សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឆ្នាំ២០១៩-២០២០

ស្រាវជ្រាវថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **ឌឹល ហេន**

មាំ ឡែន

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

ឈុប ផន

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **រដ្ឋបាលសាធារណៈ**

ជំនាន់ទី ១៤ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលរៀន ២០១៧

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

សេចក្តីថ្លែងអំណរអរគុណ

ខ្ញុំឈ្មោះ ង៉ឹល ហេន និង មាំ ឡែន ជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រផ្នែករដ្ឋបាលសាធារណៈជំនាន់ទី១៤ ក្រុម P4C5 ឆ្នាំសិក្សា ២០១៧-២០២១ នៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្ត និងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ។

សូមធ្វើគារវកិច្ចនិងកត្តញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅជាទីបំផុតជូនចំពោះ៖

- លោកអ្នកមានគុណទាំងពីរដែលលោកបានផ្តល់កំណើតនិងចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សារូបកូនចាប់តាំងពីបាតជើងក្រហមរហូតដល់ធំដឹងក្តីពេញរូបរាងនិងប្រឹងប្រែទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្តធ្វើអ្វីៗសព្វបែបយ៉ាងរូបកូនដោយមិនគិតពីការនឿយហត់ ទោះបីជាជួបនូវការលំបាកយ៉ាងណាក៏ដោយ។ លោកទាំងពីរបានខិតខំពុះពារការលំបាកដើម្បីបញ្ជូនកូនៗមកសិក្សាក្រេបយកចំណេះវិជ្ជារៀនសូត្រអោយបានខ្ពង់ខ្ពស់ លោកបានទូន្មានប្រៀបប្រដៅដល់រូបខ្ញុំប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌និងពន្យល់ណែនាំរូបកូនឲ្យប្រព្រឹត្តអំពើល្អ ចេះគោរពចាស់ទុំ ខិតខំសិក្សារៀនសូត្ររហូតកូនទទួលបាននូវចំណេះដឹងដែលអាចចូលរួមក្នុងការបម្រើសង្គមជាតិនិងប្រើប្រាស់សម្រាប់ថ្ងៃអនាគត
- ឯកឧត្តម បណ្ឌិត លុយ ចណ្ណា សាកលវិទ្យាធិការ លោក លោកស្រីសាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរងព្រមទាំងសាស្រ្តាចារ្យទាំងអស់នៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្រ្តនិងវិទ្យាសាស្រ្តសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងកម្លាំងកាយចិត្ត បញ្ញាស្មារតីក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ពន្យល់ណែនាំ អប់រំដល់រូបខ្ញុំទាំងពីរនាក់និងនិស្សិតដទៃទៀត រហូតដល់ពួកខ្ញុំអាចទទួលបានចំណេះដឹងដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិឲ្យមានការរីកចម្រើន
- សាស្រ្តាចារ្យ ណុប ផន ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃក្នុងការជួយដល់ណែនាំ ផ្តល់ដំបូន្មានសម្របសម្រួលក្នុងការតម្រង់ទិសដៅក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះរហូតទទួលបានជោគជ័យប្រសិនបើពុំមានសាស្រ្តចារ្យជួយណែនាំនោះទេ ពួកខ្ញុំពុំអាចសម្រេចស្នាដៃក្នុងការសារណានេះបាននោះទេ

ពួកខ្ញុំទាំងពីរនាក់ សូមប្រសិទ្ធិពរជ័យនិងបួងសួងដល់វត្ថុស័ក្តសិទ្ធ និង អស់ពពួកទេវតា សូមលោកតាមថែរក្សាអ្នកទាំងអស់គ្នាឲ្យជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខគ្រប់ក្រុមគ្រួសារ និងសម្រេចបាននូវពុទ្ធិពរទាំង៤ប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាអំពីទ្រឹស្តីយ៉ាងលម្អិតអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំផ្នែករដ្ឋបាលសាធារណៈក្រោមការបង្ហាត់បង្រៀនយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់ពីអ្នកគ្រូលោកគ្រូជាសាស្ត្រាចារ្យនៃសកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ ឆ្នាំនេះគឺជាឆ្នាំចុងក្រោយរបស់ពួកខ្ញុំទាំងពីរនាក់ដែលនឹងបញ្ចប់ការសិក្សានិងឈានជើងចេញសកលវិទ្យាល័យនាពេលដ៏ខ្លីខាងមុខនេះ ។ ដើម្បីឆ្លើយតបនឹងតម្រូវការរបស់សកលវិទ្យាល័យនិងដើម្បីទុកជាស្នាដៃសម្រាប់ទុកជាឯកសារជំនួយដល់និស្សិតជំនាន់ក្រោយ រូបខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានសម្រេចចិត្តធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយក្រោមប្រធានបទ វិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ (២០១៩ ដល់ ២០២១) ដើម្បីចងក្រងទុកជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ។

បានជាពួកខ្ញុំទាំងពីរនាក់សម្រេចចិត្តលើកយកប្រធានបទមួយនេះមកសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយសារតែវិស័យវាយភ័ណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់គឺជាវិស័យឈានមុខមួយនៅប្រទេសកម្ពុជាយើងដែលបានផ្តល់ការងារជាច្រើនដល់ប្រជាជន។ ការរួមការងារជាមួយគ្នាតែងតែមាននូវការបះទង្គិចគ្នាទៅវិញទៅមកជាក់ជាមិនខានរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក អាស្រ័យហេតុនេះទើបពួកខ្ញុំចង់សិក្សាស្វែងយល់ថា កំឡុងពេលដែលវិស័យមួយនេះដំណើរការក្នុងឆ្នាំ២០១៩និង២០២០ តើមានវិវាទការងារកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកអ្វីខ្លះកើតឡើង? តើភាគីណាខ្លះជាអ្នកមានតួនាទីសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយនូវវិវាទទាំងនោះ? តើមានយន្តការបែបណាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ?តើវិវាទទាំងនោះកើតឡើងដោយសារមូលហេតុនិងកត្តាអ្វីខ្លះ?

ពួកខ្ញុំជឿជាក់ថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលបានចងក្រងក្លាយជាសារណាមួយនេះនឹងមានចំនុចខ្វះខាតកំហុសខុសឆ្គងដោយអចេតនាណាមួយជាក់ជាមិនខានឡើយ អាស្រ័យហេតុនេះពួកខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមខន្តីអភ័យទោសរាល់កំហុសទាំងឡាយដែលបានកើតឡើង ហើយពួកខ្ញុំរីករាយក្នុងការទទួលយកនូវមតិរិះគន់ទាំងឡាយពីសំណាក់មិត្តអ្នកអានទាំងអស់គ្នាដើម្បីកែតម្រូវអោយខ្លឹមសារនៃសារណាមួយនេះកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើង។

មាតិកា

លេខទំព័រ

សេចក្ដីផ្ដើម

១. លំនាំបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ... ១
២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ... ១
៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ... ១
៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ... ២
៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ.. ៣

ជំពូកទី១

អំពីវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅអំពីវិវាទការងារ..៤
១.១. និយមន័យនៃវិវាទការងារ...៥
១.២. ប្រភេទនៃវិវាទការងារ...៥
១.២.១. វិវាទសិទ្ធិ ៥
១.២.២. វិវាទផលប្រយោជន៍ ៥
១.២.៣. វិវាទការងាររួម..៥
១.២.៤. វិវាទបុគ្គល...៦
១.៣. ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ៧
១.៣.១. ថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន...៦
១.៣.២. អធិការកិច្ចការងារ..៦
១.៣.៣. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល..៧
១.៣.៤. តុលាការការងារ...៨
ផ្នែកទី២ អំពីវិវាទការងាររួម ៨
២.១. សញ្ញាណទូទៅនៃវិវាទការងាររួម ៩
២.២. មូលហេតុនៃវិវាទរួម...៩
២.៣. នីតិវិធីការដោះស្រាយវិវាទរួម ៩

២.៣.១. ថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន .... .១០
២.៣.២. ថ្នាក់ក្រសួង..១០
២.៣.៣. ថ្នាក់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ១០
២.៣.៤. ថ្នាក់តុលាការ .... .១១

ជំពូកទី ២

វិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់

ផ្នែកទី ១ សញ្ញាណទូទៅនៃវិស័យវានភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់......................១២
១.១. អំពីវិស័យកាត់ដេរ.. .១២
១.២. រោងចក្រសហគ្រាស .... .១៣
១.៣. អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងវិស័យកាត់ដេរ .... .១៣
១.៣.១ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ .... .១៣
១.៣.២ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ ២០២០.. ..១៤
១.៤. ទំហំនៃការនាំចេញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ.. .១៤
១.៤.១.ការនាំចេញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរឆ្នាំ ២០១៩ ....១៤
១.៤.២.ការនាំចេញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរឆ្នាំ ២០២០..១៥
ផ្នែកទី ២ វិស័យកាត់ដេរក្នុងអំឡុងកូវីដ១៩...១៦
២.១. ផលប៉ះពាល់របស់កម្មករនិយោជិត.. .....១៦
២.២. ការផ្តល់ជំនួយពីរដ្ឋាភិបាល ១៧

ជំពូកទី ៣

វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ

និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឆ្នាំ២០១៩

ផ្នែកទី ១ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ១៨
១.១. វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរមុនពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព ១៨
១.២. វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្រោយមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព...១៩
ផ្នែកទី២ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរឆ្នាំ២០១៩...២០
២.១. វិវាទការងាររួមដោះស្រាយដោយក្រសួង.. ....២១
២.២. វិវាទការងាររួមដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល...២១

ជំពូកទី ៤
វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ
និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ឆ្នាំ២០២០

ផ្នែកទី១ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌនិងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់..........២៣
១.១.វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងឆ្នាំ២០២០ ....២៣
១.២. បំណុលគ្មានដំណោះស្រាយ..........២៤
ផ្នែកទី២ ស្ថាប័នផ្សេងៗដែលចូលរួមកាត់បន្ថយក្នុងវិវាទការងាររួម..........២៤
២.១. សហជីព ២៤
២.២. គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា..........២៦
២.៣. អ្នកបញ្ជាទិញ ២៧
២.៤. ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ(USAID) ២៧
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន..........២៩
អនុសាសន៍..........៣១
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្ដីផ្ដើម

១. លំនាំបញ្ហា

បច្ចុប្បន្ននេះក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរជាវិស័យឈានមុខគេមួយក្នុងចំណោមវិស័យជាច្រើនទៀត។ វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរជាវិស័យមួយដែលបានផ្ដល់នូវការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋប្រមាណជាង ២លាននាក់ និងរកចំណូលចូលជាតិប្រមាណរាបប់ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំៗ។ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្ដើមមានការវិវត្តន៍នៅក្នុងពាក់កណ្ដាលទីពីរនៃទសវត្សរ៍ ១៩៩០។ រោងចក្រដំបូងៗដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់ការនាំចេញត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ ជាមួយនឹងវិនិយោគិនមកពីតៃវ៉ាន់និងហុងកុងរបស់ប្រទេសចិន ម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្ដល់នូវការលើកទឹកចិត្តនានាដល់សហគ្រាសបរទេសដូចជា ការលើកលែងពន្ធ និងការនាំចូលគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងវត្ថុធាតុដើមនានាដោយពុំគិតពន្ធ។ ដោយសារតែតម្លៃកម្លាំងពលកម្មទាបបែបនេះហើយទើបធ្វើអោយវិស័យនេះមានការរីកចម្រើនទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគបរទេសជាច្រើនចូលមកបណ្ដាក់ទុនជាបន្តបន្ទាប់។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏យើងសង្កេតឃើញថាការអនុវត្តនូវសិទ្ធិការងារកម្មករពុំទាន់បានល្អនៅឡើងជាហេតុនាំអោយអ្នកបញ្ជាទិញបានស្នើសុំអោយអង្គការការងារពលកម្មអន្តរជាតិបង្កើតនូវគម្រោងមួយដើម្បីធ្វើការឃ្លាំមើលពីការរំលោភសិទ្ធិកម្មករដែលគម្រោងនោះហៅថា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

២. ចំណោទបញ្ហានៃការស្រាវជ្រាវ

វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនគួរអោយកត់សម្គាល់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៨ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មជាមួយនឹងសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីបង្កើតកូតាក្នុងការនាំចេញទៅសហរដ្ឋអាមេរិក ក្រោយមកក៏មានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុគ្រោះជាមួយនឹងសហភាពអឺរ៉ុប និងកាណាដាជាបន្តបន្ទាប់ប៉ុន្តែការអនុគ្រោះពន្ធទាំងនោះស្ថិតក្រោមលក្ខខណ្ឌនៃការកែលម្អស្តង់ដារកម្លាំងពលកម្មដោយកន្លងមកសង្កេតឃើញថា មានការរំលោភសិទ្ធិកម្មករ។ លុះក្រោយមកនៅឆ្នាំ២០១៩ជាឆ្នាំដែលពិភពលោកទាំងមូលក៏ដូចជាប្រទេសកម្ពុជាជួបនូវជម្ងឺកូវីដ១៩ ធ្វើអោយសេដ្ឋកិច្ចបណ្ដាប្រទេសនានាទូទាំងសកលលោកទាំងមូលមានការធ្លាក់ចុះរួមទាំងប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ ។ បន្ថែមលើនេះក្នុងកំឡុងឆ្នាំ២០១៩ ប្រទេសកម្ពុជាទទួលរងនូវការផ្ដាច់ប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពីសហភាពអឺរ៉ុបដែលជួយលើប្រទេសក្រីក្រក្នុងតំបន់អាស៊ីអាគ្នេយ៍ក្នុងការនាំចេញផលិតផលទៅកាន់សហភាពអឺរ៉ុបដោយពុំចាំបាច់បង់ពន្ធឡើយ ការផ្ដាច់នេះក្រោយពីប្រទេសកម្ពុជាទទួលនូវប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធនេះ នេះដែលជាហេតុមួយបណ្ដាលអោយរោជចក្រជាច្រើនមានការខាតបង់និងមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចដែលជាហេតុនាំអោយ មាននូវវិវាទរួមជាច្រើនកើតឡើងជាពិសេសនូវតាមបណ្ដារោងចកក្រនានាដែលរងផលប៉ះពាល់ ។

អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ទើបក្រុមពួកខ្ញុំសម្រេចចិត្តធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះនឹងបង្ហាញអោយយើងដឹងថាតើក្នុងកំឡុងរយៈពេល២ឆ្នាំដោយគិតពីឆ្នាំ២០១៩ដល់២០២០មកនេះ មានវិវាទការងាររួមអ្វីខ្លះកើតឡើងក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌនិងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់? តើវិវាទទាំងនោះបណ្តាលមកពីបញ្ហាអ្វី? តើអ្នកណាខ្លះជាអ្នកពាក់ព័ន្ធ?

៣. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទមួយនេះធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសំខាន់ៗដូចជា

ទីមួយ ដើម្បីស្វែងយល់អោយបានច្បាស់ពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជានិងការវិវត្តនានាលើវិស័យនេះ។ ដើម្បីដឹងពីសារៈសំខាន់នៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ កម្លាំងពលកម្ម រោងចក្រនានានិងកម្មករនិយោជិត និងដើម្បីស្វែងយល់អំពីមូលហេតុនិងទិន្នន័យនៃវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ព្រោះនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃកូវីដ១៩ និងការផ្តាច់ប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធយើងសង្កេតឃើញមានវិបត្តិជាច្រើនកើតឡើងលើបងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

ទីពី ដើម្បីស្វែងយល់អំពីយន្តការនិងដំណោះស្រាយរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរមានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតរួមទាំងសហជីព។

៤. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះពិតជាផ្តល់សារៈសំខាន់ខ្លាំងណាស់សម្រាប់ខ្ញុំ ក៏ដូចជាមិត្តនិស្សិតដែលមានបំណងចង់សិក្សាស្រាវជ្រាវលើបន្តលើវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់មួយនេះ។ ជាពិសេសនោះគឺការសិក្សាស្រាវជ្រាវមួយនេះធ្វើអោយយើងយល់កាន់តែច្បាស់លម្អិតនិងស៊ីជម្រៅអំពីវិវាទការងារដែលបងប្អូនកម្មករនិយោជិតរោងចក្រក្នុងវិស័យកាត់ដេរជួបប្រទះនាពេលវិបត្តិកូវីដ ១៩នេះ រួមជាមួយនេះយើងក៏អាចដឹងពីការអនុវត្តច្បាប់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទជូនកម្មកររោងចក្រដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារោងចក្រព្យួរការងារនិងអំពីទំនួលខុសត្រូវរបស់និយោជកនិងការបញ្ជាទិញក្នុងការជួយដល់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។

៥. រចនាសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ

សារណាមួយនេះមានការបែងចែកជា៤ជំពូកសំខាន់ៗដោយ

ជំពូកទី១ អំពីវិវាទការងារ

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណនៃវិវាទការងារ(និយមន័យ ប្រភេទ និងមូលហេតុ)

ផ្នែកទី២ វិវាទការងាររួម (មូលហេតុ និង ការដោះស្រាយដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច)

ជំពូកទី២ វិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់
ផ្នែកទី១ វិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់(ស្ថានភាព ទិន្នន័យចំនួនរោងចក្រ កម្លាំងពលកម្ម ការនាំចេញ)
ផ្នែកទី២ វិស័យកាត់ដេរក្នុងកំឡុងកូវីដ១៩ (ផលប៉ះពាល់ និងជំនួយរបស់រដ្ឋាភិបាល)
ជំពូកទី៣ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ឆ្នាំ ២០១៩
ផ្នែកទី១ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរ(វិវាទការងាររួមមុន និងក្រោយមានច្បាប់ស្ដីសហជីព)
ផ្នែកទី២ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងឆ្នាំ ២០១៩
(ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រសួងនិងក្រុមប្រឹក្សា អាជ្ញាកណ្តាល)
ជំពូកទី ៤ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ឆ្នាំ ២០២០
ផ្នែកទី១ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់
(វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងឆ្នាំ ២០២០ បំណុលគ្មានដំណោះស្រាយ)
ផ្នែកទី២ ស្ថាប័នផ្សេងៗដែលចូលរួមកាត់បន្ថយក្នុងវិវាទការងាររួម
(គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ)

ជំពូកទី១

អំពីវិធានការទារូម

ជំពូកទី ១
អំពីវិវាទការងាររួម

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃវិវាទការងារ

១. ១. និយមន័យ

វិវាទការងារ សំដៅដល់វិវាទអំពីសិទ្ធិឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក ហើយវិវាទនេះអាចជាវិវាទបុគ្គលឬវិវាទការងាររួម។[1]

បណ្តឹងការងារសំដៅដល់បណ្តឹងដែលកើតឡើងពីវិវាទការងារឬការអនុវត្តន៍ច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារ។[2]

កូដកម្ម សំដៅលើការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជកហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។[3]

ឡុកអៅ សំដៅដល់ការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែក ដោយកម្មករនិយោជិកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ។[4]

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់អំពីប្រាក់ឈ្នួលនិងលក្ខខណ្ឌការងារ។ [5]

សហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត។

១. ២. ប្រភេទនៃវិវាទការងារ

កាលបើមានវិវាទការងារ ភាគីជម្លោះចាំបាច់ស្វែងរកការផ្សះផ្សាដោយអនុលោមតាមនីតិវិធីទាំងឡាយដែលស្របទៅនឹងប្រភេទនៃវិវាទដើម្បីរក្សា ឬ ទាមទារប្រយោជន៍។ វិវាទការងារត្រូវបានគេធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ជា២ប្រភេទគឺ

- វិវាទសិទ្ធិ និងវិវាទផលប្រយោជន៍
- វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម

[1] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី នីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

[2] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី នីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

[3] មាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[4] មាត្រា៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[5] មាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

១.២.១. វិវាទសិទ្ធិ

វិវាទអំពីសិទ្ធិ សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដែលមានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួមជាដើម។[6]

១.២.២. វិវាទផលប្រយោជន៍

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ សំដៅដល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដែលមិនមានបញ្ញត្តក្នុងច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ឬអនុសញ្ញារួម។[7]

១.២.៣. វិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់និងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលអោយសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើអោយខូចសន្តិសុខសង្គម។[8]

វិវាទរួមគឺសំដៅទៅលើវិវាទរវាងនិយោជក និង តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលអាចពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិដែលអាចជាការទាមទារប្រាក់បំណាច់ការងារ ពេលម៉ោងធ្វើការជាដើម។

១.២.៤. វិវាទបុគ្គល

វិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិត ឬបទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមាន។[9]

ភាគីណាមួយនៃវិវាទបុគ្គលមានជម្រើសក្នុងការស្វែងរក ការដោះស្រាយតាមរយៈតុលាការ។ ការផ្សះផ្សាដែលជាដំណើរការរកអ្នកទីបីមកពីក្រសួងការងារដើម្បីផ្តល់យោបល់និងស្នើសុំដំណោះស្រាយគឺជាដំណាក់កាលដំបូងដែលភាគីវិវាទ ការងារបុគ្គលអាចប្រើប្រាស់មុនដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ។ បើការផ្សះផ្សាឆ្ពោះទៅដល់ការសះជានិងគ្នា គឺមានន័យថាវិវាទត្រូវបានបញ្ចប់ ប៉ុន្តែបើមិនសះជា ភាគីណាមួយក៏អាចធ្វើការប្តឹងទៅតុលាការ។ គួរបញ្ជាក់ថា វិវាទការងារជាបុគ្គលអាចបង្វែរទៅជាវិវាទការងាររួមវិញដោយកម្មករនិយោជិតជាបុគ្គល

[6] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី នីតិវិធីដម្រះក្តីវិវាទការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

[7] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី នីតិវិធីដម្រះក្តីវិវាទការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

[8] មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[9] មាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

យកវិវាទរបស់ខ្លួនទៅផ្សព្វផ្សាយឲ្យមានការគាំទ្រពីសំណាក់សហជីពឬប្រតិភូបុគ្គលិក។ ឧទាហរណ៍ៈ កម្មករកាត់ដេរម្នាក់បានលួចសម្ភារៈរបស់រោងចក្រនៅកំឡុលពេលចេញពីធ្វើការ។

មូលហេតុនៃវិវាទបុគ្គលមាន៥គឺ [10]

- ការលម្មៀងនៃការគិតប្រាក់ឈ្នួល
- ថិរវេលានៃការធ្វើការ
- ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង
- ការឈប់សម្រាក
- ការបញ្ឈប់ពីការងារ

១.៣. ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ

១.៣.១. ថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន

នៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹស្ថានភាគីវិវាទអាចដោះស្រាយវិវាទការងារបានដោយជ្រើសតាំងអ្នកតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។

ក្រោយពីបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីដោះស្រាយបន្តលើចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀង។

មុននឹងប្តឹងទៅមន្ត្រីផ្សាះផ្សា គ្រប់វិវាទការងារទាំងឡាយត្រូវធ្វើការដោះស្រាយឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពជាមុនសិននៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។

១.៣.២. អធិការកិច្ចការងារ

អធិការកិច្ចការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រកាសលេខ ០៣៧/១៤ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការបង្កើតក្រុមអធិការកិច្ចការងារតែមួយ។

អធិការកិច្ចការងារ គឺជាប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធវិស័យការងារដែលជាសមត្ថកិច្ចរបស់អធិការកិច្ចការងារ អភិបាលការងារ និងអធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ឬមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់តាំងឲ្យធ្វើអធិការកិច្ចការងារ។[11]

[10] សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពី លទ្ធផលសន្និបាតបូកសរុបការងារឆ្នាំ២០១៦និងទិសដៅឆ្នាំ២០១៧នៃការអភិវឌ្ឍផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន
វិស័យការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧

[11] ខិត្តប័ណ្ណផ្សាយពី ការយល់ដឹងពីអធិការកិច្ចការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ចេញផ្សាយដោយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្រោមកិច្ចសហការជាមួយភ្នាក់ងារកិច្ចសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិអាល្លឺម៉ង់

ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបង្កើតក្រុមអធិការកិច្ចការងារឲ្យបំពេញតាមតួនាទី និងភារៈកិច្ចនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងអស់នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលមានចែងក្នុងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ក្រុមអធិការកិច្ចការងារមាន ៨អង្គភាពដូចជា

- នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
- នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
- នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម
- នាយកដ្ឋានការងារកុមារ
- នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ
- នាយកដ្ឋានបណ្តុះបណ្តាល
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស)
- អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន នៃគណៈកម្មការដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្មបាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា(អ.គ.ក.ប)

ក្នុងចំណោមនាយកដ្ឋានទាំង ៨អង្គភាពនេះនាយកដ្ឋានវិវាទការងារដើរតួនាទីភារៈកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារជូនដល់កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារមានជាអង្គភាពសេនាធិការរបស់អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈទទួលបន្ទុកសម្របសម្រួលនិងដឹកនាំការងារដោះស្រាយវិវាទការងារតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈស្របតាមច្បាប់ការងារ។[12] ស្ថាប័ននេះមានតួនាទីផ្សះផ្សាវិវាទការងារទាំងវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទរួមដែលមានមន្ត្រីផ្សះផ្សាជាអ្នកទទួលបន្ទុកផ្សះផ្សាវិវាទ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារស្ថិតក្រោមក្រុមអធិការកិច្ចការងារ។ ក្រុមអធិការកិច្ចការងារ ក្នុងករណីដែលមន្ត្រីផ្សះផ្សាមិនអាចផ្សះផ្សាវិវាទការងារនោះបានទេ មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវបញ្ជូនវិវាទការងារនោះនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីផ្សះផ្សាបន្ត។

១.៣.៣. ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលមានមុខងារដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលផ្សះផ្សាមិនសះជា។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ ២០០៣ យោងតាមបទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[12] ប្រកាសលេខ២៩៦ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការកែសម្រួល ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤

នៅឆ្នាំ ១៩៩៧។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានអំណាចតាមច្បាប់ ដើម្បីជួយភាគី វិវាទដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទរួម ប្រសិនបើភាគីវិវាទការងាររួមទាំងពីរមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នា តាមរយៈការចរចា ឬការផ្សះផ្សាពីមន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទបានទេនោះមន្ត្រីផ្សះផ្សានឹងបញ្ជូនវិវាទនោះទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធជាត្រីភាគី។ មានន័យថា ក្រុមប្រឹក្សានេះមានសមាសភាពស្មើឡើងដោយភាគីបីគឺ ក្រសួងការងារ។ បច្ចុប្បន្ន-(៣) សមាគមនិយោជក និង-(២) សហជីពកម្មករនិយោជិត-(១)ឆ្នាំ ២០២១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣០រូបដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ សម្រាប់អាណត្តិ ១ឆ្នាំ។

ប្រសិនបើក្នុងករណីមានភាគីណាមួយក្នុងវិវាទបដិសេធការអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះភាគីម្ខាងទៀតនោះអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការការងារនៃសាលាដំបូងបាន ក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃក្រោយពីទទួលការជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។

១.៣.៤. តុលាការការងារ

តុលាការការងារមានភារៈកិច្ចក្នុងការកាត់សេចក្តីក្នុងបណ្តឹងការងារក្នុងករណីមិនសះជាក្នុងដំណាក់កាលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ភាគីម្ខាងអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការការងារនៃសាលាដំបូង។

រាល់បណ្តឹងការងារត្រូវប្តឹងទៅតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច និងជំនុំជម្រះ ដោយអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ។[13]

ផ្នែកទី២ អំពីវិវាទការងាររួម

២.១. សញ្ញាណទូទៅនៃវិវាទការងាររួម

ដូចការបកស្រាយក្នុងចំណុចប្រភេទវិវាទការងារខាងលើ វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់និងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយការវិវាទនេះអាចបណ្តាលអោយសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើអោយខូចសន្តិសុខសង្គម។ ប្រសិនបើសហជីពមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទមួយនៅពេលនោះ ជាទូទៅគេចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួមដែរ។ វិវាទការងាររួមក៏អាចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានសហជីពផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើឡើងជាក្រុម។ វិវាទរួមទាក់ទងនឹងវិវាទសិទ្ធិ និងវិវាទផលប្រយោជន៍។

[13] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពី នីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧

ឧទាហរណ៍៖ នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនម៉ៅការសំណង់មួយបានបញ្ឈប់កម្មករចំនួន១០០០នាក់ដោយពុំបានជូនដំណឹងជាមុននិងពុំបានផ្តល់នូវសំណងជម្ងឺចិត្ត ប្រាក់អតីតភាពការងារដល់កម្មករ។

២.២. មូលហេតុនៃវិវាទរួម

ការកើតឡើងនៃវិវាទរួមបណ្តាលមកពីកត្តាមួយចំនួន៥គឺ [14]

- ការលម្អៀងនៃការគិតប្រាក់ឈ្នួល
- ថិរវេលានៃការធ្វើការ
- ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង
- ការឈប់សម្រាក
- ការបញ្ឈប់ពីការងារ។

២.៣. នីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរួម

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមគឺជាកាតព្វកិច្ចដែលត្រូវតែមានដំណោះស្រាយលើកលែងតែមានការព្រមព្រៀងលើនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទផ្សេងពីនេះ ភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទរួមត្រូវជូនដំណឹងទៅក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពីវិវាទរបស់ពួកគេ ដើម្បីអោយធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម។

វិវាទការងាររួមត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមមិនមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ឬក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមិនមានអនុសញ្ញារួម ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សារទៅតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីការងារ។

ដូចបានរៀបរាប់ខាងលើនៅចំណុច១.៣.ដែលយើងបានបង្ហាញអំពីស្ថាប័ននិងនីតិវិធីដំណាក់កាលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួចមកហើយ នៅចំណុចនេះយើងនឹងបកស្រាយលម្អិតពីនីតិវិធីនិងដំណាក់កាលនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដំណាក់កាលគឺ ដំណាក់កាលថ្នាក់សហគ្រាស ថ្នាក់ក្រសួង ថ្នាក់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុងក្រោយគឺតុលាការការងារ។

[14] សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពី លទ្ធផលសន្និបាតបូកសរុបការងារឆ្នាំ២០១៦និងទិសដៅឆ្នាំ២០១៧នៃការអភិវឌ្ឍផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន
វិស័យការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧

២.៣.១. ថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទើបមានសិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានពុំទាន់មានសហជីពនោះទេ មន្ត្រីផ្សះផ្សាមានកាតព្វកិច្ចចាត់តែងតាំងអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។

វិវាទការងាររួមត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមិនមានអនុសញ្ញារួម ភាគីវិវាទឬសហជីព ជូនដំណឹងទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាទៅតាមនីតិវិធីច្បាប់។

ក្រោយពីបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីដោះស្រាយបន្តលើចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀង។

២.៣.២. ថ្នាក់ក្រសួង

ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្តឹង មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវចាប់ផ្តើមអនុវត្តនីតិវិធីផ្សះផ្សា ក្នុងរយៈពេល៤៨ម៉ោង។ ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សា ក្នុងករណីដែលមានភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេ មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង។

លិខិតព្រមព្រៀងសះជាមានអានុភាពនិងតម្លៃដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែលចុះហត្ថលេខាដោយភាគីនិងមន្ត្រីផ្សះផ្សា។ មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើរបាយការណ៍សះជាជូនដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។ ក្រោយពីបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួង ភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ ក្រោយពីទទួលបានសំណុំលិខិតពីមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីដោះស្រាយបន្តលើចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀង។

២.៣.៣. ថ្នាក់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រសិនបើភាគីវិវាទការងាររួមទាំងពីរមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នា តាមរយៈការចរចា ឬការផ្សះផ្សាបានទេ មន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទ នឹងបញ្ជូនវិវាទនោះទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលតាមរយៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើការប្រជុំជាដាច់ខាតក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីទទួលបានសុំណុំរឿងអំពីវិវាទ។ ការប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់។ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមានសវនាការចំនួន២លើកដោយលើកទី១ មានសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល៣រូប និងលើកទី២មានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល៥រូប។ អង្គសវនាការលើកទី២ អាចដំណើរការទៅបាន ដោយតម្រូវឲ្យមានការយល់ព្រមពីគូភាគីវិវាទ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែបង្កើតឡើងក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ ហើយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃធ្វើការលើកលែងតែភាគីទាំងពីរយល់ព្រមពន្យារពេល។ សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាការសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ច្បាប់ចំលងនៃសេចក្តីបង្គាប់ដែលត្រឹមត្រូវមួយត្រូវតែផ្ញើជូន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងភាគីវិវាទទាំងពីរ។

មុននឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីទាំងពីរត្រូវជ្រើសរើសប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ភាគីទាំងពីរគ្មានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះឡើយហើយ សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងចងកាតព្វកិច្ចហើយអនុវត្តលើភាគីទាំងពីរភ្លាម។ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពេលនោះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ចំណុចនេះមានន័យថា ភាគីណាមួយនៃវិវាទមានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។

ការជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃប្រក្រតិទិន បន្ទាប់ពីទទួលបានច្បាប់ចំលងត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីបង្គាប់។ ការប្តឹងជំទាស់ក្រោយរយៈពេល ៨ថ្ងៃនឹងមិនមានប្រសិទ្ធភាពឡើយ។ ដើម្បីដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងដល់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬបំពេញបែបបទនៅការិយាល័យរបស់លេខាធិការដ្ឋាននេះ។ នៅពេលណាដែលការជំទាស់ត្រូវបានធ្វើឡើងហើយសេចក្តីបង្គាប់នឹងក្លាយជាមោឃៈហើយភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬផ្អាកសកម្មភាពការងារ(ឡុកអៅ)។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិអាចជ្រើសរើសវិធីដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេតាមរយៈតុលាការ។

២.៣.៤. ថ្នាក់តុលាការ

រាល់បណ្តឹងការងារត្រូវប្តឹងទៅតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច និងជំនុំជម្រះ ដោយអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំអង្គការតុលាការ។

ជំពូកទី ២
អំពីវិស័យវាយនភណ្ឌ
និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់

ជំពូកទី ២
វិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់
ផ្នែកទី១ សញ្ញាណទូទៅនៃវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់
១.១. អំពីវិស័យកាត់ដេរ

ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមមានការរីកចំរើនក្នុងពាក់កណ្តាលទីពីរនៃទសវត្សរ៍ ១៩៩០។ រោងចក្រដំបូងៗដែលផលិតសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់ការនាំចេញត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៤ ជាមួយនឹងវិនិយោគិនមកពីតៃវ៉ាន់និងហុងកុងរបស់ប្រទេសចិន ម៉ាឡេស៊ី និងសិង្ហបុរី។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានផ្តល់នូវការលើកទឹកចិត្តនានាដល់សហគ្រាសបរទេសដូចជា ការលើកលែងពន្ធ និងការនាំចូលគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងវត្ថុធាតុដើមនានាដោយពុំគិតពន្ធ។ ការលើកទឹកចិត្តបែបនេះរួមផ្សំនឹងការសម្បូរកម្លាំងពលកម្មដែលមានតម្លៃថោក និងការផ្តល់ភាពអនុគ្រោះសម្រាប់ទទួលបានទីផ្សារនៅបញ្ចឹមប្រទេសបានទាក់ទាញរោងចក្រកាន់តែច្រើនឡើងៗ។ តែនៅឆ្នាំដំបូងៗលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងវិស័យនេះមានកម្រិតខ្សោយដោយមាននូវការរំលោភបំពាននានាដូចជា ការបង្ខំឲ្យធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយមិនស្របច្បាប់ និងការខកខានមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាជាដើម។

ក្រោយមកនៅចុងទសវត្សរ៍ ១៩៩០មានការផ្លាស់ប្តូរជាមួយនឹងការបង្កើត និងពង្រឹងចលនាសហជីព ការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីការងារ ការបង្កើតនិងការបង្រួបបង្រួមអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកដូចជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) និងសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) និងការផ្លាស់ប្តូរស្ថានភាពពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិនៅកម្ពុជា។ នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៨ រដ្ឋាភិបាលសហរដ្ឋអាមេរិក និងរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានបង្កើតនូវកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្ម ដែលអនុញ្ញាតអោយមានការបង្កើនកូតាសម្រាប់ការនាំចូលជាថ្នូរនឹងការបេជ្ញាចិត្តរបស់ប្រទេសកម្ពុជាចំពោះការបន្តកែលម្អស្តង់ដារពលកម្មរបស់ខ្លួន។ ក្រោយមក មានកិច្ចព្រមព្រៀងអនុគ្រោះជាមួយនឹងសហភាពអឺរ៉ុប និងប្រទេសកាណាដាជាបន្តបន្ទាប់។

ដើម្បីជួយឲ្យមានការអនុលោមទៅមានលក្ខខណ្ឌទាំងនេះ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានទទួលការស្នើសុំឲ្យជួយធ្វើការត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលភាពអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិការងារ។ អង្គការនេះបានបង្កើតនូវកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ដើម្បីត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់សេវាដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ការគ្រប់គ្រង ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយសហការជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ និងរដ្ឋាភិបាលនៅកម្ពុជា ក៏ដូចជាជាមួយនឹងសមាគមនិយោជកនិងសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ។

វិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរដែលជាទូទៅគេហៅកាត់ថា វិស័យកាត់ដេរគឺសំដៅលើវិស័យផលិតកម្មមួយចំនួនដូចជា វិស័យវាយនភណ្ឌស្បែកជើង និងកាបូប សម្លៀកបំពាក់។

១.២. រោងចក្រសហគ្រាស

ចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាសដែលចង់ទទួលបានសិទ្ធិក្នុងការនាំចេញទំនិញក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម រោងចក្រ សហគ្រាសទាំងនោះត្រូវតែចុះបញ្ជីជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរជាមុនសិន។[15] នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មានរោងចក្រកាត់ដេរចំនួន ៥៧៤រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាត់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

ក្នុងឆ្នាំ២០២០ រោងចក្រក្នុងវិស័យកាត់ដេរមានចំនួន ១ ២០៩រោងចក្រ។ រោងចក្រដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាមានចំនួន ៥៩៧រោងចក្រសហគ្រាស ដែលមានកម្មករនិយោជិតប្រមាណ ៥៨៥ ៧៦៤នាក់ ។[16] រោងចក្រប្រហែលជា ៦០%មានអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម។ ដោយសារតែសម្ពាធផលិតកម្មខ្លាំងពេករោងចក្រដែលចុះបញ្ជិកាសម្រាប់ការនាំចេញទាំងនេះបន្តម៉ៅការការងារមួយចំនួនដល់រោងចក្រតូចៗ។ រោងចក្រតូចៗទាំងនោះមិនមែនជារោងចក្រដែលចុះបញ្ជិកាសម្រាប់ការនាំចេញឡើយ ជារឿយៗមិនមានឈ្មោះក្នុងស្ថិតិផ្លូវការ ហើយមិនស្ថិតនៅក្រោមប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលការអនុលោមទៅតាមសិទ្ធិការងាររបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិឡើយ។ បើតាមតំណាងរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាមានរោងចក្រម៉ៅការបន្តប្រមាណជាង ២០០រោងចក្រ។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១មានក្រឹត្យមួយត្រូវបានចេញ ដែលតម្រូវឲ្យរោងចក្រដែលចុះបញ្ជិកាសម្រាប់ការនាំចេញដែលជាសមាជិករបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាប្រកាសពីចក្រម៉ៅការបន្តរបស់ខ្លួន។

១.៣. អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

១.៣.១. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ ២០១៩

នៅឆ្នាំ២០១៩ កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៧៧ ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

រដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចបានសម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥ (ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពី) ដុល្លារអាមេរិក ។ ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ មានចំនួន ១៨២ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ ។ [17]

ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន២០០០ រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬការទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាព

---

[15] ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពី ការអនុវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលើវិស័យនាំចេញវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប

[16] របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២០របស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

[17] ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ នឹងស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨

ការងារចំនួនពី ២ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី ២ ដល់ឆ្នាំទី១១ ។

ដូចនេះជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់និងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួន ១៩៩ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២១០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ។

១.៣.២. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងឆ្នាំ ២០២០

នៅឆ្នាំ២០២០ កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៨៧ដុល្លារអាមេរិក សម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

រដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចបានសម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៣ ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ ១៨៧ ដុល្លារអាមេរិក ។ ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ មានចំនួន ១៩០ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិនិងចំនួន ១៨៥ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែចំពោះកម្មនិយោជិតសាកល្បង ដោយអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ តទៅ ។ [18]

ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬការទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនពី ២ ដុល្លារអាមេរិកដល់ ១១ ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី ២ ដល់ឆ្នាំទី ១១ ។

ដូចនេះ ជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនិងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួន ២០៧ (ពីររយប្រាំពី) ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២១៨ (ពីររយដប់ប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ។

១.៤. ទំហំនៃការនាំចេញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

១.៤.១.ការនាំចេញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរឆ្នាំ ២០១៩

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានការកើនឡើងគួរអោយកត់សម្គាល់ដោយ ការនាំចេញទៅគ្រប់ទីបក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម និងកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មសេរី[19] ក្នុងរយៈពេល១០ ខែ ឆ្នាំ ២០១៩ មានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ១០ ៨១៣ លានដុល្លារអាមេរិក បើប្រៀបធៀបនឹងរយៈពេលដូចគ្នាឆ្នាំ ២០១៨ ដែលមានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ១០ ១៥៨ លានដុល្លារអាមេរិក កើនឡើងប្រមាណជាង ៦៥៤ លានដុល្លារអាមេរិក ស្មើនឹង ៦,៤៥ % ។

---

[18] ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ នឹងស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ ២០២០ ក្រសួង) (ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី ១០ ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០១៩

[19] របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារ ពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ២០១៩ នឹង ទិសដៅការងារពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ២០២០ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ថ្ងៃ) (ទី ០៤ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៩

ក្នុងនោះមាន សម្លៀកបំពាក់មានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ៦ ៤០៦ លានដុល្លារអាមេរិក វាយនភ័ណ្ឌមានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ៤០ លានដុល្លារអាមេរិក ស្បែកជើង មានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ៩០៥ លានដុល្លារអាមេរិក អង្ករ មានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ២៨៦ លានដុល្លារអាមេរិក នឹងផលិតផលផ្សេងៗ មានទឹកប្រាក់ប្រមាណជាង ៣ ១៧៤ ដុល្លារអាមេរិក ។

នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ ប្រទេសកម្ពុជាបាននាំចេញនូវផលិតផលសម្លៀកបំពាក់ វាយនភ័ណ្ឌ និងស្បែកជើង ដែលមានតម្លៃជាង ៧,៩៧ ពាន់លានដុល្លារ ក្នុងរយៈពេល ៩ ខែ ដំបូងនៃឆ្នាំនេះ ជាចំនួនកើនឡើង ១៣,១៨ ភាគរយពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ដែលកើនឡើងពី ៧,០៤៤ ពាន់លានដុល្លារ ។ ការនាំចេញទៅសហរដ្ឋអាមេរិកមានទំហំប្រហែល ២,៥ ពាក់លានដុល្លារខណៈការនាំចេញទៅសហភាពអឺរ៉ុបមានចំនួន ២,៤ ពាន់លានដុល្លារ ជប៉ុនចំនួន ៧១១ លានដុល្លារ រដ្ឋជាសមាជិកអាស៊ាន ១២១ លានដុល្លារ និងប្រទេសដទៃទៀត ១,៥ ពាន់លានដុល្លារ ។ [20]

១.៤.២. ការនាំចេញឧស្សាហកម្មកាត់ដេរឆ្នាំ ២០២០

នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅឆ្នាំ ២០២០ ការនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជាមានការថយចុះប្រមាណជិត ១០ ភាគរយ នេះដោយសារតែបញ្ហាឆ្លងរីករាលដាលនៃជំងឺកូវីត ១៩ ។

ចំណែកនៅក្នុងឆ្នាំ ២០២០ របាយណ៍ពីក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម បានអោយដឹងថា៖

- ទំហំពាណិជ្ជកម្មសម្រេចបាន ៣៥ ៨០៥,៨៥ លានដុល្លារអាមេរិក កើនឡើង ២,៥៤% ក្នុងនោះការនាំចេញ ១៧២១៥,៣៧ លានដុល្លារអាមេរិក កើនឡើង ១៦,៧២% និងការនាំចូល ១៨ ៥៩០,៤៨ លានដុល្លារអាមេរិក ថុយចុះ ៧,៨៥% បើប្រៀបធៀបនិងឆ្នាំ ២០១៩
- ផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញចំនួន ៥៣ ច្បាប់ មានទឹកប្រាក់ ៥ ៣០៧ ២៧៥,៣០ ដុល្លារអាមេរិក
- ពន្យារអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចេញចំនួន ២៣ ច្បាប់ និងផ្តល់លិខិតជូនដំណឹងទំនិញឆ្លងកាត់ចំនួន ៣៣ ច្បាប់
- ផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណនាំចូលចំនួន ១០ ច្បាប់ មានទឹកប្រាក់ ១ ២៤១ ២៧៥,៣០ ដុល្លារអាមេរិក
- ពន្យារអាជ្ញាប័ណ្ណនាំចូលចំនួន ១ ច្បាប់

ស្ថិតិនាំចេញមុខទំនិញសំខាន់ៗ (ឯកតា៖ លានដុល្លារអាមេរិក)[21]

ល.រ	មុខទំនិញផ្សេងទៀត	ឆ្នាំ ២០១៩	ឆ្នាំ ២០២០	បម្រែបម្រួល
1	សម្លៀកបំពាក់	៨ ២៦៦,៣៥	៧ ៤២០,២៨	(១០,២៥%)
2	ស្បែកជើង	១ ២៦៤,៦២	១ ១១៦,៧៣	(១១,៦៩%)
3	សម្ភារៈធ្វើដំណើរ	១ ០៧៨,៨៩	៩៦៤,៧	(១០,៦៨%)
4	ម៉ាស៊ីនបរិធាន និងសម្ភារៈអគ្គីសនី	៥៧៤,៤៤	៧៥៥,៣៤	៣១,៤៩%

[20] របាការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារ ពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ២០២០ នឹង ទិសដៅការងារពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ២០២១ (ក្រសួងពាណិជ្ជកម្មថ្ងៃទី) (២៩ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០២១

[21] ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្តីពីការអនុវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលើវិស័យនាំចេញវាយនភណ្ឌ នឹងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប (ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០២០)

5	កង់	៤១២,៤៩	៥២,០៨	២៧,៧៨%
6	អង្ករ	៤២០,១៣	៤៦៨,៥៨	១១,៥៣%
7	គ្រឿងសង្ហារឹម និងបរិធានបំភ្លឺ	៤១៩,៤៨	៦៣១,៨៨	៥០,៦៣%
8	កៅស៊ូក្រែប	២២៣,៩	២៨០,៣៤	២៥,២១%
9	ស្ករអំពៅ	៥៤,៤	៤៦,០៤	(១៥,៣៦%)
10	បន្លែនឹងផ្លែឈើ	៦៦,២៣	១៣៤,៦៣	១០៣,២៧%
11	មុខទំនិញផ្សេងទៀត	១ ៩៦៧,៨	៤ ៨១៩,៧៦	១៤៧,៤៧%
សរុប		**១៤ ៧៤៨,៧៤**	**១៧ ២១៥,៣៧**	**១៦,៧២%**

ផ្នែកទី២ វិស័យកាត់ដេរក្នុងអំឡុងកូវីដ១៩

២.១. ផលប៉ះពាល់របស់កម្មករនិយោជិត

ការរាតត្បាតជាសកលនៃជម្ងឺកូវីដ១៩បានបង្ករផលប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ ការរាតត្បាតជាសកលនេះ ព្រមទាំងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីបង្អង់ល្បឿននៃការឆ្លងរាលដាលនៃវីរុសនេះ នាំឲ្យរោងចក្រជាច្រើនត្រូវបិទទ្វារ និងមានការផ្អាក និងព្យួរការងារកម្មករនិយោជិត ដោយពុំទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលដែលបង្ករអោយមានផលប៉ះពាល់ដល់ជីវិត និងជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរប្រមាណ ៩០០០០០នាក់។ កម្លាំងពលកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ៨០%ជាស្ត្រី ហើយពួកគេត្រូវរងផលប៉ះពាល់លើសលប់ដោយសារភាពរាតត្បាតជាសកលនេះ ដែលធ្វើអោយវិសមភាពកាន់តែមានការកើនឡើង និងធ្វើអោយពួកគេធ្លាក់ខ្លួនកាន់តែជ្រៅក្នុងរណ្តៅនៃភាពក្រីក្រ។ នៅឆ្នាំ ២០១៩ ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររួមចំណែកប្រមាណ ១១% នៃផលិត ផលជាតិសរុប ប៉ុន្តែចាប់ពីតាំងមានការរីករាលត្បាតជាសកលនៃជម្ងឺកូវីដ១៩មកការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់បានថយចុះប្រមាណ ៩.៩%ដែលនាំអោយផលិតផលជាតិសរុបក្នុងឆ្នាំ ២០២០ថយចុះ ៣.៤%។

២.២. ការផ្តល់ជំនួយពីរដ្ឋាភិបាល

នៅដើមឆ្នាំ ២០២០រោងចក្រមួយចំនួនបានបិទទ្វា និងមួយចំនួនទៀតព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតដោយសារតែកង្វះវត្ថុធាតុដើមដែលបង្ករដោយការបិទទ្វាររោងចក្រនៅប្រទេសចិន ខណៈប្រទេសនេះកំពុងទទួលរងផលប៉ះពាល់នៃការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ ១៩។

កាលពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២០ មានរោងចក្រចំនួន ៩១ បានព្យួរការងាររបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៦១,៥០០នាក់[22]។ ក្រោយពីមានការលើកឡើងពីសមាគមនិយោជកមួយឈ្មោះសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅ

[22] ការអនុវត្តការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកំឡុងពេលនៃជំងឺរាតត្បាតកូវីត ១៩ អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារ និងសិទ្ធមនុស្ស)សង់ត្រាល់(ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០២១

កម្ពុជា (GMAC) ថារោងចក្រគ្មានលទ្ធភាពផ្ដល់ ៤០ភាគរយនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចបានកំណត់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្ដីណែនាំលេខ ០៤៥/២០ ក.ប/ស.ណ.ន.ខ.ល ស្ដីពីការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ និងការផ្អាកបង់ភាគទាន ប.ស.ស សម្រាប់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដែលបានរងផលប៉ះពាលធ្ងន់ធ្ងរដោយសារជំងឺកូវីដ-១៩។ ជាពិសេសសេចក្ដីណែនាំនេះបានកំណត់នីតិវិធីសម្រាប់ការប់កប្រាក់ឧបត្ថម្ភកម្មករនិយោជិត ដែលបានព្យួរពីការផ្អាកតាមរយៈនៃការព្យួរការងារដូចមាននៅខាងក្រោម៖

- ចំនួន ២៥ ដុល្លាអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចន្យាការងាររយៈពេល ៧ ថ្ងៃ ដល់ ១០ ថ្ងៃ (១០ ដុល្លាអាមេរិកត្រូវបើកដោយនិយោជក និង ១៥ ដុល្លាអាមេរិកត្រូវបើកដោយរាជរដ្ឋាភិបាល)។
- ចំនួន ៥០ ដុល្លាអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ១១ ថ្ងៃ ដល់ ២០ ថ្ងៃ (២០ ដុល្លាអាមេរិកត្រូវបើកដោយនិយោជក និង ៣០ ដុល្លាអាមេរិកត្រូវបើកដោយរាជរដ្ឋាភិបាល)។
- ចំនួន ៧០ ដុល្លាអាមេរិក សម្រាប់ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេល ២១ ថ្ងៃ ដល់ ១ ខែ(៣០ ដុល្លាអាមេរិកត្រូវបើកដោយនិយោជក និង ៤០ ដុល្លាអាមេរិកត្រូវបើកដោយរាជរដ្ឋាភិបាល)។

បើទោះបីជាកម្រិតប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ គឺជាចំនួនដែលធ្លាប់បានសន្យាដោយរាជរដ្ឋាភិបាលប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះក៏ត្រូវផ្ដល់ជូនកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ផងដែរ។ កាលពីថ្ងៃទី ២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២០ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្ដីជូនដំណឹងលើកទី១ស្ដីពីការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភនេះ។ ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈបានចេញសេចក្ដីជូនដំណឹងចំនួន ៥០ ស្ដីពីការបើកប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។ សេចក្ដីជូនដំណឹងនីមួយៗ ប្រកាសអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបដែលបានទទួលប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងឈ្មោះសហគ្រាសដែលកម្មករនិយោជិតទទួលបានប្រាក់ឧបត្ថម្ភ។

គិតត្រឹមដល់ចុងខែមករាឆ្នាំ២០២១ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលបានបើកជូនកម្មករនិយោជិតបម្រើការងារនៅក្នុងសហគ្រាសចំនួន ៦១៣ ដោយមានសហគ្រាស ៤១០ស្ថិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងសហគ្រាស ២០៣ស្ថិតក្នុងវិស័យទេសចរណ៍។

ជំពូកទី៣
វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ
និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឆ្នាំ២០១៩

ជំពូកទី ៣

វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌនិង កាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឆ្នាំ២០១៩

ផ្នែកទី១ សញ្ញាណវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរយើងសង្កេតមើលឃើញថាមានការប្រែប្រួលក្នុងការដោះស្រាយនិងការកើនឡើងពីចំនួនវិវាទនៅពេលមុននិងក្រោយពេលមានសហជីព។ ដោយមុនពេលមានសហជីពចំនួនវិវាទការងារដែលបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនិងក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានចំនួនច្រើន តែក្រោយពេលមានសហជីពនៅចុងឆ្នាំ២០១៦ ចំនួនវិវាទការងាររួមរវាងកម្មករនិយោជិកនិងនិយោជកមានការថយចុះ។ តែលុះក្រោយមកវិវាទការងារមានការកើនឡើងវិញព្រោះតែមានវិបត្តិកូវីដ១៩ផ្ទុះឡើងនាឆ្នាំ២០១៩ និងការបាត់បង់នូវប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធ២០%ពីសហភាពអឺរ៉ុបធ្វើអោយមានការបាត់បង់ប្រាក់ចំណូលប្រមាណ៦ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំៗ ដែលបណ្តាលអោយរោងចក្រជាច្រើនរងនូវផលប៉ះពាល់ដែលជាកត្តាធ្វើអោយវិវាទការងាររួមមានការកើនឡើងជាថ្មី។

១.១. វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរមុនពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវបានអនុម័តអោយប្រើប្រាស់នៅឆ្នាំ២០១៦ នៅមុនពេលបង្កើតសហជីពយើងឃើញថាវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានចំនួនច្រើនបានកើតឡើង តែក្រោយពីមានសហជីពកើតឡើងគេសង្កេតឃើញថាវិវាទការងារមានការថយចុះ។

នៅឆ្នាំ២០១៦ចំនួនវិវាទការងាររួមមានចំនួន ៦៣៧ករណី នៅតាមគ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសចំនួន ២៩៣ គ្រឹះស្ថាន (ថយចុះ២៣%) ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១៣៦២៧នាក់ (ថយចុះ១៣%)ជាលទ្ធផលគឺបានសះជាចំនួន ២៣០ករណី មិនសះជា ៤០៦ករណី និងមោឃៈចំនួន ០១ករណី។[23]ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានបញ្ជូនករណីវិវាទទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ២៤៥ករណី(ថយចុះ២៧.៥%)។ យើងអាចកត់សម្គាល់បានថា មុនពេលមានការដាក់ឲ្យប្រើនូវច្បាប់ស្តីពីច្បាប់សហជីព វិវាទការងារទាំងវិវាទរួមនិងវិវាទបុគ្គលតែងមានការកើនឡើងជាលំដាប់ តែក្រោយដាក់អោយប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីពវិវាទការងារក៏មានការថយចុះ។

[23] សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពី លទ្ធផលសន្និបាតបូកសរុបការងារឆ្នាំ២០១៦និងទិសដៅឆ្នាំ២០១៧នៃការអភិវឌ្ឍផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន
វិស័យការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧

នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានសំណុំរឿងចំនួន៣១ក្នុងរយៈពេល ០៨ខែ (ចាប់ពីខែឧសភា ដល់ខែធ្នូ)។ ចំនួនសំណុំរឿងបានបន្តកើនឡើងរហូតដល់ចំនួន ៣៦១ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ដែលជាចំនួនសំណុំរឿងដែលទទួលបានច្រើនជាងគេបំផុត។ ប៉ុន្តែចំនួនសំណុំរឿងបាន ធ្លាក់មកត្រឹម ៣៣៨ក្នុងឆ្នាំ២០១៥ និងបន្តធ្លាក់មកត្រឹម ២៤៨ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ ក្នុងរយៈពេល០៨ខែដើមឆ្នាំ ចំនួនសំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងចំនួនសំណុំរឿង ដែលទទួលបានឆ្នាំកន្លងមកដែរ បើទោះបីជាសំណុំរឿងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានការធ្លាក់ចុះមកត្រឹម១៨សំណុំរឿងក្នុងខែមេសា និង១៧សំណុំរឿងក្នុងខែឧសភាដោយមូលហេតុចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យមានច្រើននៅក្នុងអំឡុងខែទាំង២នេះ។

ក្នុងរយៈពេល ០៤ខែចុងក្រោយចាប់ពីខែកញ្ញារហូតដល់ខែធ្នូ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន ០៨ សំណុំរឿងជាមធ្យមក្នុងខែនីមួយៗ។ មូលហេតុដែលនាំអោយមានការធ្លាក់នៃចំនួនសំណុំរឿងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺបណ្តាលមកពីការដាក់ឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយពេញលេញដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១៦។

សរុបមកចាប់ពីខែឧសភាឆ្នាំ២០០៣ ដល់ខែធ្នូឆ្នាំ២០១៦ មានសំណុំរឿងសរុប ២៦៥៦វិវាទដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន ដែលនៅក្នុងនិងដោះស្រាយវិវាទដោយទទួលបានជោគជ័យ ៧៥% ក្នុងចំណោមវិវាទជាង ២ពាន់វិវាទ។ ក្រោយពេលសភាចេញច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានធ្វើវិវាទមានការថយចុះជាង៣០វិវាទ នៅឆ្នាំ២០១៧។

១.២. វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្រោយមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ចំនួនវិវាទការងារដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងអត្រាគួរអោយកត់សម្គាល់នៅចន្លោះឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ២០១៨។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានបណ្តឹងត្រឹមតែ ៥០ករណីប៉ុណ្ណោះ ក្នុងឆ្នាំ២០១៧ បើប្រៀបធៀបនឹងឆ្នាំ២០១៦ មានរហូតដល់ទៅ ២៤៨ករណី។[24] ប៉ុន្តែករណីវិវាទបានកើនឡើងវិញរហូតដល់ទៅ ៥៩ករណី នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ដែលក្នុងនោះខែធ្នូមានចំនួនវិវាទដល់ ១៣ករណី។[25] ការធ្លាក់ចុះក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០១៦ ដល់ ២០១៨នេះគឺបន្ទាប់ពីមានការអនុម័តនូវច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅឆ្នាំ២០១៦។ ក្រោមខ្លឹមសារនៃច្បាប់នេះ ទំនាស់ជាសហភាពអាចត្រូវបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយសហជីព ដែលមានឋានៈជាអ្នកតំណាងច្រើនជាងគេ ឬសហជីព ឬនិយោជកដែលទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬ មន្ទីរការងារខេត្ត។

[24] ព្រឹត្តបត្រព័ត៌មានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលខែមករា ដល់ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៧

[25] ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅឆ្នាំ២០១៦ ការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជាមានការធ្លាក់ចុះ បើទោះបីជាការនាំចេញទទួលលទ្ធផលល្អក្តី។ នៅឆ្នាំ២០១៦ ការនាំចេញការកើនឡើងចំនួន ៧.២ ដល់ ៧.៣ ពាន់លានដុល្លាអាមេរិក តែចំនួននៃរោងចក្រនាំចេញដែលចុះបញ្ជីជាផ្លូវការក្នុងវិស័យនេះបានធ្លាក់ចុះចំនួន ១០.៤ភារយ ហើយចំនួនកម្មករបានធ្លាក់ចុះចំនួន ២.៩ភារយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៦បើធៀបនឹងឆ្នាំ២០១៥។[26]

កត្តាចម្បង ៣ ដែលរួមចំណែកដល់ភាពខុសគ្នាដល់ការនាំចេញអោយមានភាពរឹងមាំល្អនិងការធ្លាក់ចុះចំនួនការងារ និងការបង្កើតសហគ្រាសថ្មីគឺ[27]

- ការកើនឡើងនូវផលិតភាពរបស់ឧស្សាហកម្ម
- បញ្ហាផ្នែកស្ថិតិទាក់ទងនឹងការវាស់វែងចំនួនការងារ និងចំនួនរោងចក្រ
- កំណើនផលិតកម្មនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការបន្ត ។

កំណើនការងារនិងផលិតកម្មនៅក្នុងរោងចក្រម៉ៅការបន្តនេះងាយធ្វើអោយមានវិវាទការងាររួមកើតឡើង បើការម៉ៅការបន្តត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាវិធីមួយដើម្បីជៀសវាងច្បាប់ និងក្របខណ្ឌគតិយុត្តិ រួមទាំងច្បាប់ការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលអតិរមានោះ ព្រោះរោងចក្រទាំងនោះពុំបានចុះបញ្ជីដូចរោងចក្រនាំចេញដែលបានចុះបញ្ជីទេ រោងចក្រម៉ៅការបន្តមិនត្រូវបានត្រួតពិនិត្យតាមដានដោយកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជានោះទេ ហើយក៏មានការយកចិត្តទុកដាក់ពីសំណាក់ស្ថាប័នអនុវត្តច្បាប់ជាតិ តិចជាងរោងចក្រធម្មតាដែរ។

ផ្នែកទី២ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរឆ្នាំ២០១៩

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាវិវាទការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរមានការកើនឡើងជាលំដាប់ ដោយការផ្ទុះឡើងនូវជម្ងឺកូវីដ១៩ និង ការបាត់បង់នូវប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធពីសហភាពអឺរ៉ុប(EBA)ដែលធ្វើរោងចក្រមួយចំនួនផ្អាកដំណើរការព្រោះអ្នកបញ្ជាទិញសុំអោយពន្យារពេលផលិត ខ្វះវត្ថុធាតុដើមក្នុងការផលិត គ្មានអ្នកបញ្ជាទិញ។ល។ នៅឆ្នាំ២០១៩ មានរោងចក្របិទទ្វារសរុបចំនួន៧៥រោងចក្រ។ កត្តាហេតុនេះហើយទើបបណ្តាលអោយរោងចក្រមួយចំនួនក្ស័យធន បិទរោងចក្រ និងរោងចក្រមួយចំនួនទៀតផ្អាកដំណើរការបណ្តោះអាសន្នរហូតដល់មានការបញ្ជាទិញ។ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅរោជចក្រដែលមានផលប៉ះពាល់ ការព្យួរការងារ មានការពន្យាពេលបើកប្រាក់ឈ្នួល ឬពុំទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់ឧបត្ថមផ្សេងៗតាមកិច្ចសន្យា និងច្បាប់ការងារបាន

---

[26] ព្រឹត្តបត្រព័ត៌មានវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងស្បែកជើងកម្ពុជាលេខ៦ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ចុះផ្សាយថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

[27] ព្រឹត្តបត្រព័ត៌មានវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់និងស្បែកជើងកម្ពុជាលេខ៦ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ចុះផ្សាយថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧

កំណត់ដែលធ្វើអោយវិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកមានការកើតឡើងនិងបន្តកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់។

២.១. វិវាទការងាររួមដោះស្រាយដោយក្រសួង

នៅឆ្នាំ២០១៩ វិវាទការងារសរុបមានចំនួន ៨២៨ករណី ដែលក្នុងនោះវិវាទរួមមានចំនួន ២៥៧ករណីដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិត ១០៦ ៣៧៥នាក់។ ក្នុងការផ្សះផ្សាវិវាទទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ៤១៥ករណី មិនសះជាចំនួន ៣៧៧ករណី និងមោឃៈចំនួន ៣៦ករណី។

ក្រសួងបានដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្មចំនួន ៧៥ករណី ដែលសះជាមានចំនួន ៦៩ករណី និងបានធ្វើអន្តរាគន៍ដោះស្រាយបាតុកម្មចំនួន ១១ករណី ដែលសះជាចំនួន ៨ករណី។

២.២. វិវាទការងាររួមដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

នៅឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយសំណុំរឿងចំនួន ១១៧ករណី ដែលនៅក្នុងនោះមាន ២២សំណុំរឿងពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពកូដកម្ម ក្នុងនោះ ១១សំណុំរឿង ត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបញ្ជាឲ្យត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ។ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០១៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោះស្រាយសំណុំរឿងសរុបចំនួន២៨៨២ករណីដែលមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាង១លាន១សែន១ម៉ឺននាក់។

វិវាទការងាររួមមួយអាចមានបញ្ហាច្រើនជាងមួយ និងច្រើនប្រភេទ។ ចំណុចវិវាទដែលត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ដែលមានលេខរៀងលំដាប់លើគេទាំង១៥មាន៖

- ការទាមទារឲ្យទទួលយកចូលធ្វើការវិញ
- ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ
- ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល
- ការដាក់វិន័យ ការបញ្ឈប់ពីការងារ និងការផ្ទេរ
- ប្រាក់ថ្លៃបាយ
- ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង
- ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាក
- ការរើសអើងសហជីព
- ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀតទាត់
- ប្រាក់ភាគទានសហជីព
- សិទ្ធិចាត់ចែង

- ប្រាក់ឈ្នួលពេលធ្វើកូដកម្ម
- ប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់រង្វាន់ផ្សេងៗ
- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងដោយគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត
- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

គិតត្រឹមឆ្នាំ ២០១៩ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីចំនួន ២៨៨២សំណុំរឿង ដែលនៅក្នុងនោះមាន ២៥០៨សំណុំរឿងមកពីវិស័យកាត់ដេរ និង៣៧៥ជាសំណុំរឿងមកពីវិស័យផ្សេងៗទៀត ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយកម្មករនិយោជិតចំនួន ១១១៧៩០៩នាក់។ ជាលទ្ធផលអត្រាជោគជ័យក្នុងការដោះស្រាយសំណុំរឿងមាន ៧៨.៦៤%ដែលនៅក្នុងនោះ ១៩៧៨សំណុំរឿងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់(២២១ ជាប់កាតព្វកិច្ច ៥៦១មិនជំទាស់ និង២៥៤បិទសំណុំរឿង) សំណុំរឿងឈានដល់ការព្រមព្រៀងមានចំនួន ៩០១សំណុំរឿង។

ជំពូកទី៤
វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ
និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ឆ្នាំ២០២០

ជំពូកទី ៤
វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ
និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ឆ្នាំ២០២០

ផ្នែកទី១ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់

១.១. វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរក្នុងឆ្នាំ ២០២០

នៅឆ្នាំ២០២០ ពិភពលោកទាំងមូលជួបប្រទះនូវការរីករាលដាលនៃជម្ងឺកូវីដ១៩ ថ្វីបើប្រទេសកម្ពុជាមានករណីជម្ងឺកូវីដ១៩ ក៏ដោយ វិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ជាដើមត្រូវបានរងនូវផលប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរពីការរីករាលដាលនៃជម្ងឺនេះ។ កម្មករនិយោជិត សហជីព និងនិយោជកនៅក្នុងសហគ្រាស និងស្ថាប័នជាច្រើនបានជួបប្រទះនូវផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ និងដោយប្រយោលពីជម្ងឺកូវីដ១៩នេះ។ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាវនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់មានការគួរអោយកត់សម្គាល់ជាច្រើនក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះ។

ក្នុងឆ្នាំ២០២០នេះ មានវិវាទការងាររួមមានចំនួន ៦៦សំណុំរឿង ដែលគ្រប់ដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតជាអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ចំនួនប្រមាណជា ២៦៤០០នាក់ នេះជាតួលេខរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន។ ចំនួនសំណុំរឿងនេះ គឺមានចំនួនតិចជាងឆ្នាំ២០១៩ (ដែលមានសរុប១១៧ សំណុំរឿង) ប៉ុន្តែច្រើនជាងសំណុំរឿង ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ និងឆ្នាំ២០១៧(ដែលមានសរុបចំនួន ៥៩សំណុំរឿង និង៥០សំណុំរឿង)។

វិវាទការងាររួមមួយអាចមានបញ្ហាច្រើនជាងមួយ និងច្រើនប្រភេទ។ ចំណុចវិវាទដែលត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយក្នុងឆ្នាំ ២០២០លំដាប់លើគេទាំង ១៥ប្រភេទមានៈ

- ការទាមទារឲ្យទទួលយកចូលធ្វើការវិញ
- ប្រាក់បំណាច់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ
- ថ្ងៃបើប្រាក់ឈ្នួល
- ការដាក់វិន័យ ការបញ្ឈប់ពីការងារ និងការផ្ទេរ
- ប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារ
- ការរើសអើងសហជីព
- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល
- ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង
- ប្រាក់រង្វាន់ និងប្រាក់ឧបត្ថមផ្សេងៗ
- ការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំមានប្រាក់ឈ្នួល
- ប្រាក់ភាគទានសហជីព

- ប្រាក់ឈ្នួលថ្ងៃឈប់សម្រាក
- ប្រាក់ឈ្នួលពេលព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ
- អនុសញ្ញារួម
- កិច្ចព្រមព្រៀង/ដំណោះស្រាយ

គិតត្រឹមឆ្នាំ ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល បានដោះស្រាយសំណុំរឿងសរុបចំនួន ២៩៤៨ករណី ដល់កម្មករនិយោជិតជាង ១លាន ១សែន ៤ម៉ឺននាក់។ អត្រានៃភាពជោគជ័យលើការដោះស្រាយវិវាទមានចំនួន ៧៥ ភាគរយ ដែលដូចគ្នានឹងអត្រានៃជោគជ័យ ដែលមានក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ដែរ។

១.២. ផលប៉ះពាល់នៃវិវាទការងារ(កូដកម្ម)

ក្រោយការផ្សះផ្សាវិវាទពីក្រុមប្រក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលពុំសះជាកម្មករនយោជិតតែងធ្វើនៅការតវ៉ាដែលហៅថា កូដកម្ម។ ពេលខ្លះការតវ៉ានេះធ្វើឡើងនៅក្រោយពេលមានការផ្សះផ្សាពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈអាស្រ័យទៅតាមកម្មករនិយោជិត ការតវ៉ានេះភាគច្រើនទាក់ទងជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួល។

ចំនួន និងផលប៉ះពាល់នៃវិវាទការងាររួមដែលឈានទៅដល់ការកូដកម្ម ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌនិងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បានធ្វើអោយមានប៉ះពាល់ដល់ផលិតភាព តែការធ្វើកូដកម្មក៏ជាការរីកចម្រើននៃដែនសិទ្ធិក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែរ ដោយសារតែវាបានដោះស្រាយវិវាទការងារឲ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាពថែមទៀត ដើម្បីចូលរួមចំណែកដល់ផលិតភាពកាន់តែខ្ពស់នៅក្នុងវិស័យនេះ។ ការធ្វើកូដកម្មបានបន្តកើនឡើងក្នុងវិស័យនេះ ដោយភាគច្រើនកើតឡើងក្នុងពេលចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១០ ដល់ឆ្នាំ២០១៥។ តែក្រោយមកនាឆ្នាំ២០១៩ នេះវិញយើងសង្កេតឃើញថា ការធ្វើកូដកម្មដើម្បីទាមទារអោយមានការបើកប្រាក់ឈ្នួលនិងប្រាក់ឧបត្ថមផ្សេងៗទៅវិញ។

ផលប៉ះពាល់របស់សកម្មភាពកូដកម្ម គឺជាតម្លៃផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដោយសារការបាត់បង់ផលិតភាពពេលកម្មករនិយោជិតប្រមូលគ្នាឈប់ធ្វើការ ហើយបណ្ដាលអោយបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចូលរួមក្នុងកូដកម្ម។ កូដកម្មក៏មានផលប៉ះពាល់ទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងភាគីទាំងសងខាងរវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកក្នុងរយៈពេលខ្លី ឬវែង ហើយក៏បង្ករឲ្យមានការភ័យខ្លាច ភាពតានតឹងចិត្ត និងខូចខាតខាងផ្នែកសីលធម៌ ដែលជះឥទ្ធិពលជាផលអវិជ្ជមានមកលើផលិភាពទោះបីជាត្រលប់មកធ្វើការងារវិញក្ដី។

តាមការប៉ាន់ស្មានរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា រាល់ការធ្វើកូដកម្ម ឧស្សាហកម្មនាំចេញខាតបង់ប្រមាណ ៥០ ០០០ទៅ ១០០ ០០០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយថ្ងៃ ឬ ២០០លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ។ នៅក្នុងការគណនាពីធនាគារពិភពលោកបានប៉ាន់ប្រមាណថា ការខាតបង់ដោយសារកូដកម្ម មានប្រមាណ ៦៣ ៦៤៤លានដុល្លាអាមេរិក្នុងមួយឆ្នាំ។

១.៣. បំណុលគ្មានដំណោះស្រាយ

នៅក្នុងឆ្នាំ២០២១ កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ៧៨៤ ០០០នាក់ដែលបានធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងឧស្សាហកម្មស្បែក ក្នុងរោងចក្រផលិតទំនិញសម្រាប់ម៉ាកយីហោអន្តរជាតិល្បីៗនៅកម្ពុជា បានបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលអស់ជាង ១០៩លានដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងអំឡុងពេលបិទខ្ទប់ដោយសារជម្ងឺកូវីដ១៩ និងការអនុវត្តវិធានការបិទខ្ទប់កាលពីខែមេសានិងឧសភាឆ្នាំ ២០២១កន្លងទៅ។

ក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោល្បីៗមួយចំនួនដូចជា Adidas, VF, Target, Nike និង Gap មិនបានជួយដោះស្រាយបញ្ហាកិបកេងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអំឡុងពេលមានជំងឺរាតត្បាតនៅកម្ពុជានោះទេ។ ទាក់ទិននឹងករណីនេះ សហជីព និងសកម្មជនទាំងឡាយបានអំពាវនាវឱ្យក្រុមហ៊ុនម៉ាកយីហោអន្តរជាតិល្បីៗផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពេញលេញដល់កម្មករនៅក្នុងអំឡុងពេលនៃជំងឺរាតត្បាតនេះ និងចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចអនុវត្តបាន ដើម្បីការពារការលួចបន្លំឬកិបកេងប្រាក់ឈ្នួលនាពេលអនាគត។

តួលេខសរុបដែលថៅកែរោងចក្របានជំពាក់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរនៅកម្ពុជាគួបផ្សំនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ដំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងរយៈពេល១៣ខែដំបូងនៃការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ-១៩ បានប៉ាន់ប្រមាណថាមានចំនួនសរុប៣៩៣លានដុល្លារអាមេរិក។ តួលេខនេះគឺជាការព្យាករផ្អែកលើការវាយតម្លៃគ្រប់ជ្រុងជ្រោយរបស់រោងចក្រចំនួន១១៨ទីតាំងដែលធ្វើឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពនានា។[28]

ផ្នែកទី២ ស្ថាប័នផ្សេងៗដែលចូលរួមកាត់បន្ថយវិវាទការងាររួម

២.១. សហជីព

នាក្នុងឆ្នាំ២០១៩ មានសហជីពចំនួន៥២៤៥ ដែលបានចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលក្នុងនោះមាន សហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ៤ ៩៩៦ សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ២១៦ សហភាពសហជីពចំនួន ៣៣។ សហជីពមានតួនាទីសំខាន់ណាស់ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនេះ ព្រោះសហជីពគឺជាអ្នកតំណាងអោយកម្មករនិយោជិត ដោះស្រាយនិងពាំនាំបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិតជូនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដើម្បីស្វែងរដំណោះស្រាយជូនគាត់។ សហជីពអាចមានច្រើនប្រភេទដោយមានសហជីពមួយចំនួនពុំបានគិតនិងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករជាធំនោះទេ ដោយគិតតែពីផលប្រយោជន៍យសក្តិអំណាចផ្ទាល់ខ្លួន ដោយហេតុនេះហើយទើបកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំរងនូវការរំលោភបំពានពីការងារហើយវិវាទក៏ចេះតែកើតឡើង។

[28] យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ (Clean Clothes Campaign) ចុះផ្សាយថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១

២.២. គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា

កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (BFC) ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ នៅឆ្នាំ ២០០១ ស្របតាមកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មវាយនភណ្ឌ និងសម្លៀកបំពាក់រវាងកម្ពុជានិងសហរដ្ឋអាមេរិក ចុះហត្ថលេខានៅខែមករាឆ្នាំ១៩៩៩ ដើម្បីត្រួតពិនិត្យឃ្លាំមើលលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់សេវាដើម្បីកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារ ការគ្រប់គ្រង ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងវិស័យនេះ ដោយសហការជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ និងរដ្ឋាភិបាលនៅកម្ពុជា ក៏ដូចជាជាមួយនឹងសមាគមនិយោជកនិងសហជីពដែលពាក់ព័ន្ធ។

វិសាលភាពនៃការត្រួតពិនិត្យតាមដានរបស់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាគឺធ្វើឡើងបានតែចំពោះបណ្តាលរោងចក្រដែលចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៅសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងក្រសួងពាណិជ្ជកម្មតែប៉ុណ្ណោះ។ រោងចក្រនានាដែលចង់ចូលរួមសកម្មភាពនាំផលិតផលចេញត្រូវតែចុះបញ្ជី។ តែទោះបីជាការចុះបញ្ជីគ្រប់ដណ្តប់លើវិស័យទាំងមូលក៏ដោយ ក៏នៅតែមានចំណុចខ្សោយ២ដូចតទៅៈ

- រោងចក្រច្រើនតែប្រើរោងចក្រម៉ៅកាបន្តដើម្បីគេចពីការពិនិត្យតាមដាន។ ខណៈពេលដែលរោងចក្រទាំងនោះគ្មានសហជីព ជាទូទៅលក្ខខណ្ឌការងារអាក្រក់ជាងនៅតាមរោងចក្រចុះបញ្ជី។ ទោះបីរោងចក្រទទួលម៉ៅការបន្ត ផ្គត់ផ្គង់ផលិតផលរោងចក្រដែលត្រូវនាំសម្លៀកបំពាក់ចេញតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេសក៏ដោយ មិនស្ថិតក្រោមការត្រួតពិនិត្យតាមដានរបស់រោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាទេ នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនត្រួតពិនិត្យលើការរំលោភច្បាប់ដែលកើតឡើងនៅតាមរោងចក្រតូចៗដែលទទួលការម៉ៅការបន្តពីរោងចក្រធំៗនោះទេ។ ការប្រើប្រាស់រោងចក្រម៉ៅការបន្តមានបញ្ហាកាន់តែច្រើនឡើងៗ ទោះបីជាការប៉ាន់ស្មានអំពីចំនួនពិតប្រាកដខុសគ្នាពី៣00 ទៅ៣000រោងចក្រក៏ដោយ ក៏គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាជឿថា ចំនួននោះមានរហូតដល់រាប់រយ ទោះបីជាមើលទៅហាក់ដូចជាតូចជាងបណ្តារោងចក្រដែលចុះបញ្ជីក៏ដោយ។ រោងចក្រខ្លះមានរោងចក្រម៉ៅការបន្តរហូតដល់១២រោងចក្រ។
- គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា មិនគ្របដណ្តប់លើរោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ដែលផ្គត់ផ្គង់ទីផ្សារក្នុងស្រុក និងមិនពាក់ព័ន្ធសកម្មភាពនាំផលិតផលចេញនោះទេ។[29]

កត្តាទាំងនេះហើយទើបធ្វើអោយវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅតែបន្តកើតមានឡើងដោយភាគច្រើននៅតាមបណ្តារោងចក្រនានាដែលម៉ៅការបន្ត។

[29] របាយការណ៍ ១0ឆ្នាំនៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បោះពុម្ពផ្សាយខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ដោយ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍និងបណ្តាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ

២.៣. អ្នកបញ្ជាទិញ

ការនាំចេញសម្លៀកបំពាក់របស់កម្ពុជាភាគច្រើន តាមរយៈអ្នកបញ្ជាទិញអឺរ៉ុបដូចជា H&M ហើយក៏មានអ្នកបញ្ជាទិញពីសហរដ្ឋអាមេរិកមានដូចជា Gap Levi Strauss ដោយសារមានការយកចិត្តទុកដាក់លើបទដ្ឋានការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសកល អ្នកបញ្ជាទិញភាគច្រើនបានបង្កើតកម្មវិធីជាច្រើនដូចជា សកម្មភាពត្រួតពិនិត្យ និងតាមដាន កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិធានការអនុវត្ត នៅក្នុងរោងចក្រដែលផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ការអភិវឌ្ឍនេះ បានធ្វើអោយអ្នកបញ្ជាទិញក្លាយជា តួអង្គថ្មីយ៉ាងសំខាន់ដែលមានសមត្ថភាពប្រើឥទ្ធិពលមកលើអាប្បកិរិយា នៅតាមមូលដ្ឋានកន្លែងធ្វើការ ដូចនេះយើងឃើញថា ក្នុងករណីពិសេសណាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអាចមានសិទ្ធិអំណាចចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ជាក់ស្តែងដូចជាបញ្ហាទាក់ទងនឹងការកិបកេងប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតដូចបានរៀបរាប់ខាងលើ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏អ្នកបញ្ជាទិញភាគច្រើនគេពុំសូវខ្វាយខ្វល់ពីបញ្ហាទាំងនេះនោះទេ ដោយគេគិតតែពីផលប្រយោជន៍ខ្លួនឯងតែប៉ុណ្ណោះ។

២.៤. ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ(USAID)

ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិហៅកាត់ USAID បានបំពេញការងារយ៉ាងជិតស្និតជាមួយបណ្តាលអង្គការសង្គមស៊ីវិលដើម្បីលើកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិស៊ីវិល និងសិទ្ធិនយោបាយព្រមទាំងតួនាទីស្ត្រី និងយុវជនក្នុងដំណើរការនយោបាយ។ តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មាន និងការលើកទឹកចិត្ត ការជជែកដេញដោលជាសាធារណៈប្រកបដោយការស្តាបនាស្តីពីតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ទីភ្នាក់ងារ USAID បានក្រាលគ្រឹះសម្រាប់ការកសាងឆន្ទៈនយោបាយសម្រាប់ការផ្លាស់ប្តូរ។ កន្លងមកនេះ USAIDបានចូលរួមក្នុងសម្មភាពដូចជា៖

- អ្នកបម្រើការងារនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរជាង ១៥០,០០០នាក់បានទទួលជំនួយផ្នែកច្បាប់ក្នុងសំណុំរឿងវិវាទការងារដោយក្នុងនោះ ៤៧%នៃសំណុំរឿងទាំងអស់ត្រូវបានដោះស្រាយដោយជោគជ័យ
- បានបណ្តុះបណ្តាលកម្មករជាង ១,០០០នាក់ ដើម្បីតស៊ូមតិលើបញ្ហាសិទ្ធិរបស់កម្មករនៅតាមបណ្តារោងចក្រ មន្ទីរពេទ្យ អ្នកបម្រើការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មសំណង់ និងវិស័យក្រៅផ្លូវការផ្សេងទៀត
- បានផ្តល់សេវាគាំទ្រ និងសេវាសង្គ្រោះបន្ទាន់ដោយក្នុងនោះរួមមានសេវាចំណីអាហារ សម្លៀកបំពាក់ សេវាបង្អែកទៅកាន់មន្ទីរពេទ្យនិងត្រឡប់ទៅផ្ទះ ឬទីសុវត្ថិភាពវិញដល់ជនចំណាកស្រុកកម្ពុជាដែល ទទួលរងគ្រោះ និង ងាយរងគ្រោះចំនួនជាង ១៦,០០០នាក់។
- នយោជិកកម្ពុជាជាង ១៨០ បានបង្កើតប្រព័ន្ធនៃការស្វែងរកងារបែបថ្មីមួយសម្រាប់អ្នកដែលមានជំនាញតិចតួច និងគ្មានជំនាញសម្រាប់មុខតំណែងការងារជាង ២,០០០កន្លែង។ មកដល់បច្ចុប្បន្ននេះ មានមនុស្ស ប្រហែលជិត ២,២០០នាក់បានដាក់ពាក្យសុំការងារធ្វើតាមរយៈប្រព័ន្ធនេះ។

- បានជួយអោយប្រទេសកម្ពុជាបានទទួលចំណាត់ថ្នាក់ប្រសើរជាងមុនក្នុងការប្រឆាំងការជួញដូរមនុស្ស ដោយបានឡើងពីចំណាត់ថ្នាក់លេខ២ក្នុងការឃ្លាំមើល ទៅចំណាត់ថ្នាក់លេខ២ពេញលេញក្នុងរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីការជួញដូរមនុស្សរបស់ក្រសួងការបរទេសសហរដ្ឋអាមេរិក
- យុវជនជាង ជាង ៣៧០,០០០នាក់បានប្រឡូកក្នុងកម្មវិធីពលរដ្ឋវិជ្ជា។
- មនុស្សជាង ១៥,០០០នាក់បានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីអប់រំអ្នកបោះឆ្នោត។
- ជនកម្ពុជាច្រើនជាង១,៧០០នាក់បានទទួលជំនួយក្នុងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិអ្នកស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា
- បានផ្តល់សេវាជំនួយផ្នែកច្បាប់ដល់ជនរងគ្រោះដោយការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សជាង ៥,០០០នាក់
- ដំណោះស្រាយតាមបែបបច្ចេកវិទ្យាបានជួយដល់បណ្តាអង្គការសង្គមស៊ីវិលអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយប្រជាជនបានជាងពីរសែននាក់។
- វិវាទដីធ្លីធំៗជាច្រើនដែលប៉ះពាល់ដល់ប្រជាជនប្រមាណ ១,០០០គ្រួសារត្រូវបានដោះស្រាយដោយមានការគាំទ្រនូវសេវាតស៊ូមតិ និងសេវាផ្នែកច្បាប់ពីសំណាក់ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកដើម្បីការអភិវឌ្ឍអន្តរជាតិ USAID។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវជាច្រើនខែកន្លងមកលើប្រធានបទស្តីពី វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ឆ្នាំ ២០១៩ដល់ឆ្នាំ ២០២០រួចមក យើងសង្កេតឃើញថា វិវាទការងាររួមគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងបុគ្គលរបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតហើយ ការវិវាទនេះអាចបណ្តាលអោយសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើអោយខូចសន្តិសុខសង្គម។ វិវាទការងាររួមមានការដំស្រាយជាដំណាក់កាលចចារ ដំណាក់កាលផ្សះផ្សា និងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ចំពោះវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់មានការប្រែប្រួលចំនួនទៅតាមការអនុម័តគឺមុនពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងក្រោយមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ មុនពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦ វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរមានចំនួនច្រើនគឺរហូតទៅដល់ ២៦៥៦វិវាទដែលក្នុងនោះសំណុំមកពីវិស័យកាត់ដេរមានចំនួន ២៣២៦ករណី តែក្រោយពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីពវិវាទការងារក៏ថយចុះដោយនៅចន្លោះឆ្នាំ ២០១៦ដល់ឆ្នាំ ២០១៨ វិវាទការងាររួមមានតែ ៥០ករណីប៉ុណ្ណោះដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបាន។

នៅចុងឆ្នាំ ២០១៩ពិភពលោកជួបនូវវិបត្តកូវីដ ១៩ដែលធ្វើអោយប៉ះពាល់សេដ្ឋកិច្ចប្រទេសនានាមានការធ្លាក់ចុះជាលំដាប់។ ចំពោះប្រទេសកម្ពុជាវិញក៏រងនូវផលប៉ះពាល់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នានឹងប្រទេសផ្សេងទៀតផងដែរ បន្ថែមលើនេះនៅដើមឆ្នាំ ២០២០កម្ពុជាបានបាត់បង់នូវប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធរបស់សហភាពអឺរ៉ុបEBA ដែលធ្វើអោយមានការប៉ះពាល់ជាខ្លាំងជាពិសេសផ្នែកវិស័យកាត់ដេរ និងវិស័យទេសចរណ៍ជាដើម ព្រោះវិស័យទាំងនេះពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើការនាំចេញនិងការវិនិយោគរបស់មកពីក្រៅប្រទេស។ ក្នុងអំឡុងពេលកូវីដ ១៩នេះប្រទេសដែលជាអ្នកបញ្ជាទិញបានធ្វើការផ្អាក និងពន្យារពេលដែលជាហេតុនាំអោយរោងចក្រជាច្រើនខាតបង់ក្ស័យធន និងផ្អាកដំណើរការដែលជាមូលហេតុនាំអោយមានវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យកាត់ដេរកើតឡើងដោយភាគច្រើនមូលហេតុនៃវិវាទទាំងនោះគឺពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹង ការបើកប្រាក់ឈ្នួល ការថែមម៉ោងធ្វើការ ការបញ្ឈប់ការងារកម្មករនិយោជិតជាដើម។ នៅឆ្នាំ ២០១៩វិវាទការងាររួមមានចំនួន ១១៧សំណុំរឿង និងឆ្នាំ ២០២១មានចំនួន ៦៦សំណុំរឿងដែលមានចំនួនតិចជាងឆ្នាំមុនៗ ប៉ុន្តែចំនួនវិវាទមានការថយចុះក៏ពិតមែនតែយើងសង្កេតឃើញថាអំឡុងពេល២ឆ្នាំចុងក្រោយនេះកម្មករនិយោជិតជាច្រើនមានការបាត់បង់ការងារនិងពុំទទួលប្រាក់ខែក្រោយរោងចក្របានបិទទ្វា ឬព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ៧៨៤ ០០០នាក់ដែលបានធ្វើការងារនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ ស្បែកជើង និងឧស្សាហកម្មស្បែក ក្នុងរោងចក្រផលិតទំនិញសម្រាប់ម៉ាកយីហោអន្តរជាតិល្បីៗនៅកម្ពុជា បានបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួលអស់ជាង ១០៩ដុល្លារអាមេរិកនៅក្នុងអំឡុងពេលបិទ

ខ្ទប់ដោយសារជម្ងឺកូវីដ ១៩ និងការអនុវត្តវិធានការបិទខ្ទប់កាលពីខែមេសា និងឧសភាឆ្នាំ២០២១ កន្លងទៅ។ តួលេខសរុបដែលថៅកែរោងចក្របានជំពាក់កម្មករកាត់ដេរនៅកម្ពុជា គួបផ្សំនឹងប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់ដំណាច់អតីតភាពការងារក្នុងរយៈពេល១៣ខែដំបូងនៃការរាតត្បាតជំងឺកូវីដ-១៩ បានប៉ាន់ប្រមាណថា មានចំនួនសរុប ៣៩៣លានដុល្លារអាមេរិក។ តួលេខនេះគឺជាការព្យាករផ្អែកលើការវាយតម្លៃគ្រប់ជ្រុងជ្រោយរបស់រោងចក្រចំនួន ១១៨ទីតាំងដែលធ្វើឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពនានា។

ជារួមមកយើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា វិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅតែបន្តកើតឡើងដោយសារតែរោងចក្រទាំងនោះមានវិបត្តិក្នុងអំឡុងពេលកូវីដ១៩ និងការបាត់បង់នូវប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធពីសហភាពអឺរ៉ុបដោយធ្វើអោយអ្នកបញ្ជាទិញពីរោងចក្រទាំងនោះពន្យារពេល និងផ្អាកការបញ្ជាទិញនាំអោយរោងចក្រគ្មានសកម្មភាពកម្មករនិយោជិតគ្មានការងារធ្វើ គ្មានចំណូលហើយនិយោជកក៏គ្មានលទ្ធភាពក្នុងការបើកប្រាក់ខែជូនដល់ពួកគាត់។ ទន្ទឹមនឹងវិបត្តនេះកើតឡើងរាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានយកចិត្តទុកដាក់សម្រាលនូវទុក្ខលំបាករបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងទេសចរណ៍ដោយផ្តល់ជាប្រាក់ឧបត្ថមជូនដល់កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

វិវាទការងាររវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់បច្ចុប្បន្ន នេះនៅពុំទាន់លក្ខណៈល្អប្រសើរសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅឡើយនោះទេ ដោយហេតុផលកម្មករនិយោជិត ភាគច្រើនគាត់ពុំសូវមានចំណេះដឹងខាងផ្លូវច្បាប់ និងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់គាត់អោយបានពេញលេញទៅតាម អ្វីដែលច្បាប់មានចែងជាកត្តាធ្វើអោយនិយោជកទាំងនោះតែងរំលោភបំពានលើការងារ។ ម្យ៉ាងទៀតវិវាទទាំង នោះកើតឡើងដោយសារតែនិយោជកមិនបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានចែងរួមផ្សំជាមួយ នឹងការអនុវត្តច្បាប់នៅពុំទាន់មានប្រ សិទ្ធិភាពនៅឡើយ ចំពោះថៅកែរោងចក្រដែលរំលោភសិទ្ធិកម្មករដែលបង្ក ឡើងភាគច្រើនដោយរោងចក្រដែលទទួលការម៉ៅការបន្ត ការចូលរួមរបស់សហជីពក៏ជាចំណែកមួយដ៏សំខាន់ នៃការបង្ករអោយកើតមាននូវវិវាទការងាររួមផងដែរព្រោះសហជីពគឺមានតួនាទីក្នុងការការពារនូវសិទ្ធិកម្មករ។ កត្តាទាំងនេះហើយទើបធ្វើអោយវិវាទការងាររួមក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់នៅតែបន្តកើត មានឡើងជាបន្តបន្ទាប់ដែលធ្វើអោយមានផលប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតនិងនិយោជក។

ដើម្បីចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយនូវបញ្ហាបែបនេះហើយទើបពួកខ្ញុំសម្រេចចិត្តសុំលើកជាអនុសាសន៍មួយ ចំនួនដាក់ជូនចំពោះស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធមានដូចខាងក្រោម

- បង្កើតតុលាការការងារមួយដែលមានតួនាទីកាត់ក្តីសំណុំរឿងរបស់កម្មករនិយោជិកក្នុងវិស័យការងារ ព្រោះសព្វថ្ងៃនេះ យើងសង្កេតឃើញថា តុលាការដែលដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មនិយោជិតស្ថិតនៅ ជាមួយនឹងតុលាការកាត់ក្តីទូទៅនៅឡើយដែលជាហេតុធ្វើអោយមានភាពចម្រុះគ្នាក្នុងដំណើរការរឿង កាត់ក្តីប្រកប ដោយយុត្តិធម៌ និងតម្លាភាព
- ដាក់ទណ្ឌកម្មអោយធ្ងន់ធ្ងរលើរោងចក្រ សហគ្រាសណាដែលរំលោភសិទ្ធិកម្មករ និងច្បាប់ការងារ ដែលអាចជាកត្តាជំរុញអោយរោងចក្រទាំងនោះឲ្យកែលម្អលក្ខខណ្ឌការងារកាន់តែប្រសើរជាងមុន
- បង្កើតស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដើម្បីមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមដានលើគ្រប់រោងចក្រ សហ គ្រាសទាំងអស់រួមមានរោងចក្រ សហគ្រាសដែលមានចុះបញ្ជី និងពុំចុះបញ្ជីក្នុងក្រសួងពាណិជកម្ម ស្ថាប័ននោះគួរតែមានភាគីពាក់ព័ន្ធមកពីក្រសួង អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាល សហជីព និងតំណាងរបស់ អ្នកបញ្ហាទិញ
- បង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តការជាមួយអង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដើម្បីការកែលម្អ និងលើកទឹកចិត្តដល់ស្ថា ប័នណាដែលចង់ចូលរួមក្នុងការលើកម្ពស់សិទ្ធិកម្មករ និងរាយការណ៍ពីបញ្ហារបស់កម្មករនិយោជិត លើគ្រប់វិស័យទាំងអស់

- បង្កើនការដាក់ទណ្ឌកម្មលើរោងចក្រនានដែលមានការបញ្ឈប់ការងារ និងធ្វើទុក្ខបុកម្នេញមកលើសហជីពដែលគិតពីផលប្រយោជន៍កម្មករ តែត្រូវលើកទឹកចិត្តឲ្យមានការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារដែលមានពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិសហជីព
- បន្ថែមការពិនិត្យលើរោងចក្រម៉ៅការបន្តអោយបានម៉ត់ចត់ជាងមុន ព្រោះរោងចក្រម៉ៅការបន្តទាំងនោះតែងតែមិនសូវយកចិត្តលើដាក់លើការអនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ផលប្រយោជន៍និងសុខមាលភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដោយគិតតែពីលទ្ធផលផលិតកម្មរបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ
- បង្កើននូវការយកចិត្តទុកដាក់តាមដាន និងរាយការណ៍របស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជូនកម្មករនិយោជិត និងធ្វើការស៊ើបអង្កេតលើបញ្ហាទាំងនោះអោយបានច្បាស់លាស់ ដោយឈរលើគោលការណ៍ ជៀសវាងការច្រានចោលនិងគេចវេសពីការដោះស្រាយបញ្ហាដោយគ្មានមូលហេតុក្នុងនាមជាស្ថាប័នជាតិឯករាជ្យ
- ស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវធ្វើការជាមួយគ្នាអោយជិតស្និតដើម្បីរួមគ្នាក្នុងការការពារផលប្រយោជន៍ និងសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតដោយពុំប្រកាន់និន្នាការ
- ចាត់វិធានការលើរោងចក្រកាត់ដេរណាដែលពុំបើកថវិការជូនកម្មករនិយោជិតក្រោយពេលក្ស័យធនដោយប្រកាសលក់ឡៃឡុងសម្ភារៈនៅក្នុងរោងចក្រដើម្បីយកប្រាក់ទាំងនោះសងកម្មករនិយោជិតអោយទាន់ពេលវេលា
- កែលម្អនិងលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្សតាមការលើកឡើងរបស់អ្នកបញ្ហាទិញដូចជាការលើឡើងក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់សហភាពអឺរ៉ុប មុនពេលការដកនូវប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពន្ធសព្វមុខទំនិញលើកលែងតែអាវុធEBA ដើម្បីការពារនូវផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ចជាតិ។

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

- ច្បាប់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ១៩៩៣
- ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦
- សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្ដីពី នីតិវិធីជម្រះក្ដីវិវាទការងារក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី ២៥ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៧
- របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០១៩ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
- បាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២០ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
- របាយការណ៍ ១០ឆ្នាំ នៃគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា បោះពុម្ពផ្សាយ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ដោយមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍និងបណ្ដាញយុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ
- ប្រកាសអន្តរក្រសួងស្ដីពី ការអនុវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលើវិស័យនាំចេញវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតផលធ្វើដំណើរ និងកាបូប ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២០
- យុទ្ធនាការសម្លៀកបំពាក់ស្អាតស្អំ (Clean Clothes Campaign) ចុះផ្សាយថ្ងៃទី១៤ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ២០២១
- លទ្ធផលសន្និបាតបូកសរុបការងារឆ្នាំ ២០១៦ទិសដៅឆ្នាំ ២០១៧ នៃការអភិវឌ្ឍផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៧
- លទ្ធផលសន្និបាតបូកសរុបការងារឆ្នាំ២០១៩ទិសដៅឆ្នាំ២០២០នៃការអភិវឌ្ឍផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍវិស័ យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៩
- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្ដីពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងឆ្នាំ២០១៩ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨
- សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានស្ដីពី ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ ដេរ និងផលិតស្បែកជើងឆ្នាំ២០២០ក្រសួងការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈចុះថ្ងៃទី២០ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

- របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារពាណិជ្ជកម្ម ឆ្នាំ២០១៩ និងទិសដៅការងារពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ២០២០ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទីខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៩
- របាយការណ៍បូកសរុបលទ្ធផលការងារពាណិជ្ជកម្ម ឆ្នាំ២០២០ និងទិសដៅការងារពាណិជ្ជកម្មឆ្នាំ ២០២១ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ចុះថ្ងៃទីខែមិនា ឆ្នាំ២០២១
- ព្រឹត្តបត្រព័ត៌មានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាប់ពីខែមករា ដល់ មិថុនា ឆ្នាំ២០១៧
- ព្រឹត្តបត្រព័ត៌មានវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងកម្ពុជាលេខ៦ របស់អង្គការអន្តរជាតិខាង ការងារ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧
- ការអនុវត្តការបើកប្រាក់ឧបត្ថរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកំឡុងពេលនៃជម្ងឺរាតត្បាតកូវីដ១៩ដោយអង្គការ មជ្ឈមណ្ឌលសម្ព័ន្ធភាពការងារនិងសិទ្ធិមនុស្ស (សង់ត្រាល់) ចុះថ្ងៃទីខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

ឧបសម្ព័ន្ធ

២០១៩

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ

វិនិយោគដើម្បីអនាគត៖ ការប្ដេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
ដើម្បីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសុខដុមរមនា

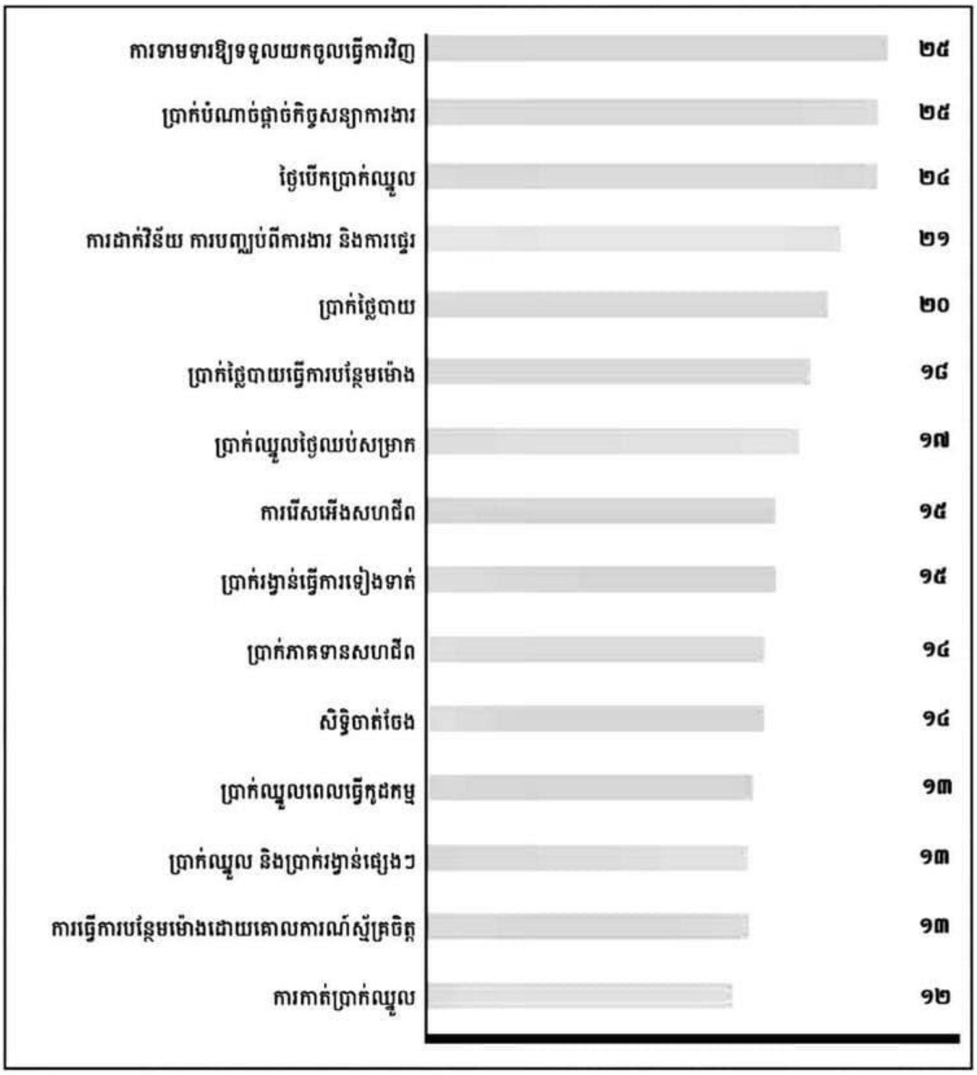
Scanned with CamScanner

ប្រភេទនៃចំណុចវិវាទ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

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

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

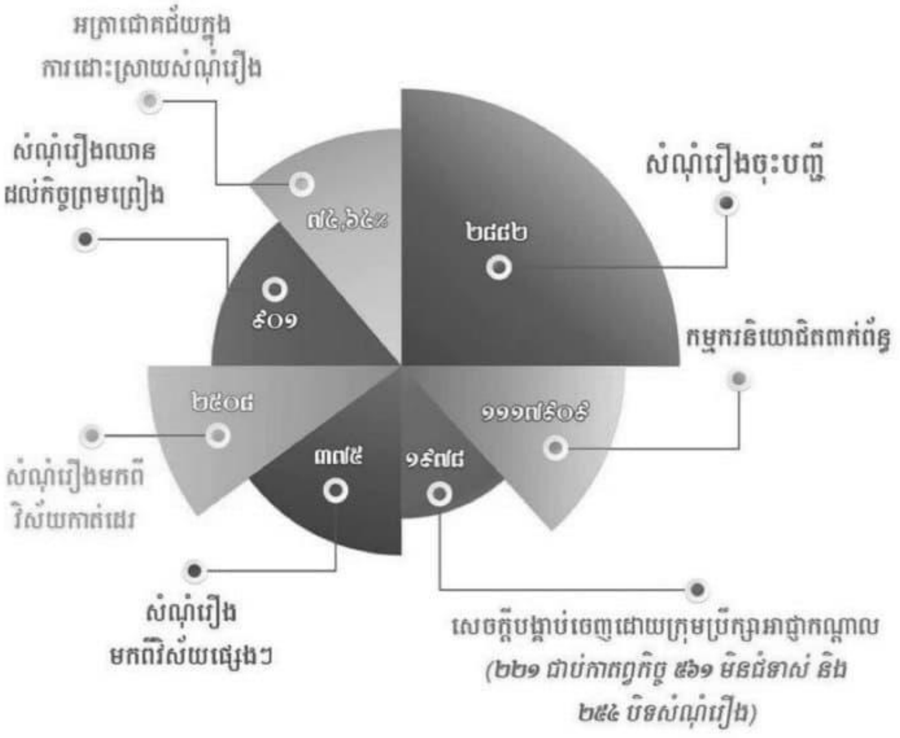
តារាងទី៣៖ ប្រភេទ នៃវិវាទលំដាប់លើគេទាំង១៥ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ ២០១៩



Scanned with CamScanner

ព័ត៌មានសំខាន់ៗ

ភាពជោគជ័យ និងសមិទ្ធផលសំខាន់ៗ របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (២០០៣-២០១៩)



ផ្តល់មូលនិធិដោយ៖

Sverige USAID SOLIDARITY CENTER LEVI STRAUSS FOUNDATION Gap Inc. vf

CamScanner

របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០២០

វិនិយោគដើម្បីអនាគត៖

ការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
ដើម្បីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងសុខដុមរមនា

CS Scanned with CamScanner

ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ចាប់តាំងពីបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ ២០០៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបើកសវនាការលើសំណុំរឿង នៅក្នុងវិស័យជាច្រើនទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា រួមមានវិស័យកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើង កាបូបយួរដៃ បដិសណ្ឋារកិច្ច សំណង់ សេវាកម្មដឹកជញ្ជូន ចំណីអាហារនិងសេវាកម្ម និងវិស័យកសិកម្ម ជាដើម។ វិវាទការងារទាំងនេះត្រូវបានដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ ទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយតម្លាភាព តាមរយៈការធ្វើសវនាការលើវិវាទ និងការចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ប្រកបដោយភាពមិនលំអៀង និងភាពយុត្តិធម៌។

គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២០ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានដោះស្រាយសំណុំរឿងសរុបចំនួន ២,៩៤៨ ករណី ដល់កម្មករនិយោជិតជាង ១លាន ១សែន ៤ម៉ឺននាក់។ ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើឡើងដោយមានប្រសិទ្ធភាព និងដោយឥតគិតថ្លៃ។ អត្រានៃភាពជោគជ័យលើការដោះស្រាយវិវាទ គឺមានចំនួន ៧៥ ភាគរយ ដែលដូចគ្នានឹងអត្រានៃជោគជ័យ ដែលមាននៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៩ ដែរ។

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី

តារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយគិតចាប់ពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០២០។

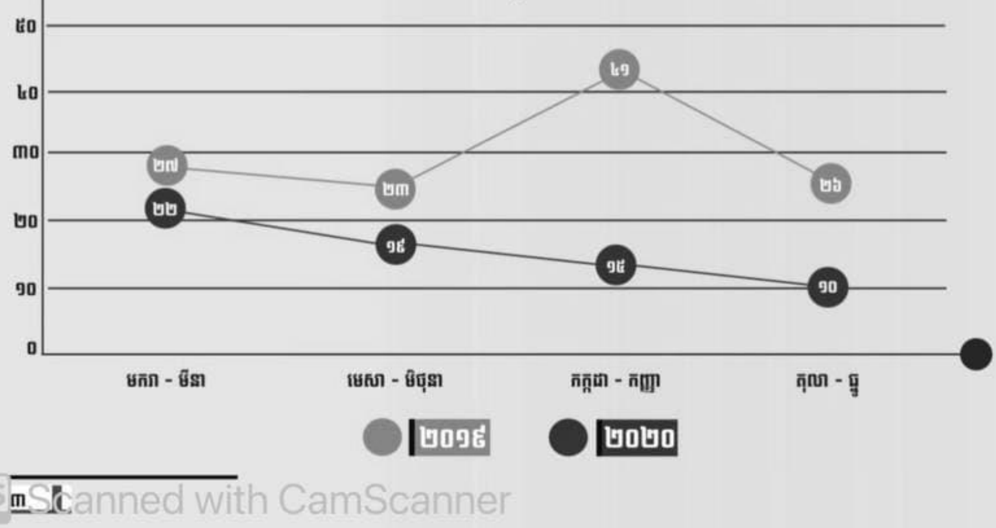
រូបភាពទី១ បង្ហាញពីបម្រែបម្រួលដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នៃនិន្នាការនៃសំណុំរឿងវិវាទការងាររួម ដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចាប់ពីឆ្នាំ២០១៩ ដល់ឆ្នាំ២០២០។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួន ១១៧ សំណុំរឿង ប៉ុន្តែនៅឆ្នាំ២០២០ ចំនួនសំណុំរឿងបានធ្លាក់ចុះមកត្រឹម ៦៦ សំណុំរឿង។

ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីក្នុងត្រីមាសនីមួយៗ បានធ្លាក់ចុះពី ២២ សំណុំរឿងនៅក្នុងត្រីមាសទី១ ទៅចំនួន ១៩ សំណុំរឿងនៅក្នុងត្រីមាសទី២។ លើសពីនេះទៀតមានសំណុំរឿងចំនួន ១៥ សំណុំរឿងក្នុងត្រីមាសទី៣ ហើយបន្តធ្លាក់ចុះទៅចំនួន ១០ សំណុំរឿងក្នុងត្រីមាសទី៤។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជីប្រចាំខែ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានចំនួន ១០ សំណុំរឿងជាមធ្យម។ ប៉ុន្តែក្នុងឆ្នាំ២០២០ ចំនួនសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី បានធ្លាក់ចុះមកត្រឹមចំនួន ៥ សំណុំរឿងជាមធ្យមក្នុងមួយខែ។ ការធ្លាក់ចុះនៃចំនួនសំណុំរឿងអាចបណ្តាលមកពីការរីករាតត្បាតជំងឺជាសកល ដោយក្រុមហ៊ុន និងរោងចក្រខ្លះបានផ្អាកដំណើរការ តាមនីតិវិធីព្យួរការងារ ដោយហេតុផលជម្ងឺកូវីដ-១៩ និងក្រុមហ៊ុនខ្លះទៀត នៅក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ បានបិទដំណើរការ ដោយសារវិបត្តិហិរញ្ញវត្ថុ ដែលទាក់ទងនឹងការរីករាតត្បាតជំងឺជាសកលនេះ។

នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ មានសំណុំរឿងចំនួន ១៣ សំណុំរឿង ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្ម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានចេញសេចក្តីបញ្ជា ឱ្យចូលធ្វើការវិញចំនួន ៤ ដែលក្នុងនោះ កម្មករនិយោជិត បានចូលធ្វើការវិញ តាមបញ្ជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣ ករណី។

រូបភាពទី ១

និន្នាការនៃសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ - ឆ្នាំ២០២០ គិតតាមត្រីមាស



Scanned with CamScanner

ការឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង និងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

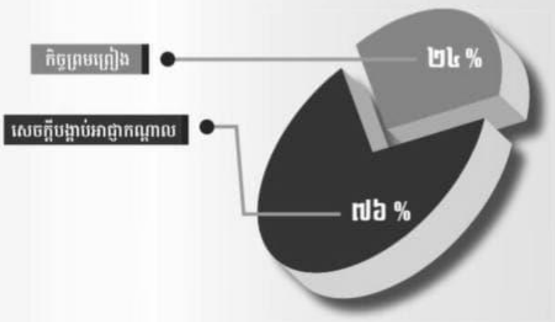
វិវាទការងាររួម ដែលបានបញ្ជូនមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចត្រូវបានដោះស្រាយដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ឬសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។

កិច្ចព្រមព្រៀង ត្រូវបានធ្វើឡើងតាមរយៈការផ្សះផ្សា/សន្ទានកម្ម ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិនបើពុំអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងគ្នាទេ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងសម្រេចសេចក្តីដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល។

ការរៀបចំសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល បន្ទាប់ពីសវនាការរួច ត្រូវចំណាយពេលបន្ថែម ដើម្បីស្រាវជ្រាវឱ្យបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ វិភាគច្បាប់ និងសរសេរសេចក្តីបង្គាប់។ នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០ រយៈពេលជាមធ្យម សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទមួយ នៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺ ចំនួន២៩ថ្ងៃ។

រូបភាពទី ២

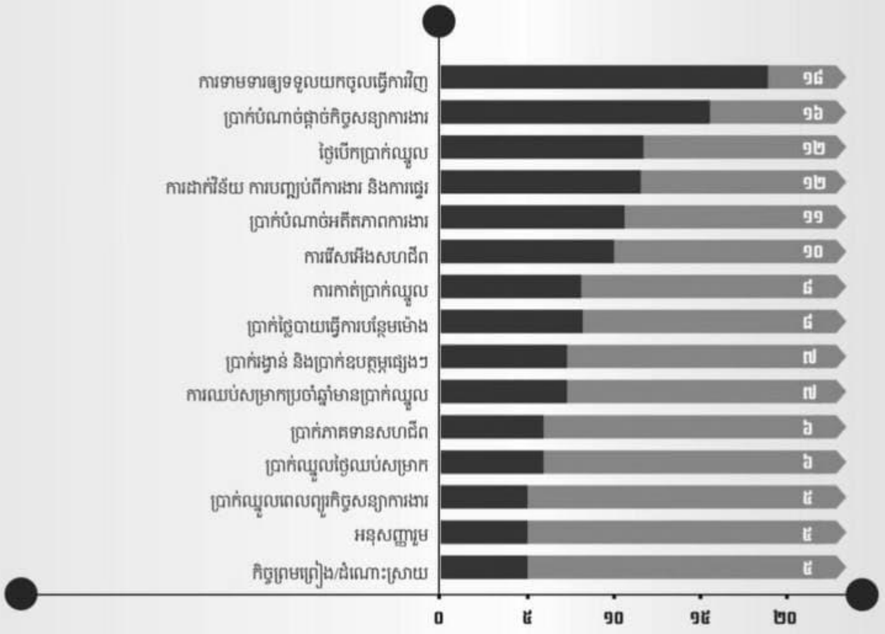
អត្រានៃការដោះស្រាយសំណុំរឿងដែលបានចុះបញ្ជី ក្នុងឆ្នាំ២០២០



ប្រភេទនៃចំណុចវិវាទ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកំណត់ក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សា របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ស្របតាមមាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧) ប៉ុណ្ណោះ។

វិវាទការងាររួមមួយ អាចមានចំណុចវិវាទច្រើនជាងមួយ និងច្រើនប្រភេទ។ មានចំណុចវិវាទជាច្រើន ត្រូវបានដោះស្រាយនៅ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងឆ្នាំ២០២០ ហើយតារាងខាងក្រោម បង្ហាញពីប្រភេទនៃចំណុចវិវាទ លំដាប់លើគេទាំង ១៥ប្រភេទ។



CS Scanned with CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ: ៣៦៤/២០ ក.ប/ប្រក.ក.ក.ប.ក

ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ប្រកាសអន្តរក្រសួង

ស្តីពី

ការអនុវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាលើវិស័យនាំចេញវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង ផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៨/៩២៥ ចុះថ្ងៃទី៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៣២០/៤២១ ចុះថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការតែងតាំងនិងកែសម្រួលសមាសភាពរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦១៨/០១២ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១៩៦/១៦ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ៣៨ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម
- បានឃើញប្រកាសលេខ ២៣២ ព.ណ.បអព.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួលនីតិវិធីក្នុងការបំពេញបែបបទចុះបញ្ជីទទួលសិទ្ធិនាំចេញទំនិញក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣) ៨៨ ២៧ ៦៩

- យោងសារាចរណែនាំលេខ ០៦. សរណន ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការអនុវត្តគំរោងរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងដល់រោងចក្រកម្ពុជា ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និងសំលៀកបំពាក់
- យោងអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ស្តីពីគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា
- យោងតាមតម្រូវការចាំបាច់របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

សម្រេច

ប្រការ១ .-

ប្រកាសនេះ មានគោលបំណងជំរុញឲ្យរោងចក្រ សហគ្រាស ព្រមទាំងការិយភារីនៃផ្នែកវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងរោងចក្រ សហគ្រាសផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ចូលជាសមាជិកគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីចូលរួមចំណែកកសាងសេដ្ឋកិច្ចនិងលើកកម្ពស់ការប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជាតាមរយៈការវាយតម្លៃការអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាសទាំងនោះ ដោយផ្អែកលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម និងបទដ្ឋានការងារស្នូលដែលបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។

ប្រការ២ .-

រោងចក្រ សហគ្រាស ព្រមទាំងការិយភារីនៃផ្នែកវាយនភណ្ឌនិងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង រោងចក្រ សហគ្រាសផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ត្រូវបង់វិភាគទានហិរញ្ញវត្ថុទ្រទ្រង់គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជាតាមរយៈសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាទើបមានសិទ្ធិចូលជាសមាជិកគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា។

ប្រការ៣ .-

រោងចក្រ សហគ្រាស ព្រមទាំងការិយភារីនៃផ្នែកវាយនភណ្ឌនិងកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និង រោងចក្រ សហគ្រាសផលិតផលិតផលធ្វើដំណើរនិងកាបូប ដែលបានចុះបញ្ជីជាមួយគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ទើបអាចស្នើសុំចុះបញ្ជីទទួលសិទ្ធិនាំចេញទំនិញក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម ស្របតាមប្រកាសលេខ២៣២ ព.ណបអព.ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការកែសម្រួលនីតិវិធីក្នុងការបំពេញបែបបទចុះបញ្ជីទទួលសិទ្ធិនាំចេញទំនិញក្រោមប្រព័ន្ធអនុគ្រោះពាណិជ្ជកម្ម។

ប្រការ៤ .-

ប្រកាសលេខ១០៨ ក.ព.ណ/ម ២០០១ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការអនុវត្តគម្រោងត្រួតពិនិត្យការងាររបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារនៅក្នុងវិស័យនាំចេញវាយនភណ្ឌនិងសម្លៀកបំពាក់កម្ពុជា

ទៅទីផ្សារសហរដ្ឋអាមេរិកនិងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណា ដែលផ្ទុយនឹងប្រកាសអន្តរក្រសួងនេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ៥ .-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានសេវាពាណិជ្ជកម្ម អគ្គនាយកបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ប្រធាននាយកដ្ឋាននាំចេញ-នាំចូល ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី ខេត្ត និងប្រធានមន្ទីរពាណិជ្ជកម្មរាជធានី ខេត្ត ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសអន្តរក្រសួងនេះ តាមភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

ថ្ងៃ ពុធ ១១ កើត ខែ កត្តិក ឆ្នាំជូត ទោស័ក ព.ស. ២៥៦៤
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ២០២០

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

អ៊ិត សំហេង

រដ្ឋមន្ត្រី
ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម

ប៉ាន សូរស័ក្តិ

កន្លែងទទួល:
- ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- ខុទ្ទកាល័យសម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី
  ខុទ្ទកាល័យសម្តេច ឯកឧត្តម លោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី
- ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចនិងហិរញ្ញវត្ថុ
- ក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
- ដូចប្រការ៥
- រាជកិច្ច
- ឯកសារ កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីជូនដំណឹង
ស្តីពី
លទ្ធផលសន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារឆ្នាំ២០១៩ និងលើកទិសដៅការងារ ឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

កាលពីថ្ងៃពុធ ១១រោច ដល់ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២រោច ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស. ២៥៦៣ ត្រូវនឹងថ្ងៃទី១៩-២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានរៀបចំសន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលការងារឆ្នាំ២០១៩ និងលើកទិសដៅការងារឆ្នាំ២០២០ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រោមអធិបតីភាពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **ឯកឧត្តមបណ្ឌិត អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយមានការអញ្ជើញចូលរួមពីថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ តំណាងក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ តំណាងថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ សរុបប្រមាណ ៥០០នាក់។ ក្នុងរយៈពេល២ថ្ងៃនេះ អង្គសន្និបាតបានពិនិត្យពិភាក្សាអំពីវឌ្ឍនភាពការងារ ឆ្នាំ២០១៩ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ដោយផ្តោតលើអាទិភាពទាំង ៥ និងបញ្ហាប្រឈមជាក់លាក់ចម្បងៗទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ដើម្បីដាក់ចេញនូវទិសដៅអាទិភាពការងារជាក់ស្តែង និងមុតស្រួចសម្រាប់អនុវត្តបន្តនៅឆ្នាំ២០២០។ វឌ្ឍនភាព បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយនៃប្រធានបទគន្លឹះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទាំង ៥ នៃផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣, កម្មវិធីកំណែទម្រង់វិស័យការងារ ដើម្បីសម្រួលការធ្វើអាជីវកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម និងលើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែង, និងការរៀបចំផែនការមេសម្រាប់អភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានលើកយកមកពិនិត្យ ពិភាក្សា និងវាយតម្លៃយ៉ាងស៊ីជម្រៅ ដើម្បីដាក់ចេញនូវទិសដៅអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាព នៅក្នុងឆ្នាំ២០២០។

លទ្ធផលនៃអង្គសន្និបាតរួមមានដូចខាងក្រោម៖

ក- លទ្ធផលការងារដែលក្រសួងសម្រេចបានក្នុងឆ្នាំ២០១៩

១-ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

- បានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ពី ១៨២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១៩០ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ បូករួមប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗអាចទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចាប់ពី ២០៧ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២១៨ដុល្លារអាមេរិកក្នុង១ខែ។
- បានពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ តាមរយៈការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចំនួន ៤ ៩២២លើក, ក្នុងនោះ បានដាក់កំហិតចំនួន ៩៧៧សហគ្រាស, បានផាកពិន័យចំនួន ៥៥សហគ្រាស និងប្តឹងទៅតុលាការចំនួន ៦សហគ្រាស។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

- បានផ្សះផ្សាវិវាទការងារសរុបចំនួន ៨២៨ករណី ដោយទទួលបានលទ្ធផលសះជាចំនួន ៤១៥ករណី, មិនសះជាចំនួន ៣៧៧ករណី និងមោឃៈចំនួន ៣៦ករណី ក្នុងនោះ មានវិវាទការងាររួមចំនួន ២៥៧ករណី (កម្មករនិយោជិត ១០៦ ៣៧៥នាក់)។ សំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលបានចំនួន ១២១ករណី មានចំនួន ៨៣ករណី ទទួលបានការចេញសេចក្តីបង្គាប់ និងការដោះស្រាយសះជាចំនួន ៣៨ករណី។
- បានដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្មចំនួន ៧៥ករណី ដែលសះជាមានចំនួន ៦៩ករណី និងបានធ្វើអន្តរាគមន៍ដោះស្រាយបាតុកម្មចំនួន ១១ករណី ដែលសះជាចំនួន ៨ករណី។
- បានចុះបញ្ជីបន្ថែមនូវសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ៣៧៥, សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ៣៦, សហភាពសហជីពចំនួន ៥ និងសមាគមនិយោជកចំនួន ២ ដែលគិតជាសរុបត្រឹមឆ្នាំ២០១៩ មានអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សរុបចំនួន ៥ ២៥៦ ត្រូវបានចុះបញ្ជី ក្នុងនោះ សហជីពមូលដ្ឋានចំនួន ៤ ៩៩៦, សហព័ន្ធសហជីពចំនួន ២១៦, សហភាពសហជីពចំនួន ៣៣ និងសមាគមនិយោជកចំនួន ១១។
- បានផ្តល់សេវាពិនិត្យកាយសម្បទាជូនកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៩២ ៦៦៥នាក់(ស្រី ២២៦ ៩០៣នាក់)។
- បានបង្កើតវិទ្យាស្ថានជាតិការងារ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការក្នុងវិស័យការងារឱ្យក្លាយជាអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ អភិបាលការងារ និងមន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារ បណ្តុះបណ្តាលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សិស្ស និស្សិតនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យយល់ដឹងពីច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ។
- បានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ស្របតាមការកំណត់នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។
- បានរៀបចំធ្វើវិសោធនកម្មមាត្រា៣ មាត្រា១៧ មាត្រា២០ មាត្រា២១ មាត្រា២៧ មាត្រា២៨ មាត្រា២៩ មាត្រា៥៤ មាត្រា៥៥ និងមាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័ត និងប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ រស/រកម/០១២០/០០១ ចុះថ្ងៃទី៣ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីបន្តពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

២-ការធ្វើទំនើបកម្មប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

- បានបន្តផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ដើម្បីជំរុញការអភិវឌ្ឍជំនាញនៅកម្ពុជា។
- បានបន្តជំរុញកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយ តាមរយៈការរៀបចំទិវាជាតិអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ លើកទី២ កាលពីថ្ងៃទី១៥-១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៩ និងការផ្សព្វផ្សាយថ្នាក់ខេត្ត ដែលមានអ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ៩២ ៤០៥នាក់ (ស្រី ៤១ ៧៩៨នាក់)។
- បានបន្តអភិវឌ្ឍកញ្ចប់ស្តង់ដាបណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើសមត្ថភាព (ក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិជាតិកម្ពុជាកម្រិត ១ ២ ៣ និងកម្រិត៤) ក្នុងវិស័យសំណង់ អគ្គិសនី និងវិស័យកម្មន្តសាលចំនួន ១៦គុណវុឌ្ឍិ លើ ១០មុខរបរ។
- គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសាធារណៈ និងឯកជនចំនួន ១០៧ ក្នុងនោះ មានគ្រឹះស្ថានសាធារណៈចំនួន ២៣ បានទទួលវិញ្ញាបនបត្រប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងគុណភាពស្តង់ដា ISO 9001-2015។

- បានបន្តធ្វើវិក្រឹត្យការគ្រូបច្ចេកទេសក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្របណ្តុះបណ្តាលផ្អែកលើសមត្ថភាព ចំនួន ៤២៨នាក់ និងកម្មវិធីត្រឡប់ទៅឧស្សាហកម្មចំនួន ១២៩នាក់ (ស្រី ១១នាក់)។
- គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសាធារណៈ ឯកជន អង្គការ និងសមាគម ក្រោមឱវាទក្រសួងចំនួន ១០៧ បានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ជូនដល់សិក្ខាកាម សិស្ស និស្សិតសរុបចំនួន ៦២ ៣៤៨នាក់ (ស្រី ២ ៨០០០នាក់) ក្នុងនោះ វគ្គវែងចំនួន ១៦ ២១០នាក់ (ស្រី ៤ ៥៩៤នាក់) និងវគ្គខ្លីចំនួន ៤៦ ១៣៨នាក់ (ស្រី ២៣ ៤០៦នាក់), បានធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងចំនួន ២៥ ៨៣៥នាក់ (ស្រី ១៩ ៣៥៣នាក់) និងសិស្ស និស្សិតបានចុះកម្មសិក្សាចំនួន ៤ ២៨៥នាក់ (ស្រី ១ ០១៥នាក់)។
- បានធ្វើតេស្តសាកល្បងទទួលស្គាល់ការសិក្សាដែលបានពីមុន (RPL) ចំនួន ៤០០នាក់។
- បានចុះបញ្ជិកាវិស្វករបានចំនួន ៦៨៧នាក់ (ស្រី ១៧នាក់) ក្នុងនោះ វិស្វករដំបូងចំនួន ៥៣៤នាក់ (ស្រី ១៦នាក់) វិស្វករអាជីពចំនួន ៨០នាក់ វិស្វករបរទេសចំនួន ១១នាក់ វិស្វករអាស៊ានចំនួន ៣០នាក់ យុវវិស្វករអាស៊ានចំនួន ១៩នាក់ (ស្រី ១នាក់) និងវិស្វករអាជីពផ្ញើមអាស៊ានចំនួន ១៣នាក់។
- បានរៀបចំការប្រកួតប្រជែងជំនាញថ្នាក់ជាតិ លើកទី៧ ដែលមានបេក្ខជនសរុបចំនួន ៥៣នាក់ (ស្រី ៧នាក់) ដោយបានទទួលជ័យលាភី ១៨នាក់ (ស្រី ៣នាក់)។
- បានបញ្ជូនបេក្ខជនសម្រាប់ចូលរួមប្រកួតប្រជែងជំនាញអាស៊ានលើកទី១៣ ក្នុងឆ្នាំ២០២០ ចំនួន ៨នាក់ (ស្រី ១នាក់) និងថ្នាក់អន្តរជាតិ (ការប្រកួតប្រជែងជំនាញ The Belt and Road និង The Second Countries Worker Skills Contest) ចំនួន ២លើក សរុប ៤នាក់ ដោយទទួលបានជ័យលាភីចំនួន ២នាក់ និងបានបង្ហាញស្នាដៃ Robot ចំនួន ២ ក្នុងទិវាជាតិអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET DAY) លើកទី២ ឆ្នាំ២០១៩។

៣-ការរក្សា និងបង្កើនមុខរបរ និងការងារនៅក្នុង និងក្រៅប្រទេស

- បានខិតខំបន្តរក្សាការងារដែលមានស្រាប់ និងបង្កើតការងារថ្មីគ្រប់ប្រភេទជូនប្រជាពលរដ្ឋ ដែលនាំឱ្យកម្លាំងពលកម្មសរុបប្រមាណ ១០លាននាក់ មានអត្រាមានការងារធ្វើកម្រិតខ្ពស់៩៩,៣% ដែលក្នុងនោះ នៅក្នុងប្រទេសប្រមាណ ៣,៦៩លាននាក់ (ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធចំនួនជាង ១,៥០លាននាក់ និងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធប្រមាណ ២,២០លាននាក់) វិស័យកសិកម្មចំនួនប្រមាណ ៤លាននាក់ មន្ត្រីសាធារណៈចំនួន ៥០ម៉ឺននាក់ និងពលករដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេសមានចំនួនប្រមាណជាង ១,២៨លាននាក់។
- បានចុះបញ្ជីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធចំនួន ១៤ ០៦០សហគ្រាស ដែលមានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១,៥០លាននាក់ ដោយបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលជាមធ្យមជាង ៣,៧០ ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ ហើយបើបូកប្រាក់បញ្ញើពីបងប្អូនពលករនៅក្រៅប្រទេសជាង ២,៨០ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ ដែលធ្វើឱ្យប្រាក់ឈ្នួលសរុបមានចំនួនជាង ៦,៥០ពាន់លានដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ។
- បានប្រមូលចុះឈ្មោះអ្នកស្វែងរកការងារចំនួន ១៨ ៦៥៦នាក់ បានផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីឱកាសការងារចំនួន ២៧ ៦៦៩នាក់ និងជួយស្វែងរកការងារធ្វើជូនប្រជាពលរដ្ឋតាមមូលដ្ឋានភូមិឃុំ និងតាមរយៈវេទិកាការងារនានា ដែលរៀបចំដោយទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ និងកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនស្របច្បាប់។

- បានផ្តល់មគ្គុទេសក៍ក្នុងការរៀបចំផែនការអាជីព និងជ្រើសរើសជំនាញសិក្សាដល់សិស្សមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិតាមរយៈសិក្ខាសាលាចំនួន ២៥៣វគ្គ ដែលមានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន ១៣ ១៤៩នាក់។
- បានបន្តរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងការតម្រង់ទិសវិជ្ជាជីវៈ នៅតាមវិទ្យាល័យ អនុវិទ្យាល័យក្នុងរាជធានី ខេត្ត មានអ្នកចូលរួមសរុប ៦០ ២៧៧នាក់ (ស្រី ៣០ ៥៤៦នាក់)។
- បានផ្តល់ប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារដល់កម្មករនិយោជិតខ្មែរចំនួន ២៩៥ ០៣០នាក់ និងជនបរទេសចំនួន ១៣៤ ៩៣១នាក់។
- បានផ្តល់ឱកាសការងារនៅក្រៅប្រទេសជូនប្រជាពលរដ្ឋ សរុបចំនួន ១ ២៨៨ ៩៧៦នាក់ (ស្រី ៥២២ ៩០៤នាក់) ក្នុងនោះ ប្រទេសថៃមានចំនួន ១ ២០២ ០៤០នាក់ (ស្រី ៤៨១ ៩៧៨នាក់) សាធារណរដ្ឋកូរ៉េមានចំនួន ៥២ ០៣៧នាក់ (ស្រី ១២ ០៧៨នាក់) ប្រទេសម៉ាឡេស៊ីមានចំនួន ២៣ ៩០៩នាក់ (ស្រី ២២ ៨៧៨នាក់) ប្រទេសជប៉ុនមានចំនួន ៩ ៩៥៧នាក់ (ស្រី ៤ ៩៣៧នាក់) ប្រទេសសិង្ហបុរី មានពលការិនីចំនួន ៨៤៩នាក់ តំបន់រដ្ឋបាលពិសេសហុងកុង មានពលការិនីចំនួន ១១៦នាក់ និងប្រទេសអារ៉ាប់ប៊ីសាអូឌីត មានពលការិនីចំនួន ៦៨នាក់។
- បានបន្តខិតខំផ្តល់ការគាំទ្រ និងភាពងាយស្រួលជូនបងប្អូនពលករពេលពលករទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស តាមរយៈការផ្តល់ការជួយសម្រួលបែបបទឯកសារ ភាពអនុគ្រោះក្នុងការមិនបង់ថ្លៃលើលិខិតធ្វើដំណើរ ទទួលការគាំពារតាមផ្លូវច្បាប់ និងអន្តរាគមន៍សង្គ្រោះនៅពេលមានហានិភ័យនិងការជួបសួរសុខទុក្ខជាប្រចាំពីសំណាក់ថ្នាក់ដឹកនាំ ការរៀបចំកម្មវិធីផ្សេងដើម្បីបង្កើតឱកាសជួបជុំប្រតិបត្តិប្រពៃណី វប្បធម៌ និងសាសនា និងការផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តពីរាជរដ្ឋាភិបាលនៅឯមូលដ្ឋានការងាររបស់បងប្អូនពលករយើង។
- បានបន្តអនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ានស្តីពីការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងសម្របសម្រួលផ្តល់ភាពស្របច្បាប់ដល់ពលករដែលមិនទាន់ស្របច្បាប់ ដើម្បីធានាបាននូវផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ តាមរយៈទីប្រឹក្សាការងារអមស្ថានឯកអគ្គរាជទូតកម្ពុជានៅប្រទេសថៃ កូរ៉េ ម៉ាឡេស៊ី និងជប៉ុន។

៤-ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គម

- បានរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម ហើយត្រូវបានរដ្ឋសភាអនុម័ត និងប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១១១៩/០១៨ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៩ ដែលមានវិសាលភាពកាន់តែទូលំទូលាយ ធានាសង្គតិភាព និងសមធម៌រវាងមន្ត្រីរាជការសាធារណៈ និងកម្មករនិយោជិត។ ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់បួនផ្នែក រួមមាន ផ្នែកប្រាក់សោធន ផ្នែកថែទាំសុខភាព ផ្នែកហានិភ័យការងារ និងផ្នែកនិកម្មភាពការងារ សម្រាប់បុគ្គលដែលស្ថិតក្នុងវិស័យសាធារណៈ បុគ្គលដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ រួមទាំងបុគ្គលិកផ្លូវអាកាសនាវាសមុទ្រ និងអ្នកបម្រើក្នុងផ្ទះ ព្រមទាំងបុគ្គលស្វ័យនិយោជន៍។
- បានចុះបញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សរុបចំនួន ១៤ ៩៣៥សហគ្រាស មានកម្មករនិយោជិតចំនួន ១ ៥៧៦ ២២៥នាក់ (ស្រី ៩៥២ ៥៥១នាក់) ក្នុងនោះថ្នាក់កណ្តាលមានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ៨ ៥១៨សហគ្រាស និងនៅថ្នាក់ខេត្ត មានចំនួន ៦ ៤១៧សហគ្រាស។

- បានសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ រៀបចំពិធីគម្រប់ខួប ១០០ឆ្នាំ នៃការបង្កើតអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងខួប៥០ឆ្នាំ នៃសមាជិកភាពរបស់កម្ពុជានៅអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្រោមប្រធានបទ "**បង្កើនយុត្តិធម៌សង្គម លើកកម្ពស់ការងារសមរម្យ**" នៅវិមានសន្តិភាព កាលពីថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៩ ក្រោមអធិបតីភាពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- បានរៀបចំធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះ នៃកិច្ចប្រជុំថ្នាក់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ការងារលើកទី៥ និងសន្និសីទថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីការងារលើកទី៣ ស្តីពីកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើវិស័យការងារសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ឡាវ មីយ៉ាន់ម៉ា ថៃ និងវៀតណាម (CLMTV) នៅខេត្តសៀមរាប ក្រោមប្រធានបទ "**ការឆ្ពោះទៅកាន់កិច្ចគាំពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៅក្នុងប្រទេស CLMTV កិច្ចសហប្រតិបត្តិការវិស័យសន្តិសុខសង្គម**" ក្រោមអធិបតីភាពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន** នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃ**ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដោយបានសម្រេចជាឯកច្ឆន្ទពីសំណាក់រដ្ឋមន្ត្រីនៃប្រទេសទាំង ៥ លើ**ផែនទីបង្ហាញផ្លូវទីក្រុងសៀមរាប ដើម្បីឆ្ពោះទៅកាន់ការចេញសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់រដ្ឋមន្ត្រីការងារស្តីពីចល័តភាពនៃរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍នៃប្រទេស** CLMTV។
- បានរៀបចំសន្និសីទថ្នាក់តំបន់អាស៊ី-ប៉ាស៊ីហ្វិក របស់សមាគមផ្តល់សេវាការងារសាធារណៈពិភពលោក (WAPES) ស្តីពី "**ឌីជីថលនីយកម្មក្នុងការផ្តល់សេវាការងារសាធារណៈ**" នៅខេត្តសៀមរាប។
- បានបន្តកិច្ចសហការល្អជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដោយបង្កើតគណៈកម្មការជាតិ និងលេខាធិការដ្ឋាននៃគណៈកម្មការជាតិត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន និងបានអនុម័តផែនទីបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់អនុវត្តអនុសាសន៍របស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។
- បានខិតខំបំពេញរាល់កាតព្វកិច្ចអនុសញ្ញានានា ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន ជាពិសេស អនុសញ្ញាស្នូលទាំង ៨ នៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) ដើម្បីធានាថា សិទ្ធិការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយតម្លាភាព ពេញលេញ និងគ្មានការរើសអើង។
- ពង្រឹងកិច្ចសហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធនានា ដោយបានរៀបចំជាយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងជំរុញការអនុវត្តសកម្មភាព ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយគ្នា និងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការបន្ថែមតាមរយៈការចុះអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា (MOU) ជាមួយបណ្តាប្រទេសជាមិត្ត និងដៃគូពាក់ព័ន្ធការបន្តអនុវត្តនូវគម្រោងនានា ដូចជា គម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ILO-BFC) កិច្ចព្រមព្រៀងជាសកល (Global Deal) និងគម្រោងពង្រឹងនិរន្តរភាពវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរនៅទ្វីបអាស៊ី (GIZ, FABRIC)។
- បានអនុវត្តអនុសាសន៍ណែនាំដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ ទាំង១០ចំណុច របស់ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** ប្រកបដោយជោគជ័យ៖

  ទី១-គ្រប់រោងចក្រទាំងអស់ ត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឆ្នាំ២០២០ ចំនួន ១៩០ដុល្លារអាមេរិក និងបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ២ដងក្នុងមួយខែ ជូនកម្មករនិយោជិត។

  ទី២-កម្មករនិយោជិត ទទួលបានការពិនិត្យព្យាបាលជំងឺដោយមិនបង់ប្រាក់។

  ទី៣-កម្មការិនីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ១២០ភាគរយ និងឈប់សម្រាករយៈពេល៣ខែ ក្នុងពេលសម្រាលកូន។

ទី៤-បានផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភដល់កម្មការិនី ក្រោយពេលសម្រាលកូន ដោយផ្តល់ជូនកូន ១នាក់ ថវិកា ៤០ម៉ឺនរៀល, កូន២នាក់ ៨០ម៉ឺនរៀល និងកូន៣នាក់ ១,២លានរៀល ព្រមទាំងទទួលបានថវិកាបន្ថែមចំនួន ៥លានរៀល ពី **សម្តេចតេជោ និងសម្តេចកិត្តិព្រឹទ្ធបណ្ឌិត** ផ្ទាល់។

ទី៥-និយោជកបានបង់ភាគទានរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកថែទាំសុខភាព ១០០% ជំនួសកម្មករនិយោជិត។

ទី៦-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ បន្តត្រួតពិនិត្យថ្លៃឈ្នួលផ្ទះ ថ្លៃទឹក និងថ្លៃអគ្គិសនីនៅតាមផ្ទះជួល និងជំរុញការតភ្ជាប់បណ្តាញអគ្គិសនី និងទឹកស្អាតនៅតាមតំបន់ផ្ទះជួលរបស់កម្មករនិយោជិត។

ទី៧-ច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គមថ្មីបានទទួលការអនុម័ត និងដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ ដើម្បីអនុវត្តផ្នែកសោធនសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងផ្នែកហានិភ័យការងារសម្រាប់មន្ត្រីសាធារណៈនៅឆ្នាំ២០២០។

ទី៨-អនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ដើម្បីកំណត់ការបើកប្រាក់បំណាច់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ៦ខែម្តង។

ទី៩-បន្តសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ បន្តដោះស្រាយបញ្ហាសុវត្ថិភាពក្នុងការដឹកជញ្ជូន និងការធ្វើដំណើររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត ការរៀបចំកែសម្រួលមធ្យោបាយដឹកជញ្ជូន និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ចរាចរណ៍ផ្លូវគោក។

ទី១០-បន្តពង្រឹងកិច្ចសហការជាមួយប្រទេសជាដៃគូ រួមមាន ថៃ ម៉ាឡេស៊ី កូរ៉េ ជប៉ុន ហុងកុង សិង្ហបុរី និងប្រទេសមួយចំនួនទៀត ដើម្បីផ្តល់ឱកាសការងារជូនពលករ ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ពលករដែលកំពុងបម្រើការងារនៅប្រទេសទាំងនោះ បង្កលក្ខណៈសម្បត្តិឱ្យបងប្អូនទទួលបានរបបគាំពារសង្គមទាំងបច្ចុប្បន្ន និងពេលដែលវិលត្រឡប់មកវិញ។

ខ. ទិសដៅអនុវត្តបន្តឆ្នាំ២០២០

១-បន្តរៀបចំកម្មវិធីសំណេះសំណាលរបស់ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** ជាមួយបងប្អូនកម្មករនិយោជិត នៅតាមបណ្តារោងចក្រនានា និងអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់នូវអនុសាសន៍ណែនាំដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ទាំង ១០ចំណុច របស់ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី**។

២-អនុវត្តឱ្យសម្រេចជោគជ័យនូវកញ្ចប់វិធានការដាក់លាក់ និងមុតស្រួច ដើម្បីសម្រួលការធ្វើអាជីវកម្មនិងពាណិជ្ជកម្ម, លើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងនិងពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច, រក្សាស្ថិរភាពនិងសន្តិសុខការងារ, បង្កើតការងារកាន់តែប្រសើរឆ្លើយតបទៅនឹងក្តីប្រាថ្នាកាន់តែខ្ពស់របស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត និងប្រជាពលរដ្ឋ, និងត្រៀមឆ្លើយតបប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗ ទាំងខាងក្នុង និងក្រៅ រួមមាន ៖

- បង្កើតក្រុមអធិការកិច្ចអន្តរក្រសួង និងធ្វើទំនើបកម្មការធ្វើអធិការកិច្ចការងារ ដោយប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធទិន្នន័យព័ត៌មានវិទ្យា និងកម្រិតហានិភ័យរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានជាមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ច, និងការធ្វើអធិការកិច្ចការងារលើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ១លើក/ឆ្នាំ។
- ធានាប្រសិទ្ធភាព គុណភាព និងតម្លាភាពក្នុងការផ្តល់សេវា ដោយដាក់រាល់សេវាទាំងអស់របស់ក្រសួងទៅក្នុងថ្នាលបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន។
- ផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយគុណភាព និងតាមតម្រូវការជាក់ស្តែងនៃសភាពការណ៍ ជាពិសេស ក្នុងដំណាក់កាលចាំបាច់ត្រូវបង្កើនសមត្ថភាព

ជំនាញ (Upskilling) និងបណ្តុះបណ្តាលជំនាញឡើងវិញ (Reskilling) នៃកម្លាំងពលកម្មដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងទីផ្សារការងារស្រាប់។

- ផ្តល់សេវាស្វែងរកការងារធ្វើដល់យុវជនឱ្យកាន់តែទូលាយ និងងាយស្រួល។
- បន្តអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមស្របតាមកត្តាជាក់ស្តែងនៃសង្គមសេដ្ឋកិច្ច ដើម្បីធានាបាននូវសុខុមាលភាព និងភាពនឹងនររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត។

៣-បន្តខិតខំអនុវត្តអោយសម្រេចជោគជ័យ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងស័ក្តិសិទ្ធភាពខ្ពស់នូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពដែលបានកំណត់ក្នុង ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៩-២០២៣ ព្រមទាំងគោលនយោបាយជាតិពាក់ព័ន្ធ ជាពិសេសលើអាទិភាព៖

- ដាក់ឱ្យដំណើរការវិទ្យាស្ថានជាតិការងារ ដើម្បីអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីឱ្យក្លាយជាអធិការការងារ អធិការពេទ្យការងារ អភិបាលការងារ និងមន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារ បណ្តុះបណ្តាលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សិស្ស និស្សិត និងអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យយល់ដឹងពីច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ។
- បន្តខិតខំដោះស្រាយវិវាទការងារជូនដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធឱ្យបានទាន់ពេលវេលា ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដោយសិក្សាជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីបញ្ចូលការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលមួយចំនួនជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- គណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ត្រូវបន្តអនុវត្តប្រកបដោយស្មារតីទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំបញ្ហាបំពេញភារកិច្ច តាមសារាចរណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលលេខ១០ បទបញ្ជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាលលេខ០៣ និងផែនការស្តីពីការដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម នៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញាសម្រាប់ ឆ្នាំ២០២០-២០២៤ ដើម្បីធានាសន្តិភាពស្ថិរភាពនយោបាយ និងសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។
- បន្តប្រែក្លាយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មួយជាសហគមន៍សុខសាន្តមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលពោរពេញដោយសមត្ថភាព ផលិតភាព ឥរិយាបថការងារ និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈខ្ពស់ និងបំផុសចលនាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានល្អ។
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម (ឆ្នាំ២០១៩) និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធសម្រាប់អនុវត្តច្បាប់នេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព និងគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដោយបន្តពង្រីកការអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកហានិភ័យការងារដល់មន្ត្រីសាធារណៈ និងដាក់ឱ្យដំណើរការរបបសន្តិសុខសង្គមផ្នែកប្រាក់សោធននៅឆ្នាំ២០២០។
- បន្តសិក្សាស្រាវជ្រាវ សហការ និងពិភាក្សាជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារស្របតាមតម្រូវការសង្គម សេដ្ឋកិច្ច។ បន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មលិខិតបទដ្ឋាន សេចក្តីជូនដំណឹង សេចក្តីណែនាំ និងសិក្ខាសាលានានាពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម។
- បន្តពង្រឹងយន្តការក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីធានាបាននូវការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗប្រកបដោយភាពសុខដុមរមនា និងអាចទទួលយកបានពីគ្រប់ភាគី និងបន្តសហការជាមួយដៃគូ ជាពិសេសអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្នុងការសិក្សាលទ្ធភាពពង្រីកវិសាលភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

- បន្តពង្រឹងការផ្សព្វផ្សាយ និងការអនុវត្តតាមអនុសាសន៍ទាំង ១១ចំណុច កន្លងទៅរបស់ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** និងជាអនុប្រធានកិត្តិយស នៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិកម្ពុជាដើម្បីស្ត្រី និងអនុសាសន៍ ដែលបានផ្តល់កាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០ ដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ត្រូវបន្តលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារនៅក្នុងវិស័យអាទិភាព តាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាព បញ្ចប់ពលកម្មកុមារនៅឆ្នាំ២០២៥។
- បន្តរៀបចំសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ គោលនយោបាយជាតិស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ និងកម្រងព័ត៌មានជាតិលើកទី២ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារ ដើម្បីផ្តល់ការការពារសុវត្ថិភាព និងសុខភាពការងារឲ្យកាន់តែប្រសើរជូនបងប្អូនកម្មករនិយោជិត នៅកន្លែងធ្វើការ។
- បន្តពង្រឹងការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៧-២០២៥ និងបញ្ចប់ផែនការមេនៃគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនីមួយៗ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការវិនិយោគ និងសហការពីដៃគូនានា នៅត្រឹមឆ្នាំ ២០២០។
- បន្តពង្រឹង និងពង្រីកហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធគាំទ្រការផ្តល់សេវាការងារទាំងផ្នែករូបវ័ន្ត និងប្រព័ន្ធឌីជីថលសំដៅប្រមូលផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្ថិតិទីផ្សារការងារ បានទាន់ពេលវេលាឆ្លើយតបតាមតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ព្រមទាំងជំរុញការរៀបចំវេទិកាការងារតាមថ្នាក់មូលដ្ឋានរាជធានីខេត្ត ដើម្បីបង្កើនឱកាសទទួលបានការងារកាន់តែងាយស្រួលដល់យុវជន។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ជំរុញកិច្ចសហប្រតិបត្តិការលើការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មជាមួយបណ្តាប្រទេសដៃគូ ជាពិសេសបង្កើតសេវាគាំទ្រដល់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរ សំដៅធានាបាននូវការគាំពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរ និងក្រុមគ្រួសារ និងការពង្រីកសេវាការងារតាមប្រព័ន្ធស្វ័យប្រវត្តិកម្ម។
- បន្តសហការជាមួយគម្រោងកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា (ILO-BFC), គម្រោងពង្រឹងនិរន្តរភាពវិស័យវាយនភណ្ឌ និងកាត់ដេរនៅទ្វីបអាស៊ី (GIZ, FABRIC) នៅប្រទេសកម្ពុជា, គំនិតផ្តួចផ្តើមកិច្ចព្រមព្រៀងជាសកលរបស់ស៊ុយអ៊ែត, កម្មវិធីរួមគ្នារបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ "រួមគ្នាដើម្បីមុខរបរ និងការងាររបស់យុវជននៅកម្ពុជា" កម្មវិធីការងារសមរម្យសម្រាប់ប្រទេសកម្ពុជា ព្រមទាំងខិតខំពង្រីកនូវកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូនានាបន្ថែមទៀត។

៤-បន្តអនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពនូវអភិក្រមទាំង៥ គឺ "**ឆ្លុះកញ្ចក់ ងូតទឹក ដុសក្អែល ព្យាបាល និងវះកាត់**" និងបាវចនា២ "**កែទម្រង់ផ្ទៃក្នុង និងបង្កើនមិត្តខាងក្រៅក្នុងស្មារតីឯករាជ្យ**" របស់ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី**។

អាស្រ័យដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមសាធារណជន មេត្តាជ្រាបជាព័ត៌មាន។

ថ្ងៃព្រហស្បតិ៍ ១២រោច ខែមាឃ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២០

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន
ស្តីពី
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងដល់សាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងនិយោជកទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ នេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានបន្តពង្រឹងយន្តការ នីតិវិធី និងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ នៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរនិងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ស្របតាមគោលការណ៍ដែលជាជំនួយបច្ចេកទេសរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO)។

ទន្ទឹមនឹងនេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារក៏បានបន្តបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីនិយោជកចំនួន ១៦រូប តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៦រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦រូប ដើម្បីពិភាក្សាលម្អិតអំពីបម្រែបម្រួលលក្ខណវិនិច្ឆ័យទាំង៧ ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។ បន្ទាប់ពីកិច្ចប្រជុំចំនួន ៤ថ្ងៃ ដែលស្មើនឹង ៩លើក ចាប់ពីថ្ងៃទី១០ ខែកញ្ញា ដល់ថ្ងៃទី០៤ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី បានបង្រួមគម្លាតនៃតួលេខរៀងខ្លួន និងបានលើកយកតួលេខ ១៨២ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងភាគច្រើនរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងតួលេខ ១៧៧ដុល្លារអាមេរិក ដែលជាសំឡេងឯកច្ឆន្ទរបស់តំណាងភាគីនិយោជក និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីដាក់ជូនគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារប្រជុំពិភាក្សាបន្ត។

នៅរសៀលថ្ងៃទី០៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានបើកកិច្ចប្រជុំអាណត្តិទី៨ លើកទី១៩ នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីបន្តពិនិត្យនិងពិភាក្សាលើលទ្ធផលរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគី និងធ្វើការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

ដោយមិនមានតួលេខណាមួយទទួលបានការគាំទ្រជាឯកច្ឆន្ទ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានសម្រេចធ្វើការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់លើតួលេខខាងលើ ដោយគោរពទៅតាមគោលការណ៍និងយន្តការណ៍ដែលបានឯកភាពគ្នាដោយត្រីភាគី និងទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- តួលេខចំនួន ១៧៧ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ២៦សំឡេង លើ ២៨សំឡេង
- តួលេខចំនួន ១៨២ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ០សំឡេង លើ ២៨សំឡេង និង
- សំឡេងអនុបវាទចំនួន ២សំឡេង លើ ២៨សំឡេង។

ដូច្នេះ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានស្នើតួលេខចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យ និងសម្រេចលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩។

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣) ៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣) ៨៨ ២៧ ១៩

យោងតាមរបាយការណ៍របស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលតែងតែយកចិត្តទុកដាក់អំពីសុខុមាលភាព និងជីវភាពរស់នៅសមរម្យរបស់កម្មករនិយោជិត និងផលិតភាពរបស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន បានសម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៥(ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៧៧ (មួយរយចិតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក។ ដូច្នេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ មានចំនួន ១៨២ (មួយរយប៉ែតសិបពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៩ តទៅ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២ ០០០រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬការទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនពី ២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។ ដូចនេះ ជាមធ្យមកម្មករនិយោជិតម្នាក់ នឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួនពី ១៩៩ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២១០ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

ជាមួយគ្នានេះ ដើម្បីជួយសម្រួលបន្ទុកចំណាយអគ្គិសនីរបស់និយោជក រាជរដ្ឋាភិបាលនឹងអនុវត្តអត្រាថ្លៃផ្គត់ផ្គង់អគ្គិសនីថ្មី ០,១៤៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុង ១គីឡូវ៉ាត់ម៉ោង សម្រាប់វិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រី នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៥(ប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក លើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ នេះ ដែលនឹងរួមចំណែកធ្វើឱ្យស្ថានភាពជីវភាពរស់នៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង កាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាងមុន ហើយក៏ជាកត្តាដ៏សំខាន់ក្នុងការជំរុញផលិតភាពផងដែរ។

ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងមានភាពចាស់ទុំ ក្នុងការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ នេះ។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមសាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងនិយោជក មេត្តាជ្រាបជាព័ត៌មានតាមការគួរ។

ថ្ងៃសុក្រ ១១រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំច សំរឹទ្ធិស័ក ព.ស.២៥៦២
រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៥ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៨

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាន
ស្តីពី
ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹងដល់សាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងនិយោជកទាំងអស់ឱ្យបានជ្រាបថា ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលជាយន្តការត្រីភាគី និងមានសមាជិកជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៧រូប, តំណាងភាគីនិយោជកចំនួន ១៧រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៧រូប បានបើកកិច្ចប្រជុំដំបូងនៅថ្ងៃទី២៩ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៩ និងបានប្រជុំផ្ទៃក្នុងចំនួន ៨លើក កិច្ចប្រជុំទ្វេភាគីចំនួន ៦លើក និងកិច្ចប្រជុំត្រីភាគីចំនួន ៦លើក។

ក្រោយពីកិច្ចប្រជុំជាច្រើនលើក ភាគីពាក់ព័ន្ធមិនបានឯកភាពគ្នាជាឯកច្ឆន្ទលើតួលេខណាមួយឡើយ ដោយភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតរក្សាតួលេខចុងក្រោយរបស់ខ្លួន ១៩៥ដុល្លារអាមេរិក, ភាគីតំណាងនិយោជករក្សាតួលេខ ១៨៦ ដុល្លារអាមេរិក, និងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលដោយឈរលើលក្ខណៈបច្ចេកទេស និងវិទ្យាសាស្ត្រកំណត់យកតួលេខ ១៨៧ ដុល្លារអាមេរិក។ យោងមាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានអនុវត្តនូវនីតិវិធីបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ នាកិច្ចប្រជុំព្រឹកថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩ ដើម្បីគាំទ្រតួលេខនីមួយៗដោយទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- តួលេខចំនួន ១៩៥ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ៨សំឡេង លើ ៥១សំឡេង
- តួលេខចំនួន ១៨៧ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ៤៣សំឡេង លើ ៥១សំឡេង
- តួលេខចំនួន ១៨៦ដុល្លារអាមេរិក ទទួលបានសំឡេងឆ្នោត ០សំឡេង លើ ៥១សំឡេង។

ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានស្នើតួលេខចំនួន ១៨៧ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីធ្វើការពិនិត្យសម្រេចលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០២០។

យោងរបាយការណ៍របស់ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយោងលើសក្តានុពលនៃកំណើនផលិតភាព តាមរយៈការប្រសើរឡើងនៃសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងសុខុមាលភាពរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** បានសម្រេចបន្ថែមទឹកប្រាក់ចំនួន ៣(បី) ដុល្លារអាមេរិក លើទឹកប្រាក់ចំនួន ១៨៧ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំពីរ) ដុល្លារ

Scanned with CamScanner

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

អាមេរិក។ ដូច្នេះចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០២០ បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង នឹងមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១៩០ (មួយរយកៅសិប) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ និងចំនួន ១៨៥ (មួយរយប៉ែតសិបប្រាំ) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ ចំពោះកម្មករនិយោជិតសាកល្បង។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលកម្មករនិយោជិតធ្លាប់ទទួលបានកន្លងមក ត្រូវបានរក្សាទុកនៅដដែល មានដូចជា ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ, ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ១០ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ, ប្រាក់ថ្លៃបាយសម្រាប់ការធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្តចំនួន ២ ០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ ឬការទទួលបានបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ, និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារចំនួនពី ២ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១១ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការចាប់ពីឆ្នាំទី២ ដល់ឆ្នាំទី១១។ ដូចនេះ ជាមធ្យម កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនឹងទទួលបានប្រាក់បៀវត្សយ៉ាងតិចចំនួនពី ២០៧ (ពីររយប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ២១៨ (ពីររយដប់ប្រាំបី) ដុល្លារអាមេរិក ក្នុងមួយខែ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** ដែលបានរក្សាសុខសន្តិភាព ស្ថិរភាព សណ្តាប់ធ្នាប់សង្គម និងដាក់ចេញនូវកម្មវិធីកែទម្រង់នានា សំដៅរក្សាឱ្យបាននូវភាពប្រកួតប្រជែងនៃប្រទេស និងជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការទាក់ទាញទុនវិនិយោគថ្មី និងការងារថ្មីៗ ដល់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដ៏ជ្រាលជ្រៅចំពោះ **សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** ដែលបានសម្រេចផ្តល់ប្រាក់បន្ថែមចំនួន ៣(បី) ដុល្លារអាមេរិក លើតួលេខដើមរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលការបន្ថែមនេះនឹងរួមចំណែកធ្វើឱ្យជីវភាពរស់នៅរបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ក៏ដូចជាក្រុមគ្រួសារកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរឡើងជាងមុន។

ក្រសួងក៏សូមថ្លែងអំណរគុណដល់គ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដែលបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ និងកាន់តែមានភាពចាស់ទុំក្នុងការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំ២០២០ នេះ។

សេចក្តីដូចបានជម្រាបជូនខាងលើ សូមសាធារណជន កម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងនិយោជក មេត្តាជ្រាបជាព័ត៌មានតាមការគួរ។

ថ្ងៃសុក្រ ៧រោច ខែភទ្របទ ឆ្នាំកុរ ឯកស័ក ព.ស.២៥៦៣
ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៩

CS Scanned with CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
THE ARBITRATION COUNCIL

លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២៣/១៦ - ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី ១៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦
យោបល់ជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ៖ ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណន

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

(ធ្វើឡើងស្របតាមមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីនិយោជក ៖ **អ៊ឹង សុទ្ធី**
អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖ **អន ណន**
ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសឡើងដោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរខាងលើ ៖ សុខ ម៉ារឿង

ភាគីនៃវិវាទ

១- ភាគីនិយោជក

ឈ្មោះ ៖ **ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ ភូមិកន្ទោកជើង សង្កាត់កន្ទោក ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៧៧ ៨៨៧ ៨៨៥ ទូរសារ ៖ គ្មាន
តំណាងភាគីនិយោជក ៖

១- លោក ហួត សុខ Local CSR Manager
២- លោក ជួង ដាបលី Senior CSR Officer

២- ភាគីកម្មករនិយោជិត

ឈ្មោះ ៖ - **សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ**
- **សហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី**
អាសយដ្ឋាន ៖ បុរីពិភពថ្មី ផ្ទះលេខ៨ ផ្លូវវែងស្រេង សង្កាត់ចោមចៅ ខណ្ឌពោធិ៍សែនជ័យ រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០៩២ ៦៤៤ ៧៨៤ ទូរសារ ៖ គ្មាន

ផ្ទះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ (កែងផ្លូវលេខ ៣២៧) សង្កាត់បឹងកក់ ២ ខណ្ឌទួលគោក រាជធានីភ្នំពេញ ។ ទូរស័ព្ទ/ទូរសារៈ ៨៥៥-២៣ ៨៨១ ៨២៤
No. 72, Street 592 (corner of St. 327), Sangkat Boeung Kak II, Khan Tuol Kork, Phnom Penh • Tel/Fax: 855-23 881 824
E-mail: secretariat@arbitrationcouncil.org • Website: www.arbitrationcouncil.org

តំណាងកម្មករនិយោជិត ៖

១- លោក សំ ផានិត	អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ
២- លោក សំ ស៊ីថា	មន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ
៣- លោក ឡា លីម	ប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ
៤- លោក ប្រាក់ ចាន់	អនុប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ
៥- លោក ទុយ សំអាត	លេខាសហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ

បញ្ហាក្នុងវិវាទ

(នៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា)

ភាគីសហជីពដើម្បីកម្មករនៅតែទាមទារឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួនបង់ ជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ និងឈប់កាត់ភាគទានរបស់កម្មករឱ្យទៅសហជីពខ្មែរ ព្រមទាំងសុំឱ្យសងរំលឹកនូវប្រាក់ភាគទាននោះមកវិញដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករបានលាឈប់ពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ។ ដោយឡែកភាគីនិយោជកបញ្ជាក់ថាក្រុមហ៊ុនបានកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីព ដើម្បីកម្មករប្រចាំមូលដ្ឋានមួយចំនួនរួចហើយ ចំពោះសមាជិកដែលនៅសល់ ហើយមានឈ្មោះជាន់គ្នាជាមួយសហជីពផ្សេងទៀត ក្រុមហ៊ុនមិនទាន់កាត់ជូនបានទេ ដោយទុកពេលវេលាឱ្យសហជីព និងសហជីពធ្វើការជជែកគ្នាជាមួយសមាជិកដែលមានឈ្មោះជាន់គ្នា។

អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទទួលអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ដោយយោងតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទីពីរ (ខ) (មាត្រា ៣០៩ ដល់ ៣១៧) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ប្រកាសស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ និងប្រកាសស្តីពីការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៣២១ កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥ (អាណត្តិទី១៣)។

ការព្យាយាមផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម ដែលជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងស្របតាមជំពូកទី១២ ផ្នែកទី២ (ក) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានោះ ភាគីទាំងពីរមិនបានឯកភាពសះជានឹងគ្នាឡើយ ហើយរបាយការណ៍ស្តីអំពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ១២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

សវនាការ និង សង្ខេបនីតិវិធី

ទីកន្លែងសវនាការ ៖ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភូមិគ្រឹះលេខ ៧២ ផ្លូវលេខ ៥៩២ កាច់ជ្រុងផ្លូវលេខ ៣២៧ (ទល់មុខវិទ្យាល័យឥន្ទ្រទេវី), សង្កាត់បឹងកក់ ២, ខណ្ឌទួលគោក, រាជធានីភ្នំពេញ ។

កាលបរិច្ឆេទសវនាការ ៖ ថ្ងៃទី ០៥ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦ (វេលាម៉ោង ១៤ និង ០០ នាទី រសៀល) ។

បញ្ហានៃនីតិវិធី ៖

នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បានទទួលពាក្យបណ្ដឹងមួយច្បាប់របស់សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ ចុះនៅថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ស្ដីពីសហជីពដើម្បីកម្មករទាមទារឱ្យនិយោជកកាត់ភាគទានជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ ។ បន្ទាប់ពីទទួលពាក្យបណ្ដឹងនេះមក នាយកដ្ឋានវិវាទការងារបានចាត់មន្ត្រីជំនាញឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះជាបន្តបន្ទាប់ និងធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទចំនួន ០១ ចំណុច ជាលើកចុងក្រោយ នៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹង គ្នាទេ ។ ចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច ត្រូវបានបញ្ជូនមកលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នៅថ្ងៃទី២៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ តាមរយៈរបាយការណ៍ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ១២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

បន្ទាប់ពីបានទទួលសំណុំរឿងនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦ ។ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានធ្វើការកោះអញ្ជើញភាគីនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិតមកសវនាការ និងធ្វើការផ្សះផ្សាលើករណីមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុច នេះ នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ វេលាម៉ោង ០២ និង ០០ នាទី រសៀល ។ ភាគីទាំងពីរមានវត្តមាននៅក្នុងសវនាការតាមការអញ្ជើញរបស់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានព្យាយាមសួររកនូវអង្គហេតុផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងចំណុចវិវាទនេះ និងបានធ្វើការផ្សះផ្សាលើចំណុចមិនសះជាចំនួន ០១ ចំណុចនេះ បន្ថែមទៀត ប៉ុន្តែមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជានឹងគ្នាទេ ។ ដូចនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនឹងធ្វើការពិចារណាលើចំណុចវិវាទ ចំនួន ០១ ចំណុចនេះ ៕

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីជ្រើសរើសយកសេចក្ដីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ។

ដូច្នេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលធ្វើការពិចារណា និងដោះស្រាយលើចំណុចវិវាទខាងលើនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាង និងការរកឃើញនៃអង្គហេតុ ដូចខាងក្រោម ៖

ភស្តុតាង

សាក្សី និង អ្នកជំនាញក្រៅពីភាគី ៖ គ្មាន

ឯកសារ ភស្តុតាង ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលយកមកពិចារណាមាន

ក- ឯកសារបានទទួលពីភាគីនិយោជក ៖

១- លិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៦ របស់នាយករោងចក្រ ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ផ្ទេរសិទ្ធិជូន លោក ហួត សុខ ជាអ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងស្រុកផ្នែកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការសង្គម ។

២- បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី បានឃើញ និងបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវដោយ ប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ លេខ ០៦៤ កប/អក/អធក ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១២ ។

៣- លក្ខន្តិកៈក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះទិដ្ឋាការលេខ ៨៣១៧/១៤ ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៤។

៤- វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះឈ្មោះក្នុងបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ៤៥៧៧ ពណ.ចបព ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥។

៥- អនុសញ្ញារួមរវាងភាគីនិយោជក និងសហជីពខ្មែរប្រចាំរោងចក្រ ចុះបញ្ជិកាលេខ ៣៩៩ កប/អធ/វក ចុះថ្ងៃទី២៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១២ ដោយប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។

ខ- ឯកសារបានទទួលពីភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

១- វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ៣៣៤៤ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥។

២- កំណត់ហេតុសួរព័ត៌មាន ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

៣- កំណត់ហេតុផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

៤- ពាក្យសុំលាលែងពីសហជីព និងពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីព។

៥- លិខិតលេខ ០៤៤/១៥ សសកដ ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី សំណើសុំជួយកាត់ភាគទានពីសមាជិក សហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ។

៦- លិខិតលេខ ០៤៧/១៥ សសកដ ចុះថ្ងៃទី២៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ ជូនប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ សំណើសុំជួយកាត់ភាគទានពីសមាជិកសហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ។

៧- លិខិតលេខ ០៣២/១៥ សសកដ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ របស់សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ ជូននាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី សំណើសុំជួយកាត់ភាគទានពីសមាជិក សហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំរោងចក្រ ខេមបូ ខូថប ។

គ- ឯកសារបានទទួលពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

១- របាយការណ៍ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ១២៣ កប/អក/វក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

២- កំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

ឃ- ឯកសារបានទទួលពីលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

១- លិខិតអញ្ជើញភាគីនិយោជកចូលរួមសវនាការលេខ ១៥៣ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦។

THE ARBITRATION COUNCIL

២- លិខិតអញ្ជើញភាគីកម្មករនិយោជិតចូលរួមសវនាការលេខ ១៥៤ កប/អក/វក/លកអ. ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ ។

អង្គហេតុ

- ក្រោយពីបានពិនិត្យរបាយការណ៍នៃការផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួម
- ក្រោយពីបានស្ដាប់អំណះអំណាងរបស់តំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក
- ក្រោយពីបានពិនិត្យឯកសារបន្ថែម

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ៖

- ក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី បានទទួលវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មក្រោមលេខ Inv. ០១៥៨ E/២០១២ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១២ ។ ក្រុមហ៊ុននេះ មានសកម្មភាពចម្បងផ្នែកកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងមានជួលកម្មករនិយោជិតចំនួនប្រហែលជា ១៤០០ នាក់ ។ *(យោងតាមរបាយការណ៍ ស្ដីពីការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី លេខ ១២៣ ក.ប/អក/វក ចុះថ្ងៃ ទី២៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦)*
- សហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ៣៣៨៤ ក.ប/វក ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយមានថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ០៣ នាក់ គឺលោក ឡា លឹម ជាប្រធានសហជីព លោក ប្រាក់ ចាន់ ជាអនុប្រធានសហជីព និងលោក ទុយ សំអាត ជា លេខាធិការសហជីព ។
- នៅក្នុងសវនាការ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលរកឃើញថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទាំង ០៣ នាក់ មានវត្តមាននៅក្នុងសវនការ ។ ហេតុនេះ ដើមបណ្ដឹងនៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ គឺសហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ។

ចំណុចវិវាទ ៖ **ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពសម្រាប់សហជីពដើម្បីកម្មករ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលបង់ភាគទានសហជីពសម្រាប់សហជីពខ្មែរ ព្រមទាំងសុំឱ្យនិយោជកសងវិលកទូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មវនិយោជិត ដែលបង់ភាគទាននោះមកវិញ ចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានលាឈប់ពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ**

- ភាគីកម្មករនិយោជិតបានបញ្ជាក់ថា សហជីពដើម្បីកម្មករបានដាក់លិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ទៅកាន់ភាគីនិយោជក ដើម្បីស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២០០០ រៀល ក្នុងមួយខែសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ ចំនួន ០២ លើក ដូចខាងក្រោម ៖
  - លើកទី ០១ ៖ នៅថ្ងៃទី០៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២ នាក់ ហើយនិយោជកបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ៣២ នាក់ នោះ ដើម្បីបង់ភាគទាន ជូនសហជីពដើម្បីកម្មកររួចហើយ ។

THE ARBITRATION COUNCIL

- ០ លើកទី០២ ៖ នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រួមជាមួយនឹងស្នាមមេដៃរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ដែលបានស្ម័គ្រចិត្តចូលសហជីពដើម្បីកម្មករ និងបានសម្រេចលាលែងពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ទៅកាន់និយោជក ដើម្បីស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ នេះ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានចូលសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ។ ដោយឡែក ភាគីនិយោជកបានបដិសេធទទួលយកលិខិតនោះទេ ហើយក៏មិនបានធ្វើតាមការស្នើសុំរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។

- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចអនុវត្តតាមការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតបានទេ ដោយមូលហេតុថា ៖
  - នៅក្នុងក្រុមហ៊ុន មានសហជីពចំនួន ០៣ ដែលមានឈ្មោះសមាជិកស្ទួនគ្នា (ដូចគ្នា) ហើយសហជីពចំនួន ០២ គឺ សហជីពដើម្បីកម្មករ និងសហជីពខ្មែរ នៅមិនទាន់មានដំណោះស្រាយនៅឡើយ អំពីឈ្មោះសមាជិកដែលស្ទួនគ្នានោះទេ ។
  - កម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនបានដឹងថា ពួកគាត់បានចូលជាសមាជិកសហជីពនោះទេ ដូចនេះនិយោជកមិនហ៊ានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពឡើយ ដោយខ្លាចថាការធ្វើបែបនេះ អាចធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតលាឈប់ពីការងារ ព្រោះតែពួកគាត់មិនហ៊ានតវ៉ាជាមួយនិយោជក ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ។
- ភាគីនិយោជកបានលើកឡើងថា និយោជកនឹងកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ក្នុងករណីដែលមានការស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ភ្ជាប់ជាមួយនឹងលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ។ ផ្ទុយទៅវិញ នៅក្នុងករណីដែលមានវិវាទកើតឡើង ទាក់ទងនឹងមានឈ្មោះសមាជិកសហជីពស្ទួនគ្នា និយោជកនឹងបន្តកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទាន ឱ្យទៅសហជីពចាស់ដដែល មានន័យថា និយោជកនឹងមិនធ្វើការកែប្រែការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព តាមការស្នើសុំថ្មីរបស់កម្មករនិយោជិតទេ ។
- ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា ៖
  - ជាគោលការណ៍រាល់លិខិតដែលដាក់ចូលមកក្រុមហ៊ុន រដ្ឋបាលរបស់ក្រុមហ៊ុនមិនដែលបដិសេធក្នុងការទទួលយកលិខិតនោះទេ ទោះបីជាលិខិតនោះត្រូវបានដាក់ដោយមធ្យោបាយណាក៏ដោយ ។ ដោយឡែក ការដាក់លិខិតរបស់សហជីពដើម្បីកម្មករ កាលពីថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ និយោជកមិនបានដឹងឡើយ ។
  - លិខិតដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់មកក្រុមហ៊ុន និងបានអះអាងថា ជា *"លិខិតសុំឱ្យកាត់ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីព"* នោះ និយោជកមិនអាចទទួលយកលិខិតនោះទុកជាបានការនោះទេ ព្រោះលិខិតនោះគឺជា *"ពាក្យសុំលាលែងពីសហជីព"* និង *"ពាក្យ*

THE ARBITRATION COUNCIL

សុំចូលជាសមាជិក" ហើយក៏មិនមែនជាលិខិតដែលគោរពជូនចូលមកនិយោជក ប៉ុន្តែជាលិខិតដែល កម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូនទៅសហជីពដើម្បីកម្មករតែប៉ុណ្ណោះ ។

- យោងតាមភស្តុតាងដែលផ្តល់ជូនដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មាន លិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរចំនួន ០៣ ច្បាប់ ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ៖
    - លិខិតទី១ ៖ លិខិតពីសហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ គោរពជូន លោកនាយកក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ មានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖

      "*កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំលោកនាយកក្រុមហ៊ុនជួយកាត់ភាគទានសមាជិកសហជីពដើម្បីកម្មករប្រចាំ ក្រុមហ៊ុនខេមបូខូថបអិលធីឌី*

      យោង ៖...លិខិតអនុញ្ញាតរបស់បងប្អូនកម្មករ កម្មការិនី ឯកភាពឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ភាគទាន សមាជិកជូន សហព័ន្ធ សហជីពដើម្បីកម្មករ ។

      ពាក្យសុំលាលែងពីសមាជិកសហជីពខ្មែរ...

      ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីកម្មករ... ។"
    - លិខិតទី២ ៖ លិខិតអនុញ្ញាត ពីសមាជិកសហជីពប្រចាំនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប គោរពជូនលោក ប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករ មានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖

      "*ឯកភាពអនុញ្ញាតិឱ្យក្រុមហ៊ុន ធ្វើការកាត់ភាគទាន សមាជិកសហជីពរបស់ខ្ញុំចំនួន ២០០០រៀល (ពីរពាន់រៀល) ជារៀងរាល់ខែ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃនេះតទៅ ។*"
    - លិខិតទី៣ ៖ ពាក្យសុំលាលែងពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ និង ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពដើម្បី កម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ។

ហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេច ÷

ចំណុចវិវាទ ៖ *ភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារ* **ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពសម្រាប់សហជីព ដើម្បីកម្មករ និងបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដែលបង់ភាគទានសហជីពសម្រាប់សហជីព ខ្មែរ ព្រមទាំងសុំឱ្យនិយោជកសងវិលើកនូវប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបង់ភាគទាននោះមក វិញ ចាប់ពីថ្ងៃដែលកម្មករនិយោជិតបានលាឈប់ពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ**

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការពិចារណាលើការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ដូចខាងក្រោម ៖

មាត្រា១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖ "*អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅពី ករណីទាំងនេះ ត្រូវទុកដោយមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។*

ប៉ុន្តែ កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជា សមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា ។"

ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ចែងថា ៖ "*កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលជាសមាជិកសហជីព*

អាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១៥ ថ្ងៃមុន ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើនេះ ។

<u>ឥ. ករណីកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ</u>

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានធ្វើការទាមទារឱ្យនិយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា ពួកគាត់ទាំង ២១០ នាក់ គឺជាសមាជិករបស់សហជីពដើម្បីកម្មករ ក្នុងគោលបំណងបង់ភាគទានសហជីព ជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ ។ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជូននិយោជកនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២១០ នាក់ សម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពរួចរាល់ហើយ ។

ក្នុងសំណុំរឿងមុនៗ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការបកស្រាយមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រការ ៥ នៃប្រកាស ៣០៥ ថា កម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេបាន ។ ប៉ុន្តែ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនៅគ្រប់ពេលទាំងអស់ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទាន និយោជកត្រូវតែកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ហើយបញ្ជូនទៅឱ្យសហជីព ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ០៣/០៣-តុងហ្គា ហេតុផលចំណុចវិវាទទី៩, លេខ ០៥/០៣-ថប វត្ត ហ្គាមិន ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១ លេខ ១៦/០៥-ញូ ភាញ់ ហេតុផលចំណុចវិវាទទី១១ និងលេខ ៨៨/១១ និង ៨៩/១១-ដាយ យ៉ាំង ហេតុផលចំណុចវិវាទទី២*) ។

លើសពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយថា គោលបំណងនៃការតម្រូវរបស់ច្បាប់ ឱ្យមានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ក្នុងការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពនេះ គឺដើម្បីការពារកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ពីការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតផ្ទុយពីឆន្ទៈរបស់ពួកគាត់ និងដើម្បីការពារនិយោជកពីកំហុសឆ្គង ក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ។ ដូច្នេះ ការសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព គឺត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយបញ្ជាក់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ និងច្បាស់លាស់ ដើម្បីបង្ហាញពីឆន្ទៈ និងគោលបំណងពិតប្រាកដរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ក្នុងការឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពណាមួយ ។ (*សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦០/០៥-អេវើហ្គ្រីន អឺកែរីល, លេខ ១៥៤/១១ -ប៊ី & អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៦, លេខ ២៣០/១៣-អេវើរ៉េ ថេកស្ទាយ*)

នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៦២/០៤-អ៊ីស៊ីន ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា ៖ *"ប្រសិនបើសហជីពមានបំណងឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីពពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ សហជីពត្រូវប្រគល់ឯកសារដែលមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ និងអាចយកជាការបាន ដូចជាបញ្ជីឈ្មោះ ដែលមានហត្ថលេខា ឬស្នាមមេដៃរបស់កម្មករ សាមុី និងលិខិតផ្សេងៗទៀតដែលមានលក្ខណៈរួមគ្នាក្តី ឬមានលក្ខណៈជាបុគ្គលក្តីដែលយល់ព្រម និងអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសំរាប់បង់ភាគទានសហជីព ។ នៅពេលទទួលបានឯកសារនេះ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ភាគទាននេះ ហើយប្រគល់ឱ្យសហជីពរៀងរាល់ខែ ។ ជាបន្ថែមទៀត សហជីពត្រូវជូនដំណឹង*

THE ARBITRATION COUNCIL

ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឱ្យនិយោជក អំពីការផ្លាស់ប្តូរការយល់ព្រមឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករ ។"

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហជីពដើម្បីកម្មករទទួលបានបញ្ជិកាសហជីពពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួចហើយ ។ ហេតុនេះ យោងតាមការបកស្រាយខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពដើម្បីកម្មករ តាមការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ ស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាស ៣០៥ ខាងលើ ។

យ៉ាងណាមិញ យោងតាមភស្តុតាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ពិតជាបានយល់ព្រមចូលជាសមាជិករបស់សហជីពដើម្បីកម្មករ ពិតមែន ហើយពួកគាត់ទាំង ២១០ នាក់ ក៏យល់ព្រមបង់ភាគទានសហជីពនេះផងដែរ ។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា លិខិតនេះមិនមែនជាលិខិតដែលកម្មករនិយោជិតទាំង ២១០ នាក់ ស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពនោះទេ ដោយហេតុថា លិខិតនេះមិនបានផ្ញើជូននិយោជក ទេ ប៉ុន្តែផ្ញើជូនទៅសហជីពដើម្បីកម្មករ និងបានបញ្ជាក់ពីកម្មវត្ថុថា "*សុំចូលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ... ។*" យោងតាមលិខិតស្នើសុំកាត់ភាគទានសហជីព ចុះថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងខាងលើ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីកម្មករ គឺជាភាគីដែលស្នើសុំឱ្យនិយោជកធ្វើការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ដោយភ្ជាប់ជាមួយនូវលិខិតសុំចូលជាសមាជិកសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ចំនួន ២១០ នាក់ ខាងលើ មានន័យថា សហជីពដើម្បីកម្មករមិនមែនជាភាគីដែលបានធ្វើការស្នើសុំទេ ។

ក្នុងករណីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ក៏ដូចជាសហជីពដើម្បីកម្មករ ដែលជាតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២១០ នាក់ មិនបានធ្វើការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដើម្បីកម្មករ ស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាស ៣០៥ នៅឡើយទេ ។ ហេតុនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា ប្រសិនបើសហជីពដើម្បីកម្មករ គឺជាភាគីដែលធ្វើការទាមទារឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះដោយផ្ទាល់ ភាគីនិយោជកគឺមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ខាងលើ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ តាមការស្នើសុំនេះ ស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាស ៣០៥ ខាងលើ ។

សរុបមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រេច បដិសេធការទាមទាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ ។

<u>ខ. ករណីបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ និងករណីសងរំលឹកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់បង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ</u>

ក្នុងសំណុំរឿងលេខ ២៥៩/១៣-ឡុង លីដ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានបកស្រាយមាត្រា ១២៩ កថាខណ្ឌទី២ ខាងលើថា ៖ "*សិទ្ធិនៃការស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬមិនកាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព គឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ។ ដូច្នេះ ប្រសិនបើនិយោជកទទួលបាននូវលិខិតស្នើសុំពីកម្មករនិយោជិត ដែលបង្ហាញពីចេតនាច្បាស់លាស់ថា កម្មករនិយោជិតណាដែលលែងឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលបង់ភាគទានទៀតហើយនោះ និយោជកមិនត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិត ឬរក្សានូវចំណែក ដែលកាត់ហើយនោះទុកឡើយ ។" (សូមមើលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ៤៦/១០-អ៊ី ហ្គាមេន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី៣, លេខ ១៥៤/១១-ប៊ី& អិន ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី១៦ និងលេខ ២៥៩/១៣-ឡុងលីដ ហេតុផលនៃចំណុចវិវាទទី ៤& ៥)*

នៅក្នុងសំណុំរឿងនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏យល់ស្របទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងសំណុំរឿងមុនៗខាងលើដែរ ។

យោងតាមអង្គហេតុ ភាគីកម្មករនិយោជិតបានអះអាងថា កម្មករនិយោជិតបានដាក់លិខិតស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ ដើម្បីស្នើសុំឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ដើម្បីបង់ភាគទាន ជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ ព្រមទាំងស្នើសុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២១០ នាក់ បង់ចូលភាគទានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ដែលនិយោជកធ្លាប់ធ្វើកន្លងមក ។ ភាគីនិយោជកបានបញ្ជាក់ថា និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរបានទេ ពីព្រោះលិខិតដែលភាគីកម្មករនិយោជិតបានដាក់ជូននិយោជកនេះ គឺមិនបានផ្ញើជូននិយោជកទេ ប៉ុន្តែផ្ញើជូនទៅសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ។ ម្យ៉ាងទៀត លិខិតនេះក៏មិនបានស្នើសុំឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរដែរ ។

– ផ្អែកតាមលិខិតរបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលពិនិត្យឃើញថា នៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥ នៅក្នុងលិខិតលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលកម្មករនិយោជិតអះអាងខាងលើ គឺពិតជាមិនបានបញ្ជាក់ ឬស្នើសុំទៅកាន់និយោជកដោយផ្ទាល់ ដើម្បីឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតទាំង ២១០ នាក់ សម្រាប់បង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ពិតប្រាកដមែន ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា លិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទាំងនោះ គឺគោរពជូនទៅប្រធានសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ដោយមានគោលបំណងបញ្ជាក់ទៅកាន់សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ថា កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ នេះ បានសម្រេចសុំលាលែង និងឈប់បង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរហើយ ។ ក្រៅពីនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរកឃើញថា មិនមានភស្តុតាងផ្សេងទៀត ដែលបញ្ជាក់ពីការស្នើសុំបដិសេធរបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគាត់ ដើម្បីបង់ភាគទានជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ ស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងការបកស្រាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុងសំណុំរឿងមុនៗទេ ។

ទោះជាយ៉ាងណា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយល់ឃើញថា និយោជកមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាំង ២១០ នាក់ ធ្វើការស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយផ្ទាល់ ឬតាមតំណាងរបស់ខ្លួន ដែលជាសហជីពដើម្បីកម្មករ ដើម្បីឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល

អាជ្ញាកណ្តាលជ្រើសរើសដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ៖

ឈ្មោះ ៖ **អន ណាន**

ហត្ថលេខា ៖

ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ៖

ឈ្មោះ ៖ **សុខ ម៉ាធឿង**

ហត្ថលេខា ៖

ឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ ០២៣/១៦-ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី

យោបល់ជំទាស់ទៅលើសេចក្តីសម្រេច
នៃសំណុំរឿង ០២៣/១៦-ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី ដោយអាជ្ញាកណ្តាល អន ណាន
ដែលជ្រើសរើសដោយភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិត

ប្រការ ៣៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចែងថា *"ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់ខ្លួនក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយ ដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង០៣រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសម្រេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ "* ។

យោងតាមប្រការនេះ ខ្ញុំអាជ្ញាកណ្តាល **អន ណាន** សូមផ្តល់នូវយោបល់ជំទាស់ទៅនឹងហេតុផលនៃសេចក្តីសម្រេចនៃសេចក្តីបង្គាប់លេខ **០២៣/១៦-ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី** ដូចតទៅ ៖

យោងតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ចែងថា ៖

" អនុសញ្ញារួមដែលអនុញ្ញាតឱ្យដកហូតលើប្រាក់ឈ្នួល ក្រៅពីករណីទាំងនេះ ជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់ ។

ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតអាចអនុញ្ញាត ឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិក ។ ការអនុញ្ញាតនេះ ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចបដិសេធវិញបាន គ្រប់ពេលវេលា ។ "

យោងតាមអង្គហេតុ យើងឃើញមានលិខិតពីរ ដែលបញ្ជាក់ថា ៖

- លិខិតទី២ ៖ លិខិតអនុញ្ញាត ពីសមាជិកសហជីពប្រចាំនៅក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប គោរពជូនលោកប្រធានសហជីពដើម្បីកម្មករ មានខ្លឹមសារ ដូចតទៅ ៖

  "ឯកភាពអនុញ្ញាត្តិឱ្យក្រុមហ៊ុន ធ្វើការកាត់ភាគទាន សមាជិកសហជីពរបស់ខ្ញុំចំនួន ២០០០រៀល (ពីរពាន់រៀល) ជារៀងរាល់ខែ ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃនេះតទៅ ។"
- លិខិតទី៣ ៖ ពាក្យសុំលាលែងពីសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ និង ពាក្យសុំចូលជាសមាជិកសហជីពដើម្បីកម្មករនៃក្រុមហ៊ុន ខេមបូ ខូថប អិលធីឌី របស់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២១០ នាក់ ។ លិខិតដែលផ្ញើជូនសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ មានខ្លឹមសារដូចតទៅ ៖ *"ន័យដូចបានជំរាបជូនកម្មវត្ថុខាងលើខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមជំរាបជូនលោកប្រធាន សហជីពអោយបានជ្រាបថា ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមលាលែងពីសមាជិកសហជីព និងឈប់កាត់ភាគទានសហជីពពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។"*

THE ARBITRATION COUNCIL

ហើយលិខិតទាំងពីរនេះ សហជីពក៏បានដាក់ជូននិយោជកនៅថ្ងៃទី០១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ រួចហើយដែរ តែភាគី និយោជកបដិសេធមិនទទួល ។ ក្នុងករណីនេះ ខ្ញុំយល់ថា កម្មករនិយោជិតទាំង២១០ នាក់ បានបង្ហាញឆន្ទៈជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ប្រាក់ភាគទាន ជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ និងសុំឱ្យក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពខ្មែរ ។

ដូចនេះ ដើម្បីអនុវត្តឱ្យស្របតាមខ្លឹមសារមាត្រា ១២៩ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគួរសម្រេចឱ្យនិយោជកកាត់ប្រាក់ភាគទានជូនសហជីពដើម្បីកម្មករ និង បញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ភាគទានឱ្យសហជីពខ្មែរ ។

ធ្វើនៅរាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ១៨ ខែ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០១៦

ហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាល

អន ណាន

THE ARBITRATION COUNCIL