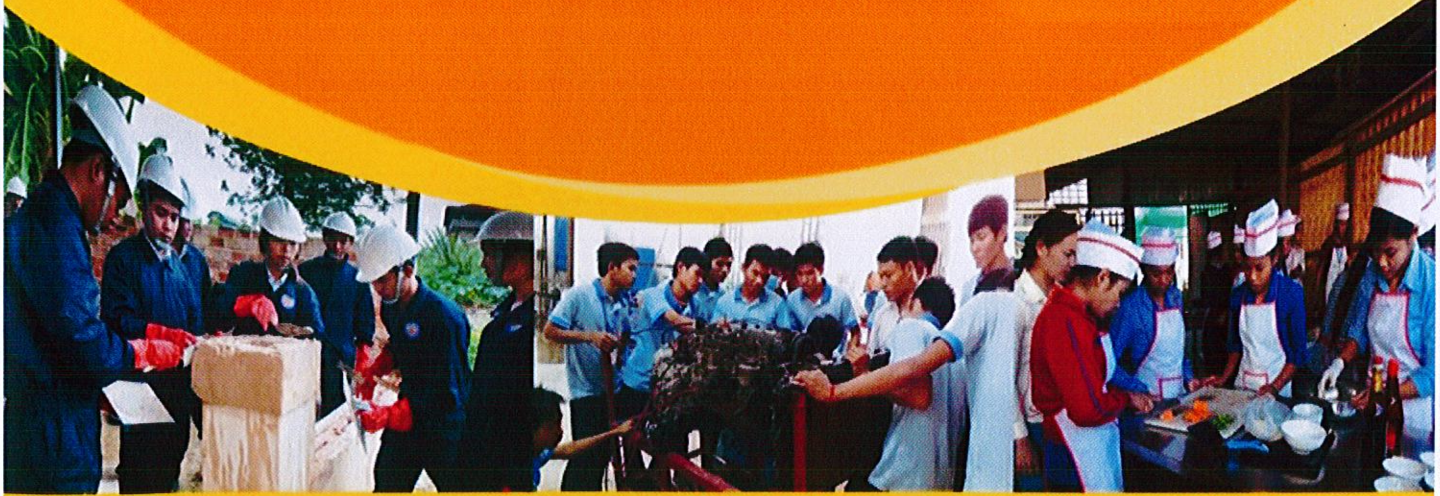
ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

របាយការណ៍

ស្តីពីលទ្ធផលការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់លើប្រកាស ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង



រៀបចំចងក្រងដោយក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

សហការជាមួយការិយាល័យវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

របាយការណ៍ស្ដីពី
ការវាយតម្លៃពេញលេញលើផលប៉ះពាល់
នៃប្រកាសរួមស្ដីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឆ្នាំ២០០០

អង្គភាព	៖	ក្រុមការងារវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ
បុគ្គលទទួលបន្ទុក	៖	**ឯកឧត្ដម ហេង សួរ**
តួនាទី	៖	ប្រធានក្រុមការងារ និងជាអគ្គនាយករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
អាស័យដ្ឋាន	៖	អគារលេខ ០៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី ខ័ណ្ឌទួលគោក ក្រុងភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទលេខ	៖	(+855) 12 69 37 77
Email	៖	hengsour@yahoo.com
គេហទំព័រ	៖	www.mlvt.gov.kh or www.ntb.gov.kh

អង្គភាព/ស្ថាប័នឆ្លងឯកសារ

១ ឆ្លងយោបល់ពីក្រុមការងារវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ

២ ពិគ្រោះយោបល់ពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធមានរដ្ឋ និងឯកជន

៣ ឆ្លងយោបល់ចុងក្រោយពីការិយាល័យគម្រោងវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

៤ សុំការឯកភាពពីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីពិនិត្យធ្វើការកែសម្រួលប្រកាសនេះ ឡើងវិញ។

កាលបរិច្ឆេទនៃការរៀបចំ

កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្ដើម	:	ថ្ងៃទី ០១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១៥
កាលបរិច្ឆេទបញ្ចប់	:	ថ្ងៃទី ៣១ ខែ មិនា ឆ្នាំ ២០១៥

ឯកសារនេះជាការសិក្សារៀនសូត្ររបស់ក្រុមការងារវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ សហការជាមួយគម្រោងវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី។ This Document for study only.

មាតិកា

អារម្ភកថា i

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ ii

ខ្លឹមសារសង្ខេប ៦

១ ការកំណត់បញ្ហា ៩

២ គោលបំណង ១៥

៣ ជម្រើសនៃបញ្ញត្តកម្ម ១៥

៤ ការប៉ាន់ស្មានបឋមលើបន្ទុកចំណាយកាតព្វកិច្ច និងផលចំណេញ ១៧

៥ កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ ២១

៦ សន្និដ្ឋាន ២៣

៧ ការអនុវត្តតាមដាន និងវាយតម្លៃ ២៤

ឧសម្ព័ន្ធ ....

អារម្ភកថា

គម្រោងវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត (Regulatory Impact Assessment - RIA) គឺ ជាអនុគម្រោងស្ថិតក្រោមកម្មវិធីជំរុញពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ច (PED-SP2) ដែលបង្កើតឡើងតាមរយៈកំណែទម្រង់ដែលបានអនុវត្តក្នុង PED-SP1 ដោយបង្កើនការយកចិត្តទុកដាក់លើការកំណែទម្រង់បញ្ញត្តិកម្ម និងគោលនយោបាយប្រកួតប្រជែង។

វិធីសាស្ត្រនៃការវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលគម្រោងបានយកមកអនុវត្ត ពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការជួយឲ្យក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាពនិមួយៗមានមូលដ្ឋានក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តសម្រាប់រៀបចំតាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីអនុវត្តឲ្យមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ឆ្លងតាមរយៈចំណេះដឹងដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលរបស់គម្រោង ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានរួមសហការជាមួយមន្ត្រីជំនាញរបស់គម្រោងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីបានធ្វើការសិក្សាវាយតម្លៃសាកល្បងលើ "**ប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង**" ដែលបានរៀបចំឡើងដោយអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាដែលបានតម្រូវឲ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនីមួយៗដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់ (៦០) មានកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឲ្យបានស្មើនឹងមួយភាគដប់(១/១០) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប និងត្រូវហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឲ្យបានពេញលេញស្របតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេសនៃមុខរបរ និងប្រភេទការងារ។

លក្ខណៈពិសេសដែលក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានចាប់អារម្មណ៍លើប្រកាសនេះ ហើយយកមកសិក្សាសាកល្បងដោយសារមានបញ្ហាមួយចំនួន ដូចជា ១) ការអនុវត្តតាមខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះនៅមានកម្រិត និងមិនទាន់ពេញលេញគ្របដណ្តប់លើគ្រប់វិស័យ ដែលសព្វថ្ងៃនេះមានតែវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងប៉ុណ្ណោះបានអនុវត្ត។ ២) ការអនុវត្តកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនមិនទាន់កំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវស្តង់ដារួមមួយសម្រាប់ឲ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រនីមួយៗប្រើប្រាស់ជាទូទៅ។ ៣) សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រមួយចំនួនបានឲ្យតម្លៃកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ជា

សកម្មភាពតូចតាច ឬបន្ទាប់បន្សំ។ ៤) ក្រសួងដែលទទួលខុសត្រូវសព្វថ្ងៃខុសពីខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ (ប្រការ ៤, ៦ និងប្រការ៨) គឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ៥) ក្នុងប្រការ ៨ (ចំណុចទី ២) និងប្រការ ៩ មិនទាន់អនុវត្តបានគឺ បេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនិតិសម្បទា និង ៦) ប្រកាសនេះមានអាយុកាល ១៤ ឆ្នាំ (បង្កើតតាំងពី២០០០) គួរតែធ្វើការកែលំអឡើងវិញ ដើម្បីឲ្យបានសមស្របតាមការរីកចម្រើន និងស្ថានភាពនាពេលបច្ចុប្បន្ន។

ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានគិតថា លទ្ធផលដែលទទួលបានពីការអនុវត្តវាយតម្លៃសាកល្បងនេះ ពិតជាមានការខ្វះខាត និងមិនគ្រប់ជ្រុងជ្រោយនៅឡើយ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះជាសមិទ្ធផលដែលក្រុមការងារបានខិតខំ និងប្រើប្រាស់នូវសមត្ថភាពដ៏តិចតួចដែលទទួលបានពីការបណ្តុះបណ្តាលពីគម្រោង។

ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមគោរពអាធ្យាស្រ័យរាល់ចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយពីសំណាក់ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី នាងកញ្ញា និងប្រិយមិត្តអ្នកអានទាំងអស់។ ***នេះគឺ ជាការរៀនផង និងអនុវត្តផង។***

សូមអរគុណ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

របាយការណ៍ស្តីពីការវាយតម្លៃពេញលេញលើផលប៉ះពាល់នៃប្រកាសរួមស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឆ្នាំ ២០០០នេះ បានរៀបចំដោយក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមសហការជាមួយមន្ត្រីជំនាញរបស់គម្រោងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងក្រោមការដឹកនាំរបស់ **ឯកឧត្តម យឹម ណុលសន** អគ្គ~~លេខាធិការនៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីនិងជា~~អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការ គណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងជានាយកគម្រោង និងមានការសម្របសម្រួលដោយ **ឯកឧត្តម** ~~អេដ្រ~~ **មុិច សុខា** អគ្គលេខាធិការរងក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងជា~~អនុប្រធាន~~អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏មានការចូលរួមរបស់ ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី និងនាងកញ្ញានៃក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងជាមន្ត្រីបម្រើការក្នុងគម្រោង។

ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី និងនាងកញ្ញាដែលជាថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងមន្ត្រីរាជការរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី និងនាងកញ្ញាតំណាងឲ្យក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងផ្នែកសាធារណៈ និងឯកជនទាំងអស់ដែលបានចូលរួមផ្តល់ជាមតិយោបល់ និងមគ្គុទ្ទេសក៍ដ៏ល្អមានតម្លៃសម្រាប់ចូលរួមកែលម្អលើឯកសាររបាយការណ៍ស្តីពីការវាយតម្លៃពេញលេញលើផលប៉ះពាល់នៃប្រកាសរួម ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឆ្នាំ ២០០០។

ពិសេស សូមថ្លែងអំណរគុណដល់ឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី និងនាងកញ្ញានៃក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី និងសមាជិក សមាជិកានៃក្រុមការងារតំណាងឲ្យក្រសួងទាំង ៧ ដែលបានអនុវត្តគម្រោងតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តក្នុងការចូលរួមផ្តល់យោបល់តាំងចាប់ផ្តើម រហូតដល់ផលិតបានឯកសាររបាយការណ៍ជាក់លាក់មួយ និងមានការគាំទ្រពី មិត្តអ្នកអាន។ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសូមគោរពជូនពរឯកឧត្តម លោកជំទាវ លោក លោកស្រី នាងកញ្ញា និងមិត្តអ្នកអានទាំងអស់ ជួបនូវពរទាំង ៤ប្រការ គឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈកុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ៕

សូមអរគុណ

ខ្លឹមសារសង្ខេប

ប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា តម្រូវឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននីមួយៗដែលមានប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតច្រើនជាងហុកសិបនាក់(៦០) មានកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឲ្យបានស្មើនឹងមួយភាគដប់(១/១០) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប និងត្រូវហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងឱ្យបានពេញលេញស្របតាមលក្ខណៈបច្ចេកទេសនៃមុខរបរ និងប្រភេទការងារ។ បដិប្បញ្ញត្តិចំពោះកាតព្វកិច្ចនេះ អាចនឹងយល់ព្រមឱ្យតាមសេចក្តីសម្រេចពីអធិការការងារបានចំពោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រដែលបានធ្វើពាក្យសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតាមប្រកាសនេះ។

ការកំណត់បញ្ហា

- សមត្ថភាពជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិតៈ ក្នុងចំណោមកម្លាំងពលកម្មដែលកំពុងមានការងារធ្វើប្រមាណជាង ៧លាននាក់ ក្នុងនោះ ប្រមាណ ១/៨ (៨៩៩.៩៥៥នាក់) មិនបានឆ្លងកាត់ការអប់រំ និងជាង៣លាននាក់ (៥៤,៩%) បានរៀន ចប់បឋមសិក្សា និងជាង ២.៦លាននាក់ (៣៥,៥%) បានរៀនចប់មធ្យមសិក្សា ៣,៨% បានរៀនចប់ឧត្តមសិក្សា និងមាន៣,៨% បានឆ្លងកាត់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេក ទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។ (Source: Cambodia socio-economic survey, 2012, Labour Force Report, November 2013_page 39)
- ផលិតភាពកម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិតៈ ខ្វះសមត្ថភាពជំនាញ ខ្វះការទទួលខុសត្រូវ ខ្វះការលើកទឹកចិត្តផ្តល់ប្រាក់កម្រៃពលកម្មគិតជាប្រាក់ខែ។ល។
- គ្រោះថ្នាក់ការងារៈគិតពីឆ្នាំ ២០០៩-២០១០ កើនឡើងរហូតដល់ជាង **៤000ករណី** ហើយពី ឆ្នាំ២០១០-២០១៣ កំណើនគ្រោះថ្នាក់ការងារនៅរក្សាការកើនឡើងជាង **២០០០ ករណី** ពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។
- បញ្ហាផ្សេងៗៈ ខ្វះប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត ភាពខ្វះចន្លោះរបស់អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ អាយុកាលនៃប្រកាស។ល។

គោលបំណង

ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញ លើកកម្ពស់ផលិតភាព និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ របស់កម្មករនិយោជិត និងមានការងារធ្វើពេញមួយជីវិត។

ជម្រើសនៃបញ្ញត្តិកម្ម

ជម្រើសទី ១ ប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺតម្រូវឲ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងឡាយ ត្រូវធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងតាមប្រកាសកំណត់។

ជម្រើសទី ២ ប្រកាសស្តីពីការបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង គឺតម្រូវឲ្យគ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រ បង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជូនទៅបេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ការប៉ាន់ស្មានបឋមលើប្រភេទបន្ទុកចំណាយភាគព្វកិច្ច និងផលចំណេញ

ជម្រើសទី ១ ធុរកិច្ចចំនួន ១៦០០ ត្រូវចំណាយអស់សរុបចំនួន ១១ ៥២៥ ៥០០ ដុល្លារអាមេរិក (ធុរកិច្ចមួយចំណាយអស់ ៧ ២០៣ ដុល្លារ)។ ចំណែករាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវចំណាយ សរុបមានចំនួន ១៧៦ ៤៩១ ដុល្លារ។

ជម្រើសទី ២ ធុរកិច្ចចំនួន ១៦០០ ត្រូវចំណាយលើការបង់ពន្ធអាករអស់សរុបចំនួន ១២ ៤៧២ ០០០ ដុល្លារអាមេរិក (ធុរកិច្ចមួយចំណាយអស់ ៧ ៧៩៥ ដុល្លារ)។ ចំណែករាជរដ្ឋាភិបាល ត្រូវចំណាយសរុប មានចំនួន ៦ ១៦១ ៩៩៨ ដុល្លារ។

កិច្ចពិគ្រោះយោបល់

ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរកផលប៉ះពាល់ តាមរយៈការប្រជុំនិងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធ កម្មករនិយោជិក សរុបចំនួន**១៨០នាក់** និងការចុះជួបដោយផ្ទាល់នៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រ ចំនួន ១២ ក្នុងខេត្តព្រះសីហនុ ខេត្តកោះកុង និងខេត្តបន្ទាយមានជ័យ និងធ្វើសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ជាសាធារណៈនៅភ្នំពេញជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ (រដ្ឋនិង ឯកជន) ចំនួន ជាង១៨០នាក់ ដោយទទួលបានលទ្ធផលចម្បងៗ ដូចខាងក្រោម៖

- ខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរួមនេះ មានលក្ខណៈសមស្រប និងអាចទទួលយកបាន ហើយមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាជាមួយច្បាប់នៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍ ចិន និងជប៉ុនផងដែរ។
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគួរធ្វើការពិនិត្យ និងកែសម្រួលនូវចំណុចមួយចំនួន ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរួមនេះឲ្យបានស៊ីគ្នាជាមួយស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន។
- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវពង្រឹង និងពង្រីកនូវយន្តការការងាររបស់ខ្លួនបន្ថែមទៀត។

សន្និដ្ឋាន

ក្រុមការងារបានពិនិត្យឃើញថា ជម្រើសទី ១ គឺតម្រូវឲ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទទួលបន្ទុកហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្របគ្រប់ជ្រុងជ្រោយទាំងខ្លឹមសារ និងនីតិវិធីក្នុងការអនុវត្ត។ល។ ពិសេសផលចំណេញ ឬផលប្រយោជន៍ដែលភាគីទាំងរាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចវិស័យឯកជនទទួលបានមានលក្ខណៈសមធម៌។ ចំពោះការចំណាយវិញ មិនមានអ្វីគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ បើប្រៀបធៀបនឹងចំណូលរបស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំរបស់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រនីមួយៗ គឺចំណូលមធ្យមរបស់រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ស្មើនឹង ១១លានដុល្លា (របាយការណ៍របស់ Asuyama, Chhun, Fukunishi, Neou, & Yamagata, 2013)៕

ការអនុវត្តការតាមដាន និងវាយតម្លៃ

ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាលនៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ យល់ថាគួរកំណត់នូវផែនការនៃការចុះត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឱ្យបានទៀងទាត់ជាប្រចាំរៀងរាល់ខែ ត្រីមាស ឆមាស និងកំឡុងពេលប្រឡងបញ្ចប់វគ្គម្តងទៀត ដោយមាន របាយការណ៍ ជាលាយល័ក្ខអក្សរច្បាស់លាស់ តាមរយៈការប្រើប្រាស់យន្តការដែលមានស្រាប់ គឺក្រុមអធិការកិច្ចតែមួយ ឬបន្ថែមយន្តការថ្មី បើមានករណីចាំបាច់។

១. ការកំណត់បញ្ហា

រាជរដ្ឋាភិបាលបានចេញប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនិងគុណភាព ពិសេសក្នុងជំពូកទី ៣ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង អតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ សម្បទាដែលជាសេនាការបានរៀបចំឲ្យចេញជាប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺន កូនជាងតាំងពីឆ្នាំ ២០០០។ រហូតមកដល់ពេលនេះ ប្រកាសនេះនៅមានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ ដោយមិនមានការកែលំអឲ្យសមស្របតាមស្ថានភាពនាពេលបច្ចុប្បន្ន ពិសេសការទទួលខុសត្រូវ របស់ក្រសួង ស្ថាប័នសាម៉ី និងការរីកចម្រើនរបស់សេដ្ឋកិច្ច-សង្គមជាតិ។

ពាក់ព័ន្ធបញ្ហានេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយមន្ត្រីជំនាញរបស់គម្រោងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី បានរកឃើញនូវបញ្ហាចំនួនតាមរយៈការសិក្សា និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់មានដូចខាងក្រោមៈ

ក. សមត្ថភាពជំនាញរបស់កម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិត

តាមរបាយការណ៍របស់អង្គការអន្តរជាតិផ្នែកការងារ (International Labour Organisation-ILO) កាលពីខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៣ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាសព្វថ្ងៃនេះប្រទេសកម្ពុជាមានកម្លាំងពលកម្មដែលមានការងារធ្វើប្រមាណជាង ៧លាននាក់។ លទ្ធផលនៃការសិក្សាបានប៉ាន់ប្រមាណថាមាន ១/៨ (៨៩៩.៩៥៥នាក់)នៃកម្លាំងពលកម្មដែលមានការងារធ្វើមិនបានឆ្លងកាត់ការអប់រំ និងជាង ៣លាននាក់ (៤៤,៩%) បានរៀនបញ្ចប់នូវបឋមសិក្សា និងជាង ២.៦លាននាក់ (៣៥,៥%) បានរៀនបញ្ចប់នូវមធ្យមសិក្សា ៣,៨% បានបញ្ចប់ការសិក្សានូវកម្រិតឧត្តម និងមាន ៣,៨% បានបញ្ចប់ការសិក្សាក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ(ទំពរទី៣៩)។

បើគិតក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើង តាមរយៈរបាយការណ៍របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងឆ្នាំ២០១៤ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថាចំនួនកម្មករនិយោជិតមានការកើនឡើងជានិច្ចពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ ឧទាហរណ៍ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ មានកម្មករ

និយោជិតចំនួន ៣៣២ ៨៣៧នាក់ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៩ មានចំនួនកម្មករនិយោជិតកើនឡើងដល់ ៦២៨ ១៦៦នាក់[1]។

តាមរយៈរបាយការណ៍ទាំងពីរខាងលើ យើងអាចសន្និដ្ឋានបានថា មានចំនួនកម្មករនិយោជិតតិចបំផុតដែលបានឆ្លងកាត់វគ្គអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈលើជំនាញជាក់លាក់។ ដូចនេះក្នុងចំណោមកម្មករនិយោជិតនៃវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងចំនួន ៦២៨ ១៦៦នាក់ តើមានកម្មករចំនួនប៉ុន្មាននាក់ដែលឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងលើជំនាញកាត់ដេរនេះ?។

ម្យ៉ាងវិញទៀត យោងតាមស្ថានភាពនៃការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មចូលបម្រើការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងដេរស្បែកជើងសព្វថ្ងៃ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនិមួយៗ មិនមានលក្ខខ័ណ្ឌណាមួយបានកំណត់ឲ្យអ្នកដាក់ពាក្យសុំរកការងារធ្វើត្រូវមានជំនាញណាឡើយ ឲ្យតែមានកម្លាំងធ្វើការ។ រីឯការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏មិនសូវគោរព មិនមានកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅតាមរោងចក្រនិមួយៗ។ល។

ហេតុនេះ ការធ្វើការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រសព្វថ្ងៃមានបញ្ហាប្រឈមជាច្រើន ទាំងពីសមត្ថភាពជំនាញ បញ្ហាសុខភាព សុវត្ថិភាពការងារ។ល។ ទាមទារឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឲ្យបានរឹងមាំ។ ពិសេសការអនុវត្តកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនិមួយៗដែលមានចែងលំអិតក្នុងប្រកាសរួមលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។

ខ. ផលិតភាពកម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិត

(បើធៀបទៅនឹងបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត ដូចជាប្រទេសវៀតណាមនិងចិន (Berik & Rodgers, 2010))

តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ភ្នាក់ងារឯកជនមួយចំនួននៅប្រទេសកម្ពុជា បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ផលិតភាពបងប្អូនកម្មករកម្ពុជាដែលកំពុងបម្រើការងារនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនិមួយៗនៅមានកម្រិត បើប្រៀបធៀបជាមួយបណ្តាប្រទេសមួយចំនួនក្នុងតំបន់ ដូចជាប្រទេសវៀតណាម ម៉ាឡេស៊ី ចិន។ល។ កត្តាទាំងនេះបណ្តាលមកពី ១) សមត្ថភាពជំនាញ ក៏ដូចចំណេះដឹងទូទៅរបស់កម្មករនិយោជិតកម្ពុជាភាគច្រើននៅមានកម្រិត។ ២) កម្មករនិយោជិតកម្ពុជា

---

[1] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៤-២០១៨, ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ភាគច្រើនខ្វះការទទួលខុសត្រូវ និងមិនសូវមានភាពអំណត់តស៊ូក្នុងការងារ។ ៣) សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននិងរោងចក្រនិមួយៗ មិនមានគោលនយោបាយលើក ទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត ធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗគ្មានគំនិតប្រកួតប្រជែងគ្នា។ ៤) ផ្នត់គំនិតរបស់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាភាគច្រើនៗមើលបំណាំគ្នាពីម្នាក់ទៅម្នាក់ និង ៥) ការផ្តល់ការងារ របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនិមួយៗដល់កម្មករនិយោជិតសព្វថ្ងៃ មិនមានគោលការណ៍ផ្តល់ប្រាក់កម្រៃផ្អែកលើលទ្ធផលការងារទេ គឺគិតជាប្រាក់ខែ។ល។ ទាំងអស់នេះសុទ្ធតែជាកត្តាដែលនាំឲ្យផលិតភាពកម្មករនិយោជិតកម្ពុជានៅមានកម្រិត។

គ. គ្រោះថ្នាក់ការងារ

ការរីកចម្រើនខាងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងបានធ្វើឲ្យមានកំណើនទាំងចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននិងរោងចក្រ ពិសេសកំណើនចំនួនកម្មករនិយោជិតពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ។ ការកើនឡើងនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតនេះ ក៏បានជំរុញធ្វើឲ្យបញ្ហាអំពីគ្រោះថ្នាក់ពីការងារមានជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ តាមរបាយការណ៍របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈដែលមានចែងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ បានបង្ហាញថា គិតចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ មាន**ហានិភ័យការងារចំនួនសរុប ៥៧ ០៦៧នាក់ ក្នុងនោះមានគ្រោះថ្នាក់ការងារចំនួន ៥៤ ៧៤៣នាក់ និងមិនមែនគ្រោះថ្នាក់ការងារចំនួន ២ ០៧៩នាក់**[1]។

ចំនួនគ្រោះថ្នាក់ការងារទាំងអស់នេះ បើនិយាយតាមឆ្នាំនិមួយៗ បានបង្ហាញឲ្យឃើញថា គ្រោះថ្នាក់ការងារពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១០ កើនឡើងរហូតដល់ជាង៤០០០ករណី ហើយពីឆ្នាំ ២០១០ដល់ឆ្នាំ២០១៣ កំណើនគ្រោះថ្នាក់ការងារនៅរក្សាការកើនឡើងជាង ២០០០ ករណីពីមួយឆ្នាំទៅមួយឆ្នាំ ទោះបីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ យន្តការ និងសកម្មភាពមួយចំនួនដើម្បីទុបស្កាត់និងកាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារដែលតែងកើតមានឡើងនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនិមួយៗ។

ឃ. បញ្ហាផ្សេងៗ

- **ភាពអប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្ត**

[1] ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ២០១៤-២០១៨, ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

បន្ទាប់ពីប្រកាសរួម លេខ ០០៤ សកបយ បានដាក់ឲ្យដំណើរការអស់រយៈពេលជាង១៤ឆ្នាំមកនេះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រមួយចំនួន មិនទាន់បានអនុវត្តតាមខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរួមនេះនៅឡើយ។ តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់ក្រុមការងារអនុវត្តគម្រោងវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានសហការជាមួយមន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ការិយាល័យវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌នៃទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីកាលពីថ្ងៃទី ២០-៣១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៤ នៅខេត្តចំនួន៣ គឺខេត្តព្រះសីហនុ ខេត្តកោះកុង និងខេត្តបន្ទាយមានជ័យដែលបានអនុវត្តលើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រចំនួន ១២ ដោយជ្រើសរើសយករោងចក្រចំនួន ៤ ក្នុងមួយខេត្ត។ ក្នុងចំណោមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រទាំង១២ នោះបានកំពុងធ្វើអាជីវកម្មផលិតស្រាបៀរចំនួន ១ កន្លែង ផលិតស្ករអំពៅចំនួន ១ កន្លែង ផលិតបរិក្ខារអគ្គិសនី និងអេឡិចត្រូនិចចំនួន ១ កន្លែងផលិតសម្ភារៈកីឡាចំនួន ១ កន្លែង ផលិតប្រអប់សម្រាប់ដាក់គ្រឿងអលង្ការចំនួន ១ កន្លែង និងកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ចំនួន ៧កន្លែង។

ជាលទ្ធផល ក្រុមការងារ បានរកឃើញថា ១) រោងចក្រចំនួន ៣ បានឆ្លើយថាមិនបានឃើញនិងដឹងអំពីប្រកាសរួមលេខ ០០៤ នេះទេ ព្រោះបុគ្គលិកទទួលបន្ទុកការងាររដ្ឋបាលមានការផ្លាស់ប្តូរញឹកញាប់។ ២) រោងចក្រចំនួន ៥ បានឃើញប្រកាសរួមនេះ ប៉ុន្តែពួកគាត់ មិនបានដឹងអំពីនីតិវិធី នៃការអនុវត្តទេ។ ៣) រោងចក្រចំនួន ២ បានយកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល ឬបំប៉នសមត្ថភាពបុគ្គលិកមកជំនួសឲ្យកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងវិញ និងរោងចក្រចំនួន ២ទៀត មិនបានធ្វើកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺន កូនជាងទេ។ ប៉ុន្តែពួកគាត់មានបំណងចង់បង់ពន្ធអាករជំនួសវិញ ហើយមិនដឹងថាទៅបង់នៅកន្លែងណា ព្រោះខ្លឹមសារក្នុងប្រកាសនេះបានកំណត់ឲ្យបេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិតែអង្គភាពមិនទាន់បង្កើតនៅឡើយ។

➢ **ភាពខ្វះចន្លោះរបស់អង្គភាពទទួលខុសត្រូវ**

ទន្ទឹមនេះ ការពិនិត្យឃើញនូវបញ្ហាមួយចំនួននៅក្នុងការប្រតិបត្តិរបស់វិស័យឯកជន ក្រុមការងារ ក៏បានពិនិត្យឃើញថា ស្ថាប័នរបស់រដ្ឋដែលទទួលខុសត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ញត្តិកម្មនេះ ក៏នៅការអនុវត្តខ្វះចន្លោះប្រហោងមួយចំនួនដែរ ដើម្បីធ្វើឲ្យការប្រតិបត្តិនូវខ្លឹមសារប្រកាសរួមនេះមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

បញ្ហាមួយចំនួនដែលក្រុមការងារវាយតម្លៃនៃផលប៉ះពាល់លើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានពិនិត្យឃើញរួមមាន៖

១) កង្វះនូវការផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយ និងដឹងឮឲ្យបានជ្រួតជ្រាបដល់ក្រុមគោលដៅ។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវភាគច្រើន បានផ្សព្វផ្សាយ តាមរយៈ វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ និងកាសែត ហើយការផ្សព្វផ្សាយនេះទៀតសោត ភាគច្រើនធ្វើឡើងនៅពេលបញ្ញត្តិកម្មដាក់ឲ្យអនុវត្ត ដំបូង និងមិនសូវបានញឹកញាប់ទេ ដោយសារការផ្សព្វផ្សាយរបៀបនេះ ត្រូវការចំណាយ ធនធានច្រើន។

២) រាល់សកម្មភាពនីមួយៗ អង្គភាពទទួលបន្ទុកមិនសូវបានយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃទេ មិនដឹងថារាល់ការអនុវត្តមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះ និងមានប្រសិទ្ធភាព ប៉ុណ្ណា។ អង្គភាពទទួលខុសត្រូវការងារ ក៏ដូចអ្នកទទួលខុសត្រូវមិនបានដឹងថា មានបញ្ហាខ្វះ ខាតត្រង់ចំណុចណាខ្លះនៅក្នុងការអនុវត្តការងារ។ ពេលខ្លះបានដឹងពីបញ្ហា ប៉ុន្តែអ្នកទទួល ខុសត្រូវ ក៏ដូចអង្គភាពទទួលខុសត្រូវ គ្មានវិធានការដោះស្រាយ និងធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង។

៣) វិធានការដាក់ពិន័យ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មិនទាន់បានអនុវត្តឲ្យបាន ពេញលេញលើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រណាមួយដែលមិនគោរព និងប្រតិបត្តិ តាមបញ្ញត្តកម្មនេះ។ កន្លងមក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតែងមានការ យោគយល់ ដោយអនុវត្តនូវនយោបាយធ្វើការសម្របសម្រួល។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និង រោងចក្រណាមួយចំនួនដែលបានធ្វើខុសកន្លងមក នៅតែហ៊ានប្រព្រឹត្តខុសបន្តទៀត។ ការ ធ្វើបែបនេះបានជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រមួយចំនួន ហ៊ានប្រព្រឹត្តបទល្មើសនឹងបញ្ញត្តកម្មនេះ និងទទួលការផាកពិន័យតិចតួច។

➢ **អាយុកាលនៃប្រកាសរួមលេខ ០០៤ សកបយ**

ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានពិនិត្យឃើញថា លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនីមួយៗ មានអាយុកាលរយៈពេល ផ្សេងៗគ្នា ហើយខ្លះមានអាយុកាលរហូតជាង ១៨ឆ្នាំ នៅតែមិនទាន់មានការធ្វើវិសោធនកម្មឡើងវិញ។ ដោយឡែក **ប្រកាសរួមលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ៊ឹកហ៊ឺនកូនជាង មានអាយុកាលជាង ១៨ឆ្នាំ** ដែលរៀបចំឡើង ដោយអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នៅតែមានសុពលភាពក្នុងការអនុវត្តរហូតដល់សព្វថ្ងៃ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ក្នុងនីតិកាលទី៣ នៃរដ្ឋសភាព ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកត/០១៩៦ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៦ ប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏បាននិរាករណ៍

អតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដែលមានក្រសួងសង្គមកិច្ច និងអតីតយុទ្ធជន(បច្ចុប្បន្ន) និងអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (ជំនួសដោយអនុក្រឹត្យលេខ ៥២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលត្រូវបាននិរាករណ៍) ហើយមានបេសកកម្មដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងវិស័យការងារ និងវិស័យបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ការទទួលខុសត្រូវវិស័យការងារ គឺមិនមែនស្ថិតក្រោមការដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច យុវនិតិសម្បទា និងអតីតយុទ្ធជនពេលបច្ចុប្បន្ននេះទេ។

រីឯខ្លឹមសារមួយចំនួនដែលបានចែងក្នុងប្រកាសរួមលេខ ០០៤ សកបយ ដូចជា ប្រការ ៨ កថាខ័ណ្ឌទីចុងក្រោយ ស្តីពីប្រាក់ពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះ ត្រូវបញ្ជូនទៅក្នុងបេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា និងជូនដំណឹងទៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។ បានន័យនេះ ស្ថិតនៅក្រោមអំណាចនៃការត្រួតពិនិត្យរបស់នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារនៃអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា គឺខុសពីការពិតដែលរាជរដ្ឋាភិបាលបានប្រគល់អាណត្តិនៃការទទួលខុសត្រូវលើការងារនេះ មកឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈជាអ្នកទទួលបន្ទុក។

សំគាល់:

១) បទដ្ឋានគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធ

- *ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងជំពូកទី៣ បានចែងអំពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។*
- *សេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីការអនុវត្តប្រកាសលេខ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។*

២) ផលប៉ះពាល់នៃប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ

- *យោងតាមខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានពិនិត្យឃើញថា មិនមានប្រការណាមួយដែលធ្វើឲ្យមានផលអវិជ្ជមាន ឬផលប៉ះពាល់ដល់ការប្រកួតប្រជែងទេ ទោះថាការប្រកួតប្រជែងក្នុងស្រុក ក៏ដូចការប្រកួតប្រជែងក្នុងតំបន់ ឬជាលក្ខណៈសកលផងដែរ។*

២. គោលបំណង

ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាពជំនាញ កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ បង្កើនលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ ទទួលបានការងារពេញមួយជីវិត លើកកម្ពស់ផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត និងប្រាក់

កម្រៃពលកម្មកម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អនុវត្តឲ្យស្របតាមលក្ខខណ្ឌស្តីពីការងាររបស់អន្តរជាតិនិងដើម្បីចូលរួមការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតឲ្យស្របតាមលក្ខខណ្ឌនានាដែលអ្នកបញ្ជាទិញនិងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាបានទាមទារ។

៣. ជម្រើសនៃបញ្ញត្តកម្ម

ភាពខ្វះចន្លោះកន្លងមកដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រមួយចំនួនធំមិនបានអនុវត្តដោយសារការធ្វេសប្រហែសរបស់និយោជក ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងវិញទៀតថា និយោជកមួយចំនួនមិនសូវបានគោរពច្បាប់នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដោយឆ្លៀតឱកាសទាញយកផលចំណេញ តាមរយៈការគេចប្រវ័ញ្ចន៍និងហ៊ានប្រព្រឹត្តបទល្មើសផ្សេងៗតាមលទ្ធភាពដែលខ្លួនអាចធ្វើបាន។ ពិសេសការគិតឃើញរបស់និយោជកក្នុងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្របានធ្វើឲ្យរំខានការងារដល់ពួកគាត់ និងត្រូវចំណាយថវិកាច្រើនសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាល។

ហេតុដូចនេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរកឃើញនូវជម្រើសពីរជាជំនួយស្មារតីសម្រាប់ជួយឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាល និងក៏ដូចជាការជួយឲ្យនិយោជកធ្វើការសម្រេចចិត្តក្នុងការជ្រើសរើសយកជម្រើស ឬវិធីសាស្ត្រណាមួយដែលមានភាពសមធម៌ ហើយអាចធ្វើឲ្យភាគីទាំងពីរទទួលយកបានដោយមានអារម្មណ៍រីករាយ និងចូលរួមទទួលខុសត្រូវទាំងអស់គ្នា។ ជម្រើសទាំងពីរនោះ រួមមាន:

ប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រទាំងឡាយណាដែលគ្មានលទ្ធភាព និងរៀបចំការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង បានត្រូវធ្វើសំណើមកក្រសួង ដើម្បីធ្វើការសុំបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជំនួសវិញ។

សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនីមួយៗត្រូវគោរព និងអនុវត្តតាមខ្លឹមសារទាំងស្រុងដែលមានចែងក្នុងប្រកាសរួមលេខ ០០៤ សកបយ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ ប៉ុន្តែក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវធ្វើការកែលំអចំណុចមួយចំនួន ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនឲ្យស្របតាមភារកិច្ចនិងការទទួលខុសត្រូវដែលមានចែងក្នុងអនុក្រឹត្យលេខ ២៨៣ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី៨១ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីដំណើរការនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

រីឯនិយោជកនីមួយៗ មានភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវក្នុងការអនុវត្តការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរបស់ខ្លួន ឲ្យមានគុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ សមស្របតាមលក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងជំពូកទី ៣។ ដូចនេះ ម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនីមួយៗ ត្រូវធានាខុសត្រូវ រាល់ការចំណាយសម្រាប់ដំណើរការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ការជួលគ្រូបង្វឹក ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូនជាង ការប្រឡងបញ្ចប់វគ្គ ការចេញថ្លៃវិញ្ញាបនបត្រ និងប័ណ្ណបញ្ជាក់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។ល។

ម្យ៉ាងវិញទៀត និយោជកនិមួយៗមានជម្រើសមួយទៀតគឺ ការបង់ពន្ធអាករ ១% នៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតឲ្យបេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងករណីដែលខ្លួនមិនចង់បើកវគ្គហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដល់កូនជាងរបស់ខ្លួន៕

ប្រកាសស្តីពីការបង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង

តម្រូវឲ្យគ្រប់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ បង់ពន្ធអាករសម្រាប់ការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងជូនទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ជម្រើសនេះ តម្រូវឲ្យនិយោជកទាំងអស់ដែលជាប់កាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបង់ពន្ធអាករ ១% នៃប្រាក់ចំណូលប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្មករនិយោជិតមកឲ្យបេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ដូចនេះ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលខុសត្រូវទាំងស្រុងរាល់សកម្មភាពក្នុងការរៀបចំបើកវគ្គនិងដំណើរការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង និងរាល់ការចំណាយរួមមានដំណើរការតាក់តែង ការពិគ្រោះយោបល់ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូ/ជំនាញការ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភកូនជាង ការរក្សាទុកឯកសារ ការបោះពុម្ព ការផ្សព្វផ្សាយ ការពង្រឹងការអនុវត្ត និងបន្ទុកចំណាយផ្សេងៗទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ៕

៤. ការប៉ាន់ស្មានបឋមលើបន្ទុកចំណាយភាគព្វកិច្ចនិងផលចំណេញ

៤.១ ការកំណត់ភារកិច្ចនិងប្រភេទបន្ទុកចំណាយ

ជម្រើស	រាជរដ្ឋាភិបាល	ធុរកិច្ច
សំណើបញ្ញត្តិកម្ម: ………		

ជម្រើសទី១: ……………	- បន្ទុកចំណាយលើដំណើរការតាក់តែងប្រកាសនេះ - បន្ទុកចំណាយលើការពិគ្រោះយោបល់ - បន្ទុកចំណាយលើការទុកឯកសារ - បន្ទុកចំណាយលើការបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ - បន្ទុកចំណាយលើការពង្រឹងការ អនុវត្ត - បន្ទុកចំណាយផ្សេងៗ	- បន្ទុកចំណាយលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូ/ជំនាញការ កូនជាង) - បន្ទុកចំណាយលើការទិញឧបករណ៍ សម្ភារៈ ផ្សេងៗ - ឬបន្ទុកចំណាយលើការបង់ពន្ធ ១% ជូនក្រសួង - បន្ទុកចំណាយលើបដិសណ្ឋារកិច្ច - បន្ទុកចំណាយផ្សេងៗ
ជម្រើសទី២: …………	- បន្ទុកចំណាយលើដំណើរការតាក់តែងប្រកាសនេះ - បន្ទុកចំណាយលើការពិគ្រោះយោបល់ - បន្ទុកចំណាយលើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (ប្រាក់ឧបត្ថម្ភគ្រូ/ ជំនាញការកូនជាង) - បន្ទុកចំណាយលើការទុកឯកសារ - បន្ទុកចំណាយលើការបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយ - បន្ទុកចំណាយលើការពង្រឹងការអនុវត្ត - បន្ទុកចំណាយផ្សេងៗ	- បន្ទុកចំណាយលើការបង់ពន្ធ១% ជូនក្រសួង - បន្ទុកចំណាយលើប្រាក់ខែកូនជាង - បន្ទុកចំណាយលើបដិសណ្ឋារកិច្ច -

៤.២ ទំហំនៃជម្រើសនីមួយៗ

ជម្រើស	វិស័យ ឬប្រភេទធុរកិច្ច	ចំនួនធុរកិច្ច	ឯកសារយោង /ភស្តុតាង

ជម្រើសទី១:	ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូន... (យោងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)	១៦០០	- ច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា១) - ជំរឿនសហគ្រាស២០១១ (NIS/MOP)
ជម្រើសទី២:	ឧស្សាហកម្ម រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម សេវា កសិកម្ម ដឹកជញ្ជូន... (យោងមាត្រា១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)	១៦០០	- ច្បាប់ស្តីពីការងារ (មាត្រា១) - ជំរឿនសហគ្រាស២០១១ (NIS/MOP)

៤.៣ ការប៉ាន់ស្មានចំណាយបន្ថែមរបស់ធុរកិច្ច និងរាជរដ្ឋាភិបាល

សង្ខេបតម្លៃចំណាយជម្រើសទី ១

លរ	ចំណាយតាមផ្នែក	បន្ទុកចំណាយរាជរដ្ឋាភិបាល	បន្ទុកចំណាយធុរកិច្ច	សរុបចំណាយតាមផ្នែក
១	ការរៀបចំសេចក្តីព្រាង	$ 2,241	$ -	$ 2,241
២	ការពិគ្រោះយោបល់	$ 9,625	$ -	$ 9,625
៣	ការអប់រំ	$ -	$ 11,336,500	$ 11,336,500
៤	លិខិតអនុញ្ញាត /ផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ	$ -	$ -	$ -
៥	ការចំណាយផ្ទាល់	$ -	$ 125,000	$ 125,000
៦	ការរក្សាឯកសារ	$ 675	$ -	$ 675
៧	បោះពុម្ពនិងផ្សព្វផ្សាយ	$ 9,700	$ -	$ 9,700
៨	ការដាក់ឲ្យប្រតិបត្តិបញ្ញត្ត	$ 148,000	$ 64,000	$ 212,000
៩	ការចំណាយផ្សេងៗ	$ 6,250	$ -	$ 6,250
សរុបចំណាយ		$ 176,491	$ 11,525,500	$ 11,701,991

សង្ខេបតម្លៃចំណាយជម្រើសទី ២

លរ	ចំណាយតាមផ្នែក	បន្ទុកចំណាយរាជរដ្ឋាភិបាល	បន្ទុកចំណាយធុរកិច្ច	សរុបចំណាយតាមផ្នែក
១	ការរៀបចំសេចក្តីព្រាង	$ 3,188	$ -	$ 3,188
២	ការពិគ្រោះយោបល់	$ 9,625	$ -	$ 9,625
៣	ការអប់រំ	$ 5,610,000	$ 12,440,000	$ 18,050,000
៤	លិខិតអនុញ្ញាត /ផ្តល់អាជ្ញាប័ណ្ណ	$ -	$ -	$ -
៥	ការចំណាយផ្ទាល់	$ -	$ -	$ -
៦	ការរក្សាឯកសារ	$ 675	$ -	$ 675
៧	បោះពុម្ពនិងផ្សព្វផ្សាយ	$ 9,700	$ -	$ 9,700
៨	ការដាក់ឲ្យប្រតិបត្តិបញ្ញត្ត	$ 58,000	$ 32,000	$ 90,000
៩	ការចំណាយផ្សេងៗ	$ 6,250	$ -	$ 6,250
សរុបចំណាយ		$ 6,161,498	$ 12,472,000	$ 18,169,438

ការចំណាយរបស់និយោជកក្នុងរោងចក្រ	$ 7,203		ការចំណាយរបស់និយោជកក្នុងរោងចក្រ	$ 7,795.00
សំគាល់: *ការគណនាតម្លៃនេះ មានលក្ខណៈជារួម ដោយមិនបានគិតថា មានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រមួយចំនួន អាចមានលទ្ធភាពធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងដោយខ្លួនឯងបាន។ ដូចនេះ បើអនុវត្តជាក់ស្តែង សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រអាចចំណាយមានតម្លៃទាប់ជាងនេះ។*			***សំគាល់:*** *តាមរយៈការគណនាតម្លៃនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវចំណាយអស់ថវិកាសរុបចំនួន US$ ៦.១៦១.៩៩៨ ប៉ុន្តែថវិកាដែលត្រូវចំណាយនេះ មិនមែនជាបន្ទុកដោយផ្ទាល់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលទេ គឺបានមកពីការបង់ពន្ធអាកររបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនិមួយៗ។*	

៤.៤ ផលប៉ះពាល់នៃបន្ទុកចំណាយ

ធុរកិច្ច		
ជម្រើស	**កំណើនចំណាយអនុលោមតាមបញ្ញត្តិកម្ម**	**ផ្តល់អំណះអំណាង**
ជម្រើសទី១:	☑មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	ចំណាយសរុបចំនួន ១១ ៥២៥ ៥០០ដុល្លារគ្របណ្តប់ទៅលើធុរកិច្ច ១៦០០ (ធុរកិច្ចមួយចំណាយអស់ ៧ ២០៣ ដុល្លារ)។ ចំណាយនេះ មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ បើប្រៀបធៀនឹងចំណូល របស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ (ឧទាហរណ៍: ចំណូលមធ្យមរបស់រោងចក្រ កាត់នៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ស្មើនឹង ១១ លានដុល្លា (Asuyama, Chhun, Fukunishi, Neou, & Yamagata, 2013)។
ជម្រើសទី២:	☑មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	ចំណាយសរុបចំនួន ១២ ៤៧២ ០០០ ដុល្លារគ្របដណ្តប់ ទៅលើធុរកិច្ច ១៦០០ (ធុរកិច្ចមួយចំណាយអស់ ៧ ៧៩៥ ដុល្លារ) ។ ចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ បើប្រៀប ធៀបនឹងចំណូលរបស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំដូចគ្នាក្នុងឧទាហរណ៍ ខាងលើ។

រាជរដ្ឋាភិបាល		
ជម្រើស	**កំណើនចំណាយអនុលោមតាមបញ្ញត្តិកម្ម**	**ផ្តល់អំណះអំណាង**

ជម្រើសទី១ :	☑មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	ចំណាយសរុបចំនួន ១៧៦ ៤៩១ ដុល្លារ។ ចំណាយនេះ មិនគួរ ឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេបើប្រៀបធៀបនឹងថវិកាប្រចាំឆ្នាំរបស់ក្រសួង។
ជម្រើសទី២ :	☑មិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់	ចំណាយសរុបចំនួន ៥ ៦៩៧ ៤៣៨ដុល្លារ ប៉ុន្តែចំណូលដែលទទួល បានពីពន្ធអារកហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង មានចំនួនរហូតដល់ ១១.៤ លាន ដុល្លារ។ ដូច្នេះ បន្ទុកចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ។

ជម្រើស	ផលចំណេញ	ផ្តល់អំណោះអំណាង
ជម្រើសទី១:	☑គួរឲ្យកត់សម្គាល់	- បង្កើនសមត្ថភាពជំនាញនិងទទួលបានការងារពេញមួយជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត - លើកកម្ពស់ផលិតភាព និងប្រាក់កម្រៃពលកម្មកម្មករនិយោជិត - កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងបង្កើនលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិត - លើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាក្នុងឆាកអន្តរជាតិ។
ជម្រើសទី២:	☑គួរឲ្យកត់សម្គាល់	- បង្កើនសមត្ថភាពជំនាញនិងទទួលបានការងារពេញមួយជីវិតរបស់កម្មករនិយោជិត - លើកកម្ពស់ផលិតភាព និងប្រាក់កម្រៃពលកម្មកម្មករនិយោជិត - កាត់បន្ថយគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងបង្កើនលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិត - លើកកម្ពស់ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ ឧស្សាហកម្មកម្ពុជាក្នុងឆាកអន្តរជាតិ។

៥. លទ្ធផលនៃកិច្ចពិគ្រោះយោបល់បឋម

គុណភាពនិងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តនូវខ្លឹមសារដែលមានក្នុងប្រកាសលេខ០០៤ សកបយ ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានរួមសហការជាមួយមន្ត្រីគម្រោងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី បានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវរកផលប៉ះពាល់តាមរយៈការជជែកក្រៅផ្លូវការ ការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ ចុះទៅស្រាវជ្រាវនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រចំនួន ១២ ក្នុងខេត្តព្រះសីហនុ ខេត្តកោះកុង ខេត្តបន្ទាយមានជ័យ និងសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ដែលបានអនុវត្តកន្លងមកបានរកឃើញនូវបញ្ហាមួយចំនួន និងការផ្តល់អនុសាសន៍ដូចមានខ្លឹមសារខាងក្រោម:

ក. គុណភាពខ្លឹមសារដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ មានលក្ខណៈសមស្រប និងអាចទទួលយកបាន ហើយមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាជាមួយច្បាប់នៅប្រទេសថៃឡង់ដ៍ ចិន និងជប៉ុនដែរ។ លក្ខខណ្ឌច្បាប់បានតម្រូវឱ្យសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនីមួយៗត្រូវធ្វើការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងរបស់ខ្លួនឱ្យមានជំនាញបច្ចេកទេសច្បាស់លាស់ ដើម្បីធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពនៃចង្វាក់ផលិតកម្មទទួលបានជោគជ័យ។

ខ. ស្នើសុំឱ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឲ្យបានស៊ីគ្នាជាមួយស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ន។ ខ្លឹមសារទាំងនោះរួមមាន:

- ឈ្មោះក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសឲ្យច្បាប់ស្តីពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/កប ចុះថ្ងៃទី៤ ខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា
- កំណត់ឲ្យបានច្បាស់ជាងមុននូវតួនាទី ភារកិច្ច សមាសភាពប្រធាន អនុប្រធាន សមាជិកភាព និងទីតាំងរបស់បេឡាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ចុងក្រោយ ការចុះហត្ថលេខារបស់តំណាងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

គ. ទន្ទឹមនេះ ការកែលំអនូវខ្លឹមសារមួយចំនួនខាងលើ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវពង្រឹងនិងពង្រីកនូវយន្តការការងាររបស់ខ្លួនបន្ថែមទៀត តាមរយៈសកម្មភាពការងារជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយចំនួនដូចខាងក្រោមៈ

- ពង្រីកការផ្សព្វផ្សាយរបស់ខ្លួនឱ្យបានទូលំទូលាយ តាមរយៈការសែតក្នុងស្រុក-ក្រៅស្រុក វិទ្យុ ទូរទស្សន៍ ចុះផ្សព្វផ្សាយអប់រំ និងណែនាំដោយផ្ទាល់។ល។ ធ្វើឲ្យអ្នកប្រតិបត្តិបញ្ញត្តិកម្ម

នេះ បានជ្រួតជ្រាប និងមានការតាំងចិត្តខ្ពស់ក្នុងការគោរពបញ្ញត្តិកម្មនេះ។ ព្រមទាំងពន្យល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រឲ្យបានយល់កាន់តែច្បាស់នូវខ្លឹមសារទាំងអស់ដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ។ ពិសេស នីតិវិធីនៃការអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ស្របតាមបញ្ញត្តិកម្មនេះ ជៀសវាងការអនុវត្តខុសបន្តទៅទៀត។

- ពង្រឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃរបស់សមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវ ឲ្យបានល្អ និងមិនលំអៀង ស្របតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត។ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រនីមួយៗឲ្យបានទៀងទាត់ហើយកំណត់ឱ្យបានច្បាស់ អំពីកំហុសឆ្គង តាមរយៈយន្តការដែលមានស្រាប់ក៏ដូចបង្កើតថ្មី។

- ការដាក់ពិន័យ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បន្តបន្ថែមដល់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានកំណត់ ព្រោះប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសនីតិរដ្ឋ ប្រជាពលរដ្ឋគួរប្រកាន់យកច្បាប់ច្បាប់ជាគោល។ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រណាមួយ មិនបានអនុវត្តនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនត្រូវតែទទួលពិន័យ មិនត្រូវមានការសម្របសម្រួលបន្តទៅទៀតទេ។ យន្តការទាំងនេះ អាចជួយជំរុញដល់យន្តការពង្រឹងការអនុវត្តបញ្ញត្តិកម្មនានាឲ្យកាន់តែមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។

ឃ. រោងចក្រ សហគ្រាស ឯកភាពអនុវត្តជម្រើសទី១ ហើយមិនគាំទ្រជម្រើសទី២ទេ។

៦. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

តាមរយៈការប្រតិបត្តិលើប្រកាសលេខ ០០៤ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែមករា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដែលមានអាយុកាលជាង១៩ឆ្នាំនេះ បានបង្ហាញឱ្យឃើញថា សិទ្ធិទទួលបានការបណ្តុះបណ្តាលរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានលើកកម្ពស់ពីសំណាក់និយោជក ក៏ដូចរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា។ ឈរលើស្មារតីនេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈបានសិក្សា និងបានវិភាគរកឃើញនូវជម្រើសទីមួយគឺ **ប្រកាសស្តីពីការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង** មានលក្ខណៈសម្បត្តិសមស្រប គ្រប់ជ្រុងជ្រោយទាំង ខ្លឹមសារ និងនីតិវិធីណែនាំក្នុងការអនុវត្ត។ល។ ពិសេសផលចំណេញ ឬផលប្រយោជន៍ដែលទទួល បានពីការយកជម្រើសទីមួយមកអនុវត្ត រួមមាន៖

- ប្រកាសនេះ បានអនុវត្តជាង ១៨ឆ្នាំ និយោជកនិងអ្នកពាក់ព័ន្ធភាគច្រើនបានយល់ច្បាស់ពីខ្លឹមសារនិងនីតិនៃការអនុវត្ត ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគ្រាន់តែពង្រឹងការងារគ្រប់គ្រង អប់រំផ្សព្វផ្សាយ និងតាមដានបន្ថែមទៀតប៉ុណ្ណោះ។

- ខ្លឹមសារនិងនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ មានលក្ខណៈសមស្របតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគ្រាន់តែពិនិត្យ និងកែសម្រួលខ្លឹមសារខ្វះខាតមួយចំនួនឲ្យបានសមស្របតាមស្ថានភាពបច្ចុប្បន្នទាំងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។

- រាល់ការចំណាយសម្រាប់ការតាក់តែង កែសម្រួល និងប្រតិបត្តិនៃប្រកាសនេះ មានចំនួនតិចជាងលើការចំណាយក្នុងជម្រើសទីពីរ ដោយនិយោជកគ្រាន់តែចំណាយសម្រាប់ការបណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិតនៅនឹងកន្លែងការងារ។

- រីឯការចំណាយ ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាអ្នកភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិផ្ទាល់ មានភារកិច្ច និងទទួលខុសត្រូវរួម ក្នុងការតាក់តែងរៀបចំប្រកាសរួមនេះ ការបោះពុម្ពអាជ្ញាប័ណ្ណ ការរក្សាទុកឯកសារ ការចងក្រងនិងបញ្ចូលទិន្នន័យ ការចុះត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃ។ល។ សរុបរាល់ការចំណាយទាំងអស់មានចំនួន US$$ ១៧៦,៤៩១ តាំងពីចាប់ផ្តើមតាក់តែងរហូតដល់ការប្រតិបត្តិ ប្រកាសនេះក្នុងរយៈពេល មួយឆ្នាំ ហើយភាគីនិយោជកដែលជាម្ចាស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងរោងចក្រមួយត្រូវ ចំណាយអស់ចំនួន US$ ៧.៧៩៦។ **បន្ទុកចំណាយនេះមិនគួរឲ្យកត់សម្គាល់នោះទេ** បើប្រៀបធៀបនឹងចំណូលរបស់ធុរកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ គឺចំណូលមធ្យមរបស់រោងចក្រកាត់នៅកម្ពុជាក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ស្មើនឹង ១១ លានដុល្លា (របាយការណ៍របស់ Asuyama, Chhun, Fukunishi, Neou, & Yamagata, 2013)៕

៧. ការអនុវត្ត និងការតាមដាន

ដើម្បីឲ្យការអនុវត្តប្រកាសនេះឲ្យកាន់តែមានគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ យល់ឃើញថា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវពង្រឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃឱ្យបានរឹងមាំ តាំងពីថ្នាក់មូលដ្ឋាន មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រហូតដល់ថ្នាក់ជាតិ មានក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត។

របៀបរបបធ្វើការអនុវត្តតាមឋានានុក្រមការងារ ស្រុក/ខ័ណ្ឌរាយការណ៍ជូនមន្ទីរ ហើយមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវរាយការណ៍ជូនមកក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ឱ្យបានទៀងទាត់ ស្របតាមពេលដែលបានកំណត់ ហើយជារៀងរាល់ខែ ត្រីមាស ឆមាស និង ប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ ត្រូវមានប្រជុំបូកសរុបរបាយការណ៍ និងលើកទិសដៅការងារអនុវត្តបន្តទៀត។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមការងារវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ នៃលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានកំណត់នូវផែនការនៃការចុះត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃឱ្យបាន ទៀងទាត់ជាប្រចាំរៀងរាល់ខែ ត្រីមាស ឆមាស និងកំឡុងពេលប្រឡងបញ្ចប់វគ្គម្តងទៀត ដោយមាន របាយការណ៍ជាលាយល័ក្ខអក្សរច្បាស់លាស់ តាមរយៈការប្រើប្រាស់យន្តការដែលមានស្រាប់ គឺ ក្រុមអធិការកិច្ចតែមួយ ឬបន្ថែមយន្តការថ្មី បើមានករណីចាំបាច់។

បញ្ជីរាយនាមមន្ត្រីពាក់ព័ន្ធ

ដំណើរការ	ឈ្មោះ	មុខងារ	ទំនាក់ទំនង	ហត្ថលេខា	កាលបរិច្ឆេទ
រៀបចំដោយ	ឯ.ឧ ហេង សួរ	ប្រធាន RIA/MLVT	Tel: 012693777 hengsour@yahoo.com		
ក្រុមការងារRIA (កបវ- MLVT)	លោក តឹប អឿន	អនុប្រធានក្រុម RIA/MLVT	Tel: 012606572 tepoeuntvet@gmail.com		
	លោក ទី សេរីរិទ្ធ	សមាជិកក្រុម RIA/MLVT	Tel: 012851884 sereirith_ty@yahoo.com		
	ក. ជា ច័ន្ទម៉ូនីកា	សមាជិកក្រុម RIA/MLVT	Tel: 089290838 cheachan_molika@hotmail.com		
	លោក ធាង ស៊ាងវែង	ជំនួយការក្រុម RIA/MLVT	Tel: 077-889-954 seangveng_theang@yahoo.com		
ត្រួតពិនិត្យដោយ (ORIA)	លោកសំ សំណាង	សមាជិក RIA	Tel: 077644095 somnangs001@gmail.com		
	ឯ.ឧ អេង រត្នមុនី	ប្រធានផ្នែក RIA	Tel: 012912009 eratmoni@gmail.com		
	ឯ.ឧ ម៉ម សារិទ្ធ	ប្រធានផ្នែក CBA	Tel: 016389709 mamsarith@yahoo.com		
ឯកភាពដោយ (ORIA)	ឯ.ឧ ប៉ិច សុខា	អ្នកគ្រប់គ្រងគម្រោងRIA	Tel: 012698999 pechsokha566@gmail.com		
បញ្ចូលក្នុងគេហទំព័រដោយ					