សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université royale de droit et des sciences économiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

សិទ្ធិរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ៖
និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា **នួន រាជនី**

ណែនាំដោយ
បណ្ឌិត **ស្រៀង ស៊ីម**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០២០
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université royale de droit et des sciences économiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

សិទ្ធិរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី៨ ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៤ ដល់ថ្ងៃទី១០ ខែសីហា ឆ្នាំ២០២៤

ស្រាវជ្រាវដោយ៖
និស្សិតឈ្មោះ កញ្ញា **នួន រាជនី**

ណែនាំដោយ
បណ្ឌិត **ស្រៀង ស៊ីម**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី២៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០២០
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០២៤

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ នួន រាជនី ជានិស្សិតផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី២៤ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។ ឆ្លៀតក្នុងឱកាសនេះ នាងខ្ញុំសូមធ្វើការគោរពថ្លែងអំណរគុណចំពោះអ្នកមានគុណទាំងអស់ ដែលជាចំណែកមួយយ៉ាងធំធេងក្នុងការជួយជ្រោមជ្រែងរហូតដល់សមិទ្ធផលមួយនេះលេចចេញជារូបរាងឡើងដោយជោគជ័យ។

សូមគោរពថ្លែងអំណរគុណនិង សូមសម្តែងនូវការដឹងគុណកតញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ជូនចំពោះ **អ្នកមានគុណទាំងពីរ** ដែលលោក បានជួយជំរុញលើកទឹកចិត្ត និងផ្គត់ផ្គង់គ្រប់បែបយ៉ាងទាំងផ្នែកសម្ភារៈ និងផ្នែកស្មារតី។ លោកទាំងពីរបានលះបង់កម្លាំងកាយចិត្ត មិនខ្លាចនឿយហត់ ចិញ្ចឹមបីបាច់ ប្រៀនប្រដៅអប់រំកូន និងផ្តល់ឱកាសឱ្យកូនអាចទទួលបាននូវការអប់រំយ៉ាងជ្រៅជ្រះរហូតដល់បានបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះដោយជោគជ័យ។

ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរ នាងខ្ញុំសូមអរគុណដល់ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **លុយ ចណ្ណា** សាកលវិទ្យាធិការ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច (RULE) ដែលបានផ្តល់ទីកន្លែងឱ្យពួកយើងបានសិក្សារៀនសូត្រ ក៏ដូចជា សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាសាស្ត្រាចារ្យនៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលអស់លោកតែងតែខិតខំប្រឹងប្រែងដោយមិន នឿយណាយក្នុងការផ្ទេរពុទ្ធិ និងបទពិសោធន៍ ទាំងឡាយទាក់ទងនឹង វិស័យច្បាប់ដល់នាងខ្ញុំ។ ជាពិសេសនាងខ្ញុំសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះអ្នកគ្រូបណ្ឌិត **ស្រៀង ស៊ីម** ជាសាស្ត្រាចារ្យដឹកនាំក្នុងការសរសេរសារណានេះឡើង ដោយអ្នកគ្រូបានខិតខំ ចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ ធ្វើការណែនាំ ពន្យល់បង្ហាញពីចំណុចសំខាន់ៗ បង្ហាញពីរបៀបសរសេរ និងផ្តល់មតិយោបល់ល្អៗ ក៏ដូចជាឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹង ប្រធានបទស្រាវជ្រាវព្រមទាំងជួយពិនិត្យកែតម្រូវលើចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយ និងបានផ្តល់នូវអនុសាសន៍ល្អៗជាច្រើនអនេកសម្រាប់ស្នាដៃ នៃសារណានេះរហូតនាងខ្ញុំទទួលបានជោគជ័យជាស្ថាពរ។

ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ នាងខ្ញុំក៏សូមអរគុណដល់ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំ និងស្រាវជ្រាវអំពីច្បាប់ជប៉ុន (CJL) ដែលបាន បណ្តុះបណ្តាលទាំងចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងជំនាញភាសាជប៉ុនរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងមកនេះ។ សូមគោរពដឹងគុណ យ៉ាងជ្រាលជ្រៅដល់សាស្ត្រាចារ្យនៃមជ្ឈមណ្ឌល ដែលលោកបានបណ្តុះបណ្តាលឱ្យនាងខ្ញុំទទួលបានចំណេះដឹងយ៉ាងស៊ីជម្រៅលើប្រព័ន្ធច្បាប់នៃប្រទេសជប៉ុន ទើបអាចឱ្យការសិក្សាច្បាប់ប្រទេសកម្ពុជា កាន់តែមានប្រសិទ្ធិភាព។

ជាចុងក្រោយនាងខ្ញុំសូមគោរពជូនពរ ដល់ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង លោកគ្រូអ្នកគ្រូជាសាស្ត្រចារ្យ មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ និងជាពិសេសអ្នកគ្រូបណ្ឌិត **ស្រៀង ស៊ីម** សូមឱ្យជួបប្រទះ នូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

សូមគោរពលោកសាស្ត្រាចារ្យ និងសូមស្វាគមន៍មិត្តៗនិស្សិត អ្នកអាន អ្នកស្រាវជ្រាវ និងអ្នកដែលចង់ស្វែងយល់លើឯកសារ និងការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗជាទីរាប់អាន សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាស្តីពីប្រធានបទ **“សិទ្ធិរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា”** ដែលបានចាប់កំណើតឡើង និងកំពុងមានវត្តមាននៅចំពោះវង់ភ័ក្រអ្នកអាននេះ គឺជាកិច្ចការស្រាវជ្រាវថ្មីមួយ ក្រោមការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់នាងខ្ញុំ។

ក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ នាងខ្ញុំក៏បានជួបនូវបញ្ហាមួយចំនួនក្នុងការស្វែងរកនូវប្រភពឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទ ជាពិសេសឯកសារទិន្នន័យ ស្ថិតិនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ បើទោះបីយ៉ាងណា នាងខ្ញុំនៅតែខិតខំប្រឹងប្រែងរៀបរៀងនូវកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះទៅតាមលទ្ធភាពដែលនាងខ្ញុំធ្លាប់បានសិក្សាស្វែងយល់កន្លងមក ការប្រឹក្សាជាមួយអ្នកគ្រូណែនាំ និងតាមឯកសារពិគ្រោះយោបល់នានាដែលអាចស្វែងរកនៅបណ្ណាល័យ ឬតាមរយៈគេហទំព័រនានា។ ទោះបីជាបានស្រាវជ្រាវនិងវិភាគទៅលើឯកសារជាច្រើនក៏ដោយក្តី មិនមែនមានន័យថាខ្លឹមសារនៃកិច្ចការនេះមានភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ស៊ីជម្រៅ ឬការបកស្រាយមានភាពច្បាស់លាស់ ឬលម្អិតអ្វីពេកនោះទេ ដោយសារតែនេះជាប្រធានបទមួយដែលពុំសូវមានអ្នកស្រាវជ្រាវទេ និងសូម្បីតែនាងខ្ញុំក៏ពុំធ្លាប់បានសិក្សាស្រាវជ្រាវពីមុនមកផងដែរ និងម្យ៉ាងទៀតដោយហេតុថាឯកសារដែលពាក់ព័ន្ធមិនសូវមានផងដែរ។ នាងខ្ញុំសង្ឃឹមថា កិច្ចការដែលនាងខ្ញុំបានចងក្រងនេះអាចជាចំណែកមូលដ្ឋានមួយ ឬជាឯកសារជំនួយស្មារតីបន្ថែមសម្រាប់យកទៅធ្វើការស្រាវជ្រាវបន្តពាក់ព័ន្ធនឹងប្រធានបទខាងលើនេះ។

ជាចុងក្រោយ នាងខ្ញុំរង់ចាំទទួលការរិះគន់ពីសំណាក់អ្នកអាន អ្នកស្រាវជ្រាវ លោកគ្រូ សាស្ត្រាចារ្យ មិត្តរួមជំនាន់ និងប្អូនៗជំនាន់ក្រោយ រាល់កំហុសឆ្គងដែលកើតឡើងដោយអចេតនា ពាក្យពេចន៍ វគ្គ ឃ្លា វេយ្យាករណ៍ អក្ខរាវិរុទ្ធ ដើម្បីជួយកែលម្អឱ្យកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះកាន់តែល្អ និងមានខ្លឹមសារល្អ។

ជាទីបញ្ចប់ នាងខ្ញុំសូមជូនពរដល់សាស្ត្រាចារ្យ អ្នកស្រាវជ្រាវ អ្នកអាន និងមិត្តនិស្សិតទាំងអស់ ទទួលបានពរទាំងឡាយបួនប្រការ និងមានសេក្តីសុខ សំណាងល្អគ្រប់ពេលវេលា ជោគជ័យលើការសិក្សា និងជោគជ័យលើគោលបំណងដែលប៉ងគ្រប់ៗគ្នាកុំបីខានឡើយ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម ១

ជំពូកទី១

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសហជីពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

១.១.សញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព ៤

១.១.១.និយមន័យ ៤

១.១.២.រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ៥

១.១.៣.សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និង ចូលជាសមាជិក ៧

១.២.ប្រវត្តិ និង ការវិវត្តនៃសហជីពនៅកម្ពុជា ១៣

១.២.១.ស្ថានភាពការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពមុនមានច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ .... ១៣

១.២.២.ស្ថានភាពការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ២០១៦ .... ១៤

១.២.៣.ស្ថានភាពការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦ .... ១៥

ជំពូកទី២

សិទ្ធិរបស់សហជីព និងភាពជាតំណាងបំផុតនៅកម្ពុជា

២.១.សិទ្ធិរបស់សហជីព ១៧

២.១.១.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង ១៧

២.១.២.សិទ្ធិទទួលបានបញ្ជិកា ១៧

២.១.៣.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព ១៨

២.១.៤.សិទ្ធិក្នុងការប្រមូលវិភាគទាន ១៨

២.១.៥.សិទ្ធិទទួលបានការការពារពិសេស ១៩

២.២.ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ២០

២.២.១.ប្រភេទនៃភាពជាតំណាងបំផុត ២០

២.២.២.ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ២១

២.២.៣.ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ២២

២.២.៤.អានុភាពនៃសេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព ២៤
២.២.៥.សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ២៤
២.២.៦.សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច ២៥
២.២.៧.អនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ២៦

ជំពូកទី៣

បញ្ហាប្រឈមនិងដំណោះស្រាយជុំវិញការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពនៅកម្ពុជា

៣.១.បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីពកម្ពុជា ២៩
៣.១.១. ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ២៩
៣.១.២.ការខ្វះខាតនៃការអនុវត្តសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពក្នុងនាមជាអ្នកតំណាង ៣២
៣.២.ដំណោះស្រាយ ៣៤
៣.២.១.ចំពោះការកំណត់ចំនួនសមាជិកក្នុងការបង្កើតសហជីព និង នីតិវិធីក្នុងការចុះបញ្ជី ៣៤
៣.២.២.លើកកម្ពស់យន្តការពិគ្រោះយោបល់ និងការអប់រំច្បាប់ ៣៥
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៣៧
អនុសាសន៍ ៣៩
គន្ថនិទ្ទេស
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីផ្តើម

ជាទូទៅស្ថានភាពការងារនៅក្នុងប្រទេសនីមួយៗគឺអាស្រ័យទៅលើសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយរបស់ប្រទេសនោះ ដូចនេះ ប្រសិនបើប្រទេសមួយមានសេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយល្អ នោះប្រព័ន្ធការងារក៏ល្អផងដែរ។ ជាឧទាហរណ៍ ការរីកចម្រើននៃប្រព័ន្ធការងារត្រូវបានជំរុញដោយការនាំចេញនូវ ផលិតផលកសិកម្ម និងសិប្បកម្ម របស់អាមេរិក ឬចិនជាអាទិ៍ ទៅកាន់ប្រទេសដទៃផ្សេងទៀតដែលជាកម្លាំងចលករជំរុញឱ្យ ពលរដ្ឋរបស់ប្រទេសនោះទទួលបាននូវប្រព័ន្ធការងារល្អមួយ។ តែបើយើងក្រឡេក មកមើលពីស្ថានភាព របស់ប្រទេសកម្ពុជាវិញនោះ កម្ពុជាគឺជាប្រទេសដែលទើបតែបានងើបឡើងវិញពីសង្គ្រាម និងទទួលបានសន្តិភាព ក៏ដូចជាស្ថិរភាពនយោបាយនៅទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០នេះទេ ហើយការទទួលបាននូវសន្តិភាពនេះហើយ ទើបធ្វើឱ្យកម្ពុជាបានឆ្លងកាត់ការផ្លាស់ប្តូរដ៏គួរឱ្យកត់សម្គាល់មួយក្នុងការអភិវឌ្ឍសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងនយោបាយរបស់ខ្លួន ដែលជាហេតុធ្វើឱ្យប៉ុន្មានឆ្នាំក្រោយមកនេះ ការជំរុញផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចបានក្លាយជាគ្រឹះដ៏សំខាន់សម្រាប់ប្រទេស ដូចជា វិស័យកាត់ដេរ វាយនភណ្ឌ វិស័យទេសចរណ៍ វិស័យកសិកម្ម វិស័យសំណង់ និងផលិតកម្មជាអាទិ៍ ហើយក្នុងចំណោមវិស័យទាំងនេះមានតែ វិស័យកាត់ដេរ វាយនភណ្ឌ ប៉ុណ្ណោះដែលមានកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងគេ ព្រោះថាការងារក្នុងវិស័យកាត់ដេរ វាយនភណ្ឌនេះ មិនកំណត់ពីកម្រិតនៃការយល់ដឹងទេ។ អាស្រ័យហេតុនេះហើយ ទើបគេសង្កេតឃើញថា អត្រានៃសិស្សដែលបោះបង់ការសិក្សាត្រឹមថ្នាក់មធ្យមសិក្សាបឋមភូមិ (គិតត្រឹមថ្នាក់ទី៩) ដើម្បីប្រកបរបរចិញ្ចឹមជីវិត គឺនៅមានចំនួនច្រើននៅឡើយ។[១] កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន ជ្រើសរើសការធ្វើការងារដែលនរណាក៏អាចធ្វើបាន និងមិនគិតពីចំណេះដឹងរបស់ពួកគេ។ ឧទាហរណ៍ ការធ្វើការជាកម្មករនិយោជិតនៅរោងចក្រ សហគ្រាស ជាអាទិ៍។ ដោយសារតែនៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាស គឺជាការងារ ដែលមនុស្សគ្រប់រូបអាចធ្វើបាន ដូច្នេះហើយទើបកម្មករច្រើននៅតែខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីចិញ្ចឹមជីវិត បើទោះបីជាសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេត្រូវបាន បំពានពីសំណាក់និយោជកយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ដោយការឃើញពីភាពលំបាក និង ដើម្បីការពារដល់កម្មករនិយោជិតដែលជាក្រុមមនុស្សដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងសង្គមកម្ពុជា ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ៨៧ (ឆ្នាំ១៩៥០)ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និង អនុសញ្ញាលេខ៩៨ (ឆ្នាំ១៩៥១) ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍

[១] របាយការណ៍សង្ខេបស្តីពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤ របស់រាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភាឆ្នាំ២០១៨~២០២២ , (មិនា ២០២៣) https://pressocm.gov.kh/wp-content/uploads/២០២៣/០៦/Brief-report-main-achievements-of-the-implementation-of-the-Rectangular-Strategy-Phase-៤.pdf(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៤ មិថុនា ២០២៤)។

នៃសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព របស់អង្គការ ILO ក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧។ ដោយសារតែមានការគាំទ្រ និងការពារពីច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិបែបនេះហើយ ទើបកម្មករនិយោជិតជាច្រើនបានប្រមូលផ្តុំគ្នានៅក្រោមអង្គការវិជ្ជាជីវៈពិសេសមួយហៅថា "សហជីព" ដើម្បីឱ្យសំឡេង និងមតិយោបល់របស់ពួកគេត្រូវបានដឹងឮជាសាធារណៈ ដែលសិទ្ធិនេះត្រូវបានការពារដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញមាត្រា៣៦(កថាខណ្ឌ៥-៦)។[២] មកទល់បច្ចុប្បន្នសហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជា មានវត្តមានចំនួន៦២៧២ (គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣) ក៏ប៉ុន្តែចំនួននេះ ជាចំនួនតិចនៅឡើយ ប្រសិនបើប្រៀបធៀបជាមួយប្រទេសដទៃ ដូចជាប្រទេសជប៉ុនមានចំនួនសហជីព ដល់២២ ៧៨៩ (គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)[៣] និងប្រទេសវៀតណាមដែលមានចំនួនសហជីព ដល់ទៅ១២២ ០០០ (គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)។[៤] ទន្ទឹមនឹងនេះក៏មានការលើកឡើងពីសំណាក់សហជីពមួយចំនួនជុំវិញភាពតឹងរ៉ឹងនៃការចុះបញ្ជីសហជីពផងដែរ។[៥] តើនេះជាកត្តាតែមួយគត់ដែលធ្វើឱ្យសហជីពនៅកម្ពុជានៅតែមានចំនួនតិចទាំងដែលមានការគាំពារពីច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិមែនឬទេ? (ចំណុចនេះយើងនឹង លើកយកមកពិភាក្សានៅជំពូកទី៣)

មិនតែប៉ុណ្ណោះ មូលដ្ឋាននៃច្បាប់ទាំងពីរក៏បានផ្តល់សិទ្ធិដល់កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប អាចក្លាយជាតំណាងក្នុងសហជីពផងដែរ ប្រសិនបើពួកគេបំពេញតាមតម្រូវការ និងមានការជ្រើសរើសដោយសំឡេងគាំទ្ររបស់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសឬក្រុមហ៊ុននោះ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ សូម្បីតែជនបរទេសក៏មានសិទ្ធិអាចក្លាយជាតំណាងសហជីពបានដែរ (មាត្រា ២៧០ កថាខណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ ក៏ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតមួយចំនួន (ជាពិសេសកម្មករនិយោជិត នៅតាមសហគ្រាស ឬរោងចក្រ) ខ្លះបានបញ្ចប់ការសិក្សាត្រឹមថ្នាក់មធ្យមសិក្សា ហើយខ្លះទៀត ពុំមានចំណេះដឹងមូលដ្ឋានភាសាខ្មែរទាល់តែសោះ បែបនេះតើពួកគេអាចការពារនូវសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករបានពេញលេញដែរឬទេ? ព្រោះថាចំណុចមួយចំនួន នៃតួនាទីមួយចំនួន

---

[២]ការវិភាគផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព" រៀបចំឡើងដោយ ការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុក សិទ្ធិមនុស្ស ប្រចាំកម្ពុជា
https://cambodia.ohchr.org/sites/default/files/TUL_Analysis-Kh.pdf (បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៤ មិថុនា ២០២៤)។

[៣] ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការស្ទង់មតិមូលដ្ឋានសហជីពការងារឆ្នាំ ២០២៣ របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាពជប៉ុន
厚生労働省「令和 ៥ 年労働組合基礎調査の概況」៣ 頁
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/២៣/dl/gaikyou.pdf(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៨ មិថុនា ២០២៤)។

[៤] Japan International labor foundation , ឯកសារសរុបទិន្នន័យរបស់សហព័ន្ធការងារវៀតណាម(VGCL)
（公益財団法人国際労働財団、ベトナム労働総同盟の合計データのレポート(VGCL) ）
https://www.jilaf.or.jp/nc_view/nc_view-១៣៦១/

[៥] មេដឹកនាំសហជីព៖ ការបង្កើតសហជីពឯករាជ្យកំពុងស្ថិតក្រោមការរឹតត្បិត និងប្រឈមការរើសអើងកាន់តែខ្លាំង
https://khmer.voanews.com/a/union-leaders-say-after-the-amendment-of-labor-laws-the-formation-of-independent-unions-is-under-restriction-and-faces-discrimination/៧១៦០០៥១.html(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៤ មិថុនា ២០២៤)។

របស់សហជីព នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺទាមទារឱ្យសហជីពទាំងអស់ យ៉ាងហោចណាស់មានចំណេះដឹង មូលដ្ឋានទាក់ទងនឹងច្បាប់ការងារផងដែរ ទើបអាចអនុវត្តតួនាទីឬភារកិច្ចទាំងនោះបាន។ (ចំណុចនេះយើងនឹងលើកយកមកពិភាក្សានៅជំពូកទី៣)

តាមរយៈមូលដ្ឋានខាងលើនេះ យើងឃើញថា សិទ្ធិសហជីពមួយចំនួននៅតែជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈម និងមានវិវាទផ្សេងៗកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ បើទោះបីជាច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានចែងបង្កើតឡើងដើម្បីជំរុញឱ្យមានសុខដុមរមនា មានក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក៏ដោយក្តី។ ដូច្នេះហើយទើបមានចំណោទបញ្ហាចោទឡើងថា តើតំណាងសហជីពអាចបំពេញតួនាទី របស់ខ្លួនបានដែរឬទេបើច្បាប់មានលក្ខណៈតឹងរ៉ឹងយ៉ាងនេះ? ម្យ៉ាងទៀតដោយសារសហជីពមូលដ្ឋានត្រូវរើសចេញពីកម្មករនិយោជិត ហើយមួយចំនួនធំពុំមានចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់នោះទេ ពិសេសច្បាប់ការងារ។ បើបែបនេះតើគេអាច ការពារនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ពិសេសកម្មករដែលប្រកបមុខរបរជាកម្មករនិយោជិត ធ្វើការងារដែលប្រើប្រាស់កម្លាំង បានដែរឬយ៉ាងណា?

ដូច្នេះហើយ ទើបនាងខ្ញុំមានគោលបំណងលើកយកប្រធានបទនេះឡើង ដើម្បីបង្ហាញពីភាពខ្វះខាតរបស់ច្បាប់ការងារ និងកែតម្រូវឱ្យប្រព័ន្ធការងារនៅកម្ពុជាកាន់តែរីកចម្រើន ដូចទៅនឹងប្រទេសជឿនលឿនដទៃទៀត។

ដើម្បីស្វែងយល់ឱ្យកាន់តែច្បាស់ ក៏ដូចជាឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាដែលបានលើកឡើងខាងលើ យើងនឹងធ្វើការសិក្សាចំនួន៣ជំពូកគឺ " ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសហជីពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា " (ជំពូកទី១) " សិទ្ធិរបស់សហជីព និងភាពជាតំណាងបំផុតនៅកម្ពុជា " (ជំពូកទី២) និង " បញ្ហាប្រឈមនិងដំណោះស្រាយជុំវិញការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពនៅកម្ពុជា "(ជំពូកទី៣)។

ជំពូកទី១
ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសហជីព
ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

ជំពូកទី១
ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃសហជីពក្នុងប្រទេសកម្ពុជា

មុននឹងសិក្សាពីបញ្ហារបស់សហជីពនៅកម្ពុជា នៅក្នុងជំពូកទី១នេះ យើងនឹងសិក្សាពីសញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព(១.១) និងដើមកំណើតនៃគោលគំនិតសហជីព ជាមួយនិងប្រវត្តិនៃការកកើតសហជីព (១.២) ជាមុនសិន។ ដើម្បីដឹងថាតើសហជីពជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈបែបណា? ដើម្បីបង្កើតសហជីពមានលក្ខខណ្ឌបែបណាខ្លះ?

១.១.សញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព

១.១.១.និយមន័យ

សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលសំដៅដល់ការរួបរួមគ្នា ដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតជាក្រុម ជាពួកដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្ត សំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់នៃវិជ្ជាជីវៈ។[៦] តាមន័យនៃច្បាប់នេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគេហៅថា «សហជីព»។[៧] និយាយឱ្យសាមញ្ញ សហជីពជាកម្លាំងចលករមួយដែលជាការរួបរួមគ្នា របស់កម្មករក្នុងការងារតែមួយដើម្បី បង្កើតសហជីពនៅកន្លែងធ្វើការរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យគាត់មានសិទ្ធិក៏ដូចជាអំណាចក្នុងការចចា ជជែកជាមួយនិយោជកក្នុងការកែប្រែលក្ខខណ្ឌការងារ ឬក៏សុខភាពសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួល ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ម្យ៉ាងទៀតវាក៏ជាផ្នែកមួយដែលអាចនាំឱ្យ កម្មករនិយោជិតចេះតស៊ូមតិទាមទារភាពត្រឹមត្រូវ របស់ខ្លួនទៅតាមលក្ខខណ្ឌការងារពីភាគីនិយោជកទាមទារឱ្យមានការគោរពមកលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាពិសេសនោះគឺស្របទៅតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ដោយហេតុនេះហើយទើបមានទស្សនៈមួយបានលើកឡើងថា " សហជីព គឺជាដៃគូមិនអាចខ្វះបានរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិនិងការពារអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ហើយតម្រូវឱ្យសហជីពទាំងអស់ត្រូវ ពង្រឹងគុណវុឌ្ឍិសមត្ថភាព ដើម្បីចូលរួមកសាងបរិយាកាសអាជីវកម្មមួយដែលមានភាពសុខដុមរមនា និងប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ ក្នុងការរក្សាប្រយោជន៍ជូនដល់កម្មករនិយោជិតឱ្យបានយូរអង្វែង "។[៨]

---

[៦] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ១៧ ឧសភា ២០១៦, មាត្រា៤ (ឬ ហៅថា ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦)។

[៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ មាត្រា៤។

[៨] ការលើកឡើងរបស់ឯកឧត្តម ហេង សួរ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងពិធីជួបសំណេះសំណាលការងារជាមួយសហភាព និងសហព័ន្ធសហជីពចំនួន២០៥នៅទូទាំងប្រទេស នាថ្ងៃទី០៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០២៣ https://www.information.gov.kh/articles/១១៥១៦៥(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៩ មិថុនា ២០២៤)។

ការបង្កើតសហជីព បានបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនតាមការកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈផងដែរ។[៩]

ទន្ទឹមនេះ ដើម្បីឱ្យសហជីពបំពេញកិច្ចការជាប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតដោយស្របច្បាប់ តាមរយៈការទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍តាមច្បាប់ គឺសហជីពត្រូវតែចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[១០]

១.១.២.រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព

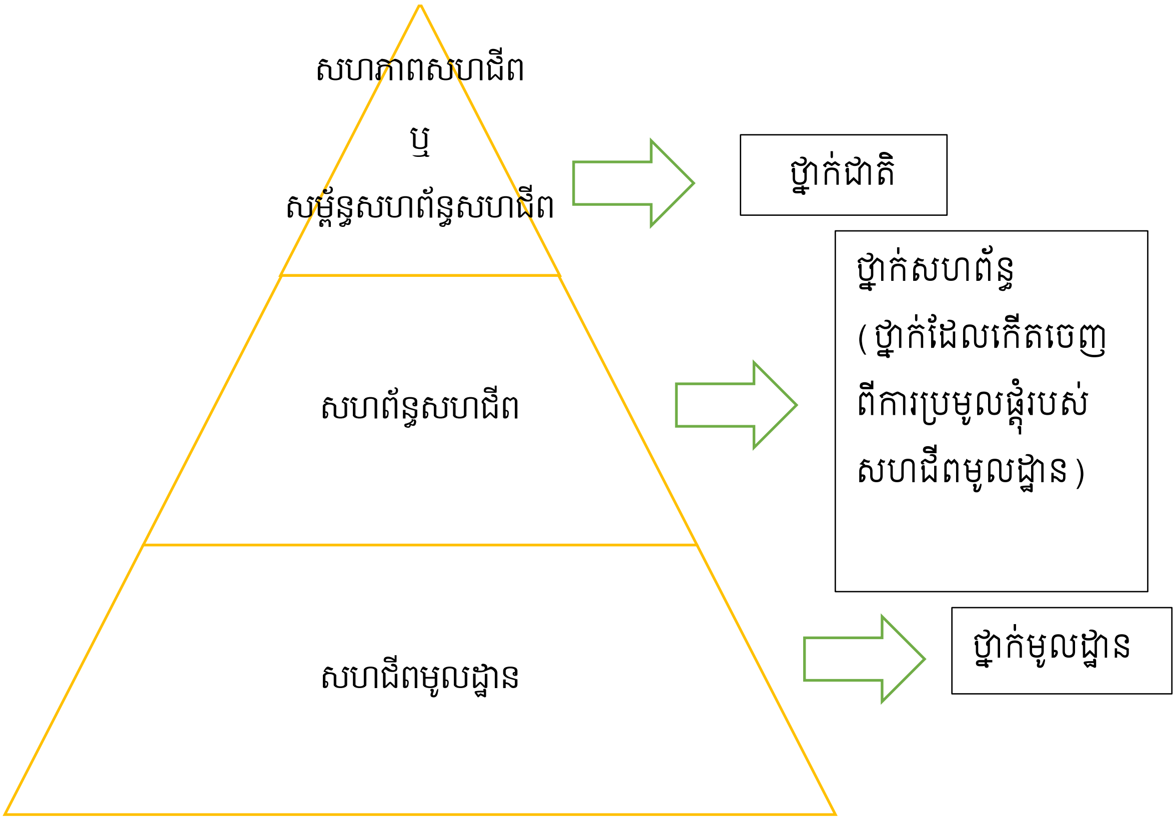
យោងទៅតាម បទដ្ឋានគតិយុត្តជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ មិនបានហាមឃាត់សិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព នៅក្នុងការចងក្រងគ្នាជាសម្ព័ន្ធនោះឡើយ។ កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើត ឬចូលរួមក្នុងសហព័ន្ធ ឬសម្ព័ន្ធសហជីព ហើយអង្គការសហព័ន្ធ ឬសម្ព័ន្ធសហជីពទាំងនេះ ក៏មានសិទ្ធិចងសម្ព័ន្ធជាមួយនិងអង្គការអន្តរជាតិនៃកម្មករនិយោជិតផងដែរ។[១១]

[៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៥។

[១០] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១១។

[១១] អនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម, ៤ កក្កដា ១៩៥០, មាត្រា៥។

ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តីការចងគ្នាជាសម្ព័ន្ធណាមួយ ឬការប្រមូលផ្តុំរបស់សហជីពទាំងនោះក៏ត្រូវស្រប ទៅតាមច្បាប់ផងដែរ។ នៅប្រទេសកម្ពុជា រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ត្រូវបានបែងចែក ជា៣ថ្នាក់ មានដូចជា[១២]៖



- **សហជីពមូលដ្ឋាន (ថ្នាក់មូលដ្ឋាន)** ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់។ សហជីពមូលដ្ឋាន សំដៅដល់អង្គការ វិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត ដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុង មូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។[១៣] ពោលគឺសហជីពមូលដ្ឋាន អាចចងក្រងគ្នាទៅ តាមទីតាំងប្រកបការងារ ឬនៅតាមទីកន្លែង ដែលកម្មករនិយោជិតនោះធ្វើការផ្ទាល់ ដោយតម្រូវឱ្យ មានសមាជិកគាំទ្រចាប់ពី១០នាក់ឡើងទៅ ទើបអាចបង្កើតសហជីពបាន។
- **សហព័ន្ធសហជីព (ថ្នាក់ដែលកើតចេញពីការប្រមូលផ្តុំរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន)** ត្រូវបានបង្កើត ឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកា(សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួច)ចំនួនយ៉ាងតិច ៧

[១២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១០។
[១៣] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៤។

(ប្រាំពីរ)។ សហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងតំបន់ឬទីភូមិសាស្ត្រតែមួយ។[14]

- **សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព (ថ្នាក់ជាតិ)** ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកា(សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួច)ចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ)។ សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។[15]

១.១.៣.សិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និង ចូលជាសមាជិក

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃអង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិកាសញ្ញាព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំងឡាយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិនារី និងសិទ្ធិកុមារ។[16]

សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ត្រង់មាត្រា២៣ បានចែងថា "មនុស្សគ្រប់រូបមានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន"។ ចំណែកក្នុងមាត្រា២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ក៏មានចែងថា "ជនគ្រប់រូបមានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាគមដោយសេរីជាមួយអ្នកដទៃ រាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន"។ លើមូលដ្ឋាននេះ បញ្ញត្តិមាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣ បានចែងកំណត់អំពីសិទ្ធិខាងសហជីពថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ហើយការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីពនឹងមានកំណត់ក្នុងច្បាប់"។

ដោយហេតុនេះហើយ ទើបមាត្រា៥ នៃច្បាប់ស្តីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ បានកំណត់ថា "ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះបានកំណត់"។ ដោយផ្អែកលើលើមូលដ្ឋាននេះ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិដូចខាងក្រោមៈ

[14] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៤។
[15] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៤។
[16] រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣, មាត្រា៣១។

- ចូលរួមបង្កើតសហជីព
- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិកហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារ នៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការបោះឆ្នោតនេះ
- អាចត្រូវជ្រើសរើស ឬតែងតាំង និងធ្វើជាអ្នកតំណាងសម្រាប់កន្លែងការងារនៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់ដោយច្បាប់នេះ។[១៧]

មិនតែប៉ុណ្ណោះកម្មករនិយោជិត ទាំងឡាយក៏អាចចូលជាសមាជិកសហជីពដោយសេរី ទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការរើសអើងអ្វីទាំងអស់ ហើយគ្មានបុគ្គលណាមួយ រួមទាំងសហជីពមិនអាចរារាំងដល់សិទ្ធិនោះទេ ប៉ុន្តែនៅក្នុងសហជីពមិនអាចមានសមាជិកជានិយោជកឡើយ។[១៨]

ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ កម្មករនិយោជិតក៏មានសិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួមនៅក្នុងសហជីព និងអាចធ្វើការដកខ្លួនពីសហជីពដែលខ្លួនបានចូលរួមនោះបានគ្រប់ពេលវេលា។[១៩]

លើសពីនេះទៅទៀត ច្បាប់ស្តីពីសហជីពអនុញ្ញាតឱ្យសមាជិក នៃសហជីព អាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីពស្របទៅតាមការកំណត់នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈនីមួយៗរបស់សហជីព ប្រសិនបើបុគ្គលនោះ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌដោយអនុលោមតាមបញ្ញត្តិ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា២១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ លក្ខន្តិកៈសហជីពអាចចែងលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍ក្នុងមុខងារទាំងនេះផងដែរ។[២០]

ជាទូទៅសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានបុគ្គលភាពគតិយុត្ត និងភាពស្របច្បាប់លុះត្រាតែ សហជីពនោះបានចុះបញ្ជីរួច។[២១] ដូច្នេះហើយសហជីពត្រូវតែចុះបញ្ជីស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

[១៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៥។

[១៨] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៦។

[១៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៧។

[២០] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៨។

[២១] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១៤។

នៅពេលដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់សហជីពមួយថាត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ហើយ នោះវាក៏បានបង្កើតនូវសិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចដល់សហជីពនោះផងដែរ។[២២] ហើយសហជីពត្រូវទៅចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ដើម្បីស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព ច្បាប់បានកំណត់នូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចខាងក្រោម ៖

- សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលនៅតាមបណ្តាខេត្ត ត្រូវ ដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈតាមខេត្តសាមីនោះ។
- ចំណែកឯសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលនៅរាជធានីភ្នំពេញ សហជីពថ្នាក់សហព័ន្ធឡើងទៅ ត្រូវដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីនៅ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[២៣]

ចំពោះលក្ខខណ្ឌតម្រូវការស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពវិញ ច្បាប់បានកំណត់ ឯកសារចាំបាច់ដើម្បីអាចស្នើសុំចុះបញ្ជី រួមមាន ៖

- ✓ ច្បាប់ដើមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព រាប់បញ្ចូល ទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន
- ✓ ច្បាប់ដើមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល គ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល
- ✓ បញ្ជីរាយនាមដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល
- ✓ អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ កំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
- ✓ កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី
- ✓ ភ្ជាប់មកជាមួយកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

ហើយសម្រាប់លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពវិញ ច្បាប់បានកំណត់ផងដែរ នូវចំណុចសំខាន់ដែលត្រូវតែមានសរសេរនៅក្នុងនោះ ដែលមានដូចជា ៖

- ✓ ឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃសហជីព
- ✓ សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមវិជ្ជាជីវៈ ឬតាមវិស័យនៃសហជីព

[២២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១១។

[២៣] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក, លេខ ២៤៩ ក.ប/ប្រក, ២៧ មិថុនា ២០១៦, ប្រការ២ (ពីពេលនេះទៅហៅថា ប្រកាសស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក)។

- ✓ ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព
- ✓ ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត(ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិក សហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងមហាសន្និបាតរបស់សហជីព
- ✓ លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយសំឡេងយ៉ាងតិច៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម នីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់
- ✓ ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលជាមួយនឹងលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសារជាថ្មី
- ✓ ការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកម្នាក់ៗត្រូវតែបង់និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ ភាគទានប្រចាំខែ ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព
- ✓ លក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់ដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យស្របតាមមាត្រា២០ (លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។[២៤]

បន្ទាប់ពីបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ការស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីព និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព សហជីពត្រូវអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធី និងបែបបទក្នុងការចុះបញ្ជី ដើម្បីទទួលបាន បុគ្គលភាពគតិយុត្តស្របទៅតាមច្បាប់។ ដោយដាក់ពាក្យសុំនៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ អង្គភាពទទួលបន្ទុកត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជីដល់សហជីពយ៉ាងយូរ ៣០(សាមសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយទទួលបានសំណុំលិខិតសុំចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងករណីមិនមានការឆ្លើយតបក្នុងរយៈពេល៣០ (សាមសិប)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សហជីពនោះត្រូវចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួចហើយ។ អង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីត្រូវផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ជូនសហជីពនោះ។[២៥]

ប៉ុន្តែប្រសិនបើក្រោយរយៈពេល៣០(សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីបានដាក់សំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ សហជីព ដែលបានចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួច នៅមិនទាន់ទទួលបានវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និង លិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី អាចដាក់លិខិតស្នើសុំវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី និងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ទៅ

[២៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១៣។

[២៥] ប្រកាសស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក, ប្រការ៤។

អង្គភាព ទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី។ ក្នុងករណីមិនមានចម្លើយតបក្នុងរយៈពេល៥ (ប្រាំ)ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ សហជីព អាចធ្វើឧបាស្រ័យអំពីករណីនេះទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[២៦]

ក្រោយពីការចុះបញ្ជី សហជីព ត្រូវចម្លងជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី នូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និង របាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដើម្បីរក្សាបញ្ជិការបស់ខ្លួន ដោយមានរយៈពេលយ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនា នៃឆ្នាំបន្ទាប់តាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ បញ្ជិការបស់សហជីពមួយអាចជា កម្មវត្ថុនៃការប្តឹងលុបបញ្ជិកា ដូចមានចែងក្នុងករណីសហជីពណាមួយ ដែលបានខកខានក្នុងការធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្ម ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីដូចមានតម្រូវក្នុងមាត្រា១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។[២៧]

ចំពោះសហជីព ដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយមុនច្បាប់ស្តីពីសហជីពចូលជាធរមាន(មុនឆ្នាំ២០១៦) ត្រូវ ចាត់ទុកថាបានចុះបញ្ជីរួច និងទទួលបានដោយស្វ័យប្រវត្តិនូវឋានៈជានីតិបុគ្គលស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិ នៃ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព រហូតដល់ចប់អាណត្តិរបស់ខ្លួន ដោយត្រូវអនុវត្តតាមកាតព្វកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ថ្វីបើមូលដ្ឋានច្បាប់អនុញ្ញាតឱ្យ កម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការតាមសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននានា មានសិទ្ធិ បង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈសម្រាប់តំណាងពួកគេក៏ដោយ ប៉ុន្តែអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ទាំងនោះពុំទទួលបាននូវសិទ្ធិ និង ផលប្រយោជន៍ពីច្បាប់សហជីពនោះឡើយ ប្រសិនបើពួកគេពុំបានចុះបញ្ជីនៅក្រសួងការងារនិង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

ប្រសិនបើយើងនិយាយអំពីការរំលាយសហជីពវិញ សហជីព អាចត្រូវបានរំលាយបានតាមវិធី ណាមួយ ដូចខាងក្រោម ៖

ក- សហជីព ត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពនីមួយៗ។

ខ- សហជីពមួយត្រូវបានរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទ លែងដំណើរការជាស្ថាពរ និងបានទូទាត់ជាស្ថាពរនូវប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិត។

[២៦] ប្រកាសស្តីពីការចុះបញ្ជីសហជីព និងសមាគមនិយោជក, ប្រការ៦។
[២៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១៨។

គ- សហជីព ត្រូវបានរំលាយចោលដោយតុលាការ។[២៨] សហជីពត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការ ការងារនៅក្នុងមូលហេតុណាមួយដូចជា៖

- ការបង្កើត ឬសកម្មភាពនានារបស់សហជីព មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីព ដូចមានចែងនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ។
- សហជីពដែលមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យពីនិយោជកដទៃទៀត ហើយជាក់ស្តែងមិនអាច ស្តារឡើងវិញនូវភាពឯករាជ្យរបស់ខ្លួន។
- អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ត្រូវបានរកឃើញថាមានកំហុស ធ្ងន់ក្នុងការប្រព្រឹត្តល្មើសក្នុងនាមសហជីព។[២៩]

ដោយឡែក ច្បាប់ការងារក៏បានចែងផងដែរថា អ្នកដឹកនាំ ឬអភិបាល នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គភាព វិជ្ជាជីវៈ ដែលនាំអង្គការទាំងនោះឱ្យធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយពីគោលដៅតែមួយគត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់នេះ ត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពីហុកសិបមួយថ្ងៃ ទៅកៅសិបថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ។

ការរំលាយចោលអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬសហភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវប្រកាសដោយតុលាការការងារក្នុងករណី ដែលអង្គការទាំងនោះបានធ្វើសកម្មភាពខុសឆ្គងដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើ ឬក្នុងករណីដែលបំពានយ៉ាង ធ្ងន់ធ្ងរនិងធ្ងួនៗលើច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយពិសេសក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។[៣០]

កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកនៃសហជីពទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និង ការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីពទាំងនោះបាន។ ចំពោះលក្ខណសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវ កិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ឆ្នាំ
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរ អក្សរខ្មែរ។
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ។

[២៨] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០១២០/00១, ០៣ មករា ២០២០, មាត្រា២៨ថ្មី (ពីពេលនេះតទៅហៅ ថា ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០២០)។

[២៩] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០២០, មាត្រា២៩ថ្មី។

[៣០] ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១៣ មីនា ១៩៩៧, មាត្រា ៣៧៨ (ពីនេះតទៅហៅថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ)។

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីលក្ខណសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីពនេះផងដែរ ដោយបានកំណត់អំពីលក្ខណសម្បត្តិនៃអាយុ គឺអាយុ២០ឆ្នាំ ដោយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព កំណត់ត្រឹមតែអាយុ១៨ឆ្នាំ តែប៉ុណ្ណោះ និងការកំណត់អំពីការប្រកបវិជ្ជាជីវៈយ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំ ដោយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព មិនបានកំណត់អំពីលក្ខណនៃការប្រកបវិជ្ជាជីវៈនោះទេ។ បន្ថែមពីនេះ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដូចជាបានបន្ថែមលក្ខខណ្ឌមួយទៀត គឺត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសអំពី អាសយដ្ឋានរស់នៅ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះសូម្បីតែជនបរទេសក៏អាចចូលរួមកិច្ចការនេះបានដែរ។ ចំពោះអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេសត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ឆ្នាំ
- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
- បាន និងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២ឆ្នាំ
- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាត្រឹមត្រូវតាម ច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

១.២.ប្រវត្តិ និង ការវិវត្តនៃសហជីពនៅកម្ពុជា

មុននឹងបកស្រាយពីសញ្ញាណទូទៅនៃសហជីព យើងគួរចោទសួរជាមុនសិនថា ហេតុអ្វីចាំបាច់មានវត្តមានរបស់សហជីពក្នុងបរិបទនៃនីតិការងារ និង ហេតុអ្វីចាំបាច់មានការចងក្រងនូវ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពដើម្បីការពារនូវសិទ្ធិរបស់សហជីពតាមផ្លូវច្បាប់?

១.២.១.ស្ថានភាពការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពមុនមានច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

ការផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ច នៅឆ្នាំ១៩៨៩ បានលើកទឹកចិត្តឱ្យកំណើតនៃសហជីពសេរី និងប្រជាធិបតេយ្យនៅកម្ពុជា។ រយៈពេលរវាងឆ្នាំ១៩៩១ និងឆ្នាំ១៩៩៣ យើងសង្កេតឃើញថា មានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ពីផែនការសេដ្ឋកិច្ចកណ្តាល ទៅជាសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី។ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក៏ផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយទីផ្សាររបស់ខ្លួន ដោយសហការជាមួយអន្តរជាតិ មូលនិធិរូបិយវត្ថុ ធនាគារពិភពលោក ប្រទេសម្ចាស់ជំនួយ និងអង្គការអន្តរជាតិ។[៣១]

[៣១] នួន វាសនា និង Melisa Serrano, ការកសាងសហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជា៖ កាលប្បវត្តិ ការប្រឈម និងយុទ្ធសាស្ត្រ (ប្រទេសសិង្ហបុរី៖ Friedrich-Ebert-Stiftung, ២០១០), ទំព័រទី២៣។

ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩០មក សហជីពដែលកាន់កាប់ដោយរដ្ឋត្រូវបានរំសាយដើម្បីដើរតាមចំណុចរបត់នៃនយោបាយថ្មីរបស់ប្រទេស។ សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ជាសហជីពតែមួយគត់នៅក្នុងរបបសង្គមនិយមដែលត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅជាអង្គការមហាជន។ ចំពោះមេដឹកនាំភាគច្រើននៅក្នុងសហជីពមួយនេះ ត្រូវបានរដ្ឋចាត់តាំងឱ្យទៅបម្រើការងារនៅតាមក្រសួងផ្សេងៗពីគ្នា។ ឯបណ្តាអ្នកដឹកនាំមួយចំនួនទៀត បានធ្វើការស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកតំណែងជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងអង្គការមហាជន ដោយបានប្រមូលចងក្រងកម្មករនៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាស។ បន្ថែមទៅលើនេះទៀត នៅឆ្នាំ១៩៩៦ មានសហជីពមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមាន ឈ្មោះថា សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលជាសហជីពដំបូងគេបង្អស់ក្រោយ មានការផ្លាស់ប្តូររបបសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី។ នៅរយៈពេលក្រោយៗមកទៀត សហជីពជាច្រើនត្រូវ បានបង្កើតឡើងនៅតាមមូលដ្ឋាន។[៣២]

១.២.២.ស្ថានភាពការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ២០១៦

ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩ កម្ពុជាមានរោងចក្រកាត់ដេរប្រមាណជាង១០០ និងមានសហព័ន្ធសហជីពចំនួន៤ គឺសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា(CFITU) សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ(CUF) សហជីពសេរីកម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា(FTUWKC) និងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា(NIFTUC)។ សហជីពសេរីកម្មករ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរត្រូវបានបង្កើតឡើងមុនគេ នៅឆ្នាំ១៩៩៧។ ចំណែក សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា (CLUF) ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅឆ្នាំ១៩៩៨ ហើយ រយៈពេលពេលមួយឆ្នាំក្រោយមក សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា និង សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ត្រូវបានស្គាល់ថាជាសហជីពដែលរៀបចំឱ្យមានកូដកម្មនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរ ហើយជាញឹកញាប់មានការប្រឈមមុខដាក់គ្នា និងការប្រកួតប្រជែងរវាងសហជីព និងសហជីពដែលមាននិន្នាការនយោបាយផ្សេងៗគ្នា។[៣៣]

ពីរឆ្នាំក្រោយមក សម្រាប់កម្មករនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ អាចជាកម្មករសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឬជាមន្ត្រីរាជការ។ នៅឆ្នាំ២០០០ សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពសេរីពលករខ្មែរ និងសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ឯនៅឆ្នាំ២០០១ សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព សហព័ន្ធសហជីពនៃកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ សហព័ន្ធសហជីពលើកតម្កើងជីវភាពកម្មករ

---

[៣២] ដដែល, ទំព័រទី២៤។

[៣៣] ដដែល, ទំព័រទី២៥។

និយោជិតខ្មែរ និងសមាគមកម្ពុជាដើម្បីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធត្រូវបានចុះបញ្ជី។ នៅឆ្នាំ២០០២ សហព័ន្ធសហជីពធម្មាធិបតេយ្យក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងផងដែរ។[៣៤]

រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៣ សហភាពកម្មករពិភពលោកប្រចាំតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក(ITUC-AP) ដោយមានការគាំទ្រពីគម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO-WEP) បានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាមួយបណ្តាសហព័ន្ធនានាដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុម A និងក្រុម B។ ចំពោះក្រុម B បានបែងចែកជា ៣ សហភាពគឺ សហភាពសហជីពកម្ពុជា សហភាពការងារកម្ពុជា និងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជា។ សហភាពសហជីពកម្ពុជា មានសហព័ន្ធ២ទៀត គឺសហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ចំណែកសហភាពការងារកម្ពុជា គឺត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា នៅឆ្នាំ២០០៦ និង សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជាដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៥ ដោយសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា។ នៅឆ្នាំ២០០៦ សហជីពដែលគាំទ្ររដ្ឋាភិបាលបានបែកបាក់គ្នាបន្ទាប់ពីបានធ្វើការប្រារព្ធនូវសន្និបាតរបស់ខ្លួន ហើយជាលទ្ធផល សម្ព័ន្ធភាពសហភាពថ្មី មួយដែលមានឈ្មោះថា សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៧។[៣៥]

១.២.៣.ស្ថានភាពការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពចាប់ពីឆ្នាំ២០១៦

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើតាមរយៈព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/00៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដែលបានក្លាយទៅជាច្បាប់ដ៏មានសារៈសំខាន់ក្នុងការធានាសិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ដូចមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ឈរលើមូលដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនេះ សិទ្ធិសេរីភាពអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាមានការរីកចម្រើនយ៉ាងខ្លាំង ដែលចាំបាច់តម្រូវឱ្យមានបទប្បញ្ញត្តិមួយកាន់តែច្បាស់លាស់ ដើម្បីកាន់តែធានាបាននូវភាពប្រសើរឡើងនៃការអនុវត្តសិទ្ធិនេះជានិច្ច។

ច្បាប់ស្តីពីសហជីពត្រូវបានបង្កើតឡើងក្រោមគោលបំណង៣។ ទី១.ផ្តល់សិទ្ធិនិងសេរីភាពដល់សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងកំណត់ពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ទី២.ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ជនទាំងឡាយដែល ស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។ និងទី៣ធានានូវ សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចាជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ព្រមទាំងជំរុញឱ្យ

[៣៤] ដដែល, ទំព័រទី២៧។

[៣៥] ដដែល, ទំព័រទី២៧។

មានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ និងរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍការងារសមរម្យ ដើម្បីបង្កើនផលិតភាព និងការវិនិយោគ។

ជំពូកទី២
សិទ្ធិរបស់សហជីព និង
ភាពជាតំណាងបំផុតនៅកម្ពុជា

ជំពូកទី២
សិទ្ធិរបស់សហជីព និងភាពជាតំណាងបំផុតនៅកម្ពុជា

ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើថា ក្រោយពីសហជីពបានចុះបញ្ជីរួចគេនឹងទទួលបានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច ស្របតាមច្បាប់។ ដូច្នេះមុននឹងឈានទៅដល់ ការសិក្សាពីភាពជាអ្នកតំណាងបំផុត របស់សហជីពក៏ដូចជាកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព យើងគប្បីយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិរបស់សហជីពជាទូទៅ ថាតើសហជីពទទួលបាននូវសិទ្ធិតាមច្បាប់អ្វីខ្លះ?

២.១.សិទ្ធិរបស់សហជីព

២.១.១.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង

សហជីពបង្កើតឡើងដើម្បីធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ ដូចជាចូលរួមក្នុងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជកដោយសេរី និងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ក្នុងគោលដៅលើកតម្កើង និងការពារផលប្រយោជន៍ខាងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពិគ្រោះពិភាក្សា និងផ្តល់យោបល់លើសេចក្តីព្រាង ឬកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងពិគ្រោះពិភាក្សា ព្រមទាំងវិធានការសម្រាប់ការបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយសារការកាត់បន្ថយសកម្មភាពការងារ។[៣៦]

២.១.២.សិទ្ធិទទួលបានបញ្ជិកា

សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់តាមការកំណត់ដោយច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវទទួលបានបញ្ជិកានៃការអនុញ្ញាតចុះបញ្ជី ដើម្បីបញ្ជាក់អំពីការចាប់ផ្តើមបង្កើតនូវសិទ្ធិ និងទទួលបានផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ ដើម្បីបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួនក្នុងការការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ស្របតាមលក្ខន្តិកៈសហជីព។[៣៧] សូមបញ្ជាក់ផងដែរថា សហជីពដែលមានបញ្ជិកាចុះបញ្ជី មិនអាចប្រកបរបរជំនួញទេ វៀរលែងតែសកម្មភាពស្របច្បាប់ដែលមានចែងក្នុង ចំណុច "ឆ" នៃមាត្រា ៥៩ (សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។[៣៨]

[៣៦] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១០។
[៣៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១១។
[៣៨] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១៤។

២.១.៣.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងៗទៀតបានជាលក្ខណៈជាតិ និងអន្តរជាតិ។[៣៩] ការចងសម្ព័ន្ធនេះ ផ្តល់ឱកាសឱ្យសហជីពពង្រីកវិសាលភាពនៃបណ្តាញការងារ ការស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាលទម្ងន់នៃការចរចា ពិសេសកិច្ចសហប្រតិបត្តិការដើម្បីការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ប៉ុន្តែ សហជីពមួយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយ មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាជិកភាពក្នុងសហជីពដែលមានកម្រិតខ្ពស់ជាងខ្លួនបានតែក្នុងអំឡុងពេលតែមួយប៉ុណ្ណោះ។

២.១.៤.សិទ្ធិក្នុងការប្រមូលវិភាគទាន

យោងតាមមាត្រា២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព (ការកាត់ប្រាក់ភាគទាន និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារដែលមានការអនុញ្ញាត) និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីផ្ទេរទៅឱ្យសហជីពនោះជាស្វ័យប្រវត្តិក្រោយពីមានការយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីកម្មករនិយោជិត។ បែបបទអនុវត្តត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់មានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចា ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនូវការកំណត់តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារសមរម្យឯកភាពមួយ ដែលមិនលើសពីប្រាក់ភាគទាន និងតម្លៃផ្សេងទៀត។ តម្លៃសេវាភ្នាក់ងារនេះត្រូវបានបង់តែម្តងគត់។

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពដោយនិយោជក ត្រូវធ្វើឡើងទៅតាមចំនួនប្រាក់ភាគទាន និងបែបបទនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ ដែលត្រូវបានកំណត់ជាមុននៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពដែលកម្មករនិយោជិតសាមីជាសមាជិក។ កាលបរិច្ឆេទនៃការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ជាភាគទានសហជីព ត្រូវកំណត់ឡើងឱ្យដូចគ្នានឹងកាលបរិច្ឆេទនៃថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតសាមី។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដល់និយោជក ឱ្យបានយ៉ាងតិច១០(ដប់)ថ្ងៃមុនការចាប់ផ្តើមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព អំពីចំនួនប្រាក់ភាគទានសហជីពដែលនឹងត្រូវកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។ សហជីពត្រូវភ្ជាប់មកជាមួយនូវលិខិតយល់ព្រម ឱ្យកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដែលមានចុះកាលបរិច្ឆេទនិងហត្ថលេខាឬស្នាមម្រាមដៃ របស់កម្មករនិយោជិតសាមី។[៤០]

[៣៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១០។

[៤០] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ, លេខ ៣០០ កប/ប្រក.កបក, ២ កក្កដា ២០១៨, ប្រការ៤។

កម្មករនិយោជិតអាចបដិសេធវិញបានគ្រប់ពេលវេលា ចំពោះការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ដោយត្រូវធ្វើលិខិតបដិសេធជូនសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិកចំនួន ០១(មួយ)ច្បាប់ ឱ្យបានយ៉ាងតិច ១៥(ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។ បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតបដិសេធ សហជីពសាមីត្រូវចម្លងលិខិតបដិសេធនោះជូននិយោជកឱ្យបានយ៉ាងតិច ០៥(ប្រាំ)ថ្ងៃ មុនថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល។[៤១]

២.១.៥.សិទ្ធិទទួលបានការការពារពិសេស

កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព ទទួលបាននូវការការពារពីការរងគ្រោះ និងការបញ្ឈប់ពីការងារទេ។[៤២] ការការពារនេះមានរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ មុនការបោះឆ្នោត តែបើក្នុងករណីដែលបេក្ខជនឈរឈ្មោះនោះ ពុំបានទទួលសម្លេង គាំទ្រពីសំណាក់អ្នកចូលរួមបោះឆ្នោតនោះទេ សិទ្ធិពិសេសនេះក៏នៅតែបន្តការពារគេក្នុងរយៈពេល ៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃទៀត។[៤៣] ដែលមានន័យថា ក្នុងអំឡុងពេលមុន និងក្រោយការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព កម្មករនិយោជិតដែលជាបេក្ខជនឈរឈ្មោះនឹងមិនត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារទេ។ ហើយដើម្បីទទួលបានការការពារពិសេសនេះ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជក និងថតចម្លងឯកសារជូនដំណឹងនោះជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអំពីបេក្ខភាព ដែលត្រៀមឈរឈ្មោះ និងទុកជាបានការ។ និយោជកក៏ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិផងដែរ។ ហើយចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជីសហជីពទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះ ក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជីត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នាផងដែរ។ ហើយការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់៣០(សាមសិប)ថ្ងៃក្រោយ កាលបរិច្ឆេទដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបញ្ជាក់អំពីបញ្ជិកាសហជីព ដែលមានន័យថា កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពក៏ត្រូវទទួលបានសិទ្ធិការពារពិសេសនេះផងដែរ។ នៅពេលផុតរយៈពេលកំណត់នេះ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់ឱ្យអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលមានប្រធាន អនុប្រធាន១(មួយ)រូប និងលេខាធិការរបស់សហជីព។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នក ដែលត្រូវទទួលបាននូវ

---

[៤១] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីនីតិវិធីនៃការបង់ប្រាក់ភាគទានសហជីព និងប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ, ប្រការ៥។

[៤២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព, មាត្រា៦៤។

[៤៣] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព, មាត្រា៦៤។

ការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លង១(មួយ)ច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។[៤៤]

២.២.ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព

ជាទូទៅ ការងារសហជីពគឺអាចការពារទាំងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត បានមួយចំណែកធំហើយ ដូចជា ការតំណាងក្នុងការទាមទារ, ការចរចា ឬការតំណាងក្នុងការដោះស្រាយវិវាទជាអាទិ៍។[៤៥] ក៏ប៉ុន្តែ សហជីពទូទៅពួកគេពុំមានសិទ្ធិអាចចងក្រងនូវអនុសញ្ញារួមដែលជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខ របស់សហជីពតំណាងបំផុត បានទេ។ ហើយក្នុងចំណុចនេះ យើងនឹងសិក្សាពីសារៈសំខាន់របស់សហជីពតំណាងបំផុត និងសារៈសំខាន់ក្នុងការចងក្រងបង្កើតអនុសញ្ញារួម ក៏ដូចជាការដោះស្រាយវិវាទការងារ។

២.២.១.ប្រភេទនៃភាពជាតំណាងបំផុត

សម្រាប់ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដើម្បីទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពត្រូវបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចតទៅ៖

ក- បានចុះបញ្ជីត្រឹមត្រូវ

ខ- មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបង្ហាញថាសហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំដល់សមាជិករបស់ខ្លួនដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

គ- មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ និងបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេ ឬទទួលបានការបោះឆ្នោតគាំទ្រច្រើនជាងគេនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយដូចករណីខាងក្រោម ៖

- សហជីពដែលមានសមាជិកចាប់ពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពតែមួយ ឬ
- សហជីពណាដែលស្វែងរកបានការគាំទ្រពីសហជីពដទៃច្រើនជាងគេបំផុតដោយលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពលើសពី ១ (មួយ) ឬ
- ក្នុងករណីសហជីពណាមួយពុំអាចរកសមាជិកគាំទ្របានចាប់ពី ៣០%(សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបត្រូវរៀបចំការបោះឆ្នោតស្វែងរកការគាំទ្រឱ្យបានសំឡេងច្រើនជាងគេ

[៤៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៦៧។
[៤៥] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៥៩។

បំផុតលើសពី ៣០% (សាមសិបភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។ បែបបទអនុវត្តនៃការបោះឆ្នោតត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

- ប្រសិនបើនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយមានសហជីពមូលដ្ឋានច្រើនផ្សេងៗគ្នា មិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនៃមាត្រានេះ ហើយពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា ៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់នេះ។[៤៦]

ចំណែកឯ ភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយ ដែលមានសហជីពច្រើន សហជីពទាំងនេះត្រូវតែស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុត ដោយត្រូវបំពេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងចំណុច "ក" និង"ខ" នៃមាត្រា៥៤ថ្មី(ភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន) នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដោយបូកបន្ថែមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យមួយទៀត គឺត្រូវមានបញ្ជីសមាជិកដែលបានកាត់ប្រាក់ភាគទានចាប់ពី ៣០%(សាមសិប ភាគរយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យ ដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់ដើម្បីធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជកឬសមាគម និយោជកនៃវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យនោះ។ ប្រសិនបើនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬវិស័យមួយមានសហជីពច្រើនផ្សេងៗគ្នាដែលមិនអាចបំពេញគ្រប់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងខាងលើ ពុំអាចស្វែងរកការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតទេ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមត្រូវតែអនុវត្តដាច់ខាតតាមមាត្រា៧២ (ក្រុមប្រឹក្សាចរចា) នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។[៤៧]

២.២.២.ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវធ្វើទៅតាមនីតិវិធីដូចខាងក្រោម៖

១- កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទាំងអស់នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។

[៤៦] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០២០, មាត្រា៥៤ថ្មី។

[៤៧] ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០២០, មាត្រា៥៥ថ្មី។

២-សហជីពអាចធ្វើយុទ្ធនាការឃោសនាអំពីព័ត៌មានផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការបោះឆ្នោត រួមទាំងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួននៅពេលទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុតដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការបោះឆ្នោត។ ការធ្វើយុទ្ធនាការនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្រៅម៉ោងធ្វើការ ឬក្នុងម៉ោងធ្វើការ នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក និងស្របតាមបែបបទដែលនិយោជកបានយល់ព្រម។

៣-សហជីពអាចកំណត់ឱ្យមានអ្នកសង្កេតការណ៍ដែលអាចជាតំណាងសហព័ន្ធសហជីព សហភាពសហជីព ឬក្រសួងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យដំណើរការនៃការបោះឆ្នោតនេះ។

៤-ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើជាសម្ងាត់។

៥-សន្លឹកឆ្នោតត្រូវរាប់ និងប្រកាសលទ្ធផលជាសាធារណៈ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតនេះបានបញ្ចប់រួចភ្លាម។

៦-កំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោតនេះត្រូវចុះហត្ថលេខាពីគ្រប់តំណាងសហជីពដែលបានចូលរួម។

ដើម្បីរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនេះ និយោជកត្រូវបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិតពេញសិទ្ធិទាំងអស់ ដោយផ្តល់ពេលវេលានៅចុងម៉ោងការងារ ឬពេលវេលាណាមួយ ដែលទទួលបានការឯកភាពរវាងនិយោជកនិងគ្រប់សហជីពមូលដ្ឋានទាំងអស់ នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ។ រាល់ការធ្វើបណ្តឹងទាក់ទងដល់ដំណើរការនៃការបោះឆ្នោត ឬលទ្ធផលបោះឆ្នោតនេះ ត្រូវដាក់ជូនទៅតុលាការការងារក្នុងរយៈពេល១៥ (ដប់ប្រាំ)ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។ ការធ្វើបណ្តឹងនេះមិនមានផលវិបាកធ្វើឱ្យផ្អាកការអនុវត្តលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតឡើយ។[៤៨]

២.២.៣.ការស្នើសុំទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព

សំណុំបែបបទស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត មានដូចខាងក្រោមៈ

១- ពាក្យស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ចំនួន ០១ច្បាប់ដើម។

២-សេចក្តីថតចម្លងលិខិតបញ្ជាក់ការចុះបញ្ជី ឬលិខិតទទួលស្គាល់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួន ០២ច្បាប់បើមាន។

៣- បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកដែលមានបណ្ណសម្គាល់ត្រឹមត្រូវ ចំនួន ០២ច្បាប់។

[៤៨] ប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព , លេខ ៣០៣ កប/ប្រក.កបក, ២ កក្កដា ២០១៨, ប្រការ៤ (ពីពេលនេះតទៅហៅថា ប្រកាសពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព)។

៤- ក្នុងករណីមានការបោះឆ្នោត ត្រូវមានកំណត់ហេតុនៃការបោះឆ្នោត ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីឈ្មោះសហជីពដែលឈរឈ្មោះ និងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ចំនួន០២ច្បាប់។[៤៩]

សហជីពត្រូវដាក់សំណុំបែបបទស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត នៅអង្គភាពទទួលបន្ទុកបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត ដូចខាងក្រោម៖

១- ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅតាមបណ្តាខេត្ត ត្រូវដាក់នៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្តនោះ ដើម្បីបញ្ជូនមកនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

២- ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានអាសយដ្ឋាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ថ្នាក់សហព័ន្ធសហជីព និងថ្នាក់សហភាពសហជីព ត្រូវដាក់នៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។[50]

មានតែអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលនៃសហជីពដែលស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ទើបមានសិទ្ធិក្នុងការយកសំណុំបែបបទស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនេះដាក់ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

ក្នុងរយៈពេល ៣០ (សាមសិប)ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលបានទទួលសំណុំបែបបទក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការអំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់នេះ។ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពក្នុង ករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។[៥១]

[៤៩] ប្រកាសពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព, ប្រការ៦។
[៥០] ប្រកាសពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព, ប្រការ៥។
[៥១] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៥៧។

២.២.៤.អានុភាពនៃសេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព

សេចក្តីបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពមិនអាចត្រូវប្តឹងតវ៉ាបានឡើយ ក្នុងរយៈពេល២(ពីរ) ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត វៀរលែងតែក្នុងករណីដែលសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត អាចបាត់បង់ភាពជាតំណាងបំផុតដោយមិនកំណត់ពេលវេលា ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

១- នៅពេលដែលត្រូវបានរកឃើញថា សហជីពនោះបានខកខានបំពេញនូវករណីយកិច្ចជាទៀងទាត់របស់ខ្លួនដូចមានចែងក្នុងប្រការ១៣ នៃប្រកាសនេះ ដោយផ្អែកលើភស្តុតាងជាក់ស្តែង រួមទាំងការបដិសេធ ក្នុងការធ្វើជាតំណាងកម្មករនិយោជិត ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួម។

២- នៅពេលដែលបញ្ជិការបស់សហជីពត្រូវបានលុប។

៣- នៅពេលដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ។

៤- នៅពេលណាដែលមានភស្តុតាងបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ថា សហជីពនោះលែងមានភាពជាតំណាងបំផុតទៀតហើយ។[52]

នៅពេលដែលភាពជាតំណាងបំផុតហួសរយៈពេល ២(ពីរ)ឆ្នាំ សហជីពណាមួយដែលមានវត្តមាន នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតែមួយជាមួយគ្នា ឬនៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬវិស័យជាមួយគ្នា អាចប្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុតនេះ តាមរយៈការស្វែងរកឱ្យមានការទទួលស្គាល់ដូចលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ក្នុងប្រកាសនេះ។

រាល់បណ្តឹងតវ៉ាទៅនឹងភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវធ្វើទៅប្រធានអង្គភាពទទួលបន្ទុកបញ្ជាក់ភាពជា តំណាងបំផុតដែលបានទទួលសំណុំបែបបទនោះ។ អង្គភាពទទួលបន្ទុកបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត អាចចាត់ឱ្យមានការអង្កេត ប្រសិនបើចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យឡើងវិញភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពណាមួយ។ អង្គភាពទទួលបន្ទុកបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត អាចព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព ក្នុងករណីមានភស្តុតាងជាក់ច្បាស់ថាមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

២.២.៥.សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតចេញពី “ខ” ចែងទាំងឡាយ

---

៥២ ប្រកាសពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព, ប្រកាស១៥។

ក្នុងអនុសញ្ញារួម។ បន្ថែមលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឱ្យមានការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួមដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- ធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះវិវាទផ្សេងៗទៀត ដែលមិនកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមតាមសំណើរបស់កម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មី
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។[៥៣]

២.២.៦.សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារ សិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ។

សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ។

ខ- ការផ្តល់ការប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

គ- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។

ឃ-ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ។

ង- ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ។

ច- ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន។

[៥៣] ប្រកាសពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីព, ប្រកាស១៣។

ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតៅន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន។

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្ដល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ។

ឈ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលមិនកើតចេញពីការអនុវត្តអនុញ្ញារួម។[៥៤]

២.២.៧.អនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ដូចដែលបានលើកឡើងខាងលើថា មានតែសហជីពតំណាងបំផុតទេ ដែលមានសិទ្ធិពិភាក្សាចងក្រងអនុសញ្ញារួមនេះបាន។[៥៥] ព្រោះថា ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព គឺមិនមែនតំណាងឱ្យតែសមាជិក នៃសហជីពរបស់ខ្លួននោះទេ គឺត្រូវតំណាងឱ្យទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួនទៀតផង។[៥៦]

ម្យ៉ាងវិញទៀត អនុសញ្ញារួម គឺត្រូវបានរៀបចំឡើងក្នុងគោលបំណងកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀត របស់កម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។[៥៧]

ហើយអនុសញ្ញារួម ត្រូវបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួនដែលអាចមាន ៖

ក-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ

- នៅថ្នាក់រោងជាង ឬការដ្ឋាន
- នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន
- នៅថ្នាក់រាជធានីខេត្ត
- នៅថ្នាក់ជាតិ។

ខ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ

- វិជ្ជាជីវៈមួយជាកំណត់
- វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាកំណត់
- សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច។

[៥៤] ច្បាប់ស្ដីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ឆ្នាំ២០២០, មាត្រា៥៩ថ្មី។
[៥៥] ច្បាប់ស្ដីពីសហជីព, មាត្រា៥៨។
[៥៦] ច្បាប់ស្ដីពីសហជីព, មាត្រា៥៨។
[៥៧] ច្បាប់ស្ដីពីសហជីព, មាត្រា៦៩។

គ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិស័យ

ឃ-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ។

ហើយបទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរ ដល់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករនិយោជិត ជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយជាធរមាន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ។ ការទាមទារទាំងអស់ ទាំងរបស់និយោជក ទាំងរបស់បុគ្គលិក ទាំងរបស់កម្មករនិយោជិតចំពោះសិទ្ធិអត្ថប្រយោជន៍នានា និងលក្ខខណ្ឌការងារដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវដោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការចរចាអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ ក្របខ័ណ្ឌវិស័យ និងក្របខ័ណ្ឌផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ត្រូវមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ។

ភាគីនៃកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវតែទទួលបាននូវសិទ្ធិពេញលេញពីសមាជិករបស់ខ្លួន តាមរយៈការប្រគល់សិទ្ធិជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬការប្រគល់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដើម្បីធ្វើការ និងសម្រេចបានកិច្ចចរចា។ ការជ្រៀតជ្រែក ការញុះញង់ និងការរំខានពីបុគ្គលទាំងឡាយដែលមិនមានការពាក់ព័ន្ធនឹងអនុសញ្ញារួមត្រូវបានហាមឃាត់។[៥៨]

ក្រុមប្រឹក្សាចរចានៃសហជីព និងនិយោជកដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង មានសិទ្ធិពេញលេញក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ឬនិយោជកទាំងអស់នៅគ្រប់កម្រិតថ្នាក់ចរចា ក្នុងករណីដែលត្រូវមាន ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជកមួយ និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត ឬ រវាងនិយោជកច្រើន និងសហជីពច្រើនដែលគ្មានភាពជាតំណាងបំផុត។[៥៩]

សម្រាប់ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវធ្វើការចរចាដោយស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជក ក្នុងគោលបំណងឈានទៅបង្កើតឱ្យបាននូវ ការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួម ដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ ក៏ត្រូវធ្វើជាតំណាងដោយស្មោះត្រង់ឱ្យកម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួមនោះ ដែលបង្កើតបានទៅជាវិវាទការងាររួម។

ប៉ុន្តែក្នុងករណីដែលអនុសញ្ញារួមពុំបានចែងកំណត់អំពីនីតិវិធីសម្រាប់ការដោះស្រាយទេ ភាគីត្រូវជូនដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមទៅអធិការការងារនៃរាជធានី ខេត្តរបស់ខ្លួន។[៦០] បើតាមបញ្ញត្តិ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារបាន

[៥៨] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៧១។

[៥៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា៧២។

[៦០] ច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា៣០៣។

កំណត់ថា វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់នឹងបុគ្គលិករបស់ខ្លួនមួយចំនួនអំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឱ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្ដាលឱ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅពុំបានស្រួល ឬធ្វើឱ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។[៦១]

ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម អាចធ្វើឡើងតាមវិធីផ្សះផ្សារ ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សារនេះអាចធ្វើឡើងបានតែតាមសំណូមពររួម នៃភាគីវិវាទប៉ុណ្ណោះ។[៦២] ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សារមិនអាចសម្រេចបញ្ចប់វិវាទបានទេ វិវាទអាចត្រូវបានប្ដឹងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដើម្បីចាត់នីតិវិធីដោះស្រាយ។[៦៣]

[៦១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា៣០២។
[៦២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា៣០៥។
[៦៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ, មាត្រា៣០៩។

ជំពូកទី៣
បញ្ហាប្រឈម និងដំណោះស្រាយ
ជុំវិញការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីព
នៅកម្ពុជា

ជំពូកទី៣
បញ្ហាប្រឈមនិងដំណោះស្រាយជុំវិញការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពនៅកម្ពុជា

សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីតាមច្បាប់រួចហើយក៏ដោយក្តី ក៏មិនមែនមានន័យថា គេអាចអនុវត្តនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច បានដូចទៅនឹងគោលបំណងរបស់ច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីពទាំងអស់នោះទេ។ ជាក់ស្តែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ជំពូកទី៩(ការតំណាងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត) មាត្រា៥៥ កថាខណ្ឌ២, មាត្រា៥៨ និងមាត្រា៥៩ គឺសុទ្ធសឹងតែជាសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចចម្បងដែលអាចការពារនូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតបាន ប៉ុន្តែសម្រាប់សហជីពធម្មតា(គ្មានភាពជាតំណាងបំផុត) ពុំអាចអនុវត្តសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចបានឡើយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះសូម្បីតែនៅគ្រឹះស្ថានខ្លះដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតតិច ក៏គ្មានលទ្ធភាពក្នុងការបង្កើតឱ្យមាននូវសហជីពបានដែរ។

កត្តាទាំងនេះបានស្តែងឱ្យឃើញពីបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនចំពោះសហជីពកម្ពុជាក្នុងការអនុវត្តទៅតាមការកំណត់ទុកនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដូចជា, បញ្ហប្រឈមរបស់សហជីពកម្ពុជា(៣.១)ក្នុងនោះរួមមាន៖ ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព (៣.១.១) និង ការខ្វះខាតនៃការអនុវត្តសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពក្នុងនាមជាអ្នកតំណាង (៣.១.២)។

៣.១.បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីពកម្ពុជា

៣.១.១. ការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក.ការកំណត់ចំនួនសមាជិកក្នុងការបង្កើតសហជីព

ដោយយោងទៅតាមច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ជំពូកទី១១ សេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស បានចែងថា "**ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន** "។ ឯនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពវិញ "**កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើត សហជីពនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុនបានទាល់តែមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចចំនួន ១០ នាក់ឡើងទៅ** "។[៦៤] ផ្អែកតាមពីរចំណុចលើនេះ ឃើញថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពមានភាពផ្ទុយពីច្បាប់ការងារដែលជាបទប្បញ្ញត្តិដំបូងគេបង្អស់នៅកម្ពុជា បានចែងទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ ក្នុងការបង្កើតសហជីព។ ការកំណត់ពីចំនួននៃការបង្កើតនេះផងដែរ បានរឹតត្បិតជាខ្លាំងនូវសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីពពីព្រោះថា ទាល់តែមានសមាជិកគ្រប់ទៅតាមចំនួនកំណត់ខាងលើទើបច្បាប់ ទទួលស្គាល់ថាអាចបង្កើតបាន។

[៦៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦, មាត្រា១០។

យ៉ាងណាមិញ បើក្រឡេកទៅមើលអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមវិញបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម លើកលែងតែការគោរពបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនៃអង្គការសាមីចេញ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ នៅមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសមាគមតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន និងដោយមិនចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនឡើយ។ ក្នុងនោះ សមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នទៅលើអនុសញ្ញានេះ គឺត្រូវតែទទួលខុសត្រូវឱ្យមានប្រសិទ្ធិភាពនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែល បានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ៉។ បើបែបនេះតើការបង្កើតសហជីពនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនោះផ្ទុយទៅនឹងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌មែនដែរឬទេ? ហើយនេះជាចំណុចនៃគំនិតដែលគួរតែពិចារណា។

ខ. លក្ខណៈតឹងរ៉ឹងនិងស្មុគស្មាញក្នុងការចុះបញ្ជី

ថ្វីបើមានការលើកឡើងនូវលក្ខខណ្ឌចាំបាច់តាមច្បាប់ការងារច្រើនដង ថាសហជីពអាចត្រូវ បានបង្កើតឡើងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានបញ្ញត្តិ យ៉ាងតឹងរ៉ឹង ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាច្រើនដែលត្រូវបំពេញ មុនពេលសហជីពអាចទទួលបាន នូវការយល់ព្រមឱ្យចុះបញ្ជីពីក្រសួងការងារ។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌ តម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជីតម្រូវឱ្យមាននូវ ៖

- ច្បាប់ដើមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពរាប់បញ្ចូលសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន
- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល
- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- សៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
- កំណត់ហេតុច្បាប់ដើម នៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ(សហជីព)ជាអាទិ៍។

ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតភាគច្រើន(ពិសេសនៅតាមសហគ្រាស ឬរោងចក្រជាអាទិ៍) ពួកគេពុំអាចយល់ដឹងច្បាស់ថា**តើឯកសារដែលបានរៀបរាប់ខាងលើគឺជាអ្វី?**[៦៥] ហើយនេះគឺជាហេតុបង្កឱ្យមានផលវិបាក

[៦៥] ការលើកឡើងរបស់លោក អាត់ ធន់ ជាប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជា (Cambodia Labour Confederation) បានផ្តល់កិច្ចសម្ភាសដល់សិក្ខាកាម Newsroom Cambodia អំពីបញ្ហាប្រឈមរបស់តំណាងសហជីពនៅក្នុងកន្លែងការងារ ថ្ងៃទី៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២។ https://newsroomcambodia.com/news/២០២២/១១/១៦/qa%E១%៩F%៩៦-%E១%៩E%៨0%E១%៩E%B៦%E១%៩E%៩A%E១%៩E%៩៤%E១%៩E%៨៤%E១%៩F%៩២%E១%៩E%៨0%E១%៩E%BE%E១%៩E%៨F%E១%៩E%៩F%E១%៩E%A0%E១%៩E%៨៧%E១%៩E%B៨%E១%៩E%៩៦%E១%៩E%៩៣%E១%៩F%៨៥/

ដល់សហជីពក្នុងការចុះបញ្ជីផងដែរ។ ព្រោះថាសហជីពត្រូវបានបោះឆ្នោត និងជ្រើសរើសចេញពីកម្មករនិយោជិត។[៦៦] ជាមួយនេះដែរ បើយោងតាមសលាកបត្រព័ត៌មានដែលចេញដោយអង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជាស្តីអំពី ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ដោយបានចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅកម្រិតពណ៌ក្រហម និងអះអាងថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវខ្លាំងពេក សម្រាប់ការចុះបញ្ជីដែលរឹតត្បិតដោយពុំត្រឹមត្រូវ ទៅលើលទ្ធភាពរបស់សហជីពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។

ការកំណត់ទាំងនេះបានធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិត មានការលំបាកជាខ្លាំងដើម្បីបង្កើតបាន នូវអង្គការសហជីពក៏ដូចជាដើម្បីក្លាយខ្លួនជាសមាជិកសហជីពស្របច្បាប់មួយ។ ប្រសិនបើធ្វើការប្រៀបធៀបទិន្នន័យសរុបរបស់សហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួចរបស់កម្ពុជាជាមួយប្រទេសដទៃទៀត យើងសង្កេតឃើញថា កម្ពុជាមានចំនួនសហជីពត្រឹម ៦២៧២តែប៉ុណ្ណោះ(គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)[៦៧] ប្រទេសជប៉ុនមានចំនួន ២២ ៧៨៩ សហជីព(គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)[៦៨] និង ប្រទេសវៀតណាមមានចំនួន ១២២ ០០០ សហជីព(គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣)[៦៩] តាមទិន្នន័យខាងលើបានបង្ហាញឱ្យឃើញថាចំនួនសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីរួចនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាមានចំនួនតិចនៅឡើយ បើធៀបនឹងប្រទេសដែលបានលើកឡើងខាងលើ។

មិនតែប៉ុណ្ណោះតាមរយៈការចុះផ្សាយព័ត៌មានរបស់គេហទំព័រVOA កាលពីថ្ងៃទី២៩ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២៣ បានបង្ហាញថា ក្រុមសហជីពមួយចំនួននៅតែបន្តលើកឡើងថាខ្លួនពិបាកក្នុងការចងក្រងសហជីពនៅតាមរោងចក្រ និងកន្លែងផ្សេងទៀត។ ហើយនោះក៏ជាហេតុនាំឱ្យសេរីភាពសហជីពនៅកម្ពុជាកាន់តែធ្លាក់ចុះជាខ្លាំង។[៧០]

---

[៦៦] ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧, មាត្រា២៦៩។

[៦៧] ពិធីបិទសន្និបាតបូកសរុបការងារ ឆ្នាំ២០២៣ https://www.youtube.com/live/RniZDM១s៧២A?si=៥JYOrqvKinJ១mmm៨

[៦៨] ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការស្ទង់មតិមូលដ្ឋានសហជីពការងារឆ្នាំ ២០២៣ របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាពជប៉ុន
厚生労働省「令和 ៥ 年労働組合基礎調査の概況」៣ 頁
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/២៣/dl/gaikyou.pdf

[៦៩] Japan International labor foundation , ឯកសារសរុបទិន្នន័យរបស់សហព័ន្ធការងារវៀតណាម(VGCL)
（公益財団法人国際労働財団、ベトナム労働総同盟の合計データのレポート(VGCL) ）
https://www.jilaf.or.jp/nc_view/nc_view-១៣៦១/

[៧០] មេដឹកនាំសហជីព៖ ការបង្កើតសហជីពឯករាជ្យកំពុងស្ថិតក្រោមការរឹតត្បិត និងប្រឈមការរើសអើងកាន់តែខ្លាំង
https://khmer.voanews.com/a/union-leaders-say-after-the-amendment-of-labor-laws-the-formation-of-independent-unions-is-under-restriction-and-faces-discrimination/៧១៦០០៥១.html

៣.១.២.ការខ្វះខាតនៃការអនុវត្តសិទ្ធិ និងភាតព្វកិច្ចរបស់សហជីពក្នុងនាមជាអ្នកតំណាង

ក្នុងនាមជាសហជីពក្រៅពីការការពារសិទ្ធិជូនកម្មករ គេក៏មានតួនាទីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ កាលណាមានសហជីព នោះសហជីពនឹងដើរតួរ ជាអ្នកតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត រាល់ពេលមានវិវាទរួមកើតឡើងដើម្បីទៅចរចា ជាមួយភាគីនិយោជកដែលជាដៃគូវិវាទ ឬក៏ទៅធ្វើការទាមទារក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងចំពោះមុខស្ថាប័ន មានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះ។

ប៉ុន្តែដោយសារតែ សហជីពត្រូវបានបោះឆ្នោត និងជ្រើសរើស ចេញពីកម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនធំ (ជាពិសេសកម្មករនិយោជិត នៅតាមសហគ្រាស ឬរោងចក្រ) ពុំបានបញ្ចប់ការសិក្សាបានពេញលេញនោះទេ ដោយពួកគេបានបោះបង់ការសិក្សា និងចេញមករកការងារធ្វើដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ជីវភាព ដែលជាហេតុនាំឱ្យការយល់ដឹងរបស់គាត់នៅមានកម្រិតនៅឡើយ។[៧១] យោងតាមរបាយការណ៍សង្ខេបស្តីពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភាឆ្នាំ២០១៨~២០២២ ត្រង់ចំណុចនៃគុណភាពនៃវិស័យអប់រំមានបង្ហាញឱ្យឃើញថា សិស្សដែលបានបានបោះបង់ការសិក្សា និងចេញមករកការងារធ្វើមានចំនួនច្រើន។[៧២] ដោយសារតែបែបនេះហើយទើប ក្រសួងអប់រំយុវជននិងកីឡា និងអង្គការយូណេស្កូបានបង្កើតកម្មវិធីអក្ខរកម្ម ដើម្បីជួយឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការនៅតាមរោងចក្រនានា ទទួលបានបំណិនអក្ខរកម្មវិជ្ជាជីវៈជាមូលដ្ឋាននិងអាចបន្តការសិក្សាបាន។ ដោយកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមសិក្សាក្នុងកម្មវិធីនេះនឹងទទួលបានសញ្ញាបត្រមធម្យមសិក្សាត្រឹមបឋមភូមិក្រោយបញ្ចប់ការសិក្សា។ ទោះបីជាយ៉ាងនេះក្តី កាលដែលក្លាយទៅជាសហជីព ដែលមានភារកិច្ចការពារសិទ្ធិនិង ផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករ គេក៏មានតួនាទីក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុង ការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការចរចាអនុសញ្ញារួមជាអាទិ៍ផងដែរ។ ចុះបើពួកគេមិនទាន់មានចំណេះដឹង គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ

---

[៧១] ដោយសារតែបន្ទុកនិងកាតព្វកិច្ចទទួលខុសត្រូវចំពោះគ្រួសារ សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ស្ត្រីធ្វើការនៅតាមរោងចក្រជាច្រើននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា បានបោះបង់ចោលឱកាសអប់រំជាមូលដ្ឋាន ឬមិនមានឱកាសចូលរៀន។ ហើយកម្មវិធីអក្ខរកម្មនេះបង្កើតឡើងសម្រាប់កម្មករកម្មការិនីតាមរោងចក្រ ឱ្យចេះអាន សរសេរ និងចេះគិតលេខជាដើម https://vayofm.com/news/detail/១៣០៨២៨-៦៩៩.html (បានចូលមើលចុងក្រោយ ២ កញ្ញា ២០២៤)។

[៧២] ដោយសិស្សដែលបានបញ្ចប់ត្រឹមថ្នាក់បឋមមានប្រមាណ២ ១៦៧ ១៥២នាក់ រីឯសិស្សដែលបានបញ្ចប់ដល់ថ្នាក់ទុតិយភូមិមានប្រមាណ ៧២០៦៤នាក់តែប៉ុណ្ណោះ។ (របាយការណ៍សង្ខេបស្តីពីសមិទ្ធផលសំខាន់ៗនៃការអនុវត្ត យុទ្ធសាស្ត្រចតុកោណដំណាក់កាលទី៤របស់រាជរដ្ឋាភិបាលនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា នីតិកាលទី៦នៃរដ្ឋសភាឆ្នាំ២០១៨~២០២២ https://pressocm.gov.kh/wp-content/uploads/២០២៣/០៦/Brief-report-main-achievements-of-the-implementation-of-the-Rectangular-Strategy-Phase-៤.pdf(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២ សីហា ២០២៤)។

តើពួកគេអាចអនុវត្តនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់បានយ៉ាងដូចម្ដេច? ជាឧទាហរណ៍ ក្នុងមាត្រា៥៨ ចំណុចទី១នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព បានកំណត់ថាសហជីពមានកាតព្វកិច្ចក្នុង ការចរចាជាសមូហភាពសម្រាប់បង្កើតអនុសញ្ញារួមជាអាទិ៍ និងក្នុងមាត្រា៥៩ ចំណុច ក.ស្ដីពីការផ្ដល់វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ, ចំណុច ខ. ស្ដីពីការផ្ដល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្ដែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន, ចំណុច គ. ស្ដីពីការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពជាអាទិ៍។ ព្រោះថាចំណុចមួយចំនួន នៃមាត្រាខាងលើ គឺទាមទារឱ្យសហជីពយ៉ាងហោចណាស់ មានចំណេះដឹងមូលដ្ឋានផ្នែកច្បាប់ការងារដែរ ទើបអាចអនុវត្តតួនាទី ភារកិច្ចទាំងនោះបាន។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ តាមរយៈការលើកឡើងរបស់ លោក ឈាវ វ៉ៅ ក្នុងកម្មវិធី ថៅកែល្អ កម្មករល្អថា អនុសញ្ញារួមនាពេលបច្ចុប្បន្នគឺនៅមានតិចនៅឡើយ ដែលអាចមានន័យថា សហជីពដែលជាតំណាងបំផុតនៅកម្ពុជា នៅមានតិច ឬសហជីពតំណាងបំផុតមិនដឹងពីអនុសញ្ញារួមនេះ។[៧៣]

ជាឧទាហរណ៍ យោងតាមការដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល គឺមានច្រើនទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារដែលគ្មានក្នុងកិច្ចសន្យា ឬផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ការងារ។ ករណីជាក់ស្ដែង នៃការបំពេញភារកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានជាតំណាងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម មាននៅក្នុងករណីសិក្សានៃសេចក្ដីបង្គាប់ ០២០/២៣- ហ៊ុយ ស៊ិនទូ (ខេមបូឌា) ហ្វេសិន ខូអិលធីឌី ដូចខាងក្រោម[៧៤]៖

> ហ៊ុយ ស៊ិនទូ (ខេមបូឌា) ហ្វេសិន ខូអិលធីឌី (រោងចក្រកាត់ដេរ) លេខ ០២០/២៣ តំណាងសហជីពបានទាមទារឱ្យ និយោជកនៅតែរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់កម្មករចំនួន ៣០៩នាក់ ដែលធ្វើកូដកម្មនៅថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣ និងថ្ងៃទី៣០ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០២៣។

---

[៧៣] កម្មវិធីវិទ្យុ (ថៅកែល្អ កម្មករល្អ) ប្រធានបទ៖ អនុសញ្ញារួម
https://wmc.org.kh/previous-program/%E១%៩E%៩០%E១%៩F%៨៥%E១%៩E%៨០%E១%៩F%៨២%E១%៩E%៩B%E១%៩F%៩២%E១%៩E%A២%E១%៩E%៨០%E១%៩E%៩៨%E១%៩F%៩២%E១%៩E%៩៨%E១%៩E%៨០%E១%៩E%៩A%E១%៩E%៩B%E១%៩F%៩២%E១%៩E%A២-%E១%៩E%៨០%E១%៩E%៩៨%E១%៩F%៩២%E១%៩E%៩៨%E១%៩E%៩C%E១%៩E%B៧/ (បានចូលមើលចុងក្រោយ ២ សីហា ២០២៤)។

[៧៤]លេខ និង ឈ្មោះសំណុំរឿង ៖ ០២០/២៣-ហួយ ស៊ីន ទូ (ខេមបូឌា) ហ្វេសិន ឯ.ក
កាលបរិច្ឆេទនៃសេចក្ដីបង្គាប់ ៖ ថ្ងៃទី៣ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២៣
https://www.arbitrationcouncil.org/download/%e១%៩f%a០%e១%៩f%a២%e១%៩f%a០-%e១%៩f%a២%e១%៩f%a៣-%e១%៩e%a០%e១%៩e%bd%e១%៩e%៩៩-%e១%៩e%៩f%e១%៩e%bb%e១%៩e%b៨%e១%៩e%៩៣-%e១%៩e%៩១%e១%៩e%bc-%e១%៩e%៨១%e១%៩f%៨១%e១%៩e%៩៨%e១%៩e%៩៤%e១%៩e%bc%e១%៩e%៨c%e១%៩e%b៦/?lang=km&wpdmdl=១៤៧៨៨&refresh=៦៦d៥ddcfa០៩៥f១៧២៥២៩១៩៨៣(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២ សីហា ២០២៤)។

តែតាមមាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។..." កថាខណ្ឌទី៤ មាត្រា ៣២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា ៖ "សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់ លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយ ជម្លោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។

លើសពីនេះ កថាខណ្ឌទី១ មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ចែងថា ៖ "កិច្ចសន្យាការងារ ត្រូវព្យួរនៅពេលធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងអំឡុងពេលនៃកូដកម្ម តាវកាលិកការងារមិនត្រូវបានផ្តល់ឱ្យទេ ហើយប្រាក់បៀវត្សមិនត្រូវបានបើកឱ្យដែរ"។

ចំណុចទី១ មាត្រា ៧២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ដដែលចែងថា ៖ "ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនាំឱ្យប៉ះពាល់ ចំពោះតែកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗ នៃកិច្ចសន្យាការងារ ពោលគឺកាតព្វកិច្ចដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការឱ្យនិយោជក និងកាតព្វកិច្ចដែលនិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិត លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិផ្ទុយ ដែលកំណត់ឱ្យនិយោជកផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលឱ្យកម្មករនិយោជិត"។

ហេតុនេះហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលការងារបានបដិសេធការទាមទារនោះ។ មូលហេតុគឺកូដកម្មនេះជាកូដកម្មមិនគោរពច្បាប់ការងារ ដូច្នេះកម្មករដែលចូលរួមក្នុងកូដកម្មមិនគោរពច្បាប់ការងារពុំមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ឬប្រាក់បន្ថែមធម្មតាឡើយ។[៧៥]

តាមរយៈករណីសិក្សាខាងលើនេះបានបង្ហាញឱ្យដឹងថា កម្រិតក្នុងការយល់ដឹងផ្នែកច្បាប់ការងាររបស់សហជីពគឺនៅមានកម្រិតនៅឡើយ។ ព្រោះថាតាមការទាមទាររបស់សហជីពក្នុងករណីសិក្សាខាងលើ គេអាចមិនដឹងពីលក្ខខណ្ឌជុំវិញការធ្វើកូដកម្មស្របច្បាប់ និងទំហំនៃសិទ្ធិរបស់ខ្លួនជុំវិញការធ្វើកូដកម្មនេះ។

៣.២.ដំណោះស្រាយ

៣.២.១.ចំពោះការកំណត់ចំនួនសមាជិកក្នុងការបង្កើតសហជីព និង នីតិវិធីក្នុងការចុះបញ្ជី

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានកំណត់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបមានភាពស្មើគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានសិទ្ធិសេរីភាព និងករណីយកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ដោយមិនមានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់។ បន្ថែមលើនេះគួរគប្បីឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ មិនថាកំពុងបម្រើការក្នុងគ្រឹះស្ថាន ដែលមានចំនួនកម្មករនិយោជិតតិចក៏ដោយ ក៏ពួកគេគួរតែទទួលបានសិទ្ធិ ក្នុងការឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រង

[៧៥] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, "អ្វីទៅជាភាពខុសគ្នារវាងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?", ២៦ សីហា ២០១៩, https://www.arbitrationcouncil.org/right-vs-interests-disputes-whats-the-difference/ (ចូលមើលចុងក្រោយ ២៩ សីហា ២០២៤)។

សហជីពផងដែរ។ នេះជាមូលដ្ឋានគតិយុត្តដ៏រឹងមាំសម្រាប់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ពិសេសក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវតែចាត់វិធានការ និងដាក់ចេញនូវយន្តការត្រួតពិនិត្យនានា ដើម្បីធានាថាបញ្ញត្តិនេះត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងពេញលេញ និងស្មើភាពចំពោះគ្រប់ភាគី ពិសេសធ្វើយ៉ាងណាបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានបំណងចង់លើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងការពារផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេពីការកេងប្រវ័ញ្ចមកលើកម្មករនិយោជិត ដែលគ្មានអ្វីជាទីពឹងក្រៅពីសហជីព ដែលជាតំណាងរបស់ពួកគាត់ ដែលដឹងសុខទុក្ខរបស់ពួកគាត់នៅកន្លែងធ្វើការ និងអាចដោះស្រាយបញ្ហាបានឆាប់រហ័សជាងផងដែរ។ បើយើងក្រឡេកទៅមើលទិដ្ឋភាពនៃប្រព័ន្ធសហជីពរបស់ប្រទេសវៀតណាម និងជប៉ុនវិញនោះ នៅក្នុងប្រទេសវៀតណាម សហជីពនិងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយមាន**កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចចំនួន ៥ នាក់ឡើងទៅ**តែប៉ុណ្ណោះ[៧៦] និងប្រទេសជប៉ុន សហជីព នឹងត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយមាន**កម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិចចំនួន ២ នាក់ឡើងទៅ**តែប៉ុណ្ណោះ។[៧៧] បែបនេះគឺមានន័យថា ការបង្កើតសហជីពរបស់គេពុំមានភាពតឹងរ៉ឹង ថែមទាំងងាយស្រួលដល់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការអនុវត្តនូវសិទ្ធិរបស់ខ្លួនបាន។

ម្យ៉ាងទៀតចំពោះបញ្ហាក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីព ក្រសួងពាក់ព័ន្ធគួរចាត់វិធានការណែនាំ ឬ បង្ហាត់បង្ហាញដល់សហជីពថ្មីថ្មោងដែលនឹងរៀបធ្វើការចុះបញ្ជី ឱ្យស្គាល់ និងដឹងពីឯកសារសំខាន់ៗ សម្រាប់ធ្វើការចុះបញ្ជីឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ឬបង្កើតជាតារាងគំរូនៃសំណុំឯកសារសំខាន់ៗទាំងឡាយ ដែលបង្កជាភាពងាយស្រួលដល់ការចុះបញ្ជីសហជីព ឬបង្កើតជាការចុះបញ្ជីតាមបែបឌីជីថល ដែលជាមធ្យោបាយថ្មី និងងាយស្រួលក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីពផងដែរ។

៣.២.២.លើកកម្ពស់យន្តការពិគ្រោះយោបល់ និងការអប់រំច្បាប់

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន និងស្តាប់នូវកង្វល់ បញ្ហាប្រឈម ក៏ដូចជាសំណើសំណូមពរ គឺជាជម្រើសដ៏ល្អបំផុតក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។ ជាក់ស្តែងនៅប្រទេសជប៉ុន ដោយសារតែសហជីពពុំមានសមត្ថភាពផ្នែកច្បាប់គ្រប់គ្រាន់ រាល់ពេលមានវិវាទកើតឡើងគេតែងធ្វើការពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយមេធាវី វិស័យការងារមិនថាជាការប្រឹក្សាតាមរយៈទូរស័ព្ទដៃ, តាមរយៈគេហទំព័ររបស់ក្រុមហ៊ុន

[៧៦] ការរួមបញ្ចូលរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិតវៀតណាម មាត្រា ១៦
https://www.i-glocal.com/report/១៣៧/ (បានចូលមើល ចុងក្រោយ ២៩ សីហា ២០២៤)។

[៧៧]សហព័ន្ធសហជីពជប៉ុន Shiga,ការបង្កើតសហជីព
(日本労働組合連合会滋賀, 労働組合の作り方)
https://rengo-shiga.jp/soudan/union-how-to-make(បានចូលមើល ចុងក្រោយ ៣០ សីហា ២០២៤)។

មេធាវីជាអាទិ៍ ដើម្បីអាចប្រាកដថា ការទាមទាររបស់ពួកគេអាចទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អ និងចំណេញពេលវេលា។[78]

ដូចដឹងស្រាប់ហើយថា ច្បាប់ត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីគ្រប់គ្រងសកម្មភាពសង្គមឱ្យប្រព្រឹត្តទៅជាប្រក្រតី រក្សាបាននូវសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ សុវត្ថិភាព និងភាពសុខដុមរមនា ហើយច្បាប់តែងមានការប្រែប្រួលទៅតាម ការវិវត្តន៍នៃសង្គមផងដែរ។ ដូច្នេះ តាមរយៈយន្តការពិគ្រោះយោបល់ រាជរដ្ឋាភិបាលដែលមានក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាសេនាធិការលើវិស័យការងារនេះ នឹងទទួលបាននូវកង្វល់ការលំបាកក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពដើម្បីជាមូលដ្ឋានក្នុងការដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងការធ្វើវិសោធនកម្មលើកក្រោយៗទៀត សំដៅធ្វើយ៉ាងណាសម្របសម្រួលការអនុវត្តសិទ្ធិសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត ឱ្យស្របតាមគោលការណ៍ច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ។

ជាមួយគ្នានេះ ភាគីពាក់ព័ន្ធរួមមានក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សហជីព សង្គមស៊ីវិលចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងអំពីច្បាប់ សិទ្ធិសហជីព និងសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត តាមរយៈការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល សិក្ខាសាលា កិច្ចប្រជុំនានា។ ការជួបជុំបណ្តុះបណ្តាល ជាគន្លឹះយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការណែនាំពន្យល់ឱ្យបានក្បោះក្បាយលម្អិតទៅលើច្បាប់ ពីព្រោះថាការខ្វះចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ ឬខកខានមិនបានពន្យល់ឱ្យស៊ីជម្រៅ វាងាយនឹងកើតឡើង នូវការយល់ខុស ដែលនាំឱ្យការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពរវាងក្រសួងជាសេនាធិការ និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ មិនស៊ីសង្វាក់គ្នា។

[៧៨] យ៉ូជីរូ មីស៊ុម៉ាជី,នីតិកាងារ(ជប៉ុន៖រោងបោះពុម្ពយូហ៊ីកាគី,បោះពុម្ពលើកទី៧ ឆ្នាំ២០១៨)៣៨៧-៣៨៨
(水町勇一郎、『労働法』（有斐閣、第７版、២០១៨ 年）៣៨៧－៣៨៨ 頁។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងកាត់តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើប្រធានបទ "**សិទ្ធិរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា**" រួចមកយើងឃើញថា ការប្រកាសដាក់ឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ ជាការលើកកម្ពស់សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព ដែលត្រូវបានធានា និងការពារដោយរដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ព្រោះថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយនេះបានបង្កើតឱ្យមានការការពារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ស្របតាមផ្លូវច្បាប់។

ការបង្កើតនូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តនេះ ទៀតសោតគឺបានផ្តល់ឱកាសឱ្យសហជីពធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត តាមរយៈការប្រើប្រាស់នូវសិទ្ធិរបស់សហជីពដូចជា សិទ្ធិក្នុងការពិគ្រោះគ្នាជាមួយនិយោជកដោយសេរីក្នុងគោលដៅលើកតម្កើង និងការពារផលប្រយោជន៍ខាងផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពិគ្រោះពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាង ឬកែសម្រួលបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងពិគ្រោះពិភាក្សាជុំវិញ ការមានបំណងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតដោយសារមូលហេតុផ្សេងៗ ក៏ដូចជាចងក្រងបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដែលមានចរិតលក្ខណៈដូចទៅនឹងច្បាប់តូចមួយសម្រាប់អនុវត្តក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។

ប៉ុន្តែទន្ទឹមនឹងមានការលើកកម្ពស់សហជីពបែបនេះ បញ្ហាប្រឈមជាច្រើនក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពក៏កើតមានឡើងផងដែរ។ បញ្ហាដែលជួបប្រទះជារឿយៗដោយទី១ គឺការកំណត់ចំនួនសមាជិក ក្នុងការបង្កើតសហជីព ដែលភាគច្រើន កម្មករនិយោជិតយល់ថាជាការរើសអើង ហើយបញ្ហានេះ បានផ្តល់សម្ពាធយ៉ាងខ្លាំងដល់កម្មករនិយោជិត ដែលបម្រើការនៅគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតតិច ព្រោះថា ពួកគេមិនអាចអនុវត្តនូវសិទ្ធិ ដូចទៅនឹងកម្មករ ដែលបម្រើការនៅសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកម្មករនិយោជិតច្រើននោះទេ។ បញ្ហាទីពីរ គឺនីតិវិធីចុះបញ្ជីសហជីព គឺចាប់តាំងពីការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦ សហជីពដែលត្រូវបានឃ្លាំមើលដោយអង្គការសង្គមស៊ីវិលបានត្អូញត្អែរពីផលលំបាកនៅក្នុងនីតិវិធីចុះបញ្ជីថាមានភាពស្មុគស្មាញ។ រហូតដល់មានការធ្វើវិសោធនកម្មលើច្បាប់ស្តីពីសហជីព កាលពីឆ្នាំ២០២០ ក៏នៅតែមិនបានបន្ធូរបន្ថយលក្ខខណ្ឌណាមួយនៃការចុះបញ្ជីដែលដាក់បន្ទុកចំពោះសហជីពទេ។ នោះនឹងមានន័យថាការចុះបញ្ជីនៅតែជាឧបសគ្គមួយរបស់សហជីព។ ជាមួយនេះដែរ បើយោងតាមសលាកបត្រព័ត៌មាន ដែលចេញដោយ អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជាស្តីអំពី ច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦ ដោយបានចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់ស្តីពីសហជីព គឺនៅកម្រិតពណ៌ក្រហម និងអះអាងថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវខ្លាំងពេក សម្រាប់ការចុះបញ្ជីដែលរឹតត្បិតដោយពុំត្រឹមត្រូវ ទៅលើលទ្ធភាពរបស់សហជីពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ តែទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលនៅតែប្រកាន់ជំហរថាច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលបានតាក់តែងឡើង ដោយផ្អែកលើ

រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា និងស្របតាម អនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO ហើយស្របទៅតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិ ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់ របស់កម្មករនិយោជិត និងធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព។ បញ្ហាទីបី គឺសហជីពខ្លះ ទោះបីជាគ្រប់ចំនួនក្នុងការបង្កើត និងចុះបញ្ជីរួចក៏ហើយក្តី តែបើយើងមកមើលពីការអនុវត្តនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចក្នុងនាមជាសហជីពវិញនោះ គឺនៅតែមានផលវិបាក ដល់ពួកគេជាពិសេសតំណាងសហជីពដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប។

ប្រការទាំងនេះ បានធ្វើឱ្យសហជីពកម្ពុជាមិនអាចដើរតួនាទីពេញលេញក្នុងការធ្វើជាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ ស្របទៅតាមការកំណត់ដោយច្បាប់ ដែលមានជាធរមានឡើយ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាខាងលើនេះការពិចារណារលើចំនួនសមាជិកក្នុងការបង្កើតសហជីពឡើងវិញ, ការចូលរួមពីស្ថាប័នចុះបញ្ជី និងការបង្កើតការបណ្តុះបណ្តាលដល់តំណាងសហជីពដែលមានកម្រិតវប្បធម៌ទាប។

សរុបជារួម បើទោះជារយៈពេលចុងក្រោយនេះ គិតត្រឹមឆ្នាំ២០២៣ ដល់ពាក់កណ្តាល២០២៤នេះ សិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីពហាក់មានសញ្ញាវិជ្ជមានខ្លះដែលនាំឱ្យមានភាពប្រសើរឡើងក៏ដោយក្តី ប៉ុន្តែបញ្ហាប្រឈមដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ នៅតែបន្តក្លាយជាបន្ទុក និងជាសម្ពាធទៅដល់សហជីពនៅកម្ពុជាក្នុងការអនុវត្តភាពជាអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដដែល ប្រសិនបើគ្មានការពិភាក្សារកដំណោះស្រាយរួមទេ។

អនុសាសន៍

អនុសាសន៍

បន្ទាប់ពីបានបកស្រាយនៅក្នុងសារណាបញ្ចប់ការសិក្សារួចមក យើងខ្ញុំដឹងកាន់តែច្បាស់ពីសារៈខាន់នៃតួនាទីរបស់សហជីព ក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត សំដៅការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសង្គមយើងបច្ចុប្បន្ន។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី យើងខ្ញុំទទួលបានព័ត៌មានចន្លោះខ្វះខាតមួយចំនួន ដែលមើលឃើញថាជាភាពអសកម្មនិង សំណូមពរឱ្យមានការកែប្រែ និងបំពេញបន្ថែម។ ដោយស្មារតីចង់ចូលរួមជាសំឡេងលើកកម្ពស់សិទ្ធិកម្មករនិងសហជីពប្រកបដោយបរិយាបន្ន និងជាផ្នែកមួយក្នុងការចូលរួមលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករដែលជាផ្នែកមួយក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ចឱ្យមានការរីកចម្រើនផងនោះ យើងខ្ញុំសូមលើកនូវអនុសាសន៍មួយចំនួនដូចតទៅៈ

- គួរកាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌតម្រូវសមាជិកភាពអប្បបរមា ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ហួសហេតុសម្រាប់បង្កើតសហជីព ។
- កែសម្រួលបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានលក្ខណៈទាមទារកំរិតចំណេះដឹងលើមូលដ្ឋានច្បាប់ខ្ពស់ ដែលធ្វើការសម្រេចចិត្ត របស់សហជីព និងកម្មករនិយោជិត រមែងនិងមិនសម្រេចដូចបំណង។
- សហជីពដែលមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវរកសមាជិកឱ្យបានច្រើនដើម្បីធ្វើភាពជាអ្នកតំណាងបំផុត។
- ភាគីពាក់ព័ន្ធរួមមានក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គួរយកចិត្តទុកដាក់បន្ថែមលើសហជីព បន្តចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងនូវសិទ្ធិកម្មករនិងសហជីពតាមរយៈការបើកវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ក៏ដូចជាការបើកកិច្ចប្រជុំជាមួយនឹងសហជីពក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំបួនដង ដើម្បីបើកទូលាយដល់ការបញ្ចេញមតិ និងប្រាប់ពីផលពិបាកដែលរារាំងសេរីភាពរបស់សហជីព។
- ភាគីពាក់ព័ន្ធ រួមមានក្រសួងការងារជាអាទិ៍ គួរចាត់វិធានការ ឬបង្កើតជាគម្រោងកម្មវិធីផ្សព្វផ្សាយពីច្បាប់ការងារ តាមរយៈឌីជីថលក្រោមរូបភាពជាកម្មវិធីអប់រំ ឬបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកច្បាប់ ជូនដល់សហជីព ឬកម្មករនិយោជិត។

ហើយចំណុចទាំងនេះក៏ត្រូវការ ការចូលរួមរបស់សហជីព និង កម្មករនិយោជិត ផ្ទាល់ផងដែរ។

គន្ថនិទ្ទេស

គន្ថនិទ្ទេស

ច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា, ឆ្នាំ១៩៩៣។

សេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស, ឆ្នាំ១៩៤៨។

អនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃ សមាគមនិងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសហគម,០៩ កក្កដា ១៩៤៨។

អនុសញ្ញាលេខ៩៨ ស្តីពីការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីអំពី សិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិការចរចាជាសមូហភាព, ០១ កក្កដា ១៩៤៩។

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧, ១៧ ឧសភា ២០១៦។

ច្បាប់ស្តីពីការងារ, លេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ១៣ មីនា ១៩៩៧។

ច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីសហជីព, លេខ នស/រកម/០១២០/០០១, ០៣ មករា ២០២០។

អនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពី សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសមាមគម កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩

អនុសញ្ញាលេខ៩៨ ការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព, កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩

អនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិ របបសន្តិសុខសង្គម

ប្រកាសលេខ៣១៨ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជា សមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

ប្រកាសលេខ០២១ ក.ក.ប.វ/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកា នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នា២០០២ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ចប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត

សៀវភៅ

នួន វាសនា និង Melisa Serrano. ការកសាងសហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជា៖ កាលប្រវត្តិ ការប្រឈម និងយុទ្ធសាស្ត្រ .ប្រទេសសិង្ហបុរី៖ Friedrich-Ebert-Stiftung. ២០១០។

អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា. "ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល". កម្រងឯកសារស្តីពីស្ថាប័នរបស់ ម.ស.ម.ក. លេខពិសេស ធ្នូ ២០១៣។

អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា. "ច្បាប់ស្តីពីសហជីព". កម្រងឯកសារស្តីពីការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់របស់ ម.ស.ម.ក. លេខ ១០. សីហា ២០១៦។

ហ៊ីរ៉ូអាគី វ៉ាតាណាបេ, "កំណែទម្រង់ទីផ្សារការងារ និងការចុះខ្សោយនៃសហជីពការងារក្នុងប្រទេសជប៉ុន" , ជប៉ុន៖ អត្ថបទស្រាវជ្រាវរបស់សាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យរីស៊ុមេកាន, ខែ កញ្ញា ឆ្នាំ ២០២៣ https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2023/09/pdf/004-017.pdf (បានចូលមើលចុងក្រោយ ០១ សីហា ២០២៤)

អង្គការមជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា. "ការឃ្លាំមើលសេរីភាពមូលដ្ឋាននៅកម្ពុជា". គម្រោងឃ្លាំមើលសេរីភាពជាមូលដ្ឋាន របាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំទី៤ (ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៩ ដល់ខែមីនា ឆ្នាំ២០២០)។

ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេវ៉ាណូ

សៀវភៅសិក្សាស្តីពីសហជីព ឧបត្ថម្ភបោះពុម្ពដោយ គម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពល កម្មអន្តរជាតិ(ILO-WEP)

គេហទំព័រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ, www.mlvt.gov.kh

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, www.arbitrationcouncil.org

យ៉ាសូអេដា, នីស៊ីម៉ូរ៉ា, នីតិការងារ(ជប៉ុន៖ រោងពុម្ពយីហ៊ីកាកី, បោះពុម្ពលើកទី១០, ២០១០) ២៦៨-២៦៩។

អង្គការទិន្នន័យអំពីការអភិវឌ្ឍន៍. "សហជីព". ថ្ងៃទី១០ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០២១

https://opendevelopmentcambodia.net/km/topics/unions/#ref-73548-2 (បានចូលមើលចុងក្រោយ ២០ មេសា ២០២៣)។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល, "អ្វីទៅជាភាពខុសគ្នារវាងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍?", ថ្ងៃទី២៦ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១៩, https://www.arbitrationcouncil.org/right-vs-interests-disputes-whats-the-difference/ (ចូលមើលចុងក្រោយ ២០ កក្កដា ២០២៤)។

ជួប នរក្សា, "ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ៖ សហជីពទាមទាររដ្ឋាភិបាលតម្លើងប្រាក់ខែកម្មករឱ្យបាន២៥០ដុល្លារក្នុងមួយខែ", វិទ្យុស្ថានបារាំងអន្តរជាតិ, ០១ ឧសភា ២០២៣, https://rfi.my/9RCx (បានចូលមើលចុងក្រោយ ៣០ មិថុនា ឆ្នាំ២០២៤)។

Fresh New, "រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ៖ សហជីពសឹងតែ១០០% អះអាងថាខ្លួនឯករាជ្យ ប៉ុន្តែខ្លះបែរជាដើរធ្វើសកម្មភាពផ្ទុយនឹងច្បាប់",០១ឧសភា២០១៧,
https://freshnewsasia.com/index.php/en/localnews/53727-2017-05-01-07-22-15.html (បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៩ កក្កដា ២០២៤)

ការវិភាគផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព" រៀបចំឡើងដោយ ការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិ ទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស ប្រចាំកម្ពុជា
https://cambodia.ohchr.org/sites/default/files/TUL_Analysis-Kh.pdf

ទិដ្ឋភាពទូទៅនៃការស្ទង់មតិមូលដ្ឋានសហជីពការងារឆ្នាំ ២០២៣ របស់ក្រសួងសុខាភិបាល ការងារ និងសុខុមាលភាពជប៉ុន 厚生労働省「令和５年労働組合基礎調査の概況」3 頁
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/23/dl/gaikyou.pdf

Japan International labor foundation , ឯកសារសរុបទិន្នន័យរបស់សហព័ន្ធការងារវៀតណាម(VGCL)
（公益財団法人国際労働財団、ベトナム労働総同盟の合計データのレポート(VGCL)）
https://www.jilaf.or.jp/nc_view/nc_view-1361/

មេដឹកនាំសហជីព៖ ការបង្កើតសហជីពឯករាជ្យកំពុងស្ថិតក្រោមការរឹតត្បិត និងប្រឈមការរើសអើងកាន់តែខ្លាំងhttps://khmer.voanews.com/a/union-leaders-say-after-the-amendment-of-labor-laws-the-formation-of-independent-unions-is-under-restriction-and-faces-discrimination/7160051.html(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៤ មិថុនា ២០២៤)។

ការលើកឡើងរបស់លោក អាត់ ធន់ ជាប្រធានសហភាពការងារកម្ពុជ(CambodiaLabourConfederation) បានផ្តល់កិច្ចសម្ភាសដល់សិក្ខាកាម Newsroom Cambodia អំពីបញ្ហាប្រឈមរបស់តំណាងសហជីពនៅក្នុងកន្លែងការងារ ថ្ងៃទី៦ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២,
https://newsroomcambodia.com/news/2022/11/16/qa%E1%9F%96-%E1%9E%80%E1%9E%B6%E1%9E%9A%E1%9E%94%E1%9E%84%E1%9F%92%E1%9E%80%E1%9E%BE%E1%9E%8F%E1%9E%9F%E1%9E%A0%E1%9E%87%E1%9E%B8%E1%9E%96%E1%9E%93%E1%9F%85/(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៤ មិថុនា ២០២៤)។

ពិធីបិទសន្និបាតបូកសរុបការងារឆ្នាំ២០២៣

https://www.youtube.com/live/RniZDM1s72A?si=5JYOrqvKinJ1mmm8(បានចូលមើលចុងក្រោយ ២៩ សីហា ២០២៤)។

ឧបសម្ព័ន្ធ

ឧបសម្ព័ន្ធ

ព្រះរាជក្រម

នស/រកម/០៥១៦/០០៧

យើង

ព្រះករុណាព្រះបាទសម្តេចព្រះបរមនាថ នរោត្តម សីហមុនី
សមានភូមិជាតិសាសនា រក្ខតខត្តិយា ខេមរារដ្ឋរាស្ត្រ ពុទ្ធិន្ទ្រាធរាមហាក្សត្រ
ខេមរាជនា សមូហោភាស កម្ពុជឯករាជរដ្ឋបូរណសន្តិ សុភមង្គលា សិរីវិបុលា
ខេមរាស្រីពិរាស្ត្រ ព្រះចៅក្រុងកម្ពុជាធិបតី

- បានទ្រង់យល់រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៤៩៨/០៦ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៨ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៧/០០៥ ចុះថ្ងៃទី៣១ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៧ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីវិសោធនកម្មច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញ
- បានទ្រង់យល់ព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានទ្រង់យល់សេចក្តីក្រាបបង្គំទូលថ្វាយរបស់សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ប្រកាសឲ្យប្រើ

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលរដ្ឋសភាបានអនុម័តកាលពីថ្ងៃទី៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំរដ្ឋសភាលើកទី៦ នីតិកាលទី៥ ហើយដែលព្រឹទ្ធសភាបានពិនិត្យចប់សព្វគ្រប់លើទម្រង់និងគតិច្បាប់នេះទាំងស្រុងកាលពីថ្ងៃទី១២ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦ នាសម័យប្រជុំពេញអង្គលើកទី៨ នីតិកាលទី៣ ព្រមទាំងត្រូវបានក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញប្រកាសថាស្របនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ក្នុងសេចក្តីសម្រេចលេខ១៦០/០០២/២០១៦កបធ.ច ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ហើយដែលមានសេចក្តីទាំងស្រុងដូចតទៅ ៖

ច្បាប់

ស្ដីពី

សហជីព

ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីព ។ គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិតក្នុងការចូលរួម ឬការចាកចេញពីសហជីពណាមួយនោះឡើយ ។

មាត្រា ៨.- សេរីភាពក្នុងការចូលរួមនៅក្នុងការដឹកនាំ និងការគ្រប់គ្រង

អនុលោមតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សមាជិកនៃសហជីព ឬសមាជិកនៃសមាគមនិយោជកទាំងអស់ អាចចូលរួមក្នុងការងារដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង និងការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះ ។ លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចបន្ថយលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចូលរួមរបស់អ្នកចូលនិវត្តន៍នៅក្នុងមុខងារទាំងនេះ ។

មាត្រា ៩.- សិទ្ធិរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិសហជីព សហជីព និងសមាគមនិយោជក មានសិទ្ធិដូចតទៅ ៖

- តាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅ និងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ និងច្បាប់ជាធរមាន
- បោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។

មាត្រា ១០.- រចនាសម្ព័ន្ធសហជីព ឬសមាគមនិយោជក និងសម្ព័ន្ធភាពរវាងសហជីព ឬសមាគមនិយោជក

សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធ ៣ (បី) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១-សហជីពមូលដ្ឋានមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០ (ដប់) នាក់ ។

២-សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ) ។

៣- សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ) ។

សមាគមនិយោជកមានរចនាសម្ព័ន្ធ ២ (ពីរ) ថ្នាក់ដូចតទៅ ៖

១- សមាគមនិយោជកមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានចំនួនយ៉ាងតិច ៩ (ប្រាំបួន) ។

២- សហព័ន្ធនិយោជក ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមនិយោជកដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៦ (ប្រាំមួយ) ។

សហជីព ឬសមាគមនិយោជក អាចពិគ្រោះយោបល់គ្នាបានដោយសេរីអំពីការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈ ។

សហជីពអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពផ្សេងទៀតជាលក្ខណជាតិ និងអន្តរជាតិ ។

សមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិដូចគ្នានេះដែរ ។

មាត្រា ១៩.- ការលុបបញ្ជិកា

តុលាការការងារមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការសម្រេចលុបបញ្ជិកា ។ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជិកា ។

បញ្ជិកាត្រូវបានលុបដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានរំលាយ ។

មាត្រា ២០ .- លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក- មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

គ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

ឃ- ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេសត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ ៖

ក-មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ (ដប់ប្រាំបី) ឆ្នាំ

ខ-ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

គ-បាន និងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២ (ពីរ) ឆ្នាំ

ឃ-ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ

ង-មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម ។

មាត្រា ៥៨.- សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

បន្ថែមទៅលើសិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានករណីយកិច្ចដូចខាងក្រោម ៖

- ចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ជាមួយនិយោជកក្នុងគោលបំណងឲ្យមានការព្រមព្រៀងជាសមូហភាពទៅលើអនុសញ្ញារួមដែលផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត
- ធ្វើជាតំណាងដោយភាពស្មោះត្រង់ឲ្យកម្មករ និយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងបណ្តឹងតវ៉ាមិនសុខចិត្តដែលកើតចេញពីអនុសញ្ញារួម
- មិនត្រូវរើសអើងនៅក្នុងពេលទទួលយកសមាជិកថ្មី
- បែងចែកអាសនៈនៅក្នុងយន្តការមួយចំនួនដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

មាត្រា ៥៩.- សិទ្ធិនិងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាមួយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត

សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចទាំងឡាយនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែល

លើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា អនុសញ្ញារួមដែលកំពុងមានសុពលភាព ឬវិធានការងារផ្ទៃក្នុងទាំងឡាយ ។ សិទ្ធិ និងតួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចរួមមាន ៖

ក-ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ

ខ-ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន

គ-ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល

ឃ-ការចូលរួមនៅក្នុងយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ

ង-ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ

ច-ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន

ឆ- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន

ជ- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ ។

សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏អាចអនុវត្តតួនាទីដែលមានកំណត់ក្នុងចំណុច "ក" ដល់ចំណុច "ជ" ខាងលើនេះដែរ ។