ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ

អភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និង

បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

២០១៤-២០១៨

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣

មាតិកា

១. សេចក្ដីផ្ដើម ១

២. ចក្ខុវិស័យ ៣

៣. បេសកកម្ម ៣

៤. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភា ៤

៤.១. ការអភិវឌ្ឍ និងលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ ៤

៤.១.១. ការងារអធិការកិច្ចការងារ ៥

៤.១.២. ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៥

៤.១.៣. ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ៧

៤.១.៤. ការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ៨

៤.១.៥. ការលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ៨

៤.២. ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ១០

៤.២.១. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ១០

៤.២.២. ការកសាងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETMIS) ១៥

៤.២.៣. ការកសាងស្ដង់ដាជាតិសមត្ថភាព និងការធានាគុណភាព ១៦

៤.៣. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ ១៧

៤.៣.១. ការផ្ដល់សេវាមុខរបរ និងការងារ ១៧

៤.៣.២. ការអភិវឌ្ឍព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ១៩

៤.៣.៣. ការគ្រប់គ្រង និងបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ២០

៤.៣.៤. ការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មបរទេស ២១

៤.៣.៥. ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយជាតិស្ដីពីមុខរបរ និងការងារ ២២

៤.៤. ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ២២

៤.៤.១. ការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ......២៣

៤.៤.២. ការរៀបចំអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព......២៥

៤.៥. **ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ**......២៦

៤.៥.១. ការងាររដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក......២៦

៤.៥.២. ការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ...... ៣០

៤.៥.៣. ការងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ......៣៣

៤.៥.៤. ការងារផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម...... ៣៤

៤.៥.៥. ការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអធិការកិច្ច...... ៣៥

៤.៥.៦. ការងារផ្នែកយេនឌ័រ......៣៧

៥. **ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ**......៣៨

៥.១. **ការវិភាគជាយុទ្ធសាស្ត្រ**...... ៣៨

៥.១.១. បរិស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច...... ៣៨

៥.១.២. ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ អប់រំ និងជំនាញ...... ៤០

៥.១.៣. ស្ថានភាពការងារ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម...... ៤៥

៥.២. **បញ្ហាប្រឈម**......៥២

៥.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ......៥២

៥.២.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ......៥៤

៥.២.៣. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ......៥៥

៥.២.៤. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ......៥៦

៥.២.៥. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ......៥៧

៥.៣. **យុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាព និងផែនការសកម្មភាព**......៥៩

៥.៣.១. ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ...... ៥៩

កម្មវិធីទី ១៖ បន្តលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង...... ៦០

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៦២

កម្មវិធីទី ៣ ៖ បន្តការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ៦៣

កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ៦៤

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹង និងពង្រីកសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ៦៥

កម្មវិធីទី ៦៖ ពង្រឹងការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ៦៦

៥.៣.២. ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៦៧

កម្មវិធីទី ១៖ ជំរុញការកសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងផែនការនានាដើម្បីពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៦៨

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងយន្តការជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិក្ខាកាមសិស្ស-និស្សិតក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៧១

កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៧៣

៥.៣.៣. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ... ៧៥

កម្មវិធីទី ១៖ ជំរុញការកសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ ៧៥

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងយន្តការផ្តល់សេវាមុខរបរ និងការងារឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ៧៧

កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹងយន្តការផ្សព្វផ្សាយ និងបញ្ជ្រាបអំពីព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ៧៨

កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ៧៩

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រង និងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរនៅបរទេស ៨០

៥.៣.៤. ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៨៣

កម្មវិធីទី ១៖ ពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ....................... ៨៣

កម្មវិធីទី ២៖ រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព ៨៥

កម្មវិធីទី ៣៖ ជំរុញការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការរបបប្រាក់សោធន............................. ៨៧

៥.៣.៥. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ៨៨

កម្មវិធីទី ១៖ ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពសេវារដ្ឋបាលសាធារណៈ ៨៩
កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋប្រកបដោយតម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព ៩០
កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ៩២
កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងយន្តការកសាងផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម...៩៣
កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹងការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអគ្គាធិការកិច្ច...៩៥
កម្មវិធីទី ៦៖ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ..៩៥

៦. ប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ៩៧

៧. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ.. ៩៨

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៩៩

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍
វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
២០១៤ - ២០១៨

១. សេចក្តីផ្តើម

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្រោមការដឹកនាំដ៏ឈ្លាសវៃ និងប្រកបដោយគតិបណ្ឌិតដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** បាននឹងកំពុងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងលើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សំដៅធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ បង្កើនឱកាសការងារ បង្កើតបរិយាកាសការងារ ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឱ្យសមស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ ដើម្បីចូលរួមចំណែកក្នុងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ លើកស្ទួយជីវភាពប្រជាពលរដ្ឋ និងអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព ដូចដែលបានរំលេចឡើងនៅក្នុង**យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣ ដើម្បីកំណើន ការងារ សមធម៌ និងប្រសិទ្ធភាពនៅកម្ពុជា** របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជានីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា ជាពិសេសនៅក្នុងចតុកោណទី៣ ស្តីអំពី*ការអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន និងការងារ* និងចតុកោណទី៤ ស្តីអំពី*ការកសាងសមត្ថភាព និងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស*។

ដើម្បីសម្រេចនូវគោលដៅយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៣ និងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភា រួមជាមួយនឹងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា បានខិតខំប្រឹងប្រែងយ៉ាងសកម្មក្នុងការបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយទទួលបានលទ្ធផលគួរជាទីមោទនជាអាទិ៍ (១) បានធានាលក្ខខណ្ឌការងារ (២) បានដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិត (៣) បានលើកស្ទួយសិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (៤) បានពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ (៥) បានពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារ (៦) បានពង្រឹង និងពង្រីកការអភិវឌ្ឍជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងគុណភាពរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (៧) បានជំរុញការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង (៨) បានពង្រីកការផ្តល់សេវាការងារ និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារ (៩) បានបើកទូលាយទីផ្សារការងារក្នុង និងក្រៅប្រទេស (១០) បានដាក់ឱ្យដំណើរការនូវរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ (១១) បានបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលសាធារណៈ និង (១២) បានអនុវត្តកាតព្វកិច្ចក្នុងនាមជាសមាជិកអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ អាស៊ាន និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។

សមិទ្ធផលទាំងនេះបានរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមធម៌ ទាំងបរិមាណ និងគុណភាព ដែលឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក៏នៅមានបញ្ហាប្រឈម និងការលំបាកមួយចំនួន ជាក់ស្តែង៖

- ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ករណីកូដកម្ម-បាតុកម្ម និងការរំលោភបំពានច្បាប់កើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់។

- លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅមានកម្រិត។
- ការអនុវត្តសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅខ្វះភាពទទួលខុសត្រូវ មិនទាន់ស្របទៅតាមបទដ្ឋានគតិយុត្ត ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងមិនបម្រើផលប្រយោជន៍របស់កម្មនិយោជិត និងសមាជិករបស់ខ្លួនពិតប្រាកដ។
- ការផ្ដល់សេវាការងារ និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារនៅមិនទាន់គ្របដណ្ដប់បានទូលំទូលាយនៅឡើយ។
- ការគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរនៅក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ការរៀបចំបទដ្ឋានការងារ និងការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មបរទេស នៅមានចំណុចខ្វះចន្លោះ។
- ការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ នៅពុំទាន់មានភាពស៊ីចង្វាក់គ្នាល្អរវាងការបណ្ដុះបណ្ដាលជំនាញ និងតម្រូវការទីផ្សារនៅឡើយ។ ការចូលរួមរបស់ផ្នែកឯកជនលើវិស័យអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនៅមានកម្រិត។
- ការអនុវត្តរបបសន្តិសុខសង្គមនៅមិនទាន់បានពេញលេញ។
- ការអនុវត្តកម្មវិធីអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅមានភាពយឺតយ៉ាវ ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ សមត្ថភាពស្ថាប័ន និងមន្ត្រីរាជការ ការផ្ដល់សេវាសាធារណៈនៅមានកម្រិត និងការកសាងលិខិតបទដ្ឋានមិនទាន់បានគ្រប់គ្រាន់។

ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម និងផ្សារភ្ជាប់ជាមួយនឹង**កម្មវិធីកែទម្រង់ស៊ីជម្រៅ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា** និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ២០១៤-២០១៨ ក៏ដូចជាផែនការសមាហរណកម្មសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាននៅឆ្នាំ២០១៥ ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈក្រោមការណែនាំ និងចង្អុលបង្ហាញរបស់ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ បានដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពចំនួន៥ រួមមានៈ (១) ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ (២) ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (៣) ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ (៤) ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ និង (៥) ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ដើម្បីដាក់ជាគោលដៅក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ សម្រាប់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ (ផ.យ.អ.ក.ប) ២០១៤-២០១៨ នេះត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយមានយន្តការការងារច្បាស់លាស់ ការសិក្សា ការពិគ្រោះយោបល់ និងការចូលរួមបានទូលំទូលាយពីសំណាក់ភាគីពាក់ព័ន្ធ និងអង្គភាពក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួង។ ផ.យ.អ.ក.ប ២០១៤-២០១៨ គឺជាផែនទីចង្អុលបង្ហាញផ្លូវសម្រាប់គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអនុវត្ត និងពង្រីកឱ្យទៅជាផែនការសកម្មភាព សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈឱ្យស្រប

តាមការវិវត្តនៃសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារការងារ ក៏ដូចជាដើម្បីឆ្លើយតបតាមតម្រូវការរបស់ប្រជាជនកម្ពុជាគ្រប់រូបពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២. ចក្ខុវិស័យ

ចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គឺធានា និងលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ បង្កើតបរិយាកាសការងារ និងបង្កើនឱកាសការងារ និងធានាការគាំពារសង្គម ព្រមទាំងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឱ្យស្របទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជីវភាពរស់នៅរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ សំដៅកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ជំរុញកំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព និងការបែងចែកផលនៃកំណើនប្រកបដោយសមធម៌ ស្របតាមកម្មវិធីនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា និងទស្សនាទានកម្ពុជាឆ្នាំ២០៣០។

៣. បេសកកម្ម

ដើម្បីឈានទៅសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យខាងលើ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានបេសកកម្មចម្បងៗ ដូចជា៖

- ពង្រឹង និងជំរុញការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ និងរក្សាបាននូវភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។
- ពង្រឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ ការពារទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។
- ពង្រឹងការអភិវឌ្ឍ និងការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា ស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព កម្មវិធី និងឯកសារសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព និងឯកសារធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព ឱ្យបានទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងមានការទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈកម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ។
- ប្រែក្លាយការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVET) ឱ្យស្របទៅតាមការវិវត្តនៃតម្រូវការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសហគមន៍។
- ពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយសមធម៌ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសដល់ស្ត្រីភេទ ជនពិការ ជនបាត់បង់ឱកាស ជនមានឱកាសតិចតួចក្នុងសង្គម យុវជនទីទ័លក្រ និងសិស្សដែលបានបោះបង់ការសិក្សា។

- ផ្តល់សេវាការងារជាមូលដ្ឋានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដូចជាការផ្គូរផ្គងគ្នារវាងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និងកន្លែងការងារទំនេរ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពទីផ្សារការងារ។

- ប្រមូល វិភាគ និងចងក្រងព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការផ្តល់សេវាការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងផ្តល់ជាប្រភពទិន្នន័យដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ អ្នកផ្តល់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល និយោជក និងសាធារណជនទូទៅ។

- អភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងបទបញ្ញានានា ដើម្បីរួមចំណែកបង្កើនឱកាសទទួលបានការងារ និងបង្កើតការងារទាំងក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេសជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា។

- ផ្តល់សេវាផ្នែកសន្តិសុខសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងទាន់ពេលវេលាសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងគោលដៅជួយសម្រាលការលំបាកនានា នៅពេលជរាភាព ទុព្វលភាព មរណភាព ហានិភ័យការងារ ឬពេលជួបប្រទះយថាភាពផ្សេងៗទៀត ដូចជាជំងឺ និងមាតុភាពជាដើម។

- ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ។

- ជំរុញ និងលើកកម្ពស់ភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងវិស័យឯកជន (Public-Private Partnership) ដើម្បីធានាបាននូវការផ្គត់ផ្គង់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

- ពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍជាតិ និងអន្តរជាតិ។

- លើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ និងកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រ ក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៤. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភា

ក្នុងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភាកន្លងមកនេះ ក្រសួងបានសម្រេចលទ្ធផលធំៗដូចខាងក្រោម៖

៤.១. ការអភិវឌ្ឍ និងលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ

ក្រសួងបានបន្តពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ តាមរយៈការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងអធិការកិច្ចពេទ្យការងារនៅនឹងកន្លែង ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត និងការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ។

ស្ម/

៤.១.១. ការងារអធិការកិច្ចការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងចាត់វិធានការចំពោះសហគ្រាសដែលប្រព្រឹត្តល្មើសច្បាប់ ក្នុងនោះការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារសាមញ្ញមានចំនួន ១០ ៩២៥លើក អធិការកិច្ចការងារពិសេសមានចំនួន ១ ៥៥៥លើក ការដាក់កំហិតមានចំនួន ២ ២៧៧លើក ការផាកពិន័យមានចំនួន ១០លើក និងការប្តឹងទៅតុលាការមានចំនួន ០៧លើក (តារាងទី១)។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីក៏ដូចជាពង្រឹងគុណភាពនៃអធិការកិច្ចការងារ ក្រសួងបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលច្បាប់ស្តីពីការងារដល់មន្ត្រីនៅទូទាំង ២៤រាជធានី-ខេត្ត បានចំនួន ៧៦នាក់ (ស្រី ០៧នាក់) ក្នុងនោះបានផ្តល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ការសិក្សាចំនួន ៥២នាក់ (ស្រី ០៧នាក់)។

តារាងទី ១៖ ការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងវិធានការចំពោះសហគ្រាសដែលប្រព្រឹត្តល្មើសច្បាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣

សកម្មភាពការងារ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
អធិការកិច្ចការងារសាមញ្ញ	២ ០៨៥	២ ០៤៧	២ ៣៧០	២ ២០៤	២ ២១៩	១០ ៩២៥
អធិការកិច្ចការងារពិសេស	៣៥៣	៣០៦	៣៥៩	៣១០	២២៧	១ ៥៥៥
ដាក់កំហិត	៦៩១	៤០៤	៤៨៩	៣៩៨	២៩៥	២ ២៧៧
ផាកពិន័យ	០	០	១០	០	០	១០
ប្តឹងទៅតុលាការ	០	០	៧	០	០	៧

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឆ្នាំ២០១៣

ក្នុងការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារនៅក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ យើងពិនិត្យឃើញថារោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មួយចំនួនបាននឹងកំពុងអនុវត្តច្បាប់បានល្អជាបន្តបន្ទាប់ ក៏ប៉ុន្តែនៅតែមានរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយចំនួនមិនទាន់បំពេញបែបបទស្តីពីសហគ្រាស និងមិនទាន់បានអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយ ជាពិសេសគឺការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលពុំបានត្រឹមត្រូវតាមការកំណត់ និងផ្តល់ការឈប់សម្រាកពុំបានត្រឹមត្រូវ។ សហគ្រាសកាត់ដេរខ្លះ នៅតែបន្តធ្វើការលើសចិរវេលាកំណត់ដោយពុំមានការអនុញ្ញាត ឬដោយលើសពីការអនុញ្ញាតនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងមិនអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌការងារ។

៤.១.២. ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ចំនួនរោងចក្រក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងមានការកើនឡើងពីចំនួន ៤៦៨ ដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៣៣២ ៨៣៧នាក់ នៅឆ្នាំ២០០៩ រហូតដល់ ៩៦០ ដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៦២៨ ១៦៦នាក់ នៅឆ្នាំ២០១៣។ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការរីកចម្រើនយ៉ាងរហ័សនេះ ក្រសួងបាននឹងកំពុងខិតខំប្រឹងប្រែងសម្រួលដល់ការចុះបញ្ជិកាដល់សហជីព ដែលជាលទ្ធផល ចំនួនសហជីព ដែលត្រូវបានចុះបញ្ជីដោយក្រសួងបានកើនឡើងប្រមាណជា ១ ៦៨៧ ដល់ ២ ៨៩១សហជីព ឬប្រមាណជា ៧១,៤% ក្នុងកំឡុងឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ (តារាងទី២)។ នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីការកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងយកចិត្តទុកដាក់របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុងវិស័យការងារ និងសិទ្ធិសេរី

ភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងក៏បានបន្តជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តឱ្យប្រើប្រាស់យន្តការដោះស្រាយវិវាទការងារក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការផងដែរ ជាពិសេស ការប្រើប្រាស់យន្តការ**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល** និង**គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ**។

តារាងទី ២៖ ចំនួនសហជីព និងកូដកម្មចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ		២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣
ចំនួនរោងចក្រ		៤៦៨	៥០៩	៥៨៩	៧២៨	៩៦០
ចំនួនកម្មករ	សរុប	៣៣២ ៨៣៧	៣៨៧ ៥០៨	៤០៦ ២៣៦	៥០៩ ៧៣៤	៦២៨ ១៦៦
	ស្រី	២៩៩ ៨៦៥	៣០៤ ៦៣២	៣៦៥ ៤៨៨	៤៤៧ ៦១៨	៤៦៣ ១៦១
ចំនួនសហជីព*		១ ៦៨៧	១ ៩៤៤	២ ២៥៣	២ ៥៨៣	២ ៨៩១
ចំនួនកូដកម្ម/១ឆ្នាំ*		៤០	៣១	៣៩	៦១	៩០

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឆ្នាំ២០១៣ និងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៣
*នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឆ្នាំ២០១៣

ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងារ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៩ និង២០១៣ ក្រសួងបានទទួលដោះស្រាយវិវាទការងាររួមសរុបចំនួន ៨៥៩ករណី ក្នុងនោះបានធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទឱ្យសះជាចំនួន ២៨៨ករណី ហើយចំនួន ៥៧១ករណីទៀត ដែលមិនសះជា ត្រូវបានបញ្ជូនទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដើម្បីដោះស្រាយបន្ត។ ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទទួលដោះស្រាយវិវាទការងាររួមសរុបចំនួន ១ ០២៦សំណុំរឿង។ ជាទូទៅ សំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលបានមានការកើនឡើងជាមធ្យមប្រហែល ១៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ការកើនឡើងនូវចំនួនសំណុំរឿងនេះ អាចបណ្ដាលមកពីការរីកលូតលាស់នៃវិស័យឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជាជាមួយនឹងការកើនឡើងនៃចំនួនសហជីពផងដែរ។ ក្នុងចំណោមសំណុំរឿងសរុប ១ ០២៦ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទទួលបាន សំណុំរឿងចំនួន ១១៥ ត្រូវបានដោះស្រាយសះជាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលខ្លួនឯង ហើយសំណុំរឿងចំនួន ១៥៥ ត្រូវបានសះជាដោយភាគីទាំងពីរ (តារាងទី៣)។

តារាងទី ៣៖ របាយការណ៍វិវាទការងាររួម និងសំណុំរឿង ចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
វិវាទការងាររួម (ករណី)	១៣១	១៣២	១៨៨	១៩០	២១៨	៨៥៩
វិវាទការងាររួមដែលបានដោះស្រាយ(ករណី)	៤៤	៤៦	៦៨	៦៤	៦៦	២៨៨
សំណុំរឿងដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបានទទួល	១៨១	១៤១	១៧៤	២៤៣	២៨៧	១ ០២៦
សំណុំរឿងសះជាដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល	១២	១៦	២៣	៤១	២៣	១១៥
សំណុំរឿងសះជាដោយភាគីទាំងពីរ	១៦	១៣	១៩	៤៥	៦២	១៥៥

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ឆ្នាំ២០១៣

៤.១.៣. ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត

ក្នុងរយៈពេលជាង១០ឆ្នាំកន្លងមកនេះ ប្រទេសកម្ពុជាបានខិតខំដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានចំនួន៩ដង រួចមកហើយ ពោលគឺបានដំឡើងពីចំនួន ៤០ដុល្លារ រហូតដល់ ១០០ដុល្លារក្នុងមួយខែ ដោយផ្អែកលើកត្តាសេដ្ឋកិច្ច និងភាពប្រកួតប្រជែងរបស់កម្ពុជាធៀបនឹងបណ្តាប្រទេសក្នុងតំបន់ដូចខាងក្រោមៈ

- **លើកទី១** នៅថ្ងៃទី១៣ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៤០ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងចំនួន ៤៥ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ផ្តល់ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរួមមានប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ចំនួន ៥ដុល្លារ និងប្រាក់ថ្លៃបាយ ០.២៥ដុល្លារក្នុងមួយថ្ងៃ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតធ្វើការបន្ថែមម៉ោង។ ផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារពី ២ដុល្លារ ទៅ ៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី១ឆ្នាំឡើងទៅ។
- **លើកទី២** នៅថ្ងៃទី១៩ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៦ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៤៥ ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងចំនួន ៥០ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល។
- **លើកទី៣** នៅថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៨ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៦ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ត្រូវបានផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិតជាកូនជាង អ្នកធ្វើការម្តងម្កាល អ្នកសាកល្បង និងអ្នកពេញសិទ្ធិ។
- **លើកទី៤** នៅថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាពចំនួន ៦ដុល្លារ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិតគ្រប់ៗគ្នា ហើយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៥៦ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងចំនួន ៦១ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល លើកលែងតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវភាព។
- **លើកទី៥** នៅថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៧ដុល្លារ (ពីមុន ៥ដុល្លារ) ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោងចំនួន ០.៥ដុល្លារ ក្នុងមួយថ្ងៃ (ពីមុន ០.២៥ដុល្លារ) និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារត្រូវបានបន្ថែមរហូតដល់ ១១ដុល្លារក្នុងមួយខែ (ពីមុន ៥ដុល្លារ) សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការលើសពី១ឆ្នាំឡើងទៅ។
- **លើកទី៦** នៅថ្ងៃទី១៣ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១១ ផ្តល់ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន ៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ ដល់កម្មករនិយោជិត។
- **លើកទី៧** នៅថ្ងៃទី១១ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១២ ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ត្រូវបានកំណត់ចំនួន ១០ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ (ពីមុន ៧ដុល្លារ) និងផ្តល់ប្រាក់សោហ៊ុយធ្វើដំណើរ និងថ្លៃស្នាក់នៅចំនួន ៧ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ។
- **លើកទី៨** នៅថ្ងៃទី២៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣ ប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាពចំនួន ៥ដុល្លារដែលបានផ្តល់កាលពីឆ្នាំ២០១១ ត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត

គ្រប់ៗគ្នា ហើយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៧៥ដុល្លារ ក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងចំនួន ៨០ដុល្លារក្នុងមួយខែ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល លើកលែងតែប្រាក់ឧបត្ថម្ភថែទាំសុខភាព។

- **លើកទី៩** នៅថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ចំនួន ៩៥ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតសាកល្បង និងចំនួន ១០០ដុល្លារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិ។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ត្រូវបានរក្សាទុកដដែល។

៤.១.៤. ការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ

អនុវត្តតាមផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ ២០០៨-២០១២ និងបានអនុវត្តយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់នូវគោលនយោបាយប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ដែលផ្តោតទៅលើអភិក្រមគន្លឹះចំនួន២ គឺៈ (១) ការលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារគ្រប់ប្រភេទ និងការដកហូតការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារ (២) ការប្រយុទ្ធប្រឆាំងនឹងការជួញដូរកុមារ និងស្ត្រី។ ជាក់ស្តែង ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ ២០០៩-២០១២ ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយអង្គការ ILO/IPEC ក្រសួងបានជួយដល់គ្រួសារកុមារក្រីក្របានចំនួន ៤ ៧៩៥គ្រួសារ និងធ្វើការដកហូត និងទប់ស្កាត់កុមារពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារបានចំនួន ១១ ៧៤៤នាក់ ដែលក្នុងនោះដកហូតបានចំនួន ៥ ៨៣៦នាក់ (កុមារីចំនួន ២ ៧៥៨នាក់) និងទប់ស្កាត់បានចំនួន ៥ ៩០៨នាក់ (កុមារីចំនួន ២ ៩៥៨នាក់)។ លើសពីនេះ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៧មក ក្រោមកិច្ចសហការជាមួយអង្គការវីនរ៉ក់កម្ពុជា និងដៃគូមួយចំនួនទៀត ក្រសួងបានចូលរួមអនុវត្តកម្មវិធីលើកកម្ពស់កុមារតាមរយៈសេវាអប់រំដែលមានគោលដៅសំខាន់ក្នុងការដកហូត និងទប់ស្កាត់ពលកម្មកុមារ។ ជាលទ្ធផល កុមារចំនួន ២០ ៥២១នាក់ ក្នុងនោះបរិមាណភាគកុមារីមានចំនួន ៥៨,៣% ត្រូវបានដកហូត និងទប់ស្កាត់ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៩-២០១១។

៤.១.៥. ការលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចពេទ្យការងារសរុបចំនួន ៦ ៩៧៤ លើក នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបចំនួន ១ ១២២ ដូចមានក្នុងតារាងខាងក្រោមៈ

តារាងទី ៤៖ ការចុះធ្វើអធិការកិច្ចពេទ្យការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
ចំនួនគ្រឹះស្ថានដែលត្រូវចុះ	៤៨២	៨៨២	៨១៦	៨៧៦	១ ១២២	១ ១២២
ចំនួនលើក	១ ២២៥	១ ៤៤២	១ ៤៣៧	៩១១	១ ៩៥៩	៦ ៩៧៤
ចំនួនករណីគ្រោះថ្នាក់ការងារ	២	០	២ ០០៥	១ ៤៧១	២ ៩៧៥	៦ ៤៥៣
ចំនួនគ្រឹះស្ថានដែលមិនសហការ	៥	៤០	២៨	៤៥	៣៦	១៥៤

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ឆ្នាំ២០១៣

ក្រៅពីការងារចុះធ្វើអធិការកិច្ចពេទ្យការងារ ក្រសួងក៏បានធ្វើការពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ-បរទេស ដែលគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ បានចំនួនសរុប ៧៣២ ៤០៩នាក់ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ៥៖ ការពិនិត្យកាយសម្បទាដល់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ-បរទេសពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ		២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
កម្មករនិយោជិតខ្មែរ-បរទេស	សរុប	១០០ ៩៩៩	១៣២ ១៥៩	១៨៣ ២០១	១៦៨ ៦៣៤	១៨៦ ៩៧៣	៧៧២ ៩៦៦
	ស្រី	៥៩ ៩៧១	១០១ ៣៧៦	១៤០ ៧៦៥	១៣៤ ៦៧១	១២៨ ៦៩៤	៥៦៥ ៤៧៧
កម្មករនិយោជិតខ្មែរ	សរុប	៩៨ ៤៨០	១២៩ ២២៧	១៧៩ ២៣៨	១៦៥ ៤៧០	១៨២ ០១៦	៧៥៤ ៤៣១
	ស្រី	៥៨ ៦៧០	៩៩ ៥៣៤	១៣៨ ៥៣០	១៣២ ៤១៧	១២៥ ៧៨៥	៥៥៤ ៩៣៦
កម្មករនិយោជិតបរទេស	សរុប	២ ៥១៩	២ ៩៣២	៣ ៩៦៣	៤ ១៦៤	៤ ៩៥៧	១៨ ៥៣៥
	ស្រី	១ ២១៨	១ ២៣៣	១ ៧២៨	១ ៩១០	២ ៨៨២	១០ ៥៤១

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ឆ្នាំ២០១៣

នៅក្នុងអំឡុងពេលមួយអាណត្តិចុងក្រោយនេះ ដោយអនុលោមទៅតាមផែនការយុទ្ធសាស្ត្រជាតិទូលំទូលាយ និងពហុវិស័យឆ្លើយតបការរាលដាលមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍លើកទី៣ ឆ្នាំ២០១១-២០១៥ របស់អាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ និងផែនការសកម្មភាពអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី២ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ ក្រសួងបានធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការបង្ការ និងទប់ស្កាត់ការឆ្លងមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ ដល់គ្រូបង្គោល និងសាស្ត្រាចារ្យចំនួន ១០៣នាក់ បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនជ្រើសរើសពលករចំនួន ៤០នាក់ និងគណៈកម្មការអេដស៍តាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ៤ ៦៨២នាក់ ដែលមានកម្មករនិយោជិតទទួលបានផលដោយប្រយោលប្រមាណជិត ១០ម៉ឺននាក់។ ជាពិសេស ក្រសួងបានអប់រំផ្សព្វផ្សាយដល់ពលករទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េបានចំនួន ១៧ ១៦៥នាក់ និងកម្មករ-កម្មការិនីដែលមករង់ចាំពិនិត្យកាយសម្បទាចំនួន ៥០ ២២០នាក់។

បន្ថែមលើនេះ ក្រសួងបានផលិតសៀវភៅរៀន និងធ្វើការបង្រៀនស្តីពីការអប់រំអំពីជំងឺអេដស៍ សម្រាប់វិស័យបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងបានដាក់ឱ្យដំណើរការបង្រៀនដល់សិស្ស-និស្សិត ចំនួន ១ ៧១០នាក់ នៅតាមគ្រឹះស្ថានចំនួន១៥។ ក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ក្រសួងក៏កំពុងតែរៀបចំចេញសេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងវិធានអនាម័យ សន្តិសុខការងារនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រុមហ៊ុនផ្នែកសេវាកម្មានានា។

៤.២. ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

៤.២.១. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

នៅក្នុងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភាកន្លងមកនេះ ក្រសួងបានអនុវត្ត ស្របតាមកម្មវិធីនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាលដូចមានចែងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណ ដំណាក់កាលទី២ ដោយបានជំរុញនិងអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលទទួលបានលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- បានបណ្តុះបណ្តាលគរុនិស្សិតថ្នាក់ឧត្តម និងថ្នាក់មូលដ្ឋាន បានចំនួន ១ ០២២នាក់ (ស្រី ២១៣នាក់ ស្មើនឹង២១%) ក្នុងនោះថ្នាក់ឧត្តមមានចំនួន ៨៨៤នាក់ (ស្រី ១៩៦នាក់ ស្មើនឹង ២២%) ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១២ ដូចដែលមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ៦៖ ចំនួនគរុនិស្សិតបានបញ្ចប់ការសិក្សាចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២

ល.រ	កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល	ភេទ	២០០៨-២០០៩	២០០៩-២០១០	២០១០-២០១១	២០១១-២០១២	សរុបរួម
១	ឧត្តម	សរុប	២១៤	២៣៧	១៩៣	២៤០	៨៨៤
		ស្រី	៤៣	៥៧	៤៣	៥៣	១៩៦
២	មូលដ្ឋាន	សរុប	២៥	៤៨	៣១	៣៤	១៣៨
		ស្រី	០	៦	១	១០	១៧
សរុបរួម			**២៣៩**	**២៨៥**	**២២៤**	**២៧៤**	**១ ០២២**

- តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមលិខិតបញ្ជាក់ (VSTP) ក្រោមគម្រោងពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលដល់សិក្ខាកាមចំនួន ១៧៨ ៤៣៦នាក់ (ស្រី ១០៦ ៥៨៨នាក់ ស្មើនឹង៦០%) ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១១-២០១៣ ដូចដែលមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ៧៖ ចំនួនសិក្ខាកាមបានបញ្ចប់ក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលតាមលិខិតបញ្ជាក់ (VSTP) ចាប់ពីឆ្នាំ២០១១ ដល់ឆ្នាំ២០១៣

ល.រ	ភេទ	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុបរួម
១	ចំនួនសិក្ខាកាមសរុប	៤១ ៩៤៧	៧៤ ៤៤៩	៦២ ០៤០	១៧៨ ៤៣៦
២	ចំនួនសិក្ខាកាមស្រី	២៤ ៨៥១	៤៤ ៩៧៩	៣៦ ៧៥៨	១០៦ ៥៨៨

- តាមរយៈកម្មវិធីសាកល្បងលើបច្ចេកទេសក្រោយប្រមូលផល ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលដល់សិក្ខាកាមចំនួន ៥ ៥០៩នាក់ (ស្រី ៤ ៣៩១ ស្មើនឹង៧៩%) ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០០៩-២០១២ ដោយបានចែកជា ៣ដំណាក់កាល និងមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ៨៖ ចំនួនសិក្ខាកាមបានបញ្ចប់ក្នុងកម្មវិធីសាកល្បងបច្ចេកទេសក្រោយប្រមូលផលចាប់ពីឆ្នាំ ២០១០ ដល់ ឆ្នាំ ២០១២

ល.រ	ដំណាក់កាល	សរុប	ស្រី
១	ទី១	១ ៨៧៧	១ ៤៣៩
២	ទី២	១ ៨២៧	១ ៤១៥
៣	ទី៣	១ ៨០៥	១ ៥៣៧
សរុបរួម		**៥ ៥០៩**	**៤ ៣៩១**

- តាមរយៈកម្មវិធីស្ពានចម្លងបន្តជំនាញ ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលដល់សិក្ខាកាមចំនួន ១ ៥៣៧នាក់ ក្នុងនោះអត្រាអ្នកបានប្រឡងជាប់មានចំនួន ៧៧% ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០០៩-២០១២ និងមាន ក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ៩៖ ចំនួនសិក្ខាកាមក្នុងកម្មវិធីស្ពានចម្លងបន្តជំនាញចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ល.រ	វិទ្យាស្ថាន	ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះ		បោះបង់ការសិក្សា		ធ្លាក់		ជាប់	
		សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី
១	NTTI	១៥០	៧២	៥៨	២៧	១៣	៣	៧៩	៤២
២	CIEDC	២០០	៧៥	០	០	១៦	៧	១៨៤	៦៨
៣	KIP	៤៩៥	១៩៨	០	០	៩៩	៣៩	៣៩៦	១៥៩
៤	SRP PTC	១០០	៦៧	៨	៨	៧	៣	៨៥	៥៦
៥	BIT (Don Bosco)	៥៩២	២៤៨	៨៤	៣២	៧៤	២៥	៤៣៤	១៩១
សរុបរួម		**១ ៥៣៧**	**៦៦០**	**១៥០**	**៦៧**	**២០៩**	**៧៧**	**១ ១៧៨**	**៥១៦**

- តាមរយៈកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលពិសេស ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលដល់ជនជាតិភាគតិចនៅខេត្តក្រចេះ ស្ទឹងត្រែង រតនគីរី និងខេត្តមណ្ឌលគីរី លើជំនាញផ្នែកកសិកម្ម មានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន ២ ៤១០នាក់ (ស្រី ១ ១៨២នាក់ ស្មើនឹង ៤៩%) ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ និងមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ១០៖ ចំនួនសិក្ខាកាមបានបញ្ចប់ក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលពិសេសចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ល.រ	បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុបរួម
១	ចំនួនវគ្គ	១១	១៨	១៩	៣	៣១	៨២
២	សរុប	២៨០	៥៤០	៥៧០	៩០	៩៣០	២ ៤១០
៣	ស្រី	១៥២	២៨១	២៧២	៥៧	៤២០	១ ១៨២

- តាមរយៈកម្មវិធីមូលនិធិជាតិបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាកាម ចំនួន ៦២ ១៧៣នាក់ (ស្រី ៣២ ៩៧៤នាក់ ស្មើ៥៣%) មានអង្គភាពបណ្តុះបណ្តាលចំនួន ៣០៧ ទាំងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសាធារណៈ និងឯកជន អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងមានលម្អិតក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី ១១៖ ចំនួនសិក្ខាកាមបានបញ្ចប់ក្នុងកម្មវិធីមូលនិធិជាតិបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ចំនួនវគ្គ	ចំនួនសិក្ខាកាមបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល	
		សរុប	ស្រី
២០០៩	៤៣៦	១២ ៥៤០	៦ ១៥៦
២០១០	៨៧៥	២៥ ៥៨០	១៣ ៤៩៨
២០១១	២៦៣	៦ ៦៧៩	៣ ៣៥២
២០១២	៤២៩	១២ ៤៩៣	៧ ២៣៦
២០១៣	១៧០	៥ ១១០	២ ៧៣២
សរុប	**២ ១៧៣**	**៦២ ៤០២**	**៣២ ៩៧៤**

- តាមរយៈ **មូលនិធិពិសេសរបស់សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រី** ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលជំនាញវិជ្ជាជីវៈ និងជំនាញសហគ្រិនភាពជូនដល់យុវជន-យុវនារី និងកម្មករ-កម្មការិនីដែលបានបាត់បង់ និងគ្មានការងារ ក្នុងអំឡុងពេលដែលប្រទេសកម្ពុជាទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់នៃវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុពិភពលោកនាឆ្នាំ២០០៨ បានចំនួន ៦៣ ១៤០នាក់ (ស្រី ៣៥ ១១៧នាក់) លើជំនាញផ្នែកកសិកម្ម និងផ្នែកឧស្សាហកម្ម បច្ចេកទេស សិប្បកម្ម និងសេវាកម្ម និងមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ១២៖ ចំនួនសិក្ខាកាមបានបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគម្រោងមូលនិធិពិសេសរបស់សម្តេចតេជោនាយករដ្ឋមន្ត្រីចាប់ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ចំនួនវគ្គ	ចំនួនសិក្ខាកាមបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល		ចំនួនសិក្ខាកាមប្រកបមុខរបរដោយខ្លួនឯង និងមានការងារធ្វើ	
		សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី
២០០៩	១ ៤៩៥	៤០ ១៤០	២២ ៥៨៦	២៧ ៤៤២	១៦ ៤១៤
២០១១	១៩០	៤ ៣៦០	១ ៨៧៥	៣ ៩០១	១ ២៩៨
២០១២	២៨៦	៦ ៨២០	៣ ៥៦៥	៥ ០១១	២ ៦៨១
២០១៣	៥០៦	១១ ៨២០	៧ ១១១	បាននឹងកំពុងអនុវត្ត	
សរុប	**២ ៤៧៧**	**៦៣ ១៤០**	**៣៥ ១១៧**	**៣៦ ៣៥៤**	**២០ ៣៩៣**

សម្គាល់៖ ទន្ទឹមនឹងនេះមូលនិធិពិសេសរបស់សម្តេចតេជោបានផ្តល់សំណាញ់សុវត្ថិភាព ដោយផ្តល់ជូនការឧបត្ថម្ភហូបចុកចំនួន ៤ ០០០រៀល ក្នុងមួយថ្ងៃ និងការស្នាក់នៅចំនួន ៤០ ០០០រៀល ក្នុងមួយខែសម្រាប់មួយនាក់។ បន្ថែមលើនេះមូលនិធិពិសេសបានផ្តល់ឥណទានខ្នាតតូច ដល់សិក្ខាកាមដែលបានរៀនចប់ សម្រាប់បង្កើតមុខរបរដោយខ្លួនឯង។

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៣

- តាមរយៈកម្មវិធីហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រសួងបានតម្រូវឱ្យនិយោជកបណ្តុះបណ្តាលបំប៉នសមត្ថភាពដល់កូនជាង។ ជាលទ្ធផល រយៈពេល ៥ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ ២០០៩-២០១៣ ក្រសួងបានជំរុញសកម្មភាពហ្វឹកហ្វឺននៅតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបចំនួន ៤៤៨សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកូនជាងកម្មករសរុបចំនួន ២៧ ៦៣០នាក់ ដែលក្នុងនោះស្រីមានចំនួន ២៥ ០៨៥នាក់ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៣៖ ចំនួនកូនជាងបានទទួលការហ្វឹកហ្វឺនចាប់ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	ចំនួនសហគ្រាស	ការងារហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	
		សរុប	ស្រី
២០០៩	៧០	៤ ៧៤៥	៤ ៣៦៨
២០១០	៩០	៥ ៥៦៩	៥ ១១៤
២០១១	៨៦	៥ ៨៩៩	៥ ៥៦៧
២០១២	៨៦	៥ ៤៥៧	៥ ០២១
២០១៣	១១៦	៥ ៩៦០	៥ ០១៥
សរុប	៤៤៨	២៧ ៦៣០	២៥ ០៨៥

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ឆ្នាំ២០១៣

ជារួម តាមរយៈគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសាធារណៈ និងឯកជន អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ក្រសួងបានបណ្តុះបណ្តាលសិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិតសរុបទាំងថ្នាក់ឧត្តម និងក្រោយឧត្តម មានចំនួន ៨ ៩៦៨នាក់ (ស្រី ១ ៦១៨នាក់) ថ្នាក់ជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស/បរិញ្ញាបត្ររង មានចំនួន

១៨ ២៩៦នាក់ (ស្រី ៤ ០៩៨នាក់) បណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលវែង មានចំនួន ១៨ ៥៤៦នាក់ (ស្រី ៣ ៩២១ នាក់) និងបណ្តុះបណ្តាលរយៈពេលខ្លីមានចំនួន ៥៨៧ ៦៤៩នាក់ (ស្រី ៣០៩ ៨៨៤នាក់) ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៤៖ ចំនួនសិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត បានបញ្ចប់ការសិក្សាចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ល.រ	កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល	ភេទ	២០០៨-២០០៩	២០០៩-២០១០	២០១០-២០១១	២០១១-២០១២	២០១២-២០១៣	សរុប
១	ឧត្តមនិងក្រោយឧត្តម	សរុប	៩៨១	១ ២៨៤	១ ៦១២	២ ១៥៨	២ ៩៣៣	៨ ៩៦៨
		ស្រី	២២០	២៨៧	២៨១	២៤៣	៥៨៧	១ ៦១៨
២	ជាន់ខ្ពស់បច្ចេកទេស /បរិញ្ញាបត្ររង	សរុប	២ ១៩៩	២ ៨៣៥	៦ ១៩២	៣ ៤៥១	៣ ៦១៩	១៨ ២៩៦
		ស្រី	៥៩៤	៥០៦	១៦១១	៧៣៨	៦៤៩	៤ ០៩៨
៣	បណ្តុះបណ្តាល រយៈពេលវែង	សរុប	១ ២១៤	៣ ៥៥៦	១ ០៣៤	១០ ៥២៣	២ ២១៩	១៨ ៥៤៦
		ស្រី	៣៩៥	១៨០៤	១៧៦	៧៧៩	៧៦៧	៣៩២១
៤	បណ្តុះបណ្តាល រយៈពេលខ្លី	សរុប	១៦៣ ១២៧	១១៤ ១៤២	៨២ ២៥១	១៤៣ ៦៨០	៨៤ ៤៤៩	៥៨៧ ៦៤៩
		ស្រី	៨៦ ១៨៥	៥៦ ៨៨២	៤០ ៥៨៩	៧៨ ៤០៥	៤៧ ៨២៣	៣០៩ ៨៨៤
សរុប			**១៦៧ ៥២១**	**១២១ ៨១៧**	**៩១ ០៨៩**	**១៥៩ ៨១២**	**៩៣ ២២០**	**៦៣៣ ៤៥៩**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រង់កិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៣

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងក៏សម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលបន្ថែមទៀតដូចខាងក្រោម៖

- បានបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈថ្មីចំនួន២ គឺមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តមណ្ឌលគីរី និងខេត្តព្រះវិហារ និងប្រែក្លាយមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តចំនួន៥ គឺខេត្តតាកែវ ស្វាយរៀង កំពត បាត់ដំបង និងសៀមរាប ឱ្យក្លាយទៅជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈភូមិភាគ។
- បានបង្កើនសមត្ថភាពមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅតាមរាជធានី-ខេត្តមួយចំនួន ឱ្យមានលទ្ធភាពក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលវែង។
- បានបំពាក់ឧបករណ៍សម្ភារបរិក្ខារដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈក្រោមឱវាទចំនួន ៣៨។
- បានរៀបចំ និងបោះពុម្ពសៀវភៅណែនាំស្តីពីការធានាគុណភាព ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃគុណភាពគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- បានរៀបចំ និងបោះពុម្ពសៀវភៅសេចក្តីណែនាំស្តីពីការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់សម្រាប់តំបន់ជនបទ។
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលា និងបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងស្រុកដល់បុគ្គលិក មន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសចំនួន ១ ៩២០នាក់ (ស្រីចំនួន ២០៨នាក់) និងបានបញ្ជូនមន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេសនៅតាមគ្រឹះស្ថានសិក្សាទៅចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្រៅប្រទេស មានដូចជា

ប្រទេសសិង្ហបុរី ម៉ាឡេស៊ី ឥណ្ឌា ថៃ ឥណ្ឌូនេស៊ី អូស្ត្រាលី ជប៉ុន អាល្លឺម៉ង់ សាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ចិន និងវៀតណាម សរុបចំនួន ១៥០នាក់ (ស្រី ០៥នាក់)។

- បានបំពាក់ឧបករណ៍ និងបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា (ICT) តាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ក្រោមគម្រោង Connected Schools។
- បានទទួលបុគ្គលិកស្ម័គ្រចិត្ត តាមរយៈទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិជប៉ុន (JICA) ដើម្បីជួយការងារតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងបានទទួលអាហារូបករណ៍រយៈពេលខ្លីសម្រាប់គ្រូបច្ចេកទេសទៅសិក្សានៅប្រទេសម៉ាឡេស៊ី ជប៉ុន និងទទួលសម្ភារសម្រាប់បណ្តុះបណ្តាលដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- បានទទួលបុគ្គលិកស្ម័គ្រចិត្ត តាមរយៈទីភ្នាក់ងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិកូរ៉េ (KOICA) ដើម្បីជួយការងារតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងទទួលអាហារូបករណ៍រយៈពេលខ្លីសម្រាប់គ្រូបច្ចេកទេសទៅសិក្សានៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ និងទទួលសម្ភារបរិក្ខារសម្រាប់ធ្វើការបណ្តុះបណ្តាល។
- បាននឹងកំពុងសហការជាមួយភាគីចិន ក្នុងការសិក្សាលទ្ធភាពសាងសង់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងតំបន់សេដ្ឋកិច្ចពិសេសក្រុងព្រះសីហនុ។
- បានធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលចំនួន១៦ ផ្សេងទៀត តាមរយៈការចុះ MOU លើផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- បានចុះ MOU ជាមួយមូលនិធិគាំទ្រអន្តរជាតិកម្ពុជា (CIESF) ប្រទេសជប៉ុន ក្នុងការអប់រំមូលដ្ឋានសំដៅបង្កើនគុណភាពដល់កម្មករនិយោជិតខ្មែរដែលត្រូវទៅធ្វើការនៅតាមក្រុមហ៊ុនជប៉ុន។
- បានធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយ ILO, ADB, AFD, World Bank, UNIDO, UNESCO, JAVADA, OIF, SEAMEO VOCTECH, ITEs និង PLAN INTERNATIONAL។ល។ ក្នុងការអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពមន្ត្រីរាជការ សាស្ត្រាចារ្យ គ្រូបច្ចេកទេស ដោយឱ្យទៅធ្វើកម្មសិក្សានៅបរទេស និងចូលរួមវគ្គបណ្តុះបណ្តាលទាំងក្នុង និងក្រៅស្រុក។

៤.២.២. ការកសាងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETMIS)

តាមរយៈគម្រោង *"ការពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ(STVET)"* ក្រសួងបានរៀបចំសូចនាករនៅក្នុងទិន្នន័យនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងបង្កើតប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETMIS) ក្នុងគោលបំណងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវដំណើរការការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ គោលនយោបាយអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ទីផ្សារការងារ កាត់បន្ថយនូវភាពមិនស៊ីគ្នារវាងតម្រូវការ និងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពទីផ្សារការងារតាមរយៈការធ្វើអន្តរាគមន៍ដូចជាការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលជំនាញ ការផ្តល់ការគាំពារនិងប្រព័ន្ធសុវត្ថិភាពសង្គម និងការផ្តល់នូវព័ត៌មានស្តីពីការផ្គត់ផ្គង់នូវកម្លាំងពលកម្មដល់សាធារណជន។ បច្ចុប្បន្នប្រព័ន្ធនេះស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលប្រើសាកល្បង និងប្រមូលទិន្នន័យសិក្ខាកាម

ឃ

សិស្ស-និស្សិត ដែលកំពុងសិក្សា និងបញ្ចប់ពីគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលស្ថិតក្រោមឱវាទក្រសួង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រសួងមានផែនការនឹងដាក់ឱ្យដំណើរការ និងប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធនេះជាផ្លូវការនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៤។

៤.២.៣. ការកសាងស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព និងការធានាគុណភាព

ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ ក្រសួងបានសម្រេចនូវលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- បានរៀបចំក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា (Cambodia Qualification Framework-CQF) ដែលបានទទួលការអនុម័តដោយគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល (National Training Board-NTB) នាសម័យប្រជុំពេញអង្គ កាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។
- បានបង្កើតក្រុមបច្ចេកទេសចំនួន ៣ ដោយមានសមាសភាពជាគ្រូតំណាងមកពីវិស័យសំណង់ មេកានិច និងសេវាធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា។
- បានអភិវឌ្ឍស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព កម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព រៀបចំកញ្ចប់ឯកសារមេរៀន និងឯកសារកញ្ចប់តេស្តសមត្ថភាពចំនួន ៣វិស័យ មាន ២១មុខរបរ ក្នុងនោះវិស័យសំណង់មាន ៧មុខរបរ មេកានិចមាន ៧មុខរបរ និងសេវាធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យាមាន៧មុខរបរ ហើយគ្រោងនឹងបញ្ចប់ក្នុងឆ្នាំ២០១៥។
- បានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាយោបល់ឧស្សាហកម្មសម្រាប់វិស័យទាំង៣ ដោយមានសមាសភាពតំណាងមកពីវិស័យឯកជន សម្រាប់ផ្តល់សុពលភាពលើស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព។
- បានអភិវឌ្ឍមុខរបរចំនួន៧ ក្នុងវិស័យសំណង់ និងមេកានិច និងបានទទួលការអនុម័តក្នុងសម័យប្រជុំពេញអង្គរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល កាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១២។
- បានបញ្ចប់សេចក្តីព្រាងស្តង់ដាសមត្ថភាព ៤មុខរបរ ក្នុងវិស័យសេវាធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា និងកំពុងផ្ទៀងផ្ទាត់បច្ចេកទេសជាមួយអ្នកជំនាញមកពីខាងឧស្សាហ-កម្ម។
- បានបង្កើតក្រុមវាយតម្លៃសមត្ថភាពលើមុខជំនាញ ព័ត៌មានវិទ្យា សំណង់ស៊ីវិល យន្តសាស្ត្ររថយន្ត អគ្គិសនី អេឡិចត្រូនិច យន្តសាស្ត្រទូទៅ មេកានិច បរិក្ខារត្រជាក់ លោហធាតុបន្ទះ និងបន្សារ។
- ក្រុមការងារធានាគុណភាព ត្រួតពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃបានចុះត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃគុណភាពអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈក្រោមឱវាទចំនួន ៣៨ និងឯកជនចំនួន១។
- បានចូលរួមការប្រកួតប្រជែងជំនាញក្នុងតំបន់អាស៊ានចំនួន៤ដង តាំងពីឆ្នាំ២០០៦ ដែលមានអ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ២០នាក់ និងបានរៀបចំការប្រកួតប្រជែងជំនាញជាតិចំនួន ៣ដង ដែលមានអ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ៣៧នាក់។

៤.៣. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ

៤.៣.១. ការផ្ដល់សេវាមុខរបរ និងការងារ

ក្នុងនីតិកាលទី៤ កន្លងមកនេះ ក្រសួងបានប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិកពី ៦២សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន (កាត់ដេរ ៥៤ ស្បែកជើង ០៧ និងថ្នាំជក់ ០១) ដែលបានជ្រើសរើសបុគ្គលិកសរុបចំនួន ១២ ៦៩៣នាក់។

រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កើតទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA) ជាទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសដែលស្ថិតនៅក្រោមគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្ដុះបណ្ដាល ដោយមានអគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ នៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈជាសេនាធិការ។ ទីភ្នាក់ងារជាតិនេះមានភារកិច្ចក្នុងការផ្ដល់សេវាការងារ ប្រកបដោយភាពងាយស្រួល គុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជូនដល់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និយោជក អ្នកផ្ដល់ការអប់រំបណ្ដុះបណ្ដាល និងសាធារណជនទូទៅ។

តាមរយៈទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ក្រសួងបានពង្រឹង និងពង្រីកសេវាការងារ ដោយបានបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារចំនួន៥ គឺនៅរាជធានីភ្នំពេញ ខេត្តសៀមរាប បាត់ដំបង កំពត និងស្វាយរៀង។ ក្នុងពេលអនាគត ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ មានគម្រោងបង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលការងារនៅគ្រប់ខេត្តទូទាំងប្រទេស ដើម្បីជួយសម្រួលដល់ការប្រើប្រាស់សេវាឱ្យកាន់តែមានភាពងាយស្រួល និងកាន់តែខិតជិតអ្នកប្រើប្រាស់សេវា។ ជាមួយគ្នានេះដែរ ក្រសួងក៏បានបង្កើត និងជំរុញការប្រើប្រាស់គេហទំព័រការងារសម្រាប់ចុះឈ្មោះអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិកផងដែរ។ លើសពីនេះ តាមរយៈការចង្អុលបង្ហាញរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្ដុះបណ្ដាល និងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ បានធ្វើកិច្ចសហការជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក្នុងការចុះប្រមូលស្ថិតិប្រជាពលរដ្ឋដែលមានអាយុចាប់ពី ១៨ឆ្នាំ ដល់ ៦៤ឆ្នាំ ដែលមានបំណងចង់ស្វែងរកការងារធ្វើនៅទូទាំងរាជធានី-ខេត្តដោយអនុវត្តបានចំនួន ១១៦ស្រុក លើ ១៩៤ស្រុករួចមកហើយ។

ចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ រហូតមកដល់ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ សម្រេចបាននូវស្នាដៃសំខាន់ៗ មានជាអាទិ៍ ប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិកចំនួន ១៣១ ៤៤៣កន្លែង អ្នកចុះឈ្មោះស្វែងរកការងារធ្វើចំនួន ៣៤ ៣៣៦នាក់ និងអ្នកដែលទទួលបានការងារធ្វើតាមរយៈសេវាទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ចំនួន ៤ ៩១៤នាក់ ព្រមទាំងសមិទ្ធផលផ្សេងៗទៀតដូចបង្ហាញជូនលម្អិតក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៥៖ លទ្ធផលការងាររបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១០ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ល.រ	សកម្មភាព		លទ្ធផលសម្រេចបាន				សរុបរួម
			២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	
១	ប្រមូល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក	សរុប	១០ ៦៤៨	៣០ ៨៥៤	៥៣ ៦៤០	៣៦ ៣០១	១៣១ ៤៤៣
២	ចុះឈ្មោះអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ	សរុប	១ ២៩៧២	១១ ២២២	១៤ ៣៤៨	៦ ៤៤២	៥៣ ៩០៤
		ស្រី	៨៤៨	៤ ៧៥៣	២ ៦០១	៧១៨	៨ ៩២០
៣	ផ្តល់ការណែនាំមុនពេលបញ្ជូនទៅឱ្យនិយោជក	សរុប	៥២៤	២ ០៤០	៥ ៤២០	១ ៧៨៩	៩ ៧៧៣
		ស្រី	៣ ៦៧	១ ៤២៨	៣ ៨១០	១ ០២៤	៦ ៦២៩
៤	បញ្ជូនអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើទៅឱ្យនិយោជក	សរុប	១ ២៨១	៤ ៤៥៦	៧ ៣៩៦	២ ៨៨៣	១៦ ០១៦
		ស្រី	៨៩៧	៣១១៩	៥១៧៧	១៥៥២	១០ ៧៤៥
៥	អ្នកទទួលបានការងារធ្វើតាមរយៈសេវា NEA	សរុប	១២៣	៧៨៦	៣ ៣១៧	៦៨៨	៤ ៩១៤
		ស្រី	៨៦	៥៥០	២ ៣៣២	៤៧៧	៣ ៤៤៥
៦	រៀបចំពិព័រណ៍ចល័ត និងសិក្ខាសាលា	ចំនួន	១១	៤៨	៥៧	៩៤	២១០
		អ្នកចូលរួម	៦៨ ៨៥១	២៦ ៣៣៩	១៨ ១០៤	១៣ ៦០៧	១២៦ ៩០១
៧	រៀបចំពិព័រណ៍ជ្រើសរើសកម្មករ-កម្មការិនី	ចំនួន	០	០	៨	២	១០
		អ្នកចូលរួម	០	០	២ ៣៣៥	៧៨	២ ៤១៣
៨	រៀបចំ និងចូលរួមពិព័រណ៍ការងារថ្នាក់ជាតិ/ខេត្ត	ចំនួន	៣	៥	៣	៥	១៦
		អ្នកចូលរួម	៦៥ ៦៥១	១៨ ៩១៧	២៥ ០០០	២៥ ៦៥០	១៣៥ ២១៨
៩	អ្នកចូលប្រើប្រាស់គេហទំព័រ	សរុប	១១១ ៣៨០	៣៦៣ ៩៧៣	៤៩៧ ៧២៥	៣៥៣ ០១២	១ ៣២៦ ០៩០

ប្រភព៖ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៣

ទន្ទឹមនឹងការខិតខំប្រឹងប្រែងរកការងារក្នុងប្រទេស តាមរយៈនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ក្រសួងក៏បានស្វះស្វែងជួយរកការងារនៅក្រៅប្រទេសបន្ថែមសម្រាប់ប្រជាពលរដ្ឋ ដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងជីវភាពរស់នៅ ក៏ដូចជាការចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។ ជាលទ្ធផល គិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ នេះ ក្រសួងបានទទួលពាក្យរកការងារនៅក្រៅប្រទេស បានសរុបចំនួន ១៤៧ ៩៨៤នាក់។

តារាងទី ១៦៖ ពាក្យសុំរកការងារនៅក្រៅប្រទេសចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
ចំនួនពាក្យរកការងារនៅក្រៅប្រទេសដែលបានទទួល	២៥ ៦៧១	៤១ ៥៩៣	៣១ ៧៧៣	២៣ ៧១៣	១៦ ២៣៤	១៣៨ ៣៨៤

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ឆ្នាំ២០១៣

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ នេះ ក្រសួងបានផ្តល់សៀវភៅការងារជូនកម្មករនិយោជិតខ្មែរ បានចំនួនសរុប ៤៦៩ ២៣៧ ចុះទិដ្ឋាការចូលចំនួន ៤១ ៥៦៨ ចុះទិដ្ឋាការចេញចំនួន ៣១១ និងបានប្រមូលអាករចូលរដ្ឋបានចំនួន ១ ៩២៤,៣៥លានរៀល។

តារាងទី ១៧៖ ការងារត្រួតពិនិត្យកម្មករនិយោជិតខ្មែរ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
ផ្តល់សៀវភៅការងារ	៨៧ ៥១២	៩៣ ៨៨២	៩១ ៤៩០	៩១ ៤០០	១២៣ ៥៤១	៤៦៩ ២៣៧
ចុះទិដ្ឋាការចូល	១៤ ៤៤១	១៣ ០០៥	៦ ៤២៣	៤ ៤៣៣	៣ ២៦៦	៤១ ៥៦៨
ចុះទិដ្ឋាការចេញ	៧៤	៣១	៨៧	៧៧	៤២	៣១១
អាករសរុបដែលប្រមូលបាន (គិតជាលានរៀល)	២១៨,៨	២៣៤,៧	២២៨,៧	១៨២,០៣	១ ០៦០,០៩	១ ៩២៤,៣៥

ប្រភព៖ នាយដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ឆ្នាំ២០១៣

៤.៣.២. ការអភិវឌ្ឍព័ត៌មានទីផ្សារការងារ

ក្រសួងមានអង្គភាពចំនួន២ ដែលបំពេញភារកិច្ចក្នុងការប្រមូល និងផ្តល់ព័ត៌មានទីផ្សារការងារ គឺនាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ និងទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ។

កន្លងមក ក្រសួងបានសហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធជាពិសេស ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា និង វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ព្រមទាំងក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស ដើម្បីផលិតរបាយការណ៍ព័ត៌មានទីផ្សារការងារ សំដៅបម្រើដល់សេចក្តីត្រូវការព័ត៌មានរបស់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងផែនការ និយោជក អ្នកផ្តល់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល អ្នកផ្តល់ការណែនាំអំពីជំនាញវិជ្ជាជីវៈ អ្នកផ្តល់សេវាការងារ អ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ព្រមទាំងសាធារណជនទូទៅ។

ក្នុងឆ្នាំកន្លងមក ក្រសួងបានផលិត និងផ្សព្វផ្សាយនូវរបាយការណ៍ពាក់ព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារដូចខាងក្រោម៖

- ការអង្កេតស្តីពីតម្រូវការធនធានមនុស្សរបស់បណ្តាក្រសួង-ស្ថាប័នរដ្ឋ ២០១១-២០១៥។
- ព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងឱកាសការងារ។
- ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រនៅកម្ពុជា និងអាស៊ាន ស្ថានភាពការអប់រំនៅកម្ពុជា ស្ថានភាពទីផ្សារការងារនៅកម្ពុជា និងស្ថានភាពតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិកក្នុងពេលអនាគត។
- ការអង្កេតស្តីពីកង្វះ និងគម្លាតនៃតម្រូវការជំនាញក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ក្នុងខេត្តសៀមរាប ឆ្នាំ២០១២។
- ការអង្កេតថ្នាក់ជាតិស្តីពីកង្វះ និងគម្លាតនៃតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជកឆ្នាំ២០១៣។

៤.៣.៣. ការគ្រប់គ្រង និងបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស

ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនចំនួន ៣៩ បានបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសសរុបចំនួន ១០៤ ៥១១នាក់ (ស្រី ៥៤ ៩៤៨នាក់) ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៨៖ ចំនួនពលករ ពលការិនីកម្ពុជាទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ម៉ាឡេស៊ី		ថៃ		ជប៉ុន		សរុបក្នុងឆ្នាំ	
	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី
២០០៩	៩ ៦៨២	៨ ៨០៦	៣ ៥៤៣	១ ៥៧៥	១៦	៦	១៥ ២៤១	១០ ៣៨៧
២០១០	១៦ ៣៩៤	១៣ ៨៧២	១១ ២២៤	៤ ៩២០	៤៩	៩	២៧ ៦៦៧	១៨ ៨០១
២០១១	៤ ៣៥១	៤ ៨៩៤	១៦ ៨៣៧	៦ ២១៣	៧៤	២២	២១ ២៦២	១១ ១២៩
២០១២	១៨០	៧០	២៦ ៣៩០	៩ ៨៣៩	១០២	២៣	២៦ ៦៧២	៩ ៩៣២
២០១៣	៩០	១៨	១៣ ៤៦៨	៤ ៦២៨	១១១	៥៣	១៣ ៦៦៩	៤ ៦៩៩
សរុប	៣០ ៦៩៧	២៧ ៦៦០	៧៣ ៤៦២	២៧ ១៧៥	៣៥២	១១៣	១០៤ ៥១១	៥៤ ៩៤៨

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ឆ្នាំ២០១៣

ការបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េក្រោមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតមុខរបរ (Employment Permit System-EPS) ដែលជាប្រព័ន្ធបញ្ជូនរវាងរដ្ឋាភិបាល និងរដ្ឋាភិបាល ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៧ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានបញ្ជូនពលករសរុបចំនួន ២៨ ៨២៧នាក់ (ស្រី ៤ ៩៣៤នាក់) ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ១៩៖ ចំនួនពលករដែលចេញទៅបម្រើការងារនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ពីឆ្នាំ២០០៧ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ឧស្សាហកម្ម		កសិកម្ម		នេសាទ		សំណង់		សរុបក្នុងឆ្នាំ	
	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី	សរុប	ស្រី
២០០៧-២០០៩	៣ ១៤១	២២១	១ ៣២៥	៥១១	២៦៩	០	៦៧	០	៤ ៧៨២	៧៣២
២០១០	១ ៣២៩	៨៣	៧៨៤	៣៩៨	៣	០	០	០	២ ១៣៦	៤៨១
២០១១	៣ ២៧៥	១៩៨	១ ៦៨១	៣៣០	១	០	០	០	៤ ៩៥៧	៥២៨
២០១២	៥ ២០៦	២៦៦	២ ៩១៣	១ ០៣៨	០	០	១៣	០	៨ ១៣២	១ ៣០៤
២០១៣	៥ ០២៤	៤៣២	៣ ១៣៣	១ ៤៥៧	៥	០	៦៥៨	០	៨ ៨២០	១ ៨៨៩
សរុប	១៧ ៩៩៥	១ ២០០	៩ ៨៣៦	៣ ៧៣៤	២៧៨	០	៧៣៨	០	២៨ ៨២៧	៤ ៩៣៤

ប្រភព៖ គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅបរទេស (MTOSB) ឆ្នាំ២០១៣

ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពក្នុងការគ្រប់គ្រង និងបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស រាជរដ្ឋាភិបាលបានកែសម្រួលអនុក្រឹត្យលេខ ៥៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៥ ស្តីពីការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ដោយបានចេញនូវអនុក្រឹត្យថ្មីលេខ ១៩០ អនក្រ.កប នៅថ្ងៃទី១៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១១ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងលើការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ដោយបានបន្ថែមនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវមួយចំនួនចំពោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ដើម្បីឱ្យស្របតាមការវិវត្តនៃស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម។

ក្នុងការអនុវត្តអនុក្រឹត្យលេខ ១៩០ អនក្រ.បក ស្តីពីការគ្រប់គ្រងលើការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានសហការជាមួយអង្គការ ILO និងអង្គការពាក់ព័ន្ធនានា រៀបចំប្រកាសបានចំនួន៨ ដែលរួមមាន៖

១. ប្រកាសស្តីពីការដាក់ឱ្យប្រើពាក្យគន្លឹះ។
២. ប្រកាសស្តីពីដំណើរការជ្រើសរើស និងការណែនាំតម្រង់ទិសពលករមុនពេលចេញដំណើរ។
៣. ប្រកាសស្តីពីទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។
៤. ប្រកាសស្តីពីការដាក់ឱ្យអនុវត្តបទដ្ឋានអប្បរមានៃកិច្ចសន្យាសេវារកការងារឱ្យធ្វើ។
៥. ប្រកាសស្តីពីអធិការកិច្ចទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។
៦. ប្រកាសស្តីពីយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ។
៧. ប្រកាសស្តីពីសេវារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជននៅកន្លែងធ្វើការ និងការធ្វើមាតុភូមិនិវត្តន៍។
៨. ប្រកាសស្តីពីការលើកសរសើរ និងការដាក់វិន័យទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។

៤.៣.៤. ការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មបរទេស

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានចុះធ្វើអធិការកិច្ចហត្ថពលកម្មជនបរទេសបានចំនួន ២ ៨៩២សហគ្រាស និងពិនិត្យឃើញមានជនបរទេសសរុបចំនួន ១៧ ៩៦៤នាក់ ដែលក្នុងនោះអ្នកមានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារជនបរទេសមានចំនួន ១៥ ១២៩នាក់ និងគ្មានប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារជនបរទេសមានចំនួន ២ ៨៣៥នាក់ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ២០ ៖ ការធ្វើអធិការកិច្ចជនបរទេស ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
ចំនួនសហគ្រាសដែលបានធ្វើអធិការកិច្ច	៦២២	៦០៥	៣៥៥	៥៩៣	៧១៧	២ ៨៩២
ចំនួនជនបរទេសដែលពិនិត្យឃើញ	៣ ៨៩០	៣ ៧២០	៣ ១០៦	៣ ៣៦៤	៣ ៨៨៤	១៧ ៩៦៤
ចំនួនអ្នកមានប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារ	៣ ០៨៦	៣ ០១៤	២ ៩១៥	២ ៨៥៩	៣ ២៥៥	១៥ ១២៩
ចំនួនអ្នកគ្មានប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារ	៨០៤	៧០៦	១៩១	៥០៥	៦២៩	២ ៨៣៥

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ឆ្នាំ២០១៣

លើសពីនេះទៅទៀត ក្រសួងបានចេញសៀវភៅការងារជនបរទេសថ្មី និងចុះទិដ្ឋាការចូលដល់ជនបរទេសបានចំនួន ៤ ៣៤២នាក់ ព្រមទាំងបានពន្យាសុពលភាពលើប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារជនបរទេសមានចំនួន ១០ ៨៩១នាក់។ ក្រសួងក៏បានចូលរួមចំណែកប្រមូលចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធតាមរយៈការប្រមូលអាករជនបរទេសបានថវិកាចំនួន ១ ៥៨២ ៩២០ដុល្លារ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ២១៖ គ្រប់គ្រងជនបរទេស ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
ផ្ដល់ប័ណ្ណ សៀវភៅការងារថ្មី និងទិដ្ឋាកាចូល	១ ០៣០	៦៩៦	៩៣២	៥១២	១ ១៧២	៤ ៣៤២
ពន្យាសុពលភាពលើប័ណ្ណ និងសៀវភៅការងារ	១ ៩៦៩	១ ៨២០	២ ២៥២	២ ៣៣៣	២ ៥១៧	១០ ៨៩១
អាករសរុបដែលប្រមូលបាន (គិតជាដុល្លារ)	៣០៦ ៨០០	២៥៥ ១៥០	៣២៤ ៧០០	២៩៤ ៤៥០	៤០១ ៨២០	១ ៥៨២ ៩២០

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ឆ្នាំ២០១៣

៤.៣.៥. ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយជាតិស្ដីពីមុខរបរ និងការងារ

ក្រសួងបានអភិវឌ្ឍឯកសារមូលដ្ឋានមួយចំនួន សម្រាប់ធ្វើការពិចារណាក្នុងការរៀបចំគោលនយោបាយជាតិស្ដីពីមុខរបរ និងការងារ៖

១. ឯកសារស្ដីពី កម្ពុជាឆ្ពោះទៅកាន់យុទ្ធសាស្ត្រជាតិស្ដីពីមុខរបរ និងការងារ ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រប្រកបដោយចីរភាព។
២. ឯកសារស្ដីពី កម្ពុជា ការធ្វើសមាហរណកម្មបញ្ចូលគ្នារវាងយុទ្ធសាស្ត្រកិច្ចគាំពារសង្គម និងគោលនយោបាយមុខរបរ និងការងារ។
៣. ឯកសារស្ដីពី ការត្រួតពិនិត្យឡើងវិញលើការចំណាយផ្នែកកិច្ចគាំពារសង្គម។

ទន្ទឹមនឹងនេះ អង្គការ ILO បានជួយទាំងថវិកា និងបច្ចេកទេស ក្នុងការរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់លើឯកសារដែលបានសិក្សាស្រាវជ្រាវរួច មានដូចជា៖

១. ឯកសារស្ដីពី វិធីសាស្ត្រវិភាគលើមុខរបរ និងការងារ។
២. ឯកសារសិក្សាស្ដីពី មុខរបរ និងការងារលើវិស័យកសិកម្ម។
៣. ឯកសារសិក្សាស្ដីពី តម្រូវការជំនាញ ឬប្រភេទមុខរបរ និងការងារនាពេលអនាគត។
៤. ឯកសារសិក្សាស្ដីពី ការសិក្សាអំពីសេដ្ឋកិច្ចនៅកម្ពុជា។

៤.៤. ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ

ក្រសួងបានពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ជាពិសេសការអនុវត្តជំហានទី១ នៃរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យ

ការងារ និងការត្រៀមរៀបចំអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាពក្នុងជំហានទី២ ដើម្បីសម្រាលការលំបាកនានារបស់កម្មករនិយោជិតនៅពេលជរាភាព ទុព្វលភាព មរណភាព ហានិភ័យការងារ ឬពេលជួបប្រទះយថាភាពផ្សេងៗទៀត ដូចជាជំងឺ និងមាតុភាពជាដើម។

៤.៤.១. ការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានពង្រីកវិសាលភាពរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារគ្របដណ្តប់រហូតដល់ ២៤រាជធានី-ខេត្ត និងបានចុះបញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសរុបចំនួន ៦ ១០៧ និងមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨៤៧ ១៧៥នាក់ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

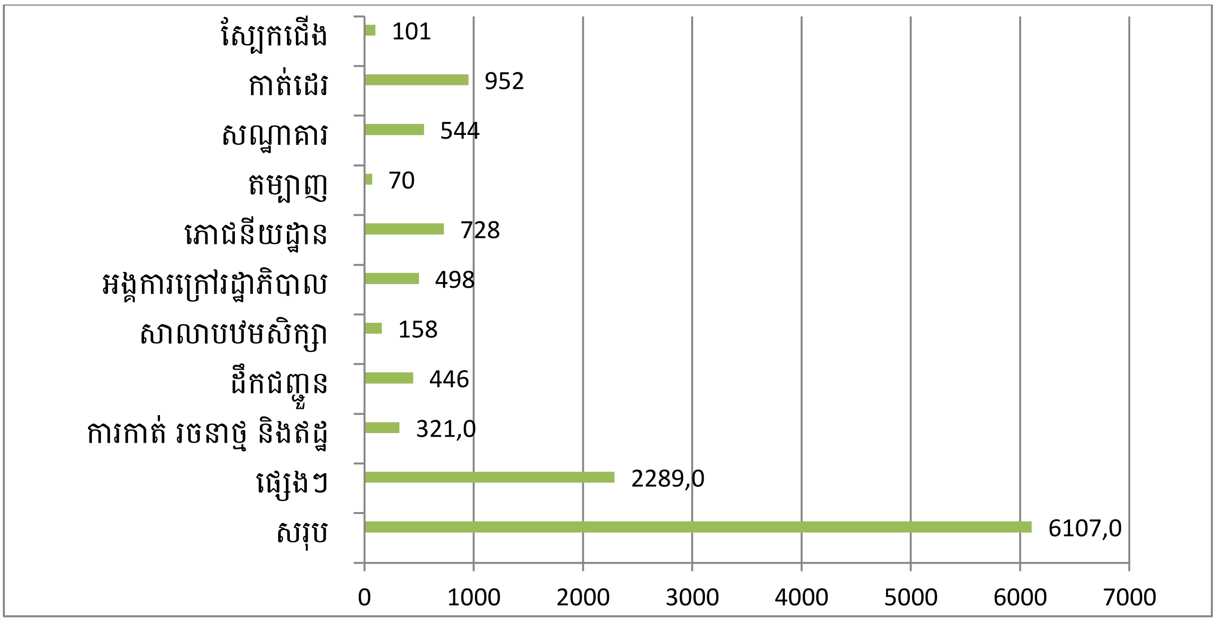
តារាងទី ២២៖ ចំនួនសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតចុះបញ្ជិកា និងចំនួនរាជធានី-ខេត្តគ្របដណ្តប់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣
ចំនួនសហគ្រាសចុះបញ្ជិកា	៩៨៣	១ ៩១០	៣ ១០៥	៤ ៥៨៣	៦ ១០៧
ចំនួនកម្មករចុះបញ្ជិកា	៣៨៧ ០៤៦	៥៩៤ ៦៨៦	៦៧៤ ២១៧	៧៦៨ ១៣៤	៨៤៧ ១៧៥
ចំនួនរាជធានី-ខេត្ត	៣	៨	១៣	២០	២៤

ប្រភព៖ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងារសម្រេចបានឆ្នាំ២០១៣ និងទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានចុះបញ្ជិកាសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សរុបចំនួន ៦ ១០៧ ក្នុងនោះមានផ្នែកកាត់ដេរចំនួន ៩៥២ ផលិតស្បែកជើងចំនួន ១០១ តម្បាញចំនួន ៧០ ភ្នាក់ងារដឹកជញ្ជូន ចំនួន ៤៤៦ សណ្ឋាគារចំនួន ៥៤៤ ភោជនីយដ្ឋានចំនួន ៧២៨ សាលាបឋមសិក្សាចំនួន ១៥៨ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលចំនួន ៤៩៨ ការកាត់ រចនាថ្ម និងឥដ្ឋចំនួន ៣២១ និងសហគ្រាសផ្សេងៗទៀតចំនួន ២ ២៨៩។

រូបភាពទី ១៖ ប្រភេទសហគ្រាសបានចុះបញ្ជិកាសរុប ពីឆ្នាំ ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣



ប្រភព៖ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងារសម្រេចបានឆ្នាំ២០១៣ និង ទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤

ចំពោះការងារភាគទានហានិភ័យការងារ ជាលទ្ធផលគិតចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ មានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានចំនួន ៤ ៧៧១ ដែលមានកម្មករនិយោជិតសរុបចំនួន ៨៥២ ២៤០នាក់ បានបង់ភាគទានចូលបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ២៣៖ ចំនួនសហគ្រាស និងកម្មករនិយោជិតបានបង់ភាគទានពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣
សហគ្រាសបានបង់ភាគទាន	៨៨៤	១ ៥៦៤	២ ៤២៩	៣ ៩២១	៤ ៧៧១
កម្មករបានបង់ភាគទាន	៣៤០ ៨៤០	៥៣០ ៥៩៩	៥៩៤ ៤៥៨	៧៤៥ ២៧៥	៨៥២ ២៤០

ប្រភព៖ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងារសម្រេចបានឆ្នាំ២០១២ និងទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៣ និងរបាយការណស្តីពីលទ្ធផលការងារសម្រេចបានឆ្នាំ២០១៣ និងទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤

ការកើនឡើងនៃចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបានចុះបញ្ជិកា និងបង់ភាគទាននេះ បណ្តាលមកពីការពង្រីកវិសាលភាព នៃការអនុវត្តគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារពីចំនួន ៣រាជធានី-ខេត្ត ទៅដល់ ២៤រាជធានី-ខេត្ត និងដោយសារម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត មានការយល់ដឹងកាន់តែច្បាស់អំពីសារៈសំខាន់នៃរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ និងចូលរួមអនុវត្តច្បាប់បានល្អ។

ចាប់ពីការដាក់ឱ្យដំណើរការដំបូងនាចុងឆ្នាំ២០០៨ នូវរបបហានិភ័យការងាររហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៣ ចំនួនសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត ដែលបានចុះបញ្ជិកា និងបង់ភាគទាន មានការកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់។ ទន្ទឹមគ្នានឹងនេះ ចំនួនគ្រោះថ្នាក់ការងារក៏នៅតែបន្តកើតមានឡើងផងដែរ។ ជាមួយគ្នានេះ ក្រសួងក៏បានចាត់មន្ត្រីឱ្យចុះអង្កេតផ្ទាល់ ដើម្បីរកមូលហេតុគ្រោះថ្នាក់ការងារ ឬមិនមែនគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងដើម្បីចេញសេចក្តីសម្រេចផ្តល់តាវកាលិកហានិភ័យការងារដល់ជនរងគ្រោះ ស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់។

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានទទួលរបាយការណ៍អំពីហានិភ័យការងារមានចំនួនសរុប ៥៧ ០៦៧នាក់ ក្នុងនោះគ្រោះថ្នាក់ការងារមានចំនួន ៥៤ ៧៤៣នាក់ និងមិនមែនគ្រោះថ្នាក់ការងារមានចំនួន ២ ០៧៩នាក់ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ២៤៖ របាយការណ៍ហានិភ័យការងារ និងគ្រោះថ្នាក់ការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	របាយការណ៍ហានិភ័យការងារ	គ្រោះថ្នាក់ការងារ	មិនមែនគ្រោះថ្នាក់ការងារ
២០០៩	៣ ៧៩២	៣ ៥៥៣	១៦៣
២០១០	៨ ៤៩៨	៧ ៦១១	៤៦១
២០១១	១៣ ១៦៧	១២ ៥៧១	២៦៦
២០១២	១៤ ៧៦១	១៤ ២៣៣	៥២១
២០១៣	១៦ ៨៤៩	១៦ ៧៧៥	៤៦៨
សរុប	**៥៧ ០៦៧**	**៥៤ ៧៤៣**	**២ ០៧៩**

សម្គាល់៖ ចំនួនការអង្កេតហានិភ័យការងារមានតិចជាងចំនួនរបាយការណ៍ហានិភ័យការងារ ដោយសារតែក្រសួងចុះអង្កេតមិនទាន់អស់ ដូច្នេះរបាយការណ៍ដែលនៅសល់ចំនួន ២៤៥ទៀតនឹងត្រូវចុះអង្កេតនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

ប្រភព៖ របាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងារសម្រេចបានឆ្នាំ ២០១១ និងទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំ ២០១២ និងរបាយការណ៍ស្តីពីលទ្ធផលការងារសម្រេចបានឆ្នាំ២០១៣ និងទិសដៅអនុវត្តបន្តសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤

ជាលទ្ធផលនៃការពន្លឿនការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងការវិនិយោគបន្ថែម មកដល់ត្រីមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៣ នេះការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារក៏ត្រូវបានពង្រីកវិសាលភាពគ្របដណ្តប់ចំនួន ២៤រាជធានី-ខេត្ត នៅទូទាំងប្រទេស។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីជាការងាយស្រួលក្នុងការផ្តល់សេវារបស់ខ្លួន ក្រសួងក៏បានដាក់ឱ្យដំណើរការប្រព័ន្ធទូរស័ព្ទទំនាក់ទំនងបន្ទាន់លេខ ១២៨៦ សម្រាប់ការសម្របសម្រួលបន្ទាន់នៅពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង និងបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយមន្ទីរពេទ្យនិងមន្ទីរសម្រាកព្យាបាលឯកជនបានចំនួន ៦៥កន្លែង ព្រមទាំងបានដាក់ភ្នាក់ងារឱ្យប្រចាំការនៅតាមមន្ទីរពេទ្យមួយចំនួនផងដែរ ដើម្បីជួយសម្របសម្រួលដល់ជនរងគ្រោះដែលជាសមាជិករបស់ ប.ស.ស ឱ្យទទួលបានការសម្រាកព្យាបាល។

៤.៤.២. ការរៀបចំអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព

ក្រសួងបាននឹងកំពុងរៀបចំបែបបទ និងនីតិវិធី សម្រាប់ការអនុវត្តជំហានទី២ គឺរបបថែទាំសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឯកជន សំដៅការពារទប់ស្កាត់ និងប្រឆាំងនឹងការប្រថុយប្រថាននៃការចំណាយលើមហន្តរាយផ្នែកសុខភាព និងការខាតបង់ប្រាក់ចំណូលនៅពេលមានជំងឺ មាតុភាព និងយថាភាពផ្សេងៗទៀត ហើយក៏នឹងដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវសមាជិកគ្រួសារក្នុងបន្ទុក រួមមានប្តី ប្រពន្ធ និងកូនជាដើម។

ជាលទ្ធផល ក្រសួងបានសម្រេចនូវការងារមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីការបង្កើតរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព សម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាព។
- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីវិធីសាស្រ្តទូទាត់ថ្លៃសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាព។
- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីការកំណត់អត្រាភាគទាន និងបែបបទនៃការបង់ភាគទានសម្រាប់ធានារ៉ាប់រងសុខភាព។
- សេចក្តីព្រាងប្រកាសស្តីពីជំងឺរាំរ៉ៃ។

ស្ម

៤.៥. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ

ដើម្បីពង្រឹងនូវអភិបាលកិច្ចល្អ និងរួមចំណែកក្នុងការអនុវត្តនូវកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី២ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភា ក្រសួងបានធ្វើកំណែទម្រង់លើវិស័យសំខាន់ៗរួមមាន ការកែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ការកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ សំដៅលើកកម្ពស់សមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពការងារ និងពង្រឹងការផ្តល់សេវាសាធារណៈ ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

៤.៥.១. ការងាររដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានសម្រេចការងាររដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ២៥៖ ការចរាចរលិខិតចេញ-ចូល ចាប់ពី ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
លិខិតចូល	៤ ៦៤១	៥ ១៩៥	៥ ៤៨៨	៥ ២២៧	៦ ៦២៩	**២៧ ១៨០**
លិខិតចេញ	៣ ៨៦៣	៤ ១០៣	៣ ៩១៣	៥ ២៥៩	៦ ៧៤៩	**២៣ ៨៨៧**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ២៦៖ ការដំឡើងកាំប្រាក់ និងប្រាក់បំណាច់មុខងារ ចាប់ពី ឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	សរុបរួម	ការដំឡើងកាំប្រាក់			ការដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារ		
		សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី
២០០៩	**១ ៤៧៩**	១ ០០៥	៨១៤	១៩១	៤៧៤	៣៩៨	៧៦
២០១០	បង្កក						
២០១១	**១ ១០១**	៧២៩	៦០១	១២៨	៣៧២	៣០៤	៦៨
២០១២	**៩៥២**	៦៦៥	៥៣២	១៣៣	២៨៧	២២៥	៦២
២០១៣	**១ ៤៤៩**	៩៨៣	៧៧៨	២០៥	៤៦៦	៣៦៤	១០២
សរុប	៤ ៩៨១	**៣ ៣៨២**	**២ ៧២៥**	**៦៥៧**	**១ ៥៩៩**	**១ ២៩១**	**៣០៨**

បញ្ជាក់៖ ក្នុងឆ្នាំ២០១០ រាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្កកមិនឱ្យមានការដំឡើងកាំប្រាក់ ការដំឡើងប្រាក់បំណាច់មុខងារ និងការតែងតាំងមន្ត្រីរាជការឡើយ។

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ២៧ ៖ ការតែងតាំង និងការដំឡើងឋានៈ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	ឆ្នាំ					
	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
ថ្នាក់រដ្ឋបាលកណ្តាល						
ទីប្រឹក្សាក្រសួង	១០	២	-	៦	១៣	**៣១**
ជំនួយការឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី	២	-	២	-	២	**៦**
អគ្គនាយក	-	-	-	-	-	-
អគ្គនាយករង	១	-	-	៤	-	**៥**
អគ្គាធិការ	-	១	-	-	-	**១**
អគ្គាធិការរង	១	-	-	-	-	**១**
អធិការ	៤	-	-	-	-	**៤**
ប្រធានទីភ្នាក់ជាតិមុខរបរ និងការងារ	-	១	-	-	-	**១**
អនុប្រធានទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ	-	១	-	-	-	**១**
ប្រធានផ្នែក	-	៤	-	-	-	**៤**
អនុប្រធានផ្នែក	-	៤	១	-	-	**៥**
ប្រធាននាយកដ្ឋាន	២	-	-	១	-	**៣**
អនុប្រធាននាយកដ្ឋាន	១០	៦	៤	៣	១៨	**៤១**
ប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន	១	-	-	-	១	**២**
ប្រធានការិយាល័យ	២៣	១៣	៥	៦	២២	**៦៩**
អនុប្រធានលេខាធិការដ្ឋាន	២	-	-	-	៤	**៦**
អនុប្រធានការិយាល័យ	៤៩	១៤	២៥	៤៥	៤១	**១៦៩**
រដ្ឋបាលថ្នាក់មូលដ្ឋាន						
ប្រធានមន្ទីរ	៣	១	-	-	៣	**៧**
អនុប្រធានមន្ទីរ	៥		១	១	១១	**១៨**
ប្រធានការិយាល័យ	៦	១៥	១៣	២២	៧	**៦៣**
អនុប្រធានការិយាល័យ	៩	៥	៥៥	២៤	១៦	**១០៩**
ប្រធានការិយាល័យស្រុក	១	១	២	១	២	**៧**
អនុប្រធានការិយាល័យស្រុក	១	-	៥	-	៤	**១០**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ២៨ ៖ ការផ្ដល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងប័ណ្ណសរសើរ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១២

ប្រភេទគ្រឿងឥស្សរិយយស	ឆ្នាំ				ផ្សេងៗ
	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	
គ្រឿងឥស្សរិយយសព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាថ្នាក់ជាតូបការ	-	-	-	-	-
គ្រឿងឥស្សរិយយសព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាថ្នាក់មហាសេរីវឌ្ឍន៍	-	-	-	០៣	**០៣**
គ្រឿងឥស្សរិយយសព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាថ្នាក់មហាសេនា	-	-	-	០២	**០២**
គ្រឿងឥស្សរិយយសព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាថ្នាក់ធិបឌិន្ទ	-	០៣	-	-	**០៣**
គ្រឿងឥស្សរិយយសព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាថ្នាក់សេនា	-	-	-	-	-
គ្រឿងឥស្សរិយយសព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាថ្នាក់អស្សប្ញទ្ធិ	-	-	-	-	-
មេដាយមុនីសារាភ័ណ្ឌថ្នាក់ មហាសេរីវឌ្ឍន៍	-	-	០១	-	**០១**
មេដាយមុនីសារាភ័ណ្ឌថ្នាក់ មហាសេនា	-	-	០១	០៣	**០៤**
មេដាយមុនីសារាភ័ណ្ឌថ្នាក់ ធិបឌិន្ទ	០២	០១	០៣	១០	**១៦**
មេដាយមុនីសារាភ័ណ្ឌថ្នាក់ សេនា	០៤	០៨	១២	១១	**៣៥**
មេដាយមុនីសារាភ័ណ្ឌថ្នាក់ អស្សប្ញទ្ធិ	០៩	១៨	២០	១៧	**៦៤**
មេដាយមាស	៣០	១៩	៤៧	៥០	**១៤៦**
មេដាយប្រាក់	៦៣	១០៥	៨២	៨៩	**៣៣៩**
មេដាយសំរិទ្ធ	១៥៨	១២០	១២១	១៥០	**៥៤៩**
ប័ណ្ណសរសើរ	១៥៤	១៩៦	២៣៨	១២១	**៧០៩**
សរុប	**៤២០**	**៤៧០**	**៥២៥**	**៤៥៦**	**១.៨៧១**

សម្គាល់៖ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៣ គឺពុំទាន់បានស្នើសុំនៅឡើយ
ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ២៩៖ ចំនួនមន្ត្រីរាជការសរុបរបស់ក្រសួង ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	សរុប	ថ្នាក់កណ្ដាល			ថ្នាក់មូលដ្ឋាន		
		សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី
២០០៩	**២ ៥៣៧**	១ ៣១៤	១ ០៤៦	២៦៨	១ ២២៣	១ ០០៣	២២០
២០១០	**២ ៥៦៨**	១ ៣៤៧	១ ០៨៤	២៦៣	១ ២២១	៩៧៨	២៤៣
២០១១	**២ ៧៩៨**	១ ៤៧០	១ ១៧២	២៩៨	១ ៣២៨	១ ០៥៥	២៧៣
២០១២	**២ ៩៧៥**	១ ៥៦៥	១ ២៤១	៣២៤	១ ៤១០	១ ១២៦	២៨៤
២០១៣	**៣ ១៧៤**	១ ៦៩៤	១ ៣៣៦	៣៥៨	១ ៤៨០	១ ១៧៤	៣០៦

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣០៖ បម្រែបម្រួលចំនួនគ្រូបខ័ណ្ឌ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	គ្របខ័ណ្ឌគ្រូ			គ្របខ័ណ្ឌថ្មី			ការផ្ទេរចូល			ការផ្ទេរចេញ		
	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី
២០០៩	**២០៣**	១៦២	៤១	**១៣១**	៨៧	៤៤	**១៣**	១០	០៣	**២៥**	២២	០៣
២០១០	**២២៧**	១៨៦	៤១	បង្អក			**០៥**	០៥	០០	**០៧**	០៦	០១
២០១១	**២៧៨**	២១៥	៦៣	**៣៥**	២១	១៤	**០៤**	០៤	០០	**២០**	១៣	០៧
២០១២	**២២១**	១៧៧	៤៤	**២៧**	២០	០៧	**០៦**	០៤	០២	**១៣**	១៣	០០
២០១៣	**២៧០**	២០៨	៦២	**៦៣**	៤២	២១	**១១**	០៩	០២	**១៩**	១៧	០២

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣១៖ ការបម្រែបម្រួលចំនួនគ្របខ័ណ្ឌ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ស្ម័គ្រចិត្តសុំឈប់			បោះបង់			ចូលនិវត្តន៍			មរណភាព		
	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី
២០០៩	១៦	១៤	២	១៣	១១	២	១៤	១០	៤	៤	៤	០
២០១០	២៣	២០	៣	៥៨	៤៨	១០	២៥	២១	៤	៤	៣	១
២០១១	៣៧	២៧	១០	២៥	២៤	១	២៥	១៩	៦	៤	៣	១
២០១២	២០	១៤	៦	៤	៤	០	៣៣	២៦	៧	៣	៣	០
២០១៣	១៩	១៧	២	២៥	២១	៤	១៥	១៣	២	៩	៨	១
សរុប	**១១៥**	**៩២**	**២៣**	**១២៥**	**១០៨**	**១៧**	**១១២**	**៨៩**	**២៣**	**២៤**	**២១**	**៣**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣២ ៖ ការបណ្តុះបណ្តាលវគ្គរដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ និងផែនការ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	សរុប	ថ្នាក់កណ្តាល			ថ្នាក់មូលដ្ឋាន		
		សរុប	ប្រុស	ស្រី	សរុប	ប្រុស	ស្រី
២០០៩	**១៣៤**	៣៥	២៨	០៧	៩៩	៨៨	១១
២០១០	**១០៣**	៤១	៣៤	០៧	៦២	៤៧	១៥
២០១១	**៨២**	៣៨	៣១	០៧	៤៤	៣១	១៣
២០១២	**៩៥**	៤១	៣៩	០២	៥៤	៣៨	១៦
២០១៣	**៩៥**	៤៤	៣៧	០៧	៥១	៤០	១១

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣៣៖ ពិធីការ និងទំនាក់ទំនងសាធារណៈ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	ឆ្នាំ					
	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
រៀបចំការប្រជុំ និងទទួលគណៈប្រតិភូចូលជួប	១៨០	១៥៤	១០៥	៩៥	១៥៣	**៦៨៧**
រៀបចំបុណ្យជាតិ-អន្តរជាតិ	២០	១១	១៦	១០	១២	**៦៩**
ចូលរួមទទួលគណៈប្រតិភូអន្តរជាតិ	២	៧	២២	១៥	៣១	**៧៧**
ចូលរួមពីបុណ្យផ្សេងៗ (សូត្រមន្ត ជូនពរ)	-	-	៩	២	-	**១១**
ចូលរួមស្តាប់ធម៌ទេសនា	-	-	-	២	-	**២**
ចុះសួរសុខទុក្ខមន្រ្តីរាជការមានជំងឺ	២	២	-	១		**៥**
ចូលរួមបុណ្យសព	២	២	-	២	២	**៨**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ឆ្នាំ២០១៣

៤.៥.២. ការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងសម្រេចបាននូវការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ដូចមានក្នុងតារាងលម្អិតខាងក្រោម៖

តារាងទី ៣៤៖ ការអនុវត្តការប្រមូលចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ការប្រមូលចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធ (គិតជាលានរៀល)						
	ច្បាប់ថវិកា	ក្រសួងប្រមូល	ភាគរយប្រមូល	ថ្នាក់កណ្តាល	ភាគរយប្រមូល	រាជធានីខេត្ត	ភាគរយប្រមូល
	១	២=(៤+៦)	៣=(២/១)	៤	៥=(៤/១)	៦	៧=(៦/១)
២០០៩	១ ៨៣៦,៥	២ ៧១៨,២	១៤៨%	១ ៥១៥,២	៨៣%	១ ២០៣,០	៦៦%
២០១០	១ ៩២៣,៤	២ ៦២៩,៨	១៣៧%	១ ៣៧៤,៣	៧១%	១ ២៥៥,៥	៦៥%
២០១១	២ ២១០,១	៣ ២០៩,៧	១៤៥%	២ ៩៩០,៣	១៣៥%	២១៩,៤	១០%
២០១២	២ ៥៣៩,០	៣ ៣៥១,៣	១៣២%	២ ២៨៥,១	៩០%	១ ០៦៦,៣	៤២%
២០១៣	២ ៧១៨,២	៨ ៣៥៩,២	៣០៨%	៦ ៤៧០,១	២៣៨%	១ ៨៨៩,១	៦៩%
សរុប	**១១ ២២៧,២**	**២០ ២៦៨,២**	**១៨១%**	**១៤ ៦៣៩**	**១៣០%**	**៥ ៦៣៣,៣**	**៥០%**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣៥៖ គម្រោងវិនិយោគ និងបច្ចេកទេសដែលបានស្នើឡើងដោយក្រសួង ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ល.រ	ក.គម្រោងវិនិយោគជាទុន	តម្លៃគម្រោង (គិតជាលានរៀល)	ស្ថានភាព
១	សាងសង់ពហុព្យាបាល និងមន្ទីរពិសោធន៍	២ ៨២៤	
២	សាងសង់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត	១១ ៥២០	(ជ.ទី១ សង់៥មន្ទីរ សង់បាន៣) ថវិការដ្ឋ
៣	សាងសង់អាគារសិក្សានៅវិទ្យាស្ថានជាតិពាណិជ្ជសាស្ត្រ	៣ ៨០០	
៤	បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈខេត្តព្រះវិហារ និងមណ្ឌលគីរី	៦ ០០០	ថវិកា ADB
៥	សាងសង់វិទ្យាស្ថានការងារ	២៤ ០២៤	
ល.រ	**ខ. គម្រោងជំនួយបច្ចេកទេស**	**តម្លៃគម្រោង (គិតជាលានរៀល)**	
១	ដំណើរការបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម	៧ ២០០	
២	កសាងសមត្ថភាពក្នុងការបង្កើនមុខរបរ	៤ ១៤៨	
៣	ការបង្កើតស្តង់ដារមុខរបរ	១ ១០៤	
៤	អភិវឌ្ឍការកសាងសមត្ថភាពជំនាញបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ESDP)	២៣ ៤៦០	ថវិកា ADB និងRGC
៥	អប់រំថែទាំសុខភាពដល់កម្មករ	២ ៨ ២៥,៦	
៦	ការអភិវឌ្ឍរបបធានារ៉ាប់រងលើសុខភាព	១ ៤០០	
៧	កសាងសមត្ថភាពជាតិដើម្បីលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ	៦ ៣៨៦,៨	
៨	គម្រោងសាកល្បងលើបច្ចេកទេសក្រោយការប្រមូលផល និងកម្មវិធីស្ពានចម្លងបន្តជំនាញសម្រាប់អ្នកជនបទក្រីក្រ	៨ ០០០	ថវិកា ADB ចប់២០១០
៩	គម្រោងពង្រឹងវិស័យអប់រំបណ្តុះណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (ទី២ ឬទី១)	១០២ ០០០	ថវិកា ADB ២០១៤-២០១៨
១០	ផ្តល់សមធម៌ក្នុងការចូលរៀនផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ	៥៦ ០០០	
១១	គម្រោងបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	១ ៣៨០	
១២	ការបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារ	១ ៥៩២	
១៣	គាំទ្រសកម្មភាពអនុវត្តន៍ការងាររបស់នាយកដ្ឋានស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព	៧០ ៨០៤	

ប្រភព៖ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣៦៖ប្រៀបធៀបថវិការវាងថវិកាជាតិ និងថវិកាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣

ឆ្នាំ	ច្បាប់ថវិកាជាតិ (គិតជាលានរៀល)	ច្បាប់ថវិកា (គិតជាលានរៀល)				
		ក្រសួង ក.ប	ភាគរយ ថវិកាជាតិ	ថវិកាកម្មវិធី	ថវិកា មិនមែនកម្មវិធី	រាជធានី-ខេត្ត
	១	២=(៤+៥+៦)	៣=(២/១)	៤	៥	៦
២០០៩	៧ ៤៩៦ ៩៤៤,១	៥២ ២១២,៧	០,៧០%	៦ ២៩២,៧	៣១ ៥០៨,០	១៤ ៤១២,០
២០១០	៨ ២៩៩ ៧៧២,៩	៥៨ ៧៤៥,៩	០,៧១%	៧ ៣២៥,១	៣៤ ៣១០,៨	១៧ ១១០,០
២០១១	៩ ៨៤៩ ៦៥២,០	៧៩ ៥៦៩,៦	០,៨១%	១៤ ៨១៩,៥	៤៥ ៤០៣,៦	១៩ ៣៤៦,៥
២០១២	១០ ៧៦៧ ៩៨២,០	៩៩ ៣៧០,៥	០,៩២%	៣៦ ៩៦៨,៥	៤០ ៤១១,០	២២ ២៨៨,០
២០១៣	១២ ០៩៥០៧៣,៣	១០៧ ៤០៧,២	០,៨៩%	៣៥ ២២១,២	៤៧ ១០១,៩	២៥ ០៨៤,១
សរុប	**៤៨ ៥០៩ ៤២៤**	**៣៩៧ ៣០៦**	**០,៨២%**	**១០០ ៦២៧**	**១៩៨ ៤៣៨**	**៩៨ ២៤១**

ប្រភព៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ

តារាងទី ៣៧៖ ប្រៀបធៀបការអនុវត្តថវិកាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣

ឆ្នាំ	ច្បាប់ថវិកា ក្រសួង (គិតជា លានរៀល)	ការអនុវត្តថវិកា (គិតជាលានរៀល)							
		ក្រសួង អនុវត្ត	ភាគរយ អនុវត្តថវិកា	ថវិកាកម្មវិធី	ភាគរយ ច្បាប់ ថវិកា	មិនមែន កម្មវិធី	ភាគរយ ច្បាប់ ថវិកា	រាជធានី ខេត្ត	ភាគរយ ច្បាប់ ថវិកា
	១	២=(៤+៦+៨)	៣=(២/១)	៤	៥=(៤/១)	៦	៧=(៦/១)	៨	៩=(៨/១)
២០០៩	៥២ ២១២,៧	៨៧ ៤៩២,២	១៦៧,៥៧%	៥ ៣៦៧,៧	១០,២៨%	៦៨ ១៩៤,៦	១៣០,៦១%	១៣ ៩២៩,៩	២៦,៦៨%
២០១០	៥៨ ៧៤៥,៩	៦០ ៩៦០,៩	១០៣,៧៧%	៧ ១០២,១	១២,០៩%	៣៦ ៩០៦,០	៦២,៨២%	១៦ ៩៥២,៩	២៨,៨៦%
២០១១	៧៩ ៥៦៩,៦	៦៩ ៥៨១,៨	៨៧,៤៥%	១០ ៦៩៤,៩	១៣,៤៤%	៤០ ៧២២,៥	៥១,១៨%	១៨ ១៦៤,៤	២២,៨៣%
២០១២	៩៩ ៣៧០,៥	៩១ ៦៤៦,២	៩២,២៣%	៣៣ ១៧៣,៧	៣៣,៣៨%	៣៧ ៩០២,២	៣៨,១៤%	២០ ៥៧០,៣	២០,៧០%
២០១៣	១០៧ ៤០៧,២	១០០ ៦៨៨,៧១៥	៩៣,៧៤%	២៩ ២៦១,០	២៧,២៤%	៤៨ ២៤៩,១	៤៤,៩២%	២៣ ១៧៨,៦	២១,៥៨%
សរុប	៣៩៧ ៣០៦	៤១០ ៣៦៩,៨	១០៣,២៩%	៨៥ ៥៩៩	២១,៥៤%	២៣១ ៩៧៤,៣	៥៨,៣៩%	៩២ ៧៩៦,១	២៣,៣៦%

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ឆ្នាំ២០១៣

តារាងទី ៣៨៖ គម្រោងលទ្ធកម្មសាធារណៈ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

បរិយាយ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
គម្រោងសរុបដែលក្រសួងបានអនុវត្ត	១៦	១៧	២៣	៣០	២៤	**១១០**
គម្រោងលទ្ធកម្មទំនិញ	១១	១២	១៣	១៥	១៣	**៦៤**
គម្រោងលទ្ធកម្មសំណង់	៥	៥	១០	១៥	១១	**៤៦**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ឆ្នាំ២០១៣

៤.៥.៣. ការងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ

ក្នុងរយៈពេល៥ឆ្នាំកន្លងមក ក្រសួងសម្រេចបានក្នុងផ្នែកការងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិដូចខាងក្រោម៖

- បានរៀបចំធ្វើជាម្ចាស់ផ្ទះ និងជាប្រធានកិច្ចប្រជុំថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីការងារអាស៊ានលើកទី២២ និងថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីបូក៣ លើកទី៧ សន្និសីទធនធានមនុស្សអាស៊ានលើកទី៣ កិច្ចប្រជុំថ្នាក់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ការងារអាស៊ានលើកទី៨ និងបូកបី លើកទី១០ និងកិច្ចប្រជុំពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ចាប់ពីថ្ងៃទី៤ ដល់១២ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២ នៅរាជធានីភ្នំពេញ។
- បានរៀបចំកិច្ចប្រជុំការងាររបស់មន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ការងារអាស៊ានលើកទី៥ ស្តីពីការរីកចម្រើននៃការអនុវត្តការងារ ដើម្បីពង្រឹងភាពប្រកួតប្រជែងអាស៊ាន (5th SLOM-WG) នាថ្ងៃទី១-២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ នៅទីរួមខេត្តសៀមរាប។
- បានជំរុញការអនុវត្តការរៀបចំលិខិតតូបករណ៍សម្រាប់អនុវត្តសេចក្តីថ្លែងការណ៍អាស៊ាន ស្តីពីការលើកកម្ពស់ និងការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍។
- បានចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំរបស់គណៈកម្មាធិការជាតិ សម្រាប់សម្របសម្រួលការងារសហប្រតិបត្តិការ អភិវឌ្ឍន៍តំបន់ត្រីកោណ កម្ពុជា ឡាវ វៀតណាម ស្តីពីរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តគម្រោង ដែលមានក្នុងផែនការមេសម្រាប់អភិវឌ្ឍតំបន់ត្រីកោណឆ្នាំ២០១០-២០២០។
- បានចូលរួមសន្និសីទថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីការងារ និងមុខរបរអាស៊ីអឺរ៉ុបលើកទី៤ ស្តីពីការងារ និងការការពារសង្គម ដែលជាគន្លឹះសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាពច្បាស់លាស់ក្នុងឆ្នាំ ២០១២។
- បានរៀបចំរបាយការណ៍ លិខិតឆ្លើយតបផ្លូវការជាភាសាបរទេសទៅប្រទេសជាមិត្ត អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ដទៃទៀត។
- បានរៀបចំសំណើសុំជំនួយអភិវឌ្ឍន៍ផ្លូវការ (ODA) ពីប្រទេសជាមិត្ត និងអង្គការដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានាតាមរយៈក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា។
- បានចូលរួមសម្របសម្រួលផ្នែកពិធីការក្នុងកិច្ចប្រជុំ និងវេទិកាលក្ខណៈអន្តរជាតិនានា ព្រមទាំងសម្របសម្រួលការងារជាមួយលេខាធិការដ្ឋានអាស៊ាន។
- បានចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសន្និសីទអន្តរជាតិខាងការងារនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។
- បានបំពេញនូវរាល់កាតព្វកិច្ចក្នុងនាមជាសមាជិករបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ជាពិសេសកាតព្វកិច្ចធ្វើរបាយការណ៍ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញាទាំង១៣ ដែលកម្ពុជាផ្តល់សច្ចាប័ន។
- បានចូលរួមប្រជុំជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងប្រជុំក្នុងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានដូចមានលម្អិតក្នុងតារាងខាងក្រោម៖

តារាងទី ៣៩៖ កិច្ចប្រជុំអាស៊ាន និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

កិច្ចប្រជុំ	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣	សរុប
អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ	៤	៥	៦	៣	៣	**២១**
ក្របខ័ណ្ឌអាស៊ាន	១២	១៩	១២	១២	៧	**៦២**

ប្រភព៖ នាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០១៣

៤.៥.៤. ការងារផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ក្រសួងបានសម្រេចលទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- បានសហការជាមួយអង្គភាពក្រោមឱវាទ រៀបចំរបាយការណ៍ប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស ៩ខែដើមឆ្នាំ និងប្រចាំឆ្នាំ ជូនស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ។
- បានចងក្រងផែនការសកម្មភាពអនុវត្តន៍យុទ្ធសាស្រ្តចតុកោណដំណាក់កាលទី២ ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣ របស់ក្រសួង។
- បានរៀបចំឯកសារធាតុចូលសម្រាប់ផែនការយុទ្ធសាស្រ្តអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៤-២០១៨ សម្រាប់វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- បានកសាងកម្មវិធីវិនិយោគសាធារណៈបីឆ្នាំរំកិលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។
- បានចងក្រងស្ថិតិមួយចំនួនសម្រាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃរបាយការណ៍ផ្លូវការរបស់ក្រសួង។
- បានដើរតួនាទីជាលេខាធិការអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងក្រុមការងារកសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។
- បានចូលរួមតាក់តែងកសាងអនុក្រឹត្យ ស្តីពីការគ្រប់គ្រងការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស តាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។
- បានរៀបចំកិច្ចព្រមព្រៀងអាស៊ានស្តីពីការបំលាស់ទីរូបវន្តបុគ្គលសម្រាប់ដាក់ជូនរាជរដ្ឋាភិបាលផ្តល់សច្ចាប័ន។
- បានកសាងបណ្តាញសេវាអ៊ីនធឺណេត ដោយសហការជាមួយអាជ្ញាធរជាតិទទួលបន្ទុកកិច្ចការអភិវឌ្ឍវិស័យបច្ចេកវិទ្យា គមនាគមន៍ ព័ត៌មានវិទ្យា (National Information Communication Technology Development Authority- NiDA)។
- បានរៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការគេហទំព័រក្រសួង www.mlvt.gov.kh គ្រប់គ្រងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ... ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា និងធ្វើការទំនាក់ទំនង និងភ្ជាប់បណ្តាញ Video Conference។
- បានបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអំពីការធ្វើផែនការសកម្មភាពរបស់អង្គភាព និងបណ្តុះបណ្តាលអំពីស្ថិតិបឋម។
- បានរៀបចំប្រមូលចងក្រងឯកសារគតិយុត្តពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៤ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១២ និងលិខិតបទដ្ឋានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

- បានរៀបចំបូកសរុបរបាយការណ៍ពាក់កណ្ដាលអាណត្តិ នៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិបច្ចុប្បន្នកម្ម ២០០៩-២០១៣។
- បានរៀបចំចងក្រងព្រឹត្តិប័ត្រការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ចំនួន ០៤លេខ ក្នុង១ឆ្នាំៗ។
- បានកសាងផែនការសកម្មភាព កម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ។

៤.៥.៥. ការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអធិការកិច្ច

ផ្នែកទី១៖ ការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង

ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុងបានសម្រេចសមិទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- បានចុះធ្វើសវនកម្ម និងអធិការកិច្ចចំពោះបាតុភាពអសកម្ម ឬភាពមិនប្រក្រតីរបស់អង្គភាព តាមបណ្ដឹងរបស់មន្ត្រី និងការសម្រេចណែនាំរបស់ឯកឧត្ដមរដ្ឋមន្ត្រី។
- បានរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រសវនកម្មបីឆ្នាំរំកិល ២០១៤-២០១៦។
- បានចុះពិនិត្យអនុលោមភាពនៃការធ្វើផែនការអនុវត្តគ្រប់គ្រងចាត់ចែង និងត្រួតពិនិត្យនៅក្នុងមុខងារប្រតិបត្តិការ និងកម្មវិធីរបស់សវនដ្ឋានឱ្យស្របតាមការណែនាំគោលនយោបាយ នីតិវិធី និងសង្គតិភាពជាមួយគោលដៅរបស់ក្រសួង។
- បានកំណត់ភាពសមស្របគ្រប់គ្រាន់ និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យលើផ្នែកគណនេយ្យ រដ្ឋបាល បទដ្ឋានបច្ចេកទេស និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់ក្រសួង។
- បានពិនិត្យភាពដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន ទាន់ពេលវេលា និងភាពច្បាស់លាស់នៃព័ត៌មានហិរញ្ញវត្ថុ កិច្ចប្រតិបត្តិការ ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់ ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណ វាស់វែងចំណាត់ថ្នាក់ និងរាយការណ៍អំពីព័ត៌មានទាំងនោះ។
- បានចុះពិនិត្យលើការគ្រប់គ្រង ថែទាំ ការពារ និងផ្ទៀងផ្ទាត់ទ្រព្យសម្បត្តិ។
- បានវាយតម្លៃភាពសន្សំសំចៃ និងប្រសិទ្ធភាពលើការប្រើប្រាស់ធនធាន និងផ្ដល់អនុសាសន៍កែលម្អសមត្ថកិច្ចនៃកិច្ចប្រតិបត្តការរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទទាំងអស់ដែលរងសវនកម្ម។
- បានចូលរួមបង្កើតផែនការ ការអភិវឌ្ឍ ការអនុវត្ត និងកិច្ចប្រតិបត្តិការលើប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រសំខាន់ៗ ដើម្បីធានាតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ ការត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងដោយប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ការសាកល្បងហ្មត់ចត់នៃប្រព័ន្ធកុំព្យូទ័រ ការកត់ត្រាក្នុងប្រព័ន្ធកំព្យូទ័រ។
- បានពិនិត្យនីតិវិធី និងការអនុវត្ត ដើម្បីធានាថាវិធានការបានដាក់ចេញក្នុងគោលបំណងការពារការកេងបន្លំ។ បើមានករណីនេះកើតឡើង ប្រព័ន្ធត្រួតពិនិត្យផ្ទៃក្នុងអាចរកឃើញទាន់ពេលវេលា។
- បានពិនិត្យការអនុវត្តតាមគោលការណ៍ណែនាំ និងការគ្រប់គ្រងស្ដីពីឥរិយាបថ និងក្រមសីលធម៌របស់មន្ត្រីរាជការ។

- បានរៀបចំរបាយការណ៍សវនកម្មដាក់ជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី និងធ្វើរបាយការណ៍ និងសេចក្តីសន្និដ្ឋាននៃការធ្វើសវនកម្មទៅអាជ្ញាធរសវនកម្មជាតិទៀងទាត់។

តារាងទី ៤០៖ ទិន្នន័យនៃការចុះធ្វើសវនកម្ម ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ថ្នាក់កណ្តាល		រាជធានី-ខេត្ត		សេចក្តីផ្សេងៗ
	ចំនួនអង្គភាព	ចុះពិសេស	ចំនួនអង្គភាព	ចុះពិសេស	
២០០៩	៦	-	២៤	១*	*នាំឱ្យមានការផ្ទេរភារកិច្ចថ្នាក់ដឹកនាំមន្ទីរ
២០១០	៤	-	២៤	១	
២០១១	-	-	១៣	-	
២០១២	៤	-	១១	-	
២០១៣	៤	-	១៣	-	

ប្រភព៖ នាយដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង ឆ្នាំ២០១៣

ផ្នែកទី២៖ ការងារអធិការកិច្ច

ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ អគ្គាធិការដ្ឋានបានសម្រេចសមិទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

តារាងទី ៤១៖ ការងារអធិការកិច្ច ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣

អង្គភាពដែលត្រូវធ្វើអធិការកិច្ច	២០០៩	២០១០	២០១១	២០១២	២០១៣
១. នាយកដ្ឋាន	-	-	-	-	-
២. វិទ្យាស្ថាន	០៣	០៣	១១	១១	០៨
៣. អង្គការ និងសមាគម	-	-	-	-	-
៤. មន្ទីរ និងអង្គភាពចំណុះ	១៨	២៤	-	-	២៧

ប្រភព៖ អគ្គាធិការដ្ឋាន ឆ្នាំ២០១៣

ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ឆ្នាំ២០១៣ នេះ ការងារទទួលបណ្តឹងតវ៉ា និងវិវាទកម្មបានទទួល និងដោះស្រាយពាក្យបណ្តឹងចំនួន ១០ ករណី៖

តារាងទី ៤២៖ បណ្ដឹងតវ៉ា និងវិវាទកម្ម ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣

ឆ្នាំ	ចំនួនបណ្ដឹង	អង្គភាព	ភាគីវិវាទ/ករណី	លទ្ធផល
២០០៩	២	មន្ទីរ ក.ប ខេត្តសៀមរាប	ប្រធានមន្ទីរ និងមន្ត្រីក្រោមឱវាទ	ដោះដូរប្រធានមន្ទី
		មន្ទីរ ក.ប ខេត្តព្រះសីហនុ	នាយិកាមជ្ឈមណ្ឌល និងក្រុមគ្រូបច្ចេកទេស	ផ្សះផ្សាបានជោគជ័យ
២០១០	៣	មន្ទីរ ក.ប ខេត្តស្វាយរៀង	ភាពមិនប្រក្រតីរបស់ លោក លុក កុសល	សះជានឹងគ្នា
		មន្ទីរ ក.ប រាជធានីភ្នំពេញ	ភាពអសកម្មរបស់មន្ត្រីម្នាក់	លទ្ធផលវិជ្ជមាន
		ន. សវនកម្មផ្ទៃក្នុង	បំណុលរដ្ឋរបស់ លោក ហ៊ុល ប៊ុណ្ណារ៉ា	បន្តដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ
២០១១	៣	ន. រដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក	ករណីអវត្តមានរបស់ លោក សួស គឿង	បន្តដោះស្រាយ
		វិ.ជាតិពាណិជ្ជសាស្ត្រ	ករណីបណ្ដឹងរបស់ លោកគ្រូ តាំង រ៉ាវី	ផ្សះផ្សាបានជោគជ័យ
		ន. សវនកម្មផ្ទៃក្នុង	បំណុលរដ្ឋរបស់ លោក ហ៊ុល ប៊ុណ្ណារ៉ា	មិនទាន់ដោះស្រាយចប់
២០១២	៣	មន្ទីរ ក.ប ខេត្តព្រះវិហា	ប្រធានមន្ទីរ នាយកមជ្ឈមណ្ឌល និងមន្ត្រីក្រោមឱវាទ	មិនទាន់ដោះស្រាយចប់
		មន្ទីរ ក.ប ខេត្តព្រះសីហនុ	នាយិកាមជ្ឈមណ្ឌល និងក្រុមគ្រូបច្ចេកទេស	ផ្សះផ្សាបានជោគជ័យ
		មន្ទីរ ក.ប ខេត្តព្រះសីហនុ	អនាមិកចោទប្រកាន់ប្រធានមន្ទីរ	ដោះស្រាយដោទទួលលទ្ធផលវិជ្ជមាន
២០១៣	០			

ប្រភព៖ អគ្គាធិការដ្ឋាន ឆ្នាំ២០១៣

៤.៥.៦. ការងារផ្នែកយេនឌ័រ

ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៩ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ លេខាធិការដ្ឋានយេនឌ័របានសម្រេចសមិទ្ធផលដូចខាងក្រោម៖

- បានបញ្ចូលផែនការសកម្មភាពនៃយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទី៥ ស្ដីពីការពង្រឹងពង្រីកបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ទៅក្នុងផែនការសកម្មភាពរបស់ក្រសួងសម្រាប់ជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិបច្ចុប្បន្នកម្ម ឆ្នាំ២០០៩-២០១៣។
- បានរៀបចំសិក្ខាសាលាស្ដីពីកិច្ចពិគ្រោះយោបល់អំពីលទ្ធផលការងារបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដែលមានសមាជិកចូលរួមចំនួន ៧៥នាក់ (ស្ត្រី ៣១នាក់) និងសិក្ខាសាលាស្ដីពីសវនកម្មយេនឌ័រ ដែលមានសមាជិកចូលរួមចំនួន ៣៨នាក់ (ស្រី ២២នាក់) នៅឆ្នាំ២០០៩។
- បានចុះអនុវត្តគម្រោងស្ដីពីសវនកម្មយេនឌ័រ នៅវិទ្យាស្ថានជាតិបណ្ដុះបណ្ដាលបច្ចេកទេស (NTTI) ដែលមានសមាជិកចូលរួមសរុបចំនួន ៣០នាក់ នៅឆ្នាំ២០១០។

- បានបើកវគ្គសិក្ខាសាលាស្តីពីលទ្ធផល នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវប៉ាន់ប្រមាណអំពីឥទ្ធិពលនៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រដែលមានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន ៣០នាក់ (ស្រី ១២នាក់) នៅឆ្នាំ២០១១។
- បានបើកវគ្គសិក្សាស្រាវជ្រាវធ្វើការប៉ាន់ប្រមាណ អំពីផលប៉ះពាល់នៃវគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីយេនឌ័រ និងភាពជាសហគ្រិនរួមគ្នាឆ្ពោះទៅមុខសម្រាប់ស្ត្រីនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលមានសិក្ខាកាមសរុបចំនួន ៦៣នាក់ (ស្រី ២៥នាក់) នៅឆ្នាំ២០១១។
- បានជួបពិគ្រោះពិភាក្សាជាមួយក្រសួងកិច្ចការនារី និងតំណាង UNDP ក្នុងការរៀបចំសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្របញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨ កាលពីថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣ និងថ្ងៃទី២៣-២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣។
- បានចូលរួមបញ្ជ្រាប ផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញាស៊ី-ដ ក្នុងពិធីសារតាមជម្រើសរបាយការណ៍ជាតិលើកទី៤-៥ និងអនុសាសន៍ ៦ ចំណុច របស់សម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រីក្នុងឱកាសទិវាពិភពលោកប្រឆាំងពលកម្មកុមារឆ្នាំ២០១៣ ដែលមានអ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ៣២០នាក់ ស្រី ២២០នាក់ នៅថ្ងៃទី១២ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១៣ នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- បានចូលរួមរៀបចំកិច្ចប្រជុំពិភាក្សា ស្តីពីការបង្កើតក្រុមការងារបង្កើនភាពអង់អាចផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចដល់ស្ត្រី ក្នុងក្រុមការងារបច្ចេកទេសយេនឌ័រ ដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៣។
- បានចូលរួមកិច្ចប្រជុំការពាររបាយការណ៍លើកទី៤ ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញាស៊ី-ដ ដែលបានប្រព្រឹត្តទៅនាថ្ងៃទី៨ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៣ នៅទីក្រុងហ្សឺណែវ ប្រទេសស្វីស។

៥. ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ

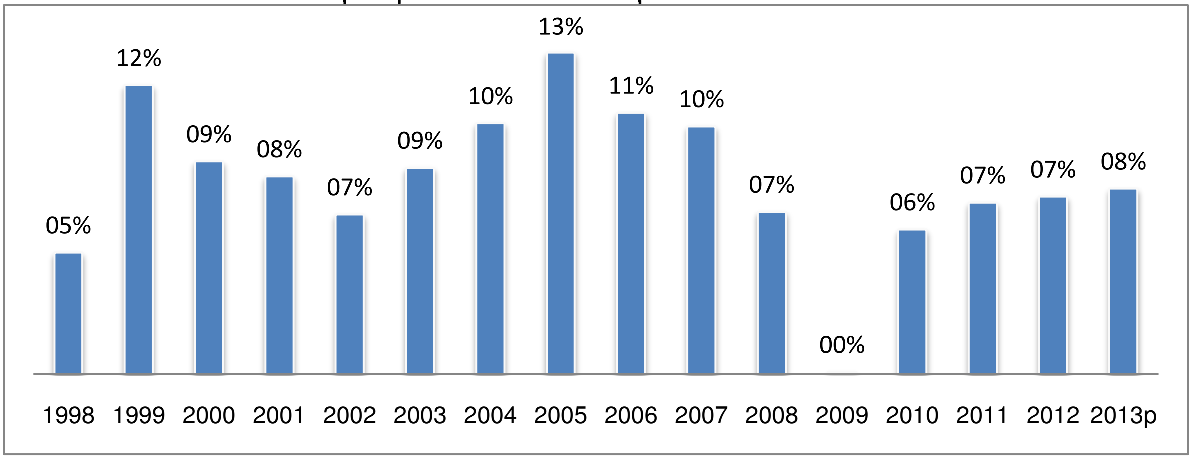
៥.១. ការវិភាគជាយុទ្ធសាស្ត្រ

៥.១.១. បរិស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច

បន្ទាប់ពីទទួលបានសន្តិភាព និងស្ថិរភាពពេញលេញទូទាំងប្រទេសក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ រួមជាមួយការអនុវត្តគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចដ៏ត្រឹមត្រូវ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមស្ទុះឡើង និងសម្រេចបាននូវអត្រាកំណើនខ្ពស់គួរឱ្យកត់សម្គាល់។ មុនវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក កម្ពុជាសម្រេចបាននូវកំណើនសេដ្ឋកិច្ចខ្ពស់ក្នុងអត្រាជាមធ្យម ៨,២% ក្នុងកំឡុងឆ្នាំ១៩៩៨-២០០៣ និង១០,៣% ក្នុងកំឡុងឆ្នាំ២០០៤-២០០៨។ ក្នុងអំឡុងឆ្នាំ១៩៩៨-២០០៣ វិស័យឧស្សាហកម្មត្រូវបានកត់សម្គាល់ថាជាវិស័យដែលមានការរីកលូតលាស់លឿនជាងវិស័យដទៃទៀត ដែលមានអត្រាកំណើនជាមធ្យម ១២,១% ក្នុងមួយឆ្នាំ និងតាមពីក្រោយដោយវិស័យសេវាកម្ម និងវិស័យកសិកម្មជាមួយនឹងអត្រាកំណើន ៥,២% និង ៥,០% ក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងអំឡុងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលលោកនៅឆ្នាំ២០០៩ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជារក្សាបាននូវកំណើនវិជ្ជមានក្នុងកម្រិត ០,១% ហើយស្ទុះងើបឡើងវិញភ្លាម ដោយសម្រេចបាននូវអត្រាកំណើនជាមធ្យម ៦%

ក្នុងឆ្នាំ២០១០ ៧,១%ក្នុងឆ្នាំ២០១១ និង៧,៣%ក្នុងឆ្នាំ២០១២ ហើយត្រូវបានព្យាករណ៍ថានឹងរក្សាកំណើនខ្ពស់ក្នុងអត្រា៧,១% នាឆ្នាំ ២០១៣-២០១៨ខាងមុខនេះ។ ការរីកចម្រើនតាមវិស័យ បានធ្វើឱ្យផលិតផលក្នុងស្រុកសរុប (ផ.ស.ស) ក្នុងមួយនាក់បានកើនឡើងពី ៧៦០ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដល់ជិត ១ ០០០ដុល្លារ ក្នុងឆ្នាំ២០១២។ អតិផរណាក៏ស្ថិតនៅក្នុងកម្រិតមួយដែលអាចគ្រប់គ្រងបានពោលគឺប្រមាណជា ៤,២% ក្នុងមួយឆ្នាំ។ អត្រានៃភាពក្រីក្រត្រូវបានកាត់បន្ថយយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងជាប្រចាំ ពី ៤៧,៨% ក្នុងឆ្នាំ២០០៧ មកនៅត្រឹម ១៩,៨% ក្នុងឆ្នាំ២០១១ ពោលគឺភាពក្រីក្រត្រូវបានកាត់បន្ថយជាមធ្យម ៧%ក្នុងមួយឆ្នាំ។

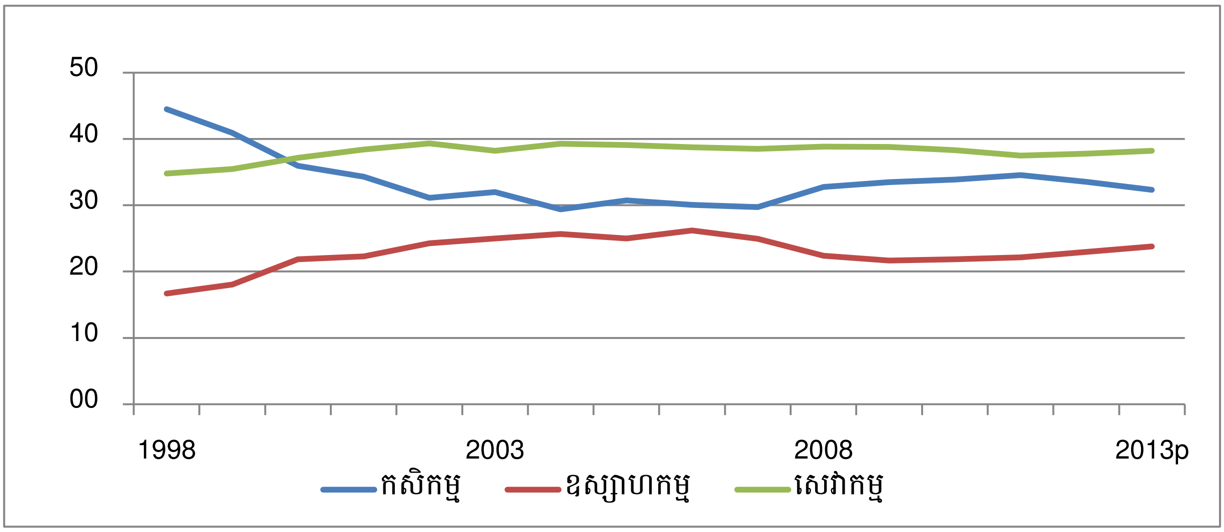
រូបទី ២៖ អត្រាកំណើនផលិតផលក្នុងស្រុកសរុបប្រចាំឆ្នាំរបស់កម្ពុជា ពីឆ្នាំ១៩៩៨-២០១៣p (គិតតាមថ្លៃថេរ)



ប្រភព៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ ២០១៣

កំណើនសេដ្ឋកិច្ចដ៏លឿននេះ បានធ្វើឱ្យរចនាសម្ព័ន្ធនៃសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានការប្រែប្រួលពីវិស័យកសិកម្មទៅវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម (រូបភាពទី៣)។ ជាក់ស្តែង បរិមាណភាគនៃវិស័យឧស្សាហកម្មក្នុង ផ.ស.ស បានកើនឡើងពី ១២,៦% ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៣ ទៅ ២៣,៨% ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ រីឯបរិមាណភាគនៃវិស័យកសិកម្មបានថយចុះពី ៤៤,៥% មក ៣២,៣% និងសេវាកម្មបានរក្សានូវបរិមាណភាគថេរប្រហែលជា ៣៧,៦% ក្នុងចន្លោះពេលជាមួយគ្នានោះ។ ការប្រែប្រួលនេះបាននាំឱ្យមានការផ្ទេរកម្លាំងពលកម្មពីវិស័យកសិកម្មមកវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម និងពីតំបន់ជនបទមកទីក្រុង។ ទោះបីជាសម្រេចបាននូវកំណើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ដូចនេះក៏ដោយ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជានៅតែពឹងផ្អែកលើមូលដ្ឋានចង្អៀតលើវិស័យសំខាន់ៗមួយចំនួនគឺដំណាំ កាត់ដេរសំណង់ និងទេសចរណ៍។ កត្តានេះនាំឱ្យងាយនឹងទទួលរងនូវផលប៉ះពាល់ពីវិបត្តិពីខាងក្រៅ ជាក់ស្តែង វិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោកក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដែលបានជះឥទ្ធិពលទៅដល់ឧស្សាហូបនីយកម្មនៃប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។

រូបភាពទី ៣៖ បរិមាណភាគនៃ ផ.ស.ស បែងចែកតាមវិស័យ ពីឆ្នាំ១៩៩៣ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨



ប្រភព៖ ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុឆ្នាំ ២០១៣

ដោយមានអន្តរាគមន៍ប្រកបដោយភាពស័ក្តិសិទ្ធិ ក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ សេដ្ឋកិច្ចបានងើបឡើងវិញក្នុងទម្រង់អក្សរ V បន្ទាប់ពីវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចពិភពលោក ប៉ុន្តែបទពិសោធន៍នេះបានក្រើនរំលឹកដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក្នុងការគិតពិចារណាឡើងវិញលើក្បាលម៉ាស៊ីននៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចបច្ចុប្បន្ន ដែលត្រូវធ្វើពិពិធកម្មទៅលើវិស័យដែលមានតម្លៃបន្ថែមកាន់តែខ្ពស់ ដើម្បីសម្រេចឱ្យបាននូវមហិច្ឆតាក្នុងការក្លាយខ្លួនជាប្រទេសដែលមានចំណូលមធ្យម ដោយធានាកំណើនសេដ្ឋកិច្ចក្នុងរយៈពេលវែង និងការកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ។

៥.១.២. ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ អប់រំ និងជំនាញ

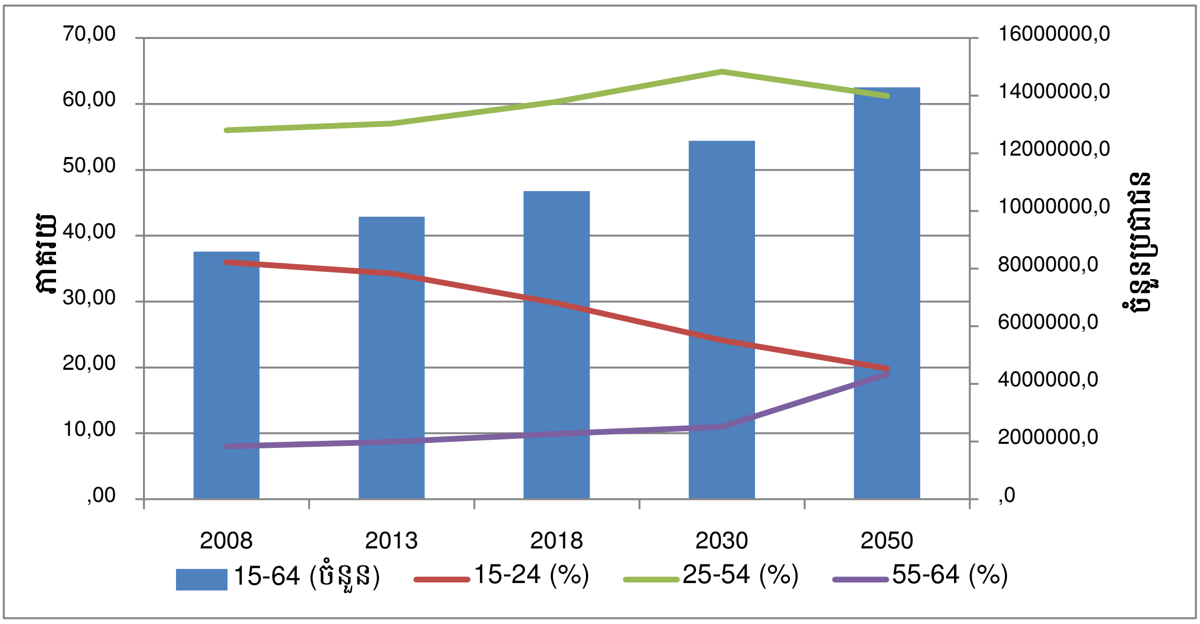
ផ្នែកទី ១៖ ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ

បច្ចុប្បន្ន ប្រទេសកម្ពុជាកំពុងស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពអន្តរកម្មប្រជាសាស្ត្រ (Demographic Transition) ដែលផ្លាស់ប្តូរពីអត្រាបង្កកំណើត និងអត្រាមរណៈខ្ពស់ ទៅអត្រាបង្កកំណើត និងអត្រាមរណៈទាបវិញ។ ជាក់ស្តែង ក្រោយថ្ងៃរំដោះ ៧ មករា ឆ្នាំ១៩៧៩ ប្រទេសកម្ពុជាមានកំណើនទារកយ៉ាងគំហុក (Baby Boom)។ កំណើតទារកបានកើនឡើងពីចំនួន ៤០១ ០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ នៅដើមទសវត្សរ៍ទី៨០ (១៩៨០-៨៥) ទៅចំនួន ៤១៧ ០០០នាក់ នៅដើមទសវត្សរ៍ឆ្នាំ៩០ (១៩៩០-៩៥)។ ប៉ុន្តែចាប់ពីពាក់កណ្តាលទសវត្សរ៍ឆ្នាំ៩០ កំណើតទារកបានចាប់ផ្តើមធ្លាក់ចុះជាបន្តបន្ទាប់ និងបច្ចុប្បន្ន មានចំនួនប្រមាណជា ៣២០ ០០០នាក់ ក្នុងមួយឆ្នាំ។ កត្តានេះបណ្តាលឱ្យចំនួនប្រជាជនកម្ពុជាសរុបបានកើនឡើងពីប្រមាណជា ៦,៥លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ ១៩៨០ ទៅប្រមាណជាង ១៥លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣។ ដោយសារតែកំណើនទារកបានឆ្លងកាត់ចំណុចអតិបរមារបស់ខ្លួនក្នុងឆ្នាំ១៩៩៥ កំណើនចំនួនប្រជាជនសរុបបានចាប់ផ្តើមធ្លាក់ចុះពី ២៨៣ ០០០នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៨០-១៩៨៥ មកត្រឹម ២០៨ ០០០នាក់ នៅក្នុងឆ្នាំ២០០៥-២០១០ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនថយចុះពី ៤,៣% ក្នុងមួយឆ្នាំ មកត្រឹម ១,៥% ក្នុងមួយឆ្នាំ។

ជាលទ្ធផល ប្រជាជនដែលគ្រប់អាយុធ្វើការ (ពីអាយុ ១៥ឆ្នាំ ទៅ ៦៤ឆ្នាំ) បានស្ទុះងើបឡើងច្រើនជាងទ្វេដងប្រមាណជា ៤លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ១៩៨០ ទៅ ៩,៨លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ២០១៣។ ទោះបីជាកំណើន

ប្រចាំឆ្នាំរបស់ប្រជាជន ដែលគ្រប់អាយុធ្វើការបានឆ្លងកាត់ចំណុចអតិបរមារបស់ខ្លួនរួចទៅហើយនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៥-២០០០ ដែលមានចំនួនប្រហែលជា ២៧០ ០០០នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ប៉ុន្តែចំនួននេះក៏នៅមានកម្រិតច្រើនដែលជាមធ្យមប្រមាណ ២០០ ០០០នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៥-២០១០។ ជាមួយនឹងអត្រាកំណើនបច្ចុប្បន្នប្រមាណជា ១,៨% ក្នុងមួយឆ្នាំ ប្រជាជនដែលគ្រប់អាយុធ្វើការនឹងកើនដល់ប្រមាណជា ១០,៧លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០១៨ (រូបភាពទី៣)។ នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ២០១៨ សមាមាត្រប្រជាជនដែលគ្រប់អាយុធ្វើការពីអាយុ ១៥-២៤ នឹងមានការធ្លាក់ចុះពី ៣៤,៣% មកត្រឹម ២៩,៧% នៅខណៈដែលក្រុមអាយុ ២៤-៥៤ កើនឡើងពី ៥៧.០% ទៅ ៦០,៣% និងក្រុមអាយុ ៥៥-៦៤ ពី ៨,៧% ទៅ ៩,៩% (រូបភាពទី៤)។

រូបទីភាព ៤៖ ការបែងចែកប្រជាជនដែលគ្រប់អាយុធ្វើការតាមក្រុមអាយុ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០៥០



ប្រភព៖ Cambodian Population Projection របស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១១

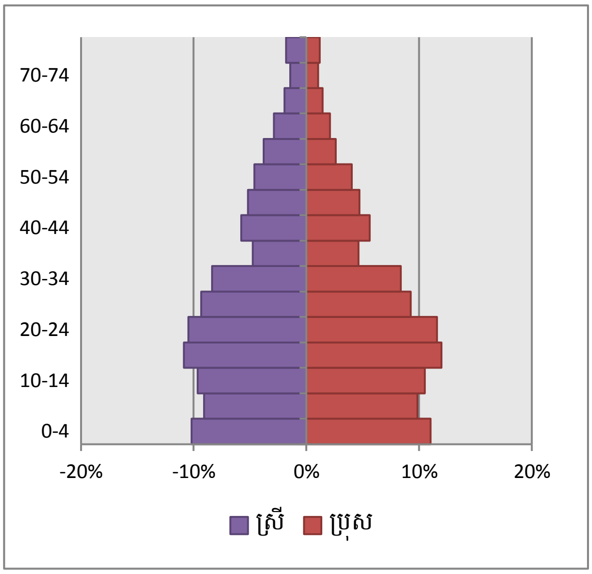
បើប្រៀបធៀបនឹងប្រទេសសមាជិកអាស៊ានផ្សេងទៀត ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ប្រទេសកម្ពុជាមានស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ និងប្រជាជនដែលគ្រប់អាយុធ្វើការក្មេងជាងគេ ដែល ៥២,៥% នៃប្រជាជនសរុបមានអាយុតិចជាង ឬស្មើ ២៤ឆ្នាំ និង ៣៤,៣% នៃប្រជាជនដែលគ្រប់អាយុធ្វើការមានអាយុចាប់ពី១៥ ទៅ ២៤ឆ្នាំ។

ដោយស្ថិតនៅក្នុងដំណាក់កាលដំបូងនៃបាតុភូតអន្តរកម្មប្រជាសាស្ត្រ កម្ពុជាកំពុងទទួលបានផលចំណេញពីផលលាភប្រជាសាស្ត្រ និងអត្រាទាបនៃអ្នករស់នៅក្នុងបន្ទុក ដែលនឹងបង្កើតកាលានុវត្តភាពសម្រាប់ជំរុញការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងសម្រេចកំណើនសេដ្ឋកិច្ចកម្រិតខ្ពស់ប្រកបដោយចីរភាពក្នុងរយៈពេលប្រមាណជាបីទសវត្សរ៍ខាងមុខ (រូបភាពទី៥)។ ប៉ុន្តែកត្តាទាំងនោះនឹងប្រែក្លាយទៅជាបន្ទុកសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាវិញ នៅពេលដែលរចនាសម្ព័ន្ធប្រជាសាស្ត្រតាមអាយុរបស់កម្ពុជាផ្លាស់ប្តូរពីរាងពីរ៉ាមីតដែលមានបាតទ្រវែង (Wide Base Pyramid) ទៅជារាងដប (Bottle Shape) នៅឆ្នាំ២០៥០ (រូបភាពទី៤)។ លើសពីនេះ ទោះបីជារចនាសម្ព័ន្ធប្រជាសាស្ត្ររបស់កម្ពុជាបច្ចុប្បន្នបានធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង

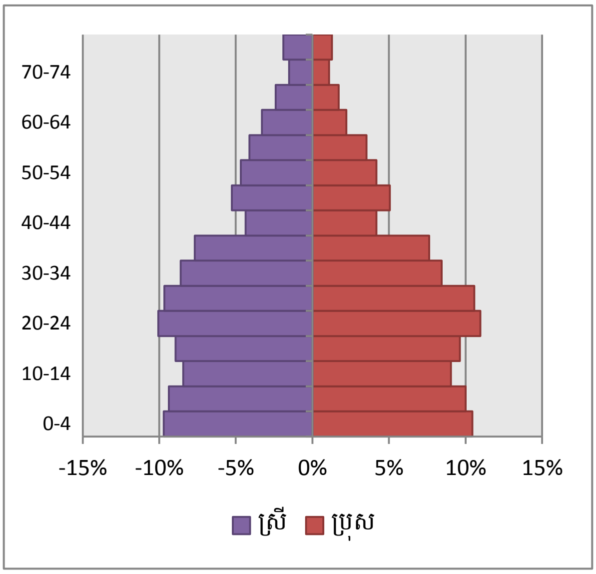
នូវការប្រកួតប្រជែង តាមរយៈការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មដ៏ច្រើន កម្ពុជាក៏កំពុងជួបប្រទះបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងទៅនឹងតម្រូវការនៃប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងការបង្កើតការងារដែលមានផលិតភាពខ្ពស់។

រូបភាពទី ៥៖ បម្រែបម្រួលនៃរចនាសម្ព័ន្ធប្រជាសាស្ត្រតាមអាយុ ក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ២០១៨ ២០៣០ និង ឆ្នាំ២០៥០

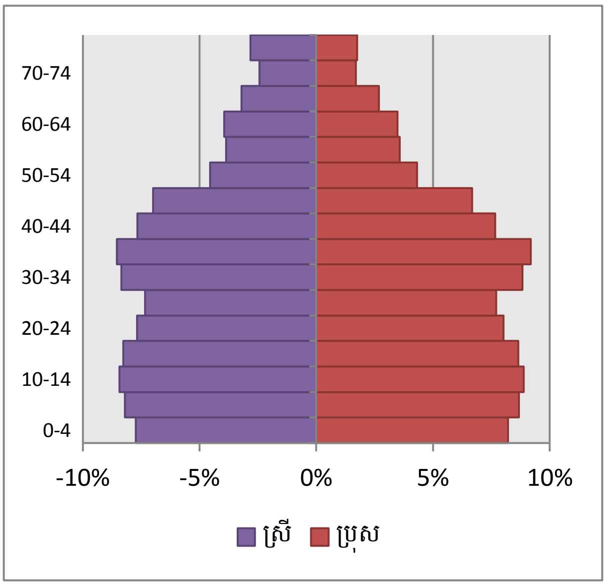
ឆ្នាំ២០១៣



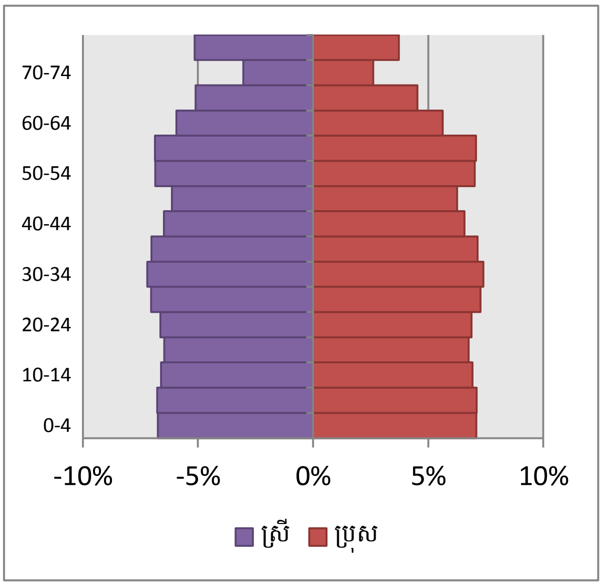
ឆ្នាំ២០១៨



ឆ្នាំ២០៣០



ឆ្នាំ២០៥០

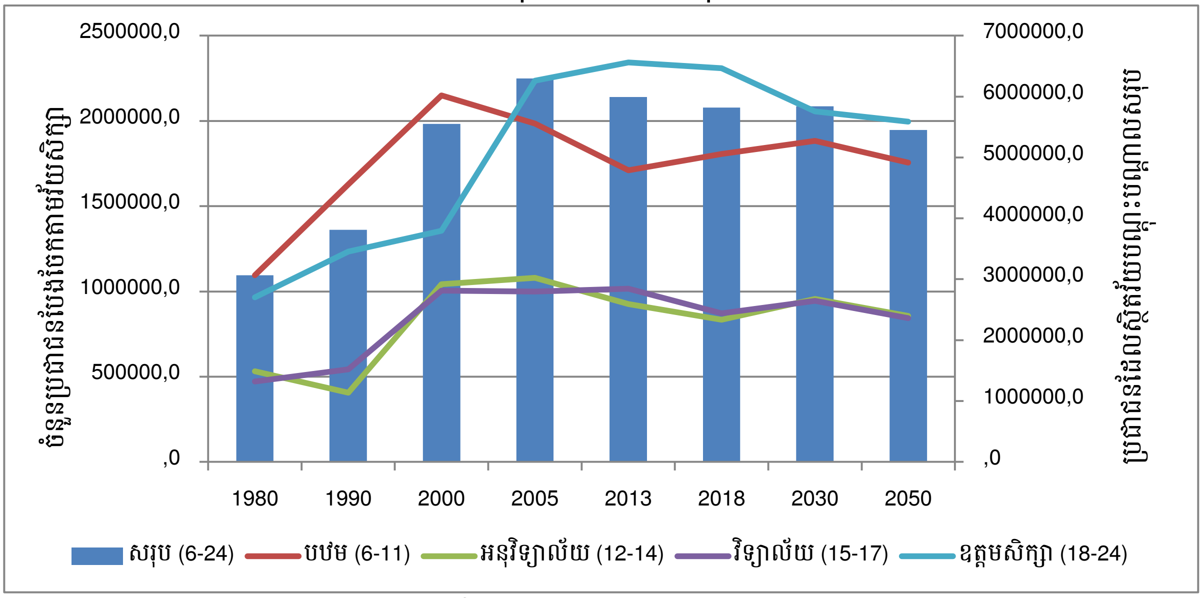


ប្រភព៖ Cambodian Population Projection របស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១១

ចំនួនប្រជាជនដែលស្ថិតក្នុងវ័យសិក្សាថ្នាក់បឋមសិក្សាក៏បានកើនឡើងដល់ចំណុចអតិបរមារបស់ខ្លួនប្រមាណជា ២,១លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០០០។ បន្ទាប់មក ចំនួនប្រជាជនដែលស្ថិតក្នុងវ័យសិក្សាថ្នាក់អនុវិទ្យាល័យក៏បានឈានដល់ចំណុចអតិបរមាប្រមាណជា ១,១លាននាក់ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥។ ចុងក្រោយ ចំនួនប្រជាជនដែលស្ថិតនៅក្នុងវ័យសិក្សាថ្នាក់វិទ្យាល័យ និងនៅក្នុងវ័យសិក្សាថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាក៏បានឆ្លងកាត់ចំណុចអតិបរមារបស់ខ្លួនផងដែរ នៅក្នុងឆ្នាំ២០១៣ ដែលមានចំនួនរៀងគ្នា ១លាននាក់ និង ២,៣លាននាក់។

ដូច្នេះ ប្រព័ន្ធអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាមិនត្រឹមតែជួបប្រទះកង្វះខាតហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធ និងគ្រូបង្រៀនស្ទើរតែទាំងស្រុង និងការកសាងប្រព័ន្ធអប់រំថ្នាក់ជាតិសាជាថ្មី បន្ទាប់ពីឆ្នាំ១៩៧៩ ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងត្រូវដោះស្រាយបញ្ហានៃការកើនឡើងយ៉ាងគំហុកនៃតម្រូវការនៃការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចដែលបានបង្ហាញនូវក្នុងរូបភាពទី៥។

រូបភាពទី ៦៖ ការបែងចែកចំនួនប្រជាជនដែលស្ថិតក្នុងវ័យអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាលតាមក្រុមអាយុ ពីឆ្នាំ១៩៨០-២០៥០



ប្រភព៖ Cambodian Population Projection របស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១១

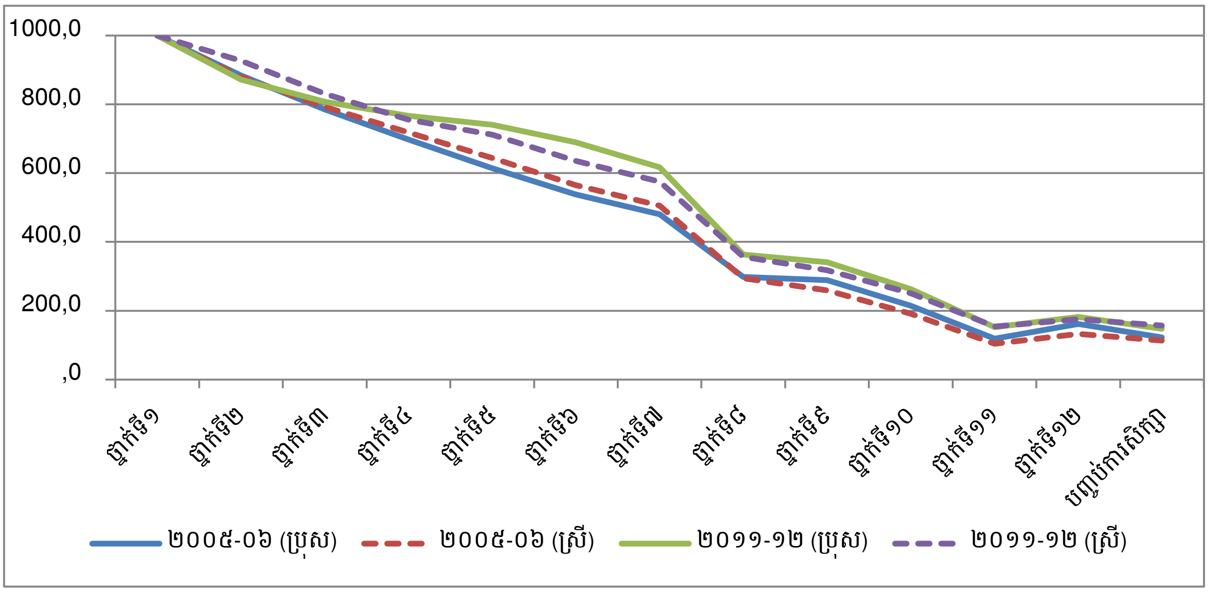
ផ្នែកទី ២៖ ការអប់រំ និងជំនាញ

ទោះបីការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មមានចំនួនច្រើននៅលើទីផ្សារក៏ដោយ តែភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា គឺទទួលបានការអប់រំ និងជំនាញទាប។ បើយោងតាមការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គម របស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិឆ្នាំ២០១២ បានបង្ហាញថា ៥៩,១% នៃប្រជាជនប្រទេសកម្ពុជាដែលមានអាយុ ២៥ឆ្នាំឡើងពុំបានចូលសាលារៀន ឬបញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សា និងមានត្រឹមតែ ៧,៩% ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបញ្ចប់ថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិឬខ្ពស់ជាងនេះ។ ជាងនេះទៅទៀត ភាពខុសគ្នារវាងបុរស និងស្ត្រីគឺនៅមានកម្រិតខ្ពស់ ពោល ៦៩,៣% នៃស្ត្រីដែលមានអាយុ ២៥ឆ្នាំឡើង មិនបានចូលសាលារៀន ឬបញ្ចប់ការអប់រំកម្រិតបឋមសិក្សាបើប្រៀបធៀបនឹងបុរស ដែលមានប្រមាណជា ៤៧,៤%។ ទិន្នន័យនេះ គឺមានភាពស្រដៀងគ្នាទៅនឹងទិន្នន័យរបស់ក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១១-២០១២ ដែលបង្ហាញថា ៤៣,៩% នៃសិស្សដែលបោះបង់ និងបញ្ចប់ការសិក្សាពីប្រព័ន្ធអប់រំចំណេះដឹងទូទៅ ទទួលបានការអប់រំខ្ពស់បំផុតត្រឹមថ្នាក់បឋមសិក្សា និងមានតែ ៣០,១% ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាខ្ពស់ជាងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ។

ទោះបីជាមានភាពប្រសើរឡើងនៃអត្រាអ្នកចុះឈ្មោះចូលរៀន និងអត្រាបន្តការសិក្សានៅក្នុងកម្រិតបឋមសិក្សា (survival rate at primary school) តែអត្រាបញ្ចប់ការសិក្សានៅកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិនូវតែជាបញ្ហា។ ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១១-២០១២ សមាមាត្រកូនសិស្សដែលបានបញ្ចប់ការសិក្សាកម្រិតមធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ និងមធ្យមសិក្សាទុតិយភូមិ មានចំនួនតិចជាង ៣៥%

និង ២០% នៃចំនួនសិស្សដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀននៅក្នុងថ្នាក់ទី១ ប៉ុន្តែបើធ្វើការប្រៀបធៀបទៅនឹងឆ្នាំសិក្សា ២០០៥-២០០៦ គឺមានភាពប្រសើរជាងមុន (រូបភាពទី៧)។ លើសពីនេះ ចំនួនកូនសិស្សដែលបានបោះបង់ការសិក្សាមុនថ្នាក់ទី៩ នៅក្នុងមួយឆ្នាំៗ មានប្រមាណជា ៣៥ម៉ឺននាក់ក្នុងចន្លោះឆ្នាំសិក្សា ២០០៥-២០០៦ និង ២០១១-២០១២។

រូបភាពទី ៧៖ អត្រាបន្តការសិក្សានៃកូនសិស្សតាមកម្រិតនៃការអប់រំ និងភេទ ក្នុងឆ្នាំ២០០៥-២០០៦ និង ២០១១-២០១២



ប្រភព៖ ធ្វើការគណនាដោយផ្អែកលើស្ថិតិ និងអាំងឌីកាទ័រអប់រំនៃក្រសួងអប់រំ យុវជន និងកីឡា ឆ្នាំ២០០៦ និងឆ្នាំ២០១៣

សម្រាប់ថ្នាក់ឧត្តមសិក្សា ចំនួនសិស្សដែលបានចុះឈ្មោះចូលរៀន ក៏ដូចជាចំនួនអ្នកបានបញ្ចប់ការសិក្សាបានកើនឡើងគួរឱ្យកត់សម្គាល់ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៥-២០០៦ និង២០១១-២០១២។ ចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះសរុបបានកើនឡើងពីប្រមាណជា ៩៥ ០០០នាក់ រហូតដល់ច្រើនជាង ២៤៥ ០០០នាក់ និងចំនួនសិស្សស្រីបានកើនឡើងពី ៣១,៧% ដល់ ៣៨,៣% នៃអ្នកចុះឈ្មោះសរុប។ ទោះបីជាមានការកើនឡើងនៃចំនួនសិស្សដែលចុះឈ្មោះចូលរៀនថ្នាក់ឧត្តមសិក្សាក៏ដោយ ក៏ចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះចូលរៀនកម្រិតបរិញ្ញាបត្រភាគច្រើន ផ្តោតសំខាន់ទៅលើតែមុខជំនាញមួយចំនួនតូចតែប៉ុណ្ណោះ រួមមាន៖ សេដ្ឋកិច្ច ពាណិជ្ជកម្ម ភាសាបរទេស អក្សរសាស្ត្រ និងព័ត៌មានវិទ្យា ដែលស្មើនឹង ៧០,៣% នៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះចូលរៀនសរុបនៅក្នុងឆ្នាំសិក្សា២០១០-២០១១។

ចំនួនសិស្សសរុបដែលបានចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ បានកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់ចាប់ពីឆ្នាំសិក្សា ២០០៦-២០០៧ រហូតដល់ឆ្នាំសិក្សា ២០០៨-២០០៩ (ឆ្នាំដែលចំនួនសិស្សចុះឈ្មោះច្រើនបំផុតប្រមាណជា ១៦៨ ៦៣០នាក់) និងបានធ្លាក់មកត្រឹម ១៥៩ ៨១២នាក់ក្នុងឆ្នាំសិក្សា ២០១១-២០១២។ ចំនួនសិស្សដែលបានចូលរៀនក្នុងវគ្គសិក្សារយៈពេលវែង និងវគ្គអប់រំកម្រិតឧត្តម គឺនៅមានចំនួនតិចតួចចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៦-២០០៧ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្នកចុះឈ្មោះចូលរៀនសរុប។ ជាក់ស្តែងនៅឆ្នាំសិក្សា ២០១១-២០១២ អត្រានៃអ្នកចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គអប់រំកម្រិតឧត្តមមានប្រមាណ១,៣% និងអ្នកចុះឈ្មោះចូលរៀនវគ្គសិក្សារយៈពេលវែងមានចំនួនតិចជាង ៦,៦% នៃចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះសរុប។ អ្វីដែល

ជាការកត់សម្គាល់ គឺចំនួនអ្នកចុះឈ្មោះសិក្សាវគ្គអប់រំកម្រិតឧត្តមនៃការបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈកន្លងមក នៅមានចំនួនតិចតួចនៅឡើយ បើប្រៀបធៀបទៅនឹងអ្នកចុះឈ្មោះសិក្សាក្នុងថ្នាក់ឧត្តមសិក្សានៃប្រព័ន្ធអប់រំចំណេះដឹងទូទៅ។

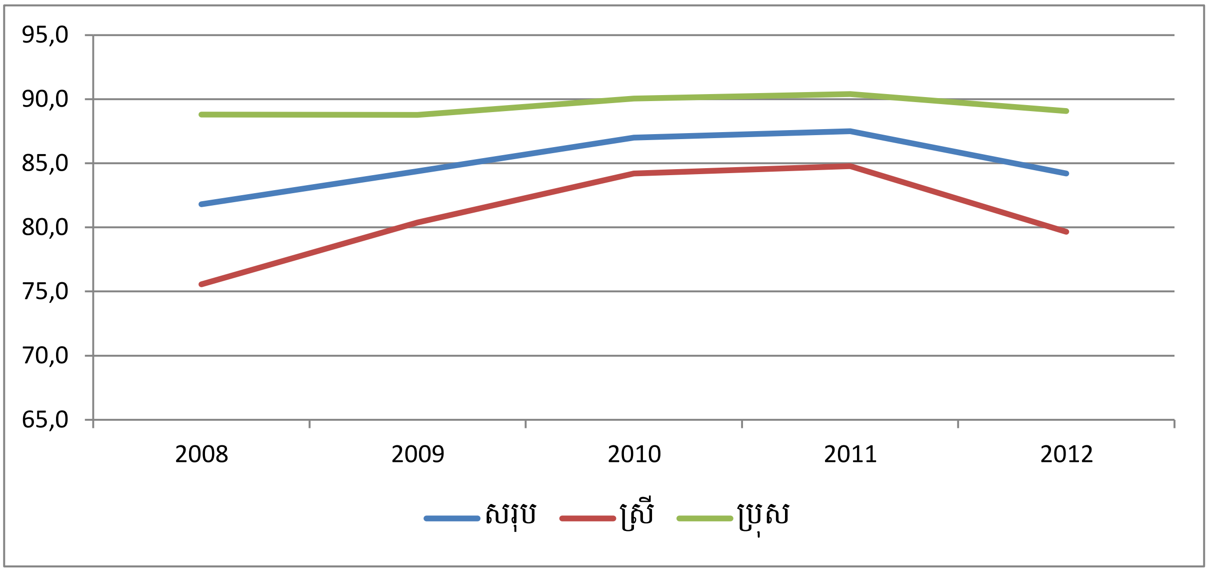
ជារួម ភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្ពុជាទទួលបានការអប់រំត្រឹមកម្រិតបឋមសិក្សា។ ៧៦,៧% នៃកម្លាំងពលកម្មដែលមានអាយុពី ១៥-៦៤ឆ្នាំ និង ៦៩,២% នៃកម្លាំងពលកម្មដែលមានអាយុពី ១៥-២៤ ឆ្នាំបានបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមតែកម្រិតបឋមសិក្សា នៅក្នុងឆ្នាំ២០១១។ ដូច្នេះ ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបំពាក់បំប៉ន និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវជំនាញនៃកម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា ដើម្បីបំពេញនូវតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មជំនាញកម្រិតទាប និងមធ្យមទាំងនៅក្នុងប្រទេស និងក្នុងតំបន់ដែលកំពុងតែមានការកើនឡើង។ លើសពីនេះ ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើនផលិតភាព និងពង្រឹងការប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ដើម្បីទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគឱ្យកាន់តែច្រើន ទៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាលដែលមានតម្លៃបន្ថែមខ្ពស់។ ជាពិសេស ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាទឡ្ហីករណ៍មួយយ៉ាងសំខាន់ ក្នុងការគាំទ្រដំណើរការឧស្សាហូបនីយកម្ម និងការធ្វើពិពិធកម្ម ដើម្បីរុញច្រានសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាទៅជាប្រទេស ដែលមានចំណូលមធ្យមកម្រិតទាបក្នុងឆ្នាំ២០១៨។ ប៉ុន្តែ អត្រាបោះបង់ការសិក្សារបស់សិស្សមុនបញ្ចប់ថ្នាក់ទី៩ នៅមានកម្រិតខ្ពស់ ដែលជាឧបសគ្គរារាំងក្នុងការចូលរៀនវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងជាលទ្ធផលចំនួនកម្លាំងពលកម្មគ្មានជំនាញមានការកើនឡើងយ៉ាងច្រើននៅលើទីផ្សារការងារកម្ពុជា។

៥.១.៣. ស្ថានភាពការងារ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម

ផ្នែកទី ១៖ ស្ថានភាពការងារ

ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៨-២០១២ អត្រាអ្នកចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មសរុបអាយុចាប់ពី ១៥-៦៤ឆ្នាំ បានកើនឡើងបន្តិចពី ៨១,៨% ទៅ ៨៤,២% (រូបភាពទី៨)។ អត្រាចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់បុរសខ្ពស់ជាងស្ត្រី ប៉ុន្តែអត្រាចូលរួមរបស់ស្ត្រីក្នុងកម្លាំងពលកម្មមានការប្រសើរជាងមុនពី ៧៥,៦% ទៅ ៧៩,៧% និងការចូលរួមរបស់បុរសមានការកើនឡើងបន្តិចបន្តួចតែប៉ុណ្ណោះពី ៨៨,៨% ទៅ ៨៩,១% ពីឆ្នាំ២០១១-២០១២ (រូបភាពទី៨)។

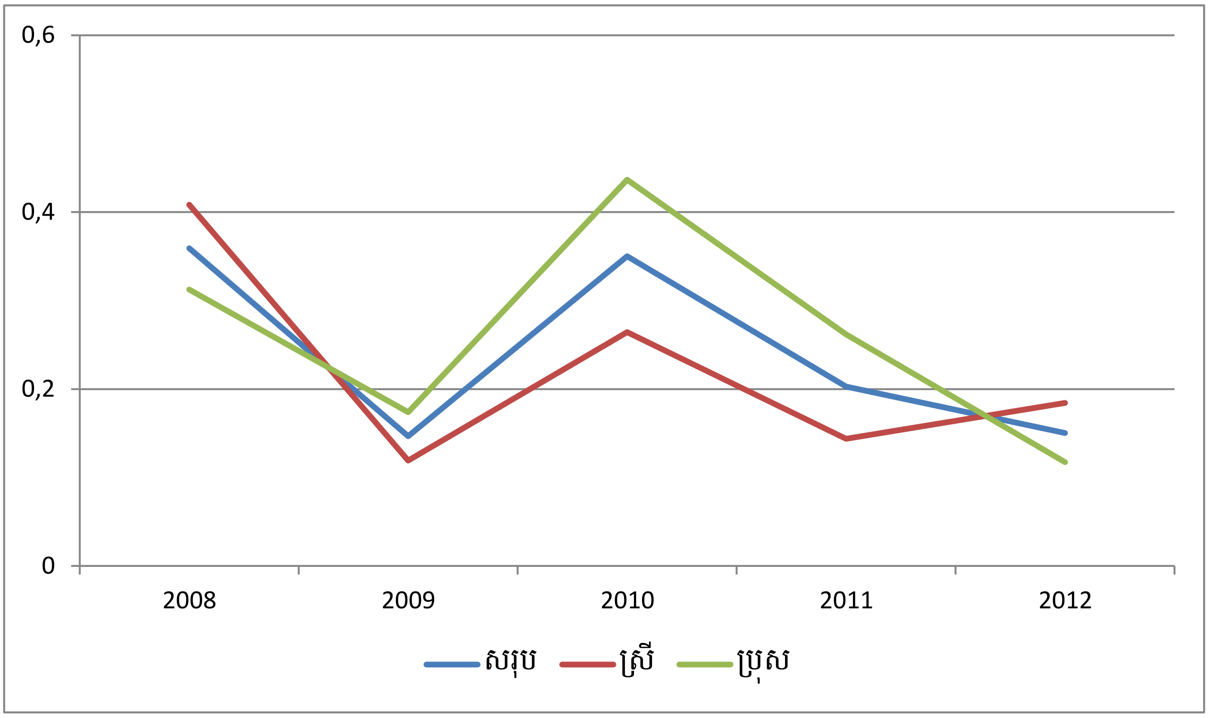
រូបភាពទី ៨៖ អត្រាចូលរួមក្នុងកម្លាំងពលកម្មពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២



ប្រភព៖ ការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១២

យោងតាមការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ក្នុងឆ្នាំ២០១២ បានបង្ហាញថា ក្នុងអត្រាគ្មានការងារធ្វើនៃកម្លាំងពលកម្មអាយុចាប់ពី ១៥ឆ្នាំ ទៅ ៦៤ឆ្នាំ បានថយពី 0,៤% ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ មកនៅត្រឹមតែ 0,២% ក្នុងឆ្នាំ២០១២ (រូបភាពទី៩)។

រូបភាពទី ៩៖ អត្រាអ្នកគ្មានការងារធ្វើពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២

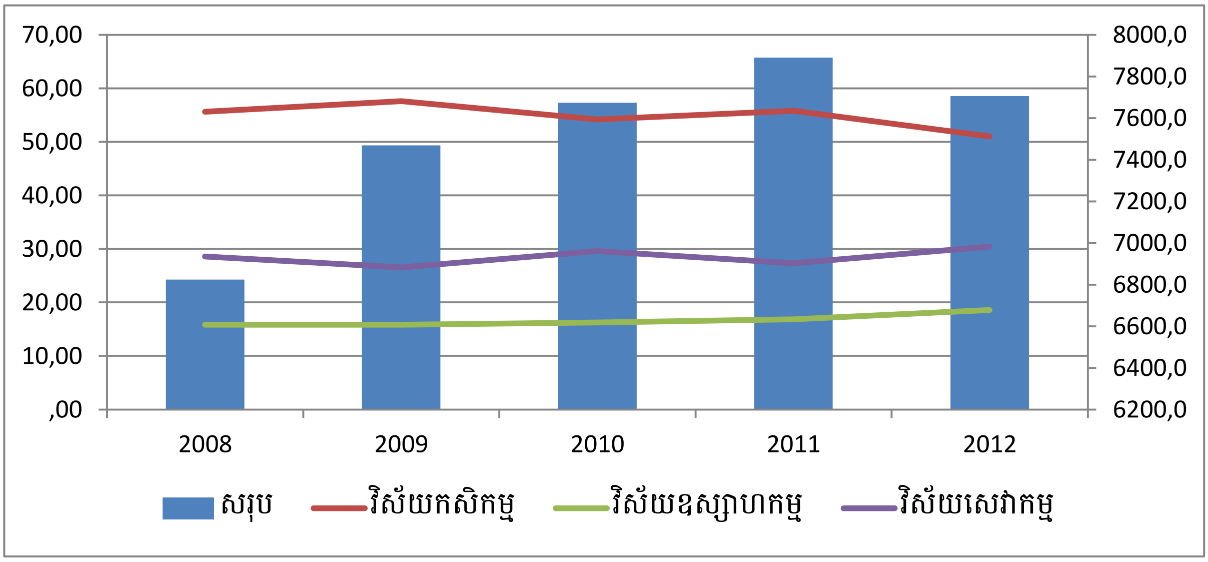


ប្រភព៖ ការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១២

ក្នុងចន្លោះឆ្នាំដូចគ្នានេះដែរ ចំនួនអ្នកមានការងារធ្វើបានកើនឡើងប្រមាណ ៦,៨លាននាក់ ដល់ ៧,៩លាននាក់ ឬប្រមាណជា ១២,៩% ដែលក្នុងនោះចំនួនអ្នកមានការងារធ្វើជាស្ត្រីបានកើនឡើងច្រើន ជិតពី ៣,៣លាននាក់ ទៅ ៣,៩លាននាក់ ឬប្រមាណជា ១៣,៧%[១]។

លើសពីនេះ ការផ្លាស់ប្តូរពីវិស័យកសិកម្មទៅឧស្សាហកម្មដោយសារការរីកលូតលាស់ផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងការប្រែប្រួលនៃរចនាសម្ព័ន្ធមូលដ្ឋានសេដ្ឋកិច្ចដ៏ឆាប់រហ័ស បានចូលរួមចំណែកបង្កើតការងារក្នុងវិស័យក្រៅពីកសិកម្មពី ៤៤,៤% ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ទៅ ៤៩% ក្នុងឆ្នាំ២០១២ និងនិយោជិតទទួលប្រាក់ឈ្នួលពី ៣២,៦% ក្នុងឆ្នាំ២០០៨ ដល់៣៥,៨% នៅឆ្នាំ២០១២។ ចំនួនអ្នកធ្វើការងារក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្មបានកើនឡើងពីអត្រា ១៥,៨% ទៅ ១៨,៧% និងពី ២៨,៦% ទៅ ៣០,៤% ក្នុងចន្លោះឆ្នាំដូចគ្នា (រូបភាពទី១០)។

រូបភាពទី ១០៖ ការបែងចែកអ្នកមានការងារធ្វើតាមវិស័យ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២



ប្រភព៖ ការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១២

ផ្នែកទី ២៖ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម

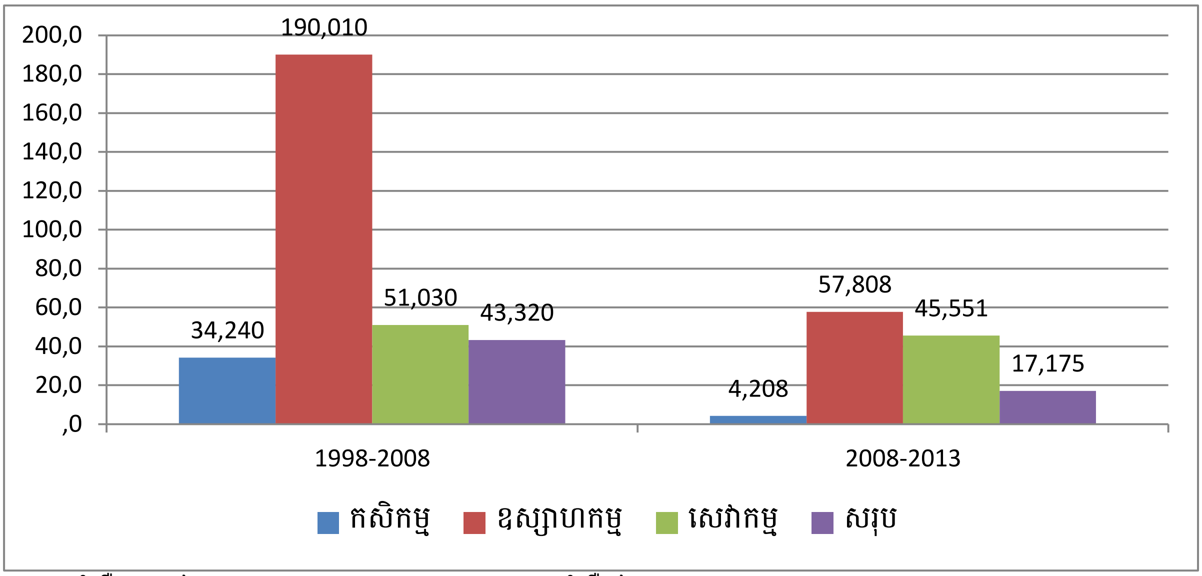
ដោយសារតែចំនួនប្រជាជនដែលចូលទៅក្នុងក្រុមគ្រប់អាយុធ្វើការមានចំនួនច្រើន (ជាមធ្យម ២០០ ០០០ នាក់ក្នុងមួយឆ្នាំ) ការរីកចម្រើននៃវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្មនៅកម្ពុជាពុំអាចបង្កើតការងារគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់តម្រូវការការងារដ៏ច្រើន ក៏ដូចជាការផ្ទេរកម្លាំងពលកម្មដ៏ច្រើនចេញពីវិស័យកសិកម្ម ទៅកាន់វិស័យដែលទទួលប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់បានទេ។

យោងតាមជំរឿនទូទៅនៃប្រជារាស្ត្រកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៨ និងចន្លោះជំរឿននៃប្រជាសាស្ត្រកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៣ សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាបានបង្កើតការងារក្នុងវិស័យក្រៅពីកសិកម្មប្រមាណច្រើនជាង ០,៩ លាននាក់ ចាប់ពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣ ហើយការងារភាគច្រើននៃការងារទាំងនោះ គឺស្ថិតនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ និង

[១] ការអង្កេតសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ចរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ ឆ្នាំ២០១២

វិស័យទេសចរណ៍។ ចំពោះកំណើនការងារ ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ២០០៨-២០១៣ ការងារក្នុងវិស័យកសិកម្មបានកើនឡើងប្រមាណជា ៤,២% ពោលគឺតិចជាងកំណើនការងារសរុបដែលបានកើនឡើង ១៧,២% ខណៈពេលដែលការងារក្នុងវិស័យសេវាកម្មបានកើនឡើង ៤៥,៦% និងវិស័យឧស្សាហកម្មបាន ៥៧,៨% (រូបភាពទី ១១)។

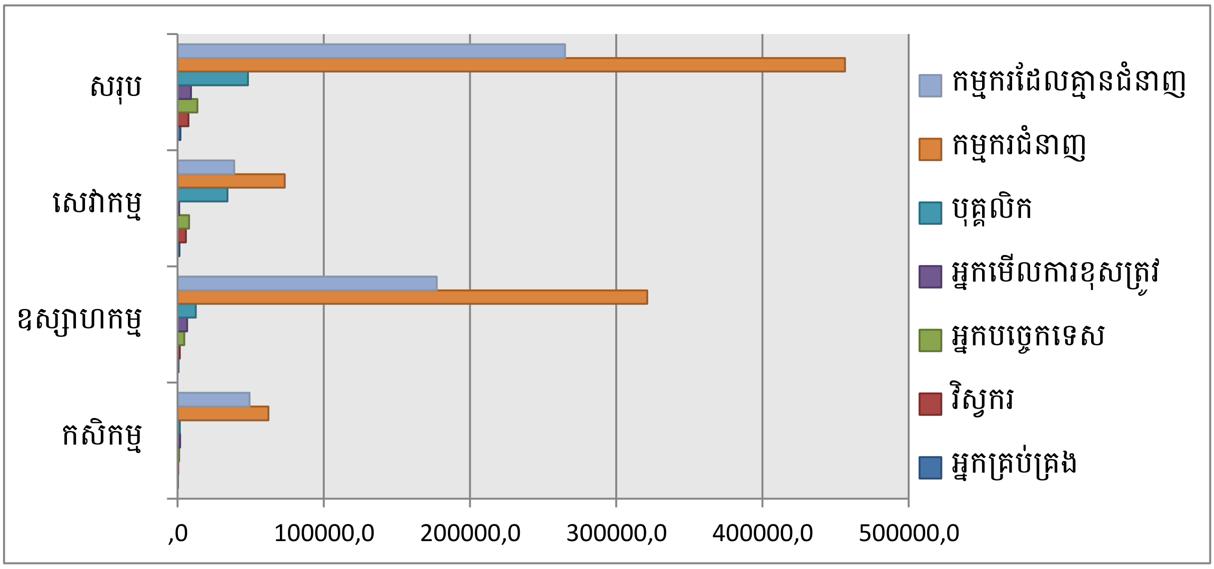
រូបភាពទី ១១៖ កំណើនការងារតាមវិស័យចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១៣



ប្រភព៖ ជំរឿនទូទៅនៃប្រជារាស្ត្រកម្ពុជាឆ្នាំ២០០៨ និងចន្លោះជំរឿននៃប្រជាសាស្ត្រកម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៣

រូបភាពទី១២ ខាងក្រោម បង្ហាញអំពីតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មរបស់គម្រោងវិនិយោគ ដែលបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាពីឆ្នាំ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២។ ប្រសិនបើ គម្រោងវិនិយោគទាំងនោះត្រូវបានអនុវត្តទាំងអស់ ភាគច្រើននៃតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម គឺស្ថិតនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសេវាកម្ម ដែលក្នុងនោះភាគច្រើននៃកម្លាំងពលកម្ម គឺមានជំនាញមធ្យមទាប និងគ្មានជំនាញ។

រូបភាពទី ១២៖ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មនៃគម្រោងវិនិយោគដែលអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា២០០៨-២០១២



ប្រភព៖ ក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ឆ្នាំ២០១៣

នៅពេលខាងមុខ ជាមួយនឹងការព្យាករណ៍កំណើន ផ.ស.ស ប្រមាណជា ៧% ក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ២០១២ ដល់ ២០១៨ រួមជាមួយកំណើននៃការវិនិយោគផ្ទាល់ពីបរទេសទៅក្នុងវិស័យដំឡើងឧបករណ៍អេឡិចត្រូនិច ការកែច្នៃផលិតផលកសិកម្ម និងវិស័យទេសចរណ៍ តម្រូវការកម្លាំងពលកម្មសរុបនឹងកើនឡើងជាមធ្យម១១,៥%ក្នុងមួយឆ្នាំ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១២ ដល់ ឆ្នាំ២០១៥។ ការងារក្នុងវិស័យកសិកម្ម និងសេវាកម្មនឹងកើនឡើងរៀងគ្នាប្រមាណជា ៨,២% និង១៤,១%ក្នុងមួយឆ្នាំ ខណៈដែលការងារនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មនឹងកើនឡើងជាមួយអត្រាកំណើនប្រចាំឆ្នាំខ្ពស់បំផុតគឺ ១៦,១%។

ផ្នែកទី ៣៖ ភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញ

បើទោះបីជាពុំមានទិន្នន័យគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីសិក្សា និងធ្វើការប្រៀបធៀបពីភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញក៏ដោយ តាមរយៈការពិនិត្យ និងការវិភាគទៅលើស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ ការទទួលបានការអប់រំ និងជំនាញ និងតម្រូវការជំនាញនៅផ្នែកខាងលើ យើងអាចសង្កេតឃើញថា ភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញកំពុងតែមានការកើនឡើងនៅក្នុងទីផ្សារការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា ជាពិសេស នៅក្នុងជំនាញកម្រិតទាប និងមធ្យម។

លើសពីនេះ បញ្ហាមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញ ក៏ត្រូវបានសង្កេតឃើញមួយផ្នែកទៀត តាមរយៈទិន្នន័យស្តីពីតម្រូវការកំលាំងពលកម្មនៃគម្រោងវិនិយោគ ដែលបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ពីឆ្នាំ ២០០៨ ដល់ ឆ្នាំ២០១២ ដូចដែលបានបង្ហាញខាងលើ។ គម្រោងទាំងនេះជាប្រភពសំខាន់ ក្នុងការផ្តល់ការងារជាផ្លូវការដល់កម្លាំងពលករកម្ពុជា ក្នុងករណីដែលគម្រោងទាំងនោះត្រូវបានអនុវត្តទាំងអស់ ច្រើនជាង ៥៥% នៃការងារថ្មីសរុបចំនួន ៨០០ ០០០នាក់ ដែលនឹងត្រូវបង្កើត គឺត្រូវការជំនាញកម្រិតមធ្យម និងទាប។

បន្ថែមលើនេះទៀត ទិន្នន័យរដ្ឋបាលដែលប្រមូល និងចងក្រងដោយទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ស្តីពីព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងចំនួនអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ ក៏បានបង្ហាញពីកំណើននៃភាពមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញនៅក្នុងទីផ្សារការងារផងដែរ។ បើពិនិត្យតាមចំណាត់ថ្នាក់សហគ្រាសនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ទិន្នន័យនេះបានបង្ហាញថា តម្រូវការនៃការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ គឺមិនមានតុល្យភាពយ៉ាងខ្លាំង ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យកម្មន្តសាល វិស័យអប់រំ វិស័យលក់ដុំនិងរាយ វិស័យសណ្ឋាគារ ការស្នាក់អាស្រ័យ អាហារ និងភេសជ្ជៈ និងវិស័យសេវាកម្មផ្សេងៗ (រូបភាពទី១៣)។ បើពិនិត្យទៅតាមចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរ បញ្ហាមិនបន្សុីគ្នានៃជំនាញ គឺមានកម្រិតខ្ពស់ចំពោះជំនាញមធ្យម កម្រិតជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ និងកម្រិតបច្ចេកទេសជាន់ខ្ពស់ (រូបភាពទី១៤)។

រូបភាពទី ១៣៖ បរិមាណភាគនៃតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើតាមចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរចាប់ពីខែ តុលា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣

ចំណាត់ថ្នាក់មុខរបរ	ចំនួនអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ		ព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក	
	ចំនួន	ភាគរយ (%)	ចំនួន	ភាគរយ (%)
អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង	2.647	15,7	10.045	8,8
អ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈ	5.892	34,9	18.083	15,8
អ្នកបច្ចេកទេស និងអ្នកជំនាញឯកទេសវិជ្ជាជីវៈរង	1.731	10,2	9.331	8,2
ស្មៀន និងលេខាធិការ	2.417	14,3	7.674	6,7
កម្មករនិយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម និងផ្នែកលក់	1.671	9,9	23.274	20,4
កម្មករជំនាញផ្នែកកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	33	0,2	68	0,1
កម្មករជំនាញផ្នែកសិប្បកម្ម និងកិច្ចការពាក់ព័ន្ធ	1.916	11,3	35.932	31,5
អ្នកបញ្ជានិងផ្គុំតម្លើងម៉ាស៊ីន និងដំណើរការរោងចក្រ	250	1,5	6.452	5,7
មុខតំណែងបន្ទាប់បន្សំ	336	2,0	3.301	2,9
សរុប	**16.893**	**100,0**	**114.160**	**100,0**

ប្រភព៖ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣

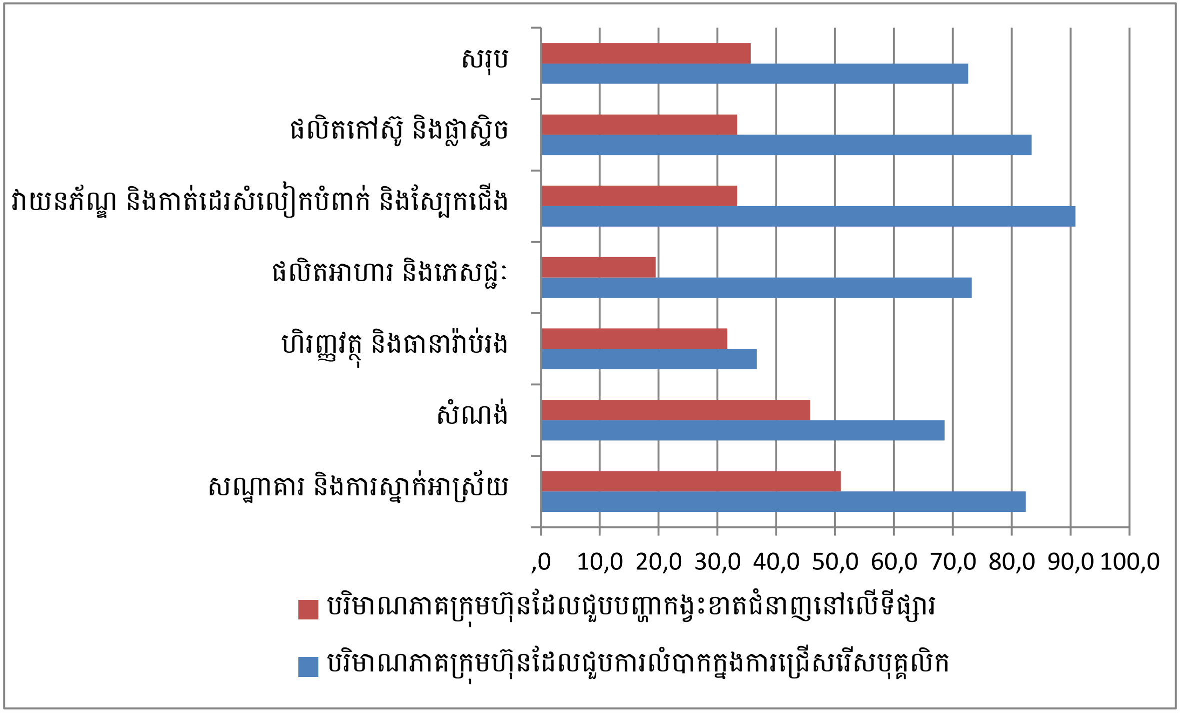
រូបភាពទី ១៤៖ បរិមាណភាគនៃតម្រូវការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើតាមចំណាត់ថ្នាក់សគ្រាសនៃ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចចាប់ពីខែតុលា ឆ្នាំ២០១០ ដល់ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣

ចំណាត់ថ្នាក់នៃសហគ្រាស	អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ		ព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក	
	ចំនួន	ភាគរយ (%)	ចំនួន	ភាគរយ (%)
កសិកម្ម និងរុក្ខាប្រមាញ់	395	2,3	4.195	3,7
រ៉ែ និងថ្ម	17	0,1	159	0,1
កម្មន្តសាល	2.864	17,0	45.056	39,5
អគ្គិសនី ឧស្ម័ន ចំហាយ និងផ្គត់ផ្គង់ម៉ាស៊ីនត្រជាក់	920	5,4	1.411	1,2
ផ្គត់ផ្គង់ទឹក លូទឹក គ្រប់គ្រងសំរាម និងសកម្មភាពផ្សេងៗ	73	0,4	72	0,1
សំណង់	340	2,0	1.352	1,2
លក់ដុំ និងរាយ	1.347	8,0	6.996	6,1
ដឹកជញ្ជូន ស្តុក និងឃ្លាំង	165	1,0	461	0,4
សណ្ឋាគារ ការស្នាក់អាស្រ័យ អាហារ ភេសជ្ជៈ និងសេវាផ្សេងៗ	1.198	7,1	9.122	8,0
ព័ត៌មាន និងទូរគមនាគមន៍	1.114	6,6	3.558	3,1
ហិរញ្ញវត្ថុ និងធានារ៉ាប់រង	2.846	16,8	6.250	5,5
អចលនទ្រព្យ	42	0,2	308	0,3
វិជ្ជាជីវៈ បច្ចេកទេស និងវិទ្យាសាស្ត្រ	1.459	8,6	2.164	1,9
រដ្ឋបាល និងសេវាគាំទ្រ	602	3,6	2.725	2,4
រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងការពារ	290	1,7	1.789	1,6
អប់រំ	1.256	7,4	9.657	8,5
សុខភាព និងសេវាសង្គម	520	3,1	3.539	3,1
សិល្បៈ ការកំសាន្ត និងការច្នៃប្រឌិត	51	0,3	2.173	1,9
សេវាផ្សេងៗ	1.182	7,0	11.202	9,8
សកម្មភាពជានិយោជកនៅក្នុងផ្ទះដោយប្រកបអាជីវកម្ម ឬសេវាផ្សេងៗ	30	0,2	103	0,1
សកម្មភាពរបស់ស្ថានទូត កុងស៊ុល និងអង្គការអន្តរជាតិ	181	1,1	1.868	1,6
សរុប	16.893	100,0	114.160	100,0

ប្រភព៖ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៣

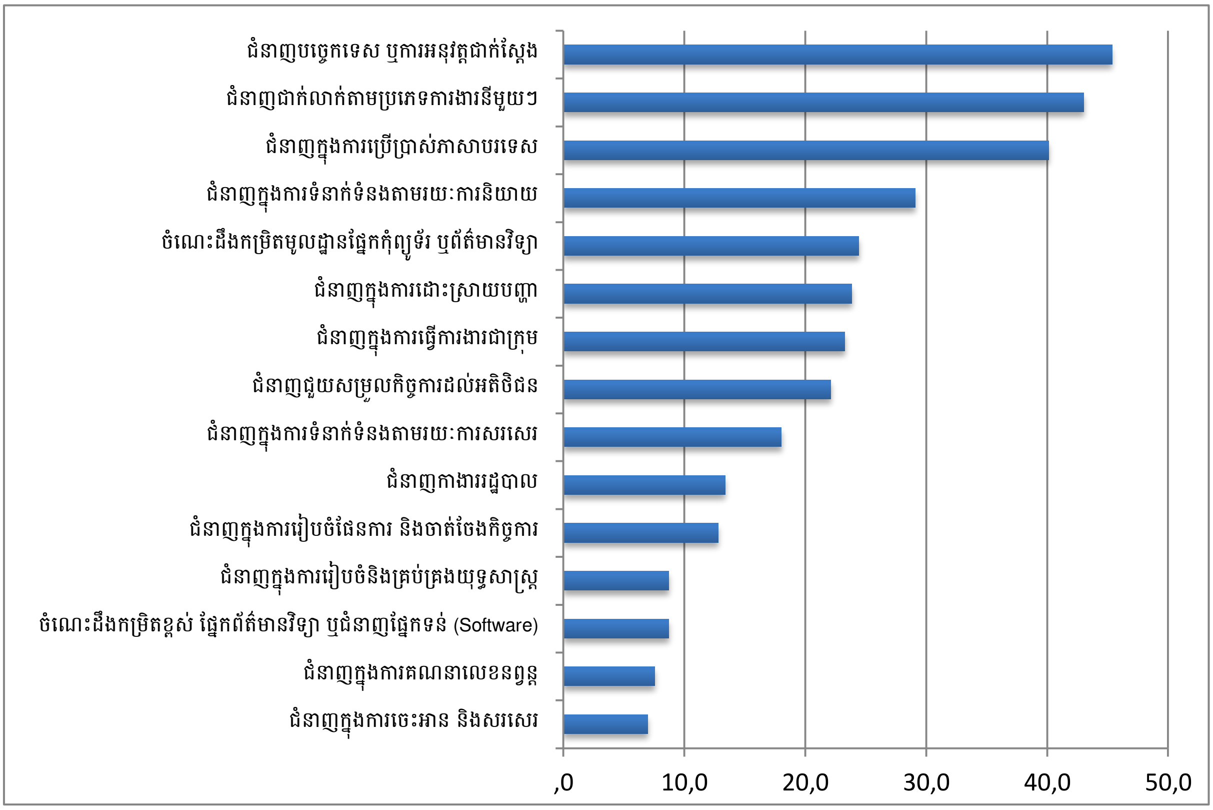
បើយោងតាមលទ្ធផលនៃការអង្កេតរបស់ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ស្តីពីតម្រូវការជំនាញរបស់និយោជក ឆ្នាំ២០១២ ក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចចំនួន៦ រួមមាន វិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង វិស័យសំណង់ វិស័យហិរញ្ញវត្ថុនិង ធានារ៉ាប់រង វិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ វិស័យផលិតកៅស៊ូ និងផ្លាស្ទិក និងវិស័យសណ្ឋាគារ និងការស្នាក់អាស្រ័យបានបង្ហាញថា និយោជកភាគច្រើន (៧៥,១%) បានជួបប្រទះការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក។ ប្រមាណជា ២០% នៃនិយោជកដែលជួបការលំបាកក្នុងជ្រើសរើសបុគ្គលិក គឺបណ្តាលមកពីបញ្ហាកង្វះខាតជំនាញនៅលើទីផ្សារ រួមមាន កង្វះខាតចំនួនបេក្ខជនដែលមានជំនាញ កង្វះខាតបេក្ខជនដែលមានគុណវុឌ្ឍិគ្រប់គ្រាន់ និងបទពិសោធន៍ការងារមិនគ្រប់គ្រាន់តាមតម្រូវការ។ វិស័យដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីបញ្ហាកង្វះខាតជំនាញខ្លាំងជាងគេ គឺវិស័យសណ្ឋាគារ និងការស្នាក់អាស្រ័យ វិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងស្បែកជើង វិស័យសំណង់ និងវិស័យផលិតអាហារ និងភេសជ្ជៈ (រូបភាពទី១៥)។ ជំនាញដែលមានការខ្វះខាតរួមមាន ជំនាញបច្ចេកទេស ឬការអនុវត្តជាក់ស្តែង ជំនាញជាក់លាក់តាមប្រភេទការងារនីមួយៗ ជំនាញក្នុងការប្រើប្រាស់ភាសាបរទេស ជំនាញជួយសម្រួលកិច្ចការដល់អតិថិជន ជំនាញក្នុងការធ្វើការងារជាក្រុម និងជំនាញក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហា ដែលជំនាញទាំងអស់នេះទាក់ទងទៅនឹងជំនាញរឹង និងជំនាញទន់ (រូបភាពទី១៦)។

រូបភាពទី ១៥៖ បរិមាណភាគក្រុមហ៊ុនដែលជួបការលំបាកក្នុងការជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងបញ្ហាកង្វះខាតជំនាញនៅលើទីផ្សារ



ប្រភព៖ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៣

រូបភាពទី ១៦៖ ជំនាញដែលមានការខ្វះខាត



ប្រភព៖ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ឆ្នាំ២០១៣

៥.២. បញ្ហាប្រឈម

ទោះបីជាមានការខិតខំប្រឹងប្រែងពីថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង និងមន្ត្រីក្រោមឱវាទពាក់ព័ន្ធដែលបានខិតខំជំនះគ្រប់ឧបសគ្គ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលជាច្រើនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រសួងនៅតែជួបបញ្ហាប្រឈមសំខាន់ៗមួយចំនួន ដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដោះស្រាយនិងចាត់វិធានការដូចតទៅ៖

៥.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ជាក់ស្តែងក្នុងវិស័យការងារ បញ្ហាប្រឈមចម្បងៗ ដែលក្រសួងបានជួបប្រទះមានដូចជា៖

- មានក្រុមអធិការកិច្ចការងារច្រើនក្រុមចុះធ្វើអធិការកិច្ចតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលអាចបង្កឱ្យមានការថ្នាំងថ្នាក់ពីម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- មិនទាន់មានការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារឱ្យក្លាយជាអធិការការងារ និងអធិការពេទ្យការងារ ដើម្បីអាចបំពេញការងាររបស់ខ្លួនបានពេញលេញ និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់។
- គុណភាព វិធីសាស្ត្រ និងប្រសិទ្ធភាពនៃការចុះធ្វើអធិការកិច្ចការងារ និងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។

- សមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារ និងមន្ត្រីអធិការកិច្ចពេទ្យការងារ នៅមានកម្រិតនៅឡើយ។
- ពុំទាន់មានឯកសណ្ឋានសម្រាប់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារនៅឡើយ។
- មិនទាន់មានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យស្ថិតិរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីព កម្មករនិយោជិត និងរបាយការណ៍គ្រោះថ្នាក់ការងារ។
- ខ្វះកិច្ចសហការពីម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលបង្កការលំបាកដល់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារក្នុងការអនុវត្តការងារ ។
- កង្វះខាតយន្តការទប់ស្កាត់បញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្ម និងដោះស្រាយវិវាទការងារ ឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ក្នុងគោលបំណងធានាសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។
- កង្វះខាតការពិនិត្យ និងស្នើសុំធ្វើវិសោធនកម្មបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួននៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលគួរធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម។
- កង្វះខាតបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនសម្រាប់គ្រប់គ្រងផ្នែកនីមួយៗនៃវិស័យការងារ ដូចជាច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតតុលាការការងារ និងគោលការណ៍ស្តីពីការពង្រឹង និងលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារជាដើម។
- កង្វះខាតធនធាន និងបច្ចេកទេស ក្នុងការបង្កើនប្រសិទ្ធភាពរបស់លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។
- បរិយាកាស និងបរិស្ថាននៅកន្លែងធ្វើការ និងជិតកន្លែងធ្វើការនៅមិនទាន់បានរៀបចំឱ្យបានល្អប្រសើរនៅឡើយ ដែលអាចបង្កឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ ការចុះខ្សោយនៃសុខភាព និងការដួលសន្លប់របស់កម្មករនិយោជិត។
- កង្វះខាតការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត។
- កង្វះខាតការផ្សព្វផ្សាយ និងអប់រំដល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។
- កង្វះខាតគុណភាពក្នុងការធ្វើអន្តរាគមន៍ សមត្ថភាពមន្ត្រីជំនាញ កិច្ចសហការជាមួយសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងក្រុមហ៊ុនមួយចំនួន និងធនធានបន្ថែម ដើម្បីអនុវត្តផែនការទប់ស្កាត់ការរាលដាលមេរោគអេដស៍ និងជំងឺអេដស៍ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។
- ការយល់ដឹងអំពីរបៀបរបបធ្វើការងារ សិទ្ធិការងារ ច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធរបស់អ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករនិយោជិតតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នៅមានកម្រិត។
- មិនទាន់មានប្រព័ន្ធរបាយការណ៍ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ។
- មិនទាន់មានក្រុមសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

- កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ពុំសូវមានការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនានា ដូចជាការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារឱ្យស្របទៅតាមច្បាប់ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។
- ខ្វះការលើកទឹកចិត្តជាថវិកា សម្ភារ និងមធ្យោបាយ សម្រាប់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ និងដោះស្រាយវិវាទការងារក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។

៥.២.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

ទោះបីជាមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីសម្រេចបាននូវសមិទ្ធផលគួរឱ្យកត់សម្គាល់នានាក្នុងការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ នាអាណត្តិកន្លងមកយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រសួងបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- កង្វះខាតការយល់ដឹងពីតម្លៃនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងនិន្នាការជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យកូនចៅទៅបន្តការសិក្សានៅកម្រិតឧត្តមសិក្សាពីសំណាក់ប្រជាពលរដ្ឋ។
- កម្មវិធី និងគុណភាពនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ មិនទាន់បានឆ្លើយតបទាំងស្រុងទៅនឹងតម្រូវការទីផ្សារការងារ។
- កង្វះខាតអន្តេវាសិកដ្ឋានសម្រាប់សិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត ដែលមកចូលរៀនក្នុងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- កង្វះខាតការលើកទឹកចិត្តទាំងធនធានហិរញ្ញវត្ថុ និងសម្ភារ ដល់សិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត ដែលមកចូលរៀនក្នុងវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដោយក្រុមគោលដៅភាគច្រើនជាក្រុមជនងាយរងគ្រោះ។
- ឧបករណ៍បរិក្ខារបច្ចេកទេសរោងជាង និងបន្ទប់ពិសោធន៍ នៅមានកម្រិត និងមិនទាន់សមស្របទៅនឹងតម្រូវការ។
- ការទទួលស្គាល់សមត្ថភាពជំនាញ តាមវិស័យនីមួយៗ មិនទាន់បានអនុវត្ត ពិសេសក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា មិនទាន់បានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់ជាផ្លូវការនៅឡើយ។
- ជំនាញមួយចំនួនដែលទីផ្សារមានតម្រូវការ ប៉ុន្តែគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ពុំទាន់មានសមត្ថភាព និងលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលកម្លាំងពលកម្មសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ទីផ្សារការងារ។
- កង្វះការចូលរួមពីវិស័យឯកជន ទាំងសប្បុរសជន និងធនធាន ដើម្បីគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- កង្វះខាតលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីអនុវត្ត និងអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ការបញ្ជ្រាបកម្មវិធីសហគ្រិនភាព និងជំនាញទន់ទៅក្នុងកម្មវិធីសិក្សា ផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនៅមានកម្រិត។

- កង្វះខាតព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ស្តីពីប្រភេទជំនាញ កម្រិត សមត្ថភាព និងបរិមាណនៃតម្រូវការ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលឱ្យឆ្លើយតបតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។
- ការចូលរួម និងប្រតិបត្តិរបស់និយោជកក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាងនៅមានកម្រិត។
- សមត្ថភាពបុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការ និងគ្រូបច្ចេកទេស/ឯកទេស នៅមានកម្រិត មិនទាន់សមស្របតាមការរីកចម្រើន និងការអភិវឌ្ឍបច្ចេកវិទ្យា។
- កង្វះខាតធនធានថវិកា សម្ភារ និងព័ត៌មានសម្រាប់គាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈឱ្យមាននិរន្តរភាព។

៥.២.៣. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ

នៅក្នុងដំណើរការនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយមុខរបរ និងការងារនាពេលកន្លងមក ក្រសួងបានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនរួមមាន៖

- កង្វះខាតអ្នកជំនាញសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងចងក្រងឱ្យបានច្បាស់លាស់នូវគោលនយោបាយស្តីពីមុខរបរ និងការងារ។
- កង្វះខាតហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធក្នុងការផ្តល់សេវាការងារ និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារឱ្យបានដល់ទីជនបទ និងគ្រប់តំបន់។
- កង្វះការយល់ដឹងរបស់ប្រជាពលរដ្ឋអំពីសេវាការងារ និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ហើយការសហការរវាងភាគីពាក់ព័ន្ធ ដូចជាអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និយោជក អ្នកផ្តល់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាល និងសាធារណជនទូទៅ មិនទាន់មានភាពប្រសើរនៅឡើយ។
- កង្វះខាតយន្តការក្នុងការពង្រឹងកម្មវិធី "វេទិកាការងារ"។
- កង្វះខាតកិច្ចសហការជិតស្និទ្ធពីសំណាក់អាជ្ញាធរមូលដ្ឋានក្នុងដំណើការប្រមូល និងចុះឈ្មោះអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើនៅតាមមូលដ្ឋាន។
- និយោជក និងអ្នកប្រើប្រាស់សេវា មិនបានផ្តល់កិច្ចសហការល្អជាមួយ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានត្រលប់មកវិញនូវលទ្ធផលដែលទទួលបានពីការប្រើប្រាស់សេវា ជាពិសេសគឺខ្វះលទ្ធភាពក្នុងការពង្រីកសេវាឱ្យបានទូលំទូលាយ និងតាមតម្រូវការ។
- កង្វះខាតប្រភពទិន្នន័យ និងព័ត៌មានទីផ្សារការងារសម្រាប់ចងក្រង ហើយដំណើរការប្រមូលទិន្នន័យបឋមប្រើប្រាស់ពេលវេលាយូរ និងធនធានច្រើន។
- ប្រភពទិន្នន័យ និងព័ត៌មានដែលមានស្រាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចងក្រងស្ថិតិការងារនៅមានកម្រិតតិចតួច ដែលឱ្យមានការលំបាកក្នុងការកសាងស្ថិតិការងារ។
- ពុំទាន់មានវិទ្យាស្ថានការងារ ដើម្បីធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគប្រកបដោយលក្ខណៈវិទ្យាសាស្ត្រ ឱ្យស្របទៅតាមស្ថានភាព និងភូមិសាស្ត្រជាក់ស្តែង។

- កង្វះខាតធនធានមនុស្ស និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីប្រមូលចងក្រង និងវិភាគព័ត៌មានទីផ្សារការងារ និងផ្តល់នូវការរំពឹងទុក និងព្យាករណ៍នាពេលអនាគត។
- មន្ត្រីដែលបម្រើការងារនៅ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ កន្លងមក មិនទាន់ទទួលបានការលើកទឹកចិត្តបន្ថែមឱ្យស្របតាមគោលការណ៍នៃទីភ្នាក់ងារប្រតិបត្តិការពិសេសនៅឡើយ។
- កង្វះខាតពលករដែលមានជំនាញស្របទៅតាមតម្រូវការទីផ្សារទៅធ្វើការនៅបរទេស។
- កង្វះខាតការគ្រប់គ្រង និងការផ្តល់ឯកសារស្របច្បាប់ជូនពលករខ្មែរដែលឆ្លងដែនទៅធ្វើការងារព្រឹកវិលល្ងាច និងតាមរដូវ ហើយមិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ នីតិវិធី និងការរៀបចំបែបបទបញ្ជូនពលករទៅបរទេសមានរយៈពេលវែង។
- កង្វះខាតការគ្រប់គ្រងជនបរទេសដែលចូលមកធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។
- កង្វះខាតបទប្បញ្ញត្តិគ្រប់គ្រងក្រុមហ៊ុន ឬវិស័យឯកជនដែលផ្តល់សេវារកការងារឱ្យពលករធ្វើការក្នុងស្រុក។

៥.២.៤. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ចំណែកឯក្នុងវិស័យសន្តិសុខសង្គមវិញ សម្រាប់ជនទាំងឡាយស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រសួងបានជួបបញ្ហាប្រឈមដូចជា៖

- របបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារនៅកម្ពុជា ត្រូវបានអនុវត្តចំពេលដែលពិភពលោកជួបប្រទះនូវវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចសកលនាឆ្នាំ២០០៨ ហើយនៅពេលនោះមានសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមួយចំនួនបានបិទទ្វារ និងខ្លះទៀតបានផ្អាកដំណើរការ ដែលនាំឱ្យមានការលំបាកក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ នៅពេលដែលនិយោជកកំពុងតែទទួលការខាតបង់ ហើយត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ភាគទានរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ សម្រាប់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនទៀត។ ជារួមការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសន្តិសុខសង្គម មានបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនទាក់ទងនឹងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចរបស់និយោជក កម្មករនិយោជិត និងអ្នកផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រ។
- កម្មករនិយោជិតមិនទាន់យល់ច្បាស់អំពីមូលដ្ឋានច្បាប់ និងក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តនានា ដូចជាកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន មិនមានឯកសារបញ្ជាក់ពីអត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួន ខ្ចីឯកសារអ្នកដទៃមកប្រើរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ ហើយមិនមានសំបុត្រអាពាហ៍ពិពាហ៍ ដែលជាហេតុនាំឱ្យមិនបានទទួលតាវកាលិកឧត្តរជីវី សម្រាប់អ្នករស់នៅក្នុងបន្ទុកនៅពេលដែលខ្លួនទទួលគ្រោះថ្នាក់ការងារ រហូតដល់បាត់បង់ជីវិត និងម្យ៉ាងវិញទៀត ពួកគេទៅទទួលសេវាវេជ្ជសាស្ត្រមិនចំគោលដៅ ឬនៅមន្ទីរពេទ្យដែលមិនបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រសួង។
- កង្វះខាតការយល់ដឹងច្បាស់លាស់ពីសំណាក់និយោជកស្តីពីច្បាប់ នីតិវិធី និងបែបបទនៃការអនុវត្តគោលនយោបាយរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ។

- ការផ្តល់របាយការណ៍ពីចំនួនកម្មករនិយោជិត និងការបង់ភាគទានតាមខែនីមួយៗ មានភាពយឺតយ៉ាវ ហើយនិយោជកមួយចំនួនមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនចំពោះកម្មករនិយោជិត ដោយមិនបានមកចុះបញ្ជិកា និងបង់ភាគទាន ហើយមិនបានរាយការណ៍ពីចំនួនប្រាក់បៀវត្ស ចំនួនកម្មករនិយោជិត និងចំនួនសាខារបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាក់ស្តែង។
- ការផ្តល់របាយការណ៍ហានិភ័យការងារមិនទាន់ច្បាស់លាស់ និងយឺតយ៉ាវ ដែលនាំឱ្យមានការលំបាកក្នុងការអង្កេតរកមូលហេតុគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងនាំឱ្យការផ្តល់តាវកាលិកជូនជនរងគ្រោះមានការយឺតយ៉ាវ។
- កង្វះខាតការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រី ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹង និងពង្រឹងការអនុវត្តគោលនយោបាយ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- គុណភាពនៃការផ្តល់សេវាវេជ្ជសាស្ត្រពីសំណាក់មន្ត្រី និងបុគ្គលិកនៅមានកម្រិត ហើយគ្រូពេទ្យមួយចំនួនមិនបានយកចិត្តទុកដាក់ និងមិនបានអនុវត្តកិច្ចការស្របតាមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈចំពោះជនរងគ្រោះ។
- កង្វះខាតការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យា (Information Techology) ក្នុងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តកម្មវិធីសន្តិសុខសង្គមរបស់ក្រសួង។
- ការពង្រីកវិសាលភាពនៃវិស័យសន្តិសុខសង្គមមិនទាន់បានទៅដល់របបប្រាក់សោធន។

៥.២.៥. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ

កន្លងមក ទោះបីក្រសួងដែលមានអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុជាសេនាធិការ បានខិតខំប្រឹងប្រែងបន្តពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អលើការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស និងស្ថាប័ន ភាពជាដៃគូ ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព ជាពិសេសការបង្កើនគុណភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ សំដៅសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យរបស់ក្រសួងលើការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក៏នៅតែមានជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនដែលជាឧបសគ្គក្នុងការអនុវត្តគោលនយោបាយរបស់ក្រសួងមានដូចជា៖

- កង្វះខាតមធ្យោបាយ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងទំនាក់ទំនង ផ្ញើឯកសារទៅវិញទៅមកប្រកបដោយរបៀបរៀបរយរវាងបណ្តាអង្គភាព និងមន្ទីរនៅតាមបណ្តារាជធានី-ខេត្ត។
- កង្វះខាតប្រព័ន្ធមូលដ្ឋានទិន្នន័យផ្នែកព័ត៌មានវិទ្យា សម្រាប់គ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុ រដ្ឋបាល និងការអនុវត្តកម្មវិធីគម្រោងផ្សេងៗរបស់ក្រសួង។
- កង្វះខាតការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងការបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រីឱ្យមានជំនាញ ជាពិសេសសម្រាប់ស្ត្រី ឱ្យស្របតាមតួនាទី និងតំណែងរបស់ខ្លួន។
- មិនទាន់អនុវត្តឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព ស្របតាមគោលនយោបាយកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ ក្នុងការកាត់បន្ថយការិយាធិបតេយ្យ ដើម្បីធានាឱ្យមានតម្លាភាព និងបង្កឱ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការប្រើប្រាស់សេវាពីសំណាក់ប្រជាពលរដ្ឋ។

- តម្រូវការចំណាយរបស់ក្រសួងធំជាងលទ្ធភាពធនធានថវិកាដែលមាន រួមជាមួយនឹងនីតិវិធីទូទាត់ទៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុត្រូវការពេលវេលាមួយជាក់លាក់។
- កិច្ចសហការពីអង្គភាពផ្សេងៗក្នុងការរៀបចំនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុ មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណូមពរការងារបច្ចេកទេសរបស់អង្គភាពជំនាញ។
- ធនធានមនុស្ស សម្ភារ ថវិកា ទាក់ទងនឹងនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុនៅមានកម្រិត មិនទាន់ឆ្លើយតបទៅនឹងសំណូមពរការងាររបស់ក្រសួង។
- កំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈមានទំហំធំ ស្មុគ្រស្មាញ និងបន្ទាន់ បង្កឱ្យអង្គភាពជំនាញ មានការលំបាកក្នុងការអនុវត្ត។
- ការអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង គោលការណ៍ណែនាំនានា ពុំសូវមានប្រសិទ្ធភាព។
- មិនមានឃ្លាំងគ្រប់គ្រាន់សម្រាប់រក្សាសម្ភារបរិក្ខារ និងឯកសារផ្សេងៗ។
- ការប្រគល់ ទទួលអគារ ចលនទ្រព្យ និងអចលនទ្រព្យតាមអង្គភាពនីមួយៗមានភាពលំអៀងរវាងបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌ និងដីធ្លី សម្ភារ ដែលទទួលបានជាក់ស្តែង។
- មិនមានឯកសារគ្រប់គ្រាន់ សម្រាប់ចុះបញ្ជីសារពើភ័ណ្ឌកើនឡើង ថយចុះតាមឆ្នាំនីមួយៗ។
- កង្វះខាតយន្តការប្រមូលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងអង្គភាពក្រោមឱវាទ និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍។
- កង្វះខាតយន្តការប្រមូល និងគ្រប់គ្រងឯកសារ និងរបាយការណ៍នៃកិច្ចប្រជុំនានាដែលអង្គភាពពាក់ព័ន្ធបានចូលរួម។
- កង្វះខាតធនធានមនុស្សដែលមានសមត្ថភាពភាសាបរទេស ការទូត និងចំណេះដឹងច្បាប់។
- គុណភាពនៃស្ថិតិដែលបានចងក្រង និងការកំណត់សូចនាករនៅមានកម្រិត។
- សមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុកស្ថិតិនៅតាមអង្គភាពក្រោមឱវាទ ជាពិសេសអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ នៅមានកម្រិត។
- ការផ្តល់របាយការណ៍ពីអង្គភាពថ្នាក់ក្រោមជាតិ មកនាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម មានភាពយឺតយ៉ាវ និងគ្មានស្តង់ដាររួម។
- អង្គភាពក្រោមឱវាទស្នើសុំឱ្យមានការចុះធ្វើសវនកម្ម និងអធិការកិច្ចរួមគ្នា ឬធ្វើសវនកម្ម និងអធិការកិច្ចឆ្លាស់គ្នា ទៅតាមឆ្នាំសេស និងគូ ចៀសវាងការធ្វើសវនកម្ម និងអធិការកិច្ច ត្រួតស៊ីគ្នាដែលនាំឱ្យខាតបង់ពេលវេលារបស់អង្គភាព ក៏ដូចជាថវិកាជាតិ។
- កង្វះខាតការរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធប្រកបដោយសមភាព ទៅតាមគោលការណ៍យេនឌ័រ និងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការតែងតាំង និងការដំឡើងឋានៈដល់មន្ត្រីទៅតាមសមត្ថភាព។
- កង្វះខាតកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិក្នុងការទទួលបានការគាំទ្រ និងផ្តល់ជំនួយហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេស។

- កង្វះខាតការយល់ដឹងអំពីយេនឌ័រ អនុសញ្ញា CEDAW និងច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងចំណោមមន្ត្រីបច្ចេកទេសទាំងថ្នាក់កណ្តាល និងរាជធានី-ខេត្ត។
- កង្វះខាតការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រនៅតាមបណ្តារាជធានី-ខេត្តចំណុះក្រសួង និងតាមបណ្តាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។
- កង្វះខាតថវិកា មធ្យោបាយ និងសម្ភារក្នុងការបំពេញការងារផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយ និងច្បាប់ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាសមភាពរវាងស្ត្រី និងបុរសក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- គ្មានមធ្យោបាយធ្វើដំណើរសម្រាប់អង្គភាពចុះធ្វើសវនកម្មតាមអង្គភាពក្រោមឱវាទ ទាំងរដ្ឋបាលកណ្តាល និងមន្ទីររាជធានី-ខេត្ត។
- កង្វះធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ប្រេងឥន្ធនៈ និងសម្ភារឧបករណ៍បច្ចេកទេស សម្រាប់ប្រើប្រាស់ពេលបំពេញការងារ។
- ការយល់ដឹងរបស់មន្ត្រីលើការងារជំនាញបច្ចេកទេសសវនកម្មនៅមានកម្រិត។

៥.៣. យុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាព និងផែនការសកម្មភាព

ដើម្បីសម្រេចបាននូវការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សប្រកបដោយសមធម៌ ទាំងបរិមាណ និងគុណភាព ដែលឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ព្រមទាំងដោះស្រាយរាល់បញ្ហាប្រឈមខាងលើ ក៏ដូចជាចូលរួមចំណែកក្នុងការធ្វើកំណែទម្រង់ឱ្យកាន់តែស៊ីជម្រៅដូចមានចែងនៅក្នុងកម្មវិធីនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើអាទិភាពកម្មឡើងវិញ និងកំណត់នូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពចំនួន៥ ដូចខាងក្រោម៖

យុទ្ធសាស្ត្រទី ១៖ ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
យុទ្ធសាស្ត្រទី ២៖ ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៣៖ ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៤៖ ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ
យុទ្ធសាស្ត្រទី ៥៖ ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ

៥.៣.១. ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រមួយដែលរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបាននឹងកំពុងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងមុតមាំ ហើយបានអនុវត្តនូវគោលនយោបាយផ្សាភ្ជាប់ពាណិជ្ជកម្មទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលមានតែប្រទេសកម្ពុជាមួយគត់ហ៊ានអនុវត្តនូវគោលនយោបាយនេះ ដើម្បីធានាថាសិទ្ធិសេរីភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារនៅកម្ពុជាត្រូវបានគោរពទៅតាមបទដ្ឋាន និងស្តង់ដាអន្តរជាតិ។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា មិនត្រឹមតែចង់ឃើញកម្មករនិយោជិត និងប្រជាពលរដ្ឋ

កម្ពុជាទទួលបានផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច ដែលកើតចេញពីការវិនិយោគប៉ុណ្ណោះទេ ថែមទាំងមានមហិច្ឆតាឱ្យកម្មករនិយោជិតខ្មែរទទួលការគោរពសិទ្ធិពីម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផងដែរ។

នៅក្នុងស្មារតីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ (១) បន្តលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង តាមរយៈការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ ការបន្តគាំទ្រកម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរ និង (២) ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការជំរុញអនុម័តច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មច្បាប់ស្ដីពីការងារ ការពង្រឹងការគោរពវិន័យការងារ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ការពង្រឹង និងសម្របសម្រួលស្ថាប័នអនុវត្តយន្តការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយវិវាទការងារ ក៏ដូចជាយន្តការទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយបាតុកម្ម ព្រមទាំងការពង្រឹងសមត្ថភាព និងតួនាទីរបស់អធិការកិច្ចការងារក្នុងការផ្សះផ្សា និងដោះស្រាយវិវាទ និងការបង្កើតតុលាការការងារ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ ក្រសួងបានកំណត់នូវកម្មវិធី និងសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

កម្មវិធីទី១៖ បន្តលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង

- រៀបចំយន្តការអធិការកិច្ចការងារឯកភាព ដែលរួមមានសមាសភាពមកពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម នាយកដ្ឋានការងារកុមារ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្ម នៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ដើម្បីចុះធ្វើអធិការកិច្ចក្នុងពេលតែមួយ ដោយប្រើបទដ្ឋានវាយតម្លៃតែមួយ សំដៅពង្រឹងគុណភាព តម្លាភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការធ្វើអធិការកិច្ចការងារ។
- រៀបចំរបបអធិការកិច្ចឱ្យបានទៀងទាត់ និងជាប្រចាំ ដោយកំណត់យ៉ាងតិចចំនួន ១ ០០០ (មួយពាន់) គោលដៅរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុង ១ត្រីមាស នៃឆ្នាំ២០១៤ និងយ៉ាងតិចចំនួន ១ ២០០ (មួយពាន់ពីររយ) គោលដៅរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្នុង ១ត្រីមាស នៃឆ្នាំ២០១៥ និងឆ្នាំបន្តបន្ទាប់។
- រៀបចំគំរូរបាយការណ៍ស្ដីពីអធិការកិច្ចការងារដែលមានតម្លាភាព និងស្របតាមច្បាប់ជាធរមាន និងស្តង់ដាអន្តរជាតិ ដើម្បីបង្កើនជំនឿទុកចិត្តពីសំណាក់កម្មករនិយោជិត និយោជក អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហគមន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ។
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមបែបព័ត៌មានវិទ្យា ដើម្បីពង្រឹងការគ្រប់គ្រងស្ថិតិស្ដីពីរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិត។
- រៀបចំសិក្សា និងធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងតាក់តែងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារបន្ថែមទៀត ឱ្យស្របតាមច្បាប់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ក៏ដូចជាបទដ្ឋានអន្តរជាតិ បទដ្ឋានអាស៊ាន និងការវិវត្តសង្គមសេដ្ឋកិច្ច។

- បន្តគាំទ្រ និងសហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តគម្រោងរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា ដើម្បីតម្លាភាពក្នុងការលើកកម្ពស់ស្តង់ដាការងារ និងកិត្យានុភាពនៃផលិតផលដែលផលិតនៅកម្ពុជា សំដៅបង្កើនភាពទាក់ទាញដល់អ្នកបញ្ជាទិញ និងវិនិយោគិនធំៗដែលប្រកាន់នូវក្រមសីលធម៌ខ្ពស់ (Corporate Social Responsibility) បន្ថែមទៀត។
- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ជាពិសេសជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្នុងការពង្រឹង និងកសាងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ ជាពិសេសមន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារនៅតាមមន្ទីររាជធានី-ខេត្ត។
- រៀបចំឱ្យមានគ្រូបង្គោលផ្នែកអធិការកិច្ចការងារតាមមន្ទីររាជធានី-ខេត្ត ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីអធិការកិច្ចការងារ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអង្គការជាតិឱ្យបានយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។
- សហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀបចំឱ្យមានសិក្ខាសាលាស្តីពីសិទ្ធិការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ យ៉ាងតិចចំនួន ២ដង ក្នុង១ឆ្នាំ សំដៅបង្កើនការយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។
- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ ជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាតាមដាន និងអនុវត្តនូវរបាយការណ៍អធិការកិច្ចការងារ។
- ពង្រឹងយន្តការការចុះបញ្ជិកា និងទិដ្ឋាការសំណុំបែបបទស្តីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចជាប្រកាសបើកសហគ្រាស សៀវភៅបញ្ជីប្រចាំគ្រឹះស្ថាន សៀវភៅបើកប្រាក់ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព ឱ្យស្របតាមស្មារតីនៃប្រកាសរួមរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។
- បន្តសិក្សាលទ្ធភាពផ្តល់សច្ចាប័នបណ្តាអនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលសមស្របនឹងបរិបទកម្ពុជា។
- ពង្រឹងក្រុមការងារច្បាប់របស់ក្រសួង សំដៅជួយសម្រួលនីតិវិធីក្នុងការអនុវត្តច្បាប់។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម នាយកដ្ឋានមុខរបរនិងហត្ថពលកម្ម នាយកដ្ឋានការងារកុមារ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ព្រមទាំងការិយាល័យការងារនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗ ដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ២៖   ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

- ពង្រឹងគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្ម គ្រប់មុខសញ្ញា គ្រប់ជាន់ថ្នាក់ និងលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្ម ដើម្បីប្រចាំការត្រៀមខ្លួនចូលដោះស្រាយ និងផ្សះផ្សាវិវាទ នៅរៀងរាល់ពេលម៉ោងធ្វើការងាររបស់បងប្អូនកម្មករនិយោជិត និងបង្កើតឱ្យមានវេណប្រចាំការពេលយប់ទៅតាមតម្រូវការសង្គមសេដ្ឋកិច្ច និងពេលវេលាសមស្របណាមួយ។
- ពង្រឹងក្រុមការងារផ្នែកទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ (ក្រុមការងារទី៨) នៃគណៈកម្មាធិការដឹកនាំការងារដើម្បីអភិវឌ្ឍវិស័យឯកជន ដែលជាយន្តការសម្របសម្រួលពហុភាគីជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាទាក់ទងទៅនឹងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។
- ពង្រឹងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពនៃការពិភាក្សាផ្តល់យោបល់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងរៀបចំ និងអនុវត្តបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងតាមគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ និងបទដ្ឋានអន្តរជាតិ។
- សហការជាមួយក្រសួងយុត្តិធម៌ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀបចំច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ។
- បង្កើតឱ្យមានបណ្តាញទូរស័ព្ទបន្ទាន់ដើម្បីផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់កម្រិតបឋមដល់កម្មករនិយោជិត និងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានវិវាទ។
- ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមមានវិវាទរហូតដល់ករណីវិវាទត្រូវបានប្តឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- គាំទ្រឱ្យមានមូលនិធិសម្រាប់ដំណើរការបន្ត និងរក្សានិរន្តរភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- ពង្រឹងយន្តការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល តាំងពីពេលចាប់ផ្តើមមានវិវាទរហូតដល់ភាគីដើមបណ្តឹងធ្វើពាក្យបណ្តឹងបន្តទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ច។
- សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ជំរុញការបង្កើតយន្តការធានារ៉ាប់រងផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតនៅពេលរោងចក្រក្ស័យធន។
- ពង្រឹងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពដោះស្រាយវិវាទការងារ និងពង្រីកសាខាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទៅតាមតំបន់ និងរៀបចំឱ្យមានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចល័ត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទឱ្យទាន់ពេលវេលា។
- រៀបចំ និងពង្រឹងយន្តការតាមដានប្រមូលព័ត៌មាន លើកវិធានការទប់ស្កាត់ និងពន្យល់ដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទឱ្យយល់ពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការដោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ។
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពនៃការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។
- បណ្តុះបណ្តាលគ្រូបង្គោលផ្នែកដោះស្រាយវិវាទការងារ ដើម្បីធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអង្គការជាតិ ឱ្យបានយល់ដឹងពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធ។

- សហការជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីរៀបចំឱ្យមានសិក្ខាសាលាស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ យ៉ាងតិចចំនួន ២ដង ក្នុង ១ឆ្នាំ សំដៅបង្កើនការយល់ដឹងពីសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអត្ថប្រយោជន៍នៃការរក្សាបាននូវភាពសុខដុមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ដោយឈរលើគោលការណ៍សំវាទសង្គមដោយសន្តិវិធី (Peaceful Social Dialogue)។
- ពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ជាពិសេសជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ក្នុងការពង្រឹង និងកសាងសមត្ថភាពរបស់មន្ត្រីដោះស្រាយវិវាទការងារ ជាពិសេសមន្ត្រីនៅតាមមន្ទីររាជធានី-ខេត្ត។
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមបែបព័ត៌មានវិទ្យាដែលអាចផ្លាស់ប្តូរជាមួយនឹងប្រព័ន្ធទិន្នន័យគ្រប់គ្រងរបស់អធិការការងារ ដើម្បីគ្រប់គ្រងស្ថិតិស្តីពីស្ថានភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ករណីវិវាទការងារ ករណីកូដកម្ម។ល។
- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋាននានា ដើម្បីបំរើឱ្យការងារដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្ម នៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញានៃ គ.ក.ប គ្រប់ជាន់ថ្នាក់។
- ចូលរួមអន្តរាគមន៍ក្នុងការដោះស្រាយករណីរោងចក្រក្បៀយធនជាយថាហេតុ និងករណីហានិភ័យផ្សេងៗ និងចូលរួមដោះស្រាយថវិកាសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់កម្មករ និយោជិតតាមរោងចក្រ សហគ្រាស។
- បន្តសិក្សាលទ្ធភាពផ្តល់សច្ចាប័នបណ្តាអនុសញ្ញារបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដែលត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចដោយបណ្តាប្រទេសនៅក្នុងតំបន់។
- រៀបចំក្រុមការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីកំណត់នូវសូចនាករវាស់នូវសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈកំណត់ឱ្យមានរបាយការណ៍ និងស្ថិតិប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃសូចនាករនីមួយៗ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា និងលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងការិយាល័យការងារនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៣ ៖ បន្តការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត

- ពង្រឹងយន្តការត្រីភាគី និងសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីបន្តសិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជារៀងរាល់ឆ្នាំ និងនៅរាល់ពេលដែលចាំបាច់ផ្តល់អនុសាសន៍ លើការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកម្មករនិយោជិតស្របតាមស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចជាតិ តាមវិស័យ និងតាមតំបន់។

- ពង្រឹងអធិការកិច្ចលើការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗតាមបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។
- បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់សាធារណជន និងភាគីពាក់ព័ន្ធ ទប់ស្កាត់នូវការញុះញង់ឱ្យមានការទាមទារតវ៉ាដែលមិនសមហេតុផល។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ លេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធសុខនាព និងសុវត្ថិនាពការងារ

- រៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ និងបង្កើតផែនការមេស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៤-២០១៨។
- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីបំពេញបន្ថែមនូវកង្វះខាតដែលមានកន្លងមក សំដៅពង្រឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពថ្នាក់ជាតិ តាមរយៈការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពបទប្បញ្ញត្តិនានាទាក់ទងទៅនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ។
- ពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ជាពិសេសកន្លែងការងារដែលប្រកបដោយគ្រោះថ្នាក់ ដូចជាកន្លែងសាងសង់ រ៉ែ កន្លែងធ្វើការក្នុងមណ្ឌលហាប់ និងនៅតាមរោងចក្រសហគ្រាសដែលប្រើប្រាស់សារធាតុគីមី។
- រៀបចំបង្កើតគណៈកម្មការត្រីភាគីថ្នាក់ជាតិស្តីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ សុវត្ថិភាពការពារអគ្គិភ័យ និងសុវត្ថិភាពសំណង់ ឱ្យស្របតាមស្តង់ដាតំបន់ និងអន្តរជាតិ។
- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពអធិការកិច្ចពេទ្យការងារ តាមរយៈការបញ្ចូលក្រុមអធិការកិច្ចពេទ្យការងារចូលទៅក្នុងក្រុមអធិការកិច្ចការងារចម្រុះ។
- រៀបចំពង្រឹងអធិការកិច្ចចម្រុះស្តីពីសុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ និងសុវត្ថិភាពសំណង់។
- ជំរុញ និងពង្រឹងសេវាពិនិត្យសុខភាព និងកាយសម្បទាកម្មករនិយោជិតមុនពេលចូលបម្រើការងារ និងការពិនិត្យសុខភាពជាកាលិក (សារឡើងវិញ) នៅតាមរោងចក្រសហគ្រាស ឱ្យស្របតាមស្មារតីប្រកាសអន្តរក្រសួងរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។
- រៀបចំមជ្ឈមណ្ឌលពហុព្យាបាលដើម្បីជំរុញការកែលម្អការពិនិត្យសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិត។
- រៀបចំឱ្យមានក្រុមសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្នែកជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីចងក្រងបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការកំណត់ប្រភេទជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។

- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យតាមបែបព័ត៌មានវិទ្យាដែលអាចត្រួតពិនិត្យឆ្លងគ្នា(Cross Checking) ជាមួយអង្គភាពដទៃ ជាពិសេសជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់គ្រប់គ្រងទិន្នន័យសុខភាព និងកាយសម្បទារបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានវិនិច្ឆ័យប្រភេទជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឱ្យបង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពនៃកន្លែងធ្វើការ ដោយយកកម្រិតនៃការគោរពស្តង់ដាសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាធរមាន។
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តសហជីពឱ្យចូលរួមក្នុងសកម្មភាពការពារផ្នែកសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈការចូលរួមសិក្ខាសាលា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល និងកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយស្តីពីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារនានា។
- លើកទឹកចិត្តកម្មករនិយោជិត និងម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឱ្យប្រារព្ធទិវាពិភពលោកដើម្បីសុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារនៅរៀងរាល់ថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា។
- ពង្រីកការការពារសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារទៅដល់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងកន្លែងធ្វើការនៅតាមជនបទ និងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ តាមរយៈការពង្រឹងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីការកែលម្អរបៀបធ្វើការងារនៅតាមសហគ្រាសខ្នាតតូច (WISE) និងការកែលម្អសុវត្ថិភាពអ្នកប្រកបការងារនៅតាមផ្ទះ (WISH) ព្រមទាំងរៀបចំឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារសម្រាប់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម។
- ពង្រឹងកិច្ចសហការជាមួយនឹងអាជ្ញាធរជាតិប្រយុទ្ធនឹងជំងឺអេដស៍ ដើម្បីទប់ស្កាត់ និងបង្ការការរីករាលដាលនៃមេរោគអេដស៍ ជំងឺអេដស៍ និងរបេង នៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- បន្តសកម្មភាពបង្ការមេរោគអេដស៍ ជំងឺអេដស៍ និងរបេងនៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិក្នុងការត្រួតពិនិត្យសុខភាព និងកាយសម្បទាកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាមន្ត្រីអធិការកិច្ចពេទ្យការងារ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាលនិងហិរញ្ញវត្ថុ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម លេខាធិការដ្ឋានអេដស៍ និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹង និងពង្រីកសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

- ជំរុញការអនុម័តច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងរៀបចំការផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ស្តីពីសហជីពតាមរយៈសិក្ខាសាលា និងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។

- បន្តលើកកម្ពស់ និងពង្រឹងការអនុវត្តសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងប្រឆាំងនឹងការរើសអើងចំពោះសហជីព។
- រៀបចំឱ្យមានប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត ដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធនានា។
- បន្តជំរុញ និងពង្រឹងនីតិវិធីចុះបញ្ជិកាប្រតិភូបុគ្គលិក អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួមរវាងសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងនិយោជកឱ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានតម្លាភាព។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និងអគ្គលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការសម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាកូដកម្ម បាតុកម្មនៅតាមគ្រប់មុខសញ្ញា ព្រមទាំងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៦៖ ពង្រឹងការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ

- បន្តជំរុញការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពជាតិស្តីពី ការលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃពលកម្មកុមារ ២០១៤-២០១៨ ឱ្យស្របតាមផែនការគោលដៅសហស្សវត្ស ដោយសហការយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយក្រសួង ស្ថាប័ន និងអង្គការដៃគូនានា។
- ជំរុញការរៀបចំ និងបញ្ជ្រាបផែនការសកម្មភាពស្តីពីការលុបបំបាត់ទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- សិក្សាស្រាវជ្រាវបន្ថែមអំពីប្រភេទការងារដែលមានស្រាប់សម្រាប់កុមារ និងកំណត់ទំហំ និងស្ថានភាពនៃពលកម្មកុមារដោយផ្អែកតាមការអង្កេតរបស់វិទ្យាស្ថានជាតិស្ថិតិ។
- បន្តសហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិរៀបចំទិវាពិភពលោកប្រឆាំងពលកម្មកុមារ ១២ មិថុនា ព្រមទាំងរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយឱ្យបានទូលំទូលាយដល់មូលដ្ឋាន ជាពិសេសដល់អាជ្ញាធរគ្រប់លំដាប់ថ្នាក់ឱ្យមានការយល់ដឹងអំពីផលវិបាកចំពោះបញ្ហាពលកម្មកុមារ និងបង្កើនការផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តផ្សេងៗ។
- ជំរុញឱ្យមានការពង្រឹងគណៈកម្មការជាតិពលកម្មកុមារដែលមានស្រាប់ និងរៀបចំបង្កើតគណៈកម្មការពលកម្មកុមារនៅគ្រប់រាជធានី-ខេត្ត។
- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពអធិការកិច្ចពលកម្មកុមារ ដើម្បីទប់ស្កាត់និងដកហូតពលកម្មកុមារ តាមរយៈការបញ្ចូលក្រុមអធិការកិច្ចពលកម្មកុមារចូលទៅក្នុងក្រុមអធិការកិច្ចការងារចម្រុះ។
- ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី និងរៀបចំឱ្យមានមន្ត្រីបង្គោលនៅតាមមូលដ្ឋាន ដើម្បីត្រួតពិនិត្យការងារពលកម្មកុមារ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិនានា និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិខាងការងារពាក់ព័ន្ធនឹងពលកម្មកុមារ។

- បន្តអនុវត្តកម្មវិធីដកហូតកុមារពីទម្រង់ធ្ងន់ធ្ងរនៃពលកម្មកុមារ និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញគ្រប់គ្រងអាជីវកម្មខ្នាតតូចដល់គ្រួសារកុមារ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានការងារកុមារ និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពខាងលើនេះ អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវ៖

- រៀបចំក្រុមការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីកំណត់នូវសូចនាករវាស់នូវសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈកំណត់ឱ្យមានរបាយការណ៍ និងស្ថិតិប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃសូចនាករនីមួយៗ។
- រៀបចំអនុវត្តថវិកាតាមកម្មវិធី ដើម្បីបន្សីផែនការសកម្មភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួង សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពចំណាយថវិកា និងភាពអាចព្យាករណ៍បាននៃប្រភពធនធានថវិកា។
- រៀបចំគម្រោងថវិកាជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីស្នើសុំហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស សម្រាប់ទិញសម្ភារបរិក្ខារ និងមធ្យោបាយ សំដៅលើកស្ទួយសមត្ថភាពអង្គភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។
- រៀបចំកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ដែលទទួលភារកិច្ចចាត់តាំងឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពអាទិភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗ។

៥.៣.២. ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

ការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សលើផ្នែកបច្ចេកទេសប្រកបដោយគុណភាព និងជំនាញ ដែលអាចឆ្លើយតបទៅនឹងសំណូមពរ និងតម្រូវការទីផ្សារការងារ និងគោលនយោបាយពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាល យកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង ជាក់ស្តែងរាជរដ្ឋាភិបាលបានបង្វែរថវិកាដែលមិនបានប្រើប្រាស់ទៅលើការធ្វើសង្គ្រាមយកទៅកសាងជាសាលារៀន គ្រឹះស្ថានអប់រំ ទាំងកម្រិតទូទៅ និងកម្រិតឧត្តមបានជាច្រើនពាន់ខ្នង និងបានខិតខំបង្កើនការចំណាយទៅលើការអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា គរុកោសល្យបង្រៀន និងសម្ភារបង្រៀនជាបន្តបន្ទាប់។ ក្នុងរយៈពេលចុងក្រោយនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើអាទិភាពកម្មវិស័យអប់រំមួយជំហានទៀត ដោយបានកំណត់ផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឱ្យទៅជាវិស័យមួយ និងជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីជំរុញការបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការជំនាញ និងវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងការហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដោយផ្តល់ការលើកទឹកចិត្តដល់ការចូលរួមរបស់វិស័យ

ឯកជន សំដៅលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពការងារ និងបង្កើនចំណូលជូនពលករ និងនិយោជក ក៏ដូចជាសំដៅបង្កើនលទ្ធភាពកៀរគរប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុពីដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យនេះ។

នៅក្នុងស្មារតីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ (១) ជំរុញឱ្យមានគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈសំដៅលើកកម្ពស់ផលិតភាពការងាររបស់ពលករ ដោះស្រាយ និងកាត់បន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់យុវជន ព្រមទាំងបង្កើនចំណូលរបស់ប្រជាជន និងធានាសមធម៌ និង (២) សម្របសម្រួលឱ្យស៊ីសង្វាក់គ្នារវាងវិស័យអប់រំ និងវិស័យបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលអាចឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការធនធានមនុស្សនៃទីផ្សារការងារ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ ក្រសួងបានកំណត់នូវកម្មវិធី និងសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

កម្មវិធីទី ១៖ ជំរុញការកសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងផែនការនានាដើម្បីពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

- ជំរុញការបង្កើតគណៈកម្មការអន្តរក្រសួងដែលរួមមានសមាសភាពមកពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីចងក្រង និងតាក់តែងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ សំដៅលើកម្ពស់ផលិតភាពការងាររបស់ពលករ ដោះស្រាយ និងកាត់បន្ថយភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់យុវជន ព្រមទាំងបង្កើនចំណូលរបស់ប្រជាជន និងធានាសមធម៌។
- បង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសមួយ ដែលមានការចូលរួមពីមន្ត្រីជំនាញរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីជួយដល់គណៈកម្មការអន្តរក្រសួងក្នុងការចងក្រង និងតាក់តែងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដោយឈរលើសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨។
- រៀបចំលេខាធិការដ្ឋានបច្ចេកទេសមួយសម្រាប់សម្របសម្រួល តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនៅពេលដែលគោលនយោបាយនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តមិនឱ្យលើសឆ្នាំ២០១៦ ខាងមុខនេះ។
- បន្តសហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់លើសេចក្តីព្រាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឆ្នាំ ២០១៤-២០១៨ ដោយមានការចូលរួមពីសាធារណជន អ្នកធ្វើគោលនយោបាយសាធារណៈ វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សមាគម គ្រឹះស្ថានអប់រំ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ សិស្ស-និស្សិត ដើម្បីប្រមូលធាតុចូលសម្រាប់កែលម្អសេចក្តីព្រាង

យុទ្ធសាស្ត្រនេះឱ្យកាន់តែប្រសើរ និងអាចទទួលយកបានដោយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានដ៏រឹងមាំមួយក្នុងការកសាងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។

- បន្តគោលនយោបាយយកការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលខ្លីជាឧបករណ៍មួយក្នុងសកម្មភាពគាំពារសង្គម សំដៅចូលរួមការអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រជាតិគាំពារសង្គមសម្រាប់ជនងាយរងគ្រោះរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។
- ជំរុញ និងពង្រីកការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលវែង កម្រិតវិញ្ញាបនបត្រ សំដៅផលិតនូវធនធានមនុស្សជាបន្ទាន់មួយ ដើម្បីបំពេញតាមតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច ជាពិសេសគោលនយោបាយធ្វើពិពិធកម្មសេដ្ឋកិច្ចរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានមហិច្ឆិតាប្រែក្លាយកម្ពុជាទៅជាមូលដ្ឋានឧស្សាហកម្មបង្គុំគ្រឿងបរិក្ខាអគ្គិសនី រថយន្ត និងបរិក្ខាបច្ចេកវិទ្យាផ្សេងៗទៀត។
- បង្កើតឱ្យមានគោលនយោបាយជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តវិស័យឯកជនចូលរួមអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការរួមចំណែកបង់ភាគទានវិនិយោគលើការអភិវឌ្ឍជំនាញ ការរួមចំណែកផ្តល់ធាតុចូលអភិវឌ្ឍកម្មវិធីសិក្សា និងការបង្កើនឱកាសដល់សិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិតអាចធ្វើកម្មសិក្សានៅតាមបណ្តារោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
- បន្តពង្រឹងគុណភាពនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈសំដៅអភិវឌ្ឍជំនាញដែលឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការទីផ្សារពលកម្ម និងបង្កើនឱកាសទទួលបានការងារ តាមរយៈ៖
    - បន្តរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងយន្តការនានា ស្តីពីក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា ដែលបានទទួលការអនុម័តពីគណៈកម្មការជាតិបណ្តុះបណ្តាល។
    - ពង្រឹងការអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធធានាគុណភាព និងត្រួតពិនិត្យ តាមដាន វាយតម្លៃដល់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ របស់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដែលបានកំណត់។
    - អភិវឌ្ឍ និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាព គោលការណ៍ណែនាំ និងនីតិវិធីនៃលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ទទួលស្គាល់វគ្គ កម្មវិធីសិក្សា គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ការធ្វើតេស្តសមត្ថភាព ការទទួលស្គាល់ការសិក្សាពីមុន និងសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន និងផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់សមត្ថភាព ព្រមទាំងផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ សញ្ញាបត្រ និងអាជ្ញាប័ណ្ណ។
    - បញ្ចូលជាបន្ទាន់នូវជំនាញទន់បន្ថែមលើជំនាញបច្ចេកទេស ក្នុងកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈដែលមានស្រាប់ ជាពិសេសការធ្វើការងារជាក្រុម ការគោរពវិន័យ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ ក្នុងកន្លែងការងារ។
    - បន្តអភិវឌ្ឍស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព កម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព ឯកសារធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព និងកញ្ចប់ឯកសារមេរៀនផ្អែកលើសមត្ថភាព សម្រាប់វិស័យសំណង់ មេកានិច អគ្គិសនីតាមគេហដ្ឋាន សេវាធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា ឧស្សាហកម្ម និងផលិតកម្មម្ហូបអាហារ ក៏ដូចជាវិស័យផ្សេងទៀតដែលជាអាទិភាពរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

- អនុវត្តនូវកម្មវិធីសិក្សាថ្មីលើវិស័យសំណង់ មេកានិចអគ្គិសនីតាមគេហដ្ឋាន សេវាធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា ឧស្សាហកម្មផលិតកម្ម និងផលិតកម្មម្ហូបអាហារ។
- បណ្តុះបណ្តាលគ្រូនូវរបៀបអភិវឌ្ឍន៍ និងអនុវត្តស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាពកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាពឯកសារធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាពនិងកញ្ចប់ឯកសារមេរៀនផ្អែកលើសមត្ថភាព។
- កែលម្អស្តង់ដាសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេសនៃវិធីសាស្ត្របង្រៀន និងរៀនក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ស្របតាមការវិវត្តនៃវិធីសាស្ត្របង្រៀន។
- រៀបចំក្របខ័ណ្ឌ និងស្តង់ដានៃការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលអាចទទួលស្គាល់ឆ្លងពីគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ទៅគ្រឹះស្ថានឧត្តមសិក្សា។
- រៀបចំលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ និងវាយតម្លៃទទួលស្គាល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈមួយចំនួន ជាមជ្ឈមណ្ឌលគំរូ (Center of Excellence) ដើម្បីជំរុញការប្រកួតប្រជែងគុណភាព និងសេវា។
- អនុវត្តការធ្វើតេស្តទទួលស្គាល់សមត្ថភាពជំនាញលើវិស័យសំណង់ មេកានិច និងសេវាធុរកិច្ច និងបច្ចេកវិទ្យាគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា។
- បង្កើតមជ្ឈមណ្ឌលថ្នាក់ជាតិសម្រាប់ធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព និងប្រកួតប្រជែងជំនាញថ្នាក់ជាតិ។
- ត្រួតពិនិត្យ តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តកម្មវិធីសិក្សាថ្មីផ្អែកលើស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាពលើវិស័យ សំណង់ មេកានិក អគ្គិសនីតាមផ្ទះ សេវាធុរកិច្ចនិងបច្ចេកវិទ្យាទូរគមនាគមន៍ព័ត៌មានវិទ្យា ឧស្សាហកម្មផលិតកម្ម និងផលិតកម្មម្ហូបអាហារ។

- សិក្សាស្រាវជ្រាវនិងវិភាគទៅលើគម្លាតនៃជំនាញព្រមទាំងចងក្រងជាកញ្ចប់សមត្ថភាពជំនាញថ្មីតាមមុខរបរនីមួយៗ ដែលទីផ្សារការងារត្រូវការក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន និងនាពេលអនាគត ដើម្បីជាធាតុចូលក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីសិក្សាសម្រាប់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- រៀបចំការប្រកួតប្រជែងជំនាញថ្នាក់ជាតិចំនួន ៥ដង (១ឆ្នាំម្តង) គ្រោងអ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ៨០នាក់ និងចូលរួមការប្រកួតប្រជែងជំនាញក្នុងក្របខ័ណ្ឌអាស៊ានចំនួន ៣ដង គ្រោងអ្នកចូលរួមសរុបចំនួន ៣០នាក់។
- ធ្វើសមាហរណកម្មក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិស្តង់ដាសមត្ថភាពកម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើស្តង់ដាសមត្ថភាពក្នុងតំបន់ ដើម្បីឱ្យប្រព័ន្ធនៃការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈមានកម្រិតប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។
- រៀបចំគំរូរបាយការណ៍ តារាងស្ថិតិឱ្យបានច្បាស់លាស់ មានសង្គតិភាពរវាងឆ្នាំមួយទៅឆ្នាំមួយ និងទៀងទាត់ ដែលអាចប្រើជាធាតុចូលសម្រាប់ការវិភាគ សិក្សា ស្រាវជ្រាវ និងផ្សព្វផ្សាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសស្ថិតិពាក់ព័ន្ធនឹងចំនួនសិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត គ្រឹះស្ថានអប់រំរដ្ឋ អង្គការ និងឯកជន ជំនាញ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាល និងអត្រាទទួលបានការងារធ្វើក្រោយពេលបញ្ចប់វគ្គ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ នាយកដ្ឋានស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងយន្តការជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិក្ខាកាមសិស្ស-និស្សិត ក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

- បញ្ចប់ការអនុវត្តជំហានទី១ នៃការបង្កើនសមត្ថភាពដល់មជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តទាំង៥ ឱ្យក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈភូមិភាគ ក្នុងឆ្នាំ២០១៤-២០១៥ និងបន្តរៀបចំអនុវត្តជំហានទី២ ដើម្បីជ្រើសរើសមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈចំនួន ៣បន្ថែមទៀត សំដៅបង្កើនសមត្ថភាពឱ្យក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈភូមិភាគ។
- ពង្រីក និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលជំនាញតាមលិខិតបញ្ជាក់ និងការអនុវត្តកម្មវិធីស្ពានចម្លងបន្តជំនាញ សំដៅបង្កើតឱកាសដល់សិស្សដែលបានបោះបង់ការសិក្សាមានលទ្ធភាពធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ពង្រីកកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរយៈពេលវែងដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈតាមខេត្តមួយចំនួនទៀត។
- រៀបចំអាហារូបករណ៍ដល់សិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត ដែលមានជីវភាពខ្វះខាត ឱ្យមានលទ្ធភាពទទួលបាននូវសេវាបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់សិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិតដែលបានទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញមានលទ្ធភាពអាចបង្កើតមុខរបរដោយខ្លួនឯង តាមរយៈការផ្តល់ឥណទានខ្នាតតូចក្នុងកម្មវិធីមូលនិធិបង្កើតមុខរបរដោយខ្លួនឯង។
- អនុវត្តកម្មវិធីទទួលស្គាល់សមត្ថភាពជំនាញ តាមរយៈការធ្វើតេស្តសមត្ថភាពទទួលស្គាល់ការសិក្សាពីមុន និងសមត្ថភាពបច្ចុប្បន្ន និងផ្តល់លិខិតបញ្ជាក់សមត្ថភាព។
- បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយ តាមរយៈ គ្រប់មធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយ ដើម្បីលើកកម្ពស់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ រួមជាមួយនឹងការប្រើប្រាស់ក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា ស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព កម្មវិធីសិក្សាផ្អែកលើសមត្ថភាព និងការអនុវត្តនូវប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់សមត្ថភាព។

ស្ល

- បង្កើនលទ្ធភាពទទួលបានសេវាអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយសមធម៌ តាមរយៈការបង្កើតបន្ថែមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈនៅតាមរាជធានី-ខេត្តនីមួយៗ ស្របតាមលទ្ធភាព និងភាពជាក់ស្តែង។
- ជួសជុល និងសាងសង់អគារបន្ថែមលើទីតាំង ដែលមានស្រាប់នៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ។
- បំពាក់មូលដ្ឋានឧបករណ៍សម្ភារ ឱ្យសមស្របតាមតម្រូវការបណ្តុះបណ្តាលនិងការរីកចម្រើនរបស់ឧស្សាហកម្មដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈក្រោមឱវាទក្រសួង។
- ពង្រីកលទ្ធភាពបង្កើតអន្តេវាសិកដ្ឋាន និងមជ្ឈមណ្ឌលភាពជាអ្នកដឹកនាំសម្រាប់ស្ត្រីនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈទូទាំងរាជធានី-ខេត្ត សម្រាប់សិស្សនិស្សិតសិក្ខាកាមដែលមានទីលំនៅឆ្ងាយៗ។
- ពង្រាយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលពិសេស ដើម្បីធានាសមធម៌ក្នុងការទទួលសេវាអប់រំបណ្តុះបណ្តាលពិសេសដល់ជនងាយរងគ្រោះ ជនពិការ និងជនជាតិភាគតិច។
- បន្តអនុវត្តកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស ក្រោយការប្រមូលផលនៅតាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- ពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តកម្មវិធីសហគ្រិនភាព និងជំនាញទន់ទៅក្នុងកម្មវិធីអប់រំបណ្តុះបណ្តាល បច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- សិក្សារៀបចំគោលនយោបាយស្តីពីប្រព័ន្ធឥណទានសម្រាប់ការសិក្សាវិជ្ជាជីវៈ។
- ពង្រាយកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលរបស់មូលនិធិជាតិបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រឱ្យបានគ្រប់រាជធានី-ខេត្តចំក្រុមគោលដៅ និងទីតាំងគោលដៅ។
- អភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធ អប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឱ្យមានលក្ខណៈទន់ភ្លន់ តាមរយៈការអនុវត្តក្របខ័ណ្ឌគុណវុឌ្ឍិកម្ពុជា ដើម្បីផ្តល់ឱកាសដល់សិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត អាចមានលទ្ធភាពបន្តការសិក្សាដល់កម្រិតខ្ពស់។
- ពង្រឹង និងជំរុញឱ្យនិយោជកអនុវត្តកាតព្វកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ដូចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។
- ពង្រឹងយន្តការការចុះបញ្ជិកា និងទិដ្ឋាការសំណុំបែបបទស្តីពីសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដូចជាពាក្យស្នើសុំហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង វិញ្ញាបនបត្រ និងប័ណ្ណទទួលស្គាល់ជំនាញវិជ្ជាជីវៈ ឱ្យបានច្បាស់លាស់និងមានតម្លាភាព ឱ្យស្របតាមស្មារតីនៃប្រកាសអន្តរក្រសួងរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ស្តីពីការផ្តល់សេវាសាធារណៈ។
- រៀបចំ និងអនុវត្តប្រកាសស្តីពីការបង់ពន្ធអាករហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង។
- ចូលរួមជាមួយក្រុមអធិកាកិច្ចការងារចម្រុះក្នុងការចុះធ្វើអធិការកិច្ចហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង ក្នុងពេលតែមួយដោយប្រើបទដ្ឋានវាយតម្លៃរួម សំដៅកាត់បន្ថយបន្ទុក ពេលវេលារបស់វិស័យឯកជន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ គ្រប់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ព្រមទាំងការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាលនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី៣៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ

- បន្តគោលនយោបាយវិមជ្ឈការដល់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរដ្ឋ។
- រៀបចំចងក្រងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីដំណើរការ និងប្រព្រឹត្តទៅរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរដ្ឋឱ្យស្របតាមបេសកកម្មរបស់ក្រសួង និងអង្គភាពសកម្មភាព និងតួនាទីរបស់ខ្លួន។
- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត តម្រូវឱ្យគ្រូបច្ចេកទេសឆ្លងកាត់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីគរុកោសល្យបង្រៀន។
- កែលម្អលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងសេចក្តីណែនាំស្តីពីការគ្រប់គ្រងការចុះបញ្ជិកាគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឯកជន និងអង្គការនានា ឱ្យកាន់តែមានភាពច្បាស់លាស់ និងប្រសិទ្ធភាព។
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តគ្រប់អង្គភាពពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងការអនុវត្តភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋនិងរដ្ឋ និងរដ្ឋនិងវិស័យឯកជន ដើម្បីចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍវិស័យបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ទាំងការផ្តល់ធនធាន ការបណ្តុះបណ្តាល និងឱកាសកម្មសិក្សា។
- អភិវឌ្ឍ និងថែទាំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETMIS) ដើម្បីធ្វើជាធាតុចូលក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធការងារអប់រំបណ្តុះបណ្តាបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងទីផ្សារការងារ។
- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍ជំនាញតាមវិស័យ ដើម្បីប្រឹក្សាផ្តល់យោបល់ និងតម្រង់ទិសក្នុងការអភិវឌ្ឍជំនាញសមត្ថភាព ឬការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវគុណភាពអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- រៀបចំឱ្យមានចំណាត់ថ្នាក់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរដ្ឋ សំដៅបង្កើនការប្រកួតប្រជែង លើកកម្ពស់គុណភាព និងការគ្រប់គ្រងគ្រឹះស្ថាន។
- ពង្រឹងតួនាទី និងគុណភាពវិទ្យាស្ថានជាតិបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលគរុនិស្សិត តាមរយៈការផ្សព្វផ្សាយ និងរៀបចំឱ្យមានកិច្ចសន្យាការងារមុនពេលចូលរៀនវគ្គគរុនិស្សិត។

- សិក្សាស្រាវជ្រាវរកវិធានការលើកទឹកចិត្តគរុនិស្សិត ដែលនឹងត្រូវបំពេញការងារនៅតាមខេត្ត ឱ្យបំពេញតួនាទីតាមការចាត់តាំងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។
- លើកទឹកចិត្តឱ្យមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការ និងកម្មវិធីផ្លាស់ប្តូរទស្សនកិច្ចសិក្សារវាងគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈជាមួយគ្រឹះស្ថាន និងសាកលវិទ្យាល័យបច្ចេកទេសបរទេស។
- រៀបចំឱ្យមានកម្មវិធីបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូបច្ចេកទេសជាប្រចាំ ដើម្បីក្តាប់បាននូវការវិវត្តទាំងផ្នែកបច្ចេកទេស និងគរុកោសល្យបង្រៀន។
- រៀបចំការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុរបស់គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈរដ្ឋ ឱ្យមានតម្លាភាព តាមរយៈការកំណត់ឱ្យមានសន្ទស្សន៍បែងចែកចំណូលដែលបានមកពីប្រភពផ្សេងៗឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដូចជាសន្ទស្សន៍សម្រាប់ការកសាង និងអភិវឌ្ឍគ្រឹះស្ថាន តំហែទាំអគារ បរិក្ខា និងមធ្យោបាយរបស់គ្រឹះស្ថាន និងសម្រាប់លើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការ បុគ្គលិក សាស្ត្រាចារ្យ និងថ្នាក់ដឹកនាំគ្រឹះស្ថាន។
- លើកកម្ពស់ស្ត្រី ជនពិការ និងជនជាតិភាគតិច ឱ្យទទួលបាននូវតួនាទី និងឋានន្តរៈស័ក្តិសមស្របនៅក្នុងការងារគ្រប់គ្រង តាមគ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពខាងលើនេះ អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវ៖

- រៀបចំក្រុមការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីកំណត់នូវសូចនាករវាស់នូវសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈកំណត់ឱ្យមានរបាយការណ៍ និងស្ថិតិប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃសូចនាករនីមួយៗ។
- រៀបចំអនុវត្តថវិកាតាមកម្មវិធី ដើម្បីបន្សីផែនការសកម្មភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួង សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពចំណាយថវិកា និងភាពអាចព្យាករណ៍បាននៃប្រភពធនធានថវិកា។
- រៀបចំគម្រោងថវិកាជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីស្នើសុំហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស សម្រាប់ទិញសម្ភារបរិក្ខារ និងមធ្យោបាយ សំដៅលើកស្ទួយសមត្ថភាពអង្គភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។

ឃ្ល/

- រៀបចំកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ដែលទទួលភារកិច្ចចាត់តាំងឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពអាទិភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗ។

៥.៣.៣. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ

ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារសមរម្យដែលស្របតាមបទដ្ឋានស្តង់ដាអន្តរជាតិត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង តាមរយៈការខិតខំទាក់ទាញទុនវិនិយោគពីវិស័យឯកជនក្នុងស្រុក និងក្រៅស្រុកដែលជាក្បាលម៉ាស៊ីននៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ច ធ្វើឱ្យសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនគួរឱ្យកត់សម្គាល់ និងបានផ្ទេរកម្លាំងពលកម្មពីវិស័យកសិកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ទៅវិស័យឧស្សាហកម្ម សេវាកម្ម និងសេដ្ឋកិច្ចរៀបរយបានរាប់លានការងារក្នុងរយៈពេលជាង២ទសវត្សរ៍មកនេះ។ តាមរយៈការធ្វើសមាហរណកម្មកម្ពុជាទៅក្នុងតំបន់ និងសកលលោក ដើម្បីពង្រីកទីផ្សារផលិតផល និងទីផ្សារការងារនោះ ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាក៏មានជម្រើសបន្ថែមក្នុងការជ្រើសរើសការងារនៅឯបរទេស ឬការងារនៅក្នុងប្រទេសដែលមានស្រាប់ផងដែរ។ ក្នុងរយៈពេលដូចគ្នានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានរៀបចំក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងស្ថាប័នទទួលខុសត្រូវវិស័យមុខរបរ និងការងារ ជាបន្តបន្ទាប់ស្របតាមបច្ចុប្បន្នភាពនៃសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច។

នៅក្នុងស្មារតីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ (១) ត្រូវរៀបចំ និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ (២) ពង្រឹងយន្តការ "វេទិកាការងារ" ដែលមានការចូលរួមពីអ្នកផ្តល់ការងារ អ្នកស្វែងរកការងារ និងអ្នកផ្តល់ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ដោយមានការសម្របសម្រួលរបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (៣) ពង្រីកការផ្តល់សេវាការងារ និងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានអំពីឱកាសការងារក្នុង និងក្រៅប្រទេស (៤) បន្តអភិវឌ្ឍប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារឱ្យកាន់តែល្អ ជាពិសេសការពង្រឹងការប្រមូល ការវិភាគ និងការផ្សព្វផ្សាយស្ថិតិការងារ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានស្តីពីការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល រួមទាំងអំពីការផ្គត់ផ្គង់ពលកម្ម និងសេចក្តីត្រូវការជំនាញ និង (៥) ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងការជ្រើសរើសបញ្ជូនពលករទៅក្រៅប្រទេស ព្រមទាំងលើកកម្ពស់យន្តការការពារសិទ្ធិ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងាររបស់ពលករខ្មែរនៅក្រៅប្រទេស។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ ក្រសួងបានកំណត់នូវកម្មវិធី និងសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

កម្មវិធីទី ១៖ ជំរុញការកសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ

- ជំរុញការបង្កើតគណៈកម្មការអន្តរក្រសួងដែលរួមមានសមាសភាពមកពីក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីចងក្រង និងតាក់តែងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារសំដៅអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារឱ្យស្របតាមការវិវត្តនៃស្ថានភាពសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសលើ៖
  - ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារសម្រាប់យុវជន និងស្ត្រី។

- ការរៀបចំកម្លាំងពលកម្ម ឱ្យឆ្លើយតបទៅនឹងសេចក្តីត្រូវការក្នុងការអនុវត្តគោនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដូចជាគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍន៍ឧស្សាហ៍កម្ម គោលនយោបាយជំរុញការនាំចេញស្រូវ និងផលិតផល កសិកម្ម និងទស្សនាទានកម្ពុជាឆ្នាំ២០២០។
- ការត្រៀមលក្ខណៈក្នុងការគ្រប់គ្រង និងទាញយកផលប្រយោជន៍ឱ្យបានជាអតិបរមាពីការចូលរួមក្នុងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន។

- ជំរុញការបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារបច្ចេកទេសមួយ ដែលមានការចូលរួមពីមន្ត្រីជំនាញរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ ដើម្បីជួយដល់គណៈកម្មការអន្តរក្រសួងក្នុងការចងក្រង និងតាក់តែងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរនិងការងារ ព្រមទាំងជំរុញឱ្យមានលេខាធិការដ្ឋានបច្ចេកទេសមួយ សម្រាប់សម្របសម្រួល តាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារនៅពេលដែលគោលនយោបាយនេះត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តមិនឱ្យលើសឆ្នាំ២០១៥ ខាងមុខនេះ។
- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិរៀបចំសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ពីសាធារណជនរួមមាន អ្នកធ្វើគោលនយោបាយសាធារណៈ វិទ្យាស្ថានស្រាវជ្រាវ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ សមាគមគ្រឹះស្ថានអប់រំ គ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ សិស្ស និស្សិត និយោជក ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីប្រមូលធាតុចូលសម្រាប់កែលម្អសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ។
- រៀបចំយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំរបស់អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត និងឯកសារផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រដល់ការអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ។
- ជំរុញឱ្យមានការរៀបចំការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដើម្បីធ្វើចំណាត់ថ្នាក់ប្រភេទមុខរបរ និងការងារដើម្បីងាយស្រួលក្នុងការចងក្រងស្ថិតិ និងការពារប្រភេទមុខរបរ និងការងារសម្រាប់ជាប្រយោជន៍កម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា។
- រៀបចំផែនការសកម្មភាពដើម្បីគ្រប់គ្រងការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ក្នុងប្រទេស ដោយខិតខំសហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ លើកទឹកចិត្តឱ្យមានការវិនិយោគនៅតាមខេត្ត និងតំបន់មួយចំនួនក្រៅពីរាជធានីភ្នំពេញ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងនាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ដើម្បីផ្តល់នូវព័ត៌មាន គោលនយោបាយ និងផែនការសកម្មភាពដែលមានស្រាប់ដូចជា ស្ថិតិសិក្ខាកាម សិស្ស-និស្សិត ចំនួនគ្រឹះស្ថាន ជំនាញ និងកម្រិតក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងផ្នែកឧត្តមសិក្សា ស្ថិតិការងារតាមវិស័យ តាមកម្រិត តាមភេទ តាមតំបន់។ល។ សម្រាប់ធ្វើជាធាតុចូលរបស់ក្រុមការងារបច្ចេកទេស។ នាយកដ្ឋាន និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធក៏ត្រូវសហការគ្នាដើម្បីរៀបចំនូវផែនការរួម សម្រាប់អនុវត្តនូវយុទ្ធសាស្ត្រនានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយនេះ។

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងយន្តការផ្តល់សេវាមុខរបរ និងការងារឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា

- ពង្រីកសេវាមុខរបរ និងការងារ និងកែសម្រួលយន្តការផ្សព្វផ្សាយអំពីទីកន្លែងដែលមានផ្តល់សេវាមុខរបរ និងការងារសាធារណៈ (Public Employment Service) ដូចជា នៅតាមការិយាល័យការងារនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ការិយាល័យរកការងារឱ្យធ្វើនៃនាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម មជ្ឈមណ្ឌលការងារ និងគេហទំព័ររបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារនៃគណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល។
- ធ្វើប្រតិភូកម្មសេវាមុខរបរ និងការងារទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- បន្តជំរុញសេវាមុខរបរ និងការងារចល័ត (Mobile Employment Service) ឱ្យដល់មូលដ្ឋានស្រុក ឃុំ ស្របតាមស្មារតីលិខិតលេខ ០០៣ គប.ជ.ប ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់គណៈកម្មាធិការជាតិបណ្តុះបណ្តាល ស្តីពីសំណើផ្តល់កិច្ចសហការ និងការសម្របសម្រួលដល់ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារក្នុងការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងការជ្រើសរើសកម្លាំងពលកម្មនៅតាមមូលដ្ឋាន នៅក្នុងរាជធានីខេត្ត និងប្រមូលស្ថិតិស្តីពីប្រជាពលរដ្ឋ អាយុ ១៨ ដល់ ៦៤ឆ្នាំ។
- ពង្រីកសេវាប្រឹក្សាមុខរបរ និងការងារ (Employment Conselling Service) ដូចជាព័ត៌មានប្រាក់បៀវត្ស ជណ្តើរអាជីព (Career ladder) ប្រភេទការងារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងជំនាញសិក្សា ។ល។ និងសេវាគាំទ្រផ្សេងទៀតដូចជាសេវាណែនាំស្តីពីការសរសេរប្រវត្តិរូបសង្ខេប ការសរសេរលិខិតសុំរកការងារ (Cover letter) សេវាត្រៀមសម្ភាសន៍ការងារ ដើម្បីបង្កើនចំណេះដឹងទូទៅ និងជំនឿទុកចិត្តលើខ្លួនឯងរបស់បេក្ខជនដែលកំពុងស្វែងរកការងារ។
- បង្កើនការបោះផ្សាយខិត្តប័ណ្ណ សៀវភៅស្តីពីការណែនាំអំពីអាជីព និងការរៀបចំសិក្ខាសាលាចល័តខ្នាតតូចនៅតាមសកលវិទ្យាល័យ គ្រឹះស្ថានអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ អំពីសេវាមុខរបរ និងការងារសាធារណៈ ដែលក្រសួង និងអង្គភាពសាធារណៈកំពុងផ្តល់ជូនដល់សាធារណជន។
- រៀបចំឱ្យមានសិក្ខាសាលា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល បង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីទទួលបន្ទុក សំដៅកែលម្អគុណភាពសេវា ឥរិយាបថ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងភាពទន់ភ្លន់នៃអ្នកផ្តល់សេវាដល់អ្នកប្រើប្រាស់សេវាមុខរបរ និងការងារ។
- បង្កើនការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មានវិទ្យា ក្នុងការចុះឈ្មោះស្វែងរកការងារធ្វើ ការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក និងព័ត៌មានស្តីពីការអប់រំ ការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ តាមរយៈការបង្កើតគេហទំព័រ និងទំព័រការងារដែលអាចប្រើប្រាស់តាមទូរស័ព្ទចល័ត ដើម្បីកាត់បន្ថយការចំណាយ និងពេលវេលារបស់អ្នកស្វែងរកការងារធ្វើជាពិសេសសិស្ស-និស្សិត។

- បង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុង ដែលមានសមាសភាពមន្ត្រីមកពីអន្តរអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង សំដៅរួមគ្នាអនុវត្តនូវសេវាមុខរបរ និងការងារសាធារណៈ ជាពិសេសការសហការពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្ត ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹងយន្តការផ្សព្វផ្សាយ និងបញ្ជ្រាបអំពីព័ត៌មានទីផ្សារការងារ

- ពង្រឹងយន្តការ "វេទិកាការងារ" តាមរយៈការបង្កើត និងចូលរួមពិព័រណ៌ការងារ និងសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយ ដែលមានការចូលរួមពីសំណាក់អ្នកផ្តល់ការងារ អ្នកស្វែងរកការងារ និងអ្នកផ្តល់ការអប់រំ និងបណ្តុះបណ្តាល ក្រោមការសម្របសម្រួលរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មាន ប្រឹក្សាយោបល់ និងធ្វើសកម្មភាពរួមគ្នា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងស្ថានភាពទីផ្សារការងារ។
- ពង្រឹងប្រសិទ្ធភាពក្នុងការចុះផ្សព្វផ្សាយ និងប្រមូលព័ត៌មានពីគ្រប់ប្រភព និងដោយផ្ទាល់ដល់ទីកន្លែងរបស់និយោជក អ្នកផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាល និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ដូចជាប្រមូលព័ត៌មានជ្រើសរើសបុគ្គលិក វគ្គអប់រំបណ្តុះបណ្តាល និងចុះជួបផ្ទាល់ជាមួយនិយោជក ក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសាធារណៈ និងឯកជន។
- ជំរុញការអង្កេត ប្រមូល ចងក្រង វិភាគ ព្យាករណ៍ និងបង្កើតប្រព័ន្ធព័ត៌មានទីផ្សារការងារផ្អែកលើទិន្នន័យបឋម និងទិន្នន័យដែលមានប្រភពមកពីអង្គភាពស្ថិតិដែលបានចាត់តាំង ដើម្បីផលិត និងផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍ព័ត៌មានទីផ្សារការងារជាសាធារណៈ។
- ពង្រឹងការប្រមូល ការវិភាគ និងការផ្សព្វផ្សាយស្ថិតិការងារ ព័ត៌មានស្តីពីការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ព័ត៌មានអំពីប្រាក់ឈ្នួល រួមទាំងការផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្ម និងតម្រូវការជំនាញ។
- សិក្សារៀបចំលិខិតបទដ្ឋានស្តីពីស្ថិតិការងារ។
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឱ្យមានការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍមុខជំនាញ ស្របតាមតម្រូវការទីផ្សារការងារ។
- បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយ តាមរយៈមធ្យោបាយបោះពុម្ព ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ការផ្សព្វផ្សាយនៅតាមទីវាល ដូចជាបោះពុម្ពព្រឹត្តិបត្រ ប័ណ្ណផ្សព្វផ្សាយ រៀបចំស្ប៉ត ផ្សព្វផ្សាយ និងផ្សព្វផ្សាយតាមផ្ទាំងប៉ាណូ ទូរទស្សន៍ វិទ្យុ និងសារព័ត៌មាន។

- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិរៀបចំសិក្ខាសាលា ដើម្បីបង្កើនសមត្ថភាព និងធនធានមនុស្សក្នុងការប្រមូលចងក្រង និងវិភាគព័ត៌មានទីផ្សារការងារ និងការកសាងប្រព័ន្ធសម្រាប់ការរំពឹងទុក និងព្យាករណ៍នាពេលអនាគត។
- រៀបចំក្រុមការងារអន្តរអង្គភាព ដើម្បីផលិតជារបាយការណ៍វិភាគព័ត៌មានស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ដែលមាននៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETMIS) ដល់សាធារណជនជាពិសេសវិនិយោគិន។
- រៀបចំបង្កើតវិទ្យាស្ថានការងារក្នុងគោលបំណងបណ្តុះបណ្តាលមន្ត្រី សិស្ស-និស្សិត ព្រមទាំងសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងវិភាគលើស្ថានភាពកម្លាំងពលកម្ម ប្រាក់ឈ្នួល និងជំនាញដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិស័យការងារ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ នាយកដ្ឋានគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយបន្ថែមទៀត សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស

- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដើម្បីគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារឯកជនជ្រើសរើស និងផ្គត់ផ្គង់កម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស។
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មបរទេសនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតាមរយៈ៖
  - ការពង្រឹងការត្រួតពិនិត្យចំនួនកូតា និងសមាមាត្រជនបរទេសធៀបនឹងកម្មករនិយោជិតខ្មែរ។
  - ការកំណត់និយមន័យ និងលក្ខខណ្ឌនៃជំនាញដែលមិនអាចរកបាននៅកម្ពុជា។
  - ការផ្តល់កម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនសមត្ថភាពរបស់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ។
  - ការកំណត់កម្មវិធីបន្តវេនសម្រាប់កម្មករនិយោជិតខ្មែរ។
  - បង្កើនការគ្រប់គ្រងប្រមូលអាករ ប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារជនបរទេស។
  - សហការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃដើម្បីត្រួតពិនិត្យទិដ្ឋាការជនបរទេស។
  - សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធសិក្សាលទ្ធភាពបង្កើតឱ្យមាន "ទិដ្ឋាការការងារ" សម្រាប់ជនបរទេស។
  - សហការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជាគ្រប់គ្រងជាមុននូវប្រភេទធនធានមនុស្ស និងជំនាញនៅក្នុងគម្រោងដែលមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ (Qualified Investment Project)។

- កែលម្អយន្តការប្រមូល និងបង់អាករសៀវភៅការងារជនកម្ពុជា និងប័ណ្ណការងារ និងសៀវភៅការងារជនបរទេស សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាព គុណភាព ភាពទន់ភ្លន់ប្រកបដោយក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈនៃមន្ត្រីដែលផ្តល់សេវា ព្រមទាំងបង្កើតឱ្យមានយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹង និងសំណូមពរ។
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យកម្មករនិយោជិតខ្មែរ និងបរទេស ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តាមបែបព័ត៌មានវិទ្យា ដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់ជាមួយ ប.ស.ស នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ច នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ និងអង្គភាពដទៃ សំដៅគ្រប់គ្រងអតីតភាពការងារ និងកំណត់ត្រាផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សាការងារ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ និងលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ រៀបចំឱ្យមានយន្តការ គំរូរបាយការណ៍ និងតារាងស្ថិតិស្តីពីចំនួនកម្មករនិយោជិតខ្មែរ និងបរទេស ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ ព្រមទាំងកំណត់នូវវិធានការរដ្ឋបាលចំពោះរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិដែលខកខានក្នុងការផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងនេះ។
- សហការជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិខាងការងារ ជំរុញការអនុវត្តកម្មវិធីការងារសមរម្យនៅកម្ពុជា និងសិក្សាលទ្ធភាពជំរុញការអនុវត្តអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីកម្មករធ្វើការងារតាមផ្ទះ។
- ធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មច្បាប់ស្តីពីការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលមានស្រាប់ ដើម្បីបន្សុីគ្នាទៅនឹងការវិវត្តសង្គម-សេដ្ឋកិច្ច និងការធ្វើសមាហរណកម្មអាស៊ាននៅឆ្នាំ២០១៥។
- សហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធតាមដានកម្មវិធីការងាររបស់អាស៊ាន ស្តីពីការបំលាស់ទីនៃរូបវន្តបុគ្គលនៃប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម នាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងការិយាល័យការងារនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធ ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយសំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៨៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រង និងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរនៅបរទេស

- បន្តធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការគ្រប់គ្រងទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។
- ពង្រឹងយន្តការផ្តល់សិទ្ធិដល់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ជ្រើសរើស និងបណ្តុះបណ្តាលពលករចេញទៅបម្រើការងារនៅបរទេស តាមរយៈការរឹតបន្តឹងការអនុវត្តអនុក្រឹត្យលេខ១៩០ អនក្រ.បក ស្តីពីការគ្រប់គ្រងលើការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស តាមរយៈទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន។

- កែលម្អនីតិវិធីក្នុងការគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរដែលទៅធ្វើការនៅបរទេសតាមរយៈការដាក់ចេញនូវគំរូកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលមុនពេលចេញដំណើរ កិច្ចសន្យាការងារ និងកិច្ចសន្យាផ្តល់សេវារកការងារដោយមានបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់អំពី កម្រៃសេវារបស់ទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន ប្រភេទការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ ប្រាក់បៀវត្ស និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលនឹងទទួលបាន អាសយដ្ឋានទំនាក់ទំនងនៅបរទេស។ល។
- រៀបចំឱ្យមានផែនការយុទ្ធសាស្ត្រតម្រង់ទិសការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ឱ្យស្របទៅនឹងគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍជាតិ គោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារ តាមរយៈរៀបចំឱ្យមានផែនការសកម្មភាពតម្រែតម្រង់ទិសអំពីប្រភេទការងារ ទីផ្សារការងារ និងប្រវត្តិនៃការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារជាគោល។
- រៀបចំឱ្យមានផែនការសមាហរណកម្មពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ ទៅក្នុងសង្គមជាតិស្របតាមជំនាញ និងចំណេះធ្វើដែលទទួលបាន។
- សិក្សាស្វែងរកទីផ្សារការងារ នៅតាមបណ្តាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ ប្រទេសដែលមានបច្ចេកវិទ្យាខ្ពស់ ប្រទេសដែលមានយន្តការការពារសិទ្ធិពលករទេសន្តរប្រវេសន៍បរទេសច្បាស់លាស់បន្ថែមទៀត ដើម្បីជាជម្រើសដល់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានបំណងធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ការងារនៅបរទេស។
- បង្កើនកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយបណ្តាប្រទេសដែលកំពុងទទួល និងប្រទេសដែលនឹងទទួលពលករខ្មែរ ដើម្បីគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរដែលស្របច្បាប់ និងសម្របសម្រួលផ្តល់ភាពស្របច្បាប់ដល់ពលករដែលមិនស្របច្បាប់។
- រឹតបន្តឹងការចាត់វិធានការចំពោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនទាំងឡាយណាដែលមិនអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនានាជាធរមាន ទាក់ទងការគ្រប់គ្រងលើការបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ដោយរួមទាំងការចាត់វិធានការ លើការអនុញ្ញាតឱ្យតតិយជនប្រើប្រាស់លិខិតអនុញ្ញាតរបស់ខ្លួនទៅជ្រើសរើសពលករបន្តផងដែរ។
- សិក្សាលទ្ធភាពសហការជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចចាត់វិធានការចំពោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជន និងអង្គការ ក៏ដូចជាសាលាបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានមានលក្ខណៈបំប៉ោងហួសហេតុ និងប្រើប្រាស់មធ្យោបាយគ្រប់ប្រភេទ ដើម្បីទាក់ទាញអាណាព្យាបាល និងពលករឱ្យធ្វើចំណាកស្រុកខុសច្បាប់។
- សិក្សាលទ្ធភាពពង្រីកសេវាបញ្ជូនពលករទៅធ្វើការនៅបរទេស តាមរយៈ"ប្រព័ន្ធរដ្ឋនិងរដ្ឋ"(G2G) ដូចដែលបានកំពុងអនុវត្ត រវាងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ អាស្រ័យលើប្រព័ន្ធប្រទេសដែលទទួលពលករ។
- បន្តសហប្រតិបត្តិការជាមួយសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ កែសម្រួលនីតិវិធីនៃការបញ្ជូនពលករទៅបម្រើការងារនៅសាធារណរដ្ឋកូរ៉េ ក្រោមប្រព័ន្ធអនុញ្ញាតមុខរបរ (EPS)។
- សម្របសម្រួល និងសហការជាមួយអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចរៀបចំគោលការណ៍ និងឯកសារសម្រាប់ពលរដ្ឋឆ្លងដែនទៅធ្វើការព្រឹកវិលល្ងាច និងតាមរដូវនៅតាមតំបន់ព្រំដែន។

- បន្តរៀបចំសិក្ខាសាលាផ្សព្វផ្សាយអំពីគោលនយោបាយទេសន្តរប្រវេសន៍ ប្រព័ន្ធនៃការបញ្ជូនពលករ ចំណុចប្រឈម និងឱកាសនៃការធ្វើទេសន្តរប្រវេសន៍ និងបញ្ជីឈ្មោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនស្របច្បាប់។
- ផ្តល់ជាប្រចាំនូវបញ្ជីឈ្មោះទីភ្នាក់ងារជ្រើសរើសឯកជនស្របច្បាប់ដល់មន្ទីររាជធានី-ខេត្ត និងមជ្ឈមណ្ឌលការងារនៃទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សព្វផ្សាយបន្តដល់អាជ្ញាធរដែនដី ស្រុក ឃុំ សំដៅទប់ស្កាត់ការបំផុស និងជ្រើសរើសពលករទៅធ្វើការនៅបរទេសដោយខុសច្បាប់។
- បន្តសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងអង្គការអន្តរជាតិខាងទេសន្តរប្រវេសន៍ (IOM) រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរ ដែលកំពុងបម្រើការងារនៅបរទេសតាមបែបព័ត៌មានវិទ្យា សំដៅគ្រប់គ្រងអតីតភាពការងារ ជំនាញ លំហូរចេញនៃកម្លាំងពលកម្ម និងបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការពារ និងការជម្លៀសចេញក្នុងករណីប្រធានស័ក្ក។
- សហការជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធតាមដានកម្មវិធីការងាររបស់អាស៊ានស្តីពី ការបំលាស់ទីនៃរូបវន្តបុគ្គលនៃប្រទេសជាសមាជិកអាស៊ាន និងកិច្ចព្រមព្រៀង ក៏ដូចជាលិខិតតូបករណ៍របស់អាស៊ានដទៃផ្សេងទៀត។
- សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធរៀបចំនីតិវិធីស្តីពីការគ្រប់គ្រងពលករ ដែលទៅធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស។
- រៀបចំឱ្យមានទីប្រឹក្សាទទួលបន្ទុកការងារគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរអម ឬអនុព័ន្ធការងារអមស្ថានឯកអគ្គរាជទូតកម្ពុជានៅបណ្តាប្រទេសដែលមានពលករកំពុងធ្វើការលើសពីចំនួន ៣ ០០០នាក់។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម គណៈកម្មាធិការបណ្តុះបណ្តាល និងបញ្ជូនពលករទៅបរទេស ទីប្រឹក្សាទទួលបន្ទុកការងារគ្រប់គ្រងពលករខ្មែរអម ឬអនុព័ន្ធការងារអមស្ថានឯកអគ្គរាជទូតកម្ពុជា ការិយាល័យការងារនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពខាងលើនេះ អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវ៖

- រៀបចំក្រុមការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីកំណត់នូវសូចនាករវាស់នូវសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈការកំណត់ឱ្យមានរបាយការណ៍ និងស្ថិតិប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃសូចនាករនីមួយៗ។

- រៀបចំអនុវត្តថវិកាតាមកម្មវិធី ដើម្បីបន្សីផែនការសកម្មភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួង សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពចំណាយថវិកា និងភាពអាចព្យាករណ៍បាននៃប្រភពធនធានថវិកា។
- រៀបចំគម្រោងថវិកាជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីស្នើសុំហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស សម្រាប់ទិញសម្ភារបរិក្ខារ និងមធ្យោបាយ សំដៅលើកស្ទួយសមត្ថភាពអង្គភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។
- រៀបចំកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ដែលទទួលភារកិច្ចចាត់តាំងឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពអាទិភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗ។

៥.៣.៤. ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ការពង្រឹងប្រព័ន្ធគាំពារសង្គម និងបង្កើតឱ្យមានប្រព័ន្ធគាំពារសង្គមផ្លូវការ ត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលយកចិត្តទុកដាក់ និងជំរុញឱ្យអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់ ជាក់ស្តែង លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានរៀបចំ និងប្រកាសឱ្យអនុវត្តជាជំហានៗស្របទៅតាមស្ថានភាពសង្គមសេដ្ឋកិច្ច។

នៅក្នុងស្មារតីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ ការបន្តពង្រីកសេវាធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ ការរៀបចំអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារក្នុងបន្ទុក និងការរៀបចំអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងប្រាក់សោធនសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ ក្រសួងនឹងជំរុញឱ្យមាន (១) យន្តការការងារ រវាងក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបបសន្តិសុខសង្គម និងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ (២) ពង្រឹងការិយាល័យ ប.ស.ស នៅតាមបណ្តារាជធានី-ខេត្ត និង (៣) កំណត់នូវកម្មវិធី និងសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

កម្មវិធីទី ១៖ ពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ

- បន្តជំរុញការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ ដល់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ តាមរយៈ៖
  - បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈដល់ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឱ្យយល់ដឹងអំពីកាតព្វកិច្ច និងអត្ថប្រយោជន៍នៃរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ។
  - បង្កើនការចុះបញ្ជិកា និងប្រមូលភាគទានពីរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។
  - បង្កើនការសហការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានទៅវិញទៅមក ជាមួយអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងទាំងរដ្ឋបាលកណ្តាល និងរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ដើម្បីកៀរគររោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានឱ្យបំពេញកាតព្វកិច្ចបង់ភាគទានធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

- បង្កើនការដាក់វិធានការរដ្ឋបាលចំពោះរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមិនបានអនុវត្ត តាមច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សម្រាប់ជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិត នៅក្រោមបទ ប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

- បន្តពង្រឹង និងកែសម្រួលនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងតាវកាលិកដល់សមាជិក ប.ស.ស ដែលបាត់ បង់សមត្ថភាពបណ្តោះអាសន្ន។
- បន្តពង្រឹង និងកែសម្រួលនីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងតាវកាលិកដល់សមាជិក ប.ស.ស ដែលបាត់ បង់សមត្ថភាពជាអចិន្ត្រៃយ៍ ចាប់ពី ២០% ឡើងទៅ។
- បន្តចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនឹងមន្ទីរពេទ្យសាធារណៈ និងឯកជន បន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្វិតសេវា សុខភាពទៅកៀកនឹងកម្មករនិយោជិត ។
- ជំរុញការកែលម្អគុណភាពសេវាធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ តាមរយៈកែសម្រួលនីតិវិធីនៃការ ទូទាត់ សំណងគ្រោះថ្នាក់ការងារ កែលម្អឥរិយាបថ និងក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រី ប.ស.ស ក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ព្រមទាំងបង្កើតយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងតវ៉ាពីសមាជិក។
- បន្តពង្រឹងសមត្ថភាពក្រុមប្រចាំការ (Hot Line) ២៤ម៉ោង របស់ ប.ស.ស សម្រាប់សម្របសម្រួល បន្ទាន់នៅពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារកើតឡើង ព្រមទាំងដំឡើងប្រព័ន្ធ SMS សម្រាប់កម្មករ និយោជិត។
- បន្តរៀបចំលិខិតបទដ្ឋាន និងបោះផ្សាយសៀវភៅមគ្គុទ្ទេស និងខិត្តប័ណ្ណ ស្តីពីសេវាធានារ៉ាប់រង ហានិភ័យការងារ អាសយដ្ឋានមន្ទីរពេទ្យដែលបានចុះកិច្ចសន្យាជាមួយ ប.ស.ស និងព័ត៌មាន ដទៃផ្សេងទៀតដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិក ប.ស.ស។
- បង្កើនការផ្សព្វផ្សាយតាមរយៈការផលិតស្ប៉តសំលេង និងវីដេអូស្តីពីវិធីបង្ការគ្រោះថ្នាក់ចរាចរណ៍ គ្រោះថ្នាក់ការងារ និងសេវាធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ ចាក់ផ្សាយតាមបណ្តាញវិទ្យុ និង ទូរទស្សន៍។
- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពអធិការកិច្ចតាមបណ្តារោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន តាមរយៈការបញ្ចូល ក្រុមអធិការកិច្ចរបស់ ប.ស.ស ចូលទៅក្រុមអធិការកិច្ចការងារចម្រុះ ឬប្រើប្រាស់របាយការណ៍ របស់ក្រុមអធិការកិច្ចការងារចម្រុះធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីចូលរួមជាមួយរាជរដ្ឋាភិបាលក្នុងការកាត់ បន្ថយបន្ទុករបស់វិស័យឯកជន។
- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រី ប.ស.ស ឬ មន្ត្រីនៃក្រុមអធិការកិច្ចការងារចម្រុះក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ចហានិភ័យការងារ និងអង្កេតហានិភ័យ ការងារដែលបានប្រកាសដោយសមាជិករបស់ ប.ស.ស។
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងសមាជិកតាមបែបព័ត៌មានវិទ្យា ដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន ជាមួយអង្គភាពដទៃ ជាពិសេសឱ្យស្របតាមទម្រង់ស្ថិតិ និងសូចនាករដែលក្រសួងបានកំណត់ សំដៅពង្រឹងការគ្រប់គ្រងស្ថិតិរួមរបស់ក្រសួង ក៏ដូចជាស្ថិតិគ្រោះថ្នាក់ការងារ និងព័ត៌មានពាក់

ព័ន្ធនឹងប្រវត្តិរូប ប្រវត្តិនៃការទទួលបានសំណង និងតាវកាលិកនៃគ្រោះថ្នាក់ការងារ គ្រោះថ្នាក់ពេលធ្វើដំណើរ និងជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។ល។ របស់សមាជិកនៃរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ។

- ពង្រឹងយន្តការត្រីភាគី តាមរយៈការប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ប.ស.ស ដើម្បីចាត់វិធានការបង្ការទប់ស្កាត់ សង្គ្រោះបន្ទាន់ ចុះពិនិត្យផ្ទាល់ និងជួយសម្របសម្រួលពេលមានគ្រោះថ្នាក់ការងារ។
- ពង្រឹងយន្តការអន្តរក្រសួងដោះស្រាយករណីដួលសន្លប់។
- រៀបចំគម្រោងកសាងអគាររដ្ឋបាលរបស់ ប.ស.ស ថ្នាក់ជាតិ និងតាមរាជធានី-ខេត្ត។
- បង្កើតគណៈកម្មការវិនិយោគ ពិនិត្យពិចារណាលើការវិនិយោគភាគទានហានិភ័យគ្រោះថ្នាក់ការងារ ដែលមានអតិរេកនៅក្នុងគណនីធនាគាររបស់ ប.ស.ស ជូនរដ្ឋមន្ត្រីអាណាព្យាបាលពិនិត្យ និងសម្រេច។
- សិក្សាលទ្ធភាពបង្កើតកម្មវិធីប្រកួតប្រជែងរក រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានចំណាត់ថ្នាក់ល្អក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យគ្រោះថ្នាក់ការងារ។
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធសិក្សាស្រាវជ្រាវរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពីការកំណត់ប្រភេទជំងឺវិជ្ជាជីវៈ។
- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពគ្រប់គ្រងថវិកាដំណើរការរដ្ឋបាលរបស់ ប.ស.ស ដែលជាផ្នែកមួយនៃភាគទានរបស់សមាជិកឱ្យកាន់តែប្រសើរជាងមុន តាមរយៈការពង្រឹងការអនុវត្តនីតិវិធីហិរញ្ញវត្ថុ នីតិវិធីលទ្ធកម្ម និងការធ្វើសវនកម្មផ្ទៃក្នុង។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបបសន្តិសុខសង្គម និងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដូចជា នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម និងលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគ្នា សំដៅកែលម្អគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការធ្វើផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតមានឡើង ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានសម្រាប់កែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ក៏ដូចជាត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ២៖ រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព

- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដូចជា ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង សេចក្តីណែនាំ សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍ និងខិត្តប័ណ្ណស្តីពីរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាពដែលនឹងត្រូវដាក់ឱ្យអនុវត្តចាប់ពីឆ្នាំ ២០១៤ តទៅ។
- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ រៀបចំការបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ វិភាគ និងរៀបចំគោលនយោបាយនិងផែនការមេ ស្តីពីស្ថានភាពនៃមូលនិធិធានារ៉ាប់រងសុខភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការប្រើប្រាស់មូលនិធិនេះ។

- បញ្ចូលព័ត៌មានសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាពដល់ក្រុមប្រចាំការ (Hot Line) ២៤ ម៉ោង របស់ ប.ស.ស សម្រាប់សម្របសម្រួល និងផ្តល់ព័ត៌មានដល់សមាជិកនៃរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព។
- រៀបចំលិខិតបទដ្ឋាន យន្តការវាយតម្លៃពីគុណភាពសេវាថែទាំវេជ្ជសាស្ត្រ និងបច្ចេកទេសវិជ្ជាជីវៈវេជ្ជសាស្ត្រ ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានពិនិត្យ និងជ្រើសរើសមន្ទីរពេទ្យយកមកធ្វើជាដៃគូរបស់ ប.ស.ស ក្នុងការផ្តល់សេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ព្រមទាំងដើម្បីធានាគុណភាពសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាពដល់កម្មករនិយោជិតដែលចូលរួមក្នុងរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព។ រៀបចំចុះកិច្ចសន្យាជាមួយនឹងមន្ទីរពេទ្យទៅតាមទីតាំងដែលមានសមាជិករបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព ដើម្បីបង្ខិតសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាពទៅកៀកនឹងគោលដៅ។
- រៀបចំសិក្ខាសាលា ប្រជុំផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈអំពីអត្ថប្រយោជន៍ នីតិវិធី និងយន្តការទូទាត់សំណង និងកញ្ចប់តាវកាលិកសុខភាពរបស់របបធានារ៉ាប់រងសុខភាពជូនកម្មករនិយោជិត ម្ចាស់រោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ យ៉ាងតិច ១២ដង ក្នុងឆ្នាំ២០១៤។
- ផលិតស្ប៉ុតសំលេង និងវីដេអូស្តីពីវិធីសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ដើម្បីចាក់ផ្សាយតាមបណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ សំដៅបញ្ជ្រាបដល់សាធារណជនឱ្យបានយល់ដឹងពីសេវានេះ។
- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលអំពីឥរិយាបថ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈរបស់មន្ត្រី ប.ស.ស ដែលទទួលបន្ទុកសេវាធានារ៉ាប់រងសុខភាព ព្រមទាំងបង្កើតយន្តការទទួលពាក្យបណ្តឹងតវ៉ាពីសមាជិក។
- សហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីបណ្តុះបណ្តាល ពង្រឹងសមត្ថភាពមន្ត្រីក្នុងការអង្កេតហានិភ័យធានារ៉ាប់រងសុខភាពដែលប្រកាសដោយសមាជិកនៃរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព។
- រៀបចំប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងសមាជិកតាមបែបព័ត៌មានវិទ្យា ដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានជាមួយអង្គភាពដទៃ ជាពិសេសឱ្យស្របតាមទម្រង់ស្ថិតិ និងសូចនាករដែលក្រសួងបានកំណត់ សំដៅពង្រឹងការគ្រប់គ្រងស្ថិតិរួមរបស់ក្រសួង និងព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងប្រវត្តិរូប ប្រវត្តិនៃការទទួលបានសំណង និងតាវកាលិកនៃសុខភាពរបស់សមាជិកនៃរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព។
- សិក្សាលទ្ធភាពផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យរួម រវាង របបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ និង របបធានារ៉ាប់រងសុខភាព។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបបសន្តិសុខសង្គម និងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដូចជា នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម និង លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគ្នា ដើម្បីបង្កើតឱ្យមានផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ និងកត់ត្រាធាតុចូលពីអង្គសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់នានា សម្រាប់យកទៅកែលម្អសេចក្តីព្រាងទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការត្រៀមដាក់ឱ្យអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព។

កម្មវិធីទី ៣៖ ជំរុញការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការរបបប្រាក់សោធន

- រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការរបបប្រាក់សោធនចាប់ពីឆ្នាំ២០១៥ សម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលរបបនេះគ្របដណ្តប់លើតាវកាលិក សោធននិងវិភាជន៍ជរាភាព សោធនទុព្វលភាព និងសោធននិងវិភាជន៍ចំពោះអ្នកនៅក្នុងបន្ទុក។
- បន្តសហការជាមួយអ្នកជំនាញការជាតិ និងអន្តរជាតិជាពិសេសអ្នកជំនាញការរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សិក្សាពីបទពិសោធន៍ គោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាព និងប្រព័ន្ធនៃរបបប្រាក់សោធនរបស់បណ្តាប្រទេសនានាឱ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីចងក្រងជាសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ ផែនការសកម្មភាព អត្រាបង់ភាគទាន កាតព្វកិច្ចបង់ភាគទាន និងលិខិតបទដ្ឋាននានាសម្រាប់ការដាក់ឱ្យអនុវត្តរបបប្រាក់សោធន។
- បន្តសហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ រៀបចំសិក្ខាសាលា ប្រជុំពិគ្រោះយោបល់ជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធយ៉ាងតិច ៤ដង ក្នុងឆ្នាំ២០១៤ និង២០១៥ ដើម្បីប្រមូលអនុសាសន៍ និងគំនិតធ្វើជាធាតុចូលនៃសេចក្តីព្រាងគោលនយោបាយ ផែនការសកម្មភាព យន្តការ និងលិខិតបទដ្ឋាននានាសម្រាប់ការដាក់ឱ្យអនុវត្តរបបប្រាក់សោធន។
- បញ្ជ្រាបទស្សនទានស្តីពីរបបប្រាក់សោធនដល់សាធារណជនឱ្យបានជ្រាប និងត្រៀមខ្លួនទទួលយកនូវសេវាធានាប្រាក់សោធន សំដៅធានានូវសន្តិសុខចំណូលនាពេលចូលនិវត្តន៍ដូចប្រជាពលរដ្ឋនៅបណ្តាប្រទេសនានា ។
- សហការជាមួយអ្នកជំនាញការជាតិ និងអន្តរជាតិ សិក្សាស្រាវជ្រាវអំពីប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ កម្មវិធីគ្រប់គ្រងទិន្នន័យ និងតម្រូវការអប្បបរមានៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធផ្នែកបច្ចេកវិទ្យាក្នុងការគ្រប់គ្រងទិន្នន័យប្រាក់សោធន ដែលធានាបាននូវអាថ៌កំបាំងព័ត៌មាន (Assurance of Privacy Information) របស់សមាជិក សុវត្ថិភាពពីការលួចព័ត៌មាន និងនិរន្តរភាពនៃហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធបច្ចេកវិទ្យាពេលមានករណីប្រធានស័ក្តិ។
- សិក្សាស្រាវជ្រាវចងក្រងកម្មវិធីគ្រប់គ្រងប្រព័ន្ធនៃការចុះបញ្ជិកា បង់ភាគទាន និងការផ្តល់តាវកាលិក ព្រមទាំងសិក្សាលទ្ធភាពបញ្ជូនទិន្នន័យទៅកាន់គណនីរបស់និវត្តន៍ជនទៅធនាគារដៃគូ។
- រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលបង្កើនសមត្ថភាពមន្ត្រីទាំងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ ដើម្បីត្រៀមអនុវត្តនូវរបបប្រាក់សោធន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ ក្រុមប្រឹក្សាបច្ចេកទេសរបបសន្តិសុខសង្គម និងបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធដូចជា នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម និងលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ត្រូវប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគ្នា ដើម្បីបង្កើតឱ្យមាន

ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ និងកត់ត្រាធាតុចូលពីអង្គសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់នានា សម្រាប់យកទៅកែលម្អសេចក្តីព្រាងទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការត្រៀមដាក់ឱ្យអនុវត្តរបបប្រាក់សោធន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពខាងលើនេះ អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវ៖

- រៀបចំក្រុមការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីកំណត់នូវសូចនាករវាស់នូវសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈកំណត់ឱ្យមានរបាយការណ៍ និងស្ថិតិប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃសូចនាករនីមួយៗ។
- រៀបចំអនុវត្តថវិកាតាមកម្មវិធី ដើម្បីបន្សីផែនការសកម្មភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួង សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពចំណាយថវិកា និងភាពអាចព្យាករណ៍បាននៃប្រភពធនធានថវិកា។
- រៀបចំគម្រោងថវិកាជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីស្នើសុំហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស សម្រាប់ទិញសម្ភារបរិក្ខារ និងមធ្យោបាយ សំដៅលើកស្ទួយសមត្ថភាពអង្គភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។
- រៀបចំកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ដែលទទួលភារកិច្ចចាត់តាំងឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពអាទិភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗ។

៥.៣.៥. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ

ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ដែលរួមមានកំណែទម្រង់រដ្ឋបាលសាធារណៈ និងកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ត្រូវបានរាជរដ្ឋាភិបាលចាត់ទុកជាគន្លឹះសំខាន់មួយនៃយុត្តិធម៌សង្គម និងការអភិវឌ្ឍសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយចីរភាព និងសមធម៌ ដែលអាចធ្វើឱ្យកាន់តែមានភាពឆ្លើយតប ប្រសិទ្ធភាព ប្រសិទ្ធផល និងជំនឿទុកចិត្តជាងមុន សំដៅលើកកម្ពស់វប្បធម៌សេវាសាធារណៈ ឆន្ទៈម្ចាស់ការ ភក្តីភាព និងមនសិការវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីប្រែក្លាយរដ្ឋបាលសាធារណៈឱ្យទៅជាកន្លែងផ្តល់សេវាសាធារណៈដ៏មានប្រសិទ្ធភាព បម្រើអ្នកមានតម្រូវការសេវាកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលក៏បានខិតខំលើកស្ទួយតួនាទីដឹកនាំរបស់ស្ត្រីក្នុងសកម្មភាពសង្គម អង្គភាព និងស្ថាប័នសាធារណៈ តាមរយៈការជំរុញការអនុវត្ត "ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៣" និងបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិដើម្បីស្ត្រី។

នៅក្នុងស្មារតីនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា តាមរយៈយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៣ បានផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើ (១) ពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការផ្តល់សេវាសាធារណៈ តាមរយៈការបង្កើត និងដាក់ឱ្យអនុវត្តនូវស្តង់ដាសេវាសាធារណៈ (២) អភិវឌ្ឍសមត្ថភាពកែលម្អការគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សជាពិសេសសមត្ថភាពគ្រប់គ្រង និងចាត់ចែងការងារ ឱ្យស្របតាមតម្រូវការរបស់អង្គភាព (៣) បន្តលើកកម្ពស់តួនាទីរបស់ស្ត្រីក្នុងវិស័យសាធារណៈ តាមរយៈការបង្កើនសមាមាត្រ និងពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងជួរថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ស្ថាប័នទាំងកម្រិតនយោបាយ ទាំងកម្រិតជំនាញ

និង (៤) ជំរុញការធ្វើវិមជ្ឈការការងារទៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ក្រោមជាតិ ស្របតាមកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រខាងលើនេះ ក្រសួងបានកំណត់នូវកម្មវិធី និងសកម្មភាពដូចខាងក្រោម៖

កម្មវិធីទី ១៖ ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពសេវារដ្ឋបាលសាធារណៈ

- សហការជាមួយអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង ទាំងរដ្ឋបាលជាតិ និងក្រោមជាតិ ក្នុងការប្រមូលនូវព័ត៌មានស្តីពីតម្រូវការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល បំពាក់បំប៉ន សមត្ថភាពមន្ត្រីលើជំនាញបច្ចេកទេស រដ្ឋបាល ហិរញ្ញវត្ថុ ផែនការ ស្ថិតិ និងការធ្វើរបាយការណ៍ ដើម្បីចងក្រងជាទិន្នន័យដាក់ជូនដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិពិចារណាផ្តល់ហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេសសម្រាប់ដំណើរការវគ្គបណ្តុះបណ្តាល។
- ជំរុញ និងសិក្សាស្វែងរកកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការបំប៉នសមត្ថភាពទាំងក្នុងនិងក្រៅប្រទេស ដូចជានៅសាលាភូមិន្ទរដ្ឋបាល មជ្ឈមណ្ឌលកម្ពុជា-សិង្ហបុរីនៅភ្នំពេញ។ល។ ដើម្បីបញ្ជូនមន្ត្រីចូលរួមក្នុងកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការ សំដៅបង្កើនចំណេះដឹង និងសមត្ថភាពបន្ថែមទៀត ឱ្យស្របតាមគោលនយោបាយអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សរបស់ក្រសួង។
- ជំរុញការកែលម្អយន្តការ និងនីតិវិធីគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ជាពិសេសការកាត់បន្ថយការិយាធិបតេយ្យការគ្រប់គ្រងនិងការចាត់ចែងការងារ ការកំណត់រយៈពេលនៃការត្រួតពិនិត្យនិងសម្រេចលើឯកសារ និងការបែងចែកភារកិច្ចទទួលខុសត្រូវរបស់មន្ត្រីនិងថ្នាក់ដឹកនាំដែលទទួលបន្ទុក។
- ជំរុញការកែលម្អគុណភាពនៃការផ្តល់សេវារដ្ឋបាលទាំងនៅថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ តាមរយៈការរៀបចំឱ្យមានគោលការណ៍ណែនាំរួមស្តីពីឥរិយាបថ សីលធម៌ វិន័យ ក្រមសីលធម៌វិជ្ជាជីវៈ និងទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាលលើមន្ត្រីដែលអនុវត្តប្រាសចាកពីគោលការណ៍ណែនាំរួមនេះ។
- បន្តជំរុញការគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងបន្តពង្រឹងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការធ្វើឱ្យមានតម្លាភាពនៃការបែងចែកប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត និងតម្លាភាពក្នុងការដំឡើងកាំប្រាក់ កម្រិតប្រាក់បំណាច់មុខងារ ឋានៈតួនាទី និងការផ្តល់គ្រឿងឥស្សរិយយស និងប័ណ្ណសរសើរ ដល់មន្ត្រីដោយផ្អែកលើស្នាដៃ សមត្ថភាព សីលធម៌ គំនិតច្នៃប្រឌិត ការទទួលខុសត្រូវការងារ និងអតីតភាពការងារ។
- រៀបចំឱ្យមានរចនាសម្ព័ន្ធចាត់តាំងរបស់ក្រសួងថ្នាក់ការិយាល័យ ស្រុក ក្រុង ខណ្ឌមួយចំនួនដែលចាំបាច់។
- បន្តកែលម្អយន្តការបើកប្រាក់បៀវត្ស និងប្រាក់ឧបត្ថម្ភផ្សេងៗ ឱ្យបានទៀងទាត់ និងទាន់ពេលវេលា តាមរយៈប្រព័ន្ធធនាគារស្របតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។

- ជំរុញការអនុវត្តកំណែទម្រង់វិមជ្ឈការ និងវិសហមជ្ឈការ សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងបង្ខិតការផ្ដល់សេវាឱ្យកាន់តែខិតទៅជិតប្រជាពលរដ្ឋ ស្របតាមកម្មវិធីជាតិសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍតាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។
- រៀបចំការប្រឡងជ្រើសរើសមន្ត្រីរាជការក្របខ័ណ្ឌរដ្ឋបាលនិងក្របខ័ណ្ឌគ្រូបង្រៀន និងការប្រឡងប្ដូរក្របខ័ណ្ឌ ឱ្យកាន់តែមានតម្លាភាព ដោយផ្ដល់អាទិភាពដល់ជនពិការ និងស្ត្រី ស្របតាមគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។
- បន្តនិរន្តភាពការងាររដ្ឋបាល ចរាចរលិខិត និងរៀបចំលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តនានា ដើម្បីក្រើនរំឭកដល់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងអំពីគោលការណ៍នានាពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងការងាររដ្ឋបាល។
- បង្កើតយន្តការតាមដានការអនុវត្តលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត រចនាសម្ព័ន្ធរដ្ឋបាល និងការផ្ដល់សេវាសាធារណៈរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទ ដោយផ្ដោតការយកចិត្តទុកដាក់លើយន្តការទទួលពាក្យបណ្ដឹង និងកែលម្អពីមហាជនចំពោះការផ្ដល់សេវា និងរយៈពេលនៃការផ្ដល់សេវា និងទម្រង់លិខិតបទដ្ឋានរបស់ក្រសួង។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងការិយាល័យរដ្ឋបាល បុគ្គលិក និងផែនការ នៃមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយសំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗ ដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តធ្វើជាមូលដ្ឋានដើម្បីកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋប្រកបដោយតម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព

- បង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងយន្តការគ្រប់គ្រងការប្រមូលចំណូលមិនមែនសារពើពន្ធពីសេវាសាធារណៈតាមរយៈការពង្រឹងការអនុវត្តប្រកាសរួមរវាងក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ស្ដីពីការផ្ដល់សេវាសាធារណៈ ដោយរៀបចំឱ្យមានសេចក្ដីណែនាំស្ដីពីការបង់ចំណូលកម្រៃសេវាសាធារណៈចូលថវិការដ្ឋ និងបង្កើតឱ្យមានរបបរបាយការណ៍និងគំរូរបាយការណ៍រួមស្ដីពីចំណូល មិនមែនសារពើពន្ធ សម្រាប់គ្រប់អង្គភាពទាំងរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិអនុវត្ត សំដៅអនុវត្តឱ្យបានសម្រេចតាមផែនការគ្រោងក្នុងច្បាប់ថវិកាប្រចាំឆ្នាំ។
- ជំរុញការបង្កើតអង្គភាពថវិកានៅតាមគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទ ដើម្បីត្រៀមខ្លួនអនុវត្តឱ្យបានកាន់តែស៊ីជម្រៅនូវទិសដៅកម្មវិធីកែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល ជាពិសេសការត្រៀមអនុវត្តប្លង់គណនេយ្យ និងមាតិកាថវិកាថ្មី អនុវត្តប្រព័ន្ធព័ត៌មានវិទ្យាសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងការអនុវត្តថវិកាកម្មវិធីពេញលេញនៅឆ្នាំ២០១៥ ព្រមទាំងការបញ្ជ្រាបឯកសារទស្សនាទានស្ដីពី ទិសដៅយុទ្ធសាស្ត្រនៃកំណែទម្រង់ប្រព័ន្ធថវិកានៅ

កម្ពុជាឆ្នាំ២០១៣-២០២០ សំដៅសម្រេចឱ្យបានជាសារវន្តនូវគណនេយ្យភាពហិរញ្ញវត្ថុ និងការផ្សារភ្ជាប់ថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយ។

- បង្កើនប្រសិទ្ធភាពក្នុងការធ្វើផែនការលទ្ធកម្មសាធារណៈ និងកិច្ចលទ្ធកម្មឱ្យកាន់តែស្របតាមច្បាប់ស្តីពីលទ្ធកម្មសាធារណៈ និងគោលការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ សំដៅឆ្លើយតបតាមតម្រូវការរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង។
- កែទម្រង់ និងពង្រឹងយន្តការដែលមានស្រាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងកម្មវិធីកំណែទម្រង់ការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅបង្កើនភាពឆ្លើយឆ្លង ប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃយន្តការ តាមរយៈការពិពណ៌នាតួនាទីការងារឱ្យបានច្បាស់លាស់ ការកំណត់នីតិវិធីការងារ ប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្ត វិធានការ និងវិន័យរដ្ឋបាលចំពោះមន្ត្រីដែលត្រូវបានចាត់ជាសមាជិកក្រុមការងារ ក៏ដូចជាចំពោះអង្គភាពពាក់ព័ន្ធអនុវត្ត។
- ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តថវិកាឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព ហ្មត់ចត់ និងម៉ឺងម៉ាត់ តាមរយៈការគ្រប់គ្រងការអនុវត្តចំណាយ អនុលោមទៅតាមច្បាប់ស្តីពីប្រព័ន្ធហិរញ្ញវត្ថុសាធារណៈ ច្បាប់ស្តីពីរបបហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋថ្នាក់ក្រោមជាតិ ច្បាប់ស្តីពីលទ្ធកម្មសាធារណៈ និងច្បាប់ហិរញ្ញវត្ថុដទៃទៀត ដូចជាត្រូវមាន សក្ខីបត្រ គោលការណ៍ចំណាយ និងបញ្ជិការច្បាស់លាស់ សំដៅធានាបាននូវភាពសន្សំសំចៃខ្ពស់ តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។
- រៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុរួមដែលរួមបញ្ចូលទាំងតួលេខថវិកាជាតិ និងដៃគូអភិវឌ្ឍជាតិនិងអន្តរជាតិ សំដៅបង្កើនគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពនៃការវិភាគការចំណាយ និងវិនិយោគលើវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។
- រៀបចំទម្រង់របាយការណ៍ចំណូល-ចំណាយ ដែលមានលក្ខណៈរួមសម្រាប់ថ្នាក់កណ្តាល និងថ្នាក់រាជធានី-ខេត្ត ព្រមទាំងធ្វើការរាយការណ៍ឱ្យបានទៀងទាត់ និងកត់ត្រាអំពីចំណូល-ចំណាយទាំងថវិកាជាតិ ដៃគូអភិវឌ្ឍជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីក្រសួងបូកសរុបរបាយការណ៍ផ្ញើជូនក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុទាន់ពេលវេលា។
- រៀបចំសហការជាមួយអង្គភាពក្រោមឱវាទ ដើម្បីកំណត់ការគ្រប់គ្រងបែងចែកចំណាយសាច់ប្រាក់ប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ក៏ដូចជាពង្រឹងប្រព័ន្ធលើកទឹកចិត្តមន្ត្រីរាជការ តាមរយៈការធ្វើឱ្យមានតម្លាភាពនៃការបែងចែកប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្ត។
- រៀបចំកែសម្រួលយន្តការបើកផ្តល់សាច់ប្រាក់ និងវិភាជន៍កញ្ចប់ថវិកាទៅអង្គភាពក្រោមឱវាទឱ្យកាន់ តែមានភាពងាយស្រួល ចំណាយរយៈពេលតិច និងមានតម្លាភាព។
- រៀបចំឱ្យមានយន្តការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃប្រសិទ្ធភាព និងភាពស័ក្តិសិទ្ធិនៃការអនុវត្តថវិកាទៅនឹងគោលនយោបាយរបស់ក្រសួង តាមរយៈរៀបចំឱ្យមានរបាយការណ៍វឌ្ឍនភាពប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដែលមានសូចនាករច្បាស់លាស់។
- ជំរុញការកសាងអគាររដ្ឋបាលរបស់អង្គភាពនៅថ្នាក់ក្រោមជាតិ។

- រៀបចំឱ្យមានសិក្ខាសាលា វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាប្រចាំទាំងនៅក្នុងក្រសួង និងក្រៅក្រសួងសំដៅបង្កើនសមត្ថភាពគ្រូបង្គោលតាមអង្គភាព និងមន្ត្រីទទួលបន្ទុកកិច្ចការហិរញ្ញវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ និងលទ្ធកម្ម ទាំងនៅរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ។
- បន្តជំរុញអង្គភាពក្រោមឱវាទទាំងរដ្ឋបាលជាតិ និងក្រោមជាតិយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការគ្រប់គ្រងបញ្ជីសារពើភណ្ឌ ចលនទ្រព្យ អចលទ្រព្យ ដី ធ្លី អគារដែលជាទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋឱ្យស្របតាមនីតិវិធី ជាពិសេសជំរុញឱ្យបង្កើតគណៈកម្មការសារពើភណ្ឌគ្រប់អង្គភាព ដើម្បីធ្វើប្លង់កម្មសិទ្ធអគារ ដី ធ្លីនៅតាមទីតាំងនីមួយៗ និងសុំជម្រុះអគារ បរិក្ខារបច្ចេកទេសឧស្សាហកម្ម-រថយន្ត គ្រឿងចក្រ សម្ភារបរិក្ខារ និងគ្រឿងសង្ហារឹម ដែលមានសភាពចាស់ទ្រុឌទ្រោម និងខូចគុណភាពប្រើប្រាស់លែងកើត ព្រមទាំងបញ្ចប់ការងារប្រគល់ ទទួលអគារ ចលនទ្រព្យ អចលនទ្រព្យ ដីធ្លី ចំពោះខេត្តដែលនៅសល់។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងការិយាល័យហិរញ្ញវត្ថុនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយសំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តធ្វើជាមូលដ្ឋាន ដើម្បីកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ

- ពង្រឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យតាមដានកាតព្វកិច្ចរបស់កម្ពុជា ជាពិសេសការបង់ភាគទានសមាជិកភាព ក្នុងនាមជាសមាជិកអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងអង្គការអន្តរជាតិនានា ព្រមទាំងកាតព្វកិច្ចដូចមានចែងនៅក្នុងសន្ធិសញ្ញា និងអនុសញ្ញានានាដែលកម្ពុជាបានផ្តល់ និងត្រៀមផ្តល់សច្ចាប័ន។
- ពង្រឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យកាតព្វកិច្ចកម្ពុជាក្នុងសមាគមអាស៊ាន ជាពិសេសក្នុងការអនុវត្តផែនការមេរបស់សហគមន៍សង្គមវប្បធម៌ និងសហគមសេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន ដែលត្រូវធ្វើសមាហរណកម្មពេញលេញនៅចុងឆ្នាំ២០១៥ តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានក្រុមការងារទទួលបន្ទុកកិច្ចការអាស៊ាន។
- ពង្រឹងយន្តការត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀង និងអនុស្សរណៈយោគយល់ដែលក្រសួងបានចុះហត្ថលេខាទាំងកម្រិតទ្វេភាគី និងពហុភាគី ដើម្បីក្តាប់ឱ្យបាននូវចំណុចប្រឈម និងឱកាសដែលកម្ពុជាអាចនឹងមាន ក៏ដូចជាដើម្បីពង្រឹង និងរឹតចំណងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយគ្នា។
- បន្តពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ព្រមទាំងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា។
- បន្តចូលរួមកិច្ចប្រជុំនានាទាំងថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដូចជាកិច្ចប្រជុំថ្នាក់រដ្ឋមន្ត្រីការងារអាស៊ាន (ASEAN Labour Minister Meeting, ALMM) កិច្ចប្រជុំមន្ត្រីជាន់ខ្ពស់ការងារអាស៊ាន (Senior

Labor Official Meeting, SLOM) កិច្ចប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ សន្និសីទអន្តរជាតិវិស័យការងារ និងកិច្ចប្រជុំផ្សេងៗទៀត។

- ណែនាំឱ្យអង្គភាពក្រោមឱវាទផ្តល់មកឱ្យនាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងខុទ្ទកាល័យរដ្ឋមន្ត្រីនូវកិច្ចព្រមព្រៀង និងអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នានានាដែលអង្គភាពខ្លួនបានចុះហត្ថលេខា។
- ជំរុញអង្គភាពពាក់ព័ន្ធឱ្យតាមដានកាលវិភាគ ផែនការសកម្មភាព និងកម្មវិធីនានាដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអាស៊ានស្តីពីបំលាស់ទីរូបវន្តបុគ្គល សំដៅការពារឱ្យបានជាអតិបរមានូវប្រយោជន៍របស់កម្លាំងពលកម្មកម្ពុជា។
- ពង្រឹងសមត្ថភាពក្នុងការរៀបចំឯកសារជំនួយស្មារតីជូនថ្នាក់ដឹកនាំ។
- ពង្រឹងយន្តការលេខាធិការដ្ឋានសម្រាប់ការងារអាស៊ាន និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ។
- បង្កើតយន្តការប្រមូលរបាយការណ៍ និងឯកសារប្រជុំដែលថ្នាក់ដឹកនាំ ឬមន្ត្រីជំនាញបានចូលរួមប្រជុំនៅបរទេសដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់ការតាមដាន និងអនុវត្ត។
- សហការជាមួយនាយកដ្ឋាន ក្រសួង និងស្ថាប័នដែលពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីប្រមូលផ្តុំព័ត៌មាន និងផ្សព្វផ្សាយឱ្យសម្រេចបាននូវភាពស៊ីចង្វាក់គ្នារវាងបទដ្ឋានការងារជាតិ និងអន្តរជាតិ។
- រៀបចំគម្រោងថវិកាពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងបេសកកម្មក្រៅប្រទេស ថវិការៀបចំកិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ និងសិក្ខាសាលាថ្នាក់អន្តរជាតិនៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស ជូនរាជរដ្ឋាភិបាល និងដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិនិងអន្តរជាតិ ដើម្បីស្នើសុំហិរញ្ញប្បទាន។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ និងអង្គភាពក្រោមឱវាទដែលមានសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយសម្រាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយភាគី និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធប្រមូលនូវព័ត៌មាន ក៏ដូចជាចំណុចវិវត្តថ្មីៗដែលសមាគមអាស៊ាន អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ និងដៃគូជាតិនិងអន្តរជាតិស្នើសុំ សំដៅឆ្លើយតបភ្លាមៗតាមការជាក់ស្តែង និងត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៨៖ ពង្រឹងយន្តការកសាងផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម

- កែសម្រួលយន្តការរៀបចំការកសាងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង និងបង្កើតក្រុមការងាររៀបចំកសាងផែនការរយៈពេលខ្លី មធ្យម និងវែង ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយផែនការ និងតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការរបស់ក្រសួង។
- រៀបចំក្រុមការងារចងក្រងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់ក្រសួងសម្រាប់ស្រាវជ្រាវ រៀបចំលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធគ្រប់កម្រិត តាមនីតិវិធីរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល។
- បង្កើតក្រុមការងារប្រចាំក្រសួងស្តីពីការវាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ដើម្បីពង្រឹងគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាពរាល់លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានបង្កើតឡើងថ្មី និងធ្វើការកែសម្រួលស្របតាមការវិវត្តសង្គមសេដ្ឋកិច្ច។

- រៀបចំឱ្យមានក្រុមការងារស្ថិតិប្រចាំក្រសួងដែលមានសភាសភាពមកពីគ្រប់អង្គភាព ដើម្បីរៀបចំ និងចងក្រងស្ថិតិរួមមួយដែលមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងអាចប្រើប្រាស់រួមគ្នាបាន។
- បង្កើតក្រុមការងារបូកសរុបរបាយការណ៍ប្រចាំក្រសួង ដែលមានសមាសភាពមកពីគ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទ ដើម្បីកំណត់នូវទម្រង់ គំរូរបាយការណ៍ និងតារាងរួមដែលអាចវាស់វែង និងប្រៀបធៀបបាន ជាមួយគោលនយោបាយរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងក្រសួង សម្រាប់ធ្វើជាធាតុចូលរបាយការណ៍ប្រចាំខែ ប្រចាំត្រីមាស ឆមាស ប្រចាំឆ្នាំ ពាក់កណ្តាលអាណត្តិ និងអាណត្តិរបស់ក្រសួងឱ្យទាន់ពេលវេលា។
- បង្កើតឱ្យមានយន្តការលើកទឹកចិត្ត និងដាក់វិន័យ ចំពោះអង្គភាពដែលអសកម្មក្នុងការផ្តល់ធាតុចូលក្នុងរបាយការណ៍របស់ក្រសួង។
- សហការជាមួយអង្គភាពក្រោមឱវាទ ជាពិសេសជាមួយនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ រៀបចំកម្មវិធីវិនិយោគសាធារណៈបីឆ្នាំរំកិលរបស់ក្រសួង។
- រៀបចំឱ្យមានសិក្ខាសាលា វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ដើម្បីពង្រឹងសមត្ថភាពផ្នែកធ្វើផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់ក្រុមការងារបូកសរុបរបាយការណ៍របស់ក្រសួង ដោយកាត់បន្ថយពេលវេលា បង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពនៃរបាយការណ៍។
- ពង្រឹងក្រុមការងារគ្រប់គ្រង និងអភិវឌ្ឍគេហទំព័ររបស់ក្រសួងឱ្យមានភាពទាក់ទាញ ងាយស្រួលប្រើប្រាស់ ទាន់សភាពការណ៍ និងអាចជឿទុកចិត្តបាន តាមរយៈការបញ្ចូលកម្រងឯកសារគតិយុត្ត ព័ត៌មាន របាយការណ៍ និងទិន្នន័យ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយក្រសួងជាប្រចាំ។
- បន្តផលិត និងចងក្រងកម្រងឯកសារវីដេអូ ខិត្តប័ណ្ណព័ត៌មាន និងទស្សនាវដ្តី សកម្មភាពរបស់ក្រសួង ដើម្បីទុកជាឯកសារ និងផ្សព្វផ្សាយតាមគេហទំព័រ និងបណ្តាញសារព័ត៌មាននានា។
- ជំរុញការរៀបចំដំណើរការបណ្ណាល័យក្រសួង ដើម្បីតម្កល់បទប្បញ្ញត្តិ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត សន្ធិសញ្ញា អនុសញ្ញា កិច្ចព្រមព្រៀង អនុស្សរណៈយោគយល់ ឯកសារ របាយការណ៍ និងទិន្នន័យដែលទទួលបានពីផ្ទៃក្នុងក្រសួង និងក្រៅក្រសួងតាមរយៈការជាវ និងការធ្វើអំណោយពីអង្គការ សមាគមជាតិនិងអន្តរជាតិ ក៏ដូចជាតាមរយៈមន្ត្រីរបស់ក្រសួងដែលបានចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ សិក្ខាសាលា និងសន្និបាតនៅក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស សម្រាប់ឱ្យមន្ត្រីជំនាញរបស់ក្រសួង និងសាធារណជនធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ។
- បន្តរៀបចំ និងចងក្រងព័ត៌មានទាន់ហេតុការណ៍ប្រចាំថ្ងៃជូនថ្នាក់ដឹកនាំ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម ខុទ្ទកាល័យលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង ព្រមទាំងការិយាល័យរដ្ឋបាល បុគ្គលិក និងផែនការនៃមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរាជធានី-ខេត្ត ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ សំដៅប្រមូលនូវចំណុចប្រឈមថ្មីៗដែលអាចកើតឡើងនាពេលអនុវត្តដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹងការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអគ្គាធិការកិច្ច

- កំណត់នូវកាលវិភាគ សមាសភាព និងវេនចុះសវនកម្ម ឬអធិការកិច្ច ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ជាងមុនសំដៅកាត់បន្ថយបន្ទុកទទួលបដិសណ្ឋាកិច្ចរបស់អង្គភាពដែលរងសវនកម្ម និងអធិការកិច្ច។
- សហការជាមួយអាជ្ញាធរជាតិសវនកម្ម រៀបចំវគ្គបណ្តុះបណ្តាលធនធានមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើផែនការសវនកម្ម របាយការណ៍សវនកម្ម និងបច្ចេកទេសសវនកម្ម ឱ្យស្របទៅតាមបទដ្ឋានស្តង់ដាអាជ្ញាធរជាតិសវនកម្ម។
- ពង្រឹងយន្តការសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអធិការកិច្ចទាំងមុខសញ្ញាថ្មី ការិយបរិច្ឆេទថ្មី និងមុខសញ្ញាចាស់ ការិយបរិច្ឆេទចាស់ ដែលបានធ្វើសវនកម្ម ឬអធិការកិច្ចកន្លងមក តាមរយៈការពង្រឹងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ និងអង្គភាពដែលរងសវនកម្ម ឬអធិការកិច្ច ដើម្បីរកមូលហេតុដែលនាំឱ្យមានការខ្វះខាត។
- រៀបចំចងក្រងឯកសារផ្សព្វផ្សាយផ្ទៃក្នុងក្រសួងនូវរាល់កង្វះខាត និងចំណុចអសកម្មរួម ដែលអង្គភាពរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិមានក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ដើម្បីឱ្យអង្គភាពដទៃមានការប្រុងប្រយ័ត្ន និងចៀសវាង នូវចំណុចដែលធ្លាប់កើតឡើងនៅអង្គភាពដទៃ។
- បន្តត្រួតពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តបេសកកម្ម និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួង ក៏ដូចជាគោលការណ៍ណែនាំ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល សំដៅតម្រែតម្រង់ និងកែលម្អសកម្មភាពរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង។
- ចូលរួមជាមួយអង្គភាពពាក់ព័ន្ធបង្កើតឱ្យមានយន្តការទទួលបណ្តឹងពីមន្ត្រីរាជការ និងសាធារណជននូវរាល់ចំណុចខ្វះខាត ឬអសកម្មស្តីពីសេវាសាធារណៈ ការងារគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ ដើម្បីស្នើសុំការសម្រេចរបស់ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីលើបណ្តឹងទាំងនោះ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ នាយកដ្ឋានសវនកម្មផ្ទៃក្នុង អគ្គាធិការដ្ឋាន និងនាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ព្រមទាំងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ ជាពិសេសការសម្របសម្រួលឱ្យមានរបាយការណ៍រួមស្តីពីចំណុចខ្វះខាត និងអសកម្មដែលអង្គភាពក្រោមឱវាទតែងតែមាន ដើម្បីធ្វើជាមូលដ្ឋានកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

កម្មវិធីទី ៦៖ លើកកម្ពស់សមតាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ពង្រឹងយន្តការ និងសមត្ថភាពមន្ត្រីនៃក្រុមការងារយេនឌ័រក្នុងការវិភាគ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាព បញ្ជ្រាបយេនឌ័រទៅក្នុងច្បាប់ គោលនយោបាយជាតិ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ របាយការណ៍ និងគម្រោងថវិការបស់ក្រសួង តាមរយៈការសហការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិរៀបចំសិក្ខាសាលាបណ្តុះបណ្តាល និងវិក្រិតការដល់មន្ត្រី។

- ធ្វើការផ្សព្វផ្សាយអំពីទស្សនៈយេនឌ័រ អនុសញ្ញាស៊ី-ដ ការវិភាគយេនឌ័រ និងការបញ្ជ្រាបយេនឌ័រ ដល់មន្ត្រីរាជការទាំងរដ្ឋបាលថ្នាក់ជាតិ និងក្រោមជាតិ ថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ក៏ដូចជាសិស្ស-និស្សិត នៅតាមគ្រឹះស្ថានបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ។
- រៀបចំផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រឱ្យស្របតាមកម្មវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិ ដើម្បីស្ត្រី ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនារីរតនៈទី៣ ក៏ដូចជាយុទ្ធសាស្ត្រ និងគោលនយោបាយផ្សេងទៀតដែលបានកំណត់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាល។
- ជំរុញ និងលើកទឹកចិត្តដល់ការបញ្ចូលស្ត្រីចូលទៅក្នុងក្បាលម៉ាស៊ីនដឹកនាំរបស់អង្គភាពក្រោមឱវាទ តាមរយៈការផ្តល់អាទិភាពចំពោះបេក្ខនារី ដែលមានសមត្ថភាពប្រហាក់ប្រហែលនឹងបុរសឱ្យកាន់តួនាទី ព្រមទាំងផ្តល់អាទិភាពដល់ស្ត្រីឱ្យចូលបំរើការក្នុងជួរមន្ត្រីរាជការ។
- កៀរគរធនធាន និងស្វែងរកជំនួយបច្ចេកទេស និងថវិកាដើម្បីជំរុញការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពបញ្ជ្រាបយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវសកម្មភាពអាទិភាពខាងលើនេះ លេខាធិការដ្ឋានយេនឌ័រ នាយកដ្ឋានផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម នាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក លេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ និងអង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ត្រូវសហការគ្នាយ៉ាងជិតស្និទ្ធដើម្បីបង្កើតឱ្យមានយន្តការសម្របសម្រួលផ្ទៃក្នុងមួយ ដើម្បីកែសម្រួល និងឆ្លើយតបភ្លាមៗ ឬត្រៀមធ្វើជាធាតុចូលក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនាពេលខាងមុខ។

ដើម្បីសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពខាងលើនេះ អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវ៖

- រៀបចំក្រុមការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ វាយតម្លៃ ផែនការសកម្មភាពនៃកម្មវិធីនេះ ដើម្បីកំណត់នូវសូចនាកររវាស់នូវសមិទ្ធផលប្រចាំឆ្នាំ និងកំណត់ផែនការសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ តាមរយៈកំណត់ឱ្យមានរបាយការណ៍ និងស្ថិតិប្រចាំខែ ត្រីមាស ឆមាស និងប្រចាំឆ្នាំ ដោយមានបញ្ជាក់ពីការវិវត្តនៃសូចនាករនីមួយៗ។
- រៀបចំអនុវត្តថវិកាតាមកម្មវិធី ដើម្បីបន្សីផែនការសកម្មភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗទៅនឹងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រចំណាយរយៈពេលមធ្យមរបស់ក្រសួង សំដៅបង្កើនប្រសិទ្ធភាពចំណាយថវិកា និងភាពអាចព្យាករណ៍បាននៃប្រភពធនធានថវិកា។
- រៀបចំគម្រោងថវិកាជូនរាជរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដើម្បីស្នើសុំហិរញ្ញប្បទាន និងជំនួយបច្ចេកទេស សម្រាប់ទិញសម្ភារបរិក្ខារ និងមធ្យោបាយ សំដៅលើកស្ទួយសមត្ថភាពអង្គភាពក្នុងការបំពេញភារកិច្ច។
- រៀបចំកែលម្អប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងមន្ត្រីរាជការ ដែលទទួលភារកិច្ចចាត់តាំងឱ្យអនុវត្តសកម្មភាពអាទិភាពក្នុងកម្មវិធីនីមួយៗ។

៦. ប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុ

ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពតាមទិសដៅវិស័យនីមួយៗប្រកបដោយជោគជ័យ និងសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យដែលមានចែងក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទាមទារនូវការផ្តល់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុគ្រប់គ្រាន់ និងទាន់ពេលវេលាដល់ក្រសួង និងអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង។ ដូចនេះ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវគុណភាព និងប្រសិទ្ធភាព ចាំបាច់ត្រូវមានប្រភពហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើន និងទាមទារឱ្យមានការចូលរួមវិភាគទានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ជាទូទៅថវិកាភាគច្រើនបានមកពីថវិការដ្ឋក្នុងក្របខ័ណ្ឌក្រសួង ថវិកាដែលបានមកពីការបែងចែកកម្រៃសេវា និងការផ្តល់ជំនួយពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា ដូចជាធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិជាដើម។

យោងតាមអនុក្រឹត្យ លេខ៦៧ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៩ ស្តីពីការបង្កើត និងការដាក់ឱ្យដំណើរការនៃទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរនិងការងារ ប្រភពធនធាន និងចំណូលថវិការបស់ទីភ្នាក់ងារជាតិនិងមុខរបរ និងការងារ បានមកពីថវិកាជាតិដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃថវិកាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រាក់ដែលបានមកពីការបែងចែកកម្រៃសេវា និងហិរញ្ញប្បទានរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រភពផ្សេងៗ។

ដោយឡែកយោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម ប្រភពធនធាននៃ ប.ស.ស មាន៖

- ធនធានដំបូងដែលរដ្ឋផ្តល់សម្រាប់ការបង្កើត ប.ស.ស។
- ការផ្ទេរក្នុងលក្ខណៈជាអន្តរាគមន៍សាធារណៈ ដែលមានចែងក្នុងថវិការដ្ឋ ដូចជាឧបត្ថម្ភធនសម្រាប់ដំណើរការ និងឧបត្ថម្ភធនជាមូលធន។
- ភាគទានរបស់សមាជិកនៃ ប.ស.ស និងនិយោជក ដែលទុកសម្រាប់ហិរញ្ញប្បទានលើផ្នែកនីមួយៗ នៃរបបសន្តិសុខសង្គម។
- ប្រាក់ពិន័យពីការយឺតយូរក្នុងការបង់ភាគទាន ឬការផ្តល់តារាងបៀវត្ស ព្រមទាំងការប្រាក់ពីការយឺតយូរនេះ។
- ផលចំណេញដែលបានមកពីការវិនិយោគ។
- អំណោយ ឬអច្ច័យទានផ្សេងៗ។
- ប្រភពធនធានផ្សេងៗទៀត ដែល ប.ស.ស អាចទទួលបានស្របតាមច្បាប់។

ដោយអនុលោមតាមអនុក្រឹត្យ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមមានប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុមួយដ៏ច្បាស់លាស់ និងមានភាពរឹងមាំ។ តាមរយៈដំណើរការដំបូង ចាប់តាំងពីឆ្នាំ២០០៨ រហូតមកដល់ពេលនេះ ប.ស.ស បានទទួលនូវប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុមួយចំនួន រួមមានការឧបត្ថម្ភពីសំណាក់រាជរដ្ឋាភិបាលសម្រាប់កិច្ចដំណើរការដំបូង ប្រាក់ភាគទានពីសមាជិករបស់ ប.ស.ស ប្រាក់ពិន័យពីការមិនចុះបញ្ជិកា ឬការយឺតយ៉ាវក្នុងការបង់ភាគទាន និងធនធានហិរញ្ញវត្ថុជាជំនួយបច្ចេកទេសរបស់ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងអង្គការអន្តរជាតិនានា។

ចំពោះវិស័យបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈថវិការដ្ឋពុំអាចធានាបានតាមតម្រូវការនៃការអភិវឌ្ឍវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈបានទេ ព្រោះទាមទារការចំណាយច្រើន។ ដូច

នេះ ដើម្បីធានាឱ្យបាននូវកម្លាំងពលកម្មប្រកបដោយសមត្ថភាព និងគុណភាព ចាំបាច់ត្រូវមានប្រភពហិរញ្ញវត្ថុជាច្រើន និងទាមទារឱ្យមានការចូលរួមភាគទានពីដៃគូអភិវឌ្ឍន៍នានា និងអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ រួមមានរាជរដ្ឋាភិបាល សហគមន៍/មាតាបិតា និស្សិត/សិក្ខាកាម សមាគមវិជ្ជាជីវៈ/អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ដៃគូអភិវឌ្ឍន៍ និងប្រទេសផ្តល់ជំនួយនានា។

៧. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ

ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃជាប្រចាំលើសកម្មភាពនានា ដែលអនុវត្តដោយអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួង គឺជាការងារដ៏មានសារៈសំខាន់មួយនៃដំណើរការផែនការ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងចំណុចទាំងឡាយនៃបណ្តាគោលដៅអាទិភាពរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់នីតិកាលទី ៥ នៃរដ្ឋសភា។

វិធីសាស្ត្រនៃការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយ ដែលបង្ហាញពីការរីកចម្រើន និងរំលេចឡើងនូវបញ្ហាប្រឈមនានា ដែលបង្កភាពរាំងស្ទះ ក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពកម្មវិធី និងគម្រោងនានា ដែលបានកំណត់ក្នុងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រ គឺជាយន្តការផ្តល់ព័ត៌មានដ៏សំខាន់មួយ សម្រាប់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ និងថ្នាក់ដឹកនាំក្រសួង ដើម្បីធ្វើការកែតម្រូវឡើងវិញ ទៅតាមដំណាក់កាលនីមួយៗ នូវបណ្តាផែនការអាទិភាពក្នុងការអភិវឌ្ឍ សំដៅសម្រេចបាននូវគោលដៅ និងទិសដៅដែលបានកំណត់។

ការងារតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ ត្រូវអនុវត្តចុងឆ្នាំនីមួយៗ និងពាក់កណ្តាលអាណត្តិនៃការអនុវត្តផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨ និងប្រចាំនីតិកាលទី៥ ដោយផ្អែកលើសូចនាករដែលបានកំណត់ សម្រាប់ការវាស់វែងសកម្មភាពនានា។ ការវាយតម្លៃពាក់កណ្តាលអាណត្តិនឹងត្រូវធ្វើឡើងនៅដំណាច់ឆ្នាំ២០១៦ ដើម្បីសម្រេចបាននូវការកំណត់ទិសដៅឱ្យបានច្បាស់លាស់ នាឆ្នាំបន្តបន្ទាប់ទៀត។ ការវាយតម្លៃចុងក្រោយ ធ្វើឡើងនាដំណាច់ខែធ្នូ នៃឆ្នាំ២០១៨។

រាល់សមិទ្ធផលនានាដែលក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈសម្រេចបាននឹងត្រូវដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងធាតុចូលនៃរបាយការណ៍ តាមការកំណត់របស់រាជរដ្ឋាភិបាល តាមរយៈការធ្វើសន្និបាតបូកសរុបលទ្ធផលនៃការអនុវត្តសកម្មភាពតាមបណ្តាឆ្នាំនីមួយៗ ដែលត្រូវបានកំណត់ សំដៅពង្រឹងបន្ថែមទៀតនូវកិច្ចអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈប្រកបដោយចីរភាព។

ការបង្កើតនូវ "សូចនាករ និងចំណុចដៅសំខាន់ៗ សម្រាប់តាមដាន និងត្រួតពិនិត្យ" ជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់ នៃដំណើរការការងារផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ សូចនាករ និងចំណុចដៅសំខាន់ៗ សម្រាប់ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ របស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌវិនិច្ឆ័យចំនួនពីរ គឺ៖ (១) សូចនាករ និងចំណុចដៅដែលស្នើឡើងត្រូវតែជាសូចនាករដែលអាចវាស់វែងបាន ហើយត្រូវធានាថាទិន្នន័យផ្នែកបរិមាណ និងព័ត៌មានផ្នែកគុណភាពអាចប្រមូលបានតាមពេលកំណត់ និងត្រូវបានវិភាគទាន់ពេលវេលា សម្រាប់យកមក

ប្រើប្រាស់ (២) អង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងត្រូវកំណត់ និងយល់ព្រមធ្វើជាអ្នកទទួលខុសត្រូវ ក្នុងការតាមដាន និងវាយតម្លៃ លើការវិវត្តប្រែប្រួលនៃសូចនាករ និងចំណុចទាំងនោះ។

ទន្ទឹមនឹងនេះ ក្រុមការងារចងក្រងផែនការយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ក្រសួងត្រូវដាក់ស្នើឱ្យអង្គភាពក្រោមឱវាទបញ្ចូលនូវសូចនាករថ្មីៗណាមួយ ក្រៅពីសូចនាករដែលបានមានចែងក្នុងសភាពការណ៍វិស័យខាងលើ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងការវាយតម្លៃទាំងពីរចំណុចខាងលើ អមដោយការផ្តល់និយមន័យ និងស្ថានភាពនៃការអនុវត្តសូចនាករទាំងនោះ សម្រាប់យកមកដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងសូចនាកររបស់ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨។

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្នុងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភាកន្លងមក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានសម្រេចនូវសមិទ្ធផលក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈគួរជាទីមោទនៈ ដោយឆ្លើយតបបានតាមកម្មវិធីនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី២ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិបច្ចុប្បន្នកម្ម ២០០៩-២០១៣ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល និងផែនការសកម្មភាពអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី២ ឆ្នាំ ២០០៩-២០១៣ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ក្នុងនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភានេះ រាជរដ្ឋាភិបាលនៅតែបន្តយកចិត្តទុកដាក់ និងចាត់ទុកវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាវិស័យអាទិភាពមួយ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ២០១៤-២០១៨ គឺជាយុទ្ធសាស្ត្រលម្អិតមួយដែលស្របទៅនឹងកម្មវិធីនយោបាយ យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណ ដំណាក់កាលទី៣ និងផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍ជាតិ ២០១៤-២០១៨ របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនីតិកាលទី៥ នៃរដ្ឋសភា។ ការចងក្រងនូវផែនការនេះ គឺដោយផ្អែកលើសមិទ្ធផលការងារដែលក្រសួងខិតខំសម្រេចបាន និងប្រឈម ក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ កន្លងមកនេះ។ ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រនេះ មានវិសាលភាពគ្រប់ដណ្តប់លើទិដ្ឋភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដោយបានផ្តោតលើគ្រប់សមាសភាពពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាសម្រេចបាននូវចក្ខុវិស័យ និងបេសកកម្ម ព្រមទាំងដោះស្រាយរាល់បញ្ហាប្រឈមដែលអង្គភាពក្រោមឱវាទរបស់ក្រសួងបានជួបប្រទះ។ យុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពទាំង ៥ ដែលបានកំណត់ចេញរួមមាន (១) ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ (២) ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ(៣) ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ (៤) ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង (៥) ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ។ បន្ថែមលើនេះ កម្មវិធី និងសកម្មភាពនានានៅក្នុងយុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពនីមួយៗត្រូវបានដាក់ចេញ ដើម្បីអង្គភាពក្រោមឱវាទក្រសួងធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការរៀបចំផែនការសកម្មភាពតាមជំនាញ និងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន។

យុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាពដែលបានដាក់ចេញនេះ នឹងធ្វើឱ្យកម្ពុជាអាចគ្រប់គ្រងបាននូវឥទ្ធិពលអវិជ្ជមានមកលើសង្គម-សេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា ក្នុងខណៈពេល ដែលកម្ពុជាត្រូវសម្របសម្រួលខ្លួនទៅតាមការវិវត្តនៃសេដ្ឋកិច្ចតំបន់ និងពិភពលោក ជាពិសេសនៅក្នុងបរិបទនៃដំណើរការសមាហរណកម្មអាស៊ាន និងសកលភាវូបនីយកម្ម ការវិវត្តប្រែប្រួលដោយអវិជ្ជមាននៃកត្តាទាំងក្នុងនិងក្រៅប្រទេស។

ផ្អែកលើសមិទ្ធផល និងបទពិសោធន៍ដែលសម្រេចបានកន្លងមក និងយន្តការដែលមានស្រាប់ ព្រមទាំងការដឹកនាំដ៏ឈ្លាសវៃរបស់ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី និងថ្នាក់ដឹកនាំទាំងអស់របស់ក្រសួង ក្រសួងមានជំនឿយ៉ាងមុតមាំថា គ្រប់អង្គភាពក្រោមឱវាទទាំងអស់នឹងជំនះនូវរាល់បញ្ហាប្រឈម និងឧបសគ្គទាំងឡាយ ដើម្បីឈានទៅអនុវត្តប្រកបដោយជោគជ័យ នឹងទទួលបាននូវសមិទ្ធផលគួរជាទីមោទនៈថ្មីថែមទៀតជូន រាជរដ្ឋាភិបាល ក៏ដូចជាប្រជាជនកម្ពុជា។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី៣១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៣

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

ផែនការយុទ្ធសាស្ត្រអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ២០១៤-២០១៨ ត្រូវបានរៀបចំ និងចងក្រងក្រោមការណែនាំ និងផ្តល់អនុសាសន៍របស់ ឯកឧត្តម **អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយៈ

ល.រ	ឈ្មោះ	តួនាទី
១	ឯកឧត្តម **ហេង សួរ**	អគ្គនាយករដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
២	លោក **ធាង ស៊ាងវេង**	ទីប្រឹក្សាអមក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
៣	លោក **ហៃ ហ៊ុនឡេង**	ទីប្រឹក្សានៃទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA)
៤	លោក **គួច សុមាន**	ទីប្រឹក្សានៃទីភ្នាក់ងារជាតិមុខរបរ និងការងារ (NEA)
៥	លោក **សុខុន ដាវីដ**	ប្រធាននាយកដ្ឋានព័ត៌មានទីផ្សារការងារ
៦	លោក **សួង សង្ហាវុទ្ធី**	ប្រធានផ្នែកផែនការ និងសហប្រតិបត្តិការ (NEA)
៧	លោក **ងុយ រិទ្ធ**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
៨	លោក **តាំង ផេងរិទ្ធី**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ
៩	លោក **គង់ ធារ័ត្ន**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក
១០	លោក **សេង សុសាន**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ
១១	លោក **ស្រ៊ុន ចន្ថុល**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ
១២	លោក **ជ្រុន ថៅវង្ស**	អនុប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ
១៣	លោក **គឹម ចំរើន**	ជំនួយការអគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
១៤	លោក **គយចៅ វិសាល**	មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋាននៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
១៥	ថ្នាក់ដឹកនាំ និងមន្ត្រី	គ្រប់អង្គភាពដែលបានសហការផ្តល់នូវស្ថិតិ និងរបាយការណ៍នានា

មាតិកា

១. សេចក្តីផ្តើម ១

២. ចក្ខុវិស័យ ៣

៣. បេសកកម្ម ៣

៤. សមិទ្ធផលសំខាន់ៗរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈក្នុងនីតិកាលទី៤ នៃរដ្ឋសភា ៤

៤.១. ការអភិវឌ្ឍ និងលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ ៤

៤.១.១. ការងារអធិការកិច្ចការងារ ៥

៤.១.២. ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារ និងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៥

៤.១.៣. ការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត ៧

៤.១.៤. ការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ៨

៤.១.៥. ការលើកកម្ពស់សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ៨

៤.២. ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ១០

៤.២.១. ការគ្រប់គ្រងកិច្ចការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ១០

៤.២.២. ការកសាងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងព័ត៌មានការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ (TVETMIS) ១៥

៤.២.៣. ការកសាងស្តង់ដាជាតិសមត្ថភាព និងការធានាគុណភាព ១៦

៤.៣. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ ១៧

៤.៣.១. ការផ្តល់សេវាមុខរបរ និងការងារ ១៧

៤.៣.២. ការអភិវឌ្ឍព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ១៩

៤.៣.៣. ការគ្រប់គ្រង និងបញ្ជូនពលករខ្មែរទៅធ្វើការនៅបរទេស ២០

៤.៣.៤. ការគ្រប់គ្រងកម្លាំងពលកម្មបរទេស ២១

៤.៣.៥. ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ ២២

៤.៤. ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ២២

៤.៤.១. ការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ ២៣

៤.៤.២. ការរៀបចំអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព ២៥

៤.៥. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ២៦

៤.៥.១. ការងាររដ្ឋបាល និងបុគ្គលិក ២៦

៤.៥.២. ការងារគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋ ៣០

៤.៥.៣. ការងារសហប្រតិបត្តិការអន្តរជាតិ ៣៣

៤.៥.៤. ការងារផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម ៣៤

៤.៥.៥. ការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអធិការកិច្ច ៣៥

៤.៥.៦. ការងារផ្នែកយេនឌ័រ ៣៧

៥. ក្របខ័ណ្ឌយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៨

៥.១. ការវិភាគជាយុទ្ធសាស្ត្រ ៣៨

៥.១.១. បរិស្ថានសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច ៣៨

៥.១.២. ស្ថានភាពប្រជាសាស្ត្រ អប់រំ និងជំនាញ ៤០

៥.១.៣. ស្ថានភាពការងារ និងតម្រូវការកម្លាំងពលកម្ម ៤៥

៥.២. បញ្ហាប្រឈម ៥២

៥.២.១. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មនៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៥២

៥.២.២. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៥៤

៥.២.៣. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ ៥៥

៥.២.៤. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៥៦

៥.២.៥. បញ្ហាប្រឈមក្នុងការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ៥៧

៥.៣. យុទ្ធសាស្ត្រអាទិភាព និងផែនការសកម្មភាព ៥៩

៥.៣.១. ការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារ និងសុខដុមនីយកម្មទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៥៩

កម្មវិធីទី ១៖ បន្តលើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរឡើង ៦០

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ៦២

កម្មវិធីទី ៣ ៖ បន្តការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ៦៣

កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងប្រព័ន្ធសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ ៦៤

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹង និងពង្រីកសេរីភាពសហជីព និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ៦៥

កម្មវិធីទី ៦៖ ពង្រឹងការទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ៦៦

៥.៣.២. ការអភិវឌ្ឍការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៦៧

កម្មវិធីទី ១៖ ជំរុញការកសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ និងផែនការនានាដើម្បីពង្រឹងគុណភាពវិស័យអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៦៨

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងយន្តការជំរុញការចុះឈ្មោះចូលរៀនរបស់សិក្ខាកាមសិស្ស-និស្សិតក្នុងផ្នែកអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៧១

កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រងការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ៧៣

៥.៣.៣. ការអភិវឌ្ឍមុខរបរ និងការងារ ៧៥

កម្មវិធីទី ១៖ ជំរុញការកសាង និងអនុវត្តគោលនយោបាយជាតិស្តីពីមុខរបរ និងការងារ ៧៥

កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងយន្តការផ្តល់សេវាមុខរបរ និងការងារឱ្យកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព និងឆ្លើយតបបានតាមតម្រូវការរបស់អ្នកប្រើប្រាស់សេវា ៧៧

កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹងយន្តការផ្សព្វផ្សាយ និងបញ្ជ្រាបអំពីព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ៧៨

កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ៧៩

កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹងយន្តការគ្រប់គ្រង និងការពារពលករទេសន្តរប្រវេសន៍ខ្មែរនៅបរទេស ៨០

៥.៣.៤. ការអភិវឌ្ឍរបបសន្តិសុខសង្គមសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ៨៣

កម្មវិធីទី ១៖ ពង្រឹង និងពង្រីកការអនុវត្តរបបធានារ៉ាប់រងហានិភ័យការងារ ៨៣

កម្មវិធីទី ២៖ រៀបចំដាក់ឱ្យដំណើរការរបបធានារ៉ាប់រងសុខភាព ៨៥

កម្មវិធីទី ៣៖ ជំរុញការរៀបចំ និងដាក់ឱ្យដំណើរការរបបប្រាក់សោធន ៨៧

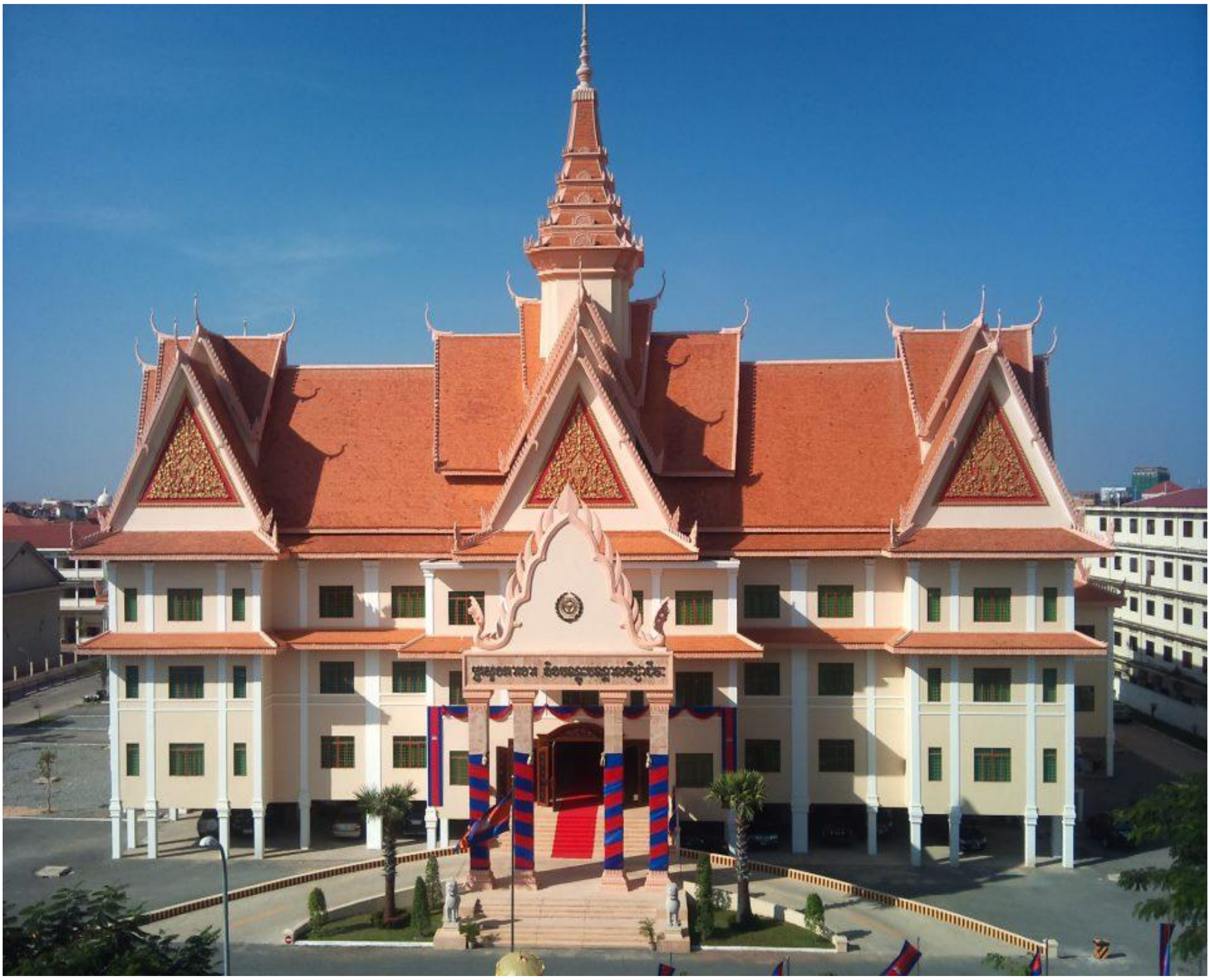
៥.៣.៥. ការពង្រឹងអភិបាលកិច្ចល្អ ៨៨

កម្មវិធីទី ១៖ ការបង្កើនប្រសិទ្ធភាព និងគុណភាពសេវារដ្ឋបាលសាធារណៈ ៨៩
កម្មវិធីទី ២៖ ពង្រឹងការគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរដ្ឋប្រកបដោយតម្លាភាព ប្រសិទ្ធភាព និងគណនេយ្យភាព ៩០
កម្មវិធីទី ៣៖ ពង្រឹង និងពង្រីកកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយដៃគូជាតិ និងអន្តរជាតិ ៩២
កម្មវិធីទី ៤៖ ពង្រឹងយន្តការកសាងផែនការ ស្ថិតិ និងនីតិកម្ម.. ៩៣
កម្មវិធីទី ៥៖ ពង្រឹងការងារសវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងអគ្គាធិការកិច្ច.. ៩៥
កម្មវិធីទី ៦៖ លើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាល វិជ្ជាជីវៈ... ៩៥

៦. ប្រភពធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ៩៧

៧. ការតាមដាន ត្រួតពិនិត្យ និងវាយតម្លៃ.. ៩៨

៨. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៩៩



ទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ