សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រនិង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២១ ដល់ថ្ងៃទី២៥ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២១

តាក់តែងឡើងដោយ

និស្សិតឈ្មោះ **លី សុធីតា**

ផុន គាន្ធ

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

បណ្ឌិត **ព្រំ រិទ្ធី**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នីតិសាស្ត្រ

ជំនាញ នីតិសាស្ត្រ

អាហារូបករណ៍ ជំនាន់ទី២៦

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៧

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២១

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំឈ្មោះ **លី សុធីតា** និង **ផុន គាន្ធ** ជានិស្សិត ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នីតិសាស្ត្រ ជំនាញនីតិសាស្ត្រ អាហារូបករណ៍ជំនាន់ទី២៦ ថ្នាក់**L4B3** ឆ្នាំសិក្សា២០២០ - ២០២១ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមសម្ដែងការគោរពដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅបំផុតចំពោះ

លោកឪពុក **ប្រាក់ សុផល** និងអ្នកម្ដាយ **ឈាង ស្រីពៅ**

លោកឪពុក **ឆាយ ផាន** និងអ្នកម្ដាយ **ហែម យ៉ិន**

ជាបឋមយើងខ្ញុំសូមឱនគោរពសម្ដែងនូវកត្តញ្ញូតាធម៌ និងសេចក្ដីដឹងគុណ ជូនចំពោះ លោកឪពុក អ្នកម្ដាយរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរ ដែលលោកបានបង្កើត ចិញ្ចឹម ថែរក្សា ផ្គត់ផ្គង់ ផ្ដល់កម្លាំងចិត្ត និងសុភមង្គលដល់រូបយើងខ្ញុំទាំងពីរ ដែលធ្វើឱ្យពួកយើងអាចរស់នៅក្នុងជីវិតដ៏សុខស្រួល និងអាចរៀនសូត្របានខ្ពង់ខ្ពស់ដូចថ្ងៃនេះ។

បន្ទាប់មកយើងខ្ញុំ ក៏សូមសម្ដែងនូវសេចក្ដីដឹងគុណជាពិសេសផងដែរ ជូនចំពោះ៖

- អរគុណដល់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និង កីឡាដែលបានផ្ដល់អាហារូបករណ៍សិក្សាដល់ពួកយើងខ្ញុំរយៈពេល៤ឆ្នាំមកនេះ។
- ឯកឧត្ដមបណ្ឌិតសាកលវិទ្យាធិការ **លុយ ចន្ណា** និង សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធិបុរស ព្រឹទ្ធិបុរសរង ព្រមទាំងលោកសាស្ត្រាចារ្យ និង លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យទាំងអស់ នៅក្នុងមហាវិទ្យាល័យនីតិសាស្ត្រទាំងអស់ និងបុគ្គលិកនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចទាំងអស់ដែលបានខិតខំបង្រៀន ផ្ដល់ចំណេះដឹង និងបង្កជាបរិយាកាសងាយស្រួលនានា ដើម្បីឱ្យយើងទទួលបានចំណេះដឹង រហូតអាចបញ្ចប់ការសិក្សាបានដោយជោគជ័យ។
- មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំនិងស្រាវជ្រាវពីច្បាប់ជប៉ុន របស់សាកលវិទ្យាល័យណាហ្គូយាប្រទេសជប៉ុន(**CJL-Cambodia**) ដែលបានផ្ដល់អាហារូបករណ៍ ដល់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ឱ្យបានទទួលការសិក្សាផ្នែកភាសាជប៉ុននិងច្បាប់ជប៉ុន រួមទាំងសាស្ត្រាចារ្យដែលបង្រៀននៅ **CJL-Cambodia** ដែលលោកបានជួយជ្រោមជ្រែង យកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការផ្ដល់ចំណេះដឹង និងបទពិសោធន៍ល្អៗដល់ពួកយើងខ្ញុំក្នុងរយៈពេល៤ឆ្នាំកន្លងមកនេះ។

- លោកសាស្ត្រាចារ្យបណ្ឌិត **ព្រុំ រិទ្ធី** ដែលលោកបានចំនាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃជួយណែនាំ ពន្យល់ និង ផ្តល់វិធីសាស្ត្រល្អៗ ដោយមិនខ្លាចនឿយហត់ ក្នុងដំណើរការនៃការសរសេរអត្ថបទសារណានេះ តាំងពីដើមដល់ចប់ជាស្ថាពរ។
- សិស្សច្បង ទាំងអស់ ជាពិសេសសិស្សច្បង ដែលរៀននៅមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំនិងស្រាវជ្រាវពីច្បាប់ជប៉ុន ដែលតែងតែជាជំហរជួយផ្តល់ជាគំនិតដោះស្រាយរាល់បញ្ហាសិក្សាដែលធ្លាប់មានកន្លងមក។
- សិស្សច្បង ឈ្មោះ**ច្រឹង សុតវិរិយ៉ា** ដែលបានណែនាំ និងពន្យល់បន្ថែមលើការស្វែងយល់អំពីបញ្ហាមួយចំនួនដែលទាក់ទងនិងប្រធានបទនេះ ជាពិសេសគាត់បានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃដើម្បីជួយយើងខ្ញុំ សម្រាប់ការសរសេរសារណាបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ។

ជាចុងក្រោយខ្ញុំសូមគោរពជូនពរ ដល់លោកឪពុក អ្នកម្តាយ បងប្អូនប្រុសស្រី លោកគ្រូអ្នកគ្រូ សិស្សច្បង និង អ្នកផ្សេងទៀតដែលបានជួយជ្រោមជ្រែងយើងខ្ញុំទាំងពីរកន្លងមក ឱ្យបានបញ្ចប់ការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រនេះដោយជោគជ័យ ឱ្យជួបប្រទះនូវសេចក្តីសុខ សុភមង្គល និងភាពរុងរឿងជារៀងរហូត និងសូមឱ្យជួបប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំង៤ប្រការគឺ **អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ** កុំបីឃ្លាងឃ្លាតឡើយ។

អំណរគុណ

យើងខ្ញុំជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២៦ ឆ្នាំសិក្សា២០២០ - ២០២១ បានសរសេរតាក់តែងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ក្រោមប្រធានបទ **ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា**។ ការស្រាវជ្រាវនេះ កើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ ទាំងក្នុងសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ទាំងនៅមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំនិងស្រាវជ្រាវពីច្បាប់ជប៉ុន របស់សាកលវិទ្យាល័យណាហ្គូយាប្រទេសជប៉ុន (**CJL-Cambodia**) ព្រមទាំងដំបូន្មាន និងការណែនាំដ៏មានតម្លៃរបស់លោកគ្រូអ្នកគ្រូ។

នៅក្នុងសង្គមដែលកំពុងតែមានការរីកចំរើននេះ គេសង្កេតឃើញថា តែងតែមានវិវាទកើតឡើងនៅគ្រប់វិស័យដែលមិនអាចជៀសផុតបាន។ ការដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះ គឺអាចធ្វើឡើងក្នុង២វិធី។ ទីមួយគឺការដោះស្រាយវិវាទតាមក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ និងទីពីរ ការដោះស្រាយវិវាទតាមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលគេហៅកាត់ថា**ADR**។ ក្នុងសារណានេះយើងមិនបានលើកគ្រប់វិស័យនៃកាដោះស្រាយវិវាទនោះទេ។ យើងធ្វើការលើកឡើងតែវិស័យការងារតែមួយប៉ុណ្ណោះយកមក ធ្វើការវិភាគឱ្យបានស៊ីជម្រៅ និងពិចារណាពីចំនុចបញ្ហាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារនេះ ដោយស្វែងរកចំនុចល្អនិងចំនុចខ្វះខាតយកមកពិភាក្សាគ្នា ដោយយោងទៅតាមគោលគំនិតទូទៅនៃយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី និងប្រទេសអង់គ្លេស ដើម្បីធ្វើការកែលម្អប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារឱ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងដើម្បីជាគំនិតពិចារណាថាតើគំនិតដែលយើងស្នើនៅក្នុងសារណានេះអាចអនុវត្តបានដែរឬទេ បើផ្អែកតាមស្ថានភាពច្បាប់ និងស្ថានភាពសង្គមរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។

យើងសង្ឃឹម និងជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថា សារណានេះអាចជួយអ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកអានឱ្យយល់កាន់តែច្បាស់អំពី **ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា**រួមទាំងការស្នើឱ្យមាន «ការដាក់បញ្ចូលសន្ទានកម្មចូលទៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជាផ្អែកតាមប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ប្រទេសអូស្ត្រាលី និងប្រទេសអង់គ្លេស» ធ្វើជាគំនិតពិចារណា ក្នុងការបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារនេះឱ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើងៗ។

ទោះបីជាមានការស្រាវជ្រាវសម្រិតសម្រាំងយ៉ាងណាក្តី ក៏សារណានេះជាស្នាដៃដំបូង បូករួមនឹងបទពិសោធន៍ និងចំណេះដឹងស្តួចស្តើងរបស់យើងខ្ញុំ នោះការសរសេរសារណានេះមានការខ្វះខាតជៀសមិនផុតដោយប្រការណាមួយជាមិនខាន។ ហេតុនេះប្រសិនបើការប្រើពាក្យពេចន៍ ឃ្លោងឃ្លា អក្ខរាវិរុទ្ធ មិនត្រឹមត្រូវ បូករួមទាំងការប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសអូស្ត្រាលីនិងប្រទេសអង់គ្លេសផងនោះ ប្រាកដជាមានកំហុសក្នុងការបកប្រែ ដែលនាំឱ្យអ្នកអានពិបាកយល់អត្ថន័យជាដើម។ អាស្រ័យហេតុនេះ យើងខ្ញុំសូមអភ័យទោសទុកជាមុនរាល់កំហុសទាំងឡាយដែលឥតបានព្រាងទុក និងព្រមទទួលយកមតិរិះគន់ទាំងអស់ ដើម្បីយកមកស្ថាបនាសារណានេះឱ្យមានខ្លឹមសារកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

មាតិកា

ទំព័រ

តារាងអក្សរកាត់ IV

បញ្ជីតារាង V

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំ និងចំណោទបញ្ហា 1

២.មូលហេតុជ្រើសរើសប្រទេសអង់គ្លេស និង អូស្ត្រាលី 2

៣. ចំណោទបញ្ហា 3

៤. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ 4

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ 4

៦. ទំហំនិងដែនកំណត់ 4

៧. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ 5

៨. រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ 5

ជំពូកទី១ សញ្ញាណនៃការដោះស្រាយវិវាទក្នុងនីតិឯកជន

១.១. វិវាទរដ្ឋប្បវេណី 6

១.២. ការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណី 7

១.៣. ប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទ 8

១.៣.១. វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ 8

១.៣.២.១. លក្ខណៈទូទៅនៃការចរចា ឬ ការសះជា 9

១.៣.២.២. លក្ខណៈទូទៅនៃសន្ធានកម្ម 10

១.៣.២.៣. លក្ខណៈទូទៅនៃការផ្សះផ្សា 12

១.៣.២.៤. លក្ខណៈទូទៅនៃមជ្ឈត្តកម្ម 13

១.៤. វិវាទការងារ 14

១.៤.១. មូលហេតុនៃការប្តឹង 14

១.៤.២. វិវាទការងារបុគ្គល 15

១.៤.៣. វិវាទការងាររួម 16

ជំពូកទី២ មធ្យោបាយនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា

២.១. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ 17

២.១.១. ការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានចំពោះវិវាទបុគ្គល. 18

២.១.២. ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួងចំពោះវិវាទបុគ្គល 19

២.២. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទរួមនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ 20

២.២.១. ការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានចំពោះវិវាទការងាររួម 21

២.២.២. ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួងចំពោះវិវាទការងាររួម 21

២.២.៣. ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះវិវាទការងាររួម 22

២.៣. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទរួមនៅក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ 31

២.៣.១. ការជំនុំជម្រះបណ្តឹងការងារដោយតុលាការចំពោះវិវាទបុគ្គល 32

២.៣.២. ការជំនុំជម្រះបណ្តឹងការងារដោយតុលាការចំពោះវិវាទរួម 32

២.៤. ការសិក្សាទៅលើការផ្សះផ្សាដោយក្រសួង 33

២.៥. សិក្សាទៅលើមជ្ឈត្តកម្មដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល 34

ជំពូកទី៣ សន្ទានកម្ម

៣.១. គោលគំនិតទូទៅនៃសន្ទានកម្ម 36

៣.២. ផលវិជ្ជមាននៃការប្រើប្រាស់សន្ទានកម្ម 38

៣.៣. សន្ធានកម្មនៅប្រទេសអូស្ត្រាលីនិងប្រទេសអង់គ្លេស 39

៣.៣.១. សន្ធានកម្មនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី 39

៣.៣.២. សន្ធានកម្មនៅចក្រភពអង់គ្លេស 41

៣.៤. ការដាក់បញ្ចូលសន្ធានកម្មចូលក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅកម្ពុជា 42

៣.៤.១. ភពភាពច្បាប់ 43

៣.៤.២. ភពភាពសង្គម 44

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន 46

អនុសាសន៍ 47

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

១. លំនាំ និងចំណោទបញ្ហា

នាពេលបច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើង នៅគ្រប់វិវាទទាំងអស់ដែលបានកើតឡើង មិនថានៅក្នុងវិស័យ សេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម និងវិស័យការងារនោះទេ ត្រូវបានប្រើប្រាស់នូវយន្តការតុលាការ និងយន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដូចជាការការចរចា និងការផ្សះផ្សាជាអាទិ៍ មកធ្វើការដោះស្រាយនូវវិវាទទាំងនោះដោយផ្អែកលើមូលដ្ឋានច្បាប់ជាធរមាន។ នៅកម្ពុជាមុននឹងដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការ គេតែងតែធ្វើការដោះស្រាយវិវាទ ដោយការចរចា ឬផ្សះផ្សាជាមុនសិន ប៉ុន្តែវិវាទនូវតែមានច្រើននៅឡើយដែលអាចដោះស្រាយបានដោយការចរចា និង ការផ្សះផ្សាដែលបណ្តាលឱ្យមានវិវាទជាច្រើនដែលបានតម្កល់ទុកចោលមិនបានដោះស្រាយ។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងចំណោមវិវាទការងារចំនួន៥៨០ករណី មានតែប្រហែលជាពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះដែលបានឆ្លងកាត់ការដោះស្រាយតាមផ្សះផ្សាពីក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងនោះមាន ៦០ករណីផ្សេងទៀតត្រូវបានច្រានចោល និង មាន២២៨ករណីដែលមិនបានសះជា។ [1]ក្នុងចំណោមវិវាទការងាររួម១៦៣ករណីផ្សេងទៀតដែលពុំបានឆ្លងកាត់ការផ្សះផ្សានោះ មានតែ៥៣ករណីប៉ុណ្ណោះដែលបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ។ ដូចនេះហើយ សរុបទាំងវិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមមានប្រមាណ១ភាគ៣ដែលពុំបានធ្វើការដោះស្រាយដោយការចរចា និង ផ្សះផ្សានោះឡើយ។ ការពិតទៅ វិវាទទាំងនោះភាគីអាចបញ្ជូនទៅតុលាការឱ្យចាត់ការបានព្រោះការដោះស្រាយតាម ការផ្សះផ្សាពុំមានប្រសិទ្ធភាព ប៉ុន្តែពួកគេពុំបានបញ្ជូនវិវាទទៅតុលាការដើម្បីឱ្យដោះស្រាយនោះឡើយ ព្រោះតែមានតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយនេះប៉ុណ្ណោះដែលទទួលបានការជឿជាក់ពីប្រជាពលរដ្ឋជាជាងតុលាការ ។ [2]ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះមានការគាំទ្រនិងជឿជាក់ខ្លាំងពីប្រជាពលរដ្ឋ និងកម្មករនិយោជិតទាំងមូលគឺដោយសារតែ ស្ថាប័ននេះមានភាពឯករាជ្យពេញលេញ ហើយប្រជាពលរដ្ឋមិនមានការចំណាយថវិកានោះទេ ថែមទាំងមានភាពឆាប់រហ័ស លើការដោះស្រាយវិវាទជាងតុលាការ។

---

[1] MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៨ទំព័រ១។

[2] AC *Final Report of Final Evaluation of Arbitration Council Project* [ការវាយតម្លៃចុងគម្រោងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល] ឆ្នាំ២០១៨ ទំព័រ២២ដល់ទំព័រ២៦។

ដោយសារតែមជ្ឈត្តកម្ម និង ការផ្សះផ្សាពុំអាចដោះស្រាយវិវាទបានដូចនេះក្នុងសារណានេះមានគោលបំណងដាក់សន្ធានកម្មក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយជម្លោះ ពីព្រោះគ្មានដំណោះស្រាយល្អណាមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារទាំងនោះ វាបានធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស នៅកម្ពុជា ដែលជាហេតុនាំឱ្យមានការធ្លាក់ចុះនូវសង្វាក់ផលិតកម្ម និងរាំងស្ទះដល់សក្តានុពលការងារ និងនាំឱ្យមានការធ្វើកូដកម្មជាដើម។

ហេតុដូចនេះហើយនៅក្នុងសារណានេះ គឺមានគោលបំណងរក្សាទំនាក់ទំនងការងារឱ្យកាន់ប្រសើរឡើង និងលើកកម្ពស់សង្វាក់ផលិតកម្មឱ្យកាន់ប្រសើរ ហេតុដូចរៀបរាប់នេះហើយទើបមានគោលបំណងដាក់សន្ធានកម្មនៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារជាជាងការប្រើប្រាស់ ការចរចា និងការផ្សះផ្សា។ ដោយសារនៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយើងពុំមានច្បាប់ចែងទូទៅអំពីសន្ធានកម្ម និងចែងពីទំហំស្តង់ដារណាមួយនោះ[3] ដូចនេះនៅក្នុងសារណានេះនឹងសិក្សាអំពីគោលគំនិតទូទៅនៃសន្ធានកម្ម របៀបនៃការដោះស្រាយជម្លោះដោយសន្ធានកម្មនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី និង អង់គ្លេស។ ព្រមទាំងសិក្សាពីវិវាទការងារនៅកម្ពុជា និងពិចារណាលើចំណុច២ គឺតថភាពផ្លូវច្បាប់ និងតថភាពសង្គម ថាតើគួរតែកែប្រែប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទនេះ ដោយរបៀបណាដើម្បីឱ្យវាមានភាពល្អប្រសើរ។

២.មូលហេតុជ្រើសរើសប្រទេសអង់គ្លេស និង អូស្ត្រាលី

ពីព្រោះប្រទេសទាំងនេះជាប្រទេសដែលមានភាពពេញនិយម ក្នុងការប្រើប្រាស់សន្ធានកម្មនៅក្នុងវិវាទការងាររបស់ពួកគេ ហើយពួកគេបានជឿជាក់ថា ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសន្ធានកម្ម បានធ្វើឱ្យបរិយាកាសការងារកាន់តែប្រសើរមិនតែប៉ុណ្ណោះ ការប្រើប្រាស់សន្ធានកម្មនៅប្រទេសទាំងពីរនេះមានការវែកញែកដាច់ពីគ្នាយ៉ាងច្បាស់រវាងការផ្សះផ្សានិងសន្ធានកម្មដែលអាចឱ្យសិស្សនិស្សិតងាយស្រួលយល់ និងកាន់តែច្បាស់អំពីភាពខុសគ្នារវាងពាក្យទាំង២នេះ (សូមមើលទំព័រ៣៣ដល់៣៤នៃសារណានេះ) ថែមទាំងក្រោយពីការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ធានកម្មរួចហើយពួកគេនឹងនៅតែរក្សាទំនាក់ទំនងល្អ។ ដោយសារតែមើលឃើញពីភាពល្អប្រសើរនៃការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ធានកម្មនៅក្នុងប្រទេសទាំងពីរបែបនេះហើយទើប ក្នុងសារណានេះ មានបំណងចង់ប្រៀបធៀប និងលើកយកមកសិក្សានៅក្នុងប្រធានបទនេះ ដោយសង្ឃឹមថាការដាក់បញ្ចូលសន្ធានកម្ម

[3] BDlinkបណ្ដាញអភិវឌ្ឍន៍ជំនួញ *The Demand for mediation Service in Cambodia* [តម្រូវការសេវាសន្ធានកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ២០១៨ទំព័រ២៦។

ក្នុងនីតិវិធិការងារនេះអាចធ្វើឱ្យប្រទេសកម្ពុជាយើងទទួលបានបរិយាកាសការងារកាន់តែប្រសើរ និងអាចដោះស្រាយវិវាទការងារកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពថែមទៀត។

៣. ចំណោទបញ្ហា

នាពេលបច្ចុប្បន្ននៅប្រទេសកម្ពុជា កាលណាមានវិវាទកើតឡើង ភាគីវិវាទតែងតែជ្រើសរើសការដោះស្រាយវិវាទតាមប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដូចជា ផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្ម ជាជាងការដោះស្រាយតាមប្រព័ន្ធតុលាការ ដោយសារតែប្រជាជនយើង ពុំមានការជឿជាក់លើតុលាការនោះទេ ម្យ៉ាងវិញទៀតការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺវាមានភាពងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស និងមិនចំណាយថវិកា និងគួរឱ្យទុកចិត្ត។ ដោយឡែក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នដែលទទួលបានជោគជ័យ និងគាំទ្រពីក្រុមកម្មករនិយោជិតជាងគេ លើការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

ដោយឡែក ការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាទូទៅធ្វើឡើងមាន៤ដំណាក់កាល គឺ ភាគីវិវាទត្រូវធ្វើការចរចាអំពីបញ្ហាវិវាទជាមុនសិន បន្ទាប់មកគេអាចធ្វើការផ្សះផ្សាដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រសិនជាមិនអាចសះជានោះ គេនឹងបញ្ជូនវិវាទនោះទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាដើម្បីដោះស្រាយ។

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៨ ក្នុងចំណោមវិវាទការងារចំនួន៥៨០ករណី មានតែប្រហែលជាពាក់កណ្តាលប៉ុណ្ណោះដែលបានឆ្លងកាត់ការដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សាពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងនោះមាន ៦០ករណី ត្រូវបានប្រាលចោល និង មាន២២៤ករណីផ្សេងទៀតដែលមិនបានសះជា។ រីឯក្នុងចំណោមវិវាទទាំង២២៤នោះមានវិវាទការងាររួមចំនួន១៦៣ករណីដែលមិនសះជា។ ហើយក្នុងវិវាទការងាររួមទាំង១៦៣ករណីនោះ មានតែ៥៣ករណីប៉ុណ្ណោះដែលបានបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីដោះស្រាយ។ ដូចនេះហើយ សរុបទាំងវិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួមមានប្រមាណ១ភាគ៣ដែលពុំបានធ្វើការដោះស្រាយដោយមជ្ឈត្តកម្ម និងការផ្សះផ្សានោះឡើយ។ ការដោះស្រាយដោយមជ្ឈត្តកម្ម និង ការផ្សះផ្សាដែលដោះស្រាយដោយពឹងច្បាប់នោះ មិនអាចដោះស្រាយវិវាទបានគួរជាទីគាប់ចិត្តទេ ជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស នៅកម្ពុជា ដែលនាំឱ្យមានការធ្លាក់ចុះនូវសង្វាក់ផលិតកម្ម និងរាំងស្ទះដល់សក្តានុពលការងារ និងនាំឱ្យមានការធ្វើកូដកម្មជាដើម។

ដូចនេះ ត្រឹមតែមជ្ឈត្តកម្ម និងការផ្សះផ្សាពុំទាន់មានប្រសិទ្ធភាពពេញលេញអាចដោះស្រាយវិវាទការងារបាននៅឡើយ។ ដូច្នេះនៅក្នុងសារណានេះមានគោលបំណងបញ្ចូលសន្ទានកម្មក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយជម្លោះ គឺ

សង្ឃឹមថាការធ្វើបែបនេះអាចរក្សាទំនាក់ទំនងក្នុងការងារឱ្យកាន់ប្រសើរឡើងនិងលើកកម្ពស់សង្វាក់ផលិតកម្មឱ្យកាន់ប្រសើរ។

នៅក្នុងសារណានេះមានសរសេរពីការពិភាក្សាទៅលើ ថាតើផ្ទុយពីការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយប្រើប្រាស់ច្បាប់ដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សានិង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថាតើគួរតែដោះស្រាយវិវាទ ដោយសមធម៌ដោយមិនពឹងពាក់លើច្បាប់តាមរយៈសន្ទានកម្មដែរឬទេ?

៤. គោលបំណងនៃការស្រាវជ្រាវ

ការស្រាវជ្រាវប្រធានបទនេះ មានគោលបំណងដូចតទៅ៖

- ស្វែងយល់អំពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាពិសេសការដោះស្រាយវិវាទតាមក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ដែលមជ្ឈត្តកម្មនិងការផ្សះផ្សាមិនអាចដោះស្រាយបាន
- ស្វែងយល់អំពី គោលការណ៍នៃសន្ទានកម្ម រួចវែកញែកឱ្យដាច់រវាងការផ្សះផ្សា
- វិភាគអំពីគុណប្រយោជន៍នៃការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសន្ទានកម្ម
- ដាក់បញ្ចូលសន្ទានកម្មទៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ។

៥. សារៈសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ

ការដាក់បញ្ចូលសន្ទានកម្មនៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺដោយសារតែមានវិវាទការងារជាច្រើនត្រូវបានចាត់ទុក មិនអាចសះជាបានដោយការផ្សះផ្សា និង សន្ទានកម្ម។ ដោយឡែកអត្ថបទមួយចំនួនបានប្រើប្រាស់ ពាក្យសន្ទានកម្ម និងការផ្សះផ្សា ប្រើប្រាស់រួមគ្នា ដែលតាមការពិតទៅការអនុវត្តការដោះស្រាយវិវាទនៅកម្ពុជា ពុំទាន់អនុវត្តសន្ទានកម្មនោះឡើយ ការផ្សះផ្សាដែលធ្វើឡើងដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សា គឺជាការផ្សះផ្សាប៉ុណ្ណោះ ដែលវាខុសពីគោលការណ៍នៃសន្ទានកម្ម។ ដោយមានការប្រើប្រាស់ពាក្យទាំងពីរនេះមានការភ័ន្តច្រឡំគ្នា នោះក្នុងសារណានេះ បានធ្វើការបកស្រាយបញ្ជាក់។ សារណានេះ ក៏មានគោលបំណងដាក់បញ្ចូលសន្ទានកម្មទៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដោយរំពឹងថាវាអាចជួយដោះស្រាយវិវាទការងារឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព និងអាចកាត់បន្ថយ ជម្លោះនៅក្នុងការងារ រួមទាំងធ្វើឱ្យបរិយាកាសការងារកាន់តែប្រសើរ។

៦. ទំហំនិងដែនកំណត់

កិច្ចស្រាវជ្រាវលើកនេះ ផ្តោតសំខាន់ទៅលើ ការដោះស្រាយវិវាទដោយបញ្ចូលសន្ទានកម្ម និងការបកស្រាយអត្ថន័យនៃពាក្យ ការផ្សះផ្សា និង សន្ទានកម្ម។ ពីព្រោះបើប្រព័ន្ធនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការរបស់កម្ពុជា មានការដាក់ដំណើរការនៃសន្ទានកម្ម រួចមកហើយនោះ ការសរសេរនូវសារណានេះក៏គ្មាន

ន័យនោះដែរ ដូចនេះ ហើយទើបក្នុងសារណានេះបានលើកឡើងនូវការធ្វើស្ទង់មតិរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សាដើម្បីធ្វើការបកស្រាយអត្ថន័យផ្សះផ្សា និងវែកញែកឱ្យដាច់ពីគ្នារវាងសន្ធានកម្ម។ ក្នុងនេះក៏បានលើកឡើងនូវ ការអនុវត្តសន្ធានកម្មនៅក្នុងប្រទេសអូស្ត្រាលី និង ចក្រភពអង់គ្លេស ដើម្បីឱ្យកាន់តែច្បាស់អំពីគោលការណ៍សន្ធានកម្មដែលប្រទេសទាំងនេះកំពុងប្រើប្រាស់ និង គុណប្រយោជន៍ដែលនាំឱ្យប្រទេសទាំងពីរនេះមានការពេញនិយមក្នុងការប្រើប្រាស់សន្ធានកម្មដើម្បីដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ។

៧. វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ

ដើម្បីចងក្រងឯកសារស្រាវជ្រាវមួយនេះឡើង បានប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវតាមបែបSecondary Data។ចំពោះការប្រមូលទិន្នន័យវិញ គឺប្រើប្រាស់វេបសាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC) ច្បាប់ស្តីពីការងារ សេចក្តីព្រៀងច្បាប់ស្តីពីនីតិវិធិជម្រះក្តីវិវាទការងារ សៀវភៅដំណោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រទេសកម្ពុជា សៀវភៅការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនិង អត្ថបទស្រាវជ្រាវដែលសរសេរជាភាសាអង់គ្លេសចំណងជើង Mediation :Principle and Practice ។

៨. រចនាសម្ព័ន្ធស្រាវជ្រាវ

អត្ថបទសារណាក្រោមប្រធានបទ ការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយសន្ធានកម្ម បានបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- សេចក្តីផ្តើម
- ជំពូកទី១ សញ្ញាណនៃការដោះស្រាយវិវាទក្នុងនីតិឯកជន
- ជំពូកទី២ មធ្យោបាយនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា
- ជំពូកទី៣ សន្ធានកម្ម
- សេចក្តីសន្និដ្ឋាន
- អនុសាសន៍។

ជំពូកទី១

សញ្ញាណនៃការ

ដោះស្រាយវិវាទ

ក្នុងគតិឯកជន

ជំពូកទី១ សញ្ញាណនៃការដោះស្រាយវិវាទក្នុងនីតិឯកជន

១.១. វិវាទរដ្ឋប្បវេណី

តាមន័យនិរុត្តិសាស្ត្រ វិវាទ មានន័យថា ដំណើរទាស់ទែងគ្នា ឬជាដំណើរឈ្លោះប្រកែកគ្នា។ ចំណែកឯ រដ្ឋប្បវេណីបានមកពីការរួមបញ្ចូលគ្នារវាងពាក្យ រដ្ឋ និងបវេណី។ រដ្ឋសំដៅលើ ដែន ប្រទេស អ្នកនៅក្នុងដែន រាស្ត្រ ឬប្រជាជន រីឯបវេណី គឺជាទំនៀម ពូជពង្ស តំណវង្សត្រកូល។ ដូចនេះ វិវាទរដ្ឋប្បវេណី មានន័យថាជាដំណើរនៃការទាស់ទែងគ្នា ឬឈ្លោះប្រកែកគ្នា ទាក់ទងទៅនឹងជីវភាពរស់នៅ ទំនៀមទម្លាប់ ប្រពៃណីរបស់ប្រជាជននៅក្នុងដែនដីនៃប្រទេសណាមួយ ឬសង្គមមួយ។ តាមន័យនីតិសាស្ត្រ វិវាទរដ្ឋប្បវេណី [4]សំដៅទៅលើវិវាទដែលកើតចេញអំពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងបុគ្គលឯកជនដែលមានភាពស្មើគ្នានៅក្នុងសង្គម ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាមួយចំនួនដូចជា កម្មសិទ្ធិ និងកិច្ចសន្យា (ទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ) អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងសន្តតិកម្ម (ទំនាក់ទំនងញាតិ)។

ដូចបានដឹងរួចមកហើយថា ច្បាប់ទាំងឡាយអាចត្រូវបានបែងចែកជាពីរប្រភេទធំ គឺនីតិសាធារណៈ និងនីតិឯកជន ដែលទស្សនៈភាគច្រើនយល់ឃើញថា នីតិទាំងពីរនេះគួរត្រូវបានបែងចែកទៅតាមលក្ខណៈនៃទំនាក់ទំនងគតិយុត្តិ។ មានន័យថា នីតិសាធារណៈគឺជាច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិអំពីទំនាក់ទំនងរវាងភាគីដែលគ្មានភាពស្មើគ្នា (រដ្ឋ និងពលរដ្ឋ)។ រីឯ នីតិឯកជនគឺជាច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិអំពីទំនាក់ទំនងរវាងភាគីដែលគ្មានភាពស្មើគ្នា(ពលរដ្ឋ និងពលរដ្ឋ) រីឯ នីតិឯកជនគឺជាច្បាប់ដែលបញ្ញត្តិអំពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្តរវាងភាគីដែលមានភាពស្មើគ្នា(ពលរដ្ឋ និងពលរដ្ឋ ជាលក្ខណៈបុគ្គលឯកជន) ដូចជា ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ក្រមពាណិជ្ជកម្ម ច្បាប់ស្តីពីសហគ្រាសច្បាប់ស្តីពីរូបិយាណត្តិ និងប័ណ្ណសងតាមការបញ្ជា ច្បាប់ស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ ច្បាប់កិច្ចសន្យា និងច្បាប់ពិសេសមួយចំនួនទៀត ដូចជាច្បាប់ស្តីពីការងារ ច្បាប់ភូមិបាល។ ដោយមូលហេតុថា ក្រមរដ្ឋប្បវេណីមានលក្ខណៈផ្សាភ្ជាប់ទៅនឹងជីវិតឯកជនរបស់ពលរដ្ឋ រវាងពលរដ្ឋ ជាពិសេសពាក់ព័ន្ធជាមួយទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ និងទំនាក់ទំនងញាតិ ដូច្នេះហើយទើបគេហៅក្រមរដ្ឋប្បវេណីជានីតិឯកជន។ ជាក់ស្តែងមាត្រា១ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ២០០៧ បានប្រើពាក្យ រដ្ឋប្បវេណី ជំនួស នីតិឯកជន មានន័យថាក្រមរដ្ឋប្បណី គឺជាច្បាប់ទូទៅនៃនីតិឯកជន។

[4] យោងតាមខ្លឹមសារក្នុងមាត្រា១នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.១២០៧/០៣១, ០៨ ធ្នូ ២០០៧និងការិយាល័យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យច្បាប់ និងយុត្តិធម៌, ក្រសួងយុត្តិធម៌ *សេចក្តីណែនាំចំពោះមាត្រានីមួយៗនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី* ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០។

ដូចនេះ វិវាទរដ្ឋប្បវេណី សំដៅទៅលើវិវាទទាំងឡាយណាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងទ្រព្យសម្បត្តិ (កម្មសិទ្ធ និងកិច្ចសន្យា)និងទំនាក់ទំនងញាតិ (អាពាហ៍ពិពាហ៍ និងសន្តតិកម្ម) ព្រមទាំងវិវាទដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ពិសេសមួយចំនួនទៀត ដូចជា វិវាទពាណិជ្ជកម្ម វិវាទការងារ វិវាទដីធ្លី។[5]

១.២. ការដោះស្រាយវិវាទរដ្ឋប្បវេណី

តាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី មិនត្រឹមតែបានកំណត់ពីគោលបំណងនៃបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី ក្នុងការការពារសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់បុគ្គលឯកជន តាមរយៈការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ [6](ដោយប្រើយន្តការតាមផ្លូវតុលាការរដ្ឋប្បវេណី) តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងបានអនុញ្ញាតយ៉ាងជាក់លាក់ឱ្យមានការប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទោះបីជាបន្ទាប់ពីភាគីដើមចោទបានដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការរួចហើយក៏ដោយ។[7] មានន័យថា ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លើកទឹកចិត្តឱ្យធ្វើការចរចា និងផ្សះផ្សា។ ម៉្យាងវិញទៀតនៅក្នុងសេចក្តីពន្យល់អំពីក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី (ភាគ១៖ នីតិវិធីបណ្តឹង) បានពន្យល់យ៉ាងច្បាស់ថា ក្នុងវិវាទរដ្ឋប្បវេណី ភាគីវិវាទអាចប្រើប្រាស់វិធានការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង[8] ដែលរួមមាន ការសះជា(ការចរចា) សន្ធានកម្ម ផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្ម ឬ វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ[9] (តាមប្រព័ន្ធនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី)។

តាមពិតទៅកម្ពុជា បានអនុម័តច្បាប់ដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាដំបូងរបស់ខ្លួន ដោយការបង្កើតនូវក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅឆ្នាំ២០០១។ បន្ទាប់មក នៅឆ្នាំ២០០៦ កម្ពុជាបានអនុម័តច្បាប់ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការជាលើកទី២ ហៅថាច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការពាណិជ្ជកម្ម។ ក្រៅពីនេះនៅមានច្បាប់ពិសេសមួយចំនួនទៀត ដែលផ្តល់លទ្ធភាពតាមផ្លូវច្បាប់ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្រើប្រាស់យន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមុននឹងប្តឹងទៅតុលាការ តាមមធ្យោបាយនៃការចរចា សន្ធានកម្ម និងមជ្ឈត្តកម្ម ដូចជា ច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា៣០០ដល់៣០៧) ច្បាប់ស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍និងគ្រួសារ (មាត្រា៤២)

---

[5] ជួប បិតបេរឫទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ១។

[6] មាត្រា២ ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.០៧០៦/០២១, ១០ កក្កដា ២០០៦។

[7] មាត្រា៩៧ ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.០៧០៦/០២១, ១០ កក្កដា ២០០៦"តុលាការអាចសាកល្បងធ្វើការផ្សះផ្សាបាន ទោះបីជាបណ្តឹងស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលណាក៏ដោយ" និងមាត្រា១០៤ នៃច្បាប់ដដែល "នៅក្នុងនីតិវិធីត្រៀមសម្រាប់ការទាញហេតុផលតុលាការត្រូវសាកល្បងផ្សះផ្សាជាដំបូងសិន លើកលែងតែឃើញថាមិនសមរម្យ"។

[8] វិធានដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង ជាវិធីដោះស្រាយជម្លោះដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ភាគី ដែលត្រូវបានគេហៅថា ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។

[9] ការដោះស្រាយវិវាទដោយបង្ខំ គឺជាការដោះស្រាយវិវាទតាមផ្លូវតុលាការ។

ព្រះរាជក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី (មាត្រា៣)អនុក្រឹត្យលេខ៤៧ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី(ប្រការ៧ដល់១១)។

ដូចនេះផ្អែកលើបទដ្ឋានគតិយុត្តខាងលើនេះ ជាពិសេសក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី គេអាចកំណត់បានយ៉ាងច្បាស់លាស់ថា នៅពេលមានវិវាទរដ្ឋប្បវេណី ភាគីវិវាទអាចដោះស្រាយវិវាទតាមវិធាន២យ៉ាងដូចខាងក្រោម៖

(១) វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង ឬយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដែលជានីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ភាគី។ វិធាននេះ មាន៤ទៀតគឺការចរចា (ឬការសះជា) សន្ធានកម្ម ផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្ម។

(២) វិធាននៃការដោះស្រាយដោយបង្ខំ ឬយន្តការនៃការដោះស្រាយវិវាទតាមផ្លូវតុលាការរដ្ឋប្បវេណីដែលជាវិធីដោះស្រាយដោយអនុលោមតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។[10]

១.៣. ប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទ

ប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទមាន២ប្រភេទ គឺការដោះស្រាយវិវាទក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។ នៅក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការមានស្ថាប័នតុលាការជាអ្នកដោះស្រាយ រីឯនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានយន្តការជាច្រើនក្នុងការដោះស្រាយ ជួនកាលមានត្រឹមតែភាគីឬអ្នកតំណាងភាគី ជួនកាលមានជនទីបីចូលរួមសម្របសម្រួល ដែលពេលខ្លះត្រឹមតែសម្របសម្រួលធម្មតា ហើយពេលខ្លះទៀតក៏យកច្បាប់ ឬកិច្ចសន្យាផ្សេងៗដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការសម្របសម្រួល។ វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទមានដូចខាងក្រោម៖

១.៣.១. វិធាននៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ឬហៅកាត់ថា ADR គឺសំដៅដល់វិធីផ្សេងៗដែលភាគីវិវាទអាចដោះស្រាយវិវាទដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងដោយឆន្ទានុសិទ្ធិក្រៅអំពីប្រព័ន្ធជំនុំជម្រះដែលមានពីមុនមកដែលពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើតុលាការ។ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធជំនុំជម្រះដែលមានពីមុនមកដែលពឹងផ្អែកទាំងស្រុងលើតុលាការ។ ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការប្រមូលផ្តុំដោយទម្រង់ជាច្រើននៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ ក្នុងនោះ ការចរចា សន្ធានកម្ម និងមជ្ឈត្តកម្ម គឺជាទម្រង់ទូទៅបំផុតនៃដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។[11]

[10] ជួប បិតបេរឫទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ១និងទំព័រ២។

[11] ជួប បិតបេរឫទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ២និងទំព័រ៣។

១.៣.២.១. លក្ខណៈទូទៅនៃការចរចា ឬ ការសះជា

១.៣.២.១.១. អត្ថន័យ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនៃការចរចាឬការសះជា

ការចរចា គឺជាដំណើរការនៃការឆ្លើយឆ្លងគ្នាទៅវិញទៅមក ដែលតាមរយៈនេះ ភាគីទាំងអស់ដាក់ជូន ឬពិចារណាលើសំណើផ្សេងៗ រហូតដល់សំណើណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយត្រូវបានគេទទួលយក។ ការចរចាអាចដោះស្រាយវិវាទតូច និងធំ ហើយអាចដំណើរការដ៏សាមញ្ញ ឬ ស្មុគស្មាញបំផុតដែរ។ មនុស្សធ្វើការចរចានៅគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ ព្រោះវាគឺជាទម្រង់សំខាន់បំផុតនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងរវាងមនុស្សនិងមនុស្ស និងមនុស្ស។ មនុស្សធ្វើការចរចារទោះបីជានៅពេលគ្មានវិវាទក៏ដោយ។ ជាក់ស្តែង មនុស្សអាចចរចាគ្នាអំពីតម្លៃផ្លែក្រូច តម្លៃសាច់ជ្រូក ឬតម្លៃលក់ម៉ូតូ ជាដើម។

ការចរចាអាចធ្វើឡើងតាមវិធីជាច្រើនយ៉ាង ដូចជា ដោយផ្ទាល់មាត់ ឬជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងដោយផ្ទាល់រវាងភាគីវិវាទ ឬតាមរយៈតំណាងរបស់ភាគីទាំងនោះ។ ការចរចាធ្វើឡើងតាមបែបធម្មតា ឬមានលក្ខណៈផ្លូវការ។ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ការចរចាច្រើនតែធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខគ្នាផ្ទាល់ ប៉ុន្តែគេអាចចរចាតាមរយៈទូរស័ព្ទ សំបុត្រ ឬសារអេឡិចត្រូនិចផងដែរ។ នៅពេលដែលមានការចរចាពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទតាមផ្លូវច្បាប់ ការចរចាអាចនឹងរួមផ្សំទៅដោយមធ្យោបាយទំនាក់ទំនងទាំងអស់នេះ។

ច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគាំទ្រឱ្យមានការចរចា។ ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណីរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាលើកទឹកចិត្តឱ្យមាននការសម្រុះសម្រួលគ្នាតាមការចរចារវាងភាគីវិវាទ។ ជាក់ស្តែង មាត្រា៩៧ នៃក្រមនេះបានសរសេរថា តុលាការអាចសាកល្បងធ្វើការផ្សះផ្សាបាន ទោះបីជាបណ្តឹងស្ថិតនៅដំណាក់កាលណាក៏ដោយ និងមាត្រា ១០៤ នៅក្នុងនីតិវិធីត្រៀមសម្រាប់ការទាញហេតុផល តុលាការត្រូវសាកល្បង ផ្សះផ្សាជាដំបូងសិន លើកលែងតែយល់ឃើញថាមិនសម្បម្យ។ នេះជាក្រមខណ្ឌគតិយុត្ត ដែលបង្ហាញពីការទទួលស្គាល់វិធីដោះស្រាយវិវាទតាមរយៈការចរចា ជាបញ្ជីរឿងក្តីជាច្រើនដែលមិនទាន់វិនិច្ឆ័យ ដូច្នេះមានវិធីតែម្យ៉ាងគត់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទឱ្យទាន់ពេល គឺលើកទឹកចិត្តភាគីវិវាទឱ្យពិភាក្សអំពីវិវាទជាមួយគ្នា ហើយព្យាយាមឈានទៅរកការព្រមព្រៀងមួយ។ តួយ៉ាងដូចជានៅសហរដ្ឋអាមេរិក៩០%នៃរឿងក្តីត្រូវបានដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ[12] ហើយចរចាគឺជាទម្រង់ដែលមានប្រជាប្រិយបំផុត។ នៅប្រទេសកម្ពុជា ការអង្កេតលើក្រុមហ៊ុនតូចៗមួយចំនួនដែលធ្វើឡើងដោយធនាគារពិភព

[12] Susan Patterson និងGrant Seabolt សារជាតុសំខាន់ៗនៃដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ បោះពុម្ពលើកទី២ ឆ្នាំ២០០១ ទំព័រ៥។

លោកបានរកឃើញថា ការចរចាគឺជាវិធីសាស្ត្រដែលមានការនិយមច្រើនជាងគេបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទតាមសន្ធានកម្ម មជ្ឈត្តកម្ម និងតុលាការ។[13]

១.៣.២.១.២. សារៈប្រយោជន៍ ឬភាពចាំបាច់នៃការចរចាឬការសះជា

បើប្រៀបធៀបជាមួយនិងវិធីសាស្ត្រផ្សេងទៀត ការចរចាមានអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់មួយចំនួន ដូចជាសន្សំសំចៃការចំណាយ ដែលធ្វើឱ្យការចរចាមានប្រជាប្រិយភាព ដោយសារវាមិនត្រូវការប្រាក់ប្រដាប់ក្តី ឬការចំនាយផ្សេងទៀត។ មានភាពឯកជន ព្រោះវាធ្វើឡើងពីភាគី និងភាគី ឬអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះ។ គ្មានការចូលរួមពីតុលាការ មេធាវី អ្នកសារព័ត៌មាន ភាគីដ៏ទៃទៀត។ ប៉ុន្តែបើមានមេធាវីក៏សេចក្តីលម្អិតនៃវិវាទនៅតែជាលក្ខណៈឯកជនដដែល។ មានលក្ខណៈបត់បែនទាំងក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ និងក្នុងលទ្ធផល។ ក្នុងដំណើរការអាចចរចាក្រៅផ្លូវការដូចជាចរចានៅតាមផ្លូវ និងផ្លូវការដែលមានមេធាវីជាដើម។ ហើយការដោះស្រាយមានភាពឆាប់រហ័សមែនទែន បញ្ហានឹងត្រូវបានបញ្ចប់ បើភាគីស្រុះស្រួលគ្នា។ លើសពីនេះ ភាគីមានលទ្ធភាពគ្រប់យ៉ាងក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទថាតើគួរដោះស្រាយវិវាទដោយរបៀបណា គួរតែស្រុះស្រួលគ្នាឬទេ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតភាគីអាចរក្សាទំនាក់ទំនងល្អបន្តទៀត។ ដែលវានាំឱ្យគូភាគីអាចបន្តធ្វើការជាមួយគ្នាបានបន្តទៀត។ ចំណែកឯការដោះស្រាយវិញចំពោះលទ្ធផល គេអាចយកទៅអនុវត្តតាមដូចសាលក្រមដែរ។ [14]

១.៣.២.២. លក្ខណៈទូទៅនៃសន្ធានកម្ម

១.៣.២.២.១. អត្ថន័យ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនៃសន្ធានកម្ម

សន្ធានកម្ម អាចត្រូវបានផ្តល់និយមន័យយ៉ាងទូលំទូលាយថា ជាការចរចាដែលមានជំនួយ ឬការជួយសម្របសម្រួល។ ជាទូទៅសន្ធានកម្មត្រូវមានភាគីវិវាទពីរ ឬច្រើន ដែលព្យាយាមចរចាលើដំណោះស្រាយមួយដោយមានជំនួយពីភាគីទីបី គឺសន្ធានការី ដែលមានអព្យាក្រឹត្យភាពចំពោះភាគីទាំងនោះ ក៏ដូចជាលទ្ធផលនៃដំណោះស្រាយនោះផ្ទាល់។ សន្ធានការី មិនមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការចាប់បង្ខំឱ្យយកដំណោះស្រាយណាមួយឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញភាគីវិវាទនៅតែមានសិទ្ធិអំណាចក្នុងការសម្រេចថាតើខ្លួនចង់ ឬមិនចង់ដោះស្រាយ។ ប្រសិនបើភាគីវិវាទមិនចង់ដោះស្រាយ ឬមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នានោះនឹងគ្មានដំណោះស្រាយឡើយ ទោះជាមានការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សន្ធានការីយ៉ាងណាក៏ដោយ។ មិនដូចក្នុងមជ្ឈត្តកម្ម ឬបណ្តឹងទៅតុលាការឡើយសន្ធានការីគ្រាន់តែអាចស្នើឡើងនូវដំណោះស្រាយចំពោះភាគីតែប៉ុណ្ណោះ។

---

[13] ជួប បិតបេរុទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ៣។

[14] មេធាវីស្ទីវិន អ៊ែម អូស្ទើរមីឡ័រ សៀវភៅ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ប្រទេសកម្ពុជា* បោះពុម្ពលើកទី២ ឆ្នាំ២០១០ ទំព័រ១៦

នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា សន្ធានកម្មតែងតែដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងសង្គម ហើយបានក្លាយជាវិធីសាស្ត្រដ៏ពេញនិយមជាងគេក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ បន្ទាប់ពីការចរចា។[15] ជាក់ស្តែងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តមួយចំនួនរបស់កម្ពុជាបានអនុញ្ញាតជាផ្លូវការឱ្យមានការប្រើប្រាស់សន្ធានកម្មក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ដូចជា ច្បាប់ស្តីពីអាពាហ៍ពិពាហ៍ និងគ្រួសារ មាត្រា៤២ បានបើកលទ្ធភាពឱ្យមានការផ្សះផ្សាគ្នាលើបញ្ហាលែងលះចំនួន១៥ថ្ងៃនៅឃុំសង្កាត់មុននឹងបញ្ជូនរឿងក្តីទៅតុលាការ។ ប្រសិនបើមានវិវាទដីធ្លី ភាគីអាចស្នើសុំសន្ធានកម្មពីគណៈកម្មការសុរិយោដី ឬអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយទំនាស់ដីធ្លី។[16] វិវាទតូចតាចមួយចំនួនដូចជា បញ្ហាបំណុល កិច្ចសន្យាព្រំប្រទល់ដី កសិដ្ឋាន ការបរិហារកេរ្តិ៍ និងអំពើហិង្សាដែលបង្ករបួសស្នាម អាចត្រូវបានសម្រុះសម្រួលជាផ្លូវការនៅកម្រិតក្រុមប្រឹក្សាឃុំ/សង្កាត់នៅក្នុងមូលដ្ឋានតាមរយៈកម្មវិធីមជ្ឈមណ្ឌលសេវាយុត្តធម៌។[17] ចៅក្រមកម្ពុជា ក៏ត្រូវបានប្រគល់សិទ្ធិអំណាចដើម្បីសម្រុះសម្រួលរវាងភាគីនៃបណ្តឹងផងដែរ។[18]

១.៣.២.២.២. សារៈប្រយោជន៍ ឬភាពចាំបាច់នៃសន្ធានកម្ម

សន្ធានកម្មអាចជួយដោះស្រាយបញ្ហាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធយុត្តិធម៌នៅកម្ពុជា។ ការសិក្សាមួយចំនួនបង្ហាញថា សន្ធានកម្មអាចកែលម្អការទទួលបានយុត្តិធម៌តាមវិធីច្រើនយ៉ាង។ សន្ធានកម្មអាចជួយឱ្យស្រទាប់ប្រជាពលរដ្ឋក្រីក្រ នៅក្នុងសង្គមបានចូលរួមដោះស្រាយវិវាទ ក្នុងករណីពួកគេមិនអាចមានលទ្ធភាពជួលមេធាវីសម្រាប់បណ្តឹងទៅតុលាការ។ សន្ធានកម្មអាចធ្វើឡើងនៅទីជនបទ ឬតំបន់ដែលមិនមានតុលាការ។ សន្ធានកម្មអាចធ្វើឡើងនៅចុងសប្តាហ៍ ឬនៅពេលល្ងាចដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាពឱ្យភាគីវិវាទ អ្នកតំណាងឬអ្នកពាក់ព័ន្ធអាចចូលរួមបាន ជាពិសេសមិនខកខានសម្រាប់ការងារធ្វើស្រែចំការរបស់ភាគីជាប្រជាកសិករ។ លក្ខណៈក្រៅផ្លូវការនៃសន្ធានកម្មក៏អាចកាត់បន្ថយនូវការគំរាមកំហែងចំពោះប្រជាជន ដោយជំនួសមកវិញនូវសុវត្ថិភាពល្អជាងវិធានតុលាការ ដែលប្រជាជនមានភាពសង្ស័យ និងភ័យខ្លាច។ សន្ធានកម្មក៏អាចកែលម្អឥរិយាបថរបស់ប្រជាពលរដ្ឋចំពោះប្រព័ន្ធតុលាការកម្ពុជាផងដែរ។ ការសង្កត់ធ្ងន់នៃសន្ធានកម្មទៅលើការសម្រេចចិត្តដែលផ្តោតលើភាគី

---

[15] ធនាគារពិភពលោក *ការវាយតម្លៃបរិយាកាសអាជីវកម្មតាមខេត្តនៃប្រទេសកម្ពុជា* ឆ្នាំ២០០៧ ទំព័រ៤០។

[16] ប្រការ៧ដល់ប្រការ១១ អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណកម្មការសុរិយោដី, លេខ៤៧អនក្រ.បក,៣១ ឧសភា ២០០២និងមាត្រា៣ ព្រះរាជក្រឹត្យ ស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី, នស.រកត.០២០៦/០៩៧, ២៦ កុម្ភៈ ២០០៦។

[17] ប្រការ៣និងប្រការ៤ ប្រកាសអន្តរក្រសួង ស្តីពីការបង្កើតមណ្ឌលយុត្តិធម៌ របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ និង ក្រសួងមហាផ្ទៃ, លេខ៨៥ប្រក.កយ.មផ/០៦, ២០ ធ្នូ ២០០៦។

[18] មាត្រា៩៧ និងមាត្រា១០៤ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.០៧០៦/០២១, ១០ កក្កដា ២០០៦។

អនុញ្ញាតឱ្យភាគីដោះស្រាយរឿងក្តីស្របតាមផលប្រយោជន៍របស់ពួកគាត់។ ដោយសារដំណោះស្រាយត្រូវបានធ្វើឡើង ដោយស្ម័គ្រចិត្ត សន្ធានកម្មលុបបំបាត់នូវលក្ខណៈចាប់បង្ខំដែលតម្រូវដោយសាលក្រមតុលាការ។ នៅពេលខាងមុខ សន្ធានកម្មក៏អាចជួយពង្រឹងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ នៅកម្ពុជាផងដែរ។នៅក្នុងប្រទេសជាច្រើន សន្ធានកម្មមានតួនាទីរៀបចំមេដឹកនាំសហគមន៍បង្កើននូវការចូលរួមពីសំណាក់ប្រជាពលរដ្ឋ និងបង្កើតដំណើរការជាសាធារណៈ ដែលជួយដល់ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធ និងការផ្លាស់ប្តូរជាវិជ្ជមានរបស់សង្គម ដែលសុទ្ធសឹងតែជាអត្ថប្រយោជន៍។ លើសពីនេះទៅទៀតការប្រើប្រាស់សន្ធានកម្មកាន់តែច្រើនឡើង អាចជួយកសាង និងពង្រឹងវប្បធម៌ស្រុះស្រួលគ្នានៅកម្ពុជា ដោយកាត់បន្ថយនូវជម្លោះ និងការប្រឈមមុខដាក់គ្នា ជំនួសមកវិញដោយការចាប់ផ្តើមមានការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះទាំងនោះ។[19]

១.៣.២.៣. លក្ខណៈទូទៅនៃការផ្សះផ្សា

១.៣.២.៣.១. អត្ថន័យ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនៃផ្សះផ្សា

ការផ្សះផ្សាគឺជានីតិវិធិខុសពីសន្ធានកម្ម។ នៅក្នុងនីតិវិធីនេះអ្នកផ្សះផ្សាជួបជាមួយជាមួយភាគីដោយឡែកពីគ្នា (ជាជាងរួមគ្នាដូចនៅក្នុងសន្ធានកម្ម) ដើម្បីសុំឱ្យមានការលះបង់ចំណែកណាមួយឱ្យទៅភាគីវិវាទម្ខាងទៀត។ អ្វីដែលបានឯកភាពគ្នានេះ គឺមិនមែនជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ទេ។ ដូចនឹងនីតិវិធីសន្ធានកម្មដែរ ដោយអាស្រ័យលើវិវាទ នីតិវិធីផ្សះផ្សា វិវាទនេះ ធ្វើឡើយដោយភាគីទី៣ ដូចជាព្រះសង្ឃ អាចារ្យ អ្នកមានអំណាចដែលទុកចិត្តពីភាគី ឬព្រះមហាក្សត្រ(ជាគោលការណ៍) ហើយការផ្សះផ្សាជាផ្លូវការត្រូវធ្វើឡើងដោយ មន្ត្រីរដ្ឋាភិបាល ដែលចាត់តាំងដោយរដ្ឋាភិបាល និង/ឬ អង្គចៅក្រម។

នៅប្រទេសកម្ពុជា ដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ ធ្វើឡើងក្នុងជីវភាពប្រចាំថ្ងៃ ហើយប្រជាពលរដ្ឋ មិនដែលគិតថាវិវាទនោះជាករណី ព្រហ្មទណ្ឌ ឬជាករណី រដ្ឋប្បវេណីឡើយ។ ប្រជាពលរដ្ឋតែងតែប្រើរបៀបដោះស្រាយវិវាទបែបផ្សះផ្សានេះ ប្រសិនបើវិវាទទាំងនោះមិនមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរខ្លាំងដល់ជីវភាពរបស់ពួកគេ។ នីតិវិធីនេះ គឺបានអនុញ្ញាត និងមាននៅក្នុងច្បាប់ផ្សេងៗរួមមាន ច្បាប់ស្តីពីគ្រួសារ និងអាពាហ៍ពិពាហ៍(វិវាទគ្រួសារ) ច្បាប់ភូមិបាល និងបទបញ្ញត្តិ(វិវាទដីធ្លី) និង ក្រមនីតិរដ្ឋប្បវេណី(បណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី)។[20]

---

[19] ជួប បិតបេរុទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ៦។

[20] វិទ្យាស្ថានសភាកម្ពុជា ឯកសារស្រាវជ្រាវសង្ខេប របស់គណៈកម្មការទី១ ព្រឹទ្ធសភា *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា* ឆ្នាំ ២០១៩ទំព័រ២និងទំព័រ៣។

១.៣.២.៣.២. សារៈប្រយោជន៍ ឬភាពចាំបាច់នៃការផ្សះផ្សា

សារៈប្រយោជន៍នៃការផ្សះផ្សា ក៏មិនខុសគ្នាពីសារៈប្រយោជន៍នៃការដោះស្រាយវិវាទតាមការចរចានិងសន្ទានកម្មទេ។ដោយសារតែប្រសិនបើយើងដោះស្រាយតាមការផ្សះផ្សា វាធ្វើអោយយើងចំនេញពេលវេលាចំនេញថវិកា ជាងទៅតុលាការ ហើយវាមានភាពបទបែន និងអាចរក្សាទំនាក់ទំនងរបស់ភាគីបានទៀតផង ព្រមទាំងអាចរក្សាការសម្ងាត់ផងដែរ។វាមិនមានភាពតានតឹងខ្លាំងដែលអាចអោយភាគីវិវាទពិភាក្សាពីបញ្ហាបាន។

១.៣.២.៤. លក្ខណៈទូទៅនៃមជ្ឈត្តកម្ម

១.៣.២.៤.១. អត្ថន័យ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនៃមជ្ឈត្តកម្ម

មជ្ឈត្តកម្ម គឺជាវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការចម្បងទី៤។ នៅក្នុងមជ្ឈត្តកម្ម គូភាគីដាក់វិវាទរបស់ខ្លួនជូនទៅភាគីទីបីដែលអព្យាក្រឹត្យ (ដែលជាទូទៅហៅថា មជ្ឈត្តករ ឬ ក្រុមមជ្ឈត្តករ សម្រាប់ភាគីទីបីដែលមានច្រើននាក់)។ ភាគីទីបីនេះពិចារណាអំពីភស្តុតាងដែលភាគីវិវាទបានដាក់ជូន និងចេញសេចក្តីសម្រេចមួយហៅថា មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ។ មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យ ជាទូទៅគឺមានភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះគូភាគីទាំងអស់យ៉ាងណាមិញក្នុងករណីខ្លះ មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យក៏អាចមិនភ្ជាប់កាតព្វកិច្ចចំពោះគូភាគីដែរ។

មជ្ឈត្តកម្មភាគច្រើនផ្តោតទៅលើដំណោះស្រាយវិវាទផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដូចជាតុលាការមជ្ឈត្តការអន្តរជាតិ (ICC) របស់សភាពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិទីក្រុងប៉ារីស សមាគមមជ្ឈត្តការអាមេរិកទីក្រុងញូវយ៉ក តុលាការមជ្ឈត្តការអន្តរជាតិទីក្រុងឡុងដ៍ គណៈកម្មការមជ្ឈត្តការផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងពាណិជ្ជកម្មអន្តរជាតិប្រទេសចិន មជ្ឈមណ្ឌលមជ្ឈត្តការអន្តរជាតិសិង្ហបូរី និងមានវេទិកាមជ្ឈត្តកម្មផ្សេងៗទៀត នៅប្រទេសជប៉ុន ថៃ ម៉ាឡេស៊ី តៃវ៉ាន់ ហុងកុង ឥណ្ឌា និងឥណ្ឌូនេស៊ី។ ក្រៅពីវិវាទពាណិជ្ជកម្ម មជ្ឈត្តកម្មក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទផ្នែកការងារ និងកីឡាផងដែរ (តុលាការមជ្ឈត្តការសម្រាប់វិស័យកីឡា)។

សម្រាប់កម្ពុជា ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តដែលបង្កើតឱ្យមានមជ្ឈត្តកម្មមាន ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (បង្កើតឆ្នាំ២០០១ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ) និងច្បាប់ស្តីពីមជ្ឈត្តការផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម (បង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៦ សម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម)។[21]

១.៣.២.៤.២. សារៈប្រយោជន៍ ឬភាពចាំបាច់នៃមជ្ឈត្តកម្ម

មជ្ឈត្តកម្មភាគច្រើនប្រើសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទផ្នែកពាណិជ្ជកម្ម ដែលទាមទារឱ្យមានលក្ខណៈផ្លូវការជាងវិធានចរចា និងសន្ទានកម្ម។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ មជ្ឈត្តវិនិច្ឆ័យអាចមានលក្ខណៈភ្ជាប់កាតព្វកិច្ច និងមិនភ្ជាប់

[21] ជួប បិតបេះប្ញទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ៨។

កាតព្វកិច្ច ដែលផ្តល់នូវភាពទន់ភ្លន់ជាជម្រើសសម្រាប់ភាគីវិវាទ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការដោះស្រាយតាមវិធានមជ្ឈត្តកម្មមានភាពលឿនរហ័ស និងចំណាយតិចជាងវិធានតាមផ្លូវតុលាការ។[22]

១.៤. វិវាទការងារ

ជាទូទៅ នៅគ្រប់វិស័យការងារទាំងអស់ នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មិនថាវិស័យឯកជន ឬក្របខណ្ឌក្នុងមន្រ្តីរាជការស៊ីវិលនោះទេ សុទ្ធតែមានលក្ខខណ្ឌនៃកាតព្វកិច្ចជួយគ្នា ក៏ដូចជាបំពេញឱ្យគ្នា ឬហៅថាដោះដូរគ្នាទៅវិញទៅមក ដោយម្នាក់ៗសុទ្ធតែទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍រៀងៗខ្លួន ដោយក្នុងនោះ គឺគេបានយកច្បាប់ការងារមកអនុវត្តក្នុងការបំពេញដែលគេហៅថា "កិច្ចសន្យាការងារ" គេបង្កើតកិច្ចសន្យានេះឡើង គឺដើម្បីការពារ ឬជៀសវាងមានវិវាទ ឬការមិនពេញចិត្តណាមួយដោយភាគីជានិយោជក និងភាគីជានិយោជិត។ តែក្នុងកិច្ចសន្យានោះ អាចនឹងបង្កើតជាវិវាទណាមួយ នៅពេលភាគីទាំងពីរមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ច ឬបំពាននៃកិច្ចសន្យាក្រោយពេលចុះកិច្ចសន្យាព្រមព្រៀងគ្នារួច ដោយហេតុដូចនេះទើបក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏ចែងពីការដោះស្រាយវិវាទការងារផងដែរ នោះគឺ "វិវាទការងារ" ។

វិវាទការងារ ជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិស្របច្បាប់ និងជាវិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍នាពេលអនាគត រវាងនិយោជក ឬនាយកសហគ្រាស ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិត ឬជនដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ។ យោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ១៩៩៧ វិវាទការងារត្រូវបានបែងចែកចេញជា ០២ (ពីរ) ករណីគឺ៖ វិវាទបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។[23]

១.៤.១. មូលហេតុនៃការប្តឹង

មានមូលហេតុច្រើនណាស់ ដែលបុគ្គលិករបស់អ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹងប្តឹងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នកក្នុងនោះរួមមានដូចជា៖

- ការបញ្ឈប់បុគ្គលិកខុសនីតិវិធីច្បាប់ផ្តល់ប្រាក់ខែមិនត្រឹមត្រូវ
- គ្រោះថ្នាក់ ឬរងរបួសដោយសារតែភាពធ្វេសប្រហែសរបស់ក្រុមហ៊ុន

---

[22] ជួប បិតបេរឫទ្ធិ ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទំព័រ៨។

[23] គង់ ឆាយឡេង, The HR Daily *តើអ្វីទៅជាវិវាទការងារ? ហើយត្រូវធ្វើដូចម្តេច បើបុគ្គលិកប្តឹងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នក?* ,៩ មីនា ២០២១

https://www.thehrdaily.com/management-and-leadership/what-is-a-labor-dispute-and-what-if-employees-sue-your-company/?fbclid=IwAR0LYAinvkcGNsdwOlXm2TMK-1LXSNgPfgm5nlF086nbyjbOlCquQXjbsbI(ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២០ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)។

- ការរើសអើងប្រកាន់ពណ៌សម្បុរ ពូជសាសន៍ ភេទ អាយុ...
- ការរំលោភបំពានផ្លូវភេទ ឬលក្ខខណ្ឌការងារមិនអាចអនុវត្តបានជាដើម
- ការបណ្ដេញកម្មករនិយោជិត ពីការងារដោយមិនបានជូនដំណឹងជាមុន
- ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិត ពីការងារដោយមិនគោរពនិងអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ
- ការមិនអនុវត្តតាមបទបញ្ជាការងារ និងបទបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងដល់បរិក្ខារប្រើប្រាស់និងផលប្រយោជន៍មិនមែនរូបិយវត្ថុផ្សេងទៀត
- ការបន្ថែមសិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិត ការអនុវត្តការងារមិនត្រឹមត្រូវ
- ការបញ្ចប់មុខងារ ការព្យួរការងារ ការព្រមាន និងការដាក់វិន័យដល់កម្មករនិយោជិត
- ការយឺតយ៉ាវក្នុងការបើកប្រាក់ខែ
- ការបើកប្រាក់ខែឱ្យកម្មករនិយោជិតតិចជាងចំនួនប្រាក់ខែអប្បបរមាដែលបានកំណត់ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
- ការបង្ខំឱ្យធ្វើការលើសម៉ោង
- ការមើលងាយជេរប្រមាថកម្មករនិយោជិត
- ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលស្រេចតែចិត្ត។[24]

១.៤.២. វិវាទការងារបុគ្គល

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មាត្រា៣០០កថាខណ្ឌទី១ បានឱ្យនិយមន័យចំពោះវិវាទបុគ្គលថាជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតឬក៏ឬច្រើននាក់ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយទាក់ទងនឹងការបកស្រាយឬការអនុវត្តន៍បទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករនិយោជិតឬ បទប្បញ្ញត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញត្តិជាធរមានផង[25]។

---

[24]ចំណេះដឹងទូទៅ, KH Research.com *សំណួរ ចម្លើយ ទាក់ទងពីចំណេះដឹងពីស្ថាប័នសង្គម និង សិទ្ធមនុស្សក្នុងការងារ (២)*,៨មករា ២០១៩ https://www.khsearch.com/qna/13617?fbclid=IwAR0FlXjDRWoo75e7weAFlxFk97TpVik6R7-9C_GqAs71H07VAsg7iqlBM9k (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)។

[25] មាត្រា ៣០០ ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧។

ឬក៏យើងអាចនិយាយអត្ថន័យដោយសង្ខេបបានថា វិវាទការងារបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងនិយោជក និងម្នករនិយោជិតម្នាក់ឬច្រើននាក់ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា[26]។

១.៤.៣. វិវាទការងាររួម

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មាត្រា៣០២ បានឱ្យនិយមន័យចំពោះវិវាទការងាររួមថាគឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់នឹង បុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ហើយការវិវាទនេះអាចបញ្ហាដែលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួលឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម[27] ។

ឬក៏យើងអាចនិយាយអត្ថន័យដោយសង្ខេបបានថា វិវាទការងាររួមពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់។ ប្រសិនបើសហជីពមួយពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទមួយ នៅពេលនោះជាទូទៅគេត្រូវចាត់ទុកថាជាវិវាទការងាររួម។

វិវាទការងាររួមក៏អាចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងកម្មករនិយោជិតដែលគ្មានសហជីពផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេធ្វើឡើងជាក្រុម[28]។

---

[26] ទំព័រ៥៩ ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣។

[27] មាត្រា៣០២ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧។

[28] ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣ទំព័រ៥៩។

ជំពូកទី២
មធ្យោបាយនៃការ
ដោះស្រាយវិវាទ
ការងារនៅកម្ពុជា

ជំពូកទី២ មធ្យោបាយនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា

វិវាទអាចកើតឡើងនៅកន្លែងធ្វើការទោះជាការចាត់ចែងល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ។ ដោយហេតុនេះហើយ និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតគួរប្រមើលមើលពីវិវាទទាំងឡាយ ហើយបង្កើតឱ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅពេលដែលវាកើតឡើង។

លើកលែងតែនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតព្រមព្រៀងគ្នាលើប្រព័ន្ធផ្សេងមួយទៀតនាំការដោះស្រាយវិវាទ ពួកគេត្រូវតែ អនុវត្តតាមនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី១២នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

យោងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត អាចដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេតាមវិធីមួយចំនួន។

នីតិវិធីទាំងនោះរួមមាន ៖

- ការចរចា
- ការផ្សះផ្សា
- ការដោះស្រាយដោយអាជ្ញាកណ្តាល
- កូដកម្ម/ឡុកអៅ
- ប្តឹងទៅតុលាការ។

ដំណាក់កាលទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកត្រូវអនុវត្តដើម្បីដោះស្រាយវិវាទគឺអាស្រ័យទៅលើថាតើវាជាវិវាទបុគ្គល ឬជាវិវាទការងាររួម[29]។

២.១. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល បើតាមច្បាប់ត្រូវឆ្លងកាត់តាមយន្តការ៣ដំណាក់កាលគឺ ទី១ដោះស្រាយនៅសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនផ្ទាល់(ការចរចា) ទី២ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួងតាម ប្តឹងទៅអធិការការងារ ឬក៏អាចហៅម្យ៉ាងបានទៀតថាមន្ត្រីផ្សះផ្សាដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយដោយផ្អែកលើច្បាប់(ការផ្សះផ្សា) និងទី៣ដោះស្រាយវិវាទការងារដោយតុលាការ។

[29] ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣ទំព័រ៥៩។

២.១.១. ការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានចំពោះវិវាទបុគ្គល

២.១.១.១. នីតិវិធីបណ្ដឹងតវ៉ានិងសុខចិត្ត/បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

មុននឹងប្ដឹងទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សាគ្រប់វិវាទការងារទាំងឡាយ ត្រូវធ្វើការដោះស្រាយឱ្យអស់លទ្ធភាពជាមុនសិននៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន។ ការដោះស្រាយត្រង់ចំនុចនេះគឺសំដៅទៅលើការចរចារវាងនិយោជកឬអ្នកតំណាងរបស់គ្រឹះស្ថានឬសហគ្រាសជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតឬអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត (ដំណាក់កាលចរចា)។ ហើយអ្នកតំណាងទាំងនោះទៀតសោតត្រូវតែជាបុគ្គលដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី និងច្បាប់ជាធរមាន។ ដែលជាទូទៅយើងកត់សម្គាល់ឃើញថានិយោជកជាច្រើនបានបង្កើតនីតិវិធីបណ្ដឹងនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ដោយការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតរបស់គេដើម្បីឱ្យវិវាទអាចត្រូវបានដោះស្រាយយ៉ាងរហ័សនិងយុត្តិធម៌។ ច្បាប់ស្ដីពីការងារមិនបានតម្រូវឱ្យនិយោជកបង្កើតកម្រិតនីតិវិធីបណ្ដឹងនៅកន្លែងធ្វើការទេ ប៉ុន្តែច្បាប់តម្រូវឱ្យនិយោជកមានបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយសំណើកម្មករនិយោជិតនិង ពាក្យបណ្ដឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្ត[30]។

នៅក្នុងចំនុចនេះតាមការកំណត់របស់ច្បាប់ដដែល និយោជកត្រូវរៀបចំឱ្យមានការដោះស្រាយវិវាទការងារយ៉ាងយូរក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីមានវិវាទកើតឡើង។ ម្យ៉ាងវិញទៀតនៅរាល់ពេលបញ្ចប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ភាគីវិវាទត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុរួមអំពីលទ្ធផលនៃការដោះស្រាយដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការព្រមព្រៀងឬមិនព្រមព្រៀងគ្នាលើចំណុចណាមួយនៃវិវាទ។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយភាគីវិវាទ។ ហើយការព្រមព្រៀងដោះស្រាយនេះភាគីវិវាទ ត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានដាច់ខាតត្រូវគោរពនូវ គោលការណ៍សុចរិត ស្មោះត្រង់ សន្តិវិធី និងដោយភាពយោគយល់គ្នា។

២.១.១.២. តួនាទីរបស់បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង

បុគ្គលិកទំនាក់ទំនង (អ្នកតំណាងឱ្យនិយោជកនៅពេលដោះស្រាយបញ្ហាក្នុងគ្រឹះស្ថានឬសហគ្រាស) ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅនិយោជក ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតដាក់ពាក្យបណ្ដឹងដែលបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងនោះមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន។ ប្រសិនបើបុគ្គលិកទំនាក់ទំនងនោះមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន នៅពេលនោះនិយោជកត្រូវជួបកម្មករនិយោជិត ឬ តំណាងរបស់គេ។ ប្រតិភូបុគ្គលិក ឬមន្ត្រីសហជីពអាចជួយកម្មករនិយោជក

[30] ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣ទំព័រ៥៥។

នៅក្នុងប្រជុំនោះ។ ប្រសិនបើភាគីទាំងឡាយគ្មានការព្រមព្រៀងនិងគ្នាទេឬបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ហើយនៅតែចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀងគ្នាពួកគេនិងត្រូវជូនដំណឹងទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយបន្ត[31]។

២.១.២. ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួងចំពោះវិវាទបុគ្គល

ការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គលធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត និងថានិយោជក ឬកម្មករនិយោជិតទេអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅក្រសួងទទួលលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទពួកគេមុននឹងទៅតុលាការ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីមួយស្នើឱ្យផ្សះផ្សាអំពីវិវាទបុគ្គល ភាគីត្រូវតែទៅចូលរួមក្នុងការផ្សះផ្សាបានទទួលជោគជ័យ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតត្រូវតែអនុវត្តតាមការព្រមព្រៀងដែលធ្វើនៅពេលផ្សះផ្សា។ ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាមិនបានជោគជ័យត្រូវដាក់ទៅតុលាការ។[32]បានសេចក្ដីថា នៅដំណាក់កាលផ្សះផ្សាដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សានេះ មុននឹងប្ដឹងទៅតុលាការ គ្រប់រឿងវិវាទបុគ្គល អាចឱ្យភាគីណាមួយផ្ដើមគំនិតនាំយកទៅប្ដឹងទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា នៃ ខេត្ត ក្រុង ខ្លួនឱ្យធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន ពោលគឺភាគីវិវាទមិនអាចប្ដឹងទៅតុលាការ មុនអធិការការងារនោះទេ ។

ហើយគេបានកំណត់អំឡុងពេលថាក្នុងរយៈពេល៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានទទួលបណ្ដឹងពីភាគីណាមួយ មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់នៃវិវាទឱ្យមកផ្ដល់ព័ត៌មាននិងឯកសារជាភស្តុតាងនានា ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការផ្សះផ្សាវិវាទ។ ក្រោយពីទទួលពាក្យបណ្ដឹង អធិការការងារត្រូវសាកសួរភាគីទាំងសងខាង (ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក) ឱ្យដឹងពីកម្មវត្ថុនៃវិវាទ រួចធ្វើផ្សះផ្សាភាគីដោយយកច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យាការងារម្នាក់ៗ ជាមូលដ្ឋាន។ គេបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ពីរបៀបនៃការសាកសួរព័ត៌មាន ដែលការសាកសួរ ត្រូវធ្វើដាច់ដោយឡែកពីគ្នា។ ហើយគ្រប់ពេលសាកសួរព័ត៌មាន មន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុ ដោយមានចុះហត្ថលេខាមន្ត្រីផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្ដល់ព័ត៌មាន ហើយត្រូវផ្ដល់កំណត់ហេតុនេះជូនភាគីដែលផ្ដល់ព័ត៌មាន ១ច្បាប់ ។[33]

បន្ទាប់ពីការសាកសួរនិងប្រមូលព័ត៌មាននិងឯកសារនានាហើយ មន្ត្រីផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើលិខិត អញ្ជើញភាគីទាំងសងខាងមកធ្វើការផ្សះផ្សា ដោយយកច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចសន្យា ការងារ ជាមូលដ្ឋាន។ មន្ត្រី

[31] ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣ទំព័រ៥៩និងទំព័រ៦០។

[32] ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្ដីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣ទំព័រ៦០។

[33] ប្រការ២ប្រកាសស្ដីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

ផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទបុគ្គល ក្នុងរយៈពេល ៣(បី)សប្តាហ៍យ៉ាងយូរបន្ទាប់ពី បានទទួលពាក្យប្តឹង ។ ភាគីនៃវិវាទបុគ្គលឬអ្នកតំណាងនៃជននោះត្រូវចូលមកផ្តល់ព័ត៌មាន តាមការកោះអញ្ជើញ របស់មន្ត្រីផ្សះផ្សា។ ក្នុងករណីដើមបណ្តឹងឬអ្នកតំណាងនៃជននោះមិនមកផ្តល់ព័ត៌មានជូនមន្ត្រីផ្សះផ្សា តាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេល ៧(ប្រាំពីរ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរបន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប ពាក្យប្តឹងនោះត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈ។ ក្នុងករណីចុងចម្លើយឬអ្នកតំណាងនៃជននោះមិនបង្ហាញខ្លួនតាមកាលកំណត់ ឬក្នុងរយៈពេល ៧ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ បន្ទាប់ពីថ្ងៃកំណត់ ដោយគ្មានមូលហេតុសមស្រប វិវាទត្រូវចាត់ទុកថាមិនសះជា ហើយចុងចម្លើយត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសដូចការចោទប្រកាន់របស់ដើមបណ្តឹងទាំងស្រុង ។[34]

ភាគីទាំងឡាយអាចឱ្យគេជួយអម ឬតំណាងខ្លួនបាន ហើយលទ្ធផលនៃការផ្សះផ្សាត្រូវមានកត់នៅក្នុងកំណត់ហេតុ ធ្វើដោយអធិការការងារបញ្ជាក់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមផ្សះផ្សារបស់ភាគីនោះ។ កំណត់ហេតុនេះ ត្រូវមានចុះហត្ថលេខាអធិការការងារ និងភាគីទាំងអស់ និងត្រូវចម្លងជូនភាគី។ [35]ការព្រមព្រៀងដែលបានធ្វើឡើងនៅចំពោះមុខអធិការការងារ គឺជាការព្រមព្រៀងយកជាការបានចំពោះមុខច្បាប់។ [36] នៅក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារគ្មានការសះជានឹងគ្នាទេ សាមីភាគី (កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក) អាចប្តឹងទៅសាលាក្តីមានសមត្ថកិច្ចក្នុង រយៈពេល ២ ខែ គិតចាប់ពីការផ្សះផ្សាត្រូវបានបញ្ចប់ ពុំនោះទេសិទ្ធិប្តឹងនេះនឹងត្រូវផុតរលត់។[37]

២.២. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទរួមនៅក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ

ការដោះស្រាយវិវាទរួម បើតាមច្បាប់ត្រូវឆ្លងកាត់តាមយន្តការ៤ដំណាក់កាលគឺ ទី១ដោះស្រាយនៅសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនផ្ទាល់(ការចរចា) ទី២ដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួងតាម ប្តឹងទៅអធិការការងារឬក៏អាចហៅម្យ៉ាងបានទៀតថាមន្ត្រីផ្សះផ្សាដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយដោយផ្អែកលើច្បាប់ (ការផ្សះផ្សា) ទី៣ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល(មជ្ឈតការ) និងទី៤ដោះស្រាយវិវាទការងារដោយតុលាការ។

[34] ប្រការ៣ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។
[35] ប្រការ៦ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។
[36] ប្រការ៨ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។
[37] ប្រការ៩ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

២.២.១. ការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានចំពោះវិវាទការងាររួម

អនុវត្តដូចគ្នាទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានចំពោះវិវាទការងារបុគ្គលដែរ។ (យោងសារណានេះ ជំពូកទី២ ផ្នែកទី១ ចំនុចទី១ (ការដោះស្រាយវិវាទនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានចំពោះវិវាទបុគ្គល)ទំព័រទី១៨ និងទំព័រទី១៩។

២.២.២. ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅថ្នាក់ក្រសួងចំពោះវិវាទការងាររួម

វិវាទការងាររួមត្រូវដោះស្រាយតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចមានចែងនៅក្នុង អនុសញ្ញារួម។ ក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមមិនមានចែងអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ ឬក្នុងករណី ដែលសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមិនមានអនុសញ្ញារួម ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅ មន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាទៅតាមនីតិវិធីដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។ [38] មានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ទើបមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមន៍និយោជក នៅតាមថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ឬនៅថ្នាក់វិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យ។ ក្នុងករណីមិនមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ត្រូវអនុវត្តតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាចរចា។ ក្នុងករណីនៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថានមិនទាន់មានសហជីព មន្ត្រីផ្សះផ្សាមានកាតព្វកិច្ច ចាត់តាំងអ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ។

ក្រោយពីបញ្ចប់នីតិវិធីដោះស្រាយនៅថ្នាក់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន ភាគីវិវាទការងាររួមត្រូវ ប្តឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីដោះស្រាយបន្តលើចំណុចវិវាទដែលភាគីមិនព្រមព្រៀងគ្នា។ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សា ប៉ុន្តែចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានឱ្យដំណឹងមកខ្លួននោះទេ មន្ត្រីផ្សះផ្សាអាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលមានបញ្ញត្តិទុក ក្រោយពីបានដំណឹងអំពីវិវាទនោះភ្លាម។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនឹងចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង គិតចាប់ពីពេលបានទទួលពាក្យប្តឹង ឬបានដឹងដោយខ្លួនឯងពីវិវាទការងាររួមនោះ រួចចេញសេចក្តីបង្គាប់ទៅមន្ត្រីផ្សះផ្សាដើម្បីចាប់ផ្តើមនីតិវិធីផ្សះផ្សា។ រីឯចំពោះភាគីវិញ ភាគីត្រូវតែចូលរួមប្រជុំផ្តល់ព័ត៌មានតាមការអញ្ជើញរបស់មន្ត្រីផ្សះផ្សា។ ក្នុងករណីភាគីវិវាទ ណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេ នោះមន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ នៅពេលកំពុងប្រជុំផ្សះផ្សា

[38] ប្រការ១ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

ភាគីវិវាទមិនត្រូវដើរចេញមុនចប់កិច្ចប្រជុំឡើយ។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានសេចក្តីបង្គាប់ ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ ហើយអាចធ្វើឡើងវិញបានតាមសំណូមពររួមរបស់ភាគីវិវាទ។ [39] ប្រសិនបើការផ្សះផ្សាភាគីព្រមសះជា អធិការការងារនឹងធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងសះជាមួយ ដោយមានចុះហត្ថលេខារបស់ភាគី និងចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងនេះមានតម្លៃគតិយុត្តស្មើនឹងអនុសញ្ញារួម។ [40] ហើយមន្ត្រីផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើរបាយការណ៍សះជាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈ ពេល៧ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា ។ ក៏ប៉ុន្តែបើការផ្សះផ្សា ភាគីមិនសះជាទេ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវកត់ត្រាអំពីចំណុចនោះ និងសរសេរបាយការណ៍ រួចរបាយការណ៍នោះរួមទាំងលិខិតទាំងអស់ត្រូវដាក់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីការងារ យ៉ាងយូរបំផុតរយៈពេល ៤៨ ម៉ោង ក្រោយពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សា។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួង ទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវបញ្ជូនសំណុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល យ៉ាងយូរបំផុតក្នុងរយៈពេល៣ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពេលទទួលបានសំណុំលិខិតពីមន្ត្រីផ្សះផ្សា។[41]ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានប្តឹងឬជូនដំណឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា ឬវិវាទការងាររួមណា ដែលមានការប៉ះពាល់ឬអាចបណ្តាលឱ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខនិងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចាត់តាំងមន្ត្រីផ្សះផ្សា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ចុះសាកសួរ ព័ត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែង។ ក្នុងករណីនេះ ការដោះស្រាយត្រូវអនុវត្តដូចករណីដែលមានបណ្តឹង ឬការជូនដំណឹងមកមន្ត្រីផ្សះផ្សា ។[42] នៅអំឡុងពេលផ្សះផ្សា កម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើកូដកម្ម ហើយនិយោជកក៏មិនអាចធ្វើឡុកអៅបានដែរ ។ ហើយចំពោះកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សះផ្សានេះត្រូវចងជាកាតព្វកិច្ច ដែលការព្រមព្រៀងនៅពេលផ្សះផ្សាវិវាទរួមត្រូវតែអនុវត្ត ហើយនិយោជកត្រូវតែបិទផ្សាយការព្រមព្រៀងនេះនៅកន្លែងការងារ និងការិយាល័យជាមូលដ្ឋាន ។[43]

២.២.៣.ការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះវិវាទការងាររួម

២.២.៣.១. នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

[39] ប្រការ២និងប្រការ៣ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

[40] ប្រការ៧ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

[41] ប្រការ១១ ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

[42] ប្រការ៩ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១។

[43] ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣ទំព័រ៦០។

យោងតាមស្មារតីមាត្រា ៣០៩ ដល់មាត្រា ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមទាំងអស់ក្រោយពេលដែលនៅក្នុងដំណាក់កាលនៃផ្សះផ្សាភាគីពុំព្រមសះជា លើកលែងតែមានករណីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ឬនីតិវិធីផ្សេងទៀតដែលភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នា។ ដោយនៅពេលដែលការផ្សះផ្សានៅអធិការការងារមិនបានជោគជ័យ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ នឹងប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលលិខិត និងរបាយការណ៍ពីអ្នកផ្សះផ្សា ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងបើកការប្រជុំដាច់ខាតក្នុងរយៈពេល ៣ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបណ្តឹងនេះ។ ចំពោះសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានភារកិច្ចពិនិត្យតែបញ្ហាដែលមាននៅក្នុងកំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ដែលជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះប៉ុណ្ណោះ ហើយការរួមប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែធ្វើឡើងដោយបិទទ្វារ និងត្រូវសម្រេចសេចក្តីដោយចេញសេចក្តីសន្និដ្ឋានដំណោះស្រាយ ឬហៅថាសេចក្តីបង្គាប់។[44]

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ បន្ទាប់ពីការផ្សះផ្សាវិវាទការងារនោះពុំបានសះជានៅដំណាក់កាលផ្សះផ្សារបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ អាចត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅតាមតំបន់ឬខេត្តមួយចំនួនតាមការចាំបាច់។ ក្នុងករណីដែលមិនទាន់មានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅតាមតំបន់ឬខេត្ត វិវាទការងារ ទាំងឡាយនៃតំបន់ឬខេត្តនោះ ត្រូវដោះស្រាយនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរាជធានី។ [45]សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ មានសមាសភាពដូចតទៅ៖

ក- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ខ- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយ ភាគីនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

គ- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយ ភាគីសហជីព ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។ [46]

---

[44] ថន យូសៀន និង វ៉ាត់ ចាន់ធី, ក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការងអន្តរជាតិ៖ យល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា, ២២ មេសា ២០២០

https://ciclg.com/kh/article/96 (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)។

[45] មាត្រា២២ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពីនីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ ឆ្នាំ២០១៧។

[46] តួនាទី និង មុខងារ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

https://ciclg.com/kh/article/96 (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី ២២ ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានលេខាធិការដ្ឋានមួយដែលគាំប់រងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ។[47]

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចប្រព្រឹត្តទៅ ដោយត្រូវមានសមាសភាពអាជ្ញាកណ្តាល៣រូប ដែលភាគីវិវាទអាច ជ្រើសរើសចេញពីបញ្ជីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដូចខាងក្រោម៖

ក- សមាជិក១រូប ក្នុងបញ្ជីរបស់ភាគីនិយោជក ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយនិយោជក ឬតំណាងនិយោជកដែលជាភាគីវិវាទ

ខ- សមាជិក១រូប ក្នុងបញ្ជីរបស់ភាគីសហជីព ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត ឬកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីវិវាទ

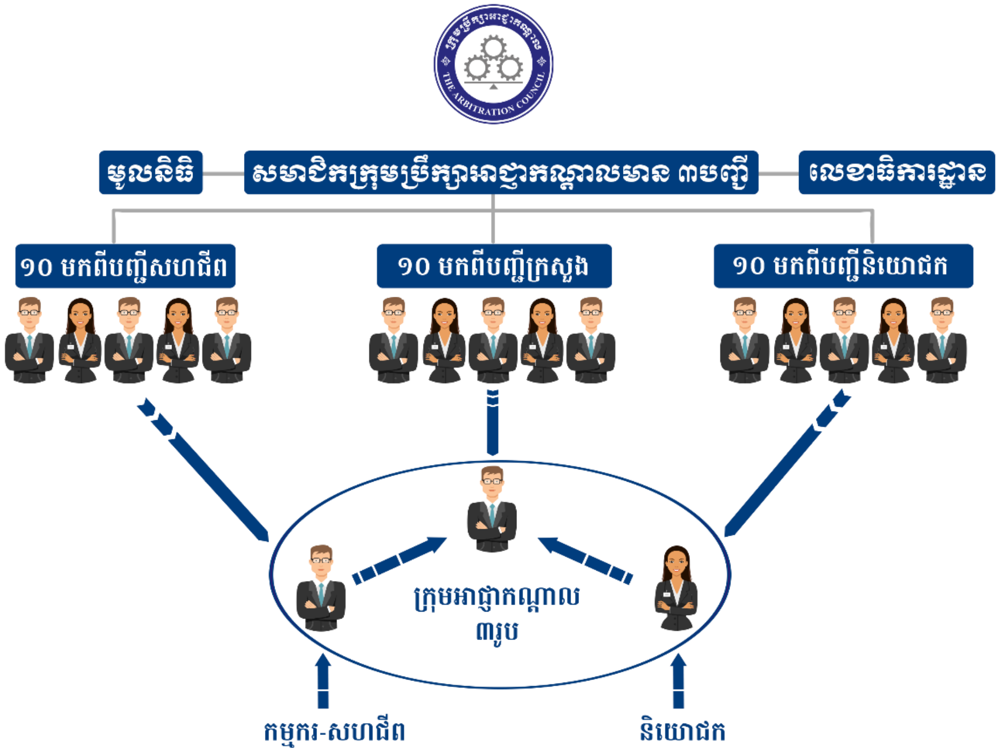
គ- សមាជិក១រូប ដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនៃអង្គសវនាលើកទី២នេះ ត្រូវជ្រើសរើសក្នុងបញ្ជីរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដោយមានការឯកភាពពីសមាជិក ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២រូបខាងលើ។ ក្នុងករណីដែលមិនមានការឯកភាពគ្នាការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាព។[48]

---

[47] ស្របតាមមាត្រា៣១៧ ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧ "ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ចេញប្រកាសកំណត់បែបបទនៃការអនុវត្តផ្នែកនេះ(ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល"។

[48] រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/ac-structure/?lang=km (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)។

តារាងទី១៖សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



https://www.arbitrationcouncil.org/wp-content/uploads/2020/02/AC-Structure-Kh.png

(ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ កក្កដា ២០២១)

ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាង របស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារនិងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។ ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬអាចតំណាង ដោយបុគ្គលដែលមានលក្ខណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី និង ច្បាប់ជាធរមាន។ ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ ប៉ុន្តែមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅ ចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការ របស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរ

ការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់។ ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាកំណត់។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទដូចជាកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយ ដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន អញ្ជើញឱ្យចូលរួម។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេតម្រូវឱ្យចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជម្រះរបស់ក្រុម អាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតឱ្យកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួម ដោយមិនឱ្យទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយ ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុង កំណត់ហេតុមិនព្រមសះជាឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទការងារនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ចំពោះវិវាទឯទៀតទាំងអស់។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងវង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារឡើយ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានភាពមិនលម្អៀង។ សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើសប្រសិនកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពី ភាពមិនលម្អៀងឬឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាលក្ខណបុគ្គលឬអាជីពជាមួយ សមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលឬជាមួយភាគីណាមួយ ឬដោយមានប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ។ ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ណាដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯង អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសម្រាប់អនុវត្ត ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់ សេចក្តីបង្គាប់។ ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិនិងអំណាច ក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទប្បញ្ញត្តិដែលមាន ចែងក្នុងច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារផ្សេងៗ អនុសញ្ញារួម ឬក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញ ពីទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ [49] ក្នុងដែន

[49] សាលាសមាគមន៍គ្រាជូ បារកថាអនទឡាញ "នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការ " ០២ តុលា ២០២០ https://www.youtube.com/watch?v=KAwCElOPdvw (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)។

អនុវត្តនៃច្បាប់និងបទដ្ឋាន ការងារផ្សេងៗ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិនិងអំណាចក្នុងការសម្រេចឱ្យភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណង រដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវនិងយុត្តិធម៌ដោយរួមទាំង៖

ក- ការបញ្ជាឱ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញឱ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ- ការបញ្ជាឱ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ- ការបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្មឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ- ការបញ្ជាឱ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ឬ ដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹកនិងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង- ការបញ្ជាឱ្យធ្វើការចរចាដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយណាមួយជាកំហិត

ច- ការបង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយណាសម្រាប់អនុសញ្ញារួម

ឆ- ការសងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប។ [50]

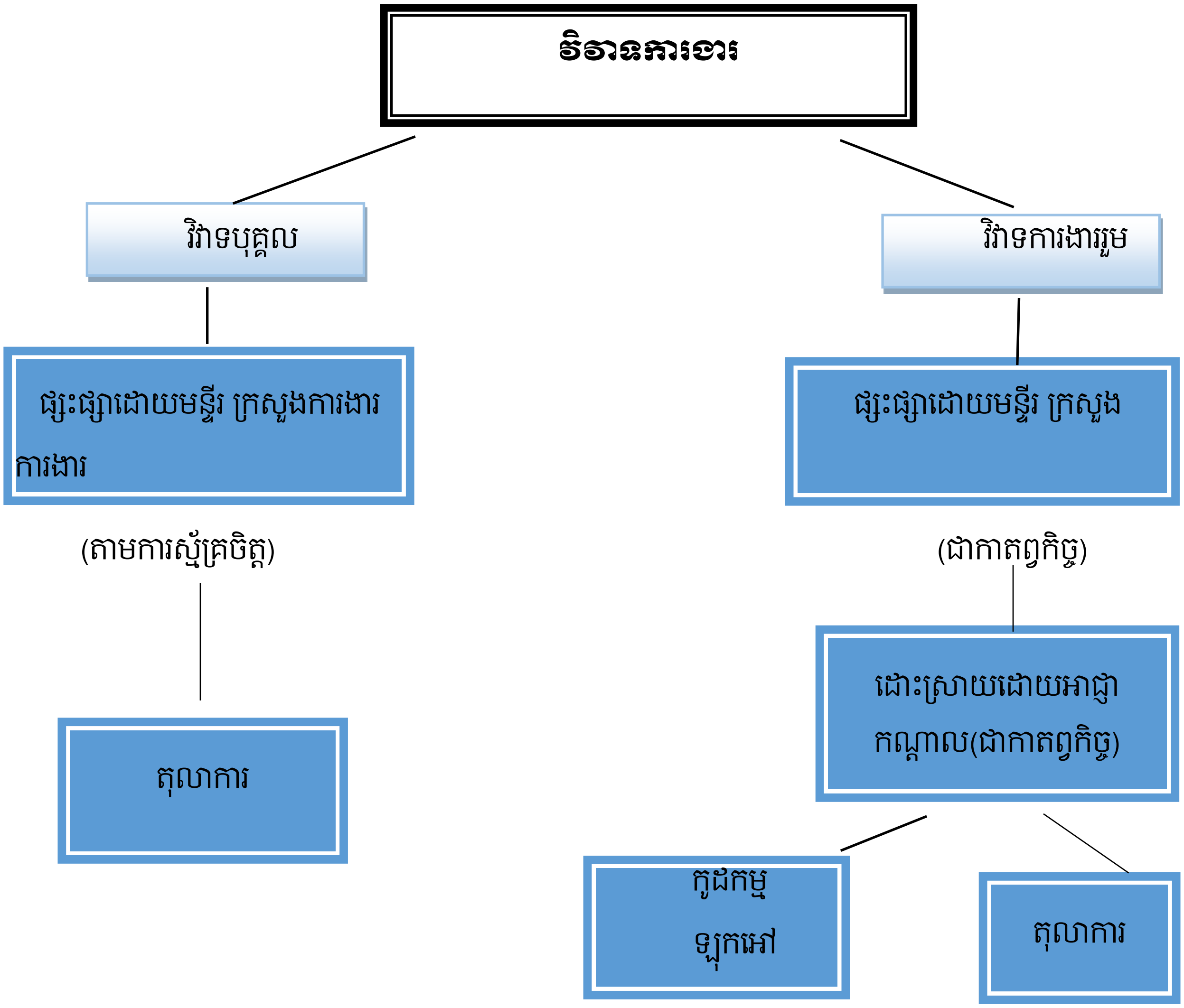
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនទៅនាយកដ្ឋានទទួល បន្ទុកអធិការកិច្ចការងារឬមន្ទីរទទួលបន្ទុកវិស័យការងាររាជធានី ខេត្ត ដើម្បីជួយចាត់វិធានការ ក្នុងការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។ [51]

---

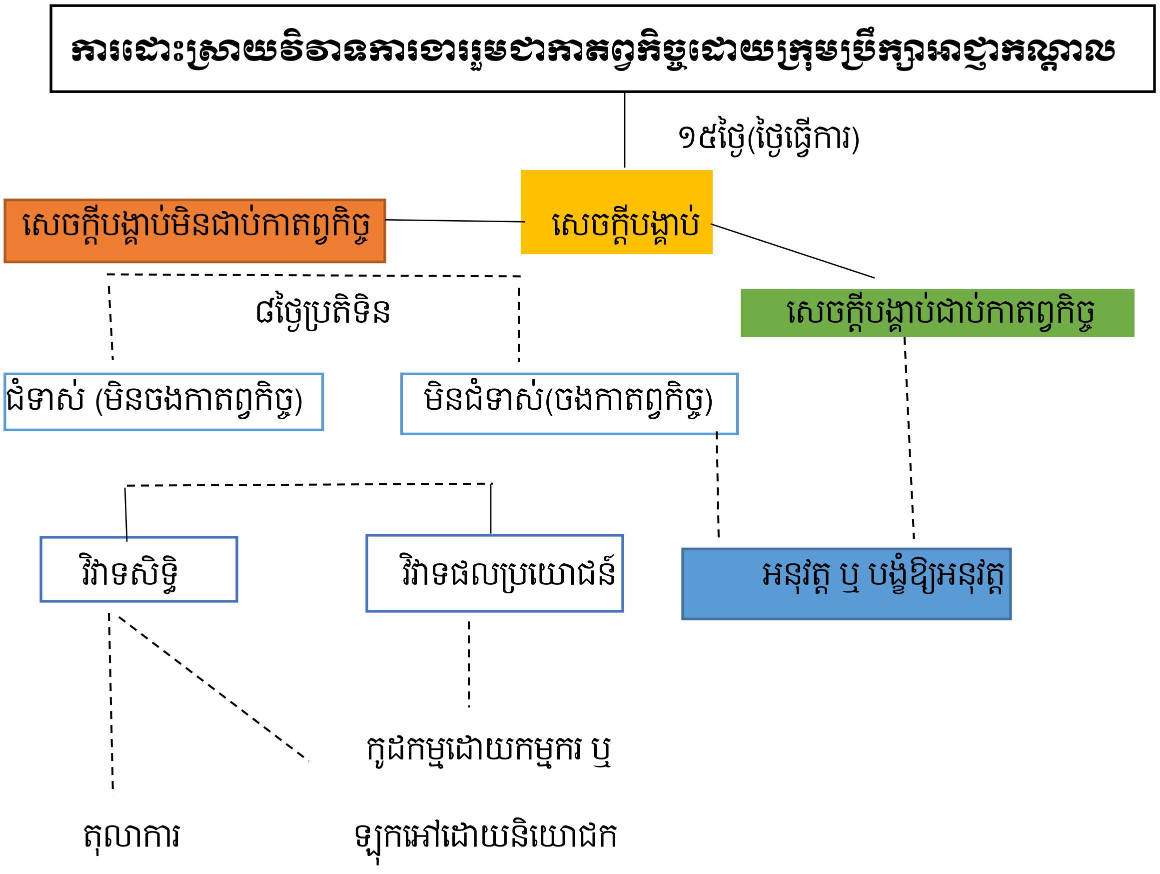
[50] និស្សិត យាប់ មេត្តា, ស៊ាន ដានីន, ហាប់ ផល្លី *សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ការរៀបចំនឹងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល* ឆ្នាំ ២០០៤។

[51] ស្របតាមមាត្រា៣១៥ ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧។

តារាងទី២ ៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងារ



តារាងទី៣៖ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាកាតព្វកិច្ចដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល



២.២.៣.១. សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហៅថាសេចក្តីបង្គាប់។ មុននឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីទាំងពីរត្រូវជ្រើសរើសប្រភេទនៃសេចក្តីបង្គាប់ ជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ប្រសិនបើភាគីទាំងពីរជ្រើសរើសសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ភាគីទាំងពីរគ្មានសិទ្ធិប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះឡើយហើយ សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងចងកាតព្វកិច្ច ហើយអនុវត្តលើភាគីទាំងពីរភ្លាម។ ចាប់ពីថ្ងៃបានទទួលសំណុំរឿងអំពីវិវាទការងាររួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជូនទៅ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្តល់ដំណឹង

ទៅភាគីវិវាទភ្លាម អំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដោយផ្តល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវចំនួន ១ច្បាប់ម្នាក់។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្តីបង្គាប់នោះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងអំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ និងទៅភាគីវិវាទក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ។[52] ប្រសិនបើភាគីណាមួយ ឬភាគីទាំងពីរមិនឯកភាពលើសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចទេ ពេលនោះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីអាចប្តឹងជំទាស់បានក្នុងរយៈពេល៨ថ្ងៃ នៃថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីទទួលបានច្បាប់ចម្លងត្រឹមត្រូវនៃសេចក្តីបង្គាប់។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើមិនមានភាគីណាមួយដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះទេ សេចក្តីបង្គាប់នឹងអាចអនុវត្តបាន ហើយភាគីទាំងពីរជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នេះ។ ហើយនិយោជកត្រូវបិទចម្លងនៃសេចក្តីសម្រេចបង្គាប់នោះទាំងនៅកន្លែងធ្វើការ និងការិយាល័យអធិការកិច្ចការងារជាមូលដ្ឋាន។ ដើម្បីដាក់ពាក្យប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីវិវាទត្រូវជូនដំណឹងដល់លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬបំពេញបែបបទនៅការិយាល័យរបស់លេខាធិការដ្ឋាននេះ។ នៅពេលណាដែលការជំទាស់ត្រូវបានធ្វើឡើងហើយ សេចក្តីបង្គាប់នឹងក្លាយជាមោឃៈហើយភាគីទាំងពីរមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬផ្អាកសកម្មភាពការងារ (ឡុកអៅ)។[53]

ភាគីវិវាទអាចជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៃសវនាការ ដោយៈ

១- ធ្វើការឡុកអៅ

២- ប្តឹងទៅតុលាការការងារដែលមានសមត្ថកិច្ច។

ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលលើវិវាទការងាររួមដែលអាចយកទៅអនុវត្តបានហើយ ត្រូវតម្កល់ទុក និងចុះបញ្ជីស្របតាមការចុះបញ្ជីទៅតាមបែបបទដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមដែរ ។ ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឱ្យតុលាការការងារនៃសាលាដំបូងទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឱ្យទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំឱ្យ

[52] សាលាសមាគមន៍ត្រាជូ បាវកថាអនទឡាញ "នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និងតុលាការ" ០២ តុលា ២០២០ https://www.youtube.com/watch?v=KAwCElOPdvw (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)

[53] ថន យូសៀន និង វ៉ាត់ ចាន់ធី, ក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ៖ យល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា, ២២ មេសា ២០២០។

https://ciclg.com/kh/article/96 (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)។

មានការអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ ត្រូវផ្ដល់ជូនតុលាការនូវសេចក្ដីបង្គាប់ច្បាប់ចម្លងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់។ ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្ដីបង្គាប់ជាស្ថាពរ និងដែលចងកាតព្វកិច្ចតែក្នុងករណីភាគីនោះផ្ដល់ជូនតុលាការការងារនៃសាលាដំបូងនូវភស្តុតាង បញ្ជាក់ថាសេចក្ដីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ ដោយសារៈ

ក- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្ដាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនឱ្យធ្វើ ការបកស្រាយឱ្យបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្ដីរបស់ខ្លួន។

ខ- ការមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារ ទាក់ទងនឹងការចេញ ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់។

គ- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានចេញសេចក្ដីបង្គាប់ដែលហួសពីអំណាចដែលប្រគល់ឱ្យ ដោយច្បាប់និងបទដ្ឋានការងារ ឬបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ។[54]

២.៣. ការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទរួមនៅក្នុងប្រព័ន្ធតុលាការ

វិវាទការងារស្ដែងឡើង ក្រោមរូបភាពខុសគ្នា ដូចជានៅប្រទេសបារាំង ប្រភេទវិវាទនីមួយៗស្ថិតក្រោមសមត្ថភាពរបស់តុលាការខុសៗគ្នា ៖

- វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងកម្មករ
- និយោជិក ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការដំបូង
- វិវាទដែលទាក់ទងការបញ្ឈប់ កម្មករនិយោជិកពីការងារនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជំរះបញ្ជីតាមផ្លូវតុលាការត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការពាណិជ្ជកម្ម
- វិវាទដែលទាកទងនឹងការជំទាស់ចំពោះសេចក្ដីសម្រេចរបស់អធិការការងារ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថភាពអធិការតុលាការរដ្ឋបាល
- វិវាទការងាររួមត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការដំបូង ។
- វិវាទបុគ្គលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការការងារ ។

[54] និស្សិត យាប់ មេត្តា, ស៊ាន ដានីន, ហាប់ ផល្លី *សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ការរៀបចំនឹងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល* ឆ្នាំ២០០៤ ទំព័រ១៧និងទំព័រ១៨។

- បទល្មើស ក្នុងការរារាំងកិច្ចការរបស់គណៈកម្មាធិការការងារ ត្រូវស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការព្រហ្មទណ្ឌ ។

ដោយឡែក នៅប្រទេសកម្ពុជាយើងវិញ នៅពុំទាន់មានតុលាការរដ្ឋបាល តុលាការពាណិជ្ជកម្ម និងតុលាការការងារនៅឡើយទេ ហេតុនេះគ្រប់វិវាទទាំងអស់ស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់តុលាការខេត្ត-ក្រុងជាអ្នកដោះស្រាយ ។ ហើយច្បាប់បានធ្វើការបែងចែកវិវាទការងារពីប្រភេទគឺវិវាទបុគ្គលនិងវិវាទការងាររួម ។[55]

២.៣.១. ការជំនុំជម្រះបណ្តឹងការងារដោយតុលាការចំពោះវិវាទបុគ្គល

ដោយហេតុថា យោងតាមស្មារតីមាត្រា ៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់ថាតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ក្រោយពីភាគីមិនសះជានៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារ សាលាក្តីដែលមានសមត្ថកិច្ចគឺសាលាដំបូងរាជធានី ខេត្តនៃទីកន្លែងដែលមានវិវាទការងារនោះ ហើយរបៀបដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទ គឺត្រូវអនុវត្តអនុលោមតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី ពោលគឺភាគីត្រូវដាក់ពាក្យបណ្តឹងនៅលេខាធិការដ្ឋាន នៃសាលាដំបូងរាជធានី ខេត្តនៃទីកន្លែងដែលមានវិវាទ។ [56]

២.៣.២. ការជំនុំជម្រះបណ្តឹងការងារដោយតុលាការចំពោះវិវាទរួម

ដោយហេតុថាតុលាការ គឺជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយលើវិវាទទាំងអស់ ហេតុដូចនេះ ចំពោះវិវាទការងាររួម ក្រោយពីមានការចេញសេចក្តីបង្គាប់ពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីអាចធ្វើការប្តឹងជំទាស់នឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះមកស្ថាប័នតុលាការតាមបែបបទ និងកំឡុងពេលដែលកំណត់ដោយច្បាប់។ មានន័យថា ភាគីអាចប្តឹងមកសាលាដំបូងរាជធានី ខេត្ត ដែលមានសមត្ថកិច្ច ហើយវិវាទនេះ តុលាការនឹងដោះស្រាយដោយប្រើប្រាស់យន្តការតាមក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី។[57]

---

[55] ចំណេះដឹងទូទៅ, KH Research.com *សំណួរ ចម្លើយ ទាក់ទងពីចំណេះដឹងពីស្ថាប័នសង្គម និង សិទ្ធមនុស្សក្នុងការងារ (២),* ៨មករា ២០១៩

https://www.khsearch.com/qna/13617?fbclid=IwAR0FlXjDRWoo75e7weAFlxFk97TpVik6R7-9C_GqAs71H07VAsg7iqlBM9k (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)។

[56] ថន យូសៀន និង រ៉ាត់ ចាន់ធី, ក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការងអន្តរជាតិ៖ យល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា, ២២ មេសា ២០២០ https://iclg.com/kh/article/96?fbclid=IwAR0i8mXgaaR80Z63YT_Gvq0FVV4Y1LA8ewiv39K2Q1wViaDHlhlaalr0xq8 (ចូលមើលចុងក្រោយនៅថ្ងៃទី២០ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)។

[57] ថន យូសៀន និង រ៉ាត់ ចាន់ធី, ក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការងអន្តរជាតិ៖ យល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា, ២២ មេសា ២០២០

២.៣. ការសិក្សាទៅលើការផ្សះផ្សាដោយក្រសួង

ការផ្សះផ្សាគឺជាកាតព្វកិច្ចចំពោះភាគីវិវាទក្នុងការដោះស្រាយវិវាទរួម ប៉ុន្តែវាជាជម្រើសសម្រាប់ភាគីវិវាទដោយឡែក។[58] ទោះបីវាជាជម្រើសសម្រាប់ភាគីវិវាទក៏ដោយវាមានចំនួនវិវាទជាច្រើនដែលបានបញ្ជូនទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដើម្បីផ្សះផ្សាជារៀងរាល់ឆ្នាំ។[59] ប្រសិនបើវិវាទដោយឡែកមិនអាចសះជាបាននោះ ភាគីអាចជ្រើសរើសដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការបាន ចំណែកឯវិវាទការងាររួមវិញ នឹងត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដើម្បីបន្តនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ។

នៅក្នុងអត្ថបទមួយចំនួនបានប្រើប្រាស់ ពាក្យផ្សះផ្សា និង សន្ទានកម្ម ច្រឡំគ្នា ដូច្នេះ មានសំនួរចោទសួរថា តើពាក្យ ផ្សះផ្សានិងសន្ទានកម្មមានអត្ថន័យដូចគ្នាដែរឬទេ? ដោយនៅក្នុងសារណានេះ មានគោលបំណងស្នើដាក់បញ្ចូល សន្ទានកម្ម ជាវិធីសាស្ត្រមួយនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូចនេះពួកយើងនឹងធ្វើការបែងចែកឱ្យដាច់រវាង សន្ទានកម្ម និង ការផ្សះផ្សា។ ប្រសិនបើ ការប្រើប្រាស់និងនិយមន័យវាដូចគ្នា នោះការស្នើនេះវាគ្មានន័យអ្វីនោះឡើយ។ គន្លឹះដើម្បីអាចបកស្រាយចម្លើយសំនួរនោះបាន គឺការអនុវត្តរបស់ អ្នកផ្សះផ្សានៅក្នុងពេលដែលធ្វើការផ្សះផ្សា។ ហេតុនេះ នៅក្នុងអត្ថបទ នឹងលើកឡើងនូវការដកស្រង់មតិ ដែលធ្វើឡើងដោយការិយាល័យដោះស្រាយវិវាទមួយនៅរាជធានីភ្នំពេញ ដែលមានមន្ត្រីផ្សះផ្សា ១៧ ដែលបានចូលរួមឆ្លើយនៅក្នុងការស្ទង់មតិនេះ ។

យោងតាមការស្ទង់មតិនៃមន្ត្រីផ្សះផ្សា យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា ការផ្សះផ្សាដែលបានប្រើប្រាស់នៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា ខុសពីសន្ទានកម្មដែលបានរៀបរាប់ដូចខាងលើ(ទស្សនទានសន្ទានកម្ម) ។[60] ជាឧទាហរណ៍ដូចជានៅក្នុងការផ្សះផ្សា ភាគីមានលក្ខណៈអកម្មនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ខណៈដែលអ្នក

---

https://ciclg.com/kh/article/96?fbclid=IwAR0i8mXgaaR80Z63YT_Gvq0FVV4Y1LA8ewiv39K2Q1wViaDHlhlaalr0xq8 (ចូលមើលចុងក្រោយនៅថ្ងៃ២០ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)។

[58] មាត្រា៣០០ ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧។

[59] MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៨និង MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៧ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៧ ទំព័រ១ និង MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៦ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៦ទំព័រ១។

[60] ច្រឹង សុភរិយ៉ា *ការស្ទង់មតិទៅលើមន្ត្រីផ្សះផ្សា*(មានសរសេរនៅក្នុងឧបសម្ព័ន្ធនៃសារណានេះ)។

ផ្សះផ្សាមានភាពសកម្មដែលផ្តល់យោបល់ដើម្បីឈានទៅដល់ការបញ្ចប់វិវាទ។ ដូចដែលបានឃើញនៅក្នុងសំនួរទី៣ដោយដាក់បញ្ចូលចម្លើយ ញឹកញាប់ខ្លាំង និងច្រើនគួរសមដែរ រួមបញ្ចូលគ្នាមានប្រហែល៧០%ដែលអ្នកផ្សះផ្សាបានឆ្លើយថា បានដាក់សំណើរទៅកាន់ភាគីវិវាទដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ ហើយស្ទើរតែ៦០%ដែលពួកគេបានលើកទឹកចិត្ត ឬជំរុញឱ្យភាគីយល់ស្របទៅតាមការលើកឡើងនៃការណែនាំរបស់ពួកគេដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ។ ចំណុចដែលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នោះគឺមានភាគរយខ្ពស់ដែលអ្នកផ្សះផ្សា បានធ្វើការផ្សះផ្សាដោយយោងទៅតាមសិទ្ធិដែលចែងនៅក្នុងច្បាប់ដើម្បីឈានទៅរកការបញ្ចប់ជម្លោះ នេះប្រហែលមកពីពួកគេត្រូវបានចងភ្ជាប់ដោយច្បាប់ការងារ ដែលវាជាមូលហេតុដែលនាំឱ្យពួកគេផ្សះផ្សាវិវាទដោយផ្អែកលើ ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធដែលមានជាធរមាន។

លើសពីនេះទៅទៀត ភាគីវិវាទមានការគិតថា តួនាទីរបស់អ្នកផ្សះផ្សា គឺផ្តល់នូវដំបូន្មានច្បាប់ដល់ពួកគេដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះដូច្នេះពួកគេមិនចាំបាច់ក្នុងការស្វែងរក ឬ បង្កើតដំណោះស្រាយណាមួយដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះនោះឡើយ។ ទោះបីជាក្នុងករណីខ្លះ អ្នកផ្សះផ្សាមួយចំនួនតូចបានអនុញ្ញាតឱ្យភាគីវិវាទស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងក៏ដោយក៏វាដូចជាមិនអាចធ្វើឱ្យមានការកែប្រែថា ស្ថានភាពជាក់ស្តែងនៅកម្ពុជាដែលបានអនុវត្តការផ្សះផ្សានោះមានភាពខុសគ្នាពីសន្ធានកម្មដែរ។

ដូចនេះ ការដែលអវត្តមានរបស់សន្ធានកម្មត្រូវបានបញ្ជាក់នៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា។

២.៤. សិក្សាទៅលើមជ្ឈត្តកម្មដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យមួយដែលដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលផ្តល់ឱ្យដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ [61] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទបានផ្តល់នូវ តម្លាភាពដល់កម្មករនិយោជិតព្រមទាំងមិនគិតថ្លៃសេវាទៀតផង។ ស្ថាប័ននេះដោះស្រាដោយយោងផ្អែកតាមច្បាប់ និង មានលក្ខណៈស្តង់ដារអន្តរជាតិ។[62] នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៥ មានករណីវិវាទលើសពី៣០០ករណីដែលបានដាក់ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប៉ុន្តែ ទាំងវិវាទរួម និងវិវាទដោយឡែកមានចំនួន ២៩០ករណីដែលមិន

[61] Nuppun Research and consulting Co.,ltd. *Nuppun The Study on Arbitration Council Operational Environment* [ការសិក្សាលើបរិស្ថានជុំវិញក្នុងការប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល]ឆ្នាំ២០១៨ ទំព័រ១ ។

[62] Annika Talvik *Best Practice in Resolving Employment Dispute in International Organization* [ការអនុវត្តល្អបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងស្ថាប័នអន្តរជាតិ] ឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រទី៩។

បានដោះស្រាយ ។ទោះបីជា ចំនួនវិវាទដែលដាក់ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានថយចុះមកត្រឹម ២៤៨ករណី[63], ៥០ករណី[64]និង ៥៣ករណី[65] នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦, ២០១៧,និង២០១៨ ,សរុបលើសពី៥០០ករណីដែលត្រូវបានសះជាដោយដំណោះស្រាយនេះនៅក្នុងរយៈពេលបីឆ្នាំចុងក្រោយនេះ។ [66] សរុបសេចក្តីមក ទោះបីជាមាន ការផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តកម្មក៏ដោយប៉ុន្តែវានៅតែមានចំនួនវិវាទការងារដ៏ច្រើនដែលមិនបានដោះស្រាយ។ ហេតុនេះ ចំនុចបន្ទាប់នៃសារណានេះនឹងសិក្សាអំពីថាតើសន្ទានកម្មអាចជួយដោះស្រាយវិវាទការងារបានច្រើនកម្រិតណាខ្លះ។

[63] AC, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៦របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល* ឆ្នាំ២០១៦ទំព័រ៦។

[64] MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៧ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ ២០១៧ ទំព័រ១។

[65] MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ ២០១៨ ទំព័រ១។

[66] MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ ២០១៨និង MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៧ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៧ ទំព័រ១ និង MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៦ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៦ទំព័រ១។

ជំពូកទី៣

សន្តានកម្ម

ជំពូកទី៣ សន្ធានកម្ម

៣.១. គោលគំនិតទូទៅនៃសន្ធានកម្ម

សន្ធានកម្ម ត្រូវបានគេកំណត់អត្ថន័យយ៉ាងសាមញ្ញថាជាដំណើរការមួយដែលតតិយជនអាចលូកដៃចូល ក្នុងជម្លោះភាគីដើម្បីជួយភាគីឱ្យឈានចូលដល់ការដោះស្រាយជំលោះដោយខ្លួនពួកគេផ្ទាល់។គេឃើញថា សន្ធានកម្មមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ផ្អែកទៅតាមរដ្ឋ និង យុត្តាធិការរបស់រដ្ឋនីមួយៗ។[67] ទម្រង់ទាំងបួនរបស់សន្ធានកម្មមានទម្រង់បែបដោះស្រាយ ទម្រង់បែបសម្របសម្រួល ទម្រង់បែបផ្លាស់ប្តូរ ទម្រង់បែបវាយតម្លៃ ដែលមានលក្ខណះផ្សេងៗគ្នា។សន្ធានកម្មបែបដោះស្រាយ ពាក់ព័ន្ធនឹងការរកដំណោះស្រាយឱ្យគូរភាគីដើម្បីអាចទទួលយកដំណោះស្រាយមួយដែលសមស្រប អាចទទួលយកបានសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។ សន្ធានកម្មបែបផ្លាស់ប្តូរគឺសំដៅទៅលើអាកប្បកិរិយារបស់គូភាគី ដែលបានន័យថាការដោះស្រាយបែបសន្ធានកម្មនេះមិនត្រឹមតែជួយដោះស្រាយវិវាទឱ្យភាគីបាននោះទេថែមទាំង ជួយឱ្យទំនាក់ទំនងរបស់ភាគីមានភាពល្អប្រសើរឡើងវិញ។[68]សន្ធានកម្មបែបសម្របសម្រួល គឺជាការដោះស្រាយដែលពិចារណារកវិធីសាស្រ្តណាដែលដោះស្រាយទៅមិនធ្វើឱ្យភាគីណាមួយបាត់ប្រយោជន៍នោះទេ។[69] ចុងក្រោយ គឺទម្រង់បែបវាយតម្លៃ ជាទម្រង់មួយដែលផ្អែកទៅលើច្បាប់ជាជាងការរកដំណោះស្រាយដោយសមធម៌ឬដោយunique solution[70]។ ដែលជាហេតុនាំឱ្យគេយល់ថាវាជាការផ្សះផ្សា ព្រោះវាបានបង្ហាញចរិតលក្ខណៈជាកូនកាត់រវាងសន្ធានកម្មនិង មជ្ឈត្តកម្ម។ហើយយើងឃើញថានៅក្នុងសន្ធានកម្មទាំង៤ទំរង់នេះមាន២ទម្រង់ដែលគេយល់ថាវាពិតជាមានប្រសិទ្ធិភាពបំផុតក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះនៅកន្លែងការងារ គឺ ទម្រង់បែបសម្របសម្រួល និងទម្រង់បែបផ្លាស់ប្តូរ។ដូច្នេះ នៅក្នុងសារណានេះ ត្រូវបានកំណត់ដោយយោងទម្រង់ទាំងពីរបែបនេះគឺទម្រង់បែបសម្របសម្រួល ទម្រង់បែបផ្លាស់ប្តូរ។[71]

---

[67] Tania Sourdin *Alternative Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ] បោះពុម្ពលើកទី៥ ឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រ៧៦។

[68] Tania Sourdin *Alternative Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ] បោះពុម្ពលើកទី៥ ឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រ៧៧។

[69] David Spencer និង Samantha Hardy *Dispute Resolution in Australia-case Commentary and Materials* [ដំណោះស្រាយវិវាទនៅអូស្ត្រាលី_ការពន្យល់ និង កត្តាដែលពាក់ព័ន្ធរឿងក្តីបោះពុម្ពលើកទី៣ អូស្ត្រាលី៖ Law Book Co. , ឆ្នាំ២០១៤ ទំព័រ៨៩។

[70] Unique Solution មានន័យថាដំណោះស្រាយដែលភាពប្លែកល្អដែលពុំធ្លាប់មាន។

[71] David Spencer និង Samantha Hardy *Dispute Resolution in Australia-case Commentary and Materials* [ដំណោះស្រាយវិវាទនៅអូស្ត្រាលី_ការពន្យល់ និង កត្តាដែលពាក់ព័ន្ធរឿងក្តីបោះពុម្ពលើកទី៣ អូស្ត្រាលី៖ Law Book Co. , ឆ្នាំ២០១៤ ទំព័រ១០១ និង ទំព័រ១០៥។

នៅក្នុងប្រទេសមួយចំនួនយើងគាត់សម្គាល់ឃើញថា មានការប្រើប្រាស់ជំនួសឱ្យគ្នា។ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក្នុងសារណានេះបែងចែកយ៉ាងច្បាស់ពីពាក្យទាំងពីរនេះដោយយោងទៅតាមលក្ខណៈពិសេសរបស់ពួកគេ។ការផ្សះផ្សាមានលក្ខណៈសកម្មជាងសន្ធានកម្មដោយសារតែ អ្នកផ្សះផ្សាមានតួនាទីលើកឡើងនូវដំណោះស្រាយដើម្បីឱ្យភាគីធ្វើការជ្រើសរើស។ប៉ុន្តែ ទាំងសន្ធានការី ទាំងអ្នកផ្សះផ្សាមិនអាចបង្ខំអោយភាគីព្រមទទួលយកដំណោះស្រាយណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនោះអាចកើតឡើងបានអាស្រ័យភាគីវិវាទទាំងពីរតែប៉ុណ្ណោះ។

ងាកទៅមើលសន្ធានកម្មមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃការសម្របសម្រួលវិញ គេឃើញថាមានទស្សនៈចំនួន៥គឺ ការសម្ងាត់ ស្ម័គ្រចិត្ត ការផ្តល់អំនាចដល់គូភាគីក្នុងការរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯង អព្យាក្រឹត និង unique solution។ ការសម្ងាត់ បានន័យថាគេមិនបង្ហាញព័ត៌មាននៅក្នុងកំឡុងពេលធ្វើសន្ធានកម្មដល់អ្នកដែលមិនជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងវិវាទនោះទេ មានតែភាគីនិងសន្ធានការីដែលពាក់ព័ន្ធប៉ុណ្ណោះដែលមានសិទ្ធិដឹងឮ។ទី២ ស្ម័គ្រចិត្តក្នុងករណីដែលភាគីណាមួយត្រូវបានបង្ខំឱ្យចូលខ្លួនមកដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ធានកម្មនេះ បានន័យថាវាផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត។ ប៉ុន្តែគួរឱ្យកកត់សម្គាល់ផងដែរ ចំពោះភាពខុសគ្នារវាងការបង្ខំឱ្យចូលខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ធានកម្ម និងការបង្ខិតបង្ខំក្នុងសន្ធានកម្ម។[72] ការបង្ខិតបង្ខំនេះកើតមានច្រើនដងប៉ុន្តែយើងឃើញថាភាគីនៅតែទទួលយកនូវការសម្រេចដោយសន្ធានកម្ម។ការទទួលយកការសម្រេចនេះ គឺមិនមែនដោយសារតែវាជាការបង្ខិតបង្ខំក្នុងសន្ធានកម្មទេ ព្រោះថាភាគីមានសិទ្ធនៅក្នុងការបដិសេធការសម្រេចនោះ។ទី៣ ការផ្តល់អំនាចដល់គូភាគីក្នុងការរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងបានន័យថានៅក្នុងការដោះស្រាយដោយសន្ធានកម្ម គេបានផ្តល់សិទ្ធិអំណាចយ៉ាងពេញលេញដល់គូភាគីក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះរបស់ពួកគ[73]។ ទី៤អព្យាក្រឹត្យដែលជាគោលការណ៍គ្រឹះរបស់សន្ធានកម្មមួយដែរដែលសន្ធានការីមានតួនាទីសម្របសម្រួលក្នុងដំណើរការសន្ធានកម្ម ខណៈពេលដែលគូភាគី កំពុងពិចារណារកដំណោះស្រាយ។បានន័យថា ភាគីមិនអាចធ្វើការវិនិច្ឆ័យ

[72] David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ៨៧។

[73] David Spencerនិងមichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ៨៨និងទំព័រ៨៩។

ណាមួយ ឬក៏ផ្តល់នូវដំបូន្មានក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនោះឡើយ។[74] ជាចុងក្រោយគឺ unique solution គឺភាគីអាចបង្កើតឬឈានទៅដល់ការដោះស្រាយមួយដែលមិនមានក្នុងរឿងក្តីជាផ្លូវការ។[75]

៣.២. ផលវិជ្ជមាននៃការប្រើប្រាស់សន្ធានកម្ម

សន្ធានកម្មត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាបន្តបន្ទាប់ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ពីព្រោះវាពិតជាមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូង មុននឹងវិវាទការងារកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរនៅកន្លែងធ្វើការ។ [76]អត្ថប្រយោជន៍ជាងគេនោះគឺចំនេញថវិការ និង ពេលវេលា។[77]សន្ធានកម្មមិនមែនត្រឹមតែជួយកាត់បន្ថយការចំណាយលើបណ្តឹងវិវាទនោះទេវាអាចជួយឱ្យបរិយាកាសធ្វើការកាន់តែប្រសើរ នោះការរកប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន និង សហគ្រាសកាន់តែប្រសើរឡើង។ [78] លើសពីនេះទៅទៀតវាក៏អាចជួយរក្សាទំនាក់ទំនងរវាងភាគីវិវាទថែមទៀតផង។[79]

ជាមួយអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ សន្ធានកម្មអាចជួយដល់ស្ថានភាពអារម្មណ៍ ដែលអាចជួយកាត់បន្ថយភាពតានតឹងនៃជម្លោះរវាងភាគីវិវាទ ការជឿទុកចិត្តគ្នា និងគ្មានការបង្ខិតបង្ខំក្នុងដំណើរការសន្ធានកម្ម។ [80]វិវាទនោះទេវាអាចជួយឱ្យបរិយាកាសធ្វើការកាន់តែប្រសើរ នោះការរកប្រាក់ចំណូលរបស់ក្រុមហ៊ុន និង សហគ្រាសវានឹងក្លាយជាលទ្ធផលវិជ្ជមានមួយនៅក្នុងការធ្វើឱ្យទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងធ្វើការកាន់តែល្អប្រសើរ ដែលនាំឱ្យបរិយាកាសកន្លែងធ្វើការកាន់តែប្រសើរជាងមុនផងដែរពីព្រោះវាធ្វើឱ្យអាកប្បកិរិយា និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា

---

[74] David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ៨៥។

[75] David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ៩៩។

[76] Acas *Mediation : An approach to resolving Workplace* [សន្ធានកម្ម៖ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទននៅកម្លែងធ្វើការ] បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៣ ទំព័រ៣។

[77] David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ១១១។

[78] David Spencer និង Samantha Hardy *Dispute Resolution in Australia-case Commentary and Materials* [ដំណោះស្រាយវិវាទនៅអូស្ត្រាលី_ការពន្យល់ និង កត្តាដែលពាក់ព័ន្ធរឿងក្តី]បោះពុម្ពលើកទី៣ អូស្ត្រាលី៖ Law Book Co. , ឆ្នាំ២០១៤ ទំព័រ៥៨៩។

[79] David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ១១១។

[80] Laurence Boulle *Mediation : Principles, Process, Practice* [សន្ធានកម្ម៖ គោលការណ៍ ដំណើរការ ការអនុវត្ត] បោះពុម្ពលើកទី៣ Sydney ៖Butterworths ,ឆ្នាំ២០១១ ទំព័រ២៦៤ ដល់ទំព័រ ៣១២ និងទំព័រ ២៧០។

រវាងភាគីវិវាទល្អជាងមុនរួមជាមួយនឹងកាត់បន្ថយការទាស់ទែង ការតវ៉ាជាដើម។[81] មិនតែប៉ុណ្ណោះ សន្ធានកម្មគឺជាដំណើរការមួយដែលអាចរក្សាការសំងាត់ជាឯកជន ដែលមិនលេចចេញជាសាធារណៈ រួមទាំងជាដំណើរការមួយដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន និងមានប្រសិទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។[82]

៣.៣. សន្ធានកម្មនៅប្រទេសអូស្ត្រាលីនិងប្រទេសអង់គ្លេស

នៅក្នុងផ្នែកនេះ យើងនឹងធ្វើការបកស្រាយអំពីសន្ធានកម្មនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី និងនៅប្រទេសអង់គ្លេស។

៣.៣.១. សន្ធានកម្មនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី

នៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ប្រសិនបើអ្នកមានជម្លោះលើលក្ខខណ្ឌការងារនៅកន្លែងធ្វើការ អ្នកអាចស្វែងរកជំនួយពី ស្ថាប័នFair work ombudsman ដែលអ្នកអាចទទួលការប្រឹក្សាយោបល់អំពីការដោះស្រាយជម្លោះរបស់អ្នក។ដំបូង ស្ថាប័នFair work ombudsman ត្រូវរកចំនុចបញ្ហាពិតប្រាកដដែលនាំឱ្យកើតមាននូវជម្លោះ បន្ទាប់ពីដឹងនៅចំនុចបញ្ហានោះហើយ គេនឹងព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហានោះឱ្យបានភ្លាមៗ។ប្រសិនបើភាគីមិនអាចឈានដល់ការដោះស្រាយនោះទេ ស្ថាប័នFair work ombudsman នឹងធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនោះតាម ការដោះស្រាយបែបសន្ធានកម្ម ដែលជាជម្រើសមួយដែលអាចដោះស្រាយទំនាស់បានទាន់ពេលវេលា។អាចនិយាយបានថា ត្រឹមតែ១ម៉ោងឬ២ម៉ោងប៉ុណ្ណោះ ភាគីអាចធ្វើការសម្រេចចិត្ត ថាតើគួរតែបញ្ចប់ជម្លោះនេះដោយរបៀបណាបានរួចទៅហើយ។ហើយមិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ការដោះស្រាយបែបនេះគេឃើញថាវាពិតជាមានភាគរយជោគជ័យខ្ពស់មែនទែន បានន័យថាការប្រើសន្ធានកម្មពិតជាមានប្រសិទ្ធិភាពមែនទែននៅអូស្ត្រាលី។ដោយសារតែការដោះស្រាយតាមសន្ធានកម្ម ប្រព្រឹត្តទៅដោយមានការស្ម័គ្រចិត្តពីភាគី នោះបើភាគីទាំងពីបដិសេដមិនចូលរួម ស្ថាប័ន Fair work ombudsman ក៏មិនជ្រើសរើសសន្ធានកម្មនោះដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែរ ពួកគេនឹងផ្តល់ជាយោបល់ល្អៗដើម្បីដោះស្រាយវិវាទនោះតាមមធ្យោបាយផ្សេងទៀត ដូចជាការចាត់វិធានការតាមផ្លូវច្បាប់ជាដើម។[83]

ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ ថាតើតាមរយៈកិច្ចសន្យាមួយចំនួន ដូចជាកិច្ចសន្យាសហគ្រាស កិច្ចសន្យាmodern award កិច្ចសន្យាការងារ ឬក៏កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀត បានផ្តល់ឱ្យនូវ

---

[81] Lisa Blomgren Brigham et al *Dispute System Design and Justice in Employment Dispute Resolution* [យុត្តិធម៌ និងការឌីស្សាញប្រព័ន្ធជម្លោះក្នុងដំណោះស្រាយជម្លោះការងារ] ឆ្នាំ២០០៩។

[82] David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ធានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្ដី Cambridge University ឆ្នាំ២០០៦ ទំព័រ១១១។

[83] Fair Work Ombudsmon, *Working with You to Resolve Workplace Issues* [ធ្វើការជាមួយអ្នកដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ] https://www.fairwork.gov.au/ (ចូលមើលថ្ងៃចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)។

សិទ្ធិក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះតាមរយៈ សន្ធានកម្ម ការផ្សះផ្សា និងតាមរយៈមជ្ឈត្តកម្មដែលប្រព្រឹត្តទៅដោយ Fair work ombudsman ដែរឬទេ។[84]តាមរយៈចំនុចនេះ យើងឃើញថាមានការប្រើប្រាស់ពាក្យសន្ធានកម្ម នឹងពាក្យការផ្សះផ្សាដាច់ដោយឡែកពីគ្នាផងដែរ។ហេតុនេះយើងអាចយល់បានថានៅអូស្ត្រាលីសន្ធានកម្មនិងការផ្សះផ្សា មានភាពផ្សេងពីគ្នា។ហើយលក្ខណៈដែលខុសគ្នានោះគឺ ការផ្សះផ្សាវាលើសពីការធ្វើសន្ធានកម្ម ត្រង់ការផ្សះផ្សាមានការប្រើប្រាស់ច្បាប់ដើម្បីដោះស្រាយ ប៉ុន្តែសន្ធានកម្មមិនប្រើប្រាស់ច្បាប់ទេ។សមាគមជ័យជម្នះដោះស្រាយវិវាទបានណែនាំថាគ្រប់ការដោះស្រាយដែលប្រព្រឹត្តទៅក្នុងលក្ខណៈឱ្យជាយោបល់ឬក៏ធ្វើការការវាយតម្លៃទាំងអស់ត្រូវតែចាត់ថ្នាក់ថាជាការផ្សះផ្សា។[85]ក៏ប៉ុន្តែអ្នកផ្សះផ្សារបស់គណកម្មការ Fair workនៅពេលដោះស្រាយវិវាទម្តងៗ គឺគ្រាន់តែធ្វើការពិភាក្សា ហើយនឹងផ្តល់នូវការណែនាំខ្លះៗប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ ឬក៏បង្កើតនៅការជម្រើសការសម្រេចចិត្ត ហើយណែនាំឱ្យភាគីជ្រើសរើសនោះទេ។ [86] ការធ្វើការផ្សះផ្សាបែបនេះវាពិតជាដូចទៅនឹងសន្ធានកម្មមែនទែន។ហើយដំណើរការដោះស្រាយនេះពិតជាមានប្រសិទ្ធិភាពដូចជាសន្ធានកម្មដែរ ៧៨%នៃវិវាទត្រូវបានដោះស្រាយដោយការផ្សះផ្សាហើយមានតែ៥%ប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានបញ្ជូនទៅឱ្យដោះស្រាយនៅមជ្ឈត្តកម្ម។ [87] ទាំងសន្ធានកម្ម និងការផ្សះផ្សា ពិតជាមានឥទ្ធិពលវិជ្ជមានដល់ទំនាក់ទំនងរបស់ភាគីទាំងពីរ ដោយសារតែពេលខ្លះភាគីអាចទទួលបានការសុំទោសជាផ្លូវការមួយ ដែលវាអាចផ្លាស់ប្តូរនៅវប្បធម៌អវិជ្ជមាន ផ្លាស់ប្តូរការអនុវត្តការងារ។ [88]

លើសពីនេះទៅទៀត នាពេលខ្លះភាគីក៏ព្រមព្រៀងតាមរយៈកិច្ចសន្យាមួយចំនួន ដូចជាកិច្ចសន្យាសហគ្រាស កិច្ចសន្យាmodern award កិច្ចសន្យាការងារ ឬក៏កិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀត ហើយក៏បញ្ជូនទៅដោះស្រាយតាមសន្ធានកម្មផ្សេងទៀតក្រៅពីសន្ធានកម្មដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។ភាគច្រើននៃសន្ធានការីស្ថិតនៅក្រោមប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនូវសន្ធានការីជាតិនៃស្តង់ដាសន្ធានកម្ម(National Mediator Accreditation System of

---

[84] Fair Work Ombudsmon *Effective Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយជម្លោះដោយមានប្រសិទ្ធភាព] https://www.fairwork.gov.au/ (ចូលមើលថ្ងៃចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)។

[85] ania Sourdin *Alternative Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ] បោះពុម្ពលើកទី៥ ឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រ៨៥។

[86] ania Sourdin *Alternative Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ] បោះពុម្ពលើកទី៥ ឆ្នាំ២០១៦។

[87] Fair Work Commission *Annual Report Access in Justice in 2018-2019* [របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០១៨ដល់២០១៩ សិទ្ធិទទួលបានយុត្តិធម៌] ឆ្នាំ២០១៩ ទំព័រ២៧។

[88] CCH Commentary *Australia Master Human Resources guide* [មគ្គុទេសន៍ធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញនៅអូស្ត្រាលី] បោះពុម្ពលើកទី១០។

Mediator Standards) ដែលគ្រប់គ្រងដោយក្រុមប្រឹក្សា ស្តង់ដាសន្ធានកម្ម(Mediator Standards Board)។[89] ក្រោមប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនូវសន្ធានការីជាតិនៃស្តង់ដាសន្ធានកម្មនេះ យើងឃើញថាគេស្នើឱ្យ មានការដោះស្រាយវិវាទដោយការសម្របសម្រួល។ [90] ប្រព័ន្ធនេះទៀតសោតក៏អនុញ្ញាតឱ្យមាន ដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នា រវាងធាតុ២គឺ ការផ្តល់នូវយោបល់ និងធាតុកំណត់។ ប៉ុន្តែដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នា គឺមិនត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ថាវាជាសន្ធានកម្មទេ។[91] ហើយដំណើរការរួមបញ្ចូលគ្នានេះ ធ្វើឡើងទៅបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីភាគីជម្លោះ។

៣.៣.២. សន្ធានកម្មនៅចក្រភពអង់គ្លេស

នៅចក្រភពអង់គ្លេស ការដោះស្រាយវិវាទការងារគឺដោះស្រាយ ដោយតុលាការវិវាទការងារ ដែលជាដាច់ដោយឡែកមួយដែលមានចែងយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការដោះស្រាយជម្លោះការងារនៅឆ្នាំ១៩៩៦។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កន្លែងដែលសាកសមនឹងការដោះស្រាយការងារទាក់ទិនទៅនឹងកិច្ចសន្យាការងារគឺ តុលាការស៊ីវិល។សន្ធានកម្មទោះបីវាមិនមែនជាជម្រើសដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក៏ដោយ ប៉ុន្តែវាត្រូវបានគេទទួលស្គាល់និង ប្រើប្រាស់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារជាបន្តបន្ទាប់ ។ ការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ធានកម្មត្រូវបានធ្វើឡើងដែលមានលក្ខណៈជាឯកជន និងតាមរយៈតុលាការ ។[92]សន្ធានការីអាចជាអ្នកដែលមានជំនាញខាងដោះស្រាយវិវាទការងារ ហើងបានហ្វឹកហាត់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដែលគេអាចជឿទុកចិត្តបាន ឬ មិនចាំបាច់ជាអ្នកជំនាញក៏បានឱ្យតែភាគីអាចទុកចិត្តបាន។សន្ធានកម្មដែលប្រើជាទូទៅនៅក្នុងចក្រភពអង់គ្លេសគឺ ការសម្របសម្រួល ដែលប្រភេទសន្ធានកម្មនេះ បរិយាកាសការងារនៅចក្រភពអង់គ្លេសទទួលបានការអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនង រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកល្អប្រសើរឡើង ជាពិសេសវាបានជួយកាត់បន្ថយកង្វល់ និងភាពតានតឹង ដែលប្រឈមរវាងភាគីដែលមាននៅកន្លែងធ្វើការ។ ការពិតទៅចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១១ រហូតដល់ ២០១២ ក្នុងចំណោមមនុស្ស ១០៧៣,00 នាក់នៅក្នុងចក្រភពអង់គ្លេសមាន៤០% ដែលទទួលការរងសម្ពាធ, ស្ត្រេស និង មានជំងឺបាក់ទឹកចិត្តដោយសារការងារ នេះបើយោងតាមការស្ទង់មតិ ដែលធ្វើឡើងដោយ

---

[89] DM McKenzie *The role of mediation in resolving Workplace Relationship Conflict* [តួនាទីរបស់សន្ធានកម្មក្នុងដំណោះស្រាយជម្លោះទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងធ្វើការ]ឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ៣៩។

[90] ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់គុណភាពអប់រំសន្ធានការីជាតិ 'National Mediation Accreditation System(NMAS)។

[91] Tania Sourdin *Alternative Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ] បោះពុម្ពលើកទី៥ ឆ្នាំ២០១៦ ទំព័រ៧៩។

[92] Nicholas Robertson *The labour and Employment Dispute* [ជម្លោះការងារក្នុងវិស័យការងារ] ឆ្នាំ២០១៩។

CIPD នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ មានអ្នកផ្តល់ចម្លើយចំនួន ៦៤% បានជឿថាសន្ធានកម្មបានជួយពួកគេកាត់បន្ថយ ឬ បំបាត់ ភាពតានតឹងដែលបណ្តាលមកពីការងាររបស់ពួកគេ ហើយមាន៨០% មានការគិតថា សន្ធានកម្ម បានធ្វើឱ្យទំនាក់រវាងនិយោជក និង និយោជិតកាន់តែប្រសើរឡើង ។នេះវាជាសញ្ញាណដែលគេជឿជាក់ថាសន្ធានកម្មគឺជាជម្រើសដ៏មានប្រសិទ្ធិភាពមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។[93]

៣.៤. ការដាក់បញ្ចូលសន្ធានកម្មចូលក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅកម្ពុជា

វិវាទការងារនៅកម្ពុជាពេលខ្លះក៏បង្កឱ្យមានកូដកម្ម ដែលជាលទ្ធផលនាំឱ្យ បាត់បង់នូវផលិតភាពផលិតកម្មនិងកាត់បន្ថយប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។[94]ភាពទន់ខ្សោយនៃទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងការងារជាកត្តាធំបំផុតដែលនាំឱ្យមានកូដកម្មយ៉ាងច្រើននៅកម្ពុជា។ [95] ដូច្នេះភាគីទាំងពីរនឹងមិនមកចូលខ្លួនដោះស្រាយវិវាទភ្លាមៗទេ។ នៅពេលអនាគតវាប្រហែលជាជួយរក្សាឬក៏បង្កើនផលិតភាពឧស្សាហកម្មទាំងមូល។ រហូតមកដល់ពេលនេះការដោះស្រាយវិវាទតាមការផ្សះផ្សានិងមជ្ឈត្តការបាននាំមកនូវភាពសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ប៉ុន្តែវាមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់ទេ ពីព្រោះវិវាទដែលមិនអាចដោះស្រាយបានពិតជាមានចំនួនច្រើនមែនទែន។

ដូចដែលបានបញ្ជាក់នៅខាងលើ ទាំងនៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ទាំងនៅប្រទេសអង់គ្លេស សន្ធានកម្មពិតជាមានសារៈសំខាន់មែនទែន មុននឹងឈានចូលទៅដល់ការដោះស្រាយជម្លោះដោយ ការផ្សះផ្សានិង សន្ធានកម្ម។ សន្ធានកម្មពិតជាបានបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងល្អរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតពិតមែន ព្រមទាំងអាចបង្ការបាននូវការបាត់បង់ផលិតភាព និងពេលវេលារបស់ភាគីទាំងពីរក្នុងទំហំដ៏ធំ។ វាហាក់ដូចជាសន្ធានកម្ម ដែលប្រើវិធីសាស្ត្រសម្របសម្រួល និង វិធីសាស្ត្រផ្លាស់ប្តូរ ពិតជាឧបករណ៍ដែលមានប្រយោជន៍មែនទែន ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទទាំងនោះ។នៅក្នុងផ្នែកបន្ទាប់នៃសារណានេះនឹងធ្វើការពិនិត្យលើ ស្ថានភាពច្បាប់ និងស្ថានភាពសង្គមថាតើគេអាចធ្វើសមាហារណកម្មទៅក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទនៅកម្ពុជាដែរឬទេ។

---

[93] Acas *Mediation : An approach to resolving Workplace* [សន្ធានកម្ម៖ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទននៅកន្លែងធ្វើការ] បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៣ ទំព័រ៧ ទំព័រ៨ ទំព័រ១៤ និងទំព័រ១៥។

[94] Megan Reeve និង ហ៊ុន ចិន្តា, AC, *Study on Labour Disputation and Use of Strike in the Cambodian Garment and Footwear Industry* [ការសិក្សាអំពីវិវាទការងារនិងការប្រើប្រាស់កូដកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនិងស្បែកជើងកម្ពុជា]ឆ្នាំ២០១៥ ទំព័រ១៦។

[95] Magan Reeve និងHan Hwang, ILO, *Industrial Relations in Cambodia* [ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ២០១៥។

៣.៤.១. គតិភាពច្បាប់

នៅប្រទេសកម្ពុជាយើង សន្ធានកម្មត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ នៅពេលដែលមានវិវាទគ្រួសារកើតឡើង ក៏ដូចជាពេលមានវិវាទដីធ្លី វិវាទពាណិជ្ជកម្ម និងនៅពេលមានវិវាទផ្សេងទៀត។[96] ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងដើម សន្ធានកម្មមិនត្រូវបានគេប្រើប្រាស់នៅក្នុងច្បាប់ការងារនោះទេ។ការដោះស្រាយជម្លោះការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ គឺពឹងផ្អែកទៅលើ ការផ្សះផ្សាដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សា និង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល។ម្យ៉ាងវិញទៀត ភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ ថាតើតាមរយៈកិច្ចសន្យាមួយចំនួន ដូចជាកិច្ចសន្យាដែលវាខុសពី ប្រទេសអូស្ត្រាលី និងប្រទេសអង់គ្លេស។នៅកម្ពុជា ពុំមានច្បាប់ទូទៅស្ដីពីសន្ធានកម្ម បទដ្ឋានអប្បបរមាអាជ្ញាប័ណ្ណសន្ធានកម្ម ដែលគ្របដណ្ដប់លើដំណើរការសន្ធានកម្មឡើយ។[97] ទោះជាយ៉ាងដូច្នេះក៏ដោយ ក៏មិនមែនបានន័យថាគេមិនអាចប្រើសន្ធានដើម្បីដោះស្រាយវិវាទបានដែរ។ហើយក៏គ្មានច្បាប់ណាចែងហាមឃាត់មិនឱ្យគូភាគីមូលមតិគ្នាដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះដោយប្រើសន្ធានកម្មនោះដែរ។ ដូច្នេះ តាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងចរចាសមូហភាព(CBA) ឬកិច្ចសន្យាបុគ្គល ឬកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀត ភាគីអាចលើកឡើងនូវជម្លោះរបស់ពួកគេ ឱ្យតតិយជនជួយដោះស្រាយពួកគេតាមរយៈសន្ធានកម្ម មុននឹងបញ្ជូនឱ្យទៅដោះស្រាយបន្តតាមមធ្យោបាយផ្សះផ្សា ឬមជ្ឈត្តកម្ម ឬក៏បញ្ជូនទៅតុលាការ។មូលហេតុដែលស្នើឱ្យមានសន្ធានកម្មមុនការដោះស្រាយតាមមធ្យោបាយផ្សះផ្សា ឬមជ្ឈត្តកម្ម ឬក៏បញ្ជូនទៅតុលាការ ក៏ដោយសារតែវាការសាកល្បងសម្របសម្រួលដែលអាចឈានទៅដល់ការដោះស្រាយ ប្រសិនបើគូភាគីបានឆ្លងកាត់តាមដំណាក់កាលដោះស្រាយផ្សេងទៀតក្រៅពីសន្ធានកម្មរួចហើយឬក៏ហៅម្យ៉ាងបានទៀតថាជាបណ្ដឹងដែលផ្លូវការដោយសារតែពួកគេមានមុខងារនិងតួនាទីរួចមកហើយបើតាមទស្សនៈជាក់ស្ដែង។[98] ការព្រមព្រៀមដោយស្រាយវិវាទតាមសន្ធានកម្ម គឺវាហាក់ដូចជា

[96] BDlinkបណ្ដាញអភិវឌ្ឍន៍ជំនួញ *The Demand for mediation Service in Cambodia* [តម្រូវការសេវាសន្ធានកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ ២០១៨ ទំព័រ២៥។

[97] David Spencer និង Samantha Hardy *Dispute Resolution in Australia-case Commentary and Materials* [ដំណោះស្រាយវិវាទនៅអូស្ត្រាលី_ការពន្យល់ និង កត្តាដែលពាក់ព័ន្ធរឿងក្ដីបោះពុម្ពលើកទី៣ អូស្ត្រាលី៖ Law Book Co. , ឆ្នាំ២០១៤ ទំព័រ៥៨៩។

[98] Richard Saundrya, Tony Bennett និង Gemma Wibberley *Inside the Mediation Room – Efficiency, Voice and Equity in Workplace Mediation* [ក្នុងបន្ទប់ធ្វើសន្ធានកម្ម - ប្រសិទ្ធិភាព សំឡេង សមធម៌ក្នុងសន្ធានកម្មនៅកន្លែងការងារ]ឆ្នាំ២០១៨ ទំព័រ

ងាយស្រួលបង្កើតខ្លាំងណាស់ ប៉ុន្តែបញ្ហាចម្បងក្នុងការបង្កើតការព្រមព្រៀងនោះគឺ ថាតើភាគីចង់ធ្វើការដោះស្រាយតាមសន្ធានកម្មឬក៏អត់។

៣.៤.២. តថភាពសង្គម

ត្រង់ចំនុចនេះ យើងនឹងបង្ហាញពីការសិក្សាទៅលើ ថ្លៃសេវាសន្ធានកម្ម ដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ កម្រងសំនួរសិក្សារបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានគោលបំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដោយជ្រើសរើសយកការប្រើសេវាសន្ធានកម្ម។ នៅក្នុងការសិក្សានោះ ដើម្បីកំណត់កម្រិតថាតើកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកចង់ប្រើសេវានោះកម្រិតណា គេបានធ្វើការវាស់ស្ទង់ដោយឱ្យពិន្ទុពី១០ទៅ០ បានន័យថាពីកម្រិតដែលចង់ប្រើប្រាស់សេវានោះខ្លាំង រហូតដល់កម្រិតដែលមិនចង់ប្រើសេវានោះទាល់តែសោះ។ជាលទ្ធផលនិយោជកដែលឱ្យពិន្ទុពី៦ទៅ១០ មានចំនួន២៥%។ខណៈពេលដែលមាននិយោជកចំនួន៤០%ឱ្យពិន្ទុពី៤ទៅ០។ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ចំពោះ២៦%នៃកម្មករនិយោជិត ឱ្យពិន្ទុពី៦ទៅ១០។ប៉ុន្តែមានរហូតទៅដល់៥២% ដែលឱ្យពិន្ទុពី៤ទៅ០។[99] ក្រៅពីនេះ ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ជ្រើសរើសចំនុចកណ្តាល ឬពិន្ទុ៥។បើមើលតាមលទ្ធផលនេះ អាចសន្និដ្ឋានបានថា ទាំងនិយោជក ទាំងកម្មករនិយោជិតមានភាពស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការប្រើសេវានេះ ពីព្រោះសេវានេះថ្មីពេកសម្រាប់ពួកគេ។លើសពីនេះទៅទៀត ដោយផ្អែកលើចំលើយនៃករណីសិក្សាដដែលគេយល់បានថាក្រៅពី ការដោះស្រាយដែលចំនាយពេលលឿន និងមានអព្យាក្រឹត្យភាព កត្តាសំខាន់មួយទៀតដែលជម្រុញឱ្យគេជ្រើសរើសយកការប្រើប្រាស់សេវាសន្ធានកម្មគឺ តម្លៃឈ្នួលពេលប្រើសេវានោះ។ [100] គួរឱ្យកត់សម្គាល់ផងដែរថានៅកម្ពុជាយើង គូភាគីវិវាទបានប្រើប្រាស់សេវាដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដោយឥតគិតថ្លៃអស់រយៈពេល១៥ឆ្នាំមកហើយ។[101] ដូច្នេះ វាបង្ហាញថា ទាំងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនពេញចិត្តនឹងការដោះស្រាយជម្លោះតាមរយៈសន្ធានកម្មដោយចំនាយប្រាក់នោះទេ។ម្យ៉ាងវិញទៀតសារៈប្រយោជន៍របស់

១១៥៧និងទំព័រ១១៦៨។

[99] BDlinkបណ្តាញអភិវឌ្ឍន៍ជំនួញ *The Demand for mediation Service in Cambodia* [តម្រូវការសេវាសន្ធានកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ ២០១៨ ទំព័រ៤៣។

[100] BDlinkបណ្តាញអភិវឌ្ឍន៍ជំនួញ *The Demand for mediation Service in Cambodia* [តម្រូវការសេវាសន្ធានកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ ២០១៨ ទំព័រ៤៥។

[101] មាត្រា៣១៦ ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧។

សន្ទានកម្មអាចដោះស្រាយរាល់វិវាទដែលមិនសះជាតាមរយៈការផ្សះផ្សា និងសន្ទានកម្ម។ ហេតុនេះហើយទើបនៅក្នុងសារណានេះស្នើឱ្យមានការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ទានកម្មហើយនឹងមិនចាំបាច់ចំនាយប្រាក់ពេលដោះស្រាយវិវាទ។ ទី១ ការដោះស្រាយវិវាទឱ្យមិនគិតថ្លៃសេវានោះ វាប្រហែលជាអាចឱ្យភាគីព្យាយាមសាកល្បងប្រើប្រាស់សេវានេះក្នុងពេលដំណាលគ្នាគេអាចផ្សព្វផ្សាយអំពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការប្រើប្រាស់សេវាសន្ទានកម្ម។ ទោះបីជាមានទស្សនៈផ្ទុយគ្នាក៏ដោយ ការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ទានកម្ម គឺជាការដោះស្រាយវិវាទដោយស្ម័គ្រចិត្ត មិនគួរមានអាណត្តិនោះទេ។ជាក់ស្តែង ការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ទានកម្ម ដែលប្រើការបង្ខិតបង្ខំ កើតឡើងច្រើនដងណាស់។ជាពិសេសតាមរយៈច្បាប់ដរាបណាចាំបាច់។ដោយសារតែពុំមានការបង្ខិតបង្ខំណាមួយកើតឡើងក្នុងដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ នោះភាគីមានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងការទទួលឬក៏បដិសេដនៅសេចក្តីសម្រេចដែលបានចេញនោះ។[102] លើសពីនោះទៅទៀត នៅពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាបានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា ការផ្សះផ្សា និងសន្ទានកម្ម ជាកាតព្វកិច្ចដោះស្រាយវិវាទ ដូច្នេះវាប្រហែលជាមិនអាចរួមបញ្ចូលសន្ទានកម្មចូលទៅក្នុងប្រព័ន្ធអាណត្តិបានទេ។ ដូចនេះ រដ្ឋាភិបាលនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធគួរតែលើកទឹកចិត្តភាគីឱ្យប្រើប្រាស់សេវានេះ តាមរយៈការអប់រំ ឬកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលដែលទាក់ទងទៅនឹងគុណសម្បត្តិនៃសន្ទានកម្ម។

[102] David Spencer និងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ទានកម្ម] កាសែតទស្សនាវដ្តី Cambridge University ឆ្នាំ១០០៦ ទំព័រ៨៧។

សេចក្ដីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងតាមការបកស្រាយខាងលើ ធ្វើឲ្យយើងដឹងថាការទោះបីជាអត្ថបទមួយចំនួនបានប្រើប្រាស់ពាក្យសន្ធានកម្ម និង ការចរចាមានការភ័ណ្ឌច្រឡំគ្នាក៏ដោយប៉ុន្តែនៅក្នុងសារណានេះបានធ្វើការវែកញែកពាក្យទាំងពីរនេះឲ្យដាច់ពីគ្នាហើយបានធ្វើការបកស្រាយទសន្សនទាននៃពាក្យសន្ធានកម្មនិងការផ្សះផ្សាដែលកំពុងប្រើប្រាស់នៅកម្ពុជាដែលអាចធ្វើឲ្យអ្នកសិក្សាបានយល់កាន់តែច្បាស់នៃភាពខុសគ្នានៃពាក្យទាំងពីរនេះ។ នៅក្នុងសារណានេះផងដែរក៏បានបញ្ជាក់ថាការផ្សះផ្សាដោយមន្ត្រីផ្សះផ្សានេះគឺជាការផ្សះផ្សាពុំមែនជាសន្ធានកម្មនោះឡើយ។ តាមរយៈការបកស្រាយក្នុងសារណានេះអាចឲ្យដឹងថាការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ននេះពុំទាន់មានការដោះស្រាយដោយសន្ធានកម្មនូវឡើយនោះទេ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ដោយសារតែនៅកម្ពុជា ប្រជាពលរដ្ឋមិនមានការជឿជាក់ទៅលើការដោះស្រាយវិវាទដោយប្រព័ន្ធតុលាការ ហេតុនេះហើយតុលាការនៅកម្ពុជាពុំមានការពេញនិយមនោះឡើយនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ហើយទោះបីជាការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងតែទទួលបានការគាំទ្រនិងពេញនិយមពីក្រុមនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតក៏ដោយប៉ុន្តែវាហាក់ដូចជាមិនទាន់អាចដោះស្រាយវិវាទការងារបានល្អប្រសើរនោះនិងមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយទេ ដោយវិវាទការងារមួយចំនួនរាប់បញ្ចូលទាំងវិវាទបុគ្គលគឺ ត្រូវបានតម្កល់ទុកមិនបានដោះស្រាយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ដោយឃើញពីគុណសម្បត្តិដ៏ច្រើនតាមរយៈសន្ធានកម្មដែលអាចធ្វើ ឲ្យបរិយាកាសការងាររវាងនិយោជក និង និយោជិតឬភាគីវិវាទការងារមានភាពចុះសម្រុងគ្នាបន្ទាប់ពីមានជម្លោះ ហើយក៏អាចដោះស្រាយភាពតានតឹងរវាងគ្នាតាមរយៈសមធម៌នេះអាចកាត់បន្ថយនូវកូដកម្ម និងបង្កើនផលិតភាពផលិតកម្មថែមទៀតផង។តាមរយៈអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះ ធ្វើឲ្យដឹងបានកាន់តែច្បាស់ថា នៅកម្ពុជាគួរតែដាក់បញ្ចូលសន្ធានកម្មនៅក្នុងការអនុវត្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

ហេតុនេះ ដើម្បីឱ្យទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជកមានភាពល្អប្រសើរ ក៏ដូចជាដើម្បីកាត់បន្ថយនូវកូដកម្ម និងបង្កើនផលិតភាពផលិតកម្ម សារណានេះស្នើសុំឱ្យមានការដាក់បញ្ចូលសន្ទានកម្មចូលក្នុងប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទការងារដែលអនុវត្តសព្វថ្ងៃនេះដោយយោងទៅតាមប្រព័ន្ធរបស់អូស្ត្រាលី និងអង់គ្លេស។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះសារណានេះ បានស្នើឱ្យប្រព័ន្ធនោះធ្វើឡើងដោយមិនយកថ្លៃសេវានោះទេ។ដោយយោងមូលហេតុច្រើនណាស់ ក្នុងការស្នើឱ្យមានប្រព័ន្ធនេះឡើង។

ទី១ វាជាមូលហេតុដែលអាចធ្វើឱ្យភាគីដែលមានវិវាទ អាចមានទំនាក់ទំនងល្អរវាងគ្នានិងគ្នា។ហើយការស្នើឱ្យមានប្រព័ន្ធនេះ គឺយោងតាមប្រព័ន្ធដែលប្រទេសអូស្ត្រាលីនិងប្រទេសអង់គ្លេស គេប្រើសន្ទានកម្មដោះស្រាយវិវាទមុនបញ្ជូនទៅផ្សះផ្សា ឬក៏បញ្ជូនទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយ។

ទី២ ការដោះស្រាយវិវាទដោយមិនយកថ្លៃឈ្នួល។ បើមើលតាមស្ថានភាពប្រទេសកម្ពុជា ពីមុនមកដល់បច្ចុប្បន្នអស់រយៈពេល១៥ឆ្នាំមកហើយយើងឃើញថា គ្រប់ការដោះស្រាយវិវាទការងារមិនមានចំណាយប្រាក់ទេ ហេតុនេះ ប្រសិនបើគេបង្កើតប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទដោយចំនាយប្រាក់នោះ ប្រព័ន្ធនេះមិនអាចទទួលបានការគាំទ្រពីសំណាក់ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនោះទេ។

ជាចុងក្រោយ គោលការណ៍នៃការដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ទានកម្មនេះវាថ្មី សំរាប់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតពេក ប្រសិនបើប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទនោះធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ភាគី ប្រហែលគ្មានទំនុកចិត្តសាកល្បងប្រើប្រាស់សេវានេះទេ ហើយនៅតែបន្តទៅដោះស្រាយវិវាទនេះដោយប្រើសេវាផ្សះផ្សានិងមជ្ឈត្តកម្ម។ ទាក់ទងនឹងចំនុចនេះ ជាជាងការលើកទឹកចិត្តឱ្យភាគីធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងដោយខ្លួនឯង ទាក់ទងទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទរបស់ពួកគេ រដ្ឋគួរតែដាក់បញ្ចូលប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទដោយសន្ទានកម្មនេះ ចូលទៅក្នុងច្បាប់ដែលមានក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ននេះជាចាំបាច់។

តារាងអក្សរកាត់

លេខរៀង	អក្សរកាត់	ពាក្យពេញជាភាសាអង់គ្លេស	ពាក្យពេញជាភាសាខ្មែរ
១	ILO	International Labor Organization	អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
២	ADR	Alternative Dispute Resolution	ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
៣	AC	Arbitration Council	ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
៤	USAID	United states Agency for International Development	ទីភ្នាក់ងារសហរដ្ឋអាមេរិកសំរាប់អភិវឌ្ឍន៍អន្តរជាតិ
៥	CDRI	Cambodia Development Resource Institution	វិទ្យាស្ថានបណ្ដុះបណ្ដាល និងស្រាវជ្រាវដើម្បីអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា
៦	NMASMS	National Mediator Accreditation System of Mediator Standards	ប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់ជាផ្លូវការនូវសន្ទានការីជាតិនៃស្តង់ដាសន្ទានកម្ម
៧	MSB	Mediator Standards Board	ក្រុមប្រឹក្សាស្តង់ដារសន្ទានកម្ម
៨	CBA	Collective Bargaining Agreement	កិច្ចព្រមព្រៀងចរចាសមូហភាព
៩	MLVT	Ministry of Labour and Vocation Training	ក្រសួងការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

បញ្ជីតារាង

ទំព័រ

តារាងទី១៖សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល...25

តារាងទី២៖ការដោះស្រាយវិវាទការងារ 28

តារាងទី៣៖ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាកាតព្វកិច្ចដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល.......................29

ឯកសារយោង

ឯកសារយោង

វិធានច្បាប់ និង លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ

- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.១២០៧/០៣១, ០៨ ធ្នូ ២០០៧
- ក្រមនីតិវិធីរដ្ឋប្បវេណី លេខនស.រកម.០៧០៦/០២១, ១០ កក្កដា ២០០៦
- ច្បាប់ការងារ លេខជស.រកម.០៣៩៧/០១, ៣១ មីនា ១៩៩៧
- ព្រះរាជក្រឹត្យ ស្តីពីការបង្កើតអាជ្ញាធរជាតិដោះស្រាយវិវាទដីធ្លី, នស.រកត.០២០៦/០៩៧, ២៦ កុម្ភៈ ២០០៦
- អនុក្រឹត្យស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់គណៈកម្មការសុរិយោដី, លេខ៤៧អនក្រ.បក,៣១ ឧសភា ២០០២
- ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល, លេខ៣១៨សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១
- ប្រកាសស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទរួម, លេខ៣១៧សកបយ, ២៩ វិច្ឆិកា ២០០១
- ប្រកាសអន្តរក្រសួង ស្តីពីការបង្កើតមណ្ឌលយុត្តិធម៌ របស់ក្រសួងយុត្តិធម៌ និង ក្រសួងមហាផ្ទៃ, លេខ៨៥ ប្រក.កយ.មផ/០៦, ២០ ធ្នូ ២០០៦

វិធានច្បាប់ និង លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលមិនទាន់មានអានុភាពគតិយុត្តិ

- សេចក្តីព្រាងច្បាប់ ស្តីពិនីតិវិធីជម្រះក្តីវិវាទការងារ ឆ្នាំ២០១៧

សៀវភៅ

- ការិយាល័យកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យច្បាប់ និងយុត្តិធម៌, ក្រសួងយុត្តិធម៌ *សេចក្តីណែនាំចំពោះមាត្រានីមួយៗនៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី* ភ្នំពេញ ឆ្នាំ២០១០
- វិទ្យាស្ថានសភាកម្ពុជា ឯកសារស្រាវជ្រាវសង្ខេប របស់គណៈកម្មការទី១ ព្រឹទ្ធសភា *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនៅកម្ពុជា* ឆ្នាំ២០១៩
- ILO, *សៀវភៅណែនាំអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៃប្រទេសកម្ពុជាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ* ឆ្នាំ២០១៣

ទិនានុប្បវត្តិ (Journal) និងអត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយផ្សេងទៀត

- ជួប បិតបេប្រុទ្ធិ *ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ*

- ធនាគារពិភពលោក *ការវាយតម្លៃបរិយាកាសអាជីវកម្មតាមខេត្តនៃប្រទេសកម្ពុជា* ឆ្នាំ២០០៧
- មេធាវីស៊ីរិន អ៊ែម អូស៊ើរមីឡឺរ៍ សៀវភៅ *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ប្រទេសកម្ពុជា* បោះពុម្ពលើកទី២ ឆ្នាំ២០១០

របាយការណ៍

- MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៨ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៩ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៨
- MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៧ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៨ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៧
- MLVT, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៦ និងយុត្តិសាស្ត្រផែនការសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ* ឆ្នាំ២០១៦
- AC, *របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ២០១៦របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល* ឆ្នាំ២០១៦

ការស្រាវជ្រាវ

- និស្សិត យាប់ មេត្តា, ស៊ាន ដានីន, ហាប់ ផល្លី *សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា ការរៀបចំនឹងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល* ឆ្នាំ២០០៤

សៀវភៅជាភាសាបរទេស

- Annika Talvik *Best Practice in Resolving Employment Dispute in International Organization* [ការអនុវត្តល្អបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងស្ថាប័នអន្តរជាតិ] ឆ្នាំ២០១៩
- David SpencerនិងMichael Brogan *Mediation Law and Practice*[ច្បាប់និងការអនុវត្តសន្ទានកម្ម] *កាសែតទស្សនាវដ្តីCambridge University* ឆ្នាំ២០០៦
- David Spencer និង Samantha Hardy *Dispute Resolution in Australia-case Commentary and Materials* [ដំណោះស្រាយវិវាទនៅអូស្ត្រាលី_ការពន្យល់ និង កត្តាដែលពាក់ព័ន្ធរឿងក្តី]បោះពុម្ពលើកទី៣ អូស្ត្រាលី៖ Law Book Co. , ឆ្នាំ២០១៤
- DM McKenzie *The role of mediation in resolving Workplace Relationship Conflict* [តួនាទីរបស់សន្ទានកម្មក្នុងដំណោះស្រាយជម្លោះទំនាក់ទំនងនៅកន្លែងធ្វើការ]ឆ្នាំ២០១៥
- Laurence Boulle *Mediation : Principles, Process, Practice* [សន្ទានកម្ម៖ គោលការណ៍ ដំណើរការ ការអនុវត្ត] បោះពុម្ពលើកទី៣ Sydney ៖Butterworths ,ឆ្នាំ២០១១

- Lisa Blomgren Brigham et al *Dispute System Design and Justice in Employment Dispute Resolution* [យុត្តិធម៌ និងការឌីស្សាញប្រព័ន្ធជម្លោះក្នុងដំណោះស្រាយជម្លោះការងារ] ឆ្នាំ២០០៩
- Magan Reeve និងHan Hwang, ILO, *Industrial Relations in Cambodia* [ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ២០១៥
- Nicholas Robertson *The labour and Employment Dispute* [ជម្លោះការងារក្នុងវិស័យការងារ] ឆ្នាំ២០១៩
- Richard Saundrya, Tony Bennett និង Gemma Wibberley *Inside the Mediation Room – Efficiency, Voice and Equity in Workplace Mediation* [ក្នុងបន្ទប់ធ្វើសន្ទានកម្ម - ប្រសិទ្ធិភាព សំឡេង សមធម៌ក្នុងសន្ទានកម្មនៅកន្លែងការងារ]ឆ្នាំ២០១៨
- Susan Patterson និងGrant Seabolt សារធាតុសំខាន់ៗនៃដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ បោះពុម្ពលើកទី២ ឆ្នាំ២០០១
- Tania Sourdin *Alternative Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ] បោះពុម្ពលើកទី៥ ឆ្នាំ២០១៦
- CCH Commentary *Australia Master Human Resources guide* [មគ្គុទេសន៍ធនធានមនុស្សដែលមានជំនាញនៅអូស្ត្រាលី]បោះពុម្ពលើកទី១០

របាយការណ៍ជាភាសាបរទេស

- Fair Work Commission *Annual Report Access in Justice in 2018-2019* [របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ ២០១៨ដល់២០១៩ សិទ្ធិទទួលបានយុត្តិធម៌] ឆ្នាំ២០១៩

ការស្រាវជ្រាវជាភាសាបរទេស

- ច្រឹង សុវិរិយ៉ា *Mediation : Principles and Practices*[សន្ទានកម្ម៖ គោលការណ៍ និងការអនុវត្ត]
- AC *Final Report of Final Evaluation of Arbitration Council Project* [ការវាយតម្លៃចុងគម្រោងមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល] ឆ្នាំ២០១៨
- Acas *Mediation : An approach to resolving Workplace* [សន្ទានកម្ម៖ វិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទនៅកន្លែងធ្វើការ] បោះពុម្ពឆ្នាំ២០១៣

- BDlinkបណ្ដាញអភិវឌ្ឍន៍ជំនួញ *The Demand for mediation Service in Cambodia* [តម្រូវការសេវាសន្ទានកម្មនៅកម្ពុជា] ឆ្នាំ២០១៨
- Megan Reeve និង ហ៊ុន ចិន្ដា, AC, *Study on Labour Disputation and Use of Strike in the Cambodian Garment and Footwear Industry* [ការសិក្សាអំពីវិវាទការងារនិងការប្រើប្រាស់កូដកម្មនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនិងស្បែកជើងកម្ពុជា]ឆ្នាំ២០១៥
- Nuppun Research and consulting Co.,ltd. *Nuppun The Study on Arbitration Council Operational Environment*[ការសិក្សាលើបរិស្ថានជុំវិញក្នុងការប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល]ឆ្នាំ២០១៨

គេហទំព័រ

- គង់ ឆាយឡេង, The HR Daily *តើអ្វីទៅជាវិវាទការងារ? ហើយត្រូវធ្វើដូចម្ដេច បើបុគ្គលិកប្ដឹងក្រុមហ៊ុនរបស់អ្នក?* ,៩ មីនា ២០២១ https://www.thehrdaily.com/management-and-leadership/what-is-a-labor-dispute-and-what-if-employees-sue-your-company/?fbclid=IwAR0LYAinvkcGNsdwOIXm2TMK-1LXSNgPfgm5nlF086nbyjbOICquQXjbsbI (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២០ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
- ចំណេះដឹងទូទៅ, KH Research.com *សំណួរ ចម្លើយ ទាក់ទងពីចំណេះដឹងពីស្ថាប័នសង្គម និង សិទ្ធមនុស្សក្នុងការងារ (២)*,៨មករា ២០១៩ https://www.khsearch.com/qna/13617?fbclid=IwAR0FlXjDRWoo75e7weAFlxFk97TpVik6R7-9C_GqAs71H07VAsg7iqlBM9k (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)
- ថន យូសៀន និង វ៉ាត់ ចាន់ធី, ក្រុមមេធាវីកម្ពុជាសហប្រតិបត្តិការងអន្តរជាតិ៖ យល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា, ២២ មេសា ២០២០ https://ciclg.com/kh/article/96 (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)

- តួនាទី និង មុខងារ លេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល https://www.arbitrationcouncil.org/services/arbitration/?lang=km (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី ២២ ខែកក្កដាឆ្នាំ២០២១)
- រចនាសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល https://www.arbitrationcouncil.org/about-ac/arbitration-council/ac-structure/?lang=km (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)
- សាលាសមាគមន៍ត្រាជូ បាវកថាអនឡាញ "នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល និង តុលាការ " ០២ តុលា ២០២០ https://www.youtube.com/watch?v=KAwCElOPdvw (ចូលមើលចុងក្រោយថ្ងៃទី២២ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)
- Fair Work Ombudsmon, *Working with You to Resolve Workplace Issues* [ធ្វើការជាមួយអ្នកដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារ] https://www.fairwork.gov.au/ (ចូលមើលថ្ងៃចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)
- Fair Work Ombudsmon *Effective Dispute Resolution* [ការដោះស្រាយជម្លោះដោយមានប្រសិទ្ធភាព] https://www.fairwork.gov.au/ (ចូលមើលថ្ងៃចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)
- Fair Work Commission *Conciliation* [ការផ្សះផ្សា] https://www.fwc.gov.au/ (ចូលមើលថ្ងៃចុងក្រោយ ថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០២១)

កំរងសំនួរស្រាវជ្រាវ

- ច្រឹង សុភរិយា អតីតបុគ្គលិកនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល *ការសម្ភាសន៍មតិមន្ត្រីផ្សះផ្សាវិវាទការងារចំនួន១៧ រូប។*

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ ៖ ការស្ទង់មតិមន្ត្រីផ្សះផ្សា

សំនួរទី១៖ ក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា អ្នកផ្សះផ្សាបានស្វែងរកដំណោះស្រាយផ្សះផ្សាដោយផ្អែកលើច្បាប់ , វិធានការផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ,កិច្ចព្រមព្រៀងសមូហភាព ឬកិច្ចសន្យាការងារជាបុគ្គល ?

ក.ញឹកញាប់ខ្លាំង	ខ.ច្រើនដងដែរ	គ.គួរសមដែរ	ឃ.មិនសូវប៉ុន្មានទេ	ង.មិនដែលសោះ
៣៥%	២៩%	២៤%	៦%	0%

សំនួរទី២៖ ប្រសិនបើចម្លើយអ្នកមិនមែន ក តើអ្នកពឹងផ្អែកលើអ្វីដើម្បីឈានទៅកាន់ដំណោះស្រាយក្នុងការធ្វើការផ្សះផ្សាឱ្យភាគីវិវាទ?

ចម្លើយ៖ ផ្អែកទៅលើសមធម៌, វិធីសាស្ត្រសម្របសម្រួល ,និងការស្រុះស្រួលគ្នា

សំនួរទី៣៖ ក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា តើអ្នកធ្លាប់ធ្វើការដាក់សំណើរទៅកាន់ភាគីនូវដំណោះស្រាយដើម្បីឈានទៅកាន់ការសះជាដែរឬទេ?

ក.ញឹកញាប់ខ្លាំង	ខ.ច្រើនដងដែរ	គ.គួរសមដែរ	ឃ.មិនសូវប៉ុន្មានទេ	ង.មិនដែលសោះ
៤១%	២៩%	៦%	២៥%	0%

សំនួរទី៤៖ ប្រសិនបើចម្លើយអ្នកមិនមែន ក តើអ្នកបានប្រើប្រាស់មូលដ្ឋានអ្វីដើម្បីធ្វើការសះជា ឬ ឈានទៅរកការបញ្ចប់វិវាទ?

<table>
<tr><td colspan="5">ចម្លើយ៖ ឱ្យជម្រើសផ្សេងទៀតភាគីវិវាទដែលមិនផ្អែកលើច្បាប់, ឬឱ្យភាគីបង្កើតជម្រើសដោយខ្លួនឯងទៅតាមអ្វីដែលចង់បានដើម្បីឈានទៅរកដំណោះស្រាយ</td></tr>
<tr><td colspan="5">សំនួរទី៥៖ តើអ្នកលើកទឹកចិត្ត ឬមួយជំរុញគូភាគីវិវាទឱ្យយល់ស្របទៅតាមការលើកឡើងទៅតាមការណែនាំរបស់អ្នកដែរឬទេ?</td></tr>
<tr><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>ក.ញឹកញាប់ខ្លាំង</td><td>ខ.ច្រើនដងដែរ</td><td>គ.គួរសមដែរ</td><td>ឃ.មិនសូវប៉ុន្មានទេ</td><td>ង.មិនដែលសោះ</td></tr>
<tr><td>២៤%</td><td>៣៥%</td><td>១៨%</td><td>១៨%</td><td>៦%</td></tr>
<tr><td colspan="5">សំនួរទី៦៖ក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា តើភាគីធ្លាប់ស្នើមកអ្នកឱ្យផ្តល់ដំបូន្មានច្បាប់ណា ដែលទាក់ទិនទៅនឹងជម្លោះរបស់ពួកគេដែរឬទេ?</td></tr>
<tr><td>ក.ញឹកញាប់ខ្លាំង</td><td>ខ.ច្រើនដងដែរ</td><td>គ.គួរសមដែរ</td><td>ឃ.មិនសូវប៉ុន្មានទេ</td><td>ង.មិនដែលសោះ</td></tr>
<tr><td>២៤%</td><td>៣៥%</td><td>១៨%</td><td>២៤%</td><td>0%</td></tr>
<tr><td colspan="5">សំនួរទី៧៖ នៅក្នុងអំឡុងពេលផ្សះផ្សា តើភាគីព្យាយាមស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងឬអ្នកផ្សះផ្សាជាអ្នកព្យាយាមស្វែងរកដំណោះស្រាយដើម្បីបញ្ចប់ជម្លោះ?</td></tr>
<tr><td colspan="5">ក.ភាគីគ្រប់ពេលតែងតែស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងដើម្បីបញ្ចប់ជម្លោះ 0%</td></tr>
<tr><td colspan="5">ខ.ភាគីស្ទើរគ្រប់ពេលស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងដើម្បីបញ្ចប់ជម្លោះ 0%</td></tr>
<tr><td colspan="5">គ.ភាគីពេលខ្លះស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងដើម្បីបញ្ចប់ជម្លោះ ៤១%</td></tr>
<tr><td colspan="5">ឃ.អ្នកផ្សះផ្សាតែងតែស្វែងរកដំណោះស្រាយឱ្យ ដើម្បីបញ្ចប់ជម្លោះ ៤៧%</td></tr>
<tr><td colspan="5">ង.អ្នកផ្សះផ្សាស្ទើរគ្រប់ពេលស្វែងរកដំណោះស្រាយឱ្យ ដើម្បីបញ្ចប់ជម្លោះ ១២%</td></tr>
</table>