រោះយោបល់ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលមានសមាសភាពតំណាងមកពីកម្មករនិយោជិត និយោជក និងក្រសួងការងារ ធ្វើការជួបប្រជុំ គ្នា ចំនួនពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនឹងនិរន្តរភាព ការបំពេញការងារ និង ទិសដៅអនាគតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ស្រដៀងគ្នានេះដែរ កម្មវិធីជួបជុំក៏ត្រូវបានរៀបចំ ជាប្រចាំសម្រាប់តំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកដើម្បីផ្តល់យោបល់ដល់អាជ្ញាកណ្តាលតាម បញ្ជីនីមួយៗ។

តម្លាភាព៖ ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធានាតម្លាភាពនៅក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល និងការ សម្រេចសេចក្តី។ អ្នកប្រើប្រាស់សេវាកម្មលើកដំបូងទទួលបានការពន្យល់ផ្ទាល់។ ក្នុងសំណុំរឿង ដែលត្រូវសម្រេចសេចក្តី ដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដោយផ្អែកលើហេតុផលគាំទ្រ ដោយច្បាប់ពាក់ ព័ន្ធហើយក្នុងករណីខ្លះទៀតផ្អែកលើគោលការណ៍សមធម៌។ សេចក្តីសម្រេចដែលគេច្រើនហៅថា ជាសេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវបានចែកជូនភាគីទាំងពីរ និងអាចរកបាននៅលើគេហទំព័រក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-

កណ្តាល ឬមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការសម្រេចសេចក្តីបែបនេះចូលរួមចំណែកដល់ការអភិវឌ្ឍន៍នីតិរដ្ឋនៅកម្ពុជារយៈពេលយូរអង្វែង និងជួយដល់ការអប់រំច្បាប់ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងការដោះស្រាយវិវាទការងារសម្រាប់សហគមអ្នកអនុវត្តច្បាប់ និងអ្នកស្រាវជ្រាវយ៉ាងធំទូលាយផងដែរ។

បន្ថែមពីនេះ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រតិបត្តិការងាររបស់ខ្លួន ក្នុងនាមជាស្ថាប័នមានតម្លាភាពដោយធ្វើការបោះពុម្ពផ្សាយ និងផ្សព្វផ្សាយឯកសារយ៉ាងច្រើនទាំងលើក្រដាស និងប្រព័ន្ធអេឡិកត្រូនិក ដូចជាគេហទំព័រជាដើមដែលឯកសារទាំងនោះរួមមាន របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ផែនការការងារ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ការរៀបចំសំណុំរឿង ប្រវត្តិរូបអាជ្ញាកណ្តាល និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ។ បើទោះបីជាសកម្មភាពទាំងអស់នេះត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើងជាលក្ខខណ្ឌគម្រោងអភិបាលកិច្ចល្អក្តី បច្ចុប្បន្នមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធានាថា តម្លាភាពជាសសរបង្អែករបស់ស្ថាប័ននេះ។

ភាពប្រាកដប្រជា៖ ជាការអនុវត្តល្អក្នុងស្ថាប័នបែបនេះ អាជ្ញាកណ្តាលនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតម្រូវឲ្យគោរពទៅតាមគោលការណ៍ណែនាំ ក្នុងគោលបំណងរក្សាសង្គតិភាពក្នុងសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួន។ ប្រការនេះធានាថា សេចក្តីសម្រេចមានហេតុផលល្អ និងផ្អែកលើច្បាប់ និងគោលការណ៍សមធម៌។ អាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យមើលសេចក្តីសម្រេចមុនៗមកធ្វើជាគោលការណ៍ក្នុងការសម្រេចសំណុំរឿង ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកពួកគាត់ លើកលែងតែមានហេតុផលសមស្របណាមួយឲ្យងាកចេញពីសំណុំរឿងមុនៗ ព្រោះជាធម្មតាសេចក្តីបង្គាប់តែងតែយោងលើការសម្រេចក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ។ ជាច្រើនឆ្នាំមកហើយ ភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកបានមានមតិថាដោយសារតែភាពប្រាកដប្រជានេះ ទើបពួកគាត់មានបទដ្ឋានច្បាស់លាស់សម្រាប់ប្រើប្រាស់ក្នុងការពិចារណាជាមុនថា ត្រូវដោះស្រាយសំណុំរឿងនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬយ៉ាងណា(ដែលអាចបញ្ចៀសការចំណាយមិនចាំបាច់)។ ភាគីនិយោជកក៏ធ្វើការកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដើម្បីឲ្យស្របតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ព្រោះសេចក្តីសម្រេចទាំងនោះបានក្លាយជាបទដ្ឋានសម្រាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរទាំងមូល។ យ៉ាងណាមិញនៅពេលស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពង្រីកវិសាលភាពការងាររបស់ខ្លួនចូលក្នុងវិស័យដទៃទៀត កត្តាប្រឈមនានាក្នុងការរក្សាសង្គតិភាពយុត្តិសាស្ត្រក៏នឹងកើតមានដែរ។

ភាពរហ័សរហួន៖ ច្បាប់តម្រូវឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដំណើរការសំណុំរឿងក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃធ្វើការ ឬអាចពន្យាររយៈពេលនេះដល់៣០ថ្ងៃសម្រាប់សំណុំរឿងស្មុគស្មាញ បើទទួលបានការព្រមព្រៀងពីភាគីវិវាទ។ ទិន្នន័យបច្ចុប្បន្នបង្ហាញថា ៦០ ភាគរយនៃសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវបានចេញក្នុង រយៈពេល២០ថ្ងៃ។ រយៈពេលនេះលឿនបើប្រៀបធៀបនឹងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទស្រដៀង គ្នាដទៃទៀត (ប្រទេសអូស្ត្រាលី សហរដ្ឋអាមេរិក កាណាដា និងស៊ុយអែត) ដែលត្រូវចំណាយពេលពីប្រាំមួយខែដល់មួយឆ្នាំ សម្រាប់ការដំណើរការសំណុំរឿងមួយ។ កម្រិតនៃភាពរហ័សរហួននេះក៏ជាមូលហេតុសំខាន់ចំពោះទំនុកចិត្ត និងការជឿជាក់ដ៏ខ្ពស់ចំពោះស្ថាប័ននេះ[៩]។

ខណៈពេលដែលស្ថាប័ននេះត្រូវតែគោរពគោលការណ៍ដែលបានរៀបរាប់ដូចខាងលើ ខ្លួនក៏បានធ្វើសម្រង់ចំនួនរឿងក្តីដែលជាស្ថិតិដែលយើងខ្ញុំនឹងលើកយកមកសិក្សាជាបន្ត ដើម្បីដឹងថាតើរឿងក្តីមានការថយចុះ ឬកើនឡើង ក៏ដូចជាដឹងពីដំណោះស្រាយនៃរឿងក្តីទាំងនោះផងដែរ។ ការសិក្សានេះពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់ ព្រោះថាការសិក្សាអំពីស្ថិតិ ដែលរួមមាន ចំនួនស្ថិតិ និងការដោះស្រាយទៅលើសំណុំរឿងគឺពិតជាមានការទាក់ទងគ្នាយ៉ាងខ្លាំងតាមរយៈការសិក្សាពីតួនាទី និងគោលការណ៍គឺបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺទទួលបានការគាំទ្រយ៉ាងខ្លាំងពីក្រុមនិយោជក ក៏ដូចជានិយោជិតផងដែរ។ ដូច្នេះ វាជាការចាំបាច់ក្នុងការដឹងអំពីស្ថិតិ(២.២) របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល។

២.២. ស្ថិតិសំណុំរឿង

ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ការប្រើប្រាស់សេវាកម្មរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺមានការកើនឡើងជាប្រចាំ ដោយសារតែការដោះស្រាយវិវាទការងារមានប្រសិទ្ធភាព ឆាប់រហ័ស និងយុត្តិធម៌។ អត្ថប្រយោជន៍នៃសេវាដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងតាមរយៈនិន្នាការនៃការកើនឡើងចំនួនសំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួល និងតាមរយៈការថយចុះនិន្នាការនៃការធ្វើកូដកម្ម និងវិធានការដទៃទៀត។

អត្ថប្រយោជន៍នៃតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះក៏អាចត្រូវបានវាស់ស្ទង់តាមយៈសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងការជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ការព្រមព្រៀង

[៩] យោងតាមវេបសាយ: http://arbitrationcouncil.org/kh/about-us/mission-values

ជ្រើសរើសយកសេចក្ដីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីក៏បង្ហាញពីទំនុកចិត្តមកលើសេចក្ដីបង្គាប់ និងឆន្ទៈរបស់ភាគីក្នុងការចូលរួមអនុវត្តទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈល្អ។ ទិន្នន័យអំពីការអនុវត្តសេចក្ដីសម្រេចដោយជោគជ័យ និងការគោរពតាមសេចក្ដីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានប្រមូលយកក្រោយការជ្រើសរើសយកសេចក្ដីសម្រេចជាប់ ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ចរបស់ភាគី។ ការវាយតម្លៃដោយឯករាជ្យនៅដើមគម្រោង និងពាក់កណ្ដាលគម្រោងបានបង្ហាញថា ៩២%នៃភាគីវិវាទ(ភាគីនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងតំណាងរបស់គាត់) មានទំនុកចិត្តខ្ពស់មកលើសេវាដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។

មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលចាត់ទុកលទ្ធផលដ៏ជោគជ័យនេះ កើតឡើងដោយសារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបាន៖

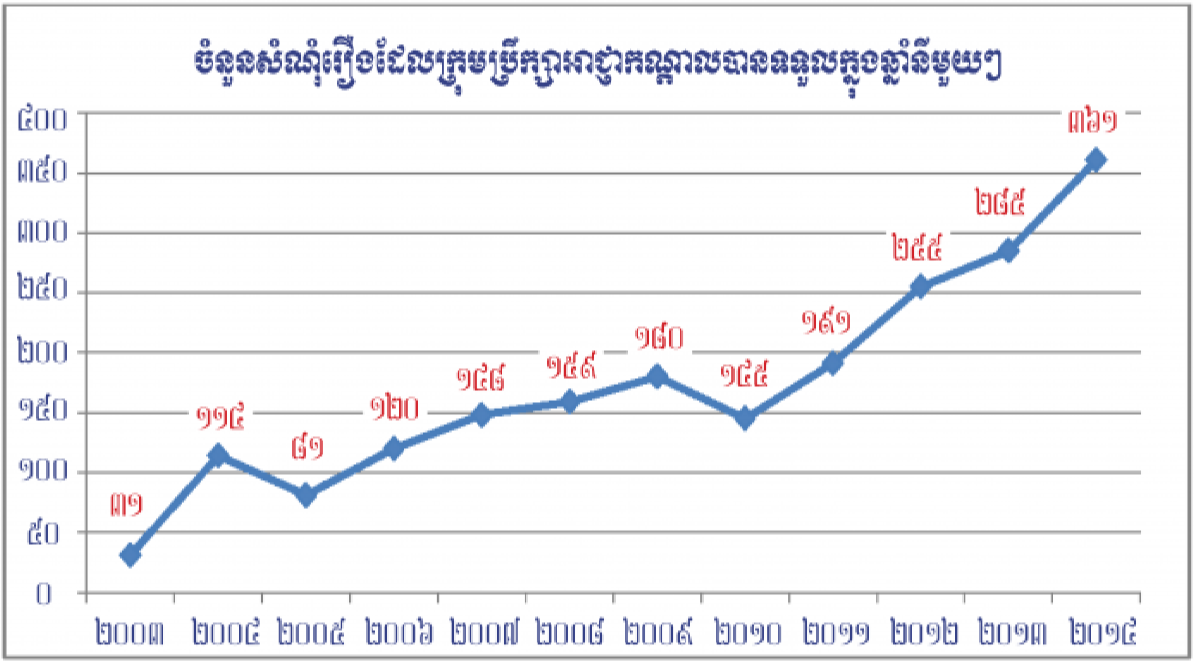
ក. ជួយសម្រួលដល់ភាគីឲ្យឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគាត់

ខ. ចេញសេចក្ដីបង្គាប់ (ទោះបីជាមានសេចក្ដីជំទាស់ក្ដី) ហើយភាគីអនុវត្តមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគាត់

គ. ចេញសេចក្ដីបង្គាប់ (ទោះបីជាមានសេចក្ដីជំទាស់ក្ដី) បានបង្កើតឲ្យមានមូលដ្ឋានមួយសម្រាប់ការដោះស្រាយរវាងភាគីវិវាទក្រោយចេញសេចក្ដីបង្គាប់ ដែលអាចឲ្យពួកគាត់អាចដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគាត់បាន។

២.២.១. សំណុំរឿង

ក្រាហ្វខាងក្រោមបង្ហាញអំពីនិន្នាការទូទៅនៃការកើនឡើងនៃចំនួនវិវាទការងាររួមដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានដោះស្រាយ។ ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំចុងក្រោយ ចន្លោះឆ្នាំ២០១០ និង២០១៤ ចំនួនសំណុំរឿងមានការកើនឡើងជាលំដាប់។ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលសំណុំរឿងខ្ពស់បំផុតរហូតដល់៣៦១សំណុំរឿងដែលមានកំណើន២៧% ធៀបនឹងឆ្នាំ២០១៣ ដែលមានត្រឹមតែ២៨៥សំណុំរឿង។ ទោះបីជាចំនួនសំណុំរឿងមានការកើនឡើងបែបនេះក្ដី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនៅតែអាចរក្សាអត្រាដោះស្រាយបានរហូតដល់៧៣% ដោយធានាបាននូវដំណើរការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងយុត្តិធម៌ ស្របតាមការកំណត់ផ្លូវច្បាប់ និងជួយដល់ភាគីក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាតាមរយៈដំណើរការផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តការតាមភាពសមស្រប។



២.២.២. ការដោះស្រាយ

ការដោះស្រាយសំណុំរឿងនៅទីនេះ គឺចង់សំដៅទៅលើលទ្ធផលរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានតំណាងឲ្យស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល ដោយមិនមែនសំដៅទៅលើរបៀបនៃការដោះស្រាយ ឬដំណើរការដោះស្រាយរឿងក្តីនោះទេ។ ក្នុងនោះ ក្នុង៣ត្រីមាសដំបូងនៃឆ្នាំ២០១៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយសំណុំរឿង ដែលមានការកើនឡើងជាលំដាប់រួមមាន៖ ៨៣សំណុំរឿងក្នុងត្រីមាសទី១ ៩១សំណុំរឿងក្នុងត្រីមាសទី២ និង១០១សំណុំរឿងក្នុងត្រីមាសទី៣។ ប៉ុន្តែនិន្នាការនេះបានចប់ក្នុងត្រីមាសទី៤ ខណៈពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយតែ ៨៦សំណុំរឿង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តការសំណុំរឿងដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារតាមគោលការណ៍ច្បាប់ និងសមធម៌។ ក្នុងចំណោមសំណុំរឿងចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០១៤ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការសំណុំរឿងចំនួន៣០៧ និងចេញសេចក្តីសម្រេចចំពោះសំណុំរឿងចំនួន២២៥។ ចំពោះចំនួនសំណុំរឿងដែលត្រូវបើកសវនាការជាទូទៅស្របនឹងនិន្នាការក្នុងប្រវត្តិរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប៉ុន្តែចំនួនសេចក្តីសម្រេចដែលបានចេញមានចំនួនតិចជាងតិចតួច កត្តានេះគឺដោយសារវិវាទដែលត្រូវបានបើកសវនាការក្នុងត្រី

មាសទី៣ ត្រូវបានដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សាមុនចេញសេចក្តីបង្គាប់។ នៅឆ្នាំ២០១៤ សំណុំរឿងសរុបចំនួន១៣៩ ត្រូវបានផ្សះផ្សា ឬដក។

ការកើនឡើងនៃចំនួនសំណុំរឿងឆ្នាំនេះបង្ហាញថា វិស័យកាត់ដេរ និងសំលៀកបំពាក់កំពុងប្រើប្រាស់សេវារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកាន់តែច្រើន និងទូលំទូលាយជាងមុន។ អ្វីដែលគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះ បន្ថែមលើការកើនឡើងនៃវិវាទដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏ទទួលបានចំណុចវិវាទស្តីពីផលប្រយោជន៍។ ចំណុចវិវាទដែលនាំមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំនេះមាន៖ វិវាទពាក់ព័ន្ធនឹងការកើនឡើងប្រាក់ឈ្នួល និងស្ថិរភាពការងារ អត្ថប្រយោជន៍ផ្តល់ជូនដោយច្បាប់ ការទាមទារមិនឲ្យរើសអើងសមាជិកសហជីព និងការទទួលយកកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការវិញ។

បន្ទាប់ពីបានដឹងអំពីពត៌មានលម្អិតអំពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយ ជាបន្តយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាទៅលើចំណុចដ៏សំខាន់បំផុតសម្រាប់ប្រធានបទទាំងស្រុងរបស់យើងខ្ញុំគឺ ដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (ជំពូកទី២) តាំងពីដំបូងឡើយរហូតដល់បញ្ចប់រឿងក្តី។

ជំពូកទី២៖ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ផ្នែកទី១៖ ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ជាទូទៅ នៅពេលដែលគេនិយាយអំពីដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺគេតែងតែនិយាយសំដៅទៅដល់ការដោះស្រាយដែលធ្វើឡើងដោយអធិការការងារ ដែលមានតួនាទីនៅក្នុងការដោះស្រាយ(ផ្សះផ្សា)វិវាទការងាររួមពេលដែលមានការប្តឹងផ្តល់ ឬនៅពេលដែលខ្លួនបានដឹងពីវិវាទនោះដោយខ្លួនឯង ហើយនៅពេលដែលដោះស្រាយមិនអាចសះជា អធិការការងារនឹងបញ្ជូនវិវាទមិនសះជានោះទៅឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ យើងខ្ញុំនឹងមិនធ្វើការសិក្សាឲ្យលម្អិតទៅលើយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយអធិការការងារដែលជាយន្តការមុនគេបង្អស់នៅពេលមានវិវាទកើតឡើងនោះទេ ប៉ុន្តែអ្វីដែលយើងខ្ញុំនឹងបកស្រាយដោយល្អិតល្អន់នោះគឺ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅពេលដែលវិវាទមិនសះជាធ្លាក់មកដល់។

ខាងក្រោមយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាដោយលម្អិតលើ យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាំងពីដំបូងឡើយ រហូតដល់ចុងបញ្ចប់នៃដំណើរការទាំងមូលដោយរួមមាន នីតិវិធីមុនសវនាការ(១.១) និងនីតិវិធីអំឡុងពេលសវនាការ និងក្រោយសវនាការ(១.២)។

១.១. នីតិវិធីមុនសវនាការ

រាល់វិវាទដែលកើតមានឡើងទាំងអស់គឺតែងមានការដំណោះស្រាយរបស់គេ ទន្ទឹមនឹងមានការដោះស្រាយ ក៏វាត្រូវតែមាននីតិវិធីដ៏ត្រឹមត្រូវផងដែរ ដើម្បីទទួលបានការជឿទុកចិត្តជៀសវាងការរិះគន់ថា មានការដោះស្រាយតែដោះស្រាយដោយគ្មាននីតិវិធីត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងនោះចំពោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាស្ថាប័នមានតួនាទីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមិនសះជា ក៏គេមាននីតិវិធីរបស់គេដែរ។ យើងឃើញថា នីតិវិធីដំបូងគឺជានីតិវិធីមួយ ដែលមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដំណើរការការសម្រេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន ដូចនេះដើម្បីយល់ដឹងឲ្យកាន់តែច្បាស់ ខាងក្រោមនេះ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញពីនីតិវិធីមុនសវនាការដែលរួមមានការជ្រើសរើសសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល(១.១.១) និងកិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងការប្រមូលឯកសារ (១.១.២)។

១.១.១. ការជ្រើសរើសសមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

វិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលបានដាក់ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមមាត្រា ៣០៩នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់តែការដោះស្រាយវិវាទនោះ[១០]។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ពីខាងលើមកឃើញថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់មានដល់ទៅ៣០រូប ដែលមកពីស្ថាប័ន៣ផ្សេងគ្នា ប៉ុន្តែស្ថិតនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងការងារដូចគ្នា។ បើទោះបីជាមានរហូតដល់ទៅ៣០រូបក្តី មិនមែនបានន័យថា អាជ្ញាកណ្តាលទាំងអស់នឹងត្រូវរួមគ្នាដើម្បីដោះស្រាយរឿងក្តីតែមួយនោះទេ ផ្ទុយទៅវិញគឺមានតែអាជ្ញាកណ្តាល៣រូបប៉ុណ្ណោះដែលនឹងត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទនោះ។ ការបញ្ជូនរឿងក្តីដោយលេខាធិការដ្ឋានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយចេញមកពីស្ថាប័នខុសៗគ្នា ពោលគឺចេញពីបញ្ជី៣ផ្សេងគ្នាដែលយើងខ្ញុំបានបកស្រាយពីខាងដើមមក។ ក្នុងនោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាជិក៣រូប ដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជ្រើសតាំងតាមវិធីដូចជា ការជ្រើសរើសខាងនិយោជក(១.១.១.១) ការជ្រើសរើសខាងនិយោជិត(១.១.១.២) និង ការជ្រើសរើសខាងក្រសួង(១.១.១.៣) ដែលយើងខ្ញុំនឹងបកស្រាយជាបន្ត។

១.១.១.១. ការជ្រើសរើសខាងនិយោជក

ក្រោយរយៈពេលបី(៣)ថ្ងៃ ដែលអធិការការងារបានបញ្ជូនរបាយការណ៍មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយ នៅពេលលេខាធិការដ្ឋានទទួលបានរបាយការណ៍នោះភ្លាម លេខាធិការដ្ឋាននឹងផ្តល់ដំណឹងជូនទៅគូភាគី ដើម្បីឲ្យមកជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនពេញចិត្តនៅពេលជំនុំជម្រះ ដែលអាជ្ញាកណ្តាលនោះគឺជាសមាជិកជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពមួយភាគបី(១/៣)ដែលត្រូវបានស្នើឡើងដោយ សមាគមនិយោជកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលដែលភាគីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ គូភាគីវិវាទនឹងត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដល់ទៅបី(៣)រូប ដោយក្នុងនោះ អាជ្ញាកណ្តាលទី២ និងទី៣ គឺជាអាជ្ញាកណ្តាលបន្ទាប់បន្សំតែប៉ុណ្ណោះ ជៀសវាងអាជ្ញាកណ្តាលទី១ជាប់មានភារកិច្ច។ នៅពេលដែលភាគីវិវាទបានជ្រើសរើសរួចរាល់ហើយ និងទទួលបានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីម្ខាងទៀត នោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវប្រាប់ដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះភ្លាម ដើម្បីផ្តល់ដំណឹងសម្រាប់ការត្រៀមខ្លួន ជាពិសេស

[១០] យោងតាមប្រការ១២នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជៀសវាងកុំឲ្យដល់ថ្ងៃសវនាការ អាជ្ញាកណ្ដាលរូបនោះមានការជាប់រវល់។ ប្រសិនបើភាគីខាងនិយោជក ឬសហគ្រាសភាគីវិវាទមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ឬមួយក៏អាជ្ញាកណ្ដាលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសហើយនោះមិនអាចបំពេញមុខងារបានទេ នោះលេខាធិការដ្ឋានចាំបាច់ត្រូវជួយសម្រួលដល់ដំណើរការជ្រើសរើសផងដែរ។

១.១.១.២. ការជ្រើសរើសខាងនិយោជិត

ការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្ដាលខាងនិយោជិត ក៏មិនមានលក្ខណៈខុសពីការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលខាងនិយោជកប៉ុន្មានដែរ គឺវាមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។ ដោយក្នុងនោះ ភាគីវិវាទត្រូវស្រុះស្រួលគ្នាដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលពីខាងនិយោជិត ជាពិសេសការជ្រើសរើសគឺភាគីអាចជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលបានបី(៣)រូបដដែរ ប៉ុន្តែអាជ្ញាកណ្ដាលទី១នៅតែជាជម្រើសដំបូង ឬជាអាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសពេលធ្វើសវនាការ។ ដោយយោងទៅតាមប្រការ១២ ចំណុចខ គឺតម្រូវឲ្យភាគីនិយោជិតជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្ដាលមួយរូបមកពីសមាសភាពមួយភាគបី(១/៣)ដែលស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មាការងារ។ ការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ លេខាធិការដ្ឋានក៏ត្រូវធានាថា ភាគីនិយោជិតបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលស្របតាមជំពូក២នៃប្រកាសលេខ០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ដែរ។ នៅពេលដែលភាគីព្រមព្រៀងជ្រើសរើសរួច លេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្ដល់ដំណឹងទៅឲ្យអាជ្ញាកណ្ដាលរូបនោះជាបន្ទាន់ ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រាកដថា អាជ្ញាកណ្ដាលរូបនោះមិនជាប់ភារកិច្ចណាមួយ។ បើសិនជាអាជ្ញាកណ្ដាលរូបនោះជាប់ភារកិច្ច នោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវសាក សួរទៅដល់អាជ្ញាកណ្ដាលទី២តាមការជ្រើសរើសរបស់ភាគី។

ក្រោយពីអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរ(២)រូបដែលបានជ្រើសរើសចេញពីខាងនិយោជក និងខាងនិយោជិតទៅតាមការសម្រេចរបស់ភាគីរួចរាល់ហើយ នោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវឲ្យអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង២ខាងលើជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ ដើម្បីធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដែលត្រូវតែមានសមាសភាពមកពីក្រសួងការងារវិញម្ដង។

១.១.១.៣. ការជ្រើសរើសខាងក្រសួង

ចំពោះការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង២ គឺគេអាចធ្វើតាមរយៈវិធី២យ៉ាង។ វិធីទី១ គឺអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង២រូបនោះអាចព្រមព្រៀងគ្នាជាឯកច្ឆ័ន្ទក្នុងការជ្រើសរើសដោយមិនលំអៀងចំពោះអាជ្ញាកណ្ដាលចេញពីក្រសួងការងារ បើមិនមានការជំទាស់ណាមួយកើត

ឡើង ផ្ទុយទៅវិញបើមានការមិនព្រមព្រៀង នោះគេនឹងធ្វើទៅតាមវិធិទី២គឺ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ សម្រុះសម្រួលគ្នាដោយធ្វើការចាប់ឆ្នោតជ្រើសរើសប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលវិញម្តង។

ក្នុងការចាប់ឆ្នោត គឺត្រូវធ្វើតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម៖

- មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ដែលត្រូវបានតែងតាំងឡើងនោះ ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកផ្សេងៗគ្នានូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ក ៣ខ ៣គនៃប្រកាសលេខ០៩៩ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ បន្ទាប់មកទៀត មន្ត្រីរូបនោះត្រូវប្រមូលក្រដាសទាំងអស់នេះដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសរើសក្រដាសមួយសន្លឹកដោយព្រៀវដើម្បីរើសយកអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់។
- ភាគីវិវាទ និងអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស ឲ្យធ្វើជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងទទួលបាននូវសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត និងមានសិទ្ធិមានវត្តមានក្នុងពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនោះ[១១]។

អ្វីដែលជាចំណុចដ៏សំខាន់ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាលនោះគឺ សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបដិសេដខ្លួនឯងចេញពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល(តាមរយៈការជ្រើសរើសរបស់ភាគីវិវាទ) ប្រសិនបើកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពីភាពមិនលំអៀង ឬឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួនដែលរួមមាន ទំនាក់ទំនងជិតស្និតជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬអាជីពជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬជាមួយនឹងគូភាគីវិវាទណាមួយ ឬដោយមានផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ[១២]។

ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់ដែលពុំបដិសេដខ្លួនឯងទៅតាមបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ១៥ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសម្រាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ៤៧នៃប្រកាសនេះ ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់[១៣]។ ក្នុងករណីដែល

---

[១១] ចំណុច៣.១១វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយោងតាមប្រការ៣១នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

[១២] ប្រការ១៥នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

[១៣] ប្រការ១៦នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

សមាជិកណាម្នាក់ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬដោយហេតុផលជាក់ស្ដែងណាមួយ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលថ្មីមកជំនួស[១៤]។

បន្ទាប់ពីការជ្រើសរើសត្រូវបានបញ្ចប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើការប្រជុំ ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនោះទៀតសោធគឺស្នើឲ្យភាគីត្រូវប្រមូលឯកសាររបស់ខ្លួនដើម្បីទុកជាសំអាងពេលធ្វើសវនាការ(១.១.២)។

១.១.២. កិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និងការប្រមូលឯកសារ វត្ថុ និងភស្តុតាង

នីតិវិធីដំបូង ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបង្កើតកិច្ចប្រជុំមួយរបស់ខ្លួន(១.១.២.១) និងស្នើឲ្យភាគីដាក់នូវឯកសារ (១.១.២.២) ដែលចាំបាច់សម្រាប់ដំណើរការនីតិវិធីបន្ទាប់ទៀត។

១.១.២.១. កិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជួបប្រជុំគ្នាក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីបានបង្កើតឡើង។ ការប្រជុំរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល គឺអាចធ្វើឡើងដោយការជួបគ្នា ឬ ក៏អាចធ្វើឡើងតាមរយៈទូរស័ព្ទក៏បាន។ ក្រោយពីការប្រជុំនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីការប្រជុំនេះព្រមទាំងសេចក្ដីសម្រេចផ្សេងៗទៀតដែលបានធ្វើការសម្រេចក្នុងពេលប្រជុំ។ នៅពេលដែលបានទទួលដំណឹងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលរួចមក លេខាធិការដ្ឋានក៏ត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងទៅឲ្យភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវអញ្ជើញគូភាគីវិវាទមកធ្វើការបកស្រាយ និងលើកយកអំណះអំណាងដោយផ្ទាល់មាត់នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ព្រមទាំងដាក់ជូនឯកសារ និងរាល់ពត៌មានដែលមានភាពចាំបាច់ផ្សេងៗទៀតដែលខ្លួនមាន។

ចំពោះការមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល គូភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងៗទៀតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះដែលគេអាចហៅបានថា លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃការប្រជុំរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ភាសាដែលត្រូវបានគេប្រើប្រាស់គឺភាសាខ្មែរ ដោយឡែកបើភាគីណាមួយមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងក្រៅពីភាសាខ្មែរទៅកាន់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ឬមាន

---

[១៤] ប្រការ១៧នៃប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលឆ្នាំ២០០៤

សាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ នោះភាគីចាំបាច់ត្រូវតែនាំមកជាមួយនូវអ្នកជំនាញបកប្រែឲ្យចូលរួមក្នុងដំណើរការ។

១.១.២.២. ការប្រមូលឯកសារ វត្ថុ និងភស្តុតាង

បើនិយាយអំពីការប្រមូលភស្តុតាងនៅក្នុងនីតិវិធីបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី ជាការពិតណាស់គឺវាជាបន្ទុករបស់ដើមបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី ដើម្បីធ្វើការដាក់បន្ទុកទៅលើចុងចម្លើយ រីឯចុងចម្លើយក៏ត្រូវតែព្យាយាមស្វែងរកភស្តុតាងដើម្បីដោះបន្ទុក ចំណែកតុលាការវិញគឺមិនមានភារកិច្ចក្នុងការស្វែងរកភស្តុតាងក៏ដូចជាស៊ើបពត៌មានសម្រាប់ភាគីនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ វិវាទដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវដោះស្រាយឲ្យភាគី គឺក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលលោកមានអំណាចនៅក្នុងការស៊ើបពត៌មានអំពីបញ្ហាមួយចំនួនដែលទាក់ទងក៏ដូចជាដើមហេតុដែលនាំឲ្យកើតមានបញ្ហាក្នុងវិវាទនោះ។

បញ្ហាដែលអាជ្ញាកណ្តាលអាចស៊ើបបាននោះរួមមាន ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិត។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចតម្រូវឲ្យភាគីប្រគល់ជូនឯកសារ ឬពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះក៏អាចសុំឲ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង[១៥]។

មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណឹង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏មានអំណោយក្នុងការតម្រូវឲ្យគូភាគីវិវាទការងាររួមរៀបចំឯកសារទាក់ទងនឹងវិវាទ ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចទទួលបានជំនួយ និងភស្តុតាងពីអ្នកជំនាញ និងមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើពិចារណាថាជាការសមស្របហើយភាគីមានសិទ្ធិសួរសំណួរទៅកាន់សាក្សី។ រាល់ឯកសារណាមួយដែលគូភាគីបានផ្តល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬក៏ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានដោយខ្លួនឯង ត្រូវតែធ្វើការផ្សព្វផ្សាយទៅឲ្យគ្រប់គូភាគីវិវាទទាំងអស់។ ការប្រមូលឯកសារវត្ថុតាងដែលពាក់ព័ន្ធពីសាក្សីកម្មករនិយោជិត និយោជក និងក្រសួងស្ថាប័ន គឺមានសារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ពិចារណានៅថ្ងៃបើកសវនាការនិងចេញសេចក្តីបង្គាប់។

[១៥] ប្រការ២៤នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

ក្រោយពេលនីតិវិធីមុនពេលសវនាការដែលយើងខ្ញុំបានរៀបរាប់ខាងលើ ត្រូវបានបញ្ចប់រួចរាល់ហើយ នោះវាឈានចូលមកដល់ដំណាក់កាលទី២ គឺនីតិវិធីក្នុងអំឡុងពេល និងក្រោយពេលសវនាការដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល(១.២) ដែលយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញខាងក្រោមនេះ។

១.២. នីតិវិធីក្នុងអំឡុងពេលសវនាការ និងក្រោយពេលសវនាការ

រាល់នីតិវិធីទាំងអស់គឺតែងតែមាននីតិវិធីដំបូង នីតិវិធីក្នុងអំឡុងពេល និងនីតិវិធីក្រោយគេជានិច្ច។ ទោះបីនីតិវិធីដំបូងជានីតិដ៏សំខាន់ក៏ដោយចុះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចកាត់សេចក្តីត្រឹមតែមាននីតិវិធីដំបូងនោះទេ ដូចនេះវាចាំបាច់ត្រូវតែមាននីតិវិធីទីពីរទៀតដែលសំខាន់ផងដែរ ដែលយើងអាចហៅបានថាជានីតិវិធីក្នុងអំឡុងពេលសវនាការ(១.២.១) និងនីតិវិធីចុងក្រោយដែលជានីតិវិធីក្រោយពេលសវនាការ(១.២.២)នឹងចូលខ្លួនមក។

១.២.១. ពេលសវនការ

ក្នុងដំណាក់កាលនេះ ជាដំណាក់មួយដែលវិវាទទាំងមូលនឹងត្រូវបានលើកយកមកពិភាក្សាដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីរូប។ ដើម្បីដឹងថាតើក្នុងនីតិវិធីពេលសវនាការនេះមានអ្វីខ្លះ យើងនឹងបកស្រាយអំពី នីតិវិធីបើកសវនាការ(១.២.១.១) នីតិវិធីរៀបចំសវនាការ(១.២.១.២) និងពេលធ្វើសវនាការ(១.២.១.៣)។

១.២.១.១. នីតិវិធីបើកសវនាការ

ជាទូទៅដើម្បីអាចដំណើរការនីតិវិធីបន្តបាន គេចាំបាច់ត្រូវមាននីតិវិធីមួយគឺ នីតិវិធីបើកសវនាការ។ បើទោះបីជានីតិវិធីបើកសវនាការជានីតិវិធីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយចុះ ក្នុងនោះគេសង្កេតឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចនៅក្នុងការធ្វើសេចក្តីណែនាំផ្សេងៗដែរ ថ្វីបើមិនមានសេចក្តីណែនាំណាមួយបានចេញក៏ដោយចុះ។ ចំណែកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលវិញ ក៏អាចចេញបទបញ្ជារបស់ខ្លួនចំពោះបញ្ហា ដែលគិតថាមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដំណើរការជំនុំជម្រះរឿងក្តីរបស់ខ្លួនក្នុងសំណុំរឿងជាក់លាក់ណាមួយដែរ។ មុនពេលឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការរៀបចំបើកសវនាការ។ សវនាការ គឺជាដំណើរការមួយដែលនៅក្នុងពេលដំណើរការនោះ រាល់ភស្តុតាង និងពត៌មានដែលមានការចាំបាច់មួយចំនួនត្រូវបានគូភាគីលើកឡើងដើម្បីបញ្ជាក់អំពីអង្គហេតុនៃបញ្ហា និងដើម្បីឈានទៅដល់ការសម្រេចមួយដែលមានលក្ខណៈមិនលំអៀង។ នៅក្នុងដំណើរការសវនាការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានក៏ត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវមួយផ្នែកនៅក្នុងការផ្តល់សេវាផ្នែករដ្ឋបាលទៅដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ម្យ៉ាងទៀត

ពួកគេដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងសវនាការ ព្រោះនៅពេលបញ្ចប់ដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល គឺធ្វើការតំណាងឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងមូល។ ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាអំពីនីតិវិធីបើកសវនាការខាងលើនេះ ជាបន្តយើងខ្ញុំសូមធ្វើការលើកយកការរៀបចំសវនាការមកធ្វើការសិក្សាជាបន្តនៅក្នុងចំណុចខាងក្រោម។

១.២.១.២. ការរៀបចំសវនាការ

យើងដឹងហើយថា លេខាធិការដ្ឋានគឺជារដ្ឋបាលរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដែលមានតួនាទីជាជំនួយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលតាំងពីការបង្កើត រហូតដល់ដំណើរការសវនាការត្រូវបានបញ្ចប់។ បើទោះបីជាការកំណត់ថ្ងៃសវនាការជាសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ដោយចុះ ក៏ប៉ុន្តែ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក៏ត្រូវការការត្រួតពិនិត្យជាមួយលេខាធិការដ្ឋានឲ្យបានច្បាស់អំពីថ្ងៃសវនា-ការផងដែរ ដើម្បីជៀសវាងការជាន់គ្នាជាមួយសវនាការផ្សេងៗទៀត។ នៅពេលដែលមិនទាន់មានអ្នកណាកំណត់អំពីថ្ងៃសវនាការជាផ្លូវការនោះទេ នោះលេខាធិការគឺត្រូវធ្វើការកំណត់ជាផ្លូវការពីថ្ងៃសវនការដោយត្រូវបំពេញនៅក្នុងសៀវភៅទិន្នានុលេខសវនាការ បន្ទាប់មកត្រូវធ្វើការជម្រាបជូនដំណឹងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលឲ្យបានដឹងអំពីការកំណត់ថ្ងៃសវនាការ និងត្រូវបំពេញគំរូលិខិតដែលមានចំណងជើងថា ការអញ្ជើញអាជ្ញាកណ្ដាលចូលរួមសវនាការ។ លើសពីនេះ ក្ដាខៀនដែលមាននៅក្នុងការិយាល័យលេខាធិការគឺបានផ្ដល់ពត៌មានលម្អិតទាក់ទងពេលវេលានៃសំណុំរឿងថ្មីៗ ការធ្វើបែបនេះគឺដើម្បីជៀសវាងការដាក់ថ្ងៃសវនាការជាន់គ្នាពីមន្ត្រីរបស់លេខាធិការដ្ឋាន។ បន្ទាប់ពីបានបំពេញនៅក្នុងសៀវភៅទិន្នានុលេខសវនាការរួចមក មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានត្រូវផ្ដល់ពត៌មានជូនដល់គូភាគីវិវាទទាំងអស់អំពីថ្ងៃសវនាការនៃសំណុំរឿងរបស់ពួកគេ។ រាល់លិខិតអញ្ជើញដែលបានរៀបចំរួចហើយ ត្រូវធ្វើការផ្ញើទៅឲ្យគូភាគីទាំងអស់ដោយប្រាប់ពួកគេអំពីពេលវេលាកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងនៃសវនាការ ហើយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានអាចធ្វើការទូរស័ព្ទទៅដល់គូភាគីឲ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅរួច ដើម្បីធ្វើការណែនាំឲ្យគូភាគីបានដឹង និងធានាថាពួកគេត្រូវបានជូនដំណឹងរួចរាល់ហើយ។ នៅក្នុងករណីដែលគូភាគីវិវាទណាមួយបានជូនដំណឹងថា ពួកគេមិនអាចចូលរួមក្នុងសវនាការ នៅពេលនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងភ្លាមទៅឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការសម្រេចថាគួរតែធ្វើការពន្យារពេល ឬក៏មិនពន្យារពេលដោយមានការឯក-ភាពគ្នាពីភាគីទាំងអស់ ព្រោះការពន្យារពេលនេះអាចនឹងធ្វើឲ្យមានការខាតបង់ថវិកាអស់ច្រើន។

មិនខុសគ្នាប៉ុន្មានទេ ដូចដែលបានរៀបរាប់ពីចំណុចខាងដើមមក នៅក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ភាសាដែលត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់គឺភាសាខ្មែរ ហើយនៅក្នុងករណីដែល

អាជ្ញាកណ្ដាលមិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរបានទេ នោះស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានធ្វើការស្នើឈ្មោះអាជ្ញាកណ្ដាលរួម គឺក្លាយទៅជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះរាល់ការចំណាយសមស្របទៅលើការបកប្រែឯកសារ និងការបកប្រែផ្ទាល់មាត់។ ដូចគ្នានេះដែរ បើមានភាគីណាមួយមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងទៀតក្រៅពីភាសាខ្មែរ ក្នុងដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ឬក៏មានសាក្សីណាមួយមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ ភាគីនោះត្រូវនាំជាមួយនូវអ្នកបកប្រែដែលមានជំនាញម្នាក់ ដើម្បីធ្វើការចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ដោយគ្រាន់តែជូនដំណឹងទៅភាគីម្ខាងទៀតព្រមទាំងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលថា ភាគីវិវាទមួយមានអ្នកបកប្រែម្នាក់ក្នុងអំឡុងពេលសវនាការដើម្បីឲ្យលេខាធិការដ្ឋានចុះឈ្មោះអ្នកបកប្រែក្នុងគំរូលិខិត។ គំរូលិខិតនេះត្រូវតែផ្ដល់ជូនទៅឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនៅពេលមុនពេលចាប់ផ្ដើមសវនាការ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលក៏មានអំណាចក្នុងការស៊ើបអង្កេតអំពីពត៌មាន និងស្ថានភាពនៃសេដ្ឋកិច្ចសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធវិវាទ។ អាជ្ញាកណ្ដាលនេះអាចធ្វើការដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងឲ្យភាគីប្រគល់ជូនរាល់ឯកសារ ឬពត៌មានផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ស្ថិតិ គណនេយ្យ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬក៏ផ្នែករដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៍នៅក្នុងបេសកកម្មរបស់ខ្លួន។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលអាចធ្វើការស្នើសុំឲ្យមានអ្នកជំនាញការមកជួយក៏បាន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបានរាល់ភាពពាក់ព័ន្ធ និងភាពសំខាន់ និងទម្រង់នៃភស្តុតាង ព្រមទាំងមានសេរីភាពក្នុងការឲ្យគូភាគីណាមួយលើយកភស្តុតាងមកធ្វើការបញ្ជាក់ផងដែរ។ គ្រប់សេចក្ដីថ្លែងឯកសារ ឬពត៌មានផ្សេងៗដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលដោយភាគីណាមួយ ត្រូវតែបញ្ជូនទៅឲ្យភាគីម្ខាងទៀតដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះរាល់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬឯកសារ ភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកធ្វើការយោងដើម្បីធ្វើការចេញសេចក្ដីសម្រេចរបស់ខ្លួននោះ គឺត្រូវធ្វើការផ្ញើជូនទៅដល់គូភាគីវិវាទនីមួយៗ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមានអំណាចនៅក្នុងការចេញសេចក្ដីសម្រេចសមស្របមួយដើម្បីការពារទៅដល់ភាពអាថ៌កំបាំងរាល់ពត៌មាន ហើយត្រូវរក្សាអាថិកំបាំងព្រមទាំងឯកសារដែលខ្លួនមាននៅក្នុងពេលដំណើរការនោះ។

១.២.១.៣. ពេលធ្វើសវនាការ

ដើម្បីអាចដំណើរការសវនាការបានគេចាំបាច់មានទីតាំងមួយ ដែលត្រូវបានកំណត់ថាជាបន្ទប់សវនាការ។ ក្នុងនោះ សម្រាប់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលវិញ នៅពេលដែលខ្លួនត្រូវបើកសវនកានោះ ស្ថាប័នដែលមានភារកិច្ចគឺលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃ

សវនាការនោះ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់តាំងមន្ត្រីរបស់ខ្លួនម្នាក់ដើម្បីទទួលភារកិច្ចមួយក្នុងការចុះបញ្ជិពត៌មានផ្សេងៗដែលភាគីបង្គាប់ឲ្យ ហើយពត៌មាននេះគឺត្រូវចុះនៅក្នុងគំរូលិខិត ពត៌មានលម្អិតស្តីពីថ្ងៃសវនាការ ដោយត្រូវតែរួមបញ្ចូលទាំងឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាល មេធាវី អ្នកជំនាញការ និងសាក្សី ចំណែកគំរូលិខិតដាច់ដោយឡែកមួយទៀតគឺ បញ្ជីឈ្មោះអ្នកបកប្រែនៅថ្ងៃសវនាការ គំរូលិខិតនោះត្រូវបានគេយកមកប្រើចំពោះតែនៅពេលដែលសវនាការមានអ្នកបកប្រែតែប៉ុណ្ណោះ។

ចំណែកឯរាល់ពត៌មានផ្សេងៗទៀតដែលមិនបានសរសេរនៅក្នុងគំរូលិខិត ត្រូវសរសេរភ្ជាប់នៅក្នុងគំរូលិខិត រាល់ឯកសារទាំងអស់នេះត្រូវផ្តល់ទៅឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមុនពេលចាប់ផ្តើមសវ-នាការ ដែលជាធម្មតាអាជ្ញាកណ្តាលតែងតែមកមុនធ្វើការបើកសវនាការ១៥នាទី ដើម្បីធ្វើការសិក្សាសំណុំរឿង និងពិភាក្សាគ្នា ហើយរាល់ឯកសារទាំងអស់នោះត្រូវប្រមូលដាក់ក្នុងសំណុំរឿង។ មន្ត្រីលេខាធិការត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅក្នុងពេលសវនាការដែលរួមមាន ថ្ងៃពេលវេលាចាប់ផ្តើម និងរយៈពេលបញ្ចប់ ព្រមទាំងឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗ ពត៌មានទាក់ទងទៅនឹងអាជ្ញាកណ្តាលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ឈ្មោះរបស់សាក្សី ការសង្ខេបភស្តុតាងដោយផ្ទាល់មាត់ ការពិពណ៌នាចំនងជើងនៃឯកសារ ឬក៏ភស្តុតាងផ្សេងៗដោយសង្ខេបដែលបានប្រគល់ឲ្យនូវពត៌មានទាក់ទងទៅនឹងការពន្យារពេលនៃសំណុំរឿង ព្រមទាំងការសង្ខេបលទ្ធផលផងដែរ។ ក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាលត្រូវបានផ្តល់ជូនរាល់កំណត់ហេតុដែលបានថតចម្លងដោយមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាន ហើយចំពោះកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមគឺត្រូវរក្សាទុកក្នុងសំណុំរឿង។ នៅក្នុងថ្ងៃសវនា គូភាគីវិវាទអាចមកធ្វើការបង្ហាញខ្លួនដោយផ្ទាល់នៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏បាន ឬអាចមានអ្នកអម ឬក៏មានអ្នកតំណាងដែលជាមេធាវី ឬអាចជាបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលទទួលបានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីគូភាគីដូចជា លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិជាដើម។ នៅក្នុងរយៈពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើដំណើរការ ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវធ្វើការផ្អាករាល់វិធានការវិវាទរបស់ខ្លួនដូចជាសកម្មភាព កូដកម្ម ឬឡុងអៅ ឬក៏វិធានការផ្សេងៗទៀតដែលអាចបង្កឲ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើងៗ។ មួយវិញទៀតគូភាគីវិវាទទាំងអស់ ត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចការប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការអញ្ជើញឲ្យចូលរួម។ នៅក្នុងករណីបើមានភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយត្រឹមត្រូវហើយ បែរជាខកខានមិនបានមកធ្វើការបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ នោះអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការសម្រេចជាពីរករណី ចំពោះករណីទីមួយ គឺអាចធ្វើការដំណើរការរបស់ខ្លួនតទៅទៀតបានដោយគ្មានវត្តមានភាគីនោះ ក្នុងករណីទីពីរ

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការបញ្ចប់ដំណើររបស់ខ្លួន តាមរយៈការចេញសេចក្តីបង្គាប់ដោយធ្វើការចំណាយសំណុំរឿងនេះចេញពីបញ្ជីសំណុំរឿងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

រាល់ការប្រជុំរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែធ្វើឡើងជាការសម្ងាត់ [១៦] ។ នៅរាល់ពេលធ្វើសវនាការ មុនពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួននោះ ជាដំណាក់កាលដំបូង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែធ្វើការផ្សះផ្សាគ្នាជាមុនសិន ព្រោះភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯងគ្រប់ពេលវេលា បើទោះបីជាស្ថិតនៅក្នុងដំណើរការក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏ដោយ។ ចំណែកឯលទ្ធផលផ្សះផ្សារបស់ភាគី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការចេញសេចក្តីបញ្ជាមួយដែលស្របទៅតាមការព្រមព្រៀងគ្នាជាលក្ខណៈឯកជនទាំងពីរនាក់ក៏បាន ព្រោះថាការព្រមព្រៀងគឺជាកម្មវត្ថុនៃការដោះស្រាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ហើយនៅពេលនោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការបិតសំណុំរឿងនោះតែម្តង។ តែផ្ទុយទៅវិញប្រសិនបើគូភាគីវិវាទទាំងពីរមិនអាចរកដំណោះស្រាយតាមរយៈការព្រមព្រៀងគ្នានោះទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនតទៅទៀត។

នៅពេលចាប់ផ្តើមដំណើរការសវនាការ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការណែនាំខ្លួន និងប្រាប់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួនផងដែរ បន្ទាប់មកសូមឲ្យបុគ្គលដែលកំពុងមានវត្តមានក្នុងសវនាការធ្វើការណែនាំខ្លួនក៏ដូចជាប្រាប់ពីតួនាទីរបស់ខ្លួនផងដែរ។ ជាកិច្ចដំបូង ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសាកសួរ ភាគីនៃវិវាទថាតើពួកគាត់ជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬ សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ បន្ទាប់មកទើបធ្វើការសាកសួរពីពត៌មានផ្សេងៗនៃវិវាទ និងសុំឲ្យតំណាងនិយោជិត និងតំណាងនិយោជកធ្វើការឡើងទៅបំភ្លឺលើចំណុចដែលភាគីទាំងពីរមិនព្រមសះជានឹងគ្នាម្តងម្នាក់ៗ។ ក្រោយពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានស្តាប់ពីការបកស្រាយបំភ្លឺពីភាគីទាំងពីររួចមក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏ធ្វើការលើកហេតុផលព្រមទាំងច្បាប់ ដែលពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនមកធ្វើការពន្យល់ណែនាំទៅលើចំណុចមួយចំនួនដែលភាគីខាងនិយោជិតបានទាមទារដែលមានលក្ខណៈមិនត្រឹមត្រូវ និងចំណុចដែលភាគីនិយោជកមិនព្រមដែលមានការខុសឆ្គងឲ្យភាគីទាំងពីរបានយល់ ប៉ុន្តែនៅតែមិនអាចឈានដល់ការយោគយល់គ្នាបានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការស្នើសុំឲ្យ ភាគីនិយោជកចេញពីបន្ទប់សវនាការសិនដោយទុកភាគីនិយោជិតឲ្យនៅខាងក្នុង ដើម្បីធ្វើការបកស្រាយទៅលើចំណុចមួយចំនួនដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ភាគីខាងនិយោជកធ្វើមិនមានភាពសមហេតុផល ឬមានការរំលោភលើអនុសញ្ញារួម

[១៦] ប្រការ២៩នៃសេចក្តីប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

ដែលមិនអាចលើកឡើងនៅពេលមានវត្តមាននិយោជក បន្ទាប់មកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណែនាំអំពីការស្នើសុំថា វាមានលក្ខណៈសមស្របទៅតាមច្បាប់ដែរឬទេ? ព្រមទាំងលើកហេតុផល និងយុត្តិ-សាស្ត្រមួយចំនួនដើម្បីឲ្យភាគីនិយោជិតពិចារណា និងឲ្យមានការយោគយល់គ្នាទៅលើចំណុចមួយចំនួន។ បន្ទាប់ពីនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏ធ្វើការអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលមកម្តងដោយឲ្យភាគីនិយោជិតចេញទៅក្រៅវិញម្តង ដោយធ្វើការសួរដេញដោល និងឲ្យភាគីនិយោជកធ្វើការលើកឡើងនូវចំណុចដែលខ្លួនយល់ឃើញថា ភាគីខាងនិយោជិតបានអនុវត្តខុស ឬក៏ការទាមទាររបស់ភាគីនិយោជិតស្នើសុំនោះមានលក្ខណៈហួសហេតុដែលធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនគ្មានលទ្ធភាព ហើយអាចបង្កឲ្យមានផលវិបាកធ្ងន់ធ្ងរទៅដល់ក្រុមហ៊ុន បន្ទាប់មកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏លើកឡើងនូវហេតុផលច្បាប់និងយុត្តិសាស្ត្រមួយចំនួនដើម្បីឲ្យភាគីនិយោជកពិចារណាដើម្បីឲ្យមានការយោគយល់ទៅដល់ភា-គីនិយោជិត។ ការដែលធ្វើបែបនេះអាចធ្វើឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលប្រមូលពត៌មានបានច្រើន និងច្បាស់លាស់ទៅលើថាតើអ្វីជាបញ្ហាចម្បងនៃទំនាស់ ហើយវាមានលក្ខណៈងាយស្រួលក្នុងការឲ្យភាគីទាំងពីរមានការយោគយល់គ្នាទៅវិញទៅមក ព្រមទាំងជាមូលដ្ឋានគ្រឹះចំពោះការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនមួយដែលមានលក្ខណៈសមហេតុផល និងដែលអាចធ្វើឲ្យគូភាគីទាំងពីរអាចទទួលយកបាន។ នៅក្នុងវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសម្រេចសេចក្តីតាមផ្លូវច្បាប់ដោយផ្អែកលើការបកស្រាយ និងការអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ជា កិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញា។ ដោយឡែកចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការសម្រេចសេចក្តីដោយផ្អែកលើសមធម៌។

ខាងលើគឺជានីតិវិធីក្នុងអំឡុងពេលសវនាការដែលយើងខ្ញុំបានធ្វើការពន្យល់ដោយលម្អិត ជាបន្តទៅទៀតយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាបន្តទៀតទៅលើនីតិវិធីក្រោយពេលសវនាការ(១.២.២)។

១.២.២. ក្រោយសវនាការ

បន្ទាប់ពីនីតិវិធីមុនសវនាការ និងអំឡុងពេលសវនាការត្រូវបានចប់សព្វគ្រប់ហើយ ចំពោះនីតិវិធីក្រោយសវនាការនឹងត្រូវបានលើកយកមកម្តង ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់ថា តើមានអ្វីនឹងបន្តទៀតដែលក្នុងនោះរួមមាន សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល(១.២.២.១) និង អានុភាព និងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់(១.២.២.២)។

១.២.២.១. សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីបង្គាប់បានបង្ហាញអំពីមូលដ្ឋាននៃការសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចជាការបង្ហាញហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចដើម្បីដោះស្រាយវិវាទក្នុងសំណុំរឿងនីមួយៗ។

សេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល នឹងក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តីបង្គាប់ គឺជាឈ្មោះផ្លូវការរបស់សេចក្តីសម្រេចជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ម្យ៉ាងទៀតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែព្យាយាមរកឲ្យបានសម្លេងជាឯកច្ឆ័ន្ទនៅក្នុងការសម្រេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន។ តែប្រសិនបើសម្លេងឯកច្ឆ័ន្ទមិនអាចរកបានទេ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការសម្រេចសេចក្តីរបស់ខ្លួនទៅតាមសម្លេងភាគច្រើន។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រាគ្រប់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដោយត្រូវតែមានចុះហត្ថលេខាពីអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣រូប។ ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនមានការឯកភាពទៅតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរ ឬតាមមតិភាគច្រើនទេនោះ អាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះគាត់អាចធ្វើការកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ក្នុងករណីវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីដោយយោងទៅតាមច្បាប់។ ក្នុងករណីវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងសម្រេចសេចក្តីដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍សមធម៌។

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានចែងអំពី:

- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង០៣រូប
- ឈ្មោះអស័យដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី
- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី
- សេចក្តីពណ៌នាអំពីបណ្តឹងតបប្រសិនបើមាន
- ហេតុផលនៃការសម្រេចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្តីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បញ្ញត្តិសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬអនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗប្រសិនបើមាន
- រាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្តីបង្គាប់[១៧]។

---

[១៧] ប្រការ៣៨នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

នៅក្នុងចំណុចខាងលើនេះ គឺជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ជាបន្តយើងខ្ញុំសូមបង្ហាញពីចំណុចសំខាន់ផ្សេងៗទៀតទាក់ទងទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល រួមមានសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច(ក) សេក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច(ខ) សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទស្តីពីសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍(គ) និងការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់(ឃ)។

ក. សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ជាសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលភាគីវិវាទបានយល់ព្រមជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់នេះឡើង នោះសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺមានអានុភាពឲ្យភាគីត្រូវតែអនុវត្តតាម។ មានន័យថាភាគីទាំងពីរនៃវិវាទ គ្មានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះឡើយ ហើយសេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងចងកាតព្វកិច្ចភាគីទាំងពីរឲ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះភ្លាមៗ។

ខ. សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ជាសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលភាគីវិវាទណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពគ្នាលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទេ នៅពេលនោះសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញា-កណ្តាលនឹងក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ចំណុចនេះមានន័យថា ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ នោះសេចក្តីបង្គាប់នឹងត្រូវទុកជាមោឃៈ និងមិនអាចយកទៅអនុវត្តបានទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើគ្មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល០៨ថ្ងៃប្រតិទិន នោះសេចក្តីបង្គាប់នឹងអាចយកទៅអនុវត្តបាន ហើយភា-គីទាំងពីរនឹងជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះភ្លាម ដែលនេះជាអានុភាពមួយចេញពីសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ។

គ. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទស្តីពីសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍

តាមរយៈការសិក្សាឃើញថា វិវាទការងាររួមគឺមានពីរប្រភេទ គឺវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ និងវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍។ បើសិនជាវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការកាត់សេចក្តីដោយយោងទៅតាមច្បាប់ដែលមានជាធរមាន ផ្ទុយទៅវិញ បើវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នោះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការកាត់សេចក្តីដោយយោងទៅតាមគោលការណ៍សម-ធម៌ ដោយហេតុថាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ គឺជាប្រភេទវិវាទមួយដែលកើតឡើងដោយការ

ទាមទារអ្វីមួយដែលច្បាប់មិនបានចែង ពោលគឺគេទាមទារអ្វីមួយដែលទាក់ទង ឬអាចមាននាពេលអនាគត។

ក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍ នោះសេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញនោះមិនត្រូវបានហៅថាជាសេចក្តីបង្គាប់ទេ តែវាជំនួសមកវិញជាអនុ-សញ្ញារួម ចំណែកអានុភាពរបស់វាគឺមានរយៈពេលមួយ(១)ឆ្នាំ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលក្រុមអាជ្ញា-កណ្តាលបានចេញសេក្តីបង្គាប់ ហើយសេចក្តីបង្គាប់នោះបានចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែគូភាគីទាំងពីរបានធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយទៀត ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដាក់ចេញនោះ។ ក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយមិនបានធ្វើការជូនដំណឹងដល់ភាគីម្ខាងទៀតអំពីការមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ដោយមិនបានធ្វើក្នុងរយៈពេលបី(៣)ខែមុននោះទេ នោះសេចក្តីបង្គាប់នៅតែមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអនុវត្តបន្ទាប់ពីរយៈពេល១ឆ្នាំនេះ។ នៅពេលសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានជំនួសដោយអនុសញ្ញារួមវិញ ហើយបានចូលជាស្ថាពរហើយ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារ ព្រមទាំងចុះបញ្ជិកាស្របទៅតាមនីតិវិធីស្តីពីអនុសញ្ញារួម។ រាល់សេចក្តីបង្គាប់ចេញមកហើយ តែមិនបានជូនដំណឹងទៅឲ្យគូភាគីវិវាទទេនោះ នោះគូភាគីវិវាទអាចធ្វើការបដិសេធន៍សេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។

ជាបន្តទៅនេះសូមធ្វើការលើកយកការជូនដំណឹងអំពីការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមកធ្វើការបកស្រាយនៅចំណុចខាងក្រោមនេះវិញម្តង។

ឃ. ការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់

ក្រោយពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបើកសវនាការចប់រួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនជាចុងក្រោយមួយ ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានពីសេចក្តីបង្គាប់នោះក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបានបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដំបូង។ ការជូនដំណឹងត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបានទទួលសំណុំរឿង ហើយបន្ទាប់មកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្តល់ដំណឹង ទៅឲ្យគូភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនឲ្យភាគីវិវាទទាំងពីរនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ម្នាក់ តាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ ដោយមិនបានចេញនូវ

សេចក្តីបង្គាប់ នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានថា ដំណើរការត្រូវបានបញ្ចប់ បន្ទាប់មកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការបង្ហាញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅលេខាធិការដ្ឋានក្នុងទម្រង់គំរូដែលបានផ្តល់ឲ្យដោយលេខាធិការដ្ឋាន។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅឲ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពីការបញ្ជូនទៅឲ្យគូភាគីវិវាទ តាមរយៈអស័យដ្ឋានរបស់ពួកគេដែលបានផ្តល់ឲ្យ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតរាល់សេចក្តីបង្គាប់ដែលបានចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានគេផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនៅក្នុងគេហទំព័ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានជាភាសារខ្មែរ និងជាភាសារអង់គ្លេស (www.arbitrationcouncil.org)។ នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវបានជូនដំណឹងដល់ភាគីវិវាទហើយ ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយដែលមិនមានការពេញចិត្តនឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះ អាចធ្វើការដាក់ពាក្យប្តឹងទាស់បាននៅក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង។

បន្ទាប់ពីបានដឹងអំពីសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលហើយ ខាងក្រោមយើងខ្ញុំនឹងបកស្រាយអំពីអានុភាព និងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់(១.២.២.២)វិញម្តង។

១.២.២.២. អានុភាព និងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់

ជាទូទៅនៅពេលដែលសេចក្តីសម្រេចត្រូវបានចេញមក គេតែងរំពឹងទៅលើអានុភាពរបស់វាថាតើការសម្រេចដែលបានដោះស្រាយនោះមានអានុភាពយ៉ាងដូចម្តេច ហើយថាតើការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះមានលក្ខណៈបែបណា។ ដូចនេះ យើងនឹងបង្ហាញអំពីអានុភាព(ក) និងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់(ខ)ដូចខាងក្រោម។

ក. អានុភាពនៃសេចក្តីសម្រេច

រាល់ភាគីទាំងខាងនិយោជក និងខាងនិយោជិតសុទ្ធតែមានសិទ្ធិនៅក្នុងការប្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាននៅក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ រាល់ភាគីខាងនិយោជកតែងតែប្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាទូទៅ ក៏ព្រោះតែមូលហេតុចំនួន០៣ខាងក្រោមៈ

១. មានភាពខុសគ្នាពិតៗ នៅក្នុងទស្សនៈរបស់ពួកគេក្នុងការបកស្រាយច្បាប់ដែលពួកគេយល់ថា ច្បាប់មានភាពមិនច្បាស់លាស់ ហើយទស្សនៈភាគីនិយោជកវិញ ត្រូវបានគាំទ្រដោយការ

បកស្រាយរបស់ក្រសួង ក៏ដូចជាការអនុវត្តផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ដូចជាការបកស្រាយពីការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាដែលមានថេរវេលាកំណត់ ទល់នឹងកិច្ចសន្យាដែលពុំមានថេរវេលាកំណត់។

២. កង្វះខាតខាងសមត្ថភាពពិតប្រាកដនៅក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ដូចជាការសាងសង់មជ្ឈមណ្ឌលថែទាំប្រចាំថ្ងៃនៅក្នុងទីដែលពុំមានកន្លែងគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីសាងសង់។

៣. ពួកគេតែងតែមានទស្សនៈថា ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងបង្កឲ្យមានការស្មុគស្មាញទៅដល់រចនាសម្ព័ន្ធនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងសហគ្រាស ដូចជាការទទួលយកប្រធានសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យចូលធ្វើការងារវិញ។

ចំណែកឯភាពសៅហ្មងរបស់កម្មករនិយោជិតវិញ គឺបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងការជំទាស់របស់និយោជកទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាឲ្យទទួលយកចូលធ្វើការងារឡើងវិញរបស់ប្រធានសហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

ក.១. នីតិវិធីបណ្តឹងទាស់

នៅពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដំណើរការរបស់ខ្លួននោះ ភាគីវិវាទត្រូវបានឲ្យធ្វើការជ្រើសរើសនៅក្នុងការយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ នៅក្នុងករណីដែលភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច នោះគូភាគីទាំងពីរគឺមិនមានសិទ្ធិនៅក្នុងការប្តឹងទាស់ទៅនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នោះឡើយ ហើយសេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងចូលជាធរមាន និងត្រូវយកទៅអនុវត្តភ្លាមៗក្រោយពីការជូនដំណឹងរួច។ តែប្រសិនបើភាគីទាំងពីរបាន សម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នោះសេចក្តីបង្គាប់ក៏មិនអាចចងឲ្យភាគីទាំងពីរគោរពតាមនោះឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិនៅក្នុងការធ្វើបណ្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។ គូភាគីវិវាទអាចធ្វើការប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល ដោយការធ្វើការជូនពត៌មានទៅមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗដែលទុកជាបានការនៅក្នុងរយៈពេល០៨ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង។ តែបើនៅក្នុងថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលដែលបានកំណត់នោះ គឺជាថ្ងៃដែលមិនមែនជាថ្ងៃសម្រាប់ធ្វើការរបស់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នោះរយៈពេលនោះគឺត្រូវធ្វើការពន្យារពេលបន្ថែមទៅតាមថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ ព្រោះពាក្យថា "ថ្ងៃ" នៅក្នុងប្រការលេខ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់ថា ថ្ងៃគឺសំដៅទៅលើថ្ងៃដែលសម្រាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលធ្វើការ។

ប្រសិនបើគូភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យប្ដឹងជំទាស់របស់ខ្លួននៅក្នុងអំឡុងពេលនេះ សេចក្ដីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលដាក់ជំនូសដោយអនុសញ្ញារូម នោះគូភាគីវិវាទអាចធ្វើការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងពីករណីនេះទៅតុលាការដែលមានសមត្ថកិច្ចសម្រាប់ដោះស្រាយជាចុងក្រោយ។ ក្នុងរយៈពេលគូភាគីវិវាទបានដាក់ពាក្យប្ដឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ទាំងភាគីនិយោជក និងភាគីនិយោជិត គឺមានសិទ្ធិនៅក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅបាន។ ខាងក្រោមគឺជានិយមនៃពាក្យគន្លឹះមួយចំនួនដើម្បីមានភាពងាយស្រួលក្នុងការយល់ដឹង៖

- កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដោយគ្មានអំពើហឹង្សាដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាដែលធ្វើឡើងក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយ ឬក៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏អាចជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។
- ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាសមួយផ្នែកឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ដោយនិយោជកក្នុងពេលដែលមានវិវាទការងារ។ រាល់ពេលដែលភាគីវិវាទបានធ្វើបណ្ដឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល វាតែងតែធ្វើឲ្យមានផលវិបាកមួយចំនួនកើតឡើង។

ក.២. ផលវិបាកនៃការប្ដឹងទាស់

នៅក្នុងករណីមានភាគី ណាមួយបានដាក់ពាក្យទាស់នឹងសេចក្ដីបង្គាប់នៅក្នុងរយៈពេល០៨ថ្ងៃនោះ សេចក្ដីបង្គាប់នោះនឹងមិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ។ ប្រសិនបើវិវាទនោះគឺជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍ ភាគីមិនអាចធ្វើការដាក់ពាក្យប្ដឹងទៅតុលាការបានទេ ព្រោះបើយោងតាមមាត្រា៣៧៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ បានចែងថា ״ ត្រូវបង្កើតតុលាការការងារមួយ ដែលត្រូវទទួលជំនុំជម្រះវិវាទបុគ្គល ដែលកើតឡើងរវាងនិយោជិត និងនិយោជកដោយមកពីប្រតិបត្តិការកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង״។ ម្យ៉ាងវិញទៀត តុលាការនៅប្រទេសកម្ពុជាពុំមានសិទ្ធិសម្រេចទៅលើវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដូចជាបញ្ហាដែលថាកម្មករនិយោជិតគួរតែបានប្រាក់ឈ្នួលឡើង ឬគួរបានលក្ខខណ្ឌការងារប្រសើរជាងអ្វីដែលច្បាប់ការងារបានចែងឡើងនោះទេ។ នៅក្នុងដំណោះស្រាយចុងក្រោយនៃវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺអាចធ្វើជាកូដកម្ម ឬឡុកអៅតែប៉ុណ្ណោះ។

បើសិនជាវិវាទនោះជាវិវាទដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិវិញ នោះភាគីដែលមានការមិនពេញចិត្តទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាចស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមផ្លូវតុលាការបាន ដោយសារតែវាជាភារកិច្ចរបស់តុលាការនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទណាដែលទាក់ទងសិទ្ធិដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ និងកិច្ចសន្យា។ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៣៨៥-៣៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នៅក្នុងវិវាទអំពីសិទ្ធិនេះពេលដែលភាគីដែលមិនសុខចិត្តនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីទាំងអស់មិនត្រូវបានគេបង្ខំឲ្យប្តឹងទាស់ទៅតុលាការឡើយ ពួកគេអាចចាត់វិធានការណ៍ផ្សេងៗដូចជាកូដកម្ម និងឡុកអៅ ដើម្បីបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀតអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ឬតាមច្បាប់។ ជាការសំខាន់ណាស់នៅពេលពួកគេធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅពួកគេត្រូវបង្ហាញថា ពួកគេបានប្រើគ្រប់មធ្យោបាយសន្តិវិធីផ្សេងៗនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ខ្លួនជាមុនសិន។ នៅពេលដែលភាគី បានទទួលដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់រួចហើយបើភាគីមិនបានធ្វើការប្តឹងទាស់ ឬការប្តឹងទាស់បានធ្វើរួចហើយ នោះភាគីវិវាទនឹងឈានទៅរកការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់។ ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងលើកយកមកធ្វើការសិក្សានៅក្នុងផ្នែកខាងក្រោមនេះ។

ខ. ការអនុវត្តសេចក្តីសម្រេច

ក្រោយពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញនូវសេចក្តីសម្រេចខ្លួនហើយ បើសិនជាភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច នោះភាគីវិវាទចាំបាច់នឹងជាប់កាតព្វកិច្ចដោយត្រូវអនុ-វត្តទៅតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ផ្ទុយទៅវិញបើសិនជាពួកគេរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នោះពួកគេនឹងមិនចាំបាច់ធ្វើទៅតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។ ក្នុងករណីខ្លះ បើទោះបីជាភាគីជ្រើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចក៏ដោយចុះក៏គេអាចមិនអនុវត្តបានដែរបើសិនជារកឃើញថា ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានកំហុសក្នុងការមិនផ្តល់ដំណឹងទៅឲ្យភាគី និងចំណុចមួយចំនួនទៀតដែលច្បាប់បានកំណត់។ តែប្រសិនបើភាគីមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសយក សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចទេ នោះសេចក្តីបង្គាប់នោះមិនអាចចងកាតព្វកិច្ចដល់ភាគីទេ បើទាក់ទងនឹងសិទ្ធិគឺអាចប្តឹងទៅតុលាការបាន តែបើទាក់ទងផលប្រយោជន៍ភាគីអាចធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅជាដើម។

ខ.១ ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់

នៅពេលដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចរួចហើយ វាត្រូវមានអនុភាពភ្លាមៗសម្រាប់ភាគី ក្នុងករណី៖

- គូភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាមុនថានឹងត្រូវអនុវត្តទៅតាមសេចក្ដីបង្គាប់នេះ ឬ
- គូភាគីវិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចនៅក្នុងការអនុវត្តទៅតាមអនុសញ្ញារួមដែលបានចែងពីការមិនជំទាស់នឹងសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល។

នៅក្នុងសំណុំរឿងទាំងអស់ បើសិនជាមានភាគីណាមួយមិនចង់ឲ្យសេចក្ដីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលចងកាតព្វកិច្ចភ្លាមៗទេនោះ គូភាគីវិវាទអាចធ្វើការប្ដឹងទាស់ទៅលេខាធិការដ្ឋាននៅក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃបន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលបានទទួលដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់នោះ។ ដោយឡែកនៅពេលដែលមានការដាក់ពាក្យប្ដឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់ នោះសេចក្ដីបង្គាប់នោះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ បើគ្មានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យប្ដឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់នៅក្នុងរយៈពេលដែលច្បាប់បានកំណត់ទេនោះ សេចក្ដីបង្គាប់នោះនឹងត្រូវយកមកអនុវត្តតែម្ដង។ នៅពេលសេចក្ដីបង្គាប់បានចូលជាស្ថាពរហើយ អធិការការងារក៏មានភារកិច្ចនៅក្នុងការជួយជម្រុញនៅក្នុងការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព។ ដោយឡែក បើភាគីណាមួយបានបដិសេធសេចក្ដីបង្គាប់ដែលបានចូលជាស្ថាពរហើយមិនព្រមអនុវត្តតាម បើទោះបីជាមានការជួយជម្រុញពីអធិការការងារក៏នៅតែមិនព្រម នោះភាគីវិវាទម្ខាងទៀតអាចធ្វើការស្នើឲ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចជួយដោះស្រាយ ដោយភាគីវិវាទត្រូវផ្ដល់ជូនតុលាការនូវសេចក្ដីបង្គាប់ច្បាប់ចម្លងដែលបានធ្វើការបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួនមួយ(០១)ច្បាប់ដើម្បីឲ្យតុលាការជួយដាក់សេចក្ដីបង្គាប់នោះ ឲ្យមាការចាប់បង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀតអនុវត្តតាម។ ការធ្វើបែបនេះ គឺមិនមែនជាការដាក់ពាក្យប្ដឹងឧទ្ធរណ៍ឡើយ ព្រោះតុលាការមិនបានធ្វើការពិនិត្យលម្អិតទៅលើអង្គច្បាប់ឡើយ។ នៅពេលខ្លះតុលាការក៏អាចធ្វើការបដិសេធសេចក្ដីបង្គាប់នេះបានដែរ ដោយសារតែកាលៈទេសៈមួយចំនួនបានកំណត់យ៉ាងតឹងតែង។ នៅក្នុងការបដិសេធសេចក្ដីបង្គាប់ក្នុងការដាក់ឲ្យអនុវត្តនោះ តុលាការត្រូវចេញជាសេចក្ដីសម្រេចដែលថា សេចក្ដីបង្គាប់នោះមានលក្ខណៈមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ដោយសារតែមានភាគីមិនប្រក្រតីខាងនីតិវិធី នៅក្នុងការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ឬការចេញសេចក្ដីបង្គាប់នោះបានប្រើប្រាស់លើអំណាចដែលច្បាប់បានផ្ដល់ឲ្យ។

ដោយឡែក វិវាទដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ជាសេចក្ដីបង្គាប់ដែលជាប់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នោះសេចក្ដីបង្គាប់នោះនឹងមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងហោចណាស់ក្នុងរយៈពេលមួយ(០១)ឆ្នាំ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាដោយដាក់ជំនួសសេចក្ដីបង្គាប់នេះដោយអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយទៀត។ ដោយសារតែសេចក្ដីបង្គាប់

បែបនេះមានតម្លៃជាអនុសញ្ញារួម នោះវាអាចជារបាំងនៅក្នុងការរារាំងភាគីមិនឲ្យយកវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ទៅដោះស្រាយនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬការធ្វើកូដកម្ម ឬទ្បុកអៅនៅក្នុងបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ក្នុងរយៈពេលមួយ(០១)ឆ្នាំ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត បន្ទាប់ពីបានអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់អស់រយៈពេលមួយ(០១)ឆ្នាំហើយ ភាគីដែលមានបំណងចង់បញ្ឈប់ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ ភាគីវិវាទនោះត្រូវតែធ្វើការជូនដំណឹងជាមុនក្នុងរយៈពេលមួយ(០១)ខែទៅឲ្យភាគីម្ខាងទៀត បើមិនដូច្នោះទេ ភាគីដែលចង់បញ្ឈប់ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងត្រូវជាប់ការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះដដែល។

រាល់សេចក្តីបង្គាប់ដែលគ្មានអំណាចប្តឹងទាស់ទេនោះអាចអនុវត្តបាន គឺត្រូវតែមានការបិទផ្សាយនៅក្នុងសហគ្រាសដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទ ឬបិទផ្សាយនៅការិយាល័យអធិការការកិច្ចការងារខេត្ត-ក្រុងប៉ុណ្ណោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត រាល់សេចក្តីបង្គាប់ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ក្នុងវិវាទត្រូវតែចុះនៅក្នុងបញ្ជីដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ។

ខ.២ ករណីមិនអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់

ភាគីមួយអាចរួចផុតពីការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឲ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានចូលជាស្ថាពរ ហើយដែលបានចងកាតព្វកិច្ចដោយភាគីនោះ ត្រូវផ្តល់ជូននូវភស្តុតាងទៅឲ្យតុលាការដែលបានបញ្ជាក់ថាសេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះមិនមានភាពត្រឹមត្រូវដោយសារៈ

- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមដោយត្រឹមត្រូវ នៅក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលដំណឹងឲ្យបានត្រឹមត្រូវពីដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬក៏ត្រូវបានគេរាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌ដោយមិនឲ្យបកស្រាយក្បោះក្បាយពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន។
- ការមិនអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬប្រកាសដែលទាក់ទងទៅនឹងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ។
- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រកាសលេខ០៩៩ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផ្តល់ឲ្យ[១៩]។

[១៩] ប្រការ៤៧នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឆ្នាំ២០០៤

ដូចនេះ យោងតាមហេតុផលខាងលើនេះ ភាគីវិវាទណាមួយអាចមានសិទ្ធិក្នុងការមិនអនុវត្ត យោងទៅតាមការសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ឧទាហរណ៍: ភាគី ក និង ខ មានវិវាទនឹងគ្នាទាក់ទងនឹងវិវាទការងាររួម ហើយពួកគេបានប្តឹងទៅអធិការការងារភ្លាមៗ បន្ទាប់មករដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏បានតែងតាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង ក្រោយមកគេទុកពេលឲ្យគាត់១៥ថ្ងៃដើម្បីផ្សះផ្សារបន្ត។ ក្រោយពីផ្សះផ្សាភាគីទាំងពីរនៅតែមិនសះជានឹងគ្នា ដូច្នេះអ្នកផ្សះផ្សារបានសរសេរជារបាយការណ៍ទាក់ទងនឹងការមិនយល់ព្រមរបស់ភាគីទាំងពីរ រួចបញ្ជូនទៅឲ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារយ៉ាងយូរ៤៨ម៉ោង។ ជាបន្ត រដ្ឋមន្ត្រីបានបញ្ជូនរបាយការណ៍នោះមកឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានលេខាធិការដ្ឋានជាអ្នកទទួល។ បន្ទាប់មក លេខាធិការដ្ឋានក៏បានហៅភាគីទាំងពីរឲ្យមករើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយយោងទៅតាមច្បាប់។ ក្រោយពីពេលដែលអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានជ្រើសរើសរួច ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏បានដំណើរការនីតិវិធីរបស់ខ្លួនរហូតដល់ថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់។ អ្វីដែលជាបញ្ហាដែលនាំឲ្យ ក និង ខ មិនព្រមអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះគឺដោយសារតែនៅពេលដែលកំពុងដំណើរការការងាររបស់ខ្លួន អាជ្ញាកណ្តាលមិនបានផ្តល់ដំណឹងអំពីការដាក់នូវភស្តុតាងជាឯកសារឬជាវត្ថុអ្វីទាំងអស់។ ដូចនេះ ការដែលមិនបានបញ្ជូនដំណឹងពីការដាក់ភស្តុតាងគឺពិតជាសំអាងមួយសម្រាប់ភាគី ក្នុងការមិនអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ព្រោះវាខុសទៅនឹងនីតិវិធីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។

ក្រោយពីសិក្សាយ៉ាងលម្អិតទៅលើនីតិវិធីរួចហើយ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការទាញចេញនូវចំណុចវិជ្ជមានក៏ដូចជាចំណុចអវិជ្ជមានតាមរយៈនីតិវិធីខាងលើនេះ។ យើងដឹងហើយថា ក្នុងការកាត់សេចក្តីគឺវាតែងតែកើតឡើងជានិច្ចនូវការនិយាយថា ការកាត់សេចក្តីនោះគឺពិតជាមានយុត្តិធម៌ មានតម្លាភាពជាដើមសម្រាប់ភាគីណាមួយ។ ក្នុងនោះវាមិនកាត់ឲ្យដាច់ផងទេនូវចំណុចអវិជ្ជមានតាមរយៈការមិនសុខចិត្តរបស់ភាគីដែលចាញ់ក្តី។ ដូច្នេះខាងក្រោមយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញពីចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃការសម្រេចសេចក្តីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល(ផ្នែកទី២)។

ផ្នែកទី២៖ ចំណុចវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាននៃការកាត់ក្តីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

២.១. ចំណុចវិជ្ជមាន

ក្នុងការកាត់ក្តីទៅលើសំណុំរឿងណាមួយ គឺតែងតែមានភាពវិជ្ជមានជានិច្ច តែភាពអវិជ្ជមានក៏អាចនឹងកើតមានដែរ។ បើនិយាយពីផលវិជ្ជមានគឺគេផ្តោតសំខាន់ទៅលើអ្នកដែលឈ្នះក្តី រីឯចាញ់ក្តីគេនឹងលើកពីផលអវិជ្ជមានចេញមក តែបើទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយចុះ ក៏តាមរយៈការកាត់សេចក្តីរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា មានចំណុចជាវិជ្ជមានយ៉ាងច្រើនសម្រាប់ភាគីវិវាទទាំងពីរដែលមិនផ្តោតសំខាន់ទៅលើគូភាគីវិវាទណាមួយនោះទេ គឺត្រូវធ្វើយ៉ាងណាឲ្យភាគីទាំងពីរមានការយល់ស្របដោយស្ម័គ្រចិត្ត ហើយបើសិនជាមិនមានការយល់ព្រមណាមួយ នោះភាគីអាចធ្វើការប្តឹងទាស់បន្តទៀត។ ដូចនេះឃើញថា ស្តែងចេញពីនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ដូចជារបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល គឺបានផ្តល់នូវផលវិជ្ជមានជាច្រើនដូចជា ភាពឆាប់រហ័ស(២.១.១) ការមិនចំណាយប្រាក់(២.១.២) និងប្រសិទ្ធភាពនៃការកាត់ក្តី(២.១.៣)។

២.១.១. ភាពឆាប់រហ័ស

មិនថាបញ្ហាអ្វីទេទោះធំក្តី ឬតូចក្តី ភាគីគឺមិនចង់ចំណាយពេលយូរនោះទេ ព្រោះថាវាអាចនឹងធ្វើឲ្យមានការរាំងស្ទះទៅដល់ការងាររបស់គេ ក៏ដូចជាការខ្ជះខ្ជាយប្រាក់របស់គេ។ ដូចនេះអ្វីដែលភាគីវិវាទចង់បានគឺការចំណេញពេលវេលា។ បើយោងតាមការសង្កេតទៅលើរយៈពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្រោយពីបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃហើយ នោះគេនឹងទុកពេលឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរយៈពេល១៥ថ្ងៃដើម្បីធ្វើការសម្រេចសេចក្តីឲ្យភាគី។ បើទោះបីជាគេកំណត់ត្រឹម១៥ថ្ងៃក៏ដោយចុះ ក៏ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចនឹងពន្យារពេលចេញសេចក្តីសម្រេច រហូតដល់ទៅ១សប្តាហ៍ទៀតបើសិនរឿងក្តីមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញខ្លាំង។

លទ្ធផលបានស្តែងឲ្យឃើញថា ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិតជាសន្សំបានពេលវេលាយ៉ាងច្រើនដែលអាចកាត់បន្ថយការខាតបង់ប្រយោជន៍ ដោយសារការជះឥទ្ធិពលពីវិវាទនោះដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ លទ្ធផលទាំងនេះពិតជាមានតម្លៃខ្លាំងណាស់សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រោះពេលវេលាពិតជាមានតម្លៃណាស់សម្រាប់ពួក

គេ ដោយហេតុតែពេលវេលានៃការកើតវិវាទ អាចជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅលើដំណើរការការងាររបស់និយោជក និងជីវភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

ដោយយោងទៅតាមអនុសាសន៍របស់ ឯកឧត្តម អង្គ វង្សវឌ្ឍនា រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ លោកបានមានប្រសាសន៍ថា "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ ហើយក្រុមប្រឹក្សានេះផ្តល់ដំណោះស្រាយវិវាទដែលយុត្តិធម៌ និងមានល្បឿនលឿនសម្រាប់គូភាគីវិវាទ ដែលនាំឲ្យភាគីវិវាទមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការគ្នាល្អនៅកន្លែងធ្វើការតាមរយៈដំណោះស្រាយដ៏ល្អឥតខ្ចោះរបស់ក្រុមប្រឹក្សានេះ"។

២.១.២. ការមិនចំណាយប្រាក់

ជាទូទៅបើសិនជាមានរឿងក្តីណាមួយបានកើតឡើង នោះភាគីនឹងត្រូវចំណាយប្រាក់មួយចំនួនដើម្បីដំណើរការនីតិវិធី ដូចជាការបង់ប្រាក់ប្រដាប់ក្តីតុលាការជាដើម។ តែអ្វីដែលប្លែកនោះគឺថា ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងារដែលភាគីបានប្តឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីគឺមិនចាំបាច់មានការភ័យព្រួយបារម្ភពីបញ្ហាលុយកាក់នោះទេ ព្រោះគ្រប់នីតិវិធីទាំងអស់ក្នុងការដំណើរការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺមិនតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់នោះទេ។ ដូច្នេះ នេះគឺជាយន្តការដ៏ល្អមួយសម្រាប់ភាគីទាំងឡាយណាដែលមានបំណងចង់ប្តឹងទាក់ទងនឹងវិវាទការងាររួម។ លើសពីនេះទៅទៀតការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនត្រឹមតែជួយឲ្យចំណេញធនធានសម្រាប់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះទេ តែថែមទាំងជួយដល់ប្រជាជនកម្ពុជាទាំងមូលទៀតផង ព្រោះថាអភិបាលកិច្ចល្អនឹងអាចទាក់ទាញវិនិយោគទុនបរទេស និងជួយសម្រួលដល់ការរីកលូតលាស់សេដ្ឋកិច្ចជាតិទៀតផង ។

នៅក្នុងសង្គមកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន បើមើលទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែងនោះឃើញថា មានកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកជាច្រើនដែលបានទទួលការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ អ្វីដែលមានតម្លៃបំផុតសម្រាប់ពួកគេនោះគឺ ពួកគេទាំងអស់គ្នាអាចបញ្ចប់វិវាទរបស់គេបាន ដោយដំណោះស្រាយដ៏ល្អពីសំណាក់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហេតុនេះហើយទើបធ្វើឲ្យជីវភាពរបស់ពួកគេមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងមុន រីឯដំណើរការការងាររបស់ពួកគេក៏មានការអភិវឌ្ឍន៍ទៅតាមនោះដែរ។ ដូចនេះ ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាមធ្យោបាយមួយដ៏ល្អសម្រាប់ភាគីវិវាទ ព្រោះវាបានស្វែងរកផលប្រយោជន៍ និងថែរក្សាទ្រព្យសម្បត្តិបានច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់សម្រាប់ប្រជាជន និងសង្គមជាតិយើងទាំងមូល។

២.១.៣. ប្រសិទ្ធភាពនៃការកាត់ក្តី

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងអស់រយៈពេលយូរគួរសមដែរមកហើយ។ ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ តាមរយៈទិន្នន័យសំណុំរឿងឃើញថា ចំនួនសំណុំរឿងគឺមានការកើនឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ ដែលចំនួននេះអាចបញ្ជាក់ប្រាប់ថាប្រជាពលរដ្ឋគឺលោកមានការជឿទុកចិត្តមកលើការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ការដែលយើងអាចនិយាយបានថា ការកាត់ក្តីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានប្រសិទ្ធភាពនោះគឺដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយសំណុំរឿងដោយមានការឯកភាព និងការយល់ស្របដោយភាគីហើយអាចដោះស្រាយរឿងក្តីបានដល់ទៅ៩២% [១៩]។

ពេលថ្មីៗនេះ នៅក្នុងវេទិកាស្តីពីធនធានមនុស្សរបស់សភាពាណិជ្ជកម្មអឺរ៉ុបដែលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅសណ្ឋាគារអ៊ិនធើខនធីណេនថល កាលពីថ្ងៃព្រហស្បត្តិ៍ ទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលមានអ្នកចូលរួមប្រមាណ ១៨០នាក់ ឯកឧត្តម ម៉ម វណ្ណៈ រដ្ឋលេខាធិការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធានគណៈកម្មការអន្តរក្រសួងសម្រាប់ច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ បានថ្លែងការកោតសរសើរជាសាធារណៈថា ស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ ទុកចិត្ត និងទទួលការកោតសរសើរជុំវិញពិភពលោកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ និងតាមរយៈសមិទ្ធផលលើការដោះស្រាយសំណុំរឿងជាង ២៥០០ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិតជាងមួយលាននាក់[២០]។

បើទោះបីជាមានចំណុចវិជ្ជមានច្រើនក៏ដោយ ក៏ប៉ុន្តែចំណុចអវិជ្ជមាន(២.២)ក៏មានមួយចំនួនផងដែរ ដែលយើងនឹងលើកយកមកបង្ហាញនៅខាងក្រោមនេះ។

២.២. ចំណុចអវិជ្ជមាននៃការកាត់ក្តី

តាមរយៈការសិក្សាទៅលើនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល យើងសង្កេតឃើញថា វាមានចំណុចល្អច្រើន តែវានៅតែមិនអាចកាត់ផ្តាច់ពីចំណុចអវិជ្ជមាន ដែលយើងរកឃើញតាមរយៈនីតិវិធីរួមមាន ការប្តឹងទៅតុលាការអាជ្ញាគតិពេលមានការមិនសុខចិត្តពីគូ-

[១៩] យោងតាមវេបសាយ: http://arbitrationcouncil.org/kh/

[២០] យោងតាមវេបសាយ: http://arbitrationcouncil.org/kh/post/56/AC-Value-recognised-at-EuroCham-HR-Forum

ភាគី (២.២.១) និងភាពខ្វះខាតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលគួរតែបង្កើតឲ្យមានតុលាការជំនាញ (២.២.២)។

២.២.១. ការប្តឹងទៅតុលាការអាជ្ញាកត្តិពេលមានការមិនសុខចិត្តពីគូភាគី

តាមរយៈការបកស្រាយតាំងពីដើមរហូតមកឃើញថា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺបានផ្តល់នូវគុណសម្បត្តិយ៉ាងច្រើនសម្រាប់បុគ្គល ក៏ដូចជាសង្គមជាតិទាំងមូលផងដែរ។ ថ្វីបើមានចំណុចល្អច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយចុះក៏គេសង្កេតឃើញថានីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺមានចំណុចអវិជ្ជមានមួយចំនួនផងដែរ ។ យោងទៅតាមនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅក្នុងដំណាក់កាលចុងក្រោយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីសម្រេចឲ្យភាគី ក្នុងនោះបើភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច នោះនៅចុងបញ្ចប់ពួកគេនឹងត្រូវគោរពទៅតាមអ្វីដែលពួកគេបានជ្រើសរើស និងអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីសម្រេចនោះ ផ្ទុយទៅវិញ ក្នុងករណីដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីសម្រេចរួចហើយ រីឯភាគីបានជ្រើសរើសយកសេចក្តីសម្រេចមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ដូចនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងទុកពេលឲ្យភាគី០៨ថ្ងៃក្នុងការប្តឹងទាស់។ តែបើផុតរយៈពេល០៨ថ្ងៃនោះសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចនឹងក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចវិញភ្លាមៗ។ នៅក្នុងករណីនេះ វាគឺជាចំណុចអវិជ្ជមានមួយដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានសមត្ថភាពគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការជួយដល់ភាគីណាមួយឲ្យដល់ទីបញ្ចប់ជាមួយនឹងលទ្ធផលជាផ្លែផ្កា ដោយសារតែវាអាចនឹងធ្វើឲ្យខាតប្រាក់កាសក្នុងការជួលមេធាវីដើម្បីធ្វើជាតំណាង ហើយអាចនឹងមានការយឺតយ៉ាវខាតពេលវេលារបស់ភាគីក្នុងការប្តឹងទៅតុលាការអាជ្ញាកត្តិ ព្រោះថាបើគង់តែត្រូវប្តឹងទៅតុលាការអាជ្ញាកត្តិដដែរ នោះគេនឹងមិនមករកជំនួយពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ។ នេះជាចំណុចអវិជ្ជមានមួយដែលភាគីមិនសុខចិត្តនឹងត្រូវប្តឹងទៅតុលាការអាជ្ញាកត្តិ។

២.២.២.ភាពខ្វះខាតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលគួរតែបង្កើតឲ្យមានតុលាការជំនាញ

តាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល យើងខ្ញុំឃើញថា យន្តការរបស់អាជ្ញាកណ្តាល គឺមានការផ្តល់នូវសេរីភាពសម្រាប់ភាគីក្នុងការជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ដែលជាសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ បើគូភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច នោះគេនឹងមិនចាំបាច់អនុវត្តទៅតាមអ្វីដែលមាននៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ។ ត្រង់ចំណុចនេះ វាអាចធ្វើឲ្យយើងមើលឃើញថា នៅពេលដែលសេចក្តីសម្រេចមួយដែលគេខិតខំប្រឹងប្រែងក្នុងការសម្រេច និងជួយសម្របសម្រួល ប៉ុន្តែចុងក្រោយបែរជាមិនអាចយកមកប្រើប្រាស់បាន

ទៅវិញ ហេតុនេះហើយទើបធ្វើឲ្យគេអាចនិយាយបានថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលគឺមិនមានអានុភាពនោះទេ (លើកលែងតែហួសរយៈពេល៨ថ្ងៃនៃការទុកពេលឲ្យប្តឹងជំទាស់ ទើបធ្វើឲ្យសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ដែលអាចចងកាតព្វកិច្ចគូភាគីវិវាទឲ្យអនុវត្ត)។ ម្យ៉ាងវិញទៀត តុលាការអាជ្ញាគតិនៅពេលដែលចេញសេចក្តីសម្រេច នោះគូភាគីចាំបាច់ត្រូវតែអនុវត្ត បើមិនអនុវត្តគេអាចប្តឹងទាស់តែកាតព្វកិច្ចក្នុងសេចក្តីសម្រេចគឺមិនត្រូវបានរលត់នោះទេ ផ្ទុយទៅវិញ ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល បើភាគីមិនសុខចិត្តនោះភាគីនឹងធ្វើការប្តឹងទាស់ដោយត្រូវរត់ទៅរកតុលាការអាជ្ញាគតិ ដែលជាហេតុនាំឲ្យមានភាពរាំងស្ទះដល់ដំណើរការកាត់ក្តីរឿងក្តីផ្សេងៗទៀត ដោយសារតែតុលាការអាជ្ញា-គតិរបស់ប្រទេសយើងគឺទទួលរឿងក្តីគ្រប់វិស័យ ហើយណាមួយកម្ពុជាពុំទាន់មានតុលាការជំនាញដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឡើយទេ។ ដូច្នេះ ក្នុងការបង្កើតតុលាការជំនាញគឺពិតជាមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់វិស័យការងារនៅកម្ពុជា។ តុលាការជំនាញដែលយើងចង់សំដៅនៅទីនេះគឺ តុលាការការងារ។ តុលាការការងារត្រូវបានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧មកម្ល៉េះ ប៉ុន្តែរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ(២០១៦) គឺនៅមិនទាន់បានបង្កើតឡើងនៅឡើយទេ។ ចំពោះការបង្កើតតុលាការការងារ គឺមានការរំពឹងខ្ពស់ខ្លាំងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។ ម្យ៉ាងវិញទៀត គេសង្កេតឃើញថាប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិតជាអាចជួយសម្រាលចំនួនវិវាទមែន នោះគេនឹងមិនមានគម្រោងដើម្បីបង្កើតតុលាការការងារនោះទេ ផ្ទុយទៅវិញ ចំនួនករណីវិវាទគឺមានការកើនឡើងពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ បើទោះបីជាគម្រោងដើម្បីបង្កើតតុលាការការងារគឺមានជាយូរយារណាស់មកហើយ ប៉ុន្តែមិនទាន់ចេញជារូបរាងនៅឡើយ តែយើងសង្ឃឹមថានាពេលខាងមុខតុលាការការងារនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានស្រាវជ្រាវអស់រយៈពេលជាច្រើនខែកន្លងមក ធ្វើឲ្យក្រុមយើងខ្ញុំទទួលបានបទពិសោធន៍ ក៏ដូចជាចំណេះដឹងយ៉ាងច្រើន។ អ្វីដែលសំខាន់នោះគឺយើងខ្ញុំបានធ្វើឲ្យសារណាមួយនេះលេចចេញជារូបរាងឡើង ទោះបីជាត្រូវជួបនឹងការលំបាកមួយចំនួនក៏ដោយ តែការលំបាកទាំងនោះបានផ្តល់ជាមេរៀនដ៏ល្អសំរាប់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ព្រោះវាបានបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាទម្រាំនឹងបង្កើតបានជាសារណាដែលជាស្នាដៃរបស់ខ្លួនមួយ គឺត្រូវឆ្លងកាត់ឧបសគ្គជាច្រើនជំពូក ជាក់ស្តែងអ្វីដែលក្រុមយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានជួបប្រទះនោះគឺ ការបន្ទោសពីសំណាក់សាស្ត្រាចារ្យពេលស្នើសុំលិខិតចុះស្រាវជ្រាវ ព្រោះយើងខ្ញុំនៅមានចំណុចខ្វះខាតជាច្រើន ព្រមទាំងបទពិសោធន៍នៅស្តួចស្តើងនៅឡើយ ទើបបង្កឲ្យមានភាពខ្វះចន្លោះមួយចំនួន តែវាពុំបានបង្កភាពរាំងស្ទះដល់សារណារបស់យើងខ្ញុំនោះទេ នោះគឺដោយសារតែមានការជួយត្រួតត្រាយពីសំណាក់សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ។ ហើយអ្វីដែលជាការលំបាកមួយទៀតនោះគឺ ការចំណាយពេលយ៉ាងយូរ ក្នុងការស្វែងរកឯកសារដោយក្រុមយើងខ្ញុំត្រូវរង់ចាំការអនុញ្ញាតពីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីចុះទៅស្រាវជ្រាវឯកសារ និងការលំបាកមួយចំនួនទៀតដែលមិនអាចរៀបរាប់បាន។ តែទោះបីជាត្រូវជួបនឹងការលំបាកដូចនេះក៏ដោយ ក៏ក្រុមយើងខ្ញុំពុំមានការរារែកឡើយ ផ្ទុយទៅវិញយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានធ្វើការពុះពារទៅមុខរហូតដល់បញ្ចប់សារណានេះទាំងមូល។

ជាលទ្ធផលយើងខ្ញុំទទួលបានសារណាមួយស្តីពី យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមយើងខ្ញុំបានធ្វើការបកស្រាយលម្អិតពីនីតិវិធីនៃដំណើរការនីមួយៗនៃការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងសារណាបានធ្វើការរៀបរាប់តាំងពីការកកើតដំបូងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រហូតដល់ដំណើរការនីតិវិធីហើយបន្តទៅដល់ការបញ្ចប់ដំណើរការនៃការកាត់ក្តីព្រមទាំងការចេញជាសេចក្តីបង្គាប់នៅចុងបញ្ចប់។

ដូចអ្វីដែលបានដឹងពីខាងលើរួចមកហើយថា ដោយសារតែកម្ពុជាបានរួចពីសង្គ្រាមស៊ីវិលទើបកម្ពុជាបានបង្ហាញមុខមាត់ថ្មីជាមួយនឹងកំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការវិនិយោគវិស័យកាត់ដេរ ព្រមទាំងមានកិច្ចព្រមព្រៀងក្នុងការនាំទំនិញចេញទៅក្រៅប្រទេស ទើបធ្វើឲ្យកម្ពុជាត្រូវគិតគូពីបញ្ហាក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ធ្វើយ៉ាងណាកុំឲ្យមានភាពរឹកររក្នុងវិស័យការងារទើបត្រូវបង្កើតឲ្យមានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឡើងក្នុងគោលដៅដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងដើម្បីឲ្យមានការជឿទុកចិត្តពីសំណាក់វិនិយោគិន។ ដូច្នេះហើយទើបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានភារកិច្ចយ៉ាងសំខាន់ដោយធ្វើយ៉ាងណាធានាឲ្យបានថា ខ្លួនជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយមិនស្ថិតនៅក្រោមអំណាចរបស់ស្ថាប័នណាមួយឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបង្កើតឡើងជាត្រីភាគីដែលត្រូវបាន ជ្រើសរើសចេញពី

បីស្ថាប័នខុសៗគ្នា។ ស្ថាប័ននេះមានលេខាធិការដ្ឋាន និងមូលនិធិដែលជាសេនាធិការ និងជាជំនួយការដើម្បីជួយដល់ដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាំងមូល។ លេខាធិការដ្ឋានមានតួនាទីជារដ្ឋបាល រីឯមូលនិធិមានតួនាទីជាក្រុមបច្ចេកទេសសម្រាប់ស្ថាប័ន។ នៅពេលដែលមានវិវាទមួយធ្លាក់មកដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានជាអ្នកទទួលបន្ទុក និងជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងការរើសអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់ភាគី។ ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានរើសរួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈ១៥ថ្ងៃបន្តទៀតដើម្បីធ្វើការចេញសេចក្តីសម្រេចដែលជាសេចក្តីបង្គាប់ជូនឲ្យគូភាគី។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានពីរគឺសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ភាគីទាំងពីរត្រូវបានទុកសេរីភាពយ៉ាងពេញលេញក្នុងការរើសយកសេចក្តីបង្គាប់ និងមានសិទ្ធិពិសេសមួយទៀតគឺការប្តឹងទាស់ និងការរត់ទៅរកតុលាការអាជ្ញាគតិឲ្យជួយដោះស្រាយ។ តាមរយៈការសង្ខេបពីស្ថាប័ននេះ និងនីតិវិធីរបស់គេរួចមកឃើញថា ការដោះស្រាយគឺមានការជឿទុកចិត្ត និងទទួលបានផលវិជ្ជមានយ៉ាងច្រើនហើយក៏មានគុណវិបត្តិបន្តិចបន្តួចដែរ។

ដូចនេះក្រោយពីបញ្ចប់សារណានេះក្រុមយើងខ្ញុំមានអនុសាសន៍ និងសំណូមពរដូចជា៖

អនុសាសន៍ និងសំណូមពរ

ក្រោយពីបានសិក្សាយ៉ាងលម្អិតពីស្ថាប័នក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមក យើងខ្ញុំឃើញថា នីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ពិតជាមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងប្រាកដមែន ក៏ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងនេះ ដូចដែលក្រុមយើងខ្ញុំបានបង្ហាញនោះ គឺថាបើទោះបីជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថភាពខ្ពស់ក្នុងការដោះស្រាយក៏ដោយ ក៏វានៅតែមានចំណុចវិបាកមួយចំនួនដែលកើតឡើងដោយខានពុំបាន។ អ្វីដែលក្រុមយើងខ្ញុំមានការស្នើគឺទាក់ទងនឹងការបង្កើតតុលាការការងារ ដោយសារយើងខ្ញុំរកឃើញពីកង្វះខាតមួយចំនួន ជាពិសេសនោះគឺយើងខ្ញុំបានបង្កើតជាគំនិតផ្ទាល់ខ្លួនមួយចំនួនដើម្បីសម្រួលដល់បញ្ហាវិវាទការងាររួម និងការដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ តាមរយៈការដោះស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ខាងក្រោមនេះជាអនុសាសន៍ និងសំណូមពរដែលក្រុមយើងខ្ញុំមាន ដូចជា៖

អនុសាសន៍៖

១. គួរពន្លឿននីតិវិធីនៃការបង្កើតតុលាការការងារដើម្បីកុំឲ្យមានការរាំងស្ទះដល់ដំណើរការកាត់ក្តីនៃសំណុំរឿងផ្សេងៗនៅតុលាការអាជ្ញាគតិ។

២. មានវិធានការក្នុងការជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើយ៉ាងណាឲ្យសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអានុភាពអនុវត្តដោយយុត្តិធម៌

៣. មានការពិន័យយ៉ាងតឹងរឹងដល់ជនទាំងឡាយណាដែលជាអ្នកមានបំណងក្នុងការបង្កើតឲ្យមានវិវាទឡើង និងដែលនាំឲ្យមានចលាចលក្នុងសង្គម។

៤. ពេលបង្កើតតុលាការការងារ ច្បាប់ការងារ និងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងត្រូវមានការផ្លាស់ប្តូរ។

៥. តុលាការការងារគួរតែដោះស្រាយទាំងវិវាទការងារបុគ្គល ទាំងវិវាទការងាររួម ព្រោះថាយោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ តុលាការការងារគឺគេផ្តោតលើការដោះស្រាយវិវាទការងារបុគ្គលតែប៉ុណ្ណោះ។

សំណូមពរ៖

ដូចដែលបានបង្ហាញតាំងពីដើមមកហើយថា ប្រធានបទរបស់យើងខ្ញុំ សិក្សាតែនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតែមួយគត់ តែតាមរយៈការសិក្សានេះ យើងខ្ញុំក៏បានរកឃើញចំណុចខ្វះខាតច្រើនដែរ ដូចជាមូលហេតុវិវាទការងារដែលគួរតែត្រូវមានការបង្ការ និងការខ្វះខាតរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលគួរតែបង្កើតឲ្យមានតុលាការការងារជាដើម។ ដូច្នេះខាងក្រោមនេះជាសំណូមពររបស់យើងខ្ញុំដែលជាដំណោះស្រាយសម្រាប់បង្ការ ដើម្បីកុំឲ្យបញ្ហាវិវាទការងាររួមនៅតែបន្តការកើនឡើង និងផលប្រយោជន៍មួយចំនួនបើសិនជាកម្ពុជាមានតុលាការការងារ។

ដំណោះស្រាយសម្រាប់បង្កាកុំឲ្យបញ្ហាវិវាទការងារមានការកើនឡើង៖

១. ផ្តល់ការយល់ដឹងពីច្បាប់ការងារឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយតាមរយៈការបង្កើតសិក្ខាសាលា ឬវគ្គបណ្តុះបណ្តាលផ្សេងៗដែលគួរជាបន្ទុករបស់ក្រសួង និងម្ចាស់សហគ្រាសឬរោងចក្រ។

២. ការសហការគ្នារវាងរដ្ឋាភិបាល និងអង្គការក្រៅរាជរដ្ឋាភិបាលទាក់ទងនឹងការបញ្រៀបចំណេះដឹងតាមមូលដ្ឋានសំខាន់ៗ ដូចជារោងចក្រ សហគ្រាសជាដើម ដើម្បីណែនាំដល់ក្រុមនិយោជិតក្នុងការមិនងាយនឹងទទួលការរងគ្រោះឲ្យធ្វើកូដកម្មតាមរយៈមេខ្យល់ ឬការដែលពួកគេមិនគោរពតាមច្បាប់ការងារ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះក្រុមហ៊ុនក៏ដូចគ្នាដែរ គឺត្រូវជួយឲ្យពួកគេមានការយោគយល់ដល់កម្មករ និងត្រូវតែអនុវត្តច្បាប់ការងារឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន។

ផលប្រយោជន៍បើសិនជាកម្ពុជាមានតុលាការការងារ៖

១. កាន់តែមានការជឿទុកចិត្តពីសំណាក់អ្នកវិនិយោគតាមរយៈប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារដោយតុលាការការងារផ្ទាល់ នោះក៏អាចជាមូលហេតុដែលនាំឲ្យមានការកើនឡើងចំនួនអ្នកវិនិយោគនៅកម្ពុជាដែរ។

២. ការកាត់ក្តីកាន់តែមានភាពសុក្រិត និងយុត្តិធម៌។

៣. សេចក្តីសម្រេចរបស់ស្ថាប័នកាន់តែមានអានុភាព និងចាប់បង្ខំ ដូចនេះនឹងនាំឲ្យបុគ្គលដែលចូលចិត្តបង្កចលាចលលែងហ៊ានប្រព្រឹត្តតទៅទៀត។

៤. ជួយកាត់បន្ថយចំនួនសំណុំរឿងក្នុងតុលាការអាជ្ញាគតិ និងពន្លឿនការកាត់ក្តីសំណុំរឿងផ្សេងៗទៀត...។

ឯកសារយោង

១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣

២. ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧

៣. ឯកសាររបស់មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជាស្តីពី *សិទ្ធិរបស់កម្មករជាសិទ្ធិមនុស្ស* គោលនយោបាយសង្ខេប៖ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បោះពុម្ពក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៤

៤. ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម លេខ៣១៧ សកបយ ឆ្នាំ២០០១

៥. ប្រកាសស្តីពី ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣ លេខ៣២១ ក.ប/ប្រ.ក ឆ្នាំ២០១៥

៦. ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល លេខ០៩៩ សកបយ ឆ្នាំ២០០៤

៧. វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យោងតាមប្រការ៣១ នៃប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា-កណ្តាល ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសាឆ្នាំ២០០៤

៨. សារណាស្តីពី *ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន* ដោយនិស្សិតឈ្មោះ ឡេង លីណា ឆ្នាំ២០១២

៩. វេបសាយ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៖ http://www.arbitrationcouncil.org/kh/

ឧបសម្ព័ន្ធ

តារាងសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធីទាំងស្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

របាយការណ៍មិនសះជាពីក្រសួងធ្លាក់មកឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

↓

លេខាធិការដ្ឋានជាអ្នកទទួលបន្ទុក

↓

លេខាធិការដ្ឋានជូនដំណឹងទៅភាគីពីកាលបរិច្ឆេទមកជ្រើសរើសក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

↓

តំណាងមកពីខាងនិយោជិតជាអ្នកជ្រើសរើសយកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីខាងនិយោជិត រីឯ
តំណាងមកពីខាងនិយោជកជាអ្នកជ្រើសរើសយកអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីខាងនិយោជក
អាជ្ញកណ្តាលទាំងពីរត្រូវជ្រើសរើសយកប្រធានអាជ្ញាកណ្តាលដែលចេញពីបញ្ជីក្រសួង។
ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចាំបាច់ត្រូវបង្កើតក្នុងរយៈ៣ថ្ងៃប្រតិទិន។

↓

ក្នុងរយៈពេល១៥ថ្ងៃធ្វើការ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចាំផ្តើមធ្វើការប្រជុំ និងឲ្យ
ភាគីដាក់នូវឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធ និងធ្វើការចេញសេចក្តីបង្គាប់

↓

ចេញសេចក្តីបង្គាប់

↓

ទុកពេល៨ថ្ងៃប្រតិទិនដើម្បីជំទាស់

↓

- ជំទាស់ នាំឲ្យមិនជាប់កាតព្វកិច្ច
  - សិទ្ធិ → តុលាការ
  - ផលប្រយោជន៍ → វិធានឧស្សាហកម្ម
- មិនជំទាស់ នាំឲ្យជាប់កាតព្វកិច្ច
  - ត្រូវអនុវត្ត