សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Economiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៥ ដល់ថ្ងៃទី៣០ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

ស្រាវជ្រាវដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ម៉េង សីហា**
ឈា ឆានិត

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លី ច័ន្ទតុលា

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ
ជំនាន់ទី ១៥

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១១
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៥

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

យើងខ្ញុំជានិស្សិតឆ្នាំទី៤ ជំនាន់ទី១៤ ផ្នែកនិតិសាស្ត្រ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនិតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលមានរាយនាមដូចខាងក្រោម៖

១. លោក ប៉េង សីហា

២. លោក ឈា ឆានិត

យើងខ្ញុំសូមធ្វើការអោនលំទោនគោរពប្រណិបត្តន៍ នឹងកត្តញ្ញូតាធម៌ព្រមទាំងសេចក្ដីគោរព យ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ជូនចំពោះលោកឪពុក **ប៉េង ដារ៉ា** និង អ្នកម្ដាយ **កេ សៅឌី** លោកឪពុក **ហួត ឈន់** និង អ្នកម្ដាយ **សាន ចណ្ណី** ដែលលោកទាំងទ្វេបានផ្ដល់កំណើតដល់រូបខ្ញុំ និងបានបីបាច់ថែរក្សា ប្រៀនប្រដៅអប់រំទូន្មានរូបកូនតាំងពីតូច រហូតដល់ធំដឹងក្ដី។ បើទោះបីជាលោកអ្នកមានគុណត្រូវចំណាយអស់កំលាំង ដំណក់ញើសឈាម តស៊ូជំនះរាល់ឧបសគ្គគ្រប់បែបយ៉ាងដើម្បីចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សាកូន ក៏លោកមិនមានការត្អូញត្អែរ ឬក៏ពោលពាក្យមិនពិរោះពិសារមកកាន់កូនឡើយ ហើយបើរូបកូន យកផែនដីមកធ្វើជាក្រដាស យកទឹកសមុទ្រមកធ្វើជាទឹកប៊ិច យកភ្នំព្រះសុមេរុមកធ្វើជាដងស្លាប៉ាកា ហើយសរសេររៀបរាប់ពីគុណរបស់លោកក៏មិនអស់ដែរ។

សូមថ្លែងអំណរគុណចំពោះ ឯកឧត្ដមសាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនិតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សាកលវិទ្យាធិការរង លោកគ្រូ អ្នកគ្រូ និងមិត្តភក្ដិទាំងអស់ដែលបានជួយបង្ហាត់បង្រៀន ក៏ដូចជាផ្ដល់កំលាំងចិត្តដល់ពួកយើង។ អ្វីដែលពិសេសជាងនេះទៅទៀតនោះ សូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅ ចំពោះលោកសាស្ត្រាចារ្យ **លី ច័ន្ទតុលា** ដែលបាន លោកបានចំណាយពេលវេលានៅក្នុងការណែនាំរាល់ការសេរសេរ គាត់តែងប្លង់តាំងពីដើមរ ហូតដល់ចប់ជាស្ថាពរ។

ជាចុងក្រោយនេះ យើងខ្ញុំសូមបួងសួងអស់វត្ថុស័ក្ដិសិទ្ធិនៅក្នុងលោកសូមមេត្តាជួយតាមថែរក្សា អ្នកទាំងអស់គ្នាឲ្យជួបតែពុទ្ធពរបួនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

ក្រោយពីបានធ្វើការសិក្សាអស់រយៈពេល ៤ ឆ្នាំកន្លងមក យើងខ្ញុំជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនិតិសាស្ត្រ ក៏បានឈានដល់តំណាក់កាលមួយគឺការ សរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាតែម្តង។

ជិតបួនឆ្នាំកន្លងមកនេះ មានមុខវិជ្ជាជាច្រើនដែលយើងខ្ញុំបានសិក្សាទាក់ទងទៅនិងវិស័យច្បាប់ មិនថាស្ថិតនៅក្នុងនិតិឯកជន ឬក៏និតិសាធារណៈនោះទេ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលធ្វើឲ្យ យើងខ្ញុំមានការចាប់អារម្មណ៍នោះ គឺ ជំនាញនិតិការងារ ដែលនៅក្នុងនោះ យើងខ្ញុំបានសម្រេចចិត្តជ្រើសយកប្រធានបទ **អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ** ដែលជាប្រធានបទ មួយនិយាយអំពីការកំនត់លក្ខណ្ឌការងារ ឬមុខរបរ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

មូលហេតុដែលយើងខ្ញុំជ្រើសយកប្រធានបទមួយនេះ គឺដោយសារយើងខ្ញុំគិតថា កម្មករនិយោជិត ដែលកំពុងបំពេញការងារនៅតាមបណ្តារោងចក្រ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួនធំនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា អាចនិងជួបផលលំបាកដោយសារតែ មានការជិះជាន់កម្លាំងពលកម្ម ឬក៏មានការរំលោភសិទ្ធិនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការជាដើម។ នៅក្នុងន័យនេះ ការបង្កើតឲ្យមានអនុសញ្ញារួម គឺជាយន្តការមួយដ៏ល្អនៅក្នុងការ កំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងភាគី និយោជក ដោយអាចឲ្យពួកគេធ្វើការចរចា រកផលប្រយោជន៍ទៅវិញទៅមកតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងមួយនេះ។ បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀត ការបង្កើតឲ្យមានអនុសញ្ញារួម គឺជាយន្តការនៅក្នុងការ ឆ្លើយតបរាល់ការផ្សះផ្សាវិវាទផ្សេងៗដើម្បីឲ្យ ស្ថេរភាពនៃទំនាក់ទំនងការងារមានលក្ខណៈកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។

យើងខ្ញុំសង្ឃឹមថា ឯកសារមួយនេះ និងក្លាយទៅមិត្តរបស់អ្នកទាំងអស់គ្នា។ ហើយក៏សូមអភ័យទោសរាល់កំហុសគ្រប់បែបយ៉ាងដែលបានកើតឡើងដោយអចេតនា និងទទួលយកការរិះគន់នៅក្នុងន័យស្ថាបនា កែលំអរាល់ចំនុចខ្វះខាត ដោយក្តីសោមនស្សរីករាយ។

សូមអរគុណ!

មាតិកា

អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ
អារម្ភកថា
សេចក្តីផ្តើម **១**
ជំពូកទី១ ៖ លក្ខណៈទូទៅនៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម **៣**
១.១ សញ្ញាណទូទៅនៃអនុសញ្ញារួម **៣**
១.១.១ និយមន័យ ៣
១.១.២ ប្រវត្តនៃការកើតឡើងអនុសញ្ញារួម ៤
១.១.៣ ប្រទេសសំខាន់ៗដែលជាអ្នកអនុវត្តអនុសញ្ញារួមមុនគេ ៤
១.១.៣.១ ចក្រភពអង្គគ្លេស ៥
១.១.៣.២ សហរដ្ឋអាមេរិក ៥
១.១.៣.៣ ទ្វីបអឺរុប ៦
១.១.៤ គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម ៧
១.១.៥ ចរិកលក្ខណៈរបស់អនុសញ្ញារួម ៨
១.១.៥.១ នៅពេលបង្កើតចាត់ទុកជាកិច្ចសន្យា ៨
១.១.៥.២ នៅពេលអនុវត្តត្រូវបានចាត់ទុកជាបទបញ្ជា ៨
១.២ ផលប្រយោជន៍នៃអនុសញ្ញារួម ៧
១.២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃផលប្រយោជន៍អនុសញ្ញារួម ៨
១.២.២ ផលប្រយោជន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិត ៩
១.២.២.១ ទទួលបានការគោរពសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ ៩
១.២.២.២ ទទួលបានលក្ខខ័ណ្ឌការងារល្អ ១០
១.២.២.៣ មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនិយោជក ១១
១.២.២.៤ កាត់បន្ថយជម្លោះ និងហានិភ័យការងារ ១១
១.២.២.៥ ទទួលបានការទទួលស្គាល់តំណាងរបស់ខ្លួននៅកន្លែងធ្វើការ ១២
១.២.៣ ផលប្រយោជន៍ចំពោះនិយោជក ១៣
១.២.៣.១ ទទួលបានសន្តិភាពនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ១៤
១.២.៣.២ ការកំនត់ដែនធ្វើកូដកម្ម និងឡុកអៅ ១៤
១.២.៣.៣ ធ្វើឲ្យមានស្ថេរភាពសមាជិកសហជីព ១៥
១.២.៣.៤ ទទួលបានគុណភាពការងារ ១៥
១.២.៣.៥ ទទួលបានការទុកចិត្តពីអ្នកបញ្ជាទិញ ១៦
១.២.៤ ផលប្រយោជន៍ចំពោះសេដ្ឋកិច្ចសង្គម ១៧

១.២.៤.១ ធ្វើឲ្យមានស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ១៨
១.២.៤.២ មានកំនើនសេដ្ឋកិច្ច ១៨
១.២.៤.២ កាត់បន្ថយវិបត្តសង្គម ១៩
ជំពូកទី ២ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២១
២.១ លក្ខខ័ណ្ឌនៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២២
២.១.១ លក្ខខ័ណ្ឌគ្រឹះនៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២២
២.១.១.១ ការព្រមព្រៀងលើការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២២
២.១.១.២ ភាគីនៅក្នុងការចរចា បង្កើតអនុសញ្ញារួម ២៣
២.១.១.២.១ អង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងកម្មករនិយោជិត (សហជីព) ២៤
២.១.១.២.២ ប្រតិភូបុគ្គលិក ២៥
២.១.១.២.៣ និយោជក ឬអង្គការតំណាងនិយោជក ២៦
២.១.១.៣ កម្មវត្ថុនៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២៨
២.២.១ លក្ខខ័ណ្ឌទម្រង់នៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ២៩
២.២.១.១ ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរ ៣០
២.២.១.២ ការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួម ៣០
២.២.១.២.១ និតិវិធីនៅក្នុងការចរចា ៣១
២.២.១.២.២ ដំណើរការនៃការចរចា ៣២
២.២.១.២.៣ ការបង្កើតក្រុមចរចា ៣២
២.២.១.៣ ការយល់ព្រមរបស់ភាគី ៣៣
២.២.១.៤ ការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម ៣៤
២.២.១.៥ បែបបទនៃការចុះបញ្ជីកាអនុសញ្ញារួម ៣៤
២.២.១.៥.១ ការចុះបញ្ជីកាអនុសញ្ញារួម ៣៤
២.២.១.៥.២ ការតម្កល់អនុសញ្ញារួម ៣៥
២.២.១.៥.៣ ការផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញារួម ៣៥
ជំពូកទី ៣ ការអនុវត្តន៍ និងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម ៣៦
៣.១ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ៣៦
៣.១១ សញ្ញាណទូទៅនៃការអនុវត្តន៍ ៣៦
៣.១.១.១ ដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ៣៦
៣.១.១.២ ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ៣៦
៣.១.១.៣ លក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ៣៧
៣.១.១.៤ អនុភាព នឹងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ៣៨
៣.១.១.៥ ភាពមិនប្រក្រតីនៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ៣៩
៣.១.១.៦ ការកែប្រែបន្ថែមទៅលើអនុសញ្ញារួម ៣៩

៣.២ ភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ៤០
៣.២.១ កម្មករនិយោជិត ៤០
៣.២.២ សហជីព ឬតំណាងកម្មករនិយោជិត ៤១
៣.២.៣ និយោជក ៤១
៣.២.៤ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និយោជក ៤២
៣.៣ ថេរវេលា និង ការបញ្ចប់នៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ៤៣
៣.៣.១ ថេរៈវេលានៃការអនុវត្តន៍ ៤៣
៣.៣.១.១ ថិរៈវេលាដែលត្រូវបានកំនត់ដោយភាគី ៤៣
៣.៣.១.២ ថិរៈវេលាដែលកំណត់ដោយច្បាប់ ៤៤
៣.៣.២. ការបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ៤៤
៣.៣.២.១ ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់រវាងភាគី ៤៥
៣.៣.២.២ ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី ៤៦
៣.៣.២.៣ ការបំពានរបស់ភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ ៤៦
៣.៣.២.៤ ការអស់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ៤៧
៣.៣.២.៥ ករណីប្រធានសក្តិ ៤៨
៣.៣.២.៦ ក្ស័យធន ៤៩
សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥០
អនុសាសន៍ ៥៣
ឯកសារយោង
ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ជាការពិត ស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទនងការងារ រមែងទទួលបានផលល្អនៅពេលណាដែលភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងនោះ ចេះគោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមក នឹងផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាជាដើម។ តួយ៉ាងការបំពេញរាល់តម្រូវការ ឬក៏ផ្តល់ផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកនេះ គឺភាគីត្រូវតែគោរពទៅតាមវិធានច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាន។ នៅក្នុងករណីនេះដែរ ច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ គឺជាវិធានគត្តិយុត្តមួយយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការកំណត់រាល់ទំនាក់ទំនងសំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ រវាងភាគី កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក ដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលបានផលប្រយោជន៍ទាំងនោះ។ ជាក់ស្តែងមូលហេតុដែលនាំឲ្យ មានការកំណត់រាល់ទំនាក់ទំនងសំខាន់ៗទាំងនេះ គឺដោយសារ កត្តាមួយចំនួនពាក់ព័ន្ធទៅនឹង ការមិនចុះសម្រុងនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ការរំលោភបំពានសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត នឹងការរំលោភលើផលប្រយោជន៍គ្នាទៅវិញទៅមកជាដើម។ កត្តាទាំងអស់នេះហើយ ដែលធ្វើឲ្យស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មមិនមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យមានការរាំងស្ទះ ដល់ដំណើរការផលិត នឹងមានសេវាកម្មយឺតយ៉ាវ។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ បន្ថែមទៅលើច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ នេះដែរ ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ពោលគឺ កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក អាចព្រមព្រាងគ្នានៅក្នុងការបង្កើត កិច្ចព្រមព្រៀងមួយដើម្បីអនុវត្តរួមគ្នា នឹងដើម្បីទទួលបានផលប្រយោជន៍ទាំងសងខាងផងដែរ ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងនោះមានឈ្មោះថា អនុសញ្ញារួម។

ការព្រមព្រៀងនៅក្នុងការបង្កើត អនុសញ្ញារួម គឺជាជម្រើសមួយដ៏ល្អបំផុតសំរាប់ភាគី កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក នៅក្នុងការបង្កើតទំនាក់ទំនងល្អរវាងភាគីទាំងសងខាង ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ថែមទៀតផង។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ គឺដើម្បីការពារ រាល់ភាពអសកម្មដូចជា ការការពារទៅលើវិវាការងារ កូដកម្មទាមទារផលប្រយោជន៍ ឬក៏ធ្វើពហិកាមិនចូលធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិតជាដើម។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ដើម្បីដោះស្រាយរាល់បញ្ហាទាំងអស់នេះ អាចយកអនុសញ្ញារួម មកធ្វើជាទម្រង់គត្តិយុត្តសំរាប់ធ្វើការចរចាដោយសន្តិវិធី ធ្វើការសម្របសម្រួល ឬក៏ធ្វើសម្បទានឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកតាមរយៈអនុសញ្ញារួមនេះបាន។

ជាការពិតណាស់ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ នឹងការកំនត់រាល់លក្ខខណ្ឌទាំងឡាយដែលបានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងផលប្រយោជន៍ ដូចដែលបានបរិយាយនេះគឺវាបានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងជាក់ លាក់ថា រាល់ខ្លឹមសារសំខាន់ៗ ដែលភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារបង្កើតឡើងគឺ មានគោល

បំណងនៅក្នុងការបម្រើផលប្រយោជន៍ទៅឲ្យវិស័យឯកជន ពោលគឺ ផលប្រយោជន៍ទៅកាន់ភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកផ្ទាល់តែម្តង។ តែអ្វីដែលសំខាន់ថ្វីត្បិតតែអនុសញ្ញារួមមានគោលបំណងនៅក្នុងការបម្រើផលប្រយោជន៍តែនៅក្នុងវិស័យឯកជន តែរាល់ការបង្កើតការអនុវត្តន៍ក៏ដូចជាការបញ្ចប់ អនុសញ្ញារួមត្រូវតែគោរពឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន នូវវិធានច្បាប់ជាតិ ដែលបានចូលជាធរមាន រួមបន្ថែមទាំងវិធានអន្តរជាតិផ្សេងៗ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នពាក់ព័ន្ធទៅនឹង ទំនាក់ទំនងការងារផងដែរ។

ជាការពិត ដើម្បីឲ្យមានដំណោះស្រាយមួយដ៏សមស្រប នៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយប្រកបទៅដោយភាពត្រឹមត្រូវតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត គឺយើងត្រូវកំនត់ទៅលើលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងការបង្កើត ការកំនត់តួនាទី នឹងភារកិច្ចរបស់ភាគីដែលព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម នឹងជាពិសេសនោះគឺការកំនត់កម្មវត្ថុនៅក្នុងការបង្កើតជាដើម។ ការកំនត់រាល់លក្ខខណ្ឌទាំងនេះបានច្បាស់លាស់ ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម នោះការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមនិងមានភាពរលូនទៅមុខ រាល់តំណោះស្រាយផ្សេងដែលទាក់ទងទៅនឹងការទាមទារលក្ខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នឹងមានតំណោះស្រាយមួយដ៏ល្អប្រសើរ ជាពិសេសទៅទៀតនោះការប្រឈមមុខទៅនឹងច្បាប់ក៏មានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ពីព្រោះថារាល់លក្ខណ្ឌទាំងឡាយបានគោរពត្រឹមត្រូវទៅតាមច្បាប់ដែលបានចែង ហើយការអនុវត្តន៍ទៀតសោតក៏បានបម្រើផលប្រយោជន៍ភាគីយ៉ាងពិតប្រាកដ។

ដោយឡែកនៅក្នុងការ ស្រាវជ្រាវនេះយើងបានយកច្បាប់ការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ នឹងលិខិតបទដ្ឋានគត្តិយុត្តមួយចំនួនធ្វើជាមូលដ្ឋាននៅក្នុងការស្រាវជ្រាវ។ លើសពីនេះទៅទៀត យើងក៏បានដកស្រង់ឯកសារមួយចំនួនពីស្ថាប័នជំនាញមួយយកមកធ្វើការបកស្រាយផងដែរ។ ដើម្បីឲ្យកាន់តែងាយស្រួលនៅក្នុងការស្វែងយល់ពីការស្រាវជ្រាវនេះ យើងបានបែកចែកប្លង់ជាបីជំពូកសំខាន់ៗ គឺជំពូកទី១ សិក្សាអំពីសញ្ញាណទូទៅនៃអនុសញ្ញារួម ជំពូកទី២ សិក្សាអំពីការបង្កើតអនុសញ្ញារួម នឹងជំពូកទី៣ សិក្សាអំពីការអនុវត្តន៍ នឹងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម។

ជំពូកទី១

លក្ខណៈទូទៅនៃអនុសញ្ញារួម

១.១ សញ្ញាណនៃអនុសញ្ញារួម

១.១.១ និយមន័យ

អនុសញ្ញារួមគឺជា កិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរដែលត្រូវធ្វើឡើងរវាងភាគីពីរ គឺមួយចំ-នែកគឺ និយោជកម្នាក់ ឬនិយោជកមួយក្រុមឬអង្គការមួយឬច្រើនតំណាងនិយោជក។ ចំនែកឯមួយចំនែកទៀតគឺជាអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត នេះបើយោងទៅតាមមាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ដោយឡែកបើយោងទៅតាមទ្រឹស្តីរបស់លោកស្រី Beatrice Webb ជាសេដ្ឋកិច្ចវិទូ នឹងជាស្ថាបនិកដំបូងគេ ដែលជាអ្នកផ្តួចផ្តើមបង្កើតឲ្យមានអនុសញ្ញារួមមុនគេ (១៨៥៨ - ១៩៤៣)បានឲ្យនិយមន័យនៃអនុសញ្ញារួមថាគឺជា កិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងន័យចរចារក៏ដូចជាព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការកំនត់ទំហំលក្ខណៈការងារ នឹងស្វែងរកផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅ-មក នៅក្នុងសហគ្រាសដោយផ្អែកទៅលើក្របខ័ណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាសនោះ[១]។

ម្យ៉ាងវិញទៀតបើតាមទស្សនៈរបស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន បានឲ្យនិយមន័យនៃអនុសញ្ញា-រួម ថាអនុសញ្ញារួមនៃការងារគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលចុះដោយនិយោជក ឬក្រុមនៃនិយោជកនឹងអង្គការសហជីពមួយឬច្រើនដែលតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ដើម្បីរួបរួមគ្នាកំនត់ពីលក្ខខណ្ឌការងារនឹងមុខរបរក៏ដូចជាការធានាទាំងឡាយនៃវិស័យសង្គមកិច្ច។ លក្ខណៈ ជាសារវ័ន្តនៃបទដ្ឋាននេះគឺ យកអង្គការវីជ្ជាជីវៈមកជំនួសបុគ្គលម្នាក់ៗជាកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការកំនត់លក្ខខណ្ឌនៃមុខរបរ នឹងប្រាក់ឈ្នួល[២]។

ដូចនេះនិយមន័យនៃអនុសញ្ញារួមរបស់ឥស្សិរជនម្នាក់ៗ ក៏ដូចជាទៅតាមលិខិតបទដ្ឋានមួយចំនួន ដែលអ្នកច្បាប់យើងបានតាក់តែងមក វាសុទ្ធតែបានឆ្លុះបញ្ចាំង អត្ថប្រយោជន៍ ការយកចិត្ត-ទុកដាក់ទៅលើភាគី នៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួមដើម្បីជាមូលដ្ឋានមួយដ៏សមរម្យនៅក្នុងការឲ្យភាគីមានការគោរពសិទ្ធិគ្នាទៅវិញទៅមក នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការឲ្យនិយម-

---

[១] លោកស្រី Beatrice Webb សេដ្ឋកិច្ចវិទូជនជាតិអង់គ្លេស (www.google.com/history of collective bargaining agreement)

[២] សៀវភៅនិតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ ២០០៥

ន័យទៅលើអនុសញ្ញារួម របស់បុគ្គលនីមួយៗ វាគ្រាន់តែជាទស្សនាទាន ក៏ដូចជាការយល់ឃើញផ្សេងៗគ្នារបស់បុគ្គលទាំងនោះតែប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់ត្រូវតែមានអត្ថន័យរួមមួយដែលមាន លក្ខណៈច្បាស់លាស់ នឹងឈរទៅលើមូលដ្ឋានច្បាប់ជាសំខាន់ ទើបមានលក្ខណៈល្អប្រសើរនៃការអនុវត្តន៍ នឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការអនុវត្តន៍នោះ។

១.១.២ ប្រវត្តនៃការកើតអនុសញ្ញារួម

សញ្ញារួមត្រូវបានបង្កើតឡើងតំបូងបង្អស់នៅក្នុងឆ្នាំ ១៨៩១ ដោយលោកស្រី Martha Beatrice Webb។ លោកស្រីកើតនៅថ្ងៃទី ២២ ខែមករា ឆ្នាំ ១៨៥៨ ហើយបានស្លាប់ទៅវិញ នៅថ្ងៃទី ៣០ ខែមេសា ឆ្នាំ ១៩៤៣។ លោកស្រីគឺជា សង្គមវិទូ សេដ្ឋកិច្ចវិទូ ជនជាតិអង់គ្លេស នឹងជាអ្នកធ្វើកំនែទម្រង់ទៅលើវិស័យការងារនៅក្នុងប្រទេសអង់គ្លេសផងដែរ។ គាត់គឺជាអ្នកដំបូងបង្អស់ដែលបានត្រូសត្រាយ បង្កើតឲ្យមានអនុសញ្ញារួម ដែលជាឧបករណ៍យ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការបង្កើតទំនាក់ទំនងមួយរវាងកម្មករនិយោជិតនឹង និយោជកនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហាកម្មក្នុង ប្រទេសអង់គ្លេស។ កត្តាជម្រុញឲ្យលោកស្រី Martha Beatrice Webb មានគោលបំណងនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមនាសម័យនោះពីព្រោះតែនៅក្នុងអំឡុងពេលឆ្នាំ ១៨៨៩ ប្រទេសអង់គ្លេសបានដើរដាក់អាណានិគមន៍ ស្ទើរតែគ្រប់ទីកន្លែង នៅក្នុងពិភពលោក ហើយបាននាំយកនូវទាសករ កម្មករ មកធ្វើការនៅក្នុងប្រទេសអង់គ្លេស ដោយមានការបង្ខិតបង្ខំឲ្យធ្វើការមិនមានសេរីភាពគ្រប់គ្រាន់នៅកន្លែងធ្វើការទើបលោកស្រីបានបង្កើតអនុសញ្ញារួមនេះឡើង។ ម្យ៉ាងវិញទៀតដោយលោកស្រីស្ថិតនៅក្នុងចង្កោមនៃបញ្ហាវន្តមិនចង់ឃើញ មានការរំលោភសិទ្ធិគ្រប់បែបយ៉ាងទៅលើ វណ្ណៈកម្មករទាសករដែលជា វណ្ណៈទាបនឹងត្រូវបានរងការគាបសង្កត់ពី វណ្ណៈអភិជន[៣]។

១.១.៣ ប្រទេសសំខាន់ដែលអនុវត្តនអនុសញ្ញារួមមុនគេ

អនុសញ្ញារួមត្រូវបាន អនុវត្តនៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសដែលមានឧស្សាហាកម្មរីកចម្រើន នៅក្នុងអំឡុងសត្សវត្សទី ១៩ គឺនៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៨៩១។ ប្រទេសទាំនោះរួមមាន ប្រទេសអង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក ប្រទេសបារាំង បូករួមទាំងប្រទេសនៅក្នុងសហាគមន៍អឺរ៉ុបផងដែរ។ នៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសទាំងនោះ និតិវិធីនៃការអនុវត្តន៍មានលក្ខណៈខុសគ្នា ពីព្រោះតែដំណើរការឧស្សាហាកម្មការងារ នៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសទាំងនោះមានលក្ខណៈមិនដូចគ្នា ដូចនេះនៅក្នុងនិតិវិធីនៅក្នុងការបង្កើត ក៏ដូចជាការអនុវត្តន៍មិនមានលក្ខណៈដូចគ្នានោះទេ។

[៣] ឯកសារជាភាសាអង់គ្លេស ប្រវត្តិនៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម (www.google.com/ history collective agreement.uk)

១.១.៣.១ ចក្រភពអង់គ្លេស

ចក្រភពអង់គ្លេសបានចាប់ផ្តើមអនុវត្ត អនុសញ្ញារួមនៅចុងសត្សវត្សទី ១៩ គឺនៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំ ១៨៩១ ដែលជាការត្រួសត្រាយបង្កើតឡើងដោយលោកស្រី Beatrice Webb ជាសេដ្ឋកិច្ចវិទូ នឹងជាបញ្ញាវន្តមួយយ៉ាងល្បីឈ្មោះមួយរូបនៅប្រទេសអង់គ្លេស។

ការអនុវត្តន៍នៅក្នុងប្រទេសអង់គ្លេស គឺជាការកំណត់ នូវបទបញ្ញាទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក។ ម្យ៉ាងវិញទៀតសារៈសំខាន់ នៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមនៅក្នុងប្រទេសអង់គ្លេស គឺវានផ្តល់អាទិភាពយ៉ាងខ្លាំង ដល់ភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការជៀសផុត ពីការគៀបសង្កត់នានា ពីនិយោជកដែលជាវណ្ណៈមូលធន នឹងអភិជន។ លើសពីនេះទៅទៀត តាមរយៈអនុសញ្ញារួមដូចជា សេវាកម្មសុខភាព សុវត្ថិភាព នឹងទទួលបានការគោរពសិទ្ធិពីសំណាក់និយោជកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការថែមទៀតផង។

១.១.៣.២ សហរដ្ឋអាមេរិក

នៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិកវិស័យទំនាក់ទំនងការងារជាតិ នៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៩៣៥ គឺមានឥទ្ធិ-ពលគ្របដណ្តប់ស្ទើរតែទាំងស្រុងនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារនានា ដូចជាអនុសញ្ញារួមជាដើម ដែលបានបង្កើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក។ ដោយឡែកមូលហេតុជាទូទៅ ដែលជម្រុញឲ្យកើតមានអនុសញ្ញារួមនេះ គឺវាពាក់ព័ន្ធទៅនឹង សកម្មភាពខុសច្បាប់មួយចំនួនរបស់ភាគីនិយោជកទៅលើកម្មករនិយោជិតដូចជា ការរើសអើងកម្មករនិយោជិត ការលបយកការណ៍ជាសំងាត់របស់ភាគីនិយោជក ទៅលើពត៌មានសំងាត់របស់កម្មករនិយោជិត នឹងតំណាងរបស់ពួកគេ រួមទាំងការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងការងារ (បណ្តេញចេញពីការងារ) ដោយមិនបានគោរពលក្ខខណ្ឌ នឹងមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ។

នៅក្នុងន័យនេះដែរ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ នៅសហរដ្ឋអាមេរិក អ្នកដែលមានសិទ្ធិតំណាងឲ្យភាគី កម្មករនិយោជិតបានគឺ **សហជីព**។ កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសសហជីពដែលជាតំណាងរបស់ពួកគេ។

គណៈកម្មាធិការនៃកម្មករនិយោជិត នឹងជាសហជីពដែលជាតំណាងចរចានៅក្នុងកិច្ចព្រព្រៀងជាមួយភាគីនិយោជក ឬភាគីតំណាងឲ្យនិយោជក នឹងចរចាលក្ខណ្ឌការងារឬផលប្រយោជន៍ដូចជា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ពេលឈប់សំរាក នឹងលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹង សកម្មភាពផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងដំណើរការឧស្សាហកម្មជាដើម។

ដោយឡែកខាងក្រោមនេះ គឺជាចលនាផ្លាស់ប្តូរមួយ (បដិវត្តន៍) ដែលទាក់ទងទៅនឹង ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក៖

- សហព័ន្ធការងារ នៅសហរដ្ឋអាមេរិកត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងចន្លោះឆ្នាំ ១៨៨៦ ដែលជាស្ថាប័នមិនធ្លាប់មានពីមុនមក នឹងជាស្ថាប័នដែលមានតួនាទីនៅក្នុងការតាមដានសកម្មភាព កម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជកនៅក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ក៏ដូចជាការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួនជាដើម
- នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៣០ តុលាការកំពូលនៅក្នុរដ្ឋតិចសាស់ បានដាក់បម្រាមហាមឃាត់ ពីការជ្រៀតជ្រែកផ្សេងៗ របស់និយោជក ទៅកាន់ភាគីកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ពួកគេនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ នឹងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមសំរាប់ទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ នឹងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត[៩]
- នៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៦២ លោកប្រធានាធិបតីសហរដ្ឋអាមេរិក John Kennedy បានចុះហត្ថលេខា លើសេចក្តីព្រមព្រៀងមួយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសិទ្ធិរបស់សហជីពនៅក្នុងការចរចា អនុសញ្ញារួមជាមួយរដ្ឋាភិបាលសហព័ន្ធ។

១.១.៣.៣ ទ្វីបអឺរ៉ុប

ប្រទេសមួយចំនួន នៅក្នុងឧបទ្វីបអឺរ៉ុបដូចជា ប្រទេសអាឡឺមង់ ប្រទេសស្វីស ប្រទេសហ្វាំងឡង់ជាដើម ជាប្រទេសដែលមានសេដ្ឋកិច្ចរីកចម្រើន។ យ៉ាងណាមិញពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិស័យឧស្សាហកម្ម ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងនោះ គឺបានយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើ កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើឡើងរវាងភាគី សហព័ន្ធជាតិនៃសហជីពការងារ នឹងភាគីនិយោជក។ តួយ៉ាងនៅក្នុងប្រទេសហ្វាំងឡង់ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានបង្កើតឡើងនឹងមានការគាំទ្រយ៉ាងពេញទំហឹងនៅក្នុងការបង្កើត ដើម្បីធ្វើការពង្រឹងលើវិស័យឧស្សាហកម្មរបស់ប្រទេសមួយនេះ។ យ៉ាងណាមិញប្រសិទ្ធិភាពនៃការអនុវត្តន៍ នឹងលក្ខខណ្ឌល្អប្រសើរនៃអនុសញ្ញារួមនៅក្នុង ប្រទេសហ្វាំងឡង់ គឺការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំងទៅលើសិទ្ធិសេរីភាពនៃកម្មករនិយោជិតទាក់ទងទៅនិងការទាមទារ លក្ខខណ្ឌការងារឲ្យបានល្អដូចជា ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា ការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតពីសំណាក់និយោជកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ នឹងផលប្រយោជន៍មួយចំនួនផ្សេងទៀត។

១.១.៤ គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមត្រូវបានបង្កើតឡើង នៅក្នុងគោលបំណងកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ នឹងមុខរបស់កម្មករនិយោជិត នឹងគ្រប់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក នឹងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងអង្គការនិយោជក នឹងអង្គការកម្មករនិយោជិត។ អនុសញ្ញារួមក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនតាមច្បាប់ទៅដល់អង្គការសហាជីពហើយនឹង ធ្វើឲ្យល្អប្រសើរដល់កិច្ចធានាការពារកម្មករនិយោជិតទប់ទល់នឹង ហានិភ័យសង្គម[៤]។ លើសពីនេះទៅទៀតអនុសញ្ញារួមក៏បានកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ មួយចំនួនផ្សេងទៀត ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ការហ្វឹកហ្វឺនការងារ សុខភាព នឹងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ បូករួមទាំងយន្តការមួយចំនួនទៀត ដែលទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិ នឹងការចូលរួមកិច្ចការផ្សេងទៀត របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការចូលរួម សកម្មភាពផ្សេងៗ ដូចជាសកម្មភាព នៃការចូលរួមសហាជីពសកម្មភាពនៃការធ្វើកូដកម្ម ជាដើម[៥]។

ម្យ៉ាងវិញទៀតអនុសញ្ញារួម វាមិនត្រឹមតែកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារប៉ុណ្ណោះទេ តែក៏ជាកាតាលីករមួយយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការជម្រុញឲ្យភាគីនិយោជក គោរពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនឹងមិនអាចធ្វើអ្វីបានតាមតែអំពើចិត្ត ដែលនាំឲ្យខូចប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត។ យ៉ាងណា-មិញ ចំពោះកម្មករនិយោជិត អនុសញ្ញារួមក៏បានកំណត់ តួនាទី សេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតដែរដែលមិនអាចទាមទារអ្វីបានឲ្យលើសពីការកំនត់លក្ខខណ្ឌ នៅក្នុងការចរចារ បង្កើតអនុសញ្ញារួមបានឡើយ។

១.១.៥ ចរិតលក្ខណៈរបស់អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងលាយលក្ខអក្សរមួយដែលបានធ្វើឡើង រវាងភាគីនិយោជក នឹងកម្មករនិយោជិត ឬអង្គការតំណាងឲ្យភាគីទាំងពីរនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានការងារ។ នៅក្នុងន័យនេះ បើយើងពិនិត្យមើលទម្រង់វាឲ្យមែនទែនទៅអនុសញ្ញារួមវាអាចមានលក្ខណៈពីរប្រភេទ គឺនៅពេលបង្កើតអនុសញ្ញារួមត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យា នឹង នៅពេលអនុវត្តត្រូវបានគេចាត់ទុកថា វាជាបទបញ្ញា។

[៤] បកប្រែពីឯកសារជាភាសារអង់គ្លេស (www.history of collective bargaining agreement.us)

[៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១

១.១.៥.១ នៅពេលបង្កើត អនុសញ្ញារួមត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាកិច្ចសន្យា

ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមត្រូវតែគោរពតាមច្បាប់ជាធរមាន។ អនុសញ្ញារួមមានសុពលភាព ដោយអនុលោមតាមគោលការណ៍នៃកិច្ចសន្យា នៅពេលដែលការព្រមព្រៀងរបស់ហត្ថលេខីពុំជាប់វិការៈ កម្មវត្ថុនៃការចរចាមាន លក្ខណៈស្របច្បាប់ នឹងហត្ថលេខីមានសមត្ថភាព ឬនិតិសម្បទាសំរាប់ធ្វើការចរចាចុះអនុសញ្ញារួមនេះ។ ហើយអនុសញ្ញារួម ក៏ដូចជាកិច្ចសន្យាទាំងឡាយដែរ អនុសញ្ញារួមបង្កើតកាតព្វកិច្ច ដើម្បីបង្ខំភាគីទាំងឡាយនៃហត្ថលេខាយកទៅអនុវត្ត[៧]។

១.១.៥.២ នៅពេលអនុវត្ត អនុសញ្ញារួមត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាបទបញ្ជា

អនុសញ្ញារួម គ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យាឯកត្តបុគ្គល ដោយមានអនុភាពបង្ខិតបង្ខំ។ អនុសញ្ញារួមនេះត្រូវបានបកស្រាយដោយអ្នកជំនាញនិតិការងារថាជាបទបញ្ជា។ ប្រភេទគតិយុត្តរបស់ អនុសញ្ញារួមគឺស្ថិតនៅក្នុងបេះដូងនៃការពិភាក្សានៃគូភាគីដែលបានចរចារចុះអនុសញ្ញារួមនោះ។ ដោយឡែកភាគីត្រូវតែគោរពនូវវិធានក៏ដូចជាបទបញ្ញាត្តិទាំងឡាយឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន ដែលមានចែងនោះ។ ផ្ទុយទៅវិញបើសិនភាគីណាមួយនៅក្នុងការព្រមព្រៀងបង្កើតអនុសញ្ញារួម មិនបានគោរពនូវបទបញ្ញាត្តិទាំងឡាយដែលបានចែងនោះទេ ភាគីដែលជាអ្នកខូចប្រយោជន៍អាចទាមទារសំណងបាន។

១.២ ផលប្រយោជន៍ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

១.២.១ លក្ខណៈទូទៅនៃផលប្រយោជន៍អនុសញ្ញារួម

ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមរវាងកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក ឬអង្គការតំណាងរវាងភាគីទាំងពីរ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ម្យ៉ាងវិញទៀត ផលប្រយោជន៍ដែលភាគីនីមួយៗទទួលបាន វាសុទ្ធតែបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ភាគីទាំងសងខាងដែលស្តែងចេញតាមរយៈការជួបចរចា ការពិភាក្សានឹង លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងការសម្របសម្រួលផ្សេងទៀត ដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួមមួយប្រកបទៅដោយភាពល្អប្រសើរនឹងជានានៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ឲ្យភាគីទាំងពីរ។

នៅក្នុងន័យនេះដែរ ផលប្រយោជន៍របស់អនុសញ្ញារួមស្តែងឲ្យឃើញតាមរយៈ កាទទួលបានស្ថេរភាពការងារ ការទទួលបានការគោរពសិទ្ធិគ្នារវាងភាគី កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកនៅ

[៦] សៀវភៅនិតិការងារ របស់សាស្ត្រចារ្យ ហៃល ចំរើន ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ ២០០៥

[៧] សៀវភៅនិតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ ២០០៥

កន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសទៅទៀតនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលបានឱកាសច្រើននៅក្នុងទាមទារផលប្រយោជន៍ មួយចំនួនទៀតដូចជា ការធានាឲ្យបាននូវ សុខភាព សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ការកំនត់ប្រាក់ឈ្នួលបានត្រឹមត្រូវ នឹងទទួលបាននូវការទទួលស្គាល់តំណាងរបស់ខ្លួន (អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព) នៅក្នុងការទាមទារផលប្រយោជន៍ជូនខ្លួន នៅកន្លែងធ្វើការថែមទៀតផង។ លើសពី-នេះទៅទៀតអនុសញ្ញារួម វាមិនត្រឹមតែផ្តល់ឱកាសទាមទារផលប្រយោជន៍ទៅដល់ភាគីកម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះទេ តែវាក៏បានផ្តលឱកាសយ៉ាងច្រើនទៅដល់ភាគី និយោជកផងដែរ។

១.២.២ ផលប្រយោជន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិត

១.២.២.១. ទទួលបានការគោរពសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការ

ការគោរពសិទ្ធិគ្នានៅកន្លែងធ្វើការគឺជា កត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់នៅការជម្រុញឲ្យខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មទទួលបានផលល្អ។ ដោយឡែកការគោរពសិទ្ធិគ្នានៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ វាក៏ជាលក្ខខណ្ឌមួយនៅក្នុងចំណោមលក្ខខណ្ឌជាច្រើនទៀត ដែលភាគីកម្មករនិយោជិតទាមទារចង់បានតាមរយៈការតវ៉ាធ្វើកូដកម្ម ក៏ដូចជាបង្កើតទំនាក់ទំនងគត្តិយុត្តនៅក្នុងការទាមទារជាដើម។ យ៉ាង-ណាមិញការបង្កើតអនុសញ្ញារួមគឺ កិច្ចព្រមព្រៀងមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌនោះ។ ជាការពិតកាលណាកម្មករនិយោជិតទទួលបានការគោរពសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់ នៅក្នុងកន្លែងធ្វើ-ការ នោះសកម្មភាពការងារនឹងមានភាពរលូន ហើយកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ នឹងទូលបានសុខមាលភាពផ្លូវចិត្ត។ មិនតែប៉ុណ្ណោះឆ្លើយតបនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនេះការគោរពសិទ្ធិទៅកាន់កម្មករនិយោជិតត្រូវតែធ្វើទៅតាមការព្រមព្រៀងដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ជាមួយនិយោជកដូចជាៈ

- ការគោរពសិទ្ធិសេរីភាពនៅក្នុងការបញ្ចេញមតិ របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ជាពិសេសផ្តល់សិទ្ធិសេរីភាពឲ្យបានពេញទី នៅក្នុងការបញ្ចេញមតិ នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។
- ការគោរពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងការរើសតំណាងសហជីពរបស់ខ្លួន នឹងការគោរពសិទ្ធិសេរីភាព ស្ត្រីភេទ នៅក្នុងការសម្រាលមាតុភាព[៩]

[៩] ការចុះអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី រោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land និង សហជីពប្រជាធិបតេយ្យនៃកម្មកររោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land ចុះនៅថ្ងៃទី ២៧ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ស្ថិតនៅក្នុងភូមិ ត្រយឹង ឃុំពើក ស្រុក អង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល។ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះ ប្រការ៦ កថាខ័ណ្ឌទី៣ បានចែងថា និយោជកអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករដែល

- ការគោរពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការធ្វើបាតុកម្ម ដោយសន្តិវិធី ដែលស្របទៅតាមច្បាប់ស្តីពីកាធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធីនៃ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុ-ជា
- សិទ្ធិនៅក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើរគ្នា សំរាប់កម្មករនិយោជិតដែលជាបុរស នឹង ស្រ្តីចំពោះការងារមានតម្លៃស្មើគ្នា ដែលសិទ្ធិនេះមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) លេខ ១០០ ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី ១៩ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៩។

១.២.២.២ ទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារល្អ

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ បានចែងថា អនុសញ្ញារួមមាន គោលបំនងនៅក្នុងការកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ នឹងមុខបររបស់កម្មករនិយោជិត នឹងគ្រប់ទំនាក់-ទំនងរវាងនិយោជក នឹងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងរវាងអង្គការនិយោជក នឹងអង្គការកម្មករ និយោជិត[៩]។ នៅក្នុងន័យនេះអនុសញ្ញារួម មានតួនាទីនៅក្នុងការកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារឲ្យបានល្អ ដែលធានានៅក្នុងការ ការពារផលប្រយោជន៍ភាគីទាំងសងខាង ដែលបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀង ជាមួយគ្នា។ ដោយឡែកបើយើងសង្កេតមើលភាគី កម្មករនិយោជិត ការកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារបាន ល្អ គឺជាបំណងប្រាថ្នាមួយដែលពួកគេចង់បាន ពីនិយោជក។ នៅក្នុងបរិបទបែបនេះ លក្ខខណ្ឌ ការងារល្អគឺគេចង់សម្តៅទៅលើការយកចិត្តទុកដាក់ទៅលើសកម្មភាពការងាររបស់កម្មក និយោជិត នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ការទទួលបានប្រាក់ខែសមរម្យស្របទៅតាមទីផ្សារការងារ ការឲ្យតម្លៃទៅលើ សិទ្ធិសេរីភាព របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ នឹងជាពិសេសនោះគឺកម្មករនិយោជិតមាន ឪកាសស្មើគ្នានៅក្នុងការប្រកួតប្រជែងបំពេញការងាឲ្យបានល្អ ដើម្បីទទួលបានការកោតសរសើរ នឹងគុណបំណាច់ពីនិយោជក។ បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀត កាលណាមានលក្ខខណ្ឌការងារល្អ ចំពោះកម្មករនិយោជិតនោះសកម្មភាពការងារនឹង មានភាពរីកចម្រើន គុណភាពការងារនឹង មាន លក្ខណៈល្អប្រសើរ ដែលជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការរុញច្រាន ដំណើរការនៃខ្សែសង្វាក់ ផលិតកម្មទទួលបានជោគជ័យ។

មានផ្ទៃពោះធ្វើការងារណាដែលមិនមានលក្ខណៈប៉ះពាល់ទៅដល់សុខភាពទារកនៅក្នុងផ្ទៃ និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង ប្រាក់លើកទឹកចិត្តដូចកម្មករដ៏ទៃទៀតដែរ។

[៩] មាត្រា ៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧

១.២.២.៣ មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយនិយោជក

ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមគឺជា យន្តការមួយដ៏ល្អនៅក្នុងការគ្រប់ដណ្តប់ទៅរាល់ទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក។ ដោយឡែកបើយើងនិយាយអំពីភាគី កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ គឺជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការស្វែងរកសន្តិភាពជាមួយភាគីនិយោជក ទទួលបានសុខមាលភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ពិសេសជាងនេះទៅទៀតកម្មករនិយោជិតស្មេរភាពនៅក្នុងការបំពេញការងារ ដោយសារមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ពីសំណាក់និយោជកនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។

ម្យ៉ាងវិញទៀតកម្មករនិយោជិត អាចទាមទារលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗទៀតតាមរយៈទំនាក់ទំនងនោះដោយមិនចាំបាច់មានការធ្វើកូដកម្មទាមទារ តាមការចាញ់បោកពាក្យញុះញង់របស់ជនខិលខូចមួយចំនួនដែលឆ្លៀតឳកាសនៅពេល ភាគីកម្មករនិយោជិត មានបំណងនៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារបន្ថែមទៅកាន់ភាគីនិយោជក។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ ភាគីកម្មករនិយោជិតអាចពង្រឹងទំនាក់ទំនងការងារជាមួយនិយោជក តាមរយៈការគោរពសិទ្ធិការងារឲ្យបានល្អ ការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារស្របទៅតាមស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស នឹងការខិតខំបង្កើនផលិតកម្មឲ្យបានល្អជាដើម។ ល ។

១.២.២.៤ កាត់បន្ថយជម្លោះ នឹងហានិភ័យការងារ

ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម រវាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជកគឺជាកិច្ចសន្យា ឬជាកិច្ច-ព្រមព្រៀងមួយនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ នឹងដើម្បីកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ។ ជាការពិតអនុសញ្ញា-រួមពិតជាមានប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់ចំពោះភាគីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការជៀសវាងជម្លោះជាមួយភាគីនិយោជក ជាច្រើនដូចជា ការទាមទារផលប្រយោជន៍ទាក់ទងនឹង ប្រាក់ឈ្នួលគោល ថ្ងៃឈប់-សំរាក សេវាកម្មសុខភាព សុវត្ថិភាពនៅកន្លែងធ្វើការ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗជាច្រើនទៀត។ យ៉ាងណាមិញប្រភពនៃ ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់នេះបើសិនជាភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ មិនបានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការបង្កើតនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះទេ ដោយគ្រាន់តែពឹងផ្អែកទៅលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត នឹងច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមានវាអាចនិងមានចន្លោះប្រហោង នឹងមិនអាចបំពេញរាល់តម្រូវការនៃផលប្រយោជន៍ទៅដល់កម្មករនិយោជិតបានទេ។ ដូចនេះកម្មករនិយោជិតនឹង ធ្វើការទាមទារដើម្បីទទួលបានលក្ខខណ្ឌទាំងអស់នោះតាមវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដូចជាការធ្វើកូដកម្មការធ្វើពហិការមិនចូលធ្វើការជាដើម ហើយនៅក្នុងករណីនេះបើទោះបីជាចង់ ឬមិនចង់ក៏ដោយ

ជម្លោះអាច នឹងកើតមានឡើងគ្រប់ពេលរវាងភាគីកម្មករនិយោជិតនឹង ភាគីនិយោជក ដោយសារតែការទាមទារនោះ។

នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការថែរក្សាទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងសងខាង ឬក៏ទប់ស្កាត់នូវជម្លោះផ្សេងៗដែលកើតឡើងដោយសារការទាមទារនោះ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អនុសញ្ញារួមមិនត្រឹមតែកាត់បន្ថយជម្លោះរវាងភាគីកម្មករនិយោជិតនឹងភាគីនិយោជកប៉ុណ្ណោះទេ វាថែមទាំងជួយទប់ស្កាត់រាល់ហានិភ័យការងារមួយចំនួនចំពោះកម្មករនិយោជិត ដែលបានកើតឡើងជាយថាហេតុថែមទៀតផង។ នៅក្នុងន័យនេះពាក្យថា ហានិភ័យការងារចំពោះកម្មករនិយោជិតមានន័យថា ស្ថានភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ មិនមានលក្ខណៈឋិតថេរ ដោយសារកត្តាមួយចំនួនដែលកើតឡើងដូចជា ការបញ្ឈប់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិតពីសំនាក់និយោជកដោយគ្មានមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសទៅទៀតនោះការកេងបន្លំកម្លាំងពលកម្មរបស់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នឹងគ្រោះថ្នាក់ការងារជាដើម។ ល ។

១.២.២.៥ ទទួលបានការទទួលស្គាល់តំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ

និយោជកត្រូវតែទទួលស្គាល់តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ (សហជីព) ដែលជាតំណាងសំខាន់បំផុតត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។ ការទទួលស្គាល់តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដោយនិយោជកតាមរ-យៈអនុសញ្ញារួម គឺជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការផ្តល់ឪកាសឲ្យតំណាងកម្មករនិយោជិត (សហជីព) មានលទ្ធភាពនៅក្នុងការទាមទារផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដើម្បីឆ្លើយតបទៅនិងតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ការទទួលស្គាល់តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត គឺជាឪកាសមួយដែលភាគី កម្មករនិយោជិតអាចទទួលបានការ ការពារសិទ្ធិមួយប្រកបភាពកក់ក្តៅ នឹងមានទនុកចិត្ត។

នៅក្នុងន័យនេះបើទោះបីជា នៅក្នុងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ នឹងប្រកាសមួយចំនួនបានទទួលស្គាល់តួនាទីសហជីពនៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាពនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមក៏ដោយ តែលិខិតបទដ្ឋានទាំងនោះមិនបានចែង អំពីការទទួលស្គាល់សកម្មភាពសហជីពនៅពេលអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនោះទេ ហេតុដូចនេះបានជានៅក្នុងខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួម ភាគីខាងសហជីព ក៏ដូចជាកម្មករនិយោជិត

តែងតែ ចែងលក្ខខណ្ឌនៃការទទួលស្គាល់សិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីពដើម្បីការពារ ការរំលោភបំពានពីសំណាក់ភាគីនិយោជកនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ[១០]។

១.២.៣ ផលប្រយោជន៍ចំពោះនិយោជក

ជានិច្ចជាកាលយើងតែងតែគិតថា ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមគឺវាបានផលប្រយោជន៍ចំពោះ តែកម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះ មិនថាលក្ខខណ្ឌការងារ ឬក៏តម្រូវការផ្សេងៗរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ។ តែផ្ទុយទៅវិញអនុសញ្ញារួមវាបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនទៅឲ្យភាគីនិយោជកដូចជា ការទទួលបាននូវសន្តិភាពនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ដាក់ដែនកំនត់នៅក្នុងការធ្វើបាតុកម្មនឹងឡុកអៅ មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកម្មករនិយោជិតនឹង សហជីព ទទួលបានស្ថេរភាពការងារជាពិសេសទៅទៀតនោះទទួលបានការទុកចិត្តពីអ្នកបញ្ជាទិញជាដើម។ ផលប្រយោជន៍ទាំងអស់នេះសុទ្ធតែជាតម្រូវការយ៉ាងសំខាន់របស់និយោជក នៅក្នុងការបង្កើនប្រាក់ចំនូលជូនក្រុមហ៊ុន ក៏-ដូចជាទប់ទល់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

១.២.៣.១ ទទួលបានសន្តិភាពនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម

ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម មានសារៈប្រយោជន៍នៅក្នុងការថែរក្សាភាពសុខសាន្តជូនចំពោះភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ។ ការទទួលបានសន្តិភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការគឺជាឪកាសមួយដ៏ល្អចំពោះភាគីទាំងសងខាងនៅក្នុងការសាងទំនាក់ទំនងការងារ តម្រូវការងារចំពោះគ្នា ទៅវិញ-ទៅមក។ ដោយឡែកចំពោះភាគីនិយោជក នឹងអង្គការតំណាងរបស់ខ្លួនការទទួលបាននូវសន្តិភាពនៅក្នុងវិស័យការងារ គឺជាកាតាលីករមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជម្រុញផែនការនៃការផលិតឲ្យបានល្អប្រសើរ នឹងដើម្បីទទួលបាននូវស្ថេរភាពខ្ពស់នៃការងារ។ ហើយវាមិនត្រឹមតែបង្កើននូវផលិត

---

[១០] ការចុះអនុសញ្ញារួមរវាងភាគីនៃ រោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យនៃកម្មកររោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ប្រការ១ កថាខ័ណ្ឌទី១ បានចែងថានិយោជកត្រូវតែទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់សហជីពនៅក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលមានសិទ្ធិនៅក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទៅលើការបង្កើតកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជក រួមមាន ការចរចារបង្កើតអនុសញ្ញារួម ការតាមដានការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមដែលបានគ្របដណ្តប់ទៅលើលក្ខខ័ណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រ និងសាខាដ៏ទៃទៀតរបស់រោងចក្រដែលភាគីនិយោជកអាចបង្កើតនៅពេលអនាគតនៅក្នុងប្រទេស។ ការបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថា បើទោះបីជានៅថ្ងៃអនាគតនិយោជកចង់បង្កើតសាខាថ្មីក៏ដោយ ក៏អនុសញ្ញារួមនៅតែមានលទ្ធិភាពនៅក្នុងការគ្របដណ្តប់ទៅលើសាខាថ្មីនោះដែរ ហើយសហជីពមានសិទ្ធិទៅតាមការពារផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនៅទីនោះដែរ បើសិនជាសុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួមនៅតែអនុវត្ត និងបានចែងអំពីសិទ្ធិរបស់សហជីពនៅកិច្ចព្រមព្រៀងនោះ។

ភាពប៉ុណ្ណោះទេ វាថែមទាំងធានាបាននូវការការពារនូវវិវាទផ្សេងៗដែលបង្កឡើងដោយភាគីកម្មករនិយោជិតថែមទៀតផង។

ជាការពិតវិវាទដែលកើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិត គឺភាគច្រើនស្តែងចេញតាមរយៈការធ្វើបាតុកម្ម នឹងឡុកអៅ នៅក្នុងការទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌការងារដូចនេះនៅក្នុងការព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមរបស់ភាគីប្រាកដជាមានការកំនត់នូវ លក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើបាតុកម្ម នឹងដែនកំនត់នៅក្នុងការធ្វើបាតុកម្ម នឹងឡុកអៅជាដើម[១១]។

១.២.៣.២ ការកំនត់ដែនធ្វើបាតុកម្ម នឹងឡុកអៅ

ជាការពិតណាស់កាលណាមានវិវាទការងារ រវាងភាគី និយោជក នឹងកម្មករនិយោជិតហើយមិនអាចដោះស្រាយទៅតាមមធ្យោបាយសន្តិវិធីនោះទេ ការអនុវត្តនិតិវិធីនៅក្នុងការធ្វើបាតុកម្មប្រព្រឹត្តទៅបាន[១២]។ នៅក្នុងន័យនេះ ដើម្បីការពារការធ្វើបាតុកម្មដោយគ្មានហេតុផលពីសំណាក់កម្មករនិយោជិតនោះ ភាគីនិយោជកអាចចែងខ្លឹមសារនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ស្តីពីការកំនត់ផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹង លក្ខខណ្ឌនៃការធ្វើកូដកម្ម ដែនកំនត់នៃការធ្វើកូដកម្មជាដើម។ ការកំនត់វិធានទាំងអស់នេះគឺដើម្បីធានាបាននូវស្ថេរភាពនៃទំនាក់ទំនងការងារ នឹងធានាការពារផលប្រយោជន៍ទៅដល់ភាគីនិយោជក។ ម្យ៉ាងវិញទៀតបើទោះបីជានិតិវិធីនៃការធ្វើកូដកម្មមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារក៏ពិតមែន ប៉ុន្តែមិនបានចែងអំពីដែនកំនត់នៃការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនោះទេ ដូចនេះ និយោជកមានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការចែងលក្ខខណ្ឌសំខាន់ៗនេះ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដើម្បីធានាបាននូវក្នុងការការពារហានិភ័យ ក៏ដូចជាភាពអសកម្មផ្សេងៗដែលកើតឡើងពីការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត។

---

[១១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៣១៨ កថាខ័ណ្ឌទី១ បានចែងថា កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបានដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខ័ណ្ឌដើម្បីបានចូលធ្វើការវិញ។ ចំនែកឯ ឡុកអៅ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឪកាសដែលមានវិវាទការងារ។

[១២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៣២០ កថាខ័ណ្ឌទី ៤ សិទ្ធិនៅក្នុងការធ្វើកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន លុះត្រាតែបានប្រើប្រាស់អស់លិទ្ធិភាពក្នុងការដោះស្រាយជំលោះដោយមធ្យោបាយសន្តិវិធីជាមួយនិយោជក។

១.២.៣.៣ ធ្វើឲ្យមានស្ថេរភាពសមាជិកសហជីព

បច្ចុប្បន្ននេះប្រទេសកម្ពុជាយើងនៅពុំទាន់មាន ច្បាប់ស្ដីពីការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពនៅឡើយទេ ដោយស្ថិតនៅក្នុងតំណាក់កាលព្រាងនៅឡើយ។ ហេតុដូចនេះហើយបានជាយើងសង្កេតឃើញថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពមួយចំនួនត្រូវបានបង្កើតឡើងជាហូរហែដើម្បី ស្វែងរកផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនៅតាម សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយចំនួន។ ប៉ុន្តែផ្ទុយទៅវិញសហជីពមួយចំនួនដែលបានបង្កើតឡើងហើយ មិនបានស្វែងរកផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករនិយោជិតនោះទេ គឺពួកគេមានបែជាទៅធ្វើការគម្រាមកំហែងទៅលើ ភាគីនិយោជក នឹងញុះញង់ឲ្យមានការធ្វើកូដកម្មជាដើម។

នៅក្នុងបរិបទបែបនេះ ដើម្បីកុំឲ្យសហជីពមួយចំនួនបង្ករភាពអសកម្ម ក៏ដូចជាបង្កើតឲ្យមានអស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម នឹងធ្វើការគៀងគរសមាជិករបស់ខ្លួនមានលក្ខណៈច្រើនហួសហេតុពេក ឬក៏មានសមាជិកតិចពេក ដែលធ្វើឲ្យពិបាកនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង និយោជកអាចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងអង្គការសហជីពនៅក្នុងការកំនត់ចំនួនសមាជិកដែលអាចចូលរួមនៅក្នុង អង្គការសហជីពនេះបាន។ លក្ខខណ្ឌជាសារវន្តដែលនាំឲ្យមានការកំនត់បែបនេះ គឺដើម្បីធានាបាននូវចំនួនសមាជិកដែលចូលរួមនៅក្នុងអង្គការវីជ្ជាជ្ជីវៈសហជីពនៅក្នុងពេលបច្ចុប្បន្ន ក៏ដូចជាពេលអនាគត។

១.២.៣.៤ ទទួលបានគុណភាពការងារល្អ

ការទទួលបានគុណភាពការងារល្អ គឺគេត្រូវកំនត់ទៅលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជាការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការបំពេញការងារ ភាពរហ័សរហួននៅក្នុងការបំពេញការងារ ការមានទំនួលខុសត្រូវខ្ពស់នៅក្នុងការបំពេញការងារ ជាពិសេសនោះការផលិតបាននូវផលិតផល ឬសេវាកម្មមួយប្រកបដោយគុណភាពជាដើម។ ជាកាពិតគុណភាពការងារល្អ គឺជាផលប្រយោជន៍ នឹង បំណងប្រាថ្នាមួយដ៏សំខាន់ដែលនិយោជកតែងតែងចង់បានពីកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការបំពេញការងារជូនខ្លួន។ ដូចនេះដើម្បីទទួលបានផលប្រយោជន៍ ក៏ដូចជាសម្រេចនូវបំណងប្រថ្នាមួយនេះ និយោជកគួរគប្បីមានយន្តការ ក៏ដូចជាចេះរៀបចំនូវផែនការឲ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុង ទំនាក់ទំនងការងារជាមួយកម្មករនិយោជិតដើម្បីទទួលបាននូវផលប្រយោជន៍នោះយ៉ាងពិតប្រាកដ។ តួយ៉ាង ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាយន្ត-ការមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការទទួលបានផលប្រយោជន៍ទាំងនោះ។ នៅក្នុងន័យនេះនិយោជក

អាចចរចាជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិតទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារដូចជា លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងការបំពេញការងារ ការឈប់សំរាក ពេលវេលាធ្វើការ ការកំនត់ប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌទាំងអស់នេះបើសិនជានិយោជកធ្វើការចរចាជាមួយ ភាគីកម្មករនិយោជិតទទួលបានផលល្អ នោះកម្មករនិយោជិតនឹងមាន ការតាំងចិត្តខ្ពស់នៅក្នុងការបំពេញការងារ ហើយខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម ឬសេវាកម្មនឹងមានតំណើរការរលូន ដែលជាផលប្រយោជន៍យ៉ាងសំខាន់ ចំពោះនិយោជក។

ម្យ៉ាងវិញទៀតការទទួលបាននូវគុណភាពការងារល្អ នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ គឺវាបានបញ្ជាក់ អំពីសាមគ្គីភាព ភាពយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើការងារ នឹងទំនាក់ទំនងល្អរវាងភាគីនៅក្នុងទំនាក់-ទំនងការងារថែមទៀតផង។ លើសពីនេះទៅទៀតវាបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីគុណភាពនៃតំណើរការឧស្សាហកម្ម ការអភិវឌ្ឍន៍នៃផលិតកម្ម ចំពោះមជ្ឈដ្ឋានជាតិនៅក្នុងស្រុក នឹងជាពិសេសមជ្ឈដ្ឋានអន្តរជាតិដែលជាអ្នកវិនិយោគ ឬក៏ជាអ្នកបញ្ជាទិញ មានការពេញចិត្តចំពោះគុណភាពនៃ ផលិតផល ឬសេវាកម្ម ដែលបានកើតចេញពីការខិតខំប្រឹងប្រែង រវាងកម្មនិយោជិត នឹងនិយោជកនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ។

១.២.៣.៥ ទទួលបានការទុកចិត្តពីអ្នកបញ្ជាទិញ

ការទទួលបានការទុកចិត្តពីអ្នកបញ្ជាទិញ គឺជាលក្ខខណ្ឌមួយដ៏ល្អប្រសើរចំពោះនិយោជកនៅក្នុងការទទួលបានចំនូលមួយដែលប្រកបទៅដោយស័ក្កដានុពលចូលទៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន។ ហើយការទទួលបានការទុកចិត្តពីអ្នកបញ្ជាទិញនេះទៀតសោត គឺនិយោជកត្រូវតែមានលក្ខណៈសម្បិត្តគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ទៅអ្នកបញ្ជាទិញ។ លក្ខណៈសម្បិត្តទាំងនោះ គេចង់សម្តៅទៅលើ គុណភាពនៃទំនិញ សេវាកម្មផ្គត់ផ្គង់មានលក្ខណៈទាន់ពេលវេលា ដំណើរការឧស្សាហកម្មមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាដើម។

គុណភាពនៃទំនិញ គឺគេចង់សម្តៅទៅលើការផលិតបាននូវទំនិញមួយដែលប្រកបទៅដោយគុណភាពច្បាស់លាស់ មិនមានការក្លែងបន្លំនូវសភាពដើមនៃគុណភាពទំនិញ ដែលបានផ្គត់ផ្គង់ទៅឲ្យអ្នកបញ្ជាទិញ។ គុណភាពនៃទំនិញល្អវាបានឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការ របស់កម្ម-ករនិយោជិត នឹងការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើការពិនិត្យទំនិញរបស់និយោជក។ ម្យ៉ាងវិញទៀតមូលហេតុដែលចម្បងដែលជាកត្តានាំឲ្យការផលិតបាននូវគុណភាពទំនិញល្អមួយគឺ វាអាស្រ័យទៅលើទំនាក់ទំនងការងារ បានល្អរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក។ ទំនាក់ទំនងល្អនៅក្នុងន័យនេះ គឺគេចង់ផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារដែលនិយោជកបានផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុង

កន្លែងធ្វើការ។ តួយ៉ាងកាលណានិយោជកផ្តល់លក្ខខណ្ឌការងារល្អមួយ ទៅដល់កម្មករនិយោជិត នោះកម្មករនិយោជិត នឹងមានការតាំងចិត្តខ្ពស់នៅក្នុងការធ្វើការ[១៣]។

ដោយឡែកចំពោះ សេវាកម្មផ្គត់ផ្គង់មានលក្ខណៈទាន់ពេលវេលា គឺជាធាតុផ្សំមួយយ៉ាងសំខាន់ដែលមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងការបំពេញកាតព្វកិច្ចជូន អ្នកបញ្ជាទិញពីសំនាក់និយោជក។ និយោជក ត្រូវតែផ្គត់ផ្គង់ឲ្យបានទាន់ពេលវេលា នូវទំនិញ ឬផលិតផលដែលអ្នកបញ្ជាទិញ បានធ្វើការបញ្ជាទិញ។ នៅក្នុងន័យនេះនិយោជក ត្រូវតែបង្កើននូវការផលិត ឲ្យបាលល្អប្រសើរ នឹងរហ័សបំផុត។ ផ្ទុយទៅវិញ មិនត្រូវមានភាពល្អក់ករក ជាមួយកម្មករនិយោជិតជាដាច់ខាត ពីព្រោះកាលណាមានទំនាក់ទំនងការងារមិនល្អ រវាងភាគីទាំងសងខាង វាអាចនឹងរាំងស្ទះទៅដល់ផលិតភាពដែលជាកត្តាមួយមិនអាចផ្គត់ផ្គង់ទំនិញទាន់ពេលវេលាទៅឲ្យអ្នកបញ្ជាទិញ។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ចំពោះដំណើរការនៃឧស្សាហកម្មមានភាពរលូន គឺសំដៅទៅលើទំនាក់ទំនងជាកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងការបំពេញការងារ រវាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក។ មានន័យថា នៅក្នុងការបំពេញការងាររបស់កម្មករនិយោជិត ភាគីនិយោជកយត្រូវតែយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើសិទ្ធសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ពោលគឺមិនត្រូវរំលោភបំពានទៅលើកម្លាំងពលកម្ម ការប្រើទណ្ឌកម្ម ឬហឹង្សាទៅលើកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការបំពេញការងារជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀត និយោជកត្រូវតែមានភាពជាក់លាក់ជាមួយនិង អ្នកបញ្ជាទិញថា ទំនិញដែលបានផលិតឡើងត្រូវតែជា ទំនិញដែលកើតឡើងដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ ប្រើហឹង្សា គៀបសង្កត់នៅក្នុងការផលិតជាដើម។

១.២.៤ ផលប្រយោជន៍ចំពោះសេដ្ឋកិច្ច នឹងសង្គម

អនុសញ្ញារួមវាមិនត្រឹមតែ បានផ្តល់ផលប្រយោជន៍យ៉ាងច្រើនទៅដល់ ភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកដែលជា ភាគីសំខាន់នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារប៉ុណ្ណោះទេ តែវាបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ជាច្រើន ទៅដល់កំនើនសេដ្ឋកិច្ច នឹងសង្គមផងដែរ។ ផលប្រយោជន៍ទទួលបានតាមរយៈ ការសំបូរនូវទីផ្សារការងារ មានកំនើនសេដ្ឋកិច្ច កាត់បន្ថយវិបត្តិសង្គម នឹងជាពិសេសនោះមានការគោរពសិទ្ធិគ្នានៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារជាដើម។

[១៣] កាសែតភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៣ ដោយលោក ហ៊ា គីមសៃ ស្តីពីការធ្លាក់ចុះនៃការបញ្ជាទិញ និងការខាតបង់ប្រាក់នៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។ ការប៉ាន់

១.២.៤.១ ធ្វើឲ្យមានស្ថេរភាពការងារនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម

ស្ថេរភាពការងារនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម គឺជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់ដែលរុញច្រានឲ្យមានកំនើនសេដ្ឋកិច្ចនៅក្នុងប្រទេស នឹងទទួលបានការអភិវឌ្ឍន៍ យ៉ាងពិតប្រាកដនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម។ សង្គមអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍នោះ តាមរយៈការរីកចម្រើននៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម ការកាត់បន្ថយវិវាទផ្សេងៗរបស់ភាគី នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារជាដើម។

ម្យ៉ាងវិញទៀតទំនាក់ទំនងនៅក្នុងឧស្សាហកម្ម វាជាកត្តាមួយយ៉ាងសំខាន់មួយនៅក្នុងការទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគពីបរទេស មកធ្វើការវិនិយោគនៅប្រទេសកម្ពុជា ដែលជាយន្តការមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការបង្កើនទីផ្សារការងារថ្មីៗជាច្រើនជូនប្រជាពលរដ្ឋ ជាពិសេស កម្លាំងពលកម្មដែលជាយុវវ័យពោរពេញទៅដោយសម្ថភាព នឹងកម្លាំងពលកម្ម។ ស្ថេរភាពនៃទំនាក់ទំនងការងារកាន់តែមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ វិនិយោគទន់នឹងកាន់តែមានទំនុកចិត្តនៅក្នុងការធ្វើវិនិយោគនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ផ្ទុយទៅវិញបើសិនជា ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនៅក្នុងប្រទេសយើងមិនមានស្ថេរភាពពោលគឺការកើតឡើងនូវវិវាទគ្រប់បែបយ៉ាងរវាងភាគី កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកនោះ វិនិយោគគិន នឹងមានការខ្លាចរអារ ក៏ដូចជាមានការព្រួយបារម្មណ៍ចំពោះដើមទុនរបស់គេផងដែរ។ នៅក្នុងន័យនេះដើម្បីឲ្យមានស្ថេរភាពនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម តួអង្គសំខាន់ៗដូចជា កម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក រួមទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងឲ្យភាគីទាំងពីរ ត្រូវតែចេះសម្របសម្រួលនូវលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ទាក់ទងទៅនឹងការមានវិវាទ ការផ្តល់ផលប្រយោជន៍សមរម្យពីសំនាក់និយោជកទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតជាដើម[១៩]។

១.២.៤.២ មានកំនើនសេដ្ឋកិច្ច

កាលណាដែលសកម្មភាពរបស់ការងារ ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងការងាររបស់កម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក មានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ដំណើរការនៃខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្មនិងមានភាពរលូន ហើយវាក៏ជាផ្នែកមួយនៃកំណើនសេដ្ឋកិច្ចផងដែរ។

ការបង្ករភាពងាយស្រួលពីសំនាក់វិនិយោគិននៅក្នុងស្រុក ជាពិសេសរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបង្ករ-ភាពងាយស្រួលទៅដល់ម្ចាស់ភាគហ៊ុនទាំងនោះ ទាក់ទងទៅនឹងការអនុគ្រោះពន្ធជាដើម។ នៅក្នុង

ប្រមាណមានការខាតបង់អស់ជាច្រើនលានដុល្លារ។ (មូលហេតុដោយសារអស្ថេរភាពនយោបាយ និងសង្គម រួមបញ្ចូលទាំងការផ្ទុះធ្វើបាតុកម្មទាមទារកាដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលគោលជាដើម)។

[១៩] ទស្សនាវដ្តីកម្ពុជា (KAMBUJA) លេខ ១១៤ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១៣ កំនើននៃការវិនិយោគនៅកម្ពុជា

ន័យនេះទស្សនៈវិស័យអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ីឆ្នាំ ២០១៣ (ADO ២០១៣ - ២០១៤) ដែលជារបាយការណ៍ព្យាករណ៍សេដ្ឋកិច្ចប្រចាំឆ្នាំ (២០១៣ - ២០១៤)[១៥] របស់ធានាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី បានបង្ហាញថាវិស័យឧស្សាហកម្មមានការកើនឡើង ១០,៥% នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៣ និង ២០១៤ ខណៈពេលដែលតម្រូវការផលិតផលពីប្រទេសកម្ពុជា ទៅកាន់ទៅផ្សារអឺរ៉ុប មានការកើនឡើង ដោយសារការ-អនុគ្រោះពន្ធនាំចេញទៅកាន់ទីផ្សារអឺរ៉ុប នឹងស្ថានភាពលក្ខខណ្ឌការងារ នៅកម្ពុជាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ។

នៅក្នុងឆ្នាំមុនៗ កម្ពុជាបាននាំចេញសម្លៀកបំពាក់ នឹងស្បែកជើងទៅកាន់ទីផ្សារអឺរ៉ុប នឹងសហរដ្ឋអាមេរិក មានទឹកប្រាក់សរុប ២,៦ ពាន់លានដុល្លារ នឹងមានការថយចុះប្រមាណ ១,៨ ភាគ-រយ បើធៀបទៅនឹងឆ្នាំ ២០១១។ នៅក្នុងបរិបទបែបនេះ ដើម្បីឲ្យកាន់តែសន្ទុះក៏ដូចជាការរីកចម្រើនបន្តទៅមុខទៀត ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ឬរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបង្កើតឲ្យមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ ជាមួយបណ្តាវិនិយោគទន់ក្នុង នឹងក្រៅស្រុកដើម្បីឲ្យពួកគេកាន់តែមានទំនុកចិត្ត នៅក្នុងការវិនិយោគចូលមកប្រទេសកម្ពុជា។ លើសពីនេះទៅទៀត ត្រូវជៀសវាងឲ្យបានរាល់ ភាពអសកម្មនានា ដែលវាបានជះឥទ្ធិពលទៅដល់តំណើរការឧស្សាហកម្មនៅកម្ពុជា។

១.២.៤.៣ កាត់បន្ថយវិបត្តិសង្គម

វិបត្តិនៃសង្គម គឺជាបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរដែលនាំឲ្យមានភាពរាំងស្ទះទៅដល់ការអភិវឌ្ឍន៍ប្រទេសជាតិបានរីកចម្រើន។ វិបត្តិសង្គមនេះ ត្រូវបានគេមើលឃើញថាវាកើតតាមរយៈ ភាពគ្មានការងារធ្វើរបស់ពលរដ្ឋ ការចំនាកស្រុកទៅធ្វើការប្រទេសក្រៅ ឬក៏ភាពឡើងថ្លៃហួសប្រមាណនៃតម្រូវការប្រចាំថ្ងៃជាដើម។ ផ្ទុយទៅវិញ ពលរដ្ឋដែលមានការងារធ្វើនៅក្នុងស្រុកហើយបែជាទទួលបានការងារដែលមិនមានភាពសមរម្យពោល គឺការងារដែលមិនមានសុវត្ថិភាព គ្មាការគោរពសិទ្ធិការងារនឹងការជិះជាន់កម្លាំងពលកម្មពីសំនាក់និយោជកជាដើម។

នៅក្នុងន័យនេះដែរ បើយើងពិនិត្យមើលឲ្យមែនទែនទៅនៅក្នុងវិស័យ ឧស្សាហកម្ម ជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ បើសិនជាទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកមានភាពប្រទាំងប្រទឹស ពោលគឺការមិនចុះសម្រុង ភាពបចម្រូងចម្រាស់នៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងាររវាងភាគីកម្មករនិយោជិតទៅកាន់និយោជក វាក៏អាចជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅដល់ស្ថេរភាពនៅក្នុងសង្គម។ ពីព្រោះតែ រាល់ការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត គឺតែងតែមានការធ្វើ

[១៥] ទស្សនាវដ្តី សេដ្ឋកិច្ចខ្មែរ ចុះថ្ងៃទី ១១ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៣ (កំនើនសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជានៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម)

កូដកម្មទាមទារ ឬក៏ប្រើវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗដូចជាការធ្វើ ពហិការមិនចូលធ្វើការ ការបិទរោងចក្រ សហគ្រាសជាដើម នៅក្នុងន័យបង្ខំឲ្យភាគីនិយោជកយល់ព្រមនូវលក្ខខណ្ឌរបស់ខ្លួនដែលបានទាមទារ។ ការធ្វើកូដកម្ម ការបិទសហគ្រាសមួយផ្នែក ឬទាំងស្រុងវាអាចប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរទៅដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈដូចជា៖

- ការបង្ករឲ្យមានអសន្តិសុខ នៅក្នុងការធ្វើកូដកម្ម
- ការកកស្ទះចរាចរណ៍ នៅតាមដងផ្លូវ
- ការបង្ករឲ្យមានអំពើហឹង្សារពីសំនាក់ភាគីទាំងសងខាង
- ការបង្ករឲ្យមានអគ្គីភ័យ
- ការធ្វើឲ្យរាំងស្ទះនូវតំណើរការផលិតកម្មរបស់រោងចក្រជាដើម

ដូចនេះដើម្បីការពារ រាល់អស្ថេរភាពសង្គមទាំងឡាយដែលបានបង្ករឡើងពី ភាពមិនប្រក្រតីនៃ ទំនាក់ទំនងការងារខាងលើនេះ គប្បីភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារត្រូវតែចេះសម្របសម្រួលគ្នាទៅវិញទៅមក ពោលគឺការកាត់បន្ថយនូវជម្លោះផ្សេងៗហើយជាពិសេសនោះគឺ ការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវតែ មានលក្ខខណ្ឌសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់ ក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាស។ មិនតែប៉ុណ្ណោះដើម្បីឲ្យកាន់ តែល្អជាងនេះទៅទៀតគឺភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកអាចបង្កើតកិច្ចសន្យាផ្សេងៗនៅក្នុងន័យកំនត់លក្ខខណ្ឌឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ តួយ៉ាងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងគោលបំនង កំនត់ទិដ្ឋភាពនៃទំនាក់ទំនងការងាររវាងភាគីទាំងពីរជាដើម។ កាលណាមានអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ វិបត្តិ-សង្គមនឹង ត្រូវបានកាត់បន្ថយតាមរយៈ ការគោរពកាតព្វកិច្ចគ្នាទៅវិញទៅមករវាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក ការកាត់បន្ថយការធ្វើកូដកម្មទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ពីព្រោះតែនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមបានចែង ឬក៏សរសេរអំពីតួនាទីរបស់តំណាងកម្មករនិយោជិត (សហជីព) នៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារជំនួសការធ្វើកូដកម្ម។ លើសពីនេះទៅទៀត ខ្សែរសង្វាក់ផលិតកម្មនឹងមានតំណើរការរលូន ពីព្រោះតែមានការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតបានល្អ ដែលជាហេតុមិនធ្វើឲ្យមានការរាំងស្ទះដល់ការ ការនាំចេញ នឹងការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមជាតិ[១៦]។

[១៦] មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំសំរាប់សហគមន៍ រៀបរៀងដោយលោក មឿន គុលា លោកស្រី គ្រី ម៉ាឡែន កញ្ញា អាន វីរៈ ដែលបានសហការជាមួយ គម្រោងអង្គការពលកម្មអន្តរជាត និងគម្រោងរបស់ប្រទេសជប៉ុន ឆ្នាំ ២០០៦។

ជំពូកទី២

ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺជាការឆ្លើយតបទៅនឹងតម្រូវការគ្រប់បែបយ៉ាងនៃលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ពីទំនាក់ទំនងការងារ។ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានផ្តួចផ្តើមបង្កើតឡើងដោយប្រកាន់ភ្ជាប់យ៉ាងខ្លាំង នូវការគោរពវិធានច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាន ដែលជៀសវាងមានការរំលោភបំពាន ទៅលើវិធានច្បាប់ ឬក៏លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានបង្កើតឡើង។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមមិនមែនតែភាគីតែម្ខាងអាចបង្កើតបាននោះទេ មានន័យថាត្រូវតែបង្កើតឡើងដោយភាគីសំខាន់ៗមួយចំនួនដែលច្បាប់បានកំនត់ នឹង មានជាប់ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុង ទំនាក់ទំនងការងារ។ ពោលគឺ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយភាគី និយោជក អង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងនិយោជក កម្មករនិយោជិត អង្គការវីជ្ជាជីវៈតំណាងកម្មករនិយោជិត[១៧] ឬប្រតិភូបុគ្គលិកជាដើម[១៨]។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ក៏បានចែងអំពីបទបញ្ញាតិមួយចំនួន ដែលទាក់ទងទៅនឹង តួនាទី និងសកម្មភាពរបស់ភាគីទាំងនោះ ដែលមានសិទ្ធិនៅក្នុងការចូលរួមចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម។

សហាជីព ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា គឺជាតំណាងដ៏សំខាន់បំផុតរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងការត្រួសត្រាយបង្កើតឲ្យមានអនុសញ្ញារួម ជាមួយភាគីនិយោជក[១៩]។ នៅក្នុងន័យនេះសហាជីពមានសិទ្ធិស្នើសុំ ឲ្យនិយោជកធ្វើការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិត ទាំងអស់។ ហើយនៅក្នុងករណីនេះភាគី និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចា ជាមួយសហាជីពដែលជាតំណាងកម្មករ[២០]។ ផ្ទុយទៅវិញបើសិនជាគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសណាមិនទាន់មានសហា-ជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនោះទេ សហាជីពទាំងអស់ ឬសហាជីពច្រើនដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានអាចរួបរួមគ្នា លើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម។ និយោជកត្រូវតែ

[១៧] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ២៦៦ កថាខណ្ឌទី ១

[១៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ២៨៤ កថាខណ្ឌទី ១

[១៩] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ២៧៧ ចំនុច ខ សហាជីពណាដែលមានចំនួនសមាជិកចាប់ពី ៥១% ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិកសរុបរបស់សហគ្រាសអាចចាត់ទុកជាសហាជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។

[២០] ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនិតិសម្បទា ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

មាន កាតព្វកិច្ចនៅក្នុងការធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ តំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតភាគច្រើន នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ប្រភេទកម្មករនិយោជិតដែលអនុសញ្ញារួមគ្របដណ្តប់។ នៅក្នុងករណីបើមានការតវ៉ាចំពោះ ភាពជាតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ភាគច្រើននៃសហគ្រាស ត្រូវតែមានការបោះឆ្នោតស្របទៅតាមវិធានច្បាប់។

សហជីពទាំងឡាយ មានសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជក នៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដោយអាចកំនត់ដោយសេរី នូវវិធានទាំងឡាយដើម្បីតាក់តែងសេចក្តីព្រាងរួម ទៅលើអនុសញ្ញារួម នឹងដើម្បីរៀបចំសមាសភាពនៃគណៈកម្មាធិការ ទទួលបន្ទុកនៅក្នុងការចរចា។

២.១ លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរ ដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយភាគីម្ខាង ជានិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬច្រើនតំណាងឲ្យនិយោជក។ ចំនែកឯភាគីម្ខាងទៀត គឺជាអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត។

ជាទូទៅការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែមានតំណាក់កាល នឹងគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងការបង្កើត ដើម្បីកុំឲ្យផ្ទុយទៅនឹងបទបញ្ញាត្តិដែលចូលជាធរមាន នឹងបំពានទៅដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។ ពោល គឺការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែឈរលើគោលការណ៍ សុចរិតភាព ភាពស្មោះត្រង់ មិនមានការគម្រាមកំហែង ឬមិនមានការកេងចំនេញពីភាគីម្ខាងៗនៃការព្រមព្រៀង។ មែនទែនទៅ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺប្រៀបបានទៅនឹងការបង្កើតកិច្ចសន្យាមួយយ៉ាងអញ្ចឹង ដែលត្រូវឈរលើលក្ខខណ្ឌចំនួនពីរគឺ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ នឹងលក្ខខណ្ឌទម្រង់។ ***តើអ្វីទៅជា លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ នឹងលក្ខខណ្ឌទម្រង់?***

២.១.១ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃ ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

លក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺបែបបទមួយដែលកិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងនោះបង្កើតឡើងដោយបានឈរលើ គោលការណ៍ជាច្រើនដូចជា ការព្រមព្រៀងនៅក្នុងការបង្កើតតួនាទី របស់ភាគីនៅក្នុងការបង្កើត កម្មវត្ថុនៃការបង្កើតជាដើម។

២.១.១.១ ការព្រមព្រៀងលើការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំ មិនមានការគម្រាមកំហែង មិនមានការភ័ន្តច្រឡំពី

សំណាក់ភាគីណាមួយនោះទេ ដែលជៀសវាងនាំឲ្យមានវិវាទនៅថ្ងៃ អនាគត។ ពោល គឺត្រូវតែធ្វើឡើងដោយ គោរពឆន្ទៈរបស់ភាគី ទាំងសងខាង នឹងច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាន។ ជាទូទៅ ការព្រមព្រៀងបង្កើតអនុសញ្ញារួម វាពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់នៅក្នុងការផ្តល់ឱកាស ឲ្យភាគីមានលទ្ធភាពគ្រប់គ្រាន់កំណត់លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ក៏ដូចជាខ្លឹមសារទាំងឡាយដែលមានចែងនៅក្នុងអនុ-សញ្ញារួម ដែលធានានៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ជូនភាគីទាំងសងខាង ហើយមិនផ្ទុយទៅនឹងបទបញ្ញាត្តិច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាន នឹងមិនប៉ះពាល់ទៅដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៅក្នុងន័យនេះដែរ ការព្រមព្រៀងបង្កើតអនុសញ្ញារួមភាគី ទាំងសងខាងត្រូវតែប្រាកដថា អនុសញ្ញារួមគឺជាយន្តការមួយយ៉ាងសំខាន់ ដែលអាចធានាបានយ៉ាងច្បាស់ថាពិតជាអាច ផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ភាពល្អប្រសើរ ចំពោះកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាភាគីនិយោជកដែរ។

ដោយឡែក នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៨ កថាខណ្ឌទី ១ បានចែងថា បទ-បញ្ញាត្តិទាំងឡាយនៃអនុសញ្ញារួម អាចផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិត ច្រើនជាងបទ-បញ្ញាត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់ នឹងបទបញ្ញាត្តិដែលបានចូលជាធរមាន។ ប៉ុន្តែបទបញ្ញាត្តិនៃ អនុសញ្ញា-រួម មិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបទបញ្ញាត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនៃច្បាប់ នឹងបទបញ្ញាទាំងនោះទេ។

២.១.១.២ ភាគីនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម

ការព្រមព្រៀងនៅក្នុងការ បង្កើតអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែធ្វើឡើងរវាងភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ពោលគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីម្ខាង ជានិយោជកម្នាក់ ឬមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬច្រើនដែលតំណាងនិយោជក នឹងភាគីម្ខាងទៀត ជាអង្គការសហជីពមួយ ឬអង្គការសហជីពច្រើនតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត[២១]។ ប៉ុន្តែចំពោះ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានទាំងឡាយណាដែលមិនទាន់មានសហជីពនៅឡើយទេ កម្មករនិយោជិតអាចស្វែងរកអ្នកតំណាងស្របច្បាប់មួយ នៅក្នុងការតំណាងឲ្យខ្លួន ដើម្បីធ្វើការចរចាលើអនុសញ្ញារួម។ នៅក្នុងន័យនេះ ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចមានសិទ្ធិនៅក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតបាន។

[២១] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី២

២.១.១.២.១ អង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងកម្មករនិយោជិត (សហជីព)

តាមពិតទៅតំណាងកម្មករនិយោជិត គឺជាកម្លាំងចលករមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជម្រុញ ឲ្យមានការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ដើម្បីកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ នឹងការពារផលប្រយោជន៍នៅ ក្នុងទំនាក់ទំនងការងារជូនសមាជិករបស់ខ្លួន។ លើសពីនេះទៅទៀត កម្មករនិយោជិត ក៏មានសិទ្ធិគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួន នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដើម្បីតំណាង ឬក៏ទាមទារផលប្រយោជន៍ជូនខ្លួនដោយមិនចាំបាច់សុំការអនុញ្ញាតិ ពីនិយោជកឡើយ។

បើយោងទៅតាម មាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថាដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ នឹងមិនចាំបាច់មានការសុំអនុញ្ញាតិជាមុន កម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជកមានសិទ្ធិ នៅក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើរើសរបស់ខ្លួន នៅក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែការសិក្សា លើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ នឹងការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី នឹងសំភារៈជាសមូហភាពនិង ឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខខណ្ឌរបស់អង្គការនេះបានកំណត់។ នៅក្នុងន័យនេះគេចង់កំនត់រាល់ទំហំនៃសិទ្ធិ ដែលនិយោជកមានសិទ្ធិ នឹងសេរីភាពគ្រប់បែបយ៉ាងនៅក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនមកការពារសិទ្ធិ នៅក្នុងការធ្វើអាជីវកម្ម របស់ខ្លួន ក៏ដូចជា ការពារសិទ្ធិរបស់ខ្លួនទប់ទល់ នឹងការគម្រាមកំហែងផ្សេងៗ របស់កម្មករនិយោជិត និងសហជីព[២២]។

ពាក្យថា សហជីព[២៣] ត្រូវបានគេទន្និញយ៉ាងច្បាស់ថា គឺជាអ្នកតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ។ ប៉ុន្តែបើយើងសង្កេតមើលឲ្យមែនទែនទៅ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព មិនមែនជាអ្នកតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងស្រុងនោះទេ តែផ្ទុយទៅវិញសហជីពគ្រាន់តែជា អ្នកតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។ ពោល គឺសមាជិកដែលបានបង់វិភាគទានទៅឲ្យអង្គការវីជ្ជាជីវៈ សហជីពដែលមានសិទ្ធិតំណាងឲ្យខ្លួន។ ដូចនេះ នៅក្នុងករណីយចំពោះមុខសហជីពមានសិទ្ធគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាជូន កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដូចជា ការទាមទារឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ការទាមទារផលប្រយោជន៍ទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួល ហើយអ្វីដែលពិសេសនោះ គឺ ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ជាមួយភាគីនិយោជកជាដើម។

---

[២២] ច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ កថាខណ្ឌទី១

[២៣] រាល់អង្គការវីជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថា (សហជីពកម្មករនិយោជិត)។ ចំនែកឯ រាល់អង្គការវីជ្ជាជិវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា (សមាគមន៍និយោជក)

ម្យ៉ាងវិញទៀតប បើយើងមើល ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល នឹង យុវនិតិសម្បទា លេខ ៣០៥ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន នឹងសិទ្ធិនៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រកា៥ បានចែងថា សហជីពទាំងអស់ ដែល ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយថ្នាក់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ស្របទៅតាមមាត្រា ២៧៨ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មានសិទ្ធិតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួន តាមលក្ខខណ្ឌដូចដែល មានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សិទ្ធិដូចគ្នានេះត្រូវបានផ្តល់ទៅឲ្យសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់រវាងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន[២៥] នៅក្នុងការ តំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត។

ឧទាហរណ៍៖ សហជីពដែលបង្កើតឡើងតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬតាមផ្នែកមួយនៃ សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬសហជីពថ្នាក់ជាតិ ប្រសិនបើសហជីពទាំងនោះ មានសមាជិករបស់ខ្លួននៅ ក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន តាមលក្ខខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ២៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ- ។ ដូចនេះចំនួនតំណាងសហជីពអាចច្រើនជាងនេះ ដោយសារមានការចរចាជាសមូហភាព។ លើសពី-នេះទៅទៀត មាត្រាដដែលនេះ ក៏បានបញ្ជាក់ដែរថានៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ដែលមានប្រើប្រាស់សេវាកម្មនិយោជក ចាប់ពីប្រាំបីនាក់ឡើងទៅសហជីពដែលទទួលបាននូវភាព ជាតំណាងជាងគេអាច ចាត់តាំងប្រតិភូបុគ្គលិក មួយនាក់ នៅក្នុងចំនោមប្រតិភូបុគ្គលិកពេញសិទ្ធិ ឬប្រតិភូជំនួយឲ្យទៅជាតំណាងរបស់ខ្លួនទៅអមនាយកសហគ្រាសឬ គ្រឹះស្ថានក្នុងឋានៈជា ប្រតិភូ- បុគ្គលិក។ ដោយឡែកប្រតិភូសហជីពមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ក្នុងការសម្រេចចិត្ត នឹង ចុះហត្ថ- លេខាលើអនុសញ្ញារួម ជាមួយសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន នៅក្នុងនាមជាអង្គការដែលបានចាត់តាំងរូប គេ។

២.១.១.២.២ ប្រតិភូបុគ្គលិក

ប្រតិភូបុគ្គលិក គឺជាតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលមានលក្ខណៈខុសប្លែកពី សហជីព ត្រង់ថាគឺជា តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលមិនស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាសនោះទេ។ នៅក្នុង ន័យនេះដែរ មាត្រា ២៨៣ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា នៅគ្រប់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលជាធម្ម-

[២៥] ប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវីជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និង សិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រការ៥

តាមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ប្រាំបីនាក់ កម្មករនិយោជិតត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក ដើម្បីជាតំណាងតែមួយគត់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសិទ្ធិបោះឆ្នោត[២៥]។ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកនេះ ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ ដើម្បីចរចាអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគី និយោជក នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមិនទាន់មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។

នៅក្នុងករណីយនេះដែរ ប្រសិនបើជាកំពុងមានវិវាទរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជកនៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌអ្វីមួយនោះស្រាប់តែភាគី និយោជកបានចរចាចុះអនុសញ្ញារួមជាមួយប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើងដោយខុសច្បាប់ ពោលគឺ មិនត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើរើសទៅតាមនិតិវិធីច្បាប់ ដោយហេតុគ្មានការពិភាក្សា ពិគ្រោះយោបល់ នឹងពុំត្រូវបានស្នើរបេក្ខភាព ដោយសហជីពជាតំណាងនោះទេ នោះអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងមិនមានអនុភាពគតិយុត្តិនោះទេ[២៦]។ ផ្ទុយទៅវិញបើសិនជា ប្រសិនជានៅក្នុងការព្រមព្រៀងបង្កើតអនុសញ្ញារួម រវាងភាគី និយោជក នឹងប្រតិភូបុគ្គលិក វាបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនទៅដល់កម្មករនិយោជិត នឹងមានការព្រមព្រៀងទទួលស្គាល់ដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នោះអនុសញ្ញារួមនឹងត្រូវបានតម្កល់ទុកដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ បើសិនជាយើងពិនិត្យមើលឲ្យបានហ្មត់ចត់ទៅ សេចក្តីសម្រេច របស់ក្រុមប្រឹក្សាអជ្ញាកណ្តាលហាក់បីដូចជាត្រឹមត្រូវ នឹងមានភាពអនុគ្រោះទៅដល់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ តែផ្ទុយទៅវិញវាបានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងធំធេងទៅដល់ សុវត្ថិភាពគត្តិយុត្តិនៃកិច្ចសន្យា ដោយសារមូលហេតុថាៈ

- ករណីយទី ១ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលប្រកាសទទួលស្គាល់ អនុសញ្ញារួម ដែលបានចុះដោយប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលត្រូវបានជ្រើសតាំងឡើងដោយខុសច្បាប់[២៧]។
- ករណីយទី ២ គឺអនុសញ្ញារួម នេះត្រូវបានចុះដោយភាគី និយោជក នឹងប្រតិភូបុគ្គលិក បើទោះបីជានៅក្នុងសហគ្រាសមានវត្តមាន សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នឹងបាន

---

[២៥] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ២៨៣ កថាខណ្ឌទី១

[២៦] អនុសញ្ញារួម គឺជាប្រភេទនៃកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលត្រូវតែគោរព ទៅតាលគោលការណ៍ទូទៅដែលមានចែងនៅក្នុងក្រិត្យច្បាប់ លេខ ៣៨ ក្រ.ច ចុះថ្ងៃទី ២៨ តុលា ឆ្នាំ១៩៨៨ ស្តីពី កិច្ចសន្យា និងការទទួលខុសត្រូវក្រៅកិច្ចសន្យា ត្រង់មាត្រា ៣ ដែលតម្រូវឲ្យមានការព្រមព្រៀង ពិតប្រាកដ ដោយសេរី សម្តភាព និងកម្មវត្ថុស្របច្បាប់។

[២៧] និតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ឆ្នាំ ២០០៥

ចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវក៏ដោយ។ តែមាត្រា ៩៦ ចំនុចទី២ (ខ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា ភាគីម្ខាងទៀតនៃអនុសញ្ញារួម គឺជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតឲ្យកម្មករ និយោជិត។ ប្រតិភូបុគ្គលិក មាននិតិសម្បទាចុះអនុសញ្ញារួមបាននៅក្នុងរយៈពេលអន្តរ-កាល ពោលគឺមិនមានអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ក្នុងសហគ្រាស តែប៉ុណ្ណោះ ហើយសំខាន់ជាងនេះទៅទៀត គឺប្រតិភូបុគ្គលិកមានភារកិច្ចចុះនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមទៅបាន លុះត្រាតែមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសទៅតាមច្បាប់។

២.១.១.២.៣ និយោជក និងអង្គការតំណាងនិយោជក

និយោជក គឺជាភាគីមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ជាមួយភាគីកម្មករនិយោជិត ហើយបើសិនជាមិនមានភាគីនិយោជកទេ អនុសញ្ញារួមក៏មិនអាចបង្កើតបានដែរ។ បេសកកម្មរបស់ និយោជកគឺត្រូវតែ បង្កើតយន្តការមួយច្បាស់លាស់ដែលជាទិសដៅអាទិភាព នៅក្នុងការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួមឲ្យបានសម្រេចជាមួយជាមួយភាគី កម្មករនិយោជិត ឬអង្គការវីជ្ជា-ជីវៈតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត[២៨]។ ដែលនៅក្នុងន័យនេះ និយោជកមានសិទ្ធិបដិសេធ រាល់ការទាមទារគ្រប់បែបយ៉ាងនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារ ដែលកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពបានទាមទារដែលមានលក្ខណៈហួសហេតុពេក ឬក៏មានការគៀបសង្កត់ពេកជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀត និយោជកមានសិទ្ធិនៅក្នុងការបង្កើតអង្គការវីជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងការតំណាងឲ្យខ្លួន ដើម្បីការពារផល-ប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍រោងចក្រសហគ្រាសផងដែរ។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ បើយោងទៅតាមមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ កថាខណ្ឌទី១ បានចែងថា ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ នឹងដោយពុំចាំបាច់មានការជាមុន កម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គ-ការវីជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួននៅក្នុងគោលបំណងសំរាប់តែការសិក្សា លើកតំកើងផល-ប្រយោជន៍ នឹងការការពារសិទ្ធិ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី នឹងសំភារៈជាសមូហភាព នឹងជាឯកត្តជន ចំពោះបុគ្គលដែលលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនេះបានកំនត់។

រាល់អង្គការវីជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកមានឈ្មោះថា សមាគមន៍និយោជក។

សមាគមន៍និយោជក មានន័យថាគឺជា សមាគមន៍មួយដែលត្រូវបានផ្តួចផ្តើមបង្កើតឡើងដោយក្រុមនិយោជក នៅក្នុងគោលបំណងមួយដើម្បីធានាឲ្យបាននូវទំនាក់ទំនងមួយយ៉ាងល្អ នៅក្នុងការ

[២៨] ប្រកាសស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវីជ្ជាជិវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិចរចាជាជាមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។

កំនត់លក្ខខណ្ឌការងារជាមួយកម្មករនិយោជិត នឹងអង្គការវិជ្ជាជីវ:សហជីព។ សមាគមន៍និយោជក មិនត្រឹមតែបង្កើតឡើងនៅក្នុងគោលបំណង រក្សាទំនាក់ទំនងល្អនោះទេ តែវាក៏ជាគោលបំណងមួយ នៅក្នុងការផ្តល់ឪកាសក្រុមនិយោជក មានសិទ្ធិនៅក្នុងការ ការពារសិទ្ធិរបស់ខ្លួនត្រូវបានរង ការគាបសង្កត់នៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារដែលមិនសមហេតុផលពីសំនាក់ កម្មករនិយោជិត នឹងសហជីពផងដែរ។

២.១.១.៣ កម្មវត្ថុនៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៩៦ ចំនុចទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថាអនុសញ្ញារួម គឺបង្កើតឡើងមានគោលបំណងនៅក្នុងការកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ នឹងមុខរបរកម្មករនិយោជិត នឹងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក នឹងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងអង្គការវិជ្ជាជីវ:និយោជក នឹងអង្គការវិជ្ជាជីវ:កម្មករនិយោជិត។

ការកំនត់កម្មវត្ថុនៃ អនុសញ្ញារួម ត្រូវតែមិនមានភាពផ្ទុយទៅនិងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណ: នឹងច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាន[២៩]។ ភាគច្រើននៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺវាត្រូវបានកំនត់កម្មវត្ថុដែលផ្តោតទៅលើការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់ ភាគីទាំងសងខាងជាពិសេសនោះកម្មករនិយោជិតតួយ៉ាងវាបានកំនត់លក្ខណ្ឌ ក៏ដូចជាកម្មវត្ថុដូចជា៖

- ការទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់សហជីព
- ម៉ោងធ្វើការ និងម៉ោងបន្ថែម
- សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ
- ប្រាក់ឈ្នួល និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត
- ការសម្រាលមាតុភាពរបស់ស្ត្រី
- ពេលវេលាធ្វើការ និងទីតាំងធ្វើការ
- គ្រោះថ្នាក់ការងារ
- ការបង្កើតឲ្យមានពេទ្យនៅក្នុង រោងចក្រ សហគ្រាស

[២៩] ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺវាប្រៀបបានទៅនិងការបង្កើតកិច្ចសន្យាមួយដែរ ដូចនេះរាល់កម្មវត្ថុ ក៏ដូចជាលក្ខណ្ឌដែលបានបង្កើតឡើងត្រូវតែស្របច្បាប់ មិនប៉ះពាល់ទៅដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណ: (ក្រមរដ្ឋប្បវេណី មាត្រា ៣៥៤)

- កូដកម្ម និងឡុកអៅ
- រយៈពេល និងនិតិវិធីនៅក្នុងការធ្វើកូដកម្មជាដើម។

ម្យ៉ាងវិញទៀត រាល់ការកំណត់កម្មវត្ថុនៃអនុសញ្ញារួមខាងលើគឺវាបានបញ្ជាក់អំពីការព្រមព្រៀងរបស់ភាគី ក៏ដូចជាការឯកភាពរាល់ចំនុចសំខាន់ៗដែលបានព្រមព្រៀងគ្នាជាដើម។ ជាការពិតនៅក្នុងការ កំណត់កម្មវត្ថុទាំងនោះភាគីត្រូវតែប្រាកដថា កម្មវត្ថុនៃអនុសញ្ញារួមគឺត្រូវតែផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ក៏ដូចជាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់។ ដូចដែលបានដឹងហើយថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ នឹងបទបញ្ញត្តិមួយចំនួនដែលទាក់ទងទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងការងារសុទ្ធតែបានចែងអំពីផលប្រយោជន៍ជូនចំពោះភាគីនៅក្នុង ទំនាក់ទំនងការងារ នឹងបានការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ពួកគេថែមទៀតផង។ ប៉ុន្តែបើយើងពិនិត្យមើលឲ្យមែនទែនទៅ ច្បាប់ នឹងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តទាំងនោះ មិនបានចែងអំពីការ ការពារផលប្រយោជន៍ក៏ដូចជាការ ការពារសិទ្ធិសេរីភាពច្រើននោះទេ ពោលគឺត្រឹមកម្រិតអប្បបរិមាតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះដើម្បីទទួលបាន ផល-ប្រយោជន៍ ក៏ដូចជាសិទ្ធិសេរីភាពពេញលេញគឺ ភាគីនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម គួរតែកំណត់កម្មវត្ថុនៃអនុសញ្ញារួមដែលមានលក្ខណៈប្រសើរជាងច្បាប់ ពោលគឺ បើការចរចាបង្កើតអនុ-សញ្ញារួមណាដែល មានអត្ថប្រយោជន៍តិចជាងច្បាប់ ឬក៏ស្មើរទៅនឹងច្បាប់ នឹងត្រូវបានមោឃៈភាពចោល[៣១]។ ឧទាហរណ៍ៈ ការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម រវាងភាគីរោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land នឹង សហជីពប្រជាធិបតេយ្យ ប្រចាំរោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land ដែលបានចុះនៅថ្ងៃទី ២៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩ ស្ថិតនៅក្នុងភូមិ ត្រយឹង ឃុំពើក ស្រុកអង្គស្នួល ខេត្តកណ្តាល។ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះត្រង់ប្រការ ៦ កថាខណ្ឌទី ៣ បានចែងថា និយោជកអនុញ្ញាត ដល់កម្មករនិយោជិត ដែលមានផ្ទៃពោះធ្វើការងារណាដែលមិនប៉ះពាល់ដល់សុខភាពទារកនៅក្នុងផ្ទៃ នឹងរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ក៏ដូចជាប្រាក់លើកទឹកចិត្តមួយចំនួនផ្សេងទៀត ដូចជាកម្មករនិយោជិតដ៏ទៃទៀតដែរ។

២..២.១ លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម

លក្ខខណ្ឌទម្រង់នៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺសម្តៅទៅលើ លក្ខខណ្ឌមួយយ៉ាងសំខាន់ ដែលជម្រុញឲ្យអនុសញ្ញារួមកាន់តែមានសុពលភាពគត្តិយុត្ត។ លក្ខខណ្ឌទាំងនោះមានដូចជា ការព្រម-ព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរ របស់ភាគី យន្តការនៃការចរចា និតិវិធីនៅក្នុងការចរចា ក៏ដូចជាការយល់ព្រមរបស់ភាគី នៅក្នុងការទទួលស្គាល់សុពលភាពរបស់អនុសញ្ញារួមជាដើម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត

[៣១] មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ការបង្កើតឲ្យមានលក្ខណ្ឌទម្រង់នៅក្នុង ការបង្កើតអនុសញ្ញារួមគឺ វាបានបង្គ្រប់នូវធាតុផ្សំ ដើម្បីឲ្យកិច្ចសន្យាមួយមានសុពលភាព។

២.២.១.១ ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរ

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលត្រូវបានធ្វើឡើងជាលាយលក្ខអក្សរ រវាងភាគី កម្មករនិយោជិត ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព នឹងនិយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងនិយោជក[៣២]។ ការព្រមព្រៀងជា លាយលក្ខអក្សរនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺជាវិធីសាស្ត្រមួយដ៏សំខាន់ នៅក្នុងការចងកាតព្វកិច្ច រវាងភាគីទាំងសងខាង ដើម្បីអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឲ្យមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ជៀសវាងមានការរំលោភបំពាននៅក្នុងការអនុវត្តពីភាគីណាមួយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀតវាក៏បានផ្តល់ឱកាសឲ្យភាគីនៅក្នុងការកំនត់តួនាទី ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗ ដែលបានព្រមព្រៀង ជាលាយ-លក្ខអក្សរថែមទៀតផង[៣៣]។

នៅក្នុងន័យនេះ ការតម្រូវឲ្យមានភាពជាលាយលក្ខអក្សរ នៃអនុសញ្ញារួមមានសារៈសំខាន់ជាច្រើនយ៉ាងដូចជា៖

- ជាឯកសារដែលត្រូវឲ្យមានការចុះហត្ថលេខា នៅក្នុងទម្រង់អនុសញ្ញារួម
- ជាឯកសារដែលត្រូវមានការតម្កល់ ធ្វើការចុះបញ្ជីកានៅស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ច
- ជាឯកសារផ្តល់នូវពត៌មានដល់កម្មករនិយោជិត សម្រាប់យល់ដឹងអំពីលក្ខខណ្ឌ ការងារ នឹង ផលប្រយោជន៍ដែលទទួលបានតាមរយៈអនុសញ្ញារួម
- ជាអាទិភាពនៃភ័ស្តុតាង។

២.២.១.២ ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម

យន្តការនៃការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺជាទំនាក់ទំនងមួយរវាងកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព តំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងតំណាងឲ្យនិយោជក។ ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយភាពស្មោះត្រង់ មិនមានការយល់-

[៣២] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ ចំនុចទី២។

[៣៣] ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរនៃ កិច្ចសន្យាបានបង្ហាញថាភាគីនៃ កិច្ចសន្យាមួយនោះមានឆន្ទៈយ៉ាងពិតប្រាកដនៅក្នុងការអនុវត្តន៍កិច្ចសន្យា នឹងបានបង្ហាញអំពីឆន្ទៈរបស់ភាគីនៅក្នុងការព្រមព្រៀងផងដែរ

ច្រឡំរវាងភាគីទាំងសងខាង នឹងត្រូវតែធ្វើឡើងដោយមានការបើកចំហរយ៉ាងទូលំទូលាយ ចំពោះភាគី។ នៅគ្រប់គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាសទាំងអស់នៃទំនាក់ទំនងការងារ ត្រូវតែមានយន្តការ នៃការចរចាអនុសញ្ញារួមប្រកបដោយភាពស្មោះត្រង់ ដែលជាកាតព្វកិច្ចទូទៅរបស់ភាគី។

នៅក្នុងន័យនេះ មានន័យថាភាគីទាំងសងខាង មានកាតព្វកិច្ចរួមគ្នានៅក្នុងការចរចា ឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខខណ្ឌនីមួយៗ នៃទំនាក់ទំនងការងារ ដើម្បីឲ្យវាក្លាយជាយន្តការមួយនៅក្នុងការដោះ-ស្រាយវិវាទផ្សេងៗនៃការងារ។ នៅក្នុងន័យនេះបើសិនជា និតិវិធីនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម មានបញ្ហា ឬក៏មិនចុះសម្រុងទៅនិងត្រង់ចំនុចណាមួយ ភាគីនៅក្នុងការចរចាត្រូវតែបន្តនិតិវិធីនៃការចរចា លើចំនុចផ្សេងទៀត ដែលមិនទាន់ឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀង។ ជាទូទៅការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម វាត្រូវបានឈរទៅលើគោលការណ៍ដូចជា និតិវិធីនៅក្នុងការចរចា តំណាក់កាលនៃការចរចា ក៏ដូចជាការបង្កើតនូវក្រុមចរចាជាដើម។

២.២.១.២.១ និតិវិធីនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម

និតិវិធីនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺជាទម្រង់មួយយ៉ាងសំខាន់សម្រេចបង្កើតអនុសញ្ញារួមប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និងមានលក្ខណៈស្របទៅតាមទិដ្ឋភាពទូទៅនៃច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាន។ និតិវិធីនៃការចរចាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានប្រគល់ទៅឲ្យភាគីពាក់ព័ន្ធនៃទំនាក់ទំនងការងារ ដូចជាកម្មករនិយោជិត អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងនិយោជកជាដើម។

នៅក្នុងន័យនេះ បើយើងសង្កេតឲ្យមែនទែនទៅ សហជីពគឺជា តួអង្គមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជម្រុញឲ្យកើតមានការចរចាអនុសញ្ញារួម ជាមួយភាគីនិយោជក។ ដែលនៅក្នុងទិដ្ឋភាពបែបនេះ សហជីពមានសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួមជាសមូហភាព ជាមួយនិយោជក ដោយអាចកំណត់ដោយសេរីនូវវិធានទាំងឡាយ ដើម្បីតាក់តែងសេចក្តីព្រាង អនុសញ្ញារួម និងដើម្បីរៀបចំសមាសភាពគណៈកម្មាធិការនានា ដែលទទួលបន្ទុកនៅក្នុងការចរចា[៣៩]។ លើសពីនេះទៅទៀត និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចា ជាមួយសហជីពត្រូវតែចូលរួមប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីពដែលជាដៃគូ។ ដោយឡែក នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការចរចានេះ តំណាងនៃការចរចាមិនត្រូវបានកាត់ប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់រង្វាន់ ឬក៏អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតឡើយ។ អ្វីដែលសំខាន់គឺថា នៅក្នុងនិតិវិធីនៃការចរចា

[៣៩] ប្រកាសស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត នៃថ្នាក់សហគ្រាសឬ គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រការ ១១ និងប្រការ ១២។

ត្រូវតែធ្វើការកំនត់នូវគ្រប់ភារកិច្ច តួនាទីរបស់ភាគី នៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាព នឹងចុះអនុសញ្ញារួម។ ដែលជាទូទៅតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ភាគី ទាំងនោះមានដូចជា៖

- កាតព្វកិច្ចសម្របសម្រួលឲ្យមាននិតិវិធីនៅក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដែលមានលក្ខណៈរៀបរយអាចទទួលយកបាន។
- កាតព្វកិច្ចធ្វើសម្បទាន នឹងការជំទាស់ដោយមានការពិនិត្យពិចារណាសមហេតុផល។
- កាតព្វកិច្ច របស់និយោជកក្នុងការផ្តលតំណាងសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយនូវមធ្យោបាយ សំរាប់បង្ករលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដ៏សមស្រប ដើម្បីអាចបំពេញបេសកកម្ម ក្នុងការចរចារបស់ខ្លួនបាន។
- កាតព្វកិច្ចនិយោជក ក្នុងការផ្តល់ពត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធ នឹងការចរចា ដែលបានធ្វើឡើងដោយសហជីព ដែលបានចូលរួមក្នុងតំណើរការចរចា។

ភាគីនៃការចរចា ជាសមូហភាពអាចកំនត់ដោយសេរីនូវកាលបរិច្ឆេតដែលត្រូវជួបគ្នា ដើម្បីធ្វើការចរចា។ កាលបរិច្ឆេតនេះ មិនត្រូវមានច្រើនជាង ៣០ ថ្ងៃនៃប្រតិទិនឡើយ។ ការជូនតំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមក អំពីកម្មវត្ថុ និងកាលបរិច្ឆេតនៃការចរចាជាសមូហភាព ត្រូវធ្វើតាមរយៈ សំបុត្រអនុសិទ្ធិ ឬលិខិតផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាថា បានទទួលហើយ។

២.២.១.២.២ ដំណើរការនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម

តំណើរការនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម គឺវាពាក់ព័ន្ធទៅនិងសមាសភាពនៃក្រុមចរចា និងយន្តការនៃការចរចា ក៏ដូចជាសំណើរនៅក្នុងការចរចាជាដើម។ តួយ៉ាងសមាសភាព នៃក្រុមចរចាត្រូវតែមានតំណាងមកពីភាគីទាំងពីរ ដែលមានចំណេះដឹងគ្រប់គ្រាន់ និងសមត្ថភាពពេញលេញ នៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម។ នៅក្នុងតំណើរកានេះ តំណាងភាគីនិយោជក និងពិនិត្យទៅលើស្ថានភាពរបស់ពួកគេ ដើម្បីរកឲ្យឃើញនូវបញ្ហាដែលពួកគេជឿជាក់ថា និងមានសារៈសំខាន់បំផុត។ ដោយឡែករឿងតំបូងដែលត្រូវធ្វើមុនគេនោះ ការស្វែងរកមូលហេតុនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ការកំនត់នូវភាគី ក៏ដូចជា សមាជិកដែលត្រូវបានអនុសញ្ញារួមគ្របដណ្តប់ជាដើម។

២.២.១.២.៣ ការបង្កើតក្រុមចរចាអនុសញ្ញារួម

ដូចដែលយើងបានលើកឡើងនៅក្នុងចំនុចខាងលើ ហើយថា ការចរចាអនុសញ្ញារួមគឺ តម្រូវឲ្យមានភាគីសំខាន់នៅក្នុងការចូលរួមចរចា។ ដូចនេះ នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ យើងបានដឹងហើយ

ថា ភាគីនៅទំនាក់ទំនងនេះគឺមានដូចជា ភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជក ប្ញកររួមទាំងតំណាងរបស់ពួកគេផងដែរ។ នៅក្នុងន័យនេះយើងនិងធ្វើការ បែងចែកនូវសមាសភាព ក្រុមចរចាដូចខាងក្រោម៖

ភាគីកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិនៅក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងការចរចាដូចជា

- ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព
- ថ្នាក់ដឹកនាំសហព័ន្ធសហជីព
- ប្រតិភូបុគ្គលិក
- សកម្មជនសហជីព
- សមាសភាពមកពីកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត។

ភាគីនិយោជក មានសិទ្ធិជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួមដូចជា

- នាយកចាត់ចែងក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រសហគ្រាស
- អ្នកចាត់ចែងទូទៅនៃតំណើរការផលិតកម្ម
- ប្រធានផ្នែកគ្រប់គ្រងផ្ទាល់
- ប្រធានរដ្ឋបាលនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ឬសហគ្រាស
- មេធាវី ឬទីប្រឹក្សាច្បាប់

២.២.១.៣ ការយល់ព្រមរបស់ភាគី

ការយល់ព្រមរបស់ភាគី គឺជាតំណាក់កាលមួយដែល ការទទួលយកនូវខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមត្រូវបាន ទទួលយកជាបណ្តើៗហើយ ពោលគឺមិនមានការបដិសេធ ឬក៏ធ្វើការតវ៉ា នៅក្នុងចំនុចណាមួយនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការយល់ព្រមរបស់ភាគី នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម គឺវាមានន័យថា តំណាក់កាលនៃការចុះហត្ថលេខា ក៏កាន់តែ ខិតជិតមកដល់ ហើយរាល់ខ្លឹមសារនៃ អនុសញ្ញារួម ក៏កាន់តែមានសុពលភាពនៅក្នុងការអនុវត្តន៍។ ដោយឡែកនៅក្នុងន័យនេះដែរ ការយល់ព្រមរបស់ភាគី គេអាចកំនត់ទៅលើលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា ការព្រមព្រៀង

ទៅតាមតំណាក់កាលនីមួយៗ របស់ភាគី មិនមានវិការៈ មិនមានការបន្លំ និងមានសុចរិតភាពនៅក្នុងការចរចាជាដើម។

២.២.១.៤ ការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម

ជាការពិត ការទទួលបានការចុះហត្ថលេខា នៅលើអនុសញ្ញារួមរបស់ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ គឺមានន័យថាអនុសញ្ញារួមត្រូវបានគេទទួលស្គាល់ខ្លឹមសារហើយ ដែលជាហេតុនាំឲ្យសេចក្តីព្រាងទាំងប៉ុន្មាន បានក្លាយទៅជាអនុសញ្ញារួមយ៉ាងពិតប្រាកដ។

នៅក្នុងន័យនេះដែរ ហត្ថលេខាដែលបានចុះដោយអនុសញ្ញារួម ត្រូវតែជាហត្ថលេខាដែលបានចុះដោយភាគី នៅក្នុងការចរចាចុះអនុសញ្ញារួម។ ដោយឡែកចំពោះភាគី កម្មករនិយោជិត តំណាងដែលមានសិទ្ធិបំផុតនៅក្នុងការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួម គឺជាតំណាងដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ពោលគឺជាតំណាងដែលទទួលបានការបោះឆ្នោត យ៉ាងត្រឹមត្រូវទៅតាមនិតិវិធីច្បាប់។ នៅក្នុងករណីយនេះដែរ បើសិនជាកម្មករនិយោជិតមិនទាន់មាន សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះទេ ប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុង រោងចក្រ ឬសហគ្រាស អាចមានសិទ្ធិនៅក្នុងការចុះហត្ថលេខានៅលើអនុសញ្ញារួមនោះបាន។ ចំនែកឯភាគី និយោជក ការចុះហត្ថលេខានៅលើអនុសញ្ញារួម និយោជកអាចចុះដោយផ្ទាល់។ ដូចគ្នានេះដែរ និយោជកអាចប្រគល់តួនាទីនេះ ទៅឲ្យតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងការចុះហត្ថលេខាជំនួសខ្លួនក៏បានដែរ។

អនុសញ្ញារួម ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយ[៣៥] ត្រូវតែធ្វើការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនៅក្នុងរោងចក្រ ឬសហគ្រាស និងធ្វើការចុះបញ្ជីការឲ្យបានត្រឹមត្រូវទៅតាមនិតិវិធីច្បាប់។ ហើយក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកនៅក្នុងការចុះបញ្ជីការ ក៏ដូចជាតម្កល់នូវអនុសញ្ញារួ គឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវជ្ជាជីវៈ។

២.២.១.៥ បែបបទនៃការចុះបញ្ជីការ ការតំកល់ នឹងការផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញារួម

២.២.១.៥.១ ការចុះបញ្ជីការ

និយយោជក ឬអង្គការរបស់និយោជកមាន កាតព្វកិច្ចយកអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ នឹងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួមទៅចុះបញ្ជីកា នៅមន្ទីរសង្គមកិច្ចការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹង

[៣៥] ប្រកាសរបស់ ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនិតិសម្បទា ស្តីពី បែបបទចុះបញ្ជីកា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ប្រការ ១១

យុវនិតិសម្បទា ខេត្ត ក្រុង (បច្ចុប្បន្ន ក្រសួងឬ មន្ទីរការងារ នឹងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ)។ អនុសញ្ញារួមត្រូវចុះលេខានៅខេត្ត ក្រុង ឬនៅនាយកដ្ឋានអធិការការងារ បើសិនអនុសញ្ញារួមបានចុះហត្ថលេខានៅភ្នំពេញ។ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកាមាន ពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា មួយច្បាប់ នឹងអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ នឹងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួម ក្នុងមួយមុខមួយច្បាប់។ (ប្រការ ៤ នៃប្រកាសលេខ ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៥ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០) ។

២.២.១.៥.២ ការតម្កល់អនុសញ្ញារួម

បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជីការួចហើយ មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងយុវនិតិសម្បទា ខេត្ត ក្រុងឬ នាយកដ្ឋានអធិការការងារ ត្រូវបញ្ជូនអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ នឹងកិច្ចសន្យាបន្ថែម របស់អនុសញ្ញារួមមួយមុខ ១ ច្បាប់ ទៅតំកល់នៅការិយាល័យក្រឡាបញ្ជីនៃ តុលាការការងារ ឬ ការិយាល័យក្រឡាបញ្ជីនៃ តុលាការខេត្ត ក្រុង ក្នុងមូលដ្ឋានបើមិនទាន់មានតុលាការការងារ[៣៦]។

២.២.១.៥.៣ ការផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញារួម

បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជីកា នឹងតម្កល់អនុសញ្ញារួមនៅមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងយុវនិតិសម្បទារួចហើយ និយោជកដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹង អនុសញ្ញារួមនេះ មានកាតព្វកិច្ច ផ្តល់សេចក្តីចម្លង នៃអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ នឹងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួម ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយ ឲ្យទៅប្រតិភូបុគ្គលិក ១ ច្បាប់ នឹង ១ ច្បាប់ទៀតឲ្យទៅការិយាល័យបុគ្គលិក នៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សំរាប់ការស្វែងយល់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ ទន្ទឹមនឹងនេះ និយោជកត្រូវបិតផ្សាយ ប្រកាស ឬសេចក្តីជូនតំណឹងអំពីការចុះអនុសញ្ញារួមនេះនៅគ្រប់កន្លែងធ្វើការ របស់កម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ដើម្បីបម្រើការផ្សព្វផ្សាយនេះឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយថែមទៀត ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានអនុញ្ញាតឲ្យជនគ្រប់រូបមានសិទ្ធិសេរីភាពគ្រប់គ្រាន់ នៅក្នុងការយលដឹងអំពីអនុសញ្ញារួម នៅស្ថាប័នដែលបានតម្កល់ទុក។ ហើយនៅក្នុងករណីដែលចាំបាច់ គេអាចសុំថតចម្លងនៃឯកសារទាំងនោះបាន ដោយគ្រាន់តែបង់ថ្លៃចំពោះការថតចម្លងតែប៉ុណ្ណោះ[៣៧]។

---

[៣៦] ប្រការ ៥ នៃប្រកាសលេខ ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។

[៣៧] ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។ សៀវភៅនិតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ែល ចំរើន ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ ២០០៥។

ជំពូកទី ៣

ការអនុវត្តន៍ និងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម

៣.១ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមទទួលបានបានប្រសិទ្ធិភាព ក្រោយពីទទួលបានការចុះបញ្ជី នឹងមានការចុះហត្ថលេខាទទួលស្គាល់ដោយភាគីនៅកិច្ចព្រមព្រៀង។ ម្ចាស់ហត្ថលេខី បូករួមទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធត្រូវតែគោរពលក្ខខណ្ឌ ក៏ដូចជាខ្លឹមសារដែលបានចែងជាធរមាននៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម គឺវាមានតំណាក់កាលរបស់វា ពោលគឺ អនុសញ្ញារួម មានការកំនត់ទៅលើដែនអនុវត្តន វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍ ភាពប្រសើរជាងច្បាប់ ក៏ដូចជា កាកំនត់ភាគីតួនាទីរបស់ភាគី នៅក្នុងការអនុវត្តជាដើម។

៣.១.១ សញ្ញាណទូទៅនៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

៣.១.១.១ ដែនអនុវត្តអនុសញ្ញារួម

ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺមានគោលបំណងនៅក្នុងការកំនត់លក្ខខណ្ឌការងារ នឹងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត នឹងគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក នឹងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងទំនាក់ទំនងការងារ អង្គការនិយោជក នឹងអង្គការកម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ អនុសញ្ញារួមចាំបាច់ត្រូវតែបញ្ជាក់អំពីដែនអនុវត្តន៍របស់ខ្លួន ដែលអាចជាសហគ្រាស សហគ្រាសមួយក្រុម រោងឧស្សាហកម្មមួយ ឬរោងឧស្សាហកម្មមួយផ្នែក ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយច្រើនផ្នែក ឬច្រើនផ្នែក[៣៨]។ ម្យ៉ាងវិញទៀត អនុសញ្ញារួមក៏អាចពង្រីកតួនាទីរបស់ខ្លួនដែលបានកំនត់ដោយច្បាប់ ទៅដល់អង្គការសហជីពដែលជាតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរដល់កិច្ចធានា ការពារកម្មករនិយោជិតទប់ទល់ទៅនិងហានិភ័យសង្គម។

៣.១.១.២ ការពង្រីកវិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

តាមការស្នើសុំរបស់អង្គការវីជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ឬតាមការស្នើសុំរបស់និយោជក ឬអង្គការវជ្ជាជីវៈនិយោជក ឬក៏តាមការផ្តើមគំនិតរបស់ខ្លួនឯងផ្ទាល់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័-

[៣៨] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ ចំនុចទី៤

យការងារ អាចដាក់បទបញ្ញត្តិខ្លះ ឬទាំងស្រុងនៃអនុសញ្ញារួម ដែលមានដែនអនុវត្តន៍ មានវិសាលភាពទូលំទូលាយ ចំពោះកម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជកដែលស្ថិតនៅក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ នឹងដែនអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមនោះ ។ នៅក្នុងករណីយនេះ អនុសញ្ញារួមនៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវតែអនុឡោមទៅតាម បទបញ្ញាត្តិនៃអនុសញ្ញារួមដែលមានដែនអនុវត្ត ទូលំទូលាយជាង។ អត្ថប្រយោជន៍នៃការពង្រីក វិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមនេះ គឺដោយសារតែបទបញ្ញាត្តិនៃអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានពង្រីក នោះវាបានផ្តល់ជូន នូវអត្ថប្រយោជន៍ជាច្រើនទៅដល់កម្មករនិយោជិត ហើយវាមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ជាងអនុសញ្ញារួម ដែលធ្លាប់មាននៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។

៣.១.១.៣ លក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម

នៅពេលដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានចុះ ឬក៏ព្រមព្រៀងបង្កើតដោយភាគីនោះទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចេញប្រកាសដាក់លក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយពិតប្រាកដ បន្ទាប់បានទទួលយោបល់ឯកភាពពីគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សារួចមក (មាត្រា ១០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ)។ ដើម្បីសម្រេចវត្ថុបំណងមួយនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានបញ្ជាក់ថា ការកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ សំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬសំរាប់ក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រណាមួយ ត្រូវផ្អែកទៅលើបទបញ្ញាត្តិ នៃអនុសញ្ញារួមដែលបានអនុវត្តក្នុងផ្នែកវិជ្ជាជីវៈ ឬក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ដែលមានលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ចស្រដៀងគ្នា។

ក្រោយពីរៀបចំសេចក្តីព្រាងប្រកាសនេះ ជូនគណៈកម្មាការប្រឹក្សារួចមក ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិ-ស័យការងារត្រូវផ្ញើរសេចក្តីព្រាងនេះជូន សមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ នឹងត្រូវធ្វើការកោះប្រជុំគណៈកម្មការនេះនៅក្នុងអំឡុងពេល ១៥ ថ្ងៃយ៉ាងតិច បន្ទាប់ពីថ្ងៃដែលបានផ្ញើរមក។ ការកោះប្រជុំក្រុមប្រឹក្សាការងារ មានវត្ថុបំណងពិនិត្យ ពិភាក្សាលើការសម្រេចចិត្តដាក់ឲ្យអនុវត្តលក្ខខណ្ឌការងារ សំរាប់វិជ្ជាជីវៈណាមួយ ឬក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រណាមួយដែមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម។ តួនាទី របស់គណៈកម្មការនេះមានសារៈសំខាន់នៅក្នុងការរៀបចំ លក្ខខណ្ឌការងារជំនួសអនុសញ្ញា-រួម ដោយហេតុថា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវមានយោបល់ឯកភាពរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារនេះ។ ដែលជាបឋម មុននឹងចេញប្រកាសផ្សព្វផ្សាយឲ្យអនុវត្ត លក្ខខណ្ឌការងារសំ-រាប់វិជ្ជាជីវៈ ឬក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួមគ្រប់គ្រងនៅឡើយ។ ដូចនេះ លក្ខខណ្ឌការងារ វិជ្ជាជីវៈដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្ត តាម

ប្រកាសរបស់ រដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នឹងយុវនិតិសម្បទា ដែលបច្ចុប្បន្ននេះ ក្រសួងមួយនេះបានក្លាយទៅជា ក្រសួងការងារ នឹងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

៣.១.១.៤ អនុភាព នឹងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

ដូចដែលបាន លើកឡើងនៅក្នុងចំនុចខាងលើហើយថា អនុសញ្ញារួមចាប់ផ្តើមមានប្រសិទ្ធិភាព បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជីការនៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច។ ជនដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬជាសមាជិកនៃអង្គការហត្ថលេខី មានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ។ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមនេះ មានលក្ខខណ្ឌទូលំទូលាយ ដោយហេតុថានិយោជក ដែលដកសមាជិកភាពចេញពីអង្គការហត្ថលេខី ក៏នៅតែមានកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមដែរ។

ដើម្បីធានា ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមដែលបានចូលជាធរមាននេះកាន់តែមាន ប្រសិទ្ធិភាព អធិការការងារមានសិទ្ធិ ចុះត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមនេះ នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដោយធ្វើការសាកសួរពត៌មានពីប្រតិភូបុគ្គលិក ពីនាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬពីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ផងដែរ[៣៩]។

ម្យ៉ាងវិញទៀត រាល់វិវាទដែលទាក់ទងទៅនឹងអនុសញ្ញារួម អាចឲ្យភាគីណាមួយប្តឹងទៅតុលាការការងារ ឬតុលាការខេត្តក្រុងនៃមូលដ្ឋានដែល អនុសញ្ញារួមនោះបានចុះហត្ថលេខា។ តុលាការអាចសម្រេចឲ្យផ្តល់ជំងឺចិត្តដល់ភាគី ដែលមានការខូចខាត។ ប៉ុន្តែការតវ៉ាតាមផ្លូវតុលាការ ពុំមែនជាច្រកតែមួយគត់ នៃការដោះស្រាយវិវាទនោះទេ ដោយហេតុថាមុននឹងប្តឹងទៅតុលាការមានសម្ថកិច្ច ភាគីនៃវិវាទអាចប្តឹងទៅអធិការការងារ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន[៤០]។

គួបញ្ជាក់ផងដែរថា បែបបទនៃការចុះបញ្ជីកា នឹងការផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញារួម ត្រូវយកទៅអនុវត្តផងដែរ ចំពោះការចូលរួមអនុវត្តនពីសំនាក់និយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗទៀតក្រៅពីភាគីហត្ថលេខី នឹងសមាជិក ក្រោយពេលដែលអនុសញ្ញារួមនេះ បានចុះហត្ថលេខា ក៏ដូចជាបដិសេធអនុសញ្ញារួមនេះផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅពេលដែលចុះបញ្ជីកាអនុសញ្ញារួមរួចហើយ អនុសញ្ញារួមនឹងមានសុពលភាពអាចអនុវត្តទៅបានហើយ។

[៣៩] ប្រការ ៧ នៃប្រកាសលេខ ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៥ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១

៣.១.១.៥ ភាពមិនប្រក្រតីនៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

ការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមមិនប្រាកដថា មានភាពរលូនរហូតនោះទេតែ ផ្ទុយទៅវិញការអនុវត្តន៍ជានិច្ចជាកាលក៏មាននូវវិវាទកើតឡើងពីសំនាក់ភាគី ដែលមិនបានគោរពនូវខ្លឹមសារ ក៏ដូចជាបទ-បញ្ញាត្តិដែលបានចែង។ តួយ៉ាង នៅក្នុងការអនុវត្តន៍នេះដែរ ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនបានគោរពលក្ខខណ្ឌដែលបានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះទេ ភាគីម្ខាងទៀតមានសិទ្ធិនៅក្នុងការប្រើវិធី-សាស្ត្រស្របច្បាប់គ្រប់បែបយ៉ាងនៅក្នុងការចាប់បង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងនោះគោរពឲ្យខាងតែបាន។ តួយ៉ា-ងនៅក្នុងន័យនេះ ប្រសិនបើភាគី និយោជកមិនបានអនុវត្ត ខ្លឹមសារ ក៏ដូចជាបទបញ្ញាត្តិ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនោះទេ ភាគីកម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិនៅក្នុងការជម្រុញឲ្យភាគី និយោជកគោរពតាមរយៈ ការធ្វើកូដកម្មទាមទារ ក៏ដូចជា ការធ្វើពហិកាមិនចូលធ្វើការ ដើម្បីបង្ខំឲ្យភាគីនិយោជកគោរពអនុសញ្ញារួម។ ជានិច្ចជាកាល ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនៅក្នុងការធ្វើកូដកម្ម វាត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងន័យការពារ ផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច សិទ្ធិសេរីភាពនៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារជាដើម។

លើសពីនេះទៅទៀត ភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម វាក៏បានជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងទៅដល់ទំនាក់ទំនងការងារ ដូចជា មានវិវាទការងារ រវាងភាគីទាំងសងខាង ក៏ដូចជាជះឥទ្ធិពលទៅតំណើរការឧស្សាហកម្មជាដើម។ ដូចនេះដើម្បីកុំឲ្យមានភាពអសកម្ម នៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ក៏ដូចជាមានវិវាទនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែគោរព នូវខ្លឹមសារ ក៏ដូចជាបទបញ្ញាត្តិនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលបានចូលជាធរមានឲ្យបានច្បាស់លាស់។

៣.១.១.៦ ការកែប្រែបន្ថែមទៅលើអនុសញ្ញារួម

នៅក្នុងខ្លឹមសារទាំងស្រុងនៃ អនុសញ្ញារួមមិនប្រាកដថាមានភាពល្អឥតខ្ចោះនៅក្នុងការអនុវត្ត-ន៍នោះទេ ពោលគឺ វិញខ្លឹមសារទាំងស្រុង របស់អនុសញ្ញារួមក៏មានផ្នែកខ្លះដែលត្រូវកែប្រែផងដែរ។ ការកែប្រែអនុសញ្ញារួម គឺត្រូវបានផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើឆន្ទៈរបស់ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារផ្ទុយទៅវិញបើសិនជាមិនមានការឯកភាពយល់ព្រមរបស់ភាគីនោះទេ ការកែប្រែគឺមិនត្រូវបានយកមកអនុវត្តន៍ឡើយ។ ជាការពិត បើសិនជាភាគីទាំងសងខាង យល់ឃើញថានៅក្នុងខ្លឹមសាររបស់អនុសញ្ញារួម មានកន្លែងណាដែលមិនបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ ក៏ដូចជាមានភាពមិនប្រក្រតីនោះ

[៤០] ប្រការ ៨ នៃប្រកាសលេខ ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ៥ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១

ភាគីអាចធ្វើការស្នើសុំគ្នាទៅវិញទៅបាន ដូចជាតាមរយៈ ការធ្វើការត្រួតពិនិត្យសារឡើងវិញ ឬក៏ធ្វើការអង្កេតជាថ្មីនៅត្រង់ចំនុចណាមួយនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ដែលភាគីចង់ធ្វើការកែប្រែ។

ការកែប្រែបន្ថែមនៅក្នុងចំនុចណាមួយនៃអនុសញ្ញារួម ភាគីត្រូវតែធានាឲ្យបានថា ការកែប្រែបន្ថែមនេះ គឺមានគោលបំណងនៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ជូនគ្នាទៅវិញទៅមក ពោលគឺមិនមែនកែប្រែនៅក្នុងន័យបម្រើ ឲ្យផលប្រយោជន៍ភាគីណាមួយនោះទេ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការកែប្រែបន្ថែមត្រូវតែមិនផ្ទុយទៅនិងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬក៏ច្បាប់ដែលបានចូលជាធរមាននោះទេ ហើយមិនតែប៉ុណ្ណោះការកែប្រែត្រូវតែផ្អែកទៅលើការតម្កល់ផងដែរ។

៣.២ ភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

ជាការពិតការបង្កើតអនុសញ្ញារួម ភាគីមិនត្រឹមតែមានតួនាទីបង្កើតអនុសញ្ញារួមប៉ុណ្ណោះទេ តែភាគីក៏មានតួនាទីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមផងដែរ។ ដោយឡែកភាគីសំខាន់ៗ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមមានដូចជា៖

- កម្មករនិយោជិត
- និយោជក
- អង្គការវីជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត
- អង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក

៣.២.១ កម្មករនិយោជិត

កម្មករនិយោជិត គឺជាភាគីដែលមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ពីព្រោះថារាល់លក្ខខណ្ឌផ្សេងៗដែលមានចែងនៅក្នុងខ្លឹមសារនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម គឺជាលក្ខខណ្ឌដែលបានទាមទារដោយភាគីកម្មករនិយោជិត ដូចនេះ ការអនុវត្តន៍រាល់និតិវិធីផ្សេងៗ នៅក្នុងអនុសញ្ញារួមត្រូវតែមានការចូលរួមពីសំណាក់ភាគីកម្មករនិយោជិត។ ជាទូទៅ តួនាទីរបស់កម្មករនិយោជិតនៅ-ក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម គឺសង្កេតរាល់ការបំពេញលក្ខណ្ឌការងាររបស់និយោជក ជាពិសេសទៅទៀត តាមដានរាល់សកម្មភាពផ្សេងៗរបស់និយោជក នៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ ភាគីកម្មករនិយោជិត ក៏មានតំណាងរបស់ខ្លួននៅក្នុងការអនុវត្តន៍ ក៏ដូចជាធ្វើត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តន៍ផងដែរ ដែលភាគីនោះគឺ ***អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព***។

៣.២.២ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព

ដូចដែលយើងបានដឹងហើយថា យោងទៅតាមប្រកាស ៣០៥ សកបយ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន នឹងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ប្រការ ៩ បានចែងថា សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត មានសិទ្ធិស្នើសុំឲ្យនិយោជកធ្វើការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួម ដែលអនុវត្តន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពតំណាងឲ្យ។ ហើយនៅក្នុងករណីយនេះ និយោជកត្រូវតែមានភារកិច្ចនៅក្នុងការចរចាជាមួយសហជីព[៩១]។

ដូចនេះនៅក្នុងន័យនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពមិនត្រឹមតែមានតួនាទីនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមនោះទេ តែផ្ទុយទៅវិញ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពក៏មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមផងដែរ។ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមរបស់ អង្គការវិជ្ជាជិវៈសហជីព គឺផ្តោតសំខាន់ទៅលើការការពារផលប្រយោជន៍ របស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ដែលជាភាគីនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព មានសិទ្ធិនៅក្នុងការតាមដាន អង្កេតសកម្មភាពរបស់និយោជក នៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ សហជីពក៏មានតួនាទីទៅភាគីនិយោជក នៅក្នុងការស្នើសុំ សម្របសម្រួល ក៏ដូចជាកែប្រែខ្លឹមសារត្រង់ចំណុចណាមួយនៃ អនុសញ្ញារួម ដែលមិនបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទៅដល់ភាគី កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៅទៀត បើសិនជាមានភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម (*ចំនុច ៣.១.១.៥*) ដែលបានប្រព្រឹត្តិដោយភាគី និយោជកនោះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពមានសិទ្ធិនៅការបង្ខំឲ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តអនុសញ្ញារួមបាន។

៣.២.៣ ភាគីនិយោជក

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ ចំនុចទី១ បានចែងថាអនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរ មានគោលបំណងនៅក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ នឹងមុខរបររបស់កម្មករនិយោជិត នឹងគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងរវាងអង្គការនិយោជក នឹងអង្គការកម្មករនិយោជិត។

[៩១] ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ប្រការ ៩ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដើម្បីចរចាចុះអនុសញ្ញារួម ប្រការ ៥

ជាការពិតអនុសញ្ញារួម វាមិនត្រឹមតែមានតួនាទីនៅក្នុងការកំណត់គោលបំណង ប៉ុណ្ណោះនោះទេ តែវាបានកំណត់អំពីតួនាទីរបស់ភាគីនីមួយៗក្នុងការអនុវត្តន៍ថែមទៀតផង។ តួយ៉ាង និយោជកគឺជាភាគីមួយយ៉ាងសំខាន់ដែលត្រូវតែអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន ពោលគឺអនុវត្តទៅតាមនិតិវិធី ក៏ដូចជាខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមថែមទៀតផង។ មូលហេតុចម្បងដែលទាមទារឲ្យភាគីនិយោជកគោរព ក៏ដូចជាអនុវត្តខ្លឹមសារអនុសញ្ញារួមឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន ព្រោះភាគី និយោជកមានតួ-នាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការផ្តល់ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ទៅឲ្យភាគីកម្មករនិយោជិត ដូចជាការបំពេញលក្ខខណ្ឌការងារបានល្អប្រសើរ ការគោរពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងកន្លែងធ្វើការជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅក្នុងការអនុវត្តន៍នេះដែរ ភាគីនិយោជក ក៏មានសិទ្ធនៅក្នុងការតាមដាន សកម្មភាពរបស់ កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងការបំពេញការងារ ក៏ដូចជាធ្វើការតាមដានរាល់សកម្មភាពផ្សេងៗរបស់សហជីព នៅក្នុងការបំពេញបេសកកម្មពេលការពារសិទ្ធសេរី-ភាពជូន កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ជៀសវាងមានការបង្ករភាពអសកម្មផ្សេងៗដែលបានបង្ករឡើងដោយ អង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព នៅពេលដែលពួកគេធ្វើការទាមទារឲ្យនិយោជកបំពេញតម្រូវការពួកគេ។ នៅក្នុងន័យនេះ ភាគីនិយោជក មានសិទ្ធិនៅក្នុងការជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បី ការពារសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាធ្វើការអនុវត្តន៍រួមផងដែរ[៤២]។

៣.២.៤ អង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក

បច្ចុប្បន្ននេះ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា មានសមាគមន៍សំខាន់ៗចំនួនពីរ ដែលបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការធ្វើការ ការពារផលប្រយោជន៍របស់ភាគីនិយោជក គឺ ***សហព័ន្ធនិយោជក នឹងសមាគមន៍ពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា និង សមាគមន៍រោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។*** សមាគមន៍ទាំងពីរនេះមានតួនាទី នៅក្នុងការការពារ សិទ្ធិសេរីភាព ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ជូនភាគី និយោជកទប់ទល់ទៅនិងហានិភ័យផ្សេងៗដែលបានបង្ករឡើង ដោយភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ។

លើសពីនេះទៅទៀត តួនាទីចម្បងផ្សេងៗទៀត គឺធ្វើការជម្រុញឲ្យភាគីនិយោជក គោរព និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ដែលទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅ និយោជក ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។

[៤២] មជ្ឈមណ្ឌល អប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ ដែលបានរៀបរៀងដោយ លោក មឿន តុលា លោកស្រី អាន វីរៈ និង លោកស្រី គ្រី ម៉ាឡែន។

៣.៣ ថេរៈវេលានៃការអនុវត្តន៍ នឹងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម

៣.៣.១ ថេរវេលានៃការអនុវត្តន៍

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងដែលអាចមានចិរវេលាពិតប្រាកដ ឬគ្មានចិរវេលាមិនពិត-ប្រាកដ។ ប្រសិនបើមាន ចិរវេលានោះ មិនត្រូវលើសពីបីឆ្នាំទេ បើភាគីកម្មករនិយោជិតជាសហជីព តែចិរវេលាត្រូវកំនត់មកនៅត្រឹមតែ ១ឆ្នាំវិញ បើសិនជាប្រតិភូបុគ្គលិកជាអ្នកចរចា។ លុះដល់ពេលកំនត់ដែលត្រូវបញ្ចប់ អនុសញ្ញារួម ប្រសិនជាមិនមានភាគីណាមួយធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួមនេះ ក្នុងរយៈពេលជូនតំណឹង ៣ខែខាងមុខនោះទេ អនុសញ្ញារួមនេះនឹងត្រូវចាត់ទុកជាមានតម្លៃជាធរមានបន្តទៀត។

យ៉ាងណាមិញ ចំពោះអនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានចុះដោយគ្មានកំណត់ចិរវេលាពិតប្រាកដ ភាគីនៃហត្ថលេខីអាចប្តឹង បដិសេធគ្រប់ពេលវេលា។ ប៉ុន្តែ អនុសញ្ញារួមដែលត្រូវបានប្តឹងបដិសេធនេះ នៅតែមានតម្លៃបន្តអនុវត្តដដែល ក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃប្តឹងនោះមក ទើបត្រូវបញ្ចប់។ តែទោះយ៉ាងណាក៏ដោយ ការប្តឹងបដិសេធអនុសញ្ញារួម នេះមិនអាចជាឧបសគ្គដល់ការតម្កល់ អនុ-សញ្ញារួម សំរាប់អនុវត្តរវាងភាគីដ៏ទៃទៀតដែលមិនបានប្តឹងបដិសេធឡើយ។

ដូចនេះយើង អាចកំណត់បានថា ចិរវេលានៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម គឺមានពីរប្រភេទ ចិរវេលាដែលមានការកំណត់ពិតប្រាកដ នឹង ចិរវេលាដែលមិនមានការកំណត់ពិតប្រាកដ។ ដោយចិរវេលាមានការកំណត់ពិតប្រាកដ គឺជាចិរវេលាដែលត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់(រយៈពេល បីឆ្នាំ) ចំណែកឯ ចិរវេលាដែលមិនមានការកំណត់ពិតប្រាកដ គឺជាចិរវេលាដែលបានកំនត់ដោយភាគី។

៣.៣.១.១ ចិរវេលាដែលបានកំនត់ដោយភាគី (មិនមានការកំណត់ពិតប្រាកដ)

អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយ បានកំនត់ពេលវេលានៅក្នុងការអនុវត្តន៍ មានលក្ខណៈទូលំទូលាយបំផុត ពោលគឺភាគីអាចកំណត់ ពេលវេលានៅក្នុងការអនុវត្តន៍ដោយខ្លួនពួកគេផ្ទាល់ នឹងមួយទៀតគឺ ច្បាប់ជាអ្នកកំនត់ពេលវានៅក្នុងការអនុវត្តន៍។ ការកំណត់ពេលវេលានៅក្នុង ការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមរបស់ភាគី គឺមានន័យថា ភាគីនៅក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម អាចកំណត់ដោយសេរី នូវពេលវេលានៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម បើសិនជាការកំណត់នោះ វាមិនបានប៉ះពាល់ទៅដល់ទំនាក់ទំនងការងារ ក៏ដូចជាផលប្រយោជន៍នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារជាដើម ពោលគឺ ការកំណត់នោះត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការព្រមព្រៀង រវាងភាគីទាំងសងខាង។

ឧទាហរណ៍៖ ការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមរវាង សហជីពកម្មករនិយោជិត សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា នឹងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុនសណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១ នៅក្នុងបញ្ញាត្តិចុងក្រោយបំផុត បានចែងថា ថិរវេលានៅក្នុងការអនុវត្តន៍របស់អនុសញ្ញារួម គឺមានរយៈពេលចំនួន ២ ឆ្នាំ គឺចាប់ពីថ្ងៃទី ០១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១ រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ធ្នូ ២០១២។ ហើយគ្រប់ភាគី មានសិទ្ធិនៅក្នុងការចរចា បន្ថែម ឬក៏ចរចាម្តងទៀត នៅក្នុងរយៈពេល ៣ ខែ មុនពេលកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ត្រូវបានបញ្ចប់សុពលភាព។

៣.៣.១.២ ថិរវេលាកំណត់ដោយច្បាប់ (មានការកំណត់ពិតប្រាកដ)

ថិរវេលាដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់[៤៣] គឺមានន័យថាភាគីនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម បានព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួម ដោយយកថិរវេលាទៅតាមច្បាប់ដែលបានកំណត់ ពោលគឺជា ថិរវេលាដែលបានច្បាប់កំណត់។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ ភាគី អាចព្រមព្រៀងគ្នានៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ដោយមិនចាំបាច់កំណត់ថិរវេលាដោយខ្លួនឯងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងទេ ដោយគ្រាន់តែអនុវត្តនទៅតាមវិធានច្បាប់ដែលបានចែងតែប៉ុណ្ណោះ។ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ថិរវេលាបែបនេះ ភាគីត្រូវតែបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍ភ្លាម នៅពេលដែល ថិរវេលាបានបញ្ចប់[៤៤]។

ម្យ៉ាងវិញទៀត ប្រសិនជាដល់ពេលនៅក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ហើយមិនមានភាគីណាមួយនៅក្នុងចំណោមភាគីទាំងពីរ ធ្វើការបដិសេធអនុសញ្ញារួម នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនៃការរក្សាទុកពេលជូនតំណឹងមុន បីខែ នោះទេអនុសញ្ញារួមនោះត្រូវចាត់ទុកជាមានតម្លៃជាធរមានពោលគឺ ការអនុវត្តន៍និងធ្វើការបន្តថិរវេលាបន្តទៅមុខទៀត បើសិនជាភាគីណាមួយ មិនមានការបដិសេធ ឬក៏មានបំណងនៅក្នុងកាផ្លាស់ប្តូរ ឬក៏កែប្រែខ្លឹមសារនោះទេ អនុសញ្ញារួមនេះ នឹងមានសុពលភាពបន្តទៅមុខទៀត។

៣.៣.២ ការបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

តាមទំនាក់ទំនង ក៏ដូចជាកិច្ចព្រមព្រៀងគ្មានអ្វីដែលថាគ្មានថ្ងៃបញ្ចប់នោះទេ តួយ៉ាងដូចជាការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមជាដើម។ ជាទូទៅ បើទោះបីជានៅក្នុងច្បាប់ការងារ បានចែងអំពីថិរវេលានៅ

---

[៤៣] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ៣ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមានការកំណត់ថិរវេលាពិតប្រាកដ ឬដោយគ្មានថិរវេលាពិតប្រាកដ។

[៤៤] BNG Legal 2013 Union & Collective Bargaining in Cambodia

ក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមក៏ដោយ ប៉ុន្តែច្បាប់ការងារគឺមិនបានចែងអំពីការបញ្ចប់ ការអនុវត្តន៍កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម របស់ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ នឹងមូលហេតុនៃការបញ្ចប់នោះ-ទេ។ ដោយហេតុថា អនុសញ្ញារួមក៏ជាប្រភេទនៃកិច្ចសន្យាមួយប្រភេទដែរ ដូច្នេះមូលហេតុនៃការ-បញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម គឺវាមានលក្ខណៈដូចទៅនិងកិច្ចសន្យាទូទៅដែ ពោល គឺត្រូវតែបញ្ចប់នៅខណៈពេលផ្សេងៗដូចជា៖

- ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់របស់ភាគី នៅក្នុងអនុសញ្ញារួម
- ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី
- ក្ស័យធន
- ករណីយប្រធានសក្តិ
- ការបំពានភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍
- ការអស់សុពលភាពរបស់អនុសញ្ញារួម

៣.៣.២.១ ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់របស់ភាគី

ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម របស់ភាគី គឺមានន័យថាភាគីយល់ព្រមឯកភាពគ្នា នៅក្នុង-ការបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម។ ដោយហេតុថាភាគី យល់ថានៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមនោះ មានលក្ខណ្ឌមិនសូវល្អ ឬក៏វាបានផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍តិចតួចជូនភាគីនៅក្នុង ទំនាក់ទំនការងារ

បើទោះបីជាថិរវេលានៃការបញ្ចប់មិនទាន់បានបញ្ចប់ក៏ដោយ[៩៥]។ លើសពីនេះទៅទៀត ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់អនុសញ្ញារួមរបស់ភាគី ត្រូវតែធ្វើឡើងដោយមានការបើកចំហរ ចំពោះភាគីទាំងសងខាងមិនត្រូវធ្វើឡើងដោយមានការ កេងបន្លំ ភូទភរឲ្យភាគីនីមួយ យល់ព្រមបញ្ចប់អនុសញ្ញារួមនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់ អនុសញ្ញារួម របស់ភាគីដោយគ្មានការបង្ខិតបង្ខំឪកាសមួយដ៏ល្អនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី[៩៦]។

[៩៥] បើយោងទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧ មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌទី ៣ ថេរៈវេលានៅក្នុងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួមគឺមានរយៈពេលបីឆ្នាំ បើសិនជាភាគីមិនបានធ្វើការព្រមព្រៀងបញ្ចប់ដោយខ្លួនផ្ទាល់នោះទេ។

[៩៦] ការព្រមព្រៀងបញ្ចប់អនុសញ្ញារួមរបស់ភាគី គឺមានន័យថាភាគីមានសិទ្ធិសេរីភាពគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ដោយមិនមានការបង្ខិតបង្ខំពីសំនាក់ភាគីណាមួយនោះឡើយ។ ហើយបើយើងប្រៀបធៀបនៅក្នុងកិច្ចសន្យាទូទៅ គឺវាមានន័យថាភាគី យល់ព្រមបញ្ចប់កិច្ចសន្យាដោយខ្លួនឯង ដោយយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៅកិច្ចសន្យា ក៏

៣.៣.២.២ ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី

ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ អាចបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួមចាស់ ដោយជំនួសមកវិញនូវការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី បើសិនជាភាគីយល់ឃើញថា ខ្លឹមសារនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមដែលកំពុងអនុវត្តន៍ មានភាពមិនល្អប្រសើរ ឬក៏ភាគីចង់កំនត់លក្ខខណ្ឌថ្មីៗជាច្រើនផ្សេងទៀត។ ការព្រមព្រៀងរបស់ភាគីនៅក្នុងការចរចាបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី គឺភាគីខ្លួនផ្ទាល់ ត្រូវតែប្រាកដថា បាននិរាករណ៍ទាំងស្រុងនូវខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមចាស់ ដើម្បីចាប់ផ្តើមអនុវត្តន៍ខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមថ្មីដែលបានចរចាបង្កើតរួចហើយ។ ម្យ៉ាងវិញទៀត កាលណាបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មីរួចហើយ ភាគីនីមួយៗមានភារកិច្ចគោរពតាមខ្លឹមសារថ្មី[៨៧]។ ដូចនេះ ពេលមានបញ្ហាទាក់ទងទៅនិងវិវាទ ឬក៏មានបញ្ហាទាក់ទងទៅនិងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ភាគីត្រូវតែយក លក្ខខណ្ឌដែលបានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមថ្មីមកដោះស្រាយ ក៏ដូចជាយកមកដាក់សម្ពាធ ដើម្បីឲ្យភាគីនីមួយៗគោរពលក្ខខណ្ឌការងារ។

៣.៣.២.៣ ការបំពានរបស់ភាគីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍

ការបំពានរបស់ភាគី នៅក្នុងការអនុវត្តន៍មានន័យថា ភាគីណាមួយនៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុ-សញ្ញារួម មិនបានគោរពលក្ខខណ្ឌឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ដែលមានចែងនៅក្នុងខ្លឹមសារអនុសញ្ញារួម។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ការបំពានរបស់ភាគីណាមួយ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ដែលអាចឲ្យអនុសញ្ញារួម បញ្ចប់សុពលភាពបាននោះគឺ វាអាស្រ័យទៅលើទំហំនៃការបំពាន ថាតើវាមានលក្ខណៈ ធ្ងន់ ឬស្រាល[៨៨]។ ឧទាហរណ៍ ការមិនបំពេញឲ្យបានគ្រប់លក្ខណ្ឌការងារ ពីសំណាក់និយោជក ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានទាមទារ ឬក៏ការរំលោភ សិទ្ធរបស់កម្មករនិយោជិតជាដើម។ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលមានការរំលោភសិទ្ធិបែបនេះ ជាបឋម គឺកម្មករនិយោជិត ឬក៏អង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការស្នើសុំ ឬក៏ចរចា ទៅភាគីនិយោជក ឲ្យគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមជាមុនសិន។ ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនជាភាគី និយោជកធ្វើការព្រងើយកន្តើយ

ដូចជាផលប្រយោជន៍នៅក្នុងកិច្ចសន្យាលែងទទួលបានផលប្រយោជន៍ ឬក៏មានចិត្តចង់បង្កើតកិច្ចសន្យាថ្មី សំរាប់ការអនុវត្តន៍ថ្មី និងបង្កើតកាតព្វកិច្ចថ្មីចំពោះភាគី។

[៨៧] នៅក្នុងក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០០៧ មត្រា ៤៧៦ នវកម្ម មានន័យថា កិច្ចសន្យារវាងម្ចាស់បំណុល និងកូនបំណុលដែលរំលត់កាតព្វកិច្ចដើម និងបង្កើតកាតព្វកិច្ចថ្មីមកជំនួសកាតព្វកិច្ចដើមនោះ។ ដូចនេះ នៅក្នុងករណីសិក្សារបស់យើង អនុសញ្ញារួមចាស់ ប្រៀបបានទៅនិងកាតព្វកិច្ចដើម ដែលភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ រំលត់កាតព្វកិច្ចនេះដោយការបញ្ចប់សុពលភាព ហើយជំនួសកាតព្វកិច្ចថ្មី ដោយការព្រមព្រៀងបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី។

ចំពោះស្ថានភាពបែបនេះ ហើយនៅតែបន្តគៀបសង្កត់ ឬក៏បន្តរំលោភសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត បន្តទៅទៀត អង្គការ តំណាង កម្មករនិយោជិត មានសិទ្ធិនៅក្នុងការធ្វើកូដកម្មទាមទារ និងឈាន ដល់តំណាក់កាលដែលត្រូវតែបញ្ចប់ សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម បើសិនជានិយោជកនៅតែប្រព្រឹត្តិ សកម្មភាពបែបនេះបន្ត ទៅមុខទៀត។

ផ្ទុយពីនេះទៅវិញ បើសិនជានៅក្នុងករណីយដែលមានការបំពានដែលមនលក្ខណៈស្រាល គឺ ភាគីអាចស្នើសុំគ្នាទៅវិញទៅមក នៅក្នុងការចរចា ដោះស្រាវិវាទនេះដោយសន្តិវិធី នៅក្នុងការជម្រុញ ឲ្យភាគីនីមួយៗ គោរពខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួម។ ពីព្រោះថា ការបំពានដែលមានលក្ខណៈស្រាលវា អាចជា កំហុសដែលកើតឡើងដោយអចេតនា ឬក៏ការមិនយកចិត្តទុកដាក់បំពេញការងារពីសំណាក់ភា គីតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះ មិនចាំបាច់អីដែលតម្រូវឲ្យភាគីធ្វើការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម មុនពេលកំណត់ នោះទេ។

៣.៣.២.៤ ការអស់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួម

ការអស់សុពលភាពនៃ អនុសញ្ញារួមគឺសំដៅទៅលើការដល់ ថិរវេលានៃការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញា រួម របស់ភាគី។ ហើយដូចដែលបាន បញ្ជាក់នៅក្នុងចំនុចខាងលើដែរ គឺថិរវេលានៃការ អនុវត្តន៍អនុ សញ្ញារួម គឺមានពីរប្រភេទគឺ មានថិរវេលាកំនត់ និងមិនមានថិរវេលាកំនត់ ។ ថិរវេលាកំណត់ គឺជា ការកំនត់ដោយច្បាប់ការងារ គឺមិនត្រូវឲ្យមាថិរវេលាលើសពី ៣ ឆ្នាំ នោះទេ ចំណែកឯ ថិរវេលាមិន មានការកំណត់គឺជា ការកំណត់របស់ភាគី ដោយព្រមព្រៀងគ្នានូវថិរវេលាដែលត្រូវយកមកអនុវត្ត។

ដូចនេះ ការអស់សុពលភាពនៃ អនុសញ្ញារួម គឺវាជាប់ទាក់ទងទៅនិងលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនេះ ពោល គឺ ប្រសិនជាដល់ថិរវេលាដែលត្រូវបញ្ចប់ ភាគីត្រូវតែបញ្ចប់ការអនុវត្តន៍ភ្លាមដោយអាចព្រមព្រៀង គ្នានៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី សម្រាប់ការអនុវត្តន៍ថ្មី។ ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនជាភាគី មិនចង់ បញ្ចប់សុពលភាពនៃអនុសញ្ញារួមដែលកំពុង អនុវត្តនោះទេ ភាគីអាចជូនតំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមក បាន។ ហើយពេលវេលា នៅក្នុងលក្ខណ្ឌរក្សាទុកពេលជូនតំណឹងមានរយៈពេលមុន បីខែ[៩៩]។

---

[៩៨] ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧ មាត្រា ៤០៨ ការបំពានកិច្ចសន្យាយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ ពីចំណុច ក ដល់ ចំណុច យ

[៩៩] ការចរចាបង្កើត អនុសញ្ញារួមរវាង សហជីពកម្មករនិយោជិត សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា និងនិយោជកនៃក្រុមហ៊ុន សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា មានសុពលភាពចំនួន ពីរឆ្នាំ គឺចាប់ផ្តើមអនុវត្ត ពីថ្ងៃ ទី ០១ ខែមករា ឆ្នាំ ២០១១ ដល់ ថ្ងៃទី ៣១ ធ្នូ ឆ្នាំ ២០១២។

៣.៣.២.៥ ករណីប្រធានសក្តិ

ករណីយប្រធានសក្តិ[៥០] គឺជាហេតុការមួយដែល កើតឡើងដោយមិនអាចដឹងបានជាមុន មិនអាចទប់ស្កាត់បាន និងកើតឡើងនៅក្រៅឆន្ទៈរដ្ឋបាល។ តួយ៉ាង នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួម ប្រសិនបើភាគីបាជួបរឿងទាក់ទងទៅ នឹង ករណីយប្រធានសក្តិដូចជា សង្គ្រាមស៊ីវិលនៅក្នុងស្រុក គ្រោះធម្មជាតិធ្ងន់ធ្ងរ ឬក៏បញ្ហាមួយចំនួនផ្សេងទៀតដែលយើងនឹកស្មានមិនដល់ ការអនុវត្តន៍អនុ-សញ្ញារួមគឺត្រូវតែផ្អាកជាបណ្តោះអាសន្ន ឬក៏អាចបញ្ឈប់ជារៀងរហូត បើសិនជាករណី ប្រធានសក្តិនោះ នៅអូសបន្លាយយូរអង្វែង ដែលជាហេតុនាំឲ្យមានការរាំងស្ទះ ដល់តំណើរការការងារ។

នៅក្នុងន័យនេះដែរ ភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ដែលកំពុងអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម អាចស្នើ-សុំគ្នា នៅក្នុងការបញ្ចប់សុពលភាពរបស់អនុសញ្ញារួម ពីព្រោះតែសកម្មភាពការងារ មិនបានតំណើ-រការ លក្ខខណ្ឌការងារមិនបានបំពេញទាន់ពេលវេលា ឬក៏តំណើរការផលិតមិនបានផលិតទាន់តាមការបញ្ជាទិញ។ មូលហេតុទាំងអស់នេះ គឺជាមូលហេតុដ៏សមរម្យ នៅក្នុងការស្នើឲ្យភាគីទាំងសងខាងធ្វើការព្យាពេលអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬក៏បញ្ចប់សុពលភាពអនុសញ្ញារួមតែម្តង ដោយអាចរង់ចាំនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមថ្មី។ ប៉ុន្តែ ករណីប្រធានសក្តិ នៅក្នុងការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួមមិនមានន័យថាភាគីណាមួយ រួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទាំងស្រុងនោះទេ ពោលគឺ ក្រោយករណី ប្រធានសក្តិបានបញ្ចប់ ភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែមកបំពេញលក្ខខណ្ឌឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកទៅតាមលទ្ធិភាព។

៣.៣.២.៦ ក្ស័យធន

ពាក្យថា ក្ស័យធន គឺសម្តៅទៅលើស្ថានភាពដែល និយោជកមិនអាចមានលទ្ធិភាពនៅក្នុងការ-បន្ត សកម្មភាពអាជីវកម្ម ឬក៏តំណើរការសហគ្រាសបានទៅមុខទៀតទេ ដោយហេតុថា មានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច នៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស ឬក្រុមហ៊ុន ឬក៏ការប្រកាសសាលក្រម ឬសាលដីកាដែលបង្គាប់ឲ្យរំលាយដោយតុលាការ[៥១]។ ក្ស័យធន គឺជាមូលហេតុមួយយ៉ាងសំខាន់ នៅក្នុងការបញ្ចប់

---

[៥០] សន្ធានុក្រម ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

[៥១] សូមមើល ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧ កថាខណ្ឌទី ៧ ស្តីពីការរំលាយ និងការជម្រះបញ្ជី ដែលនៅក្នុងនោះមាត្រា ៦៩ កថាខណ្ឌទី១ ចំនុច ក និង ខ ទាក់ទងទៅនិងមូលហេតុនៃការរំលាយ គឺក្ស័យធន និងសាលក្រមរបស់តុលាការដែលបង្គាប់ឲ្យរំលាយ។ នៅក្នុងតំណាក់កាលក្ស័យធននេះ បើសិនជាភាគី កម្មករនិយោជិត ចង់ឲ្យនិយោជកធ្វើការទទួលខុសត្រូវរាល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗនោះ គឺភាគី កម្មករនិយោជិត ត្រូវតែទាមទារឲ្យភាគីនិយោជកអនុវត្តកាតព្វកិច្ច នៅក្នុងតំណាក់កាលជម្រះបញ្ជី។ តំណាក់កាលជម្រះបញ្ជីគឺជាតំណាក់កាលមួយ ដែលភាគីនិយោជក ធ្វើការប្រមូលធនធានដែលនៅសេសសល់របស់ខ្លួនយកមកធ្វើការទូទាត់ ជូនម្ចាស់បំណុលនីមួយ តាមរយៈការលក់ឡាយឡុងបន្ត ឬក៏ធ្វើការ

សុពលភាពនៃ អនុសញ្ញារួម។ ពីព្រោះថា ក្ស័យធន មិនមែនកើតឡើង ពីសំនាក់ភាគីកម្មករនិយោជិត ទេ តែវាកើតឡើងដោយសារវិបត្តិ សេដ្ឋកិច្ចរបស់និយោជក មានន័យថានិយោជកគឺ គាត់អស់លទ្ធភាពនៅក្នុងការ បំពេញលក្ខណ្ឌការងារផ្សេងៗ ដែលភាគី កម្មករនិយោជិត ទាមទារហើយ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្ស័យធន គឺបានបញ្ជាក់ទៀតថា ស្ថានភាពគត្តិយុត្តរបស់ និតិបុគ្គលមួយនេះលែងមានទៀតហើយ គឺត្រូវបានរំលាយស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់ជាស្ថាពរហើយ។

ប៉ន្តែអ្វីដែលគួឲ្យកត់សម្គាល់ គឺថា ក្ស័យធនវាមិនមែនជាមូលហេតុដែលតម្រូវឲ្យភាគីនិយោជក រួចផុតពីកាតព្វកិច្ចទាំងស្រុងនោះទេ ពោលគឺ និយោជកត្រូវតែទូទាត់រាល់អត្ថប្រយោជន៍នានា ដែលខ្លួនមិនទាន់បានបំពេញទៅកាន់ភាគី កម្មករនិយោជិតមុនពេលដែលខ្លួនត្រូវបានប្រកាសក្ស័យធន។ ហើយដែលអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនោះរួមមាន ប្រាកឈ្នួលប្រចាំខែ ឬប្រចាំថ្ងៃ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត និងបូករួមទាំងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ដូចនេះនៅក្នុងករណីយនេះ ភាគីនិយោជកត្រូវតែទូទាត់ឲ្យបានរួចរាល់ជូនចំពោះ កម្មករនិយោជិត នៅក្នុងតំណាក់កាលនេះ។

ជូលទៅឲ្យភាគីដ៏ទៃផ្សេងទៀត តាមតែអាចធ្វើទៅបាន។ នៅស្ថានភាពបែបនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត គឺជាម្ចាស់បំណុលដែលមានអទិភាពជាងគេនៅក្នុងការទទួលបានសំណងពីភាគីនិយោជក។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ក្រោយពីបានសិក្សា ក៏ដូចជាស្វែងយល់រាល់ខ្លឹមសារមួយចំនួននៅក្នុងអនុសញ្ញារួមរួចមក យើងអាចន្និដ្ឋានបានថា អនុសញ្ញារួមគឺជាទម្រង់នៃកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលមានប្រវត្តជាយូណាស់មកហើយ ពោលគឺអនុសញ្ញារួមត្រូវបានបង្កើតឡើងតាំងពី ឆ្នាំ ១៨៩១ មកម្លេះ ដោយស្ថាបនិកជនជាតិអង់គ្លេស គឺលោកស្រី Beatrice Webb។ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្អែកទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ នៅតាមបណ្តារោងចក្រ សហគ្រាសទាំងមូល ឬ មួយផ្នែកនាសម័យនោះ។ លើសពីនេះទៅទៀត អនុសញ្ញារួមក៏បានបន្តអនុវត្តបន្តទៅទៀត ដោយនៅក្នុងនោះយើងសង្កេតឃើញថា មានប្រទេសមួយចំនួនដែលមានការីកចម្រើនទៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មក៏បានអនុវត្តដែរ ពោលគឺ ប្រទេស អង់គ្លេស សហរដ្ឋអាមេរិក នឹងបណ្តាប្រទេសមួយចំនួននៅក្នុងសហគមន៍អឺរ៉ុបថែមទៀតផង។

យ៉ាងណាមិញ អនុសញ្ញារួមក៏បានមានវត្តមាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាយើងដែរ ពោលគឺ អនុសញ្ញា-រួមត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងគោលបំណងលើកកម្ពស់ស្ថេរភាពការងារ កំណត់លក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មជាដើម។ ជាការពិត អនុសញ្ញារួមនៅក្នុងន័យនេះ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរមួយដែលធ្វើឡើង រវាងតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក ឬអាចជាតំណាងរបស់និយោជក ដែលមានបំណងនៅក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាធ្វើឲ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ នៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ឬនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ។ម្យ៉ាងវិញទៀត យើងក៏អាចចាត់ទុកថា អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចសន្យាមួយប្រភេទ ដែលមាន តួនាទីនៅក្នុងការកំណត់ ទំនាក់ទំនងការងារឲ្យអនុវត្តកិច្ចសន្យានោះព្រមគ្នា នៅក្នុងន័យស្វែងរកផលប្រយោជន៍ឲ្យគ្នាទៅវិញទៅមកថែមទៀតផង។ ដោយឡែក អនុសញ្ញារួមក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយមានការកំនត់យ៉ាងច្បាស់លាស់នូវខ្លឹមសារ ក៏ដូចជាអត្ថន័យ បូករួមទាំងផលប្រយោជន៍ ដែលធានាថា រាល់និតិវិធីនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺមិនមានផលប៉ះពាល់ទៅលើសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តដែលបានចូលជាធរមាន។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ នៅក្នុងទម្រង់នៃការបង្កើតអនុសញ្ញារួម គឺគេត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជា ការកំណត់ទៅលើសមត្ថភាពរបស់គូភាគីនៅក្នុងការបង្កើត ការកំណត់កម្មវត្ថុច្បាស់លាស់ នឹងជាពិសេសទៅទៀតនោះគឺ ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរ ដែលជាឯកសារ ក៏ដូចជាភ័ស្តុតាងមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការ ដាក់បន្ទុកទៅលើ

គូភាគី ពេលមានវិវាទ។ ជាការពិតបើសិនជាភាគី ធ្វើការព្រមព្រៀងបង្កើត អនុសញ្ញារួម ដោយមានការគោរពលក្ខខណ្ឌបានល្អ នឹងមានភាពត្រឹមត្រូវ អនុសញ្ញារួមនឹងមានសុពលភាពផ្លូវច្បាប់ ពោលគឺ អនុសញ្ញារួមនឹងត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច គឺក្រសួងការងារ នឹងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាស្ថាប័នដែលមានតួនាទីនៅក្នុងការតម្កល់ទុកនូវខ្លឹមសារនៃ អនុសញ្ញារួមនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រោយពីបានបង្កើតអនុសញ្ញារួមដែលមានការគោរពលក្ខណ្ឌច្បាប់ នឹងបានទទួលស្គាល់ដោយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចរួចមក អនុសញ្ញារួមត្រូវស្ថិតនៅក្នុងតំណាក់កាលមួយទៀត គឺតំណាក់កាលនៃការអនុវត្តន៍ ដែលជាកាតព្វកិច្ចភាគីដែលបានព្រមព្រៀងបង្កើតឡើង។

ការអនុវត្តន៍ អនុសញ្ញារួម គឺជាតំណាក់កាលមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ជូន កម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក។ ជាការពិត នៅក្នុងនិតិវិធីនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ គឺតម្រូវឲ្យភាគីត្រូវតែចេះទទួលខុសត្រូវរាល់សកម្មភាពផ្សេងៗនៅក្នុងកាអនុវត្តន៍ ជាពិសេសការអនុវត្តន៍របស់ភាគីនីមួយៗ ត្រូវតែគោរពទៅតាមគោលការណ៍សំខាន់ៗដែលមានចែងនៅក្នុងវិធានច្បាប់ ឬក៏ គោរពទៅតាមខ្លឹមសារទូទៅនៃអនុសញ្ញារួម។ ការអនុវត្តន៍ ខ្លឹមសាររបស់អនុសញ្ញារួមបានត្រឹមត្រូវគឺជា កំណត់យ៉ាងច្បាស់របស់ភាគីនៅក្នុងការទទួលយក សំណើររបស់ភាគីនីមួយៗ ឬក៏លក្ខខណ្ឌរបស់ភាគីដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ អ្វីដែលសំខាន់ជាងនេះទៅទៀតនោះ នៅក្នុងវិស័យទំនាក់ទំនងការងារ ដែលស្ថិតនៅក្នុងវិស័យឯកជន ពោលមិនមែនជាវិស័យសាធារណៈ អនុសញ្ញារួមគឺជាយន្តការមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការ ការពារផលប្រយោជន៍ជូនភាគីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ឲ្យរួចផុតពីការគៀបសង្កត់ ក៏ដូចជាការកេងបន្លំគ្នាទៅវិញទៅមកថែមទៀតផង។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីបាន បកស្រាយនូវខ្លឹមសារនៃប្រធានបទស្តីពី **អនុសញ្ញារួមស្តីពីការងារ** រួចមកយើងអាចផ្តល់ជាអនុសសាសន៍បានថា អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងមួយដែលធ្វើឡើងនៅក្នុងន័យកំណត់លក្ខខណ្ឌការងាររវាង ភាគីកម្មករនិយោជិត នឹងភាគីនិយោជក ឬក៏រួមទាំងតំណាងរបស់ពួកគេនៅក្នុងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ពីទំនាក់ទំនងឯងនោះ។ ហើយនៅក្នុងន័យនេះដែរ ដើម្បីឲ្យអនុសញ្ញារួមមានការអនុវត្តន៍បានល្អ គូភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ ឬក៏រួមទាំងស្ថាប័នដែលមានសម្ថកិច្ចនៅក្នុងវិស័យនេះគួរតែចេះសាមគ្គីគ្នាបានល្អ នឹង ចេះគោរពតួនាទីរបស់ខ្លួនឲ្យបានច្បាស់លាស់។ ដូចដែល យើងបានដឹងស្រាប់ហើយថា ការចេះសាមគ្គីគ្នាបានល្អនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ជាពិសេនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហាកម្មគឺជា យន្តការមួយដ៏សំខាន់នៅក្នុងការពន្លឿនការអភិវឌ្ឍន៍សង្គមជាតិឲ្យបានរីកចម្រើនទៅមុខ។ ហើយដើម្បីទទួលបានផលប្រយោជន៍ ដូចដែលបានលើកឡើងនេះ គូភាគីដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវតែមានតួនាទីដូចខាងក្រោម៖

ក. កម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីព

កម្មករនិយោជិត គឺជាភាគីមួយដ៏សំខាន់ នៅក្នុងការជម្រុញឲ្យមានការបង្កើតអនុសញ្ញារួម និងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម។ ដូចនេះ កម្មករនិយោជិត ឬក៏តំណាងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនត្រូវតែគោរពខ្លឹមសាររបស់អនុសញ្ញារួមឲ្យបានល្អ ជៀសវាងមានការដាក់លក្ខខណ្ឌហួសហេតុពេកនៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ឬក៏ផលប្រយោជន៍នៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ ចំពោះភាគីនិយោជកដែលជាភាគីមានកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ចំពោះកម្មករនិយោជិត។ ដូចនេះនៅក្នុងន័យនេះ រាល់ការទាមទារលក្ខណ្ឌការងាររបស់ភាគីកម្មករនិយោជិត ទៅកាន់ភាគី និយោជក គួរគប្បីតែមានការត្រួតពិនិត្យមើលចំពោះលក្ខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច របស់ក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រសហគ្រាស ដែលជូនកាលការទាមទារផលប្រយោជន៍នោះវាមានផលប៉ះពាល់ដល់ស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចរបស់និយោជក ពោលគឺ ការទាមទារផលប្រយោជន៍មានលក្ខណៈមិនសមរម្យ ដូចជាការទាមទារ ប្រាក់ឈ្នួលគោលអប្បបរិមាច្រើនហួសហេតុ មិនស្របទៅនឹងស្តង់ដានៃផលិតកម្មដែលបានផលិតឡើងជាដើម។ លើសពីនេះទៅទៀត ទន្ទឹមនឹងមានការដាក់លក្ខណ្ឌទាមទារផល-ប្រយោជន៍ពីភាគីនិយោជកនោះ ភាគីកម្មករនិយោជិត គួរតែខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការឲ្យបានល្អ នឹងមានឆាប់រហ័សដូចជា ផ្នែកផលិតផល ឬក៏សេវាកម្មជាដើមដល់អ្នកបញ្ជាទិញ នឹងអតិថិជន។

ដោយឡែក ចំពោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈសហជីពវិញទន្ទឹមនិងការដាក់លក្ខខណ្ឌទាមទាផលប្រយោជន៍ចំពោះភាគី និយោជក សហជីពគួរគប្បីមានតួនាទីនៅក្នុងការគ្រប់គ្រងកម្មករនិយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនឲ្យបានល្អ មិនត្រូវធ្វើការឃោសនា ភាពអសកម្មផ្សេងៗទៅដល់កម្មករនិយោជិត ដែលជាហេតុធ្វើឲ្យមានភាពមិនប្រក្រតីនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មនោះទេ។ ម្យ៉ាង-វិញទៀត ថ្វីត្បិតតែប្រទេសកម្ពុជាបច្ចុប្បន្នមិនទាន់មានច្បាប់ស្ដីពីការរៀបចំ នឹងដំណើរប្រព្រឹត្តិទៅនៃអង្គការមួយនេះក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ផ្សេងៗដែលជាច្បាប់ពាក់ព័ន្ធមិនអនុញ្ញាត្តិមានការបង្ករអស្ថេរភាពទៅដល់ទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មដែរ។

ខ. និយោជក នឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈតំណាងនិយោជក

និយោជក គឺជាភាគីយ៉ាងសំខាន់ដែលមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម និងជាភាគីដែលមានតួនាទីនៅក្នុងការបំពេញតម្រូវការ ក៏ដូចជាលក្ខណ្ឌទាមទារផ្សេងៗដែលកម្មករនិយោជិតបានទាមទារ។ ជាការពិត ដើម្បីឲ្យមានស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម ក៏ដូចជាទទួលបានស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងការងារ នឹងទទួលបានគុណភាពល្អនៃការផលិត ភាគីនិយោជកគួរតែ អនុវត្តខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួមឲ្យបានល្អ ពោលគឺបំពេញឲ្យបានគ្រប់លក្ខណ្ឌដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួម ដែលកម្មករនិយោជិតបានទាមទារ។ ហើយដែលនៅក្នុងការទាមទារនោះមានដូចជា ការគោរពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ការផ្ដល់អត្ថ-ប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានការបន្ថែមទៅលើប្រាក់ឈ្នួល ការយកចិត្តទុកដាក់ទៅកត្តាអនាម័យ សុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការជាដើម។

គ. ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ

ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ មិនមែនជាភាគីនៅក្នុងការបង្កើតអនុសញ្ញារួមនោះទេ តែស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធគឺជាស្ថាប័នដែលមានទំនួលខុសត្រូវទៅលើ ទំនាក់ទំនងការងារ ពោលគឺពាក់ព័ន្ធទៅនិង គ្រោះថ្នាក់ការងារ ការតាមដានអំពីបរិស្ថាន អនាម័យនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ ការត្រួតពិនិត្យអំពីគុណភាពសំណង់អាគារ ដែលជាទីតាំងកន្លែងធ្វើការដែលបានបង្ករឡើង ដោយភាគីដែលមិនបានគោរពខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារួម។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ ស្ថាប័នទាំងនោះ គួរតែធ្វើការពិនិត្យឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវភាពមិនប្រក្រតីដែលបានបង្ករឡើងដោយចេតនា ឬអចេតនាដែលនាំឲ្យមានការខាតបង់នៅក្នុងប្រយោជន៍ការងារ។ គួយ៉ាង ស្ថាប័នទាំងនោះមាសមត្ថកិច្ចដូចជាៈ

- ក្រសួងការងារ នឹងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ គួរគប្បីសម្របសម្រួលឲ្យបានល្អបំផុត នៅពេលមានវិវាទការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងការទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាទាមទារផលប្រយោជន៍ជាដើម។
- បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម មានកាតព្វកិច្ចនៅក្នុងការទទួលខុសត្រូវទៅលើគ្រោះថ្នាក់ការងារដែលកើតឡើងជាយថាហេតុពេលបំពេញការងារ របស់កម្មករនិយោជិត ដូចជា ការទទួលខុសត្រូវទៅលើការខូចខាតរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបណ្តាលមកពីឧបទ្ទវហេតុការងារ ការចេញថ្លៃព្យាបាល ក៏ដូចជាធានាចិញ្ចឹមក្រុមគ្រួសារនៅក្នុងបន្ទុករបស់ជនរងគ្រោះជាដើម។
- ស្ថាប័នដែលមានតួនាទីនៅក្នុងការត្រួតពនិត្យ ទៅលើសំណង់អាគារដែលជាទីតាំងធ្វើការ ការត្រួតពិនិត្យ ទៅលើអនាម័យបរិស្ថានបរិយាកាសនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការជាដើម។

ឃ. រាជរដ្ឋាភិបាល

ជាការពិតអនុសញ្ញារួម មិនត្រឹមតែបានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទៅដល់ កម្មករនិយោជិត នឹងនិយោជកប៉ុណ្ណោះនោះទេ តែវាក៏បានផ្តល់ផលប្រយោជន៍ទៅដល់សង្គមជាតិផងដែរ ពីព្រោះថាអនុសញ្ញារួមគឺជា យន្តការមួយយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការជម្រុញឲ្យមានស្ថេរភាពនៅក្នុងទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម។ ដូចនេះឆ្លើយតបទៅនឹងលក្ខខណ្ឌបែបនេះ រាជរដ្ឋាភិបាលគួរតែមានវិធីសាស្ត្រនៅក្នុងការគ្រប់គ្រង ក៏ដូចជា ការធានាឲ្យបាននូវស្ថេរភាពនយោបាយ សង្គម ដើម្បីឲ្យដំណើរការឧស្សាហកម្មមានភាពរលូនទៅមុខ នឹងជាកត្តាទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគ មកធ្វើវិនិយោគ ក៏ដូចជាធ្វើការបណ្តាក់ទុនឲ្យកាន់តែល្អប្រសើរឡើង។ ម្យ៉ាងវិញទៀត រាជរដ្ឋាភិបាលត្រូវតែពិន័យឲ្យបានធ្ងន់ធ្ងរនូវក្រុមហ៊ុន ឬរោងចក្រសហគ្រាសណាដែលធ្វើការ រំលោភសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាធ្វើការកេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មការងារជាដើម។ នៅក្នុងន័យនេះដែរ កាលណារាជរដ្ឋាភិបាលមានការយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ទៅលើទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្ម នោះសង្គមជាតិនឹងមានការរីកចម្រើនបានឆាប់រហ័ស នឹងមានមុខមាត់នៅលើឆាកអន្តរជាតិ។

ឯកសារយោង

១ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

១/ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២/ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧

៣/ ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧

២ ប្រកាស

១/ ប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក នឹងសហាជីព

២/ ប្រកាសលេខ ២៨៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅថ្នាក់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

៣/ ប្រកាសលេខ ០៨១ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៩ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០០ ស្តីពីការដាក់លក្ខខណ្ឌការងារវិជ្ជាជីវៈដែលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម

៤/ ប្រកាសលេខ ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពីបែបបទនៃការចុះបញ្ជីកាផ្សព្វផ្សាយ នឹងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម

៥/ ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ ស្តីពី ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។

៦/ ប្រកាសលេខ ២៨៣ កម/ប្រក ចុះថ្ងៃទី ១២ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០១៤ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់កម្មករនិយោជិតផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ នឹង ផលិតផលស្បែកជើងសំរាប់ឆ្នាំ ២០១៥។

៣ សៀវភៅបោះពុម្ពផ្សាយ

១/ សៀវភៅ និតិការងារ របស់សាស្ត្រាចារ្យ ហៃល ចំរើន ហ្វូណានបោះពុម្ពផ្សាយ ឆ្នាំ ២០០៥

២/ ឯកសារណែនាំរបស់សាស្ត្រាចារ្យ លី ច័ន្ទតុលា សំរាប់ត្រៀមចំពោះនិស្សិតឆ្នាំទី ៣ (និតិការងារ) មិនមានកាលបរិច្ឆេទ

៣/មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ ដែលបានរៀបរៀងឡើងដោយលោក មឿន តុលា អ្នកស្រី អាន វីរៈ នឹងកញ្ញា គ្រី ម៉ាឡែន ដែលស្ថិតនៅក្រោមការជ្រោមជ្រែងពីគម្រោងរបស់ប្រទេសជប៉ុន នឹងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។

៤/ សៀវភៅរបស់លោក គង់ ផលលក្ខ ការងារប្រជាជនកម្ពុជា និងច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា

៤ ឯកសារដកស្រង់ពីប្រព័ន្ធអីនធើណេត (Internet)

១/ ការចរចាចុះ អនុសញ្ញារួមរវាង សណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា និងសហជីពប្រចាំសណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា ចុះថ្ងៃទី ០១ ខែ មករា ឆ្នាំ ២០១១ ទៅដល់ថ្ងៃទី ៣១ ធ្នូ ២០១២

២/ ការចរចាចុះ អនុសញ្ញារួមរវាង ក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្ត សៀមរាប និងសហជីព សាមគ្គីឯករាជ្យ តំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត ប្រចាំ ក្រុមហ៊ុន ព្រលានយន្តហោះអន្តរជាតិខេត្តសៀមរៀប ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១១។

៣/ ការចរចាចុះ អនុសញ្ញារួមរវាង រោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land និងសហជីពប្រជាធិបតេយ្យតំណាងកម្មករនិយោជិត ប្រចាំរោងចក្រ Princess Anne Cain Bright Land ចុះថ្ងៃទី ២៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ២០០៩។

៥ ឯកសារជាអត្ថបទការសែត និងទស្សនាវដ្តី

១/ ការសែតភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ចុះថ្ងៃទី ១៥ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ ស្តីពី ទំហំវិនិយោគឯកជនបីខែមានជិតដល់ បីពាន់លានដុល្លា។

២/ ការសែតភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ចុះថ្ងៃអង្គារទី ១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ ស្តីពី របាយការណ៍ដែលកម្មករទទួលរងការរំលោភបំពាននៅក្នុងវិស័យការងារ។

៣/ ការសែតភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍ ចុះថ្ងៃពុធ ទី ១៧ មិថុនា ឆ្នាំ ២០១៥ ស្តីពី ការទាមទារឲ្យមានការគោរពលក្ខខណ្ឌការងារ របស់និយោជក ទាក់ទងទៅនិងប្រាក់ឈ្នួលគោល របស់តំណាងកម្មករកម្មការនី នៃរោងចក្រ S.H. International ប្រមាណជា ៣០នាក់។

៤/ ទស្សនាវដ្តីសេដ្ឋកិច្ចខ្មែរ

៥/ ទស្សនាវដ្តី កម្ពុជា

៦ វិទ្យុ និងទូរទស្សន៍

១/ វិទ្យុបារាំង rfi international

២/ វិទ្យុអាស៊ីសេរី Radio Free Asia

៣/ស្ថានីយ៍ទូទស្សន៍អាស៊ីអាគ្នេយ៍ កម្មវិធីកិច្ចសន្ទនាពិភពលោក រវាងឯកឧត្តម សុក ស៊ីផាន់ណា និង លោក សុខ ឡេង ជានាយកប្រតិបត្តិនៃ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្រោមប្រធានបទ វិវាទការងាររួម និង វិវាទការងារបុគ្គល។

៤/ ស្ថានីយ៍ទូរទស្សន៍ CNC កម្មវិធីបច្ចុប្បន្នភាពនៃកម្ពុជា និងការវិនិយោគ

៧ ឯកសារជា *Website*

- www.prak.org
- www.bnglegal.com
- Facebook page of Garment Manufacture of Cambodia

ពង្រាងអនុសញ្ញារួម (CBA)

សេចក្តីផ្តើម Introduction

អនុសញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខអក្សររវាងសហជីពកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកក្នុងគោលបំណងកសាងទំនាក់ទំនងជាដៃគូធ្វើការងារល្អរវាងសហជីពកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក លើកកំពស់លក្ខខ័ណ្ឌការងារ ការគោរពច្បាប់ ការគោរពវិន័យ និងការទទួលខុសត្រូវសំរាប់ភាគីទាំងពីរ ។ ជាងនេះទៀតអនុសញ្ញារួមសំដៅលើកកំពស់ប្រសិទ្ធិភាពការងារ និងកិត្តិនាមរបស់ក្រុមហ៊ុនព្រមទាំងការពារជំលោះការងារនានាដែលអាចកើតមាននៅពេលអនាគត់ ដោយរក្សាការពារផលប្រយោជន៏ភាគីទាំងសង្ខាង ។

កិច្ចព្រមព្រៀងនេះយកច្បាប់ស្តីពីការងារជាបន្ទាត់អប្បបរមា មិនមានចំណុចណាមួយត្រូវបានកំណត់ទាបជាងច្បាប់ឡើយ ។ រាល់ចំណុចនានាដែលមិនបានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ភាគីទាំងពីរនឹងគោរពទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សហជីព និងក្រុមហ៊ុននឹងចរចាដោយភាពស្មោះត្រង់ និងគោរពទៅតាមនីតិវិធីនៃការចរចាដែលបានព្រមព្រៀង និងចុះហត្ថលេខារួចហើយនោះ ។

សហជីពកម្មករដែលមានទីតាំងនៅ..ចាប់ពីពេលនេះតទៅហៅថា" សហជីព" ឯអ្នកគ្រប់គ្រង ឬម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន .... ដែលមានទីតាំងនៅផ្ទះលេខ.............................. ....ចាប់ពីពេលនេះ តទៅហៅថា "និយោជក" ឬ "ក្រុមហ៊ុន" អនុសញ្ញារួមនេះ គ្របដណ្តប់លើកម្មករទាំងអស់ នៃរោងចក្រលើកលែងតែ មន្ត្រីរដ្ឋបាល លេខា មេការ អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់ចេញ ។

មាត្រា១: ការទទួលស្គាល់សហជីព Union's recognitions

ក-ក្រុមហ៊ុនទទួលស្គាល់សហជីពនេះ ជាភាគីមានសិទ្ធិជាតំណាងឱ្យកម្មករទាំងអស់ ស្របតាមបញ្ជិកាភាពជាតំណាងចេញដោយក្រសួងការងារ លេខ..................... ដែលមានសិទ្ធិធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងនានារួមទាំងអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់លើរោងចក្រនេះ ។

ខ-សហជីពនេះមានសិទ្ធិអមកម្មករពេលមានបញ្ហាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទរួម និងសាកសួរអំពីបណ្តឹងកម្មករទាំងឡាយ និងដោះស្រាយវិវាទ ឬបណ្តឹងសារទុក្ខដោយត្រឹមត្រូវរាល់ពេលដែលកម្មករជាសមាជិកមកពឹងពាក់ ។

មាត្រា២: សិទ្ធិសហជីព : Union's right

ក- ប្រធាន អនុប្រធាន លេខាសហជីព ឬតំណាងដែលគាត់ចាត់តាំងអាចចូលរួមប្រជុំដោះស្រាយវិវាទជាមួយ កម្មករ និងក្រុមហ៊ុនរាល់ពេលវិវាទដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់រង្វាន់សំរាប់សហជីព និងកម្មករដែលចូលប្រជុំដោះស្រាយនោះ ។

មាត្រា៤ : ការជួលកម្មករឱ្យបំរើការ Employment

ក- កិច្ចសន្យាការងារសំរាប់កម្មករ ជាកិច្ចសន្យាមិនកំណត់ថិរវេលា ឬកំណត់ថិរវេលា។ និយោជក នឹងមិនយកហេតុផល នៃការចប់កិច្ចសន្យា ដើម្បីបញ្ឈប់សមាជិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឡើយ។

ខ- កិច្ចសន្យាការងារជួលកម្មករថ្មី សូមឱ្យសហជីពពិនិត្យជាមុនសិន បើមិនមានអ្វីផ្ទុយពីអនុសញ្ញារួម ទេសហជីព ត្រូវយល់ព្រមឱ្យកម្មករចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចសន្យានោះភ្លាម បើមានចំណុចផ្ទុយពីអនុសញ្ញារួមត្រូវ ពិភាក្សាជាមួយនិយោជកជាបន្ទាន់។

គ-កម្មករបណ្ដែតដែលត្រូវការជួលឱ្យបំរើការពេលមានការងារច្រើនត្រូវកំណត់ចំនួនយ៉ាងច្រើនបំផុត ....នាក់ រយៈពេលកិច្ចសន្យាកម្មករបណ្ដែតត្រូវមានយ៉ាងវែងបំផុត ១ខែ ផលបូកលើសរយៈពេលនេះត្រូវ ចូលជាពេញសិទ្ធិ។

ឃ-ប្រាក់ខែកម្មករបណ្ដោះអាសន្នត្រូវស្មើនឹងកម្មករពេញសិទ្ធិដែរ ស្របតាមច្បាប់ការងារ។

ង- កិច្ចសន្យាបង្រៀនកូនជាងមានរយៈពេលយ៉ាងយូរ ១ខែ លើសពីនេះ ត្រូវចូលជាសាកល្បង។ រយៈពេលសាកល្បងមានយ៉ាងច្រើន១ខែ លើសពីរយៈពេលនេះត្រូវចូលជាពេញសិទ្ធិដោយស្វ័យប្រវត្តិ។

មាត្រា៥ :ការប្ដូរការងារ ឬចំនាញការងារ

ក- ការផ្លាស់ប្ដូរទំហំការងារ ត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីពយ៉ាងតិច៣ថ្ងៃមុន ដើម្បីសហជីពមានពេល ជំរាប ឬ ពិភាក្សាជាមួយកម្មករ ព្រោះខ្លាចក្រែងពួកគាត់ មិនពេញចិត្តអាចមានប្រតិកម្មមិនល្អមកវិញ។

ខ- ការផ្ទេរអីវ៉ាន់ ទៅឱ្យរោងចក្រផ្សេងមិនត្រូវឱ្យខ្វះការងារនៅរោងចក្រនេះឡើយ ហើយប្រាក់ខែ កម្មករនៅ រោងចក្រនេះមិនត្រូវទាបជាងប្រាក់ខែកំពុងមានទេ។

គ- ការប្ដូរការងារកម្មករនិយោជិតពីកន្លែងមួយទៅកន្លែងមួយផ្សេងទៀតត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីព ៧ថ្ងៃមុនដើម្បីឱ្យសហជីពជួបពិភាក្សាជាមួយកម្មករចៀសវាងមានការមិនពេញចិត្តរបស់ក្រុមនោះ។(ដែលនាំឱ្យ មានឈប់ដេរមួយក្រុមទាំងមូលដូចនៅរោងចក្រមិថុនា) និយោជកអាចប្ដូរការងារបានលុះត្រាតែមានការយល់ព្រ មពីកម្មករនិងក្រុមរបស់គេ។

គ- ការប្ដូរពីផ្នែកមួយទៅផ្នែកមួយទៀតត្រូវបង្រៀនកម្មករនិយោជិតរហូតដល់កម្មករនិយោជិតនោះ ចេះនៅពេលរៀនត្រូវរក្សាប្រាក់បៀវត្សនៅដដែលពេលរៀនចប់ចូលបំរើការងារថ្មីត្រូវតំឡើងប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាង តិច៥ភាគរយ។

ឃ- ចំពោះកម្មករទទួលប្រាក់ឈ្នួលតាមអបរិមាផលិតផល " ដេរស៊ីបុង " ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល យ៉ាងតិចស្មើនឹងកម្មករដេរស៊ីខែ។

ខ- និយោជកផ្តល់ពេលវេលាក្នុងម៉ោងធ្វើការមួយអាទិត្យ ២ម៉ោង សំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនេះធ្វើការងារ សហជីពស្របតាមប្រកាស ៣១៣ ដែលចែងថាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមានសិទ្ធិដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។

គ- និយោជកផ្តល់ពេលវេលាមួយខែ២ ថ្ងៃសំរាប់ទៅរៀនសូត្រ ជាមួយអង្គការនានា ឬរដ្ឋាភិបាលពេលមានលិខិត អញ្ជើញដែលក្រុមហ៊ុនមិនកាត់ប្រាក់ខែប្រាក់រង្វាន់សំរាប់ប្រធានសហជីព អនុប្រធាន លេខាហិរញ្ញិក និងទីប្រឹក្សាសរុប ចំនួន៣នាក់ សហជីព នឹងជូនដំណឹង ឬសុំដល់ក្រុមហ៊ុនពេលដែលការអញ្ជើញនោះបានមកដល់ ។

ឃ- រាល់ពេលចរចានិមួយៗ ភាគីទាំងពីរមិនទំនាស់ នឹងមេធាវី ឬអ្នកអមឡើយ ។

ច- និយោជកផ្តល់សិទ្ធិឱ្យតំណាងអង្គការនានាសហព័ន្ធ ឬមេធាវីអាចចូលក្នុងរោងចក្របានពេលមានការអញ្ជើញពី សហជីព ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទនានា និងការអប់រំនានាដូចជាការអប់រំសុខភាពជាដើម ឬកិច្ចការផ្សេងៗទៀតរបស់សហជីព ។

ឆ- ក្រុមហ៊ុនកាត់វិភាគទានសមាជិកសហជីពដែលសមាជិកនោះសុំឱ្យកាត់ចូលគណនីធនាគារសហជីព ឬមន្ត្រី សហជីពទាំងបីនាក់មាន ប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាហិរញ្ញិក ឬកាត់ដាក់ចូលក្នុងធនាគាសហជីព ។

ជ- និយោជកផ្តល់បន្ទប់មួយ ១កៅអី៦ ក្តារខៀន១សំរាប់បណ្ណាល័យសហជីព ហើយសហជីពជាអ្នករកសៀវភៅ ច្បាប់ឯកសារសុខភាពមកតំកល់ និងរៀបចំសៀវភៅច្បាប់ឯកសារទាំងនោះសំរាប់កម្មករអានពេលម៉ោងទំនេរ ។ សហជីព និងកម្មករអាចចូលទៅបណ្ណាល័យពេលទំនេរ ឬពេលថ្ងៃឈប់សំរាក ។

ឈ- សហជីព និងនិយោជកត្រូវជួបគ្នា១ខែម្តង ដើម្បីពិភាក្សាការងារ និងរក្សាទំនាក់ទំនងការងារល្អរវាង សហជីព និងនិយោជក ។

មាត្រា៩: ម៉ោងធ្វើការ និងការបន្ថែមម៉ោង **Working hours and Overtime**

ក-ក្នុងមួយថ្ងៃធ្វើការ៨ម៉ោងព្រឹកពី ម៉ោង៧.០០ ដល់ម៉ោង១១.៣០ ពេលល្ងាចពី ម៉ោង១២.៣០ដល់ម៉ោង១៦.០០ ល្ងាច ថ្ងៃសៅរ៍ធ្វើការពីម៉ោង៧.០០ដល់ម៉ោង ១១.០០ នៅពេលល្ងាចឈប់សំរាក ។

- ម៉ោងធ្វើការធម្មតាយ៉ាងច្រើន ៤៨ម៉ោងក្នុង១សប្តាហ៍ក្រៅពីនេះត្រូវគិតជាការងារបន្ថែមម៉ោង ។

ខ- ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីពជាមុនចំនួន៣ថ្ងៃមុន ដើម្បីឱ្យសហជីពពិភាក្សាជាមួយកម្មករជៀសវាងមានការមិនពេញចិត្ត ឬប្រតិកម្មមិនល្អមកក្រុមហ៊ុនវិញ ។

គ-រាល់ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្ត ។ ធ្វើការថ្ងៃអាទិត្យ ថ្ងៃឈប់សំរាក ថ្ងៃបុណ្យជាតិនិង អន្តរជាតិត្រូវគុណនឹងពីរ ។

ឃ-ធ្វើការថែមម៉ោងថ្ងៃអាទិត្យ ថ្ងៃបុណ្យជាតិ និងអន្តរជាតិ ពេលយប់ ចាប់ពីម៉ោង៤ល្ងាចទៅប្រាក់ថែមម៉ោង ត្រូវគុណនឹង៣ ។ លុយថ្លៃបាយសំរាប់កម្មករណាយល់ព្រមធ្វើការថែមម៉ោងគឺ ២០០០ រៀលក្នុង ១ថ្ងៃ សំរាប់ត្រឹមម៉ោង៦ ។

ង- ក្នុងករណីដេរស៊ីបុងការផ្លាស់ប្តូរម៉ូតដេរក្រុមហ៊ុនត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីពយ៉ាងតិច៥ថ្ងៃមុន។ ចំនួនផលិតផល(បុង)ដែលត្រូវកំណត់យកជាបានការត្រូវប្រៀបធៀបយកចំនួនភាគរយ ដែលកម្មករភាគច្រើនអាចធ្វើបាន។

មាត្រា៦ : ថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យ និងច្បាប់ឈប់សំរាក

ក- ថ្ងៃឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំមាន១៩ថ្ងៃ។កម្មករអាចប្រើថ្ងៃឈប់សំរាកដោយសេរីក្នុងឆ្នាំការងារ ដោយក្រុមហ៊ុន រក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀត។ ចំពោះកម្មករដែលធ្វើការលើសពីពីរឆ្នាំឡើងទៅក្រុមហ៊ុន និងអោយចំនួន ២០ថ្ងៃ។

ខ- ការឈប់ឈឺមិនកំណត់រយៈពេលទេ ត្រូវមានលិខិតចេញពីវិជ្ជបណ្ឌិតឬគ្រូខ្មែរដែលបានព្យាបាល នោះការឈប់ក្នុងពេលមានជំងឺត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់អតីភាពការងារ ស្របតាមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន។

គ- និយោជកផ្តល់ការឈប់សំរាកពិសេសតាមប្រកាសលេខ២៦៧ និងមិនកាត់ពីការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំទេ។

ឃ- និយោជកផ្តល់ពេលវេលាសំរាប់លំហែមាតុភាព ១០០ថ្ងៃ ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួលពេញអតីភាពការងារមុខ តំណែងពេលត្រឡប់មកវិញ។

ស្ត្រីដែលមានគភ៌ក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុញ្ញាតិអោយទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះរៀងរាល់ ១ខែម្តង ដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល។

ស្ត្រីទើបសំរាលកូនរួចហើយ ត្រឡប់មកធ្វើការវិញត្រូវបានពេលវេលាចំនួន ១ម៉ោង ក្នុង១ថ្ងៃ ដើម្បីបំបៅដោះកូន។ ព្រឹកម្តងចន្លោះម៉ោង១០.៣០ និងពេលល្ងាចម្តងចន្លោះម៉ោង១៥.៣០ ។

- ប្រសិនបើកកម្មករមិនអាចបំពេញការងារបាន ក្រុមហ៊ុន និងអនុញ្ញាតអោយច្បាប់បន្តទៀត ដោយមិនគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនទេ តែនៅរក្សាអតីតភាព និងមុខតំណែងអោយនៅដដែលព្រមទាំងបន្ថែមថ្លៃទឹកដោះគោដល់ទារកទើប នឹង កើត ចំនួន១០ដុល្លាក្នុង១ខែ រយៈពេល ១២ខែ ដោយមិនគិតពីរអតីតភាពការងារឡើយ។

ង- ការសុំច្បាប់ឈប់សំរាកនានា ដូចមានចែងខាងលើត្រូវបំពេញលិខិតសុំច្បាប់ផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃដោយរដ្ឋបាលក្រុមហ៊ុន។

ច- ករណីកើតឡើងជាបន្ទាន់ដោយមិនបានដឹងមុនត្រូវសុំតាមលិខិតបែបណាក៏បាន ឬតាមទូរស័ព្ទមកកាន់រដ្ឋបាល និងជូនដំណឹងមកសហជីពជាបន្ទាន់ផងដែរ។

ប្រការ៧ :ទេសវត្ថុក្នុងរោងចក្រ

ក- បន្ទប់ពេទ្យក្នុងរោងចក្រត្រូវមានទំហំ២០ម៉ែត្រក្រឡាតាមប្រកាសលេខ ៣៣០ស្អាត គ្មានផ្សេង

គ្មានខ្ទិនមានពន្លឺគ្រប់គ្រាន់ គ្មានសំឡេង ឮខ្លាំង ខ្យល់អាកាសល្អ និងចំនួនគ្រែគ្រប់គ្រាន់ គ្រែនិមួយ១ ត្រូវមានសំភារៈសំរាប់គ្រែគ្រប់គ្រាន់ ។

ខ- មានថ្នាំគ្រប់គ្រាន់ និងប្រចាំការដោយគិលានុប្បដ្ឋាក់ ឬគិលានុប្បដ្ឋាយិកាចំនួន២រូប រាល់ម៉ោងធ្វើការ និងគ្រូ ពេទ្យ ១នាក់ ប្រចាំការ១ថ្ងៃ ៣ម៉ោង តាមពេលវេលាដូចមានចែងក្នុង ប្រកាសលេខ ៣៣០ របស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច និង ក្រសួងសុខាភិបាល ។

គ- ក្នុងបន្ទប់ពេទ្យត្រូវមានធុងទឹកក្តៅនិងទឹកត្រជាក់ចំនួន១ធុង កែវ ប្រដាប់ទ្រកែវ តុធ្វើការ១កៅអីមានបង្អែក៤ ទូរដាក់ឯកសារ១ទូ ដាក់ថ្នាំ១ បរិក្ខាសម្លាប់មេរោគ (Sterilisateur) ១ព្រមទាំងមានថាមពលអគ្គិសនី គ្រប់គ្រាន់សំរាប់ប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ សម្លាប់មេរោគ និងគ្រឿងបរិក្ខារផ្សេងទៀតដែលមានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ នៃប្រកាសលេខ ៣៣០ ។

ឃ- ត្រូវមានបរិក្ខាពេទ្យ ពូក ខ្នើយ កំរាលពូកគ្រប់គ្រាន់ និងឱសថគ្រប់ប្រភេទដូចមានចែងក្នុង ឧបសម្ព័ន្ធ នៃ ប្រកាស ៣៣០ ហើយរាល់សេវាពេទ្យនិងថ្នាំពេទ្យក្នុងរោងចក្រត្រូវធ្វើឡើងដោយមិនគិតលុយ និងមិនរើសអើងឡើយ ។

ង- ក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចេញសោហ៊ុយ ឡានពេទ្យ ឬការធ្វើដំណើរទៅមកពេលព្យាបាលជំងឺវិជ្ជាជីវៈ ឬគ្រោះថ្នាក់ ការងារនានា ។កម្មករមានសិទ្ធិជ្រើសរើសមន្ទីពេទ្យ គ្រូពេទ្យ ឬគ្រូខ្មែរដែលត្រូវនឹងជំងឺរបស់ខ្លួន ឯក្រុមហ៊ុនជាអ្នកចេញថ្លៃ ព្យាបាលតាមច្បាប់ការងារ ។ បន្ទប់ពេទ្យត្រូវខ័ណ្ឌដាច់ពីគ្នា រវាងបន្ទប់សំរាប់ស្ត្រី និងបុរស ។

ប្រការ៨ : សុវត្ថិភាពការងារ អនាម័យ និងបរិស្ថាន

ក- ត្រូវមានបន្ទប់ទឹកបង្គន់តាមក្រាសលេខ ០៩២ ដែលបន្ទប់ទឹកត្រូវស្អាតជានិច្ចដែលមានក្រុមអ្នកសំអាតធ្វើ ការងារ អនាម័យ១ថ្ងៃ២ដង ព្រឹក និងថ្ងៃត្រង់ត្រូវមានផ្លូវចេញពេលមានអាសន្ន និងការហ្វឹកហាត់ក្រុមពន្លត់ភ្លើង និងគេច ចេញពេលមានអាសន្នត្រូវមានសំភារៈហ្វឹកហ្វឺន វិធាននានា សំរាប់សុវត្ថិភាពកម្មករ ។

ខ- ចំហាយក្តៅពីបំពង់អ៊ុតត្រូវការពារដោយឧបករណ៍មិនចំលងកំដៅដ៏ក្រាស់ធានាមិនមានចំហាយក្តៅចេញមកក្រៅព្រមទាំងបាញ់ ទឹកដាក់លើតំបូលអាគាររោងចក្រពេលក្តៅថ្ងៃខ្លាំង ។

គ- ត្រូវមានកៅអីសំរាប់អង្គុយម្តងម្កាលសំរាប់កម្មករគ្រប់គ្នា ដោយឡែកកម្មករជាស្ត្រីមានផ្ទៃពោះត្រូវប្តូរមក ការងារណាស្រាលដែលអាចជួយសំរួលកិរិយាបទបានស្រួលដល់ស្ត្រីនោះដោយរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និងរង្វាន់ដដែល ។

ឃ- ពេលមើលឃើញថាសុវត្ថិភាពការងារមិនល្អ សហជីពរាយការណ៍ទៅនិយោជកជាបន្ទាន់ និងត្រូវឈប់ធ្វើការ ជាបណ្តោះអាសន្ន បើសិនមើលឃើញថាការងារនោះមិនធានាសុវត្ថិភាព ។

ង- ប្រព័ន្ធចរន្តអគ្គិសនីត្រូវតែធានាសុវត្ថិភាពកុំឱ្យមានការឆក់ និងឆេះ មានផ្លូវចេញពេលមានអាសន្ន ។

ច- បើកច្រកទ្វារធំមុខរោងចក្រ ដើម្បីងាយស្រួលដល់ការចេញកង់ម៉ូតូ។ ដាក់កង្ហារនៅ គ្រប់កន្លែងដែលមាន កម្មករធ្វើការប្រើឧបករណ៍បញ្ចោស ខ្ទិនស្អុយ ខ្ទិនថ្នាំដែលប៉ះពាល់ដល់សុខភាព។

ឆ- នៅក្នុងរោងចក្រពេលកម្មករកំពុងធ្វើការងារត្រូវមានម៉ាញ៉េ ឬវិទ្យុស្តាប់ គ្រប់អាគារគ្រប់ជាន់។ផ្តល់ការជប់ លៀង១ដងរាល់ឆ្នាំនៅពេលបុណ្យសិទ្ធិនារី។

មាត្រា៩ :បទវិន័យ និងការបណ្តេញចោល (Disciplinary and Dismissl rule)

ក- កម្មករនិយោជិតណាដែលប្រើប្រាស់វិធានដែលមានចែងក្នុងប្រការ១០ផ្នែកទី២ដោយកំហុក ភូតភរត្រូវចាត់ទុកជាកំហុស។

ខ- ការព្រមានត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ ៣លើកព្រមាន លាយល័ក្ខណ៍អក្សរ ៣លើក មុនរាល់ការព្រមានជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរទាំងឡាយត្រូវពិភាក្សាជាមួយថ្នាក់ដឹកនាំយ៉ាងតិច ៣នាក់ ថ្ងៃមុន ដើម្បីសាកសួរសាម៉ីជនដែលមាន កំហុស មុននឹងការព្រមានត្រូវបានគេធ្វើឡើង។

គ- បើសហជីពមើលឃើញថាកម្មករពិតជាមានកំហុសសហជីពត្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនព្រមានភ្លាម។

ឃ- កំហុសធ្ងន់លុះត្រាតែកំហុសដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ ចំនុចខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយត្រូវអនុវត្តតាម ច្បាប់ សហជីពមិនការពារជនកម្មករខិលខូចឡើយ។

ង- ការបញ្ឈប់កម្មករណាម្នាក់ត្រូវឆ្លងកាត់រូបមន្ត និងដំណើរការដូចតទៅ :

១-សហជីពមានពេលយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍ដើម្បីសាកសួរឱ្យកម្មករប្រាប់ពីកំហុសដល់កម្មករទាំងឡាយណាដែលក្រុមហ៊ុនបានចោទប្រកាន់ថាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

២- ក្រោយពីការសាកសួរ ឃើញមានកំហុសធ្ងន់ត្រូវយល់ព្រមឱ្យនិយោជកបញ្ឈប់ ។

៣-ឯកសារកម្មករដែលទុកក្នុងទូរឯកសារក្រុមហ៊ុនសម៉ីកម្មករនិងសហជីពអាចមើលបានហើយមិនមានឯកសារលាក់បាំងឡើយ។រាល់ការបណ្តេញកម្មករដោយសារជំលោះ ឬការវិវាទនានាត្រូវអនុវត្តតាម នីតិវិធីបណ្តឹងសារទុក្ខ។

មាត្រា១០ : នីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ (Grievance procedure)

ក- គោលបំណង នៃនីតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខគឺ ដោះស្រាយបញ្ហាបានឆាប់រហ័ស និងតាមលក្ខណៈជា ប្រព័ន្ធការពារបញ្ហា ឬទំនាស់តូចតាចមិនឱ្យរាលដាលទៅជាធំ នាំឱ្យខាតខានដល់សង្វាក់ផលិតកម្ម និងដោះស្រាយនៅក្នុង រោងចក្រជាជាងការដោះស្រាយខាងក្រៅដែលចំណាយពេលយូរ និងអាចនាំអោយមានកុដកម្មជាយថាហេតុ។

ខ- តំណាងសហព័ន្ធសហជីព មានសិទ្ធិចូលរួមគ្រប់ការប្រជុំដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខជាមួយនិយោជក និង កម្មកររាល់ពេលមានការមិនពេញចិត្តនានាដែលកើតមានរវាងកម្មករម្នាក់ ឬច្រើននាក់ និងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ។

គ- ជំហានផ្លូវការ នៃបណ្តឹងសារទុក្ខពេលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ឬច្រើនមានការមិនសុខចិត្តត្រូវ :

១- សហជីពក្រោយពីបានពឹងពាក់ពីសមាជិកមួយនាក់ ឬច្រើននាក់ ត្រូវសុំជួបមេការប្រចាំផ្នែក ហើយ មេការ នោះ ត្រូវឆ្លើយឱ្យជួបដោះស្រាយក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃ ក្រោយ ពីពិភាក្សាប្រសិនបើដំណោះស្រាយនោះ កម្មករសុខចិត្ត រឿងត្រូវបញ្ចប់ជាស្ថាពរតែបើកម្មករមិនសុខចិត្ត ឬមិនសេះជាទេ សាម៉ីកម្មករនិយោជិត និងសហជីពនោះអាចៈ

២-ប្តឹងទៅក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ហើយក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលត្រូវឆ្លើយជាលាយល័ក្ខអក្សរមក វិញក្នុង រយៈពេលពីរថ្ងៃយ៉ាងយូរប្រសិនបើដំណោះស្រាយនោះកម្មករ សុខចិត្ត រឿងត្រូវបញ្ចប់ជាស្ថាពរ តែបើលទ្ធផលនោះមិនពេញចិត្តសម៉ីកម្មករនិយោជិត និងសហជីពនោះទេអាចៈ

៣-ប្តឹងទៅដល់អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់លើបំផុត ឬម្ចាស់រោងចក្រ ហើយត្រូវឆ្លើយជាលាយល័ក្ខអក្សរមកវិញ ក្នុងរយៈ ពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរ ។ ប្រសិនបើដំណោះស្រាយនោះកម្មករសុខចិត្តរឿងត្រូវបញ្ចប់ជាស្ថាពរ តែបើ លទ្ធផលនោះមិនពេញ ចិត្តសម៉ីកម្មករនិយោជិត និងសហជីពនោះទេត្រូវប្តឹងទៅក្រសួងការងារ បើវិវាទនោះជា វិវាទរួមហើយមិនសះជាត្រូវ បញ្ជូនសំនុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយភាគីទាំងពីរឯកភាពថា សេចក្តី បង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាល គឺជាប់កាតព្វ កិច្ច ។

មាត្រា១១: ប្រាក់ឈ្នួល និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក-និយោជកយល់ព្រមដម្លើងប្រាក់អតីតភាពការងារ ៣ដុល្លា រៀងរាល់ឆ្នាំដោយបញ្ចូលទៅក្នុងប្រាក់ ឈ្នួល គោលប្រចាំខែ ។ចំពោះប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំខែប្រាំដុល្លានៅពេលដែលកម្មករសុំច្បាប់ ឬគ្មានច្បាប់ ឬយឺតម៉ោង ចំនួន២០នាទីឡើងទៅក្នុងរយៈពេលមួយខែ ក្រុមហ៊ុន នឹងធ្វើការកាត់លុយចំនួន១០០០រៀល សំរាប់អវត្តមាន ១ថ្ងៃ ។ ប្រសិនបើកម្មករឈប់ចំនួន ១០ថ្ងៃក្នុង១ខែឡើងទៅត្រូវកាត់ចំនួន៥ដុល្លាអាមេរិក ។

-ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករសាកល្បង និងកូនជាងអប្បរិមា ៤៥ដុល្លា នឹងត្រូវបានប្រាក់រង្វាន់ដូចកម្មករពេញ សិទ្ធដែរ ។

ខ-និយោជក នឹងគិតប្រាក់ទប់ទល់នឹងអតិផរណាដែលមានក្នុងឆ្នាំនីមួយ១ ដែលអតិផរណានោះបានមក ពីរបាយ ការណ៍របស់រាជរដ្ឋាភិបាលប្រចាំឆ្នាំ ។

គ-ប្រាក់ឈ្នួលនឹងប្រាក់សំរាប់ទប់ទល់នឹងអតិផរណា គិតជាភាគរយនេះ ត្រូវផ្តល់ជូនកម្មករនិយោជិត ក្រោយពេលចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមនេះទៅ ។ការតំឡើងនេះនឹងឡើងជូនតាមឆ្នាំនីមួយ១នៅពេលដល់ខួប នៃអនុសញ្ញារួមនេះ ។

ឃ-ប្រាក់ការងារដែលងាយគ្រោះថ្នាក់ ផ្តល់ជូនកម្មករទាំងឡាយណាដែលធ្វើការជាមួយការងារដែលមានភាពងាយគ្រោះថ្នាក់ដូចជា ជាងភ្លើង អ្នកបោកគក ដែលមានជាតិគីមីជាដើម ត្រូវបានប្រាក់បន្ថែមយ៉ាងតិច៥ដុល្លាក្នុង១ខែបន្ថែមពីលើ ។

ង- ក្រដាស់បើកប្រាក់ខែ ជាភាសាខ្មែរដែលមានតារាងប្រាប់លំអិត អំពីម៉ោងបានធ្វើការ និងការថែមម៉ោងអត្រា ប្រាក់ខែចំនួនប្រាក់កាត់ជូនសហជីព និងថ្ងៃឈប់ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់ផង ។

ច- ប្រាក់ឈ្នួលខាងលើនេះ អាចចរចាគ្នាបានទៀតក្នុងឆ្នាំនីមួយៗ ។

ឆ-នៅពេលក្រុមហ៊ុនមិនមានការងារអោយកម្មករធ្វើ កម្មករនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលពេញលើកតែមានការស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវ ហើយមានការឯកភាពលាយលក្ខអក្សរពីអធិការការងារហើយមានមូលហេតុសមរម្យផង ។នៅក្នុងករណីនេះ កម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគោលចំនួន៥០ភាគរយ នៅក្នុងចន្លោះពេលដែលគ្មានការងារនោះ ។

មាត្រា១៦ :ការម៉ៅការបន្តទៅរោងចក្រផ្សេង (Subcontract to other factories)

ក- កិច្ចសន្យាម៉ៅការបន្តទៅឱ្យរោងចក្រផ្សេងត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីព៣០ថ្ងៃ មុនចុះកិច្ចសន្យាដោយមិនត្រូវឱ្យខ្វះការងារនៅរោងចក្រនេះទេ ។

ខ-រាល់ការម៉ៅការបន្តទៅរោងចក្រផ្សេងៗត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួលឱ្យ និងផលប្រយោជន៍នានាសំរាប់កម្មករ រោងចក្រនេះដដែល ។

មាត្រា១៧ : មូលនិធិសុខមាលភាព និងការប្រើប្រាស់មូលនិធិ (Well fare fund and Use)

ក- ដើម្បីលើកកំពស់ សុខមាលភាពដល់កម្មករ កម្មការនីសហជីពនិងនិយោជកបានយល់ព្រមបង្កើតមូលនិធិមួយហៅថា មូលនិធិសុខមាលភាពសង្គមមួយដែលភាគីទាំងពីររួមចំណែកចូលវិភាគទានស្មើភាគគ្នា ។ ក្រុមហ៊ុនបានយលព្រមចេញក្នុង១ខែ ចំនួន១៥០ដុល្លា រីឯភាគីកម្មករយល់ព្រមចេញក្នុង១នាក់ចំនួន៥០០រៀល ។

ខ- ភាគីសហជីព នឹងដាក់មូលនិធិនេះមិនឱ្យលើសពីមួយរយដុល្លាក្នុងមួយខែចូលនិធិនេះ ។

គ- មូលនិធិនេះ នឹងផ្តល់ជូនដល់កម្មករណាដែលមានសមាជិកគ្រួសារទទួលមរណភាពអគ្គីភ័យ ឬសំរាប់ការងារ សង្គមនានា ។ការគ្រប់គ្រងមូលនិធិសុខមាលភាពត្រូវអនុវត្តដូចតទៅ:

១-ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព៧នាក់ជាអ្នកចូលរួមប្រជុំសំរេចលើការដកមូនិធិនេះ ដើម្បីជួយកម្មករណាម្នាក់ឬច្រើននាក់និងសំរេចថាត្រូវជួយប៉ុន្មាន ឬធ្វើការងារសង្គមណាខ្លះ ។

២- ក្រោយពេលផ្តល់មូលនិធិដល់នរណាមួយត្រូវថតចំលងឯកសារនោះជូនកម្មករជ្រាប ។

៣- ការចំណាយមូលនិធិនេះត្រឹមមួយរយដុល្លាត្រូវឆ្លងកាត់ការសំរេចពីសមាជិក ២ភាគ៣ និងនិយោជក ។

មាត្រា១៩ : កូដកម្ម និងឡុងអៅ (Strike and Lock out)

ក- សហជីពមានសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និយោជកមានសិទ្ធិឡុកអៅ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ០០៥ សហជីព នឹងមិនដឹកនាំធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ឡើយ កូដកម្មជាជំរើសចុងក្រោយបំផុតរបស់សហជីព ហើយការនេះធ្វើដូចគ្នា នឹងការធ្វើឡុកអៅរបស់និយោជកដែរ។ ភាគីណារំលោភប្រការនេះត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមច្បាប់។

មាត្រា១៥ : រយៈពេល និងវិសោធនកម្មអនុសញ្ញារួម (Duration of Agreement & Amendments)

ក- អនុសញ្ញារួមនេះ មានរយៈពេល២ឆ្នាំ គិតចាប់ថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះទៅ និងមានការចរចាគ្នាឡើងវិញ៣ខែមុននឹងអនុសញ្ញារួមនេះអស់សុពលភាព។

ខ-អនុសញ្ញារួមនេះ អាចធ្វើការកែប្រែមុនថ្ងៃផុតកំណត់បាន តែក្នុងករណីមានការព្រមព្រៀងដោយភាគីទាំងពីរ ប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រា១៦ :អវសានបញ្ញត្តិ

ក- ពេលណារោងចក្រមានការដូរទីតាំង ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកគ្រប់គ្រងណាមួយក្នុងរោងចក្រ ឬម្ចាស់រោងចក្រត្រូវ...... គោរពអនុសញ្ញារួមនេះជានិច្ច និងរហូត។

ខ- អនុសញ្ញារួមនេះចាប់អនុវត្តន៍ពីពេលចុះហត្ថលេខានេះទៅ វិធាន ឬបទបញ្ជាទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹង អនុសញ្ញារួមនេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

ភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី.......... ខែ........ឆ្នាំ២០០....	ភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី........ខែ.......ឆ្នាំ២០០....
សហជីព	**និយោជក**

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា
សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា
រោងចក្រ ....

លិខិតអញ្ជើញ

គណៈកម្មាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ ....

សូមគោរពអញ្ជើញ

លោក លោកស្រី នាងកញ្ញា ដែលជាសមាជិកគណៈកម្មាធិការ ឬសកម្មជន និងសមាជិកសហជីពនៅតាមផ្នែកតាមក្រុម ដើម្បីអញ្ជើញចូលរួមអង្គប្រជុំធំ ស្តីពីការធ្វើអនុសញ្ញារួម ដែលនឹងប្រព្រឹត្តទៅ នាថ្ងៃទី ...... ខែ.........ឆ្នាំ............ នៅក្នុងរោងចក្រចាប់ផ្តើមពីម៉ោង ៧.០០នាទី ព្រឹក។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមអស់លោក លោកស្រី នាងកញ្ញាអញ្ជើញចូលរួមកុំបីអាក់ខាន។

សូមលោក លោកស្រី នាងកញ្ញា ទទួលនូវការរាប់អានដ៏ស្មោះស្ម័គ្រអំពីយើងខ្ញុំ ។

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ....ខែ..........ឆ្នាំ............

ហត្ថលេខា

លេខាធិការក្រុមរៀបចំ CBA

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សហព័ន្ធសហជីឯករាជ្យកម្ពុជា
សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា
រោងចក្រ ....

គណៈកម្មាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជារោងចក្រ ....

គោរពជូន

លោកនាយកក្រុមហ៊ុន រោងចក្រ ....

កម្មវត្ថុ : សុំណាត់ជួប ដើម្បីចាប់ផ្តើមការចរចាអនុសញ្ញារួម ដោយសន្តិវិធី ។

យោង : មាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ ស.ក.ប.យ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ និងសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ។

អនុសញ្ញារួម : គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សររវាងសហជីព និងនិយោជក ដើម្បីផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌការងារល្អរវាងភាគីទាំងពីរ ។

ដោយសហជីព នៃរោងចក្រ .... យើងខ្ញុំបានបំពេញភាពជាតំណាងតាមលក្ខខណ្ឌ ច្បាប់កំណត់គឺសមាជិកលើសពី ៥១% និងបានបង់ប្រាក់ភាគទានលើស ៣៣% ។ ដូចនេះសហជីពយើងខ្ញុំអាចចរចាធ្វើអនុសញ្ញារួមបានហើយ ។

យើងខ្ញុំសូមជួបពិភាក្សា ដើម្បីធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងមួយហៅថាអនុសញ្ញារួមរវាងសហជីព រោងចក្រ ... និងលោកនាយករោងចក្រ.....ក្នុងគោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម គឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងការពារជំលោះការងារនានាកើតមាននៅពេលអនាគត ។ ការចរចានេះនឹងមិនធ្វើឡើងដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំនោះទេ ដោយទុកឱ្យភាគីទាំងពីរមានវេលាសំរាប់ពិចារណាសមស្រប ហើយរក្សា និងបង្កើតបាននូវទំនាក់ទំនងការងារល្អ ជាមួយសហជីព និងនិយោជក ។

រយៈពេលសរុប នៃការចរចាអាចពីពាសប្តាហ៍ទៅ ២ខែ ដោយមួយសប្តាហ៍ជួបគ្នាចំនួន២ដង ។

កាលបរិច្ឆេទចាប់ផ្តើមពិភាក្សា គឺចាប់ពីថ្ងៃទី ...... ខែ......ឆ្នាំ .... តទៅ ដោយចាប់ពីម៉ោង ៨.៣០នាទី ដល់ម៉ោង ១១.៣០នាទីព្រឹក និងទីកន្លែងចរចានៅក្នុងរោងចក្រ .... ។ សូមលោកមេត្តាឱ្យយើងខ្ញុំបានដឹងមុននូវថ្ងៃជួបចរចា តាមលិខិត ឬទូរស័ព្ទមកលេខ .... ។

អាស្រ័យដូចបានជំរាបជូនខាងលើ សូមលោកនាយកមេត្តាយល់ព្រមតាមសំណើខាងលើដោយក្តីអនុគ្រោះ ។

សូមលោកនាយកទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់បំផុតអំពីខ្ញុំ ។

សូមជូនភ្ជាប់នូវ បញ្ជីរាយនាម សមាសភាពអ្នកចូលចរចា និងសេចក្តីព្រាងអនុញ្ញារួម ។

ចំលងជូន
-អង្គការនានា

ភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី ..... ខែ...... ឆ្នាំ.........
ប្រធានសហជីព

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា
សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា
រោងចក្រ ....

គណៈកម្មាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា

រោងចក្រ...............

__គោរពជូន__

ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

__កម្មវត្ថុ__ : សុំចុះបញ្ជិកាអនុសញ្ញារួម សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ .... ។

__យោង__ : -ច្បាប់ ស្តីពីការងារ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មាត្រា ៩៦ ។

-ប្រកាសលេខ២៨៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១ស្តីពីបែបបទចុះបញ្ជិកា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ។

-ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បី ចុះអនុសញ្ញារួមថ្នាក់សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថាន ។

-បញ្ជិកាសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន លេខ..........សកបយ.អក ចុះថ្ងៃទី........ខែ..........ឆ្នាំ .... ។

-វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិកាភាពជាតំណាងបំផុត នៃសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជានៃរោងចក្រ សហគ្រាសក្រុមហ៊ុន .... លេខ........សកបយ ចុះថ្ងៃទី......ខែ.........ឆ្នាំ.......... ។

សេចក្តីដូចបានចែងក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ គណៈកម្មាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា រោងចក្រ សហគ្រាស ក្រុមហ៊ុន សូមគោរព ជំរាបជូនឯកឧត្តម មេត្តាជ្រាបថាៈ សហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា នៃរោងចក្រ សហគ្រាស...................និងលោកនាយករោងចក្រកាត់ដេរ............បានរួមគ្នាធ្វើអនុសញ្ញារួមកាលពីថ្ងៃទី........ខែ........ ឆ្នាំ..........ហើយបានចរចាឯកភាពគ្នាចប់សព្វគ្រប់នាថ្ងៃទី........ខែ........ឆ្នាំ.........ដើម្បីជាផលប្រយោជន៍សំរាប់កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រ...........សំរាប់រយៈពេល២ឆ្នាំ ។

អាស្រ័យហេតុនេះ សូមឯកឧត្តម មេត្តាជួយសំរួលតាមសំណូមពរ ដោយក្តីអនុគ្រោះ ។

សូមឯកឧត្តមទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ ។

ភ្នំពេញ,ថ្ងៃទី ......ខែ......ឆ្នាំ ....

ថ.គណៈកម្មាធិការសហជីពឯករាជ្យកម្មករកម្ពុជា

នៃរោងចក្រ...........

ប្រធាន

រៀបរៀងដោយៈ សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ
បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
លេខៈ......១៧......សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០០២

សេចក្តីជូនដំណឹង

ស្តីពី

ការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និង ការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត

ផ្អែកតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាសលេខ២៧៧សកបយ. ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងប្រកាសលេខ៣០៥សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួម នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា សូមជូនដំណឹងដល់សហព័ន្ធសហជីព សហជីពកម្មករនិយោជិត សមាគមនិយោជក និងនិយោជកទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ អោយបានជ្រាបថា :

I- ក្រសួងទើបបានបង្កើតការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នៅចំពោះនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ កាលពីថ្ងៃទី២១ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០០២ តាមប្រកាសលេខ២២២ សកបយ.។ ការិយាល័យនេះមានភារកិច្ចជាពិសេសក្នុងការទទួលសំណុំលិខិត និងចាត់ចែងការងារនៃការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ការចុះបញ្ជិកាកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក។

ការបង្កើតការិយាល័យថ្មីនេះ គឺក្នុងគោលបំណងសម្រួលដល់ការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង របស់សហជីពអោយបានងាយស្រួល និងឆាប់រហ័ស។

II- របៀបចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត :

១- ការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ស្ថាបនិកនៃសហជីពកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជកត្រូវយកសំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (សហជីព ឬ សមាគមនិយោជក) ទៅដាក់ជូនការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ អាសយដ្ឋានលេខ២៨ វិថីសម្តេចព្រះពុទ្ធលិខិតអ៊ុក (ផ្លូវលេខ១៨៤) សង្កាត់ជ័យជំនះ ខណ្ឌដូនពេញ រាជធានីភ្នំពេញ។

សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីការអង្គការវិជ្ជាជីវៈ មានបែបបទកំណត់នៅក្នុងប្រកាសរបស់ក្រសួងលេខ២៧៧សកបយ. ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០០។

២-<u>ការបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត :</u>

សហជីពដែលមានបំណងស្នើសុំការបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាង ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំការបញ្ជាក់នេះចំនួន១១ច្បាប់ នៅការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ដែលមានអាសយដ្ឋានដូចបានជំរាបខាងលើ។ ពាក្យស្នើសុំនេះ ត្រូវបញ្ជាក់អោយបានច្បាស់លាស់អំពីៈ

-ឈ្មោះសហជីព

-ក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬ វិជ្ជាជីវៈដែលមានបំណងស្នើសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាង

-លេខ និងថ្ងៃ ខែ ឆ្នាំ វិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកា និងការកែប្រែបន្តបន្ទាប់ទៀត

-ចំនួនសមាជិករបស់សហជីព និងចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុបក្នុងក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈដែលស្នើសុំការបញ្ជាក់នេះ ព្រមទាំងធ្វើការប្រៀបធៀបជាភាគរយ

-ចំនួនសមាជិករបស់សហជីពដែលបានបង់ភាគទានសហជីព និងរូបភាពបង់ភាគទាននេះ (បង់ដោយផ្ទាល់ទៅសហជីព ឬ តាមរយៈការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដោយនិយោជក)

-កម្មវិធីការងាររបស់សហជីព

គំរូពាក្យស្នើសុំការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងមានជូនភ្ជាប់ជាឧបសម្ព័ន្ធនៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ។

ទន្ទឹមនេះ សហជីពសាមីត្រូវផ្តល់នូវភស្តុតាងភ្ជាប់ជាមួយពាក្យសុំការបញ្ជាក់ ដូចខាងក្រោមៈ

-សេចក្តីថតចំលងវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីកាសហជីព

-ភស្តុតាងនៃការកែប្រែបន្តមកទៀត។

III- <u>ថិរវេលានៃការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត :</u>

ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃយ៉ាងយូរ ក្រោយថ្ងៃដែលស្ថាបនិកសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកបានយកសំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ឬ សំណើសុំបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងសហជីពទៅដាក់ជូនការិយាល័យទំនាក់ទំនង វិជ្ជាជីវៈ ស្ថាបនិកសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកសាមីត្រូវទៅជួបមន្ត្រីនៃការិយាល័យនេះ ដើម្បីទទួលដំណឹងអំពីភាពសមស្រប ឬ មិនសមស្របនៃសំណុំលិខិតស្នើសុំរបស់ខ្លួន។ ក្នុងករណីដែលសំណុំលិខិតស្នើសុំនោះមានភាពមិនសមស្របត្រង់ចំណុចណាមួយ ស្ថាបនិកនៃសាមីអង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវទទួលយកសំណុំលិខិតនោះទៅធ្វើការកែសម្រួល ឬ បំពេញបន្ថែមអោយបានត្រឹមត្រូវ រួចហើយទើបយកទៅ ដាក់ជូនជាថ្មីទៀតនៅការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ រយៈពេលនៃការទទួលយកសំណុំលិខិតរបស់ខ្លួនទៅកែសម្រួល ឬ បំពេញបន្ថែមនោះ មិនគិតបញ្ចូលក្នុងថិរវេលានៃការពិនិត្យពាក្យស្នើសុំទាំងឡាយខាងលើនោះឡើយ។ ករណីដែលសំណុំលិខិតស្នើសុំត្រូវបានពិនិត្យឃើញមានភាពមិនសមស្រប ហើយម្ចាស់សំណុំលិខិត

មិនបានទៅជួបមន្ត្រីនៃការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈទេ មន្ត្រីនោះត្រូវផ្ញើសំណុំលិខិតនោះត្រឡប់ទៅម្ចាស់ដើមវិញ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា កំណត់ថិរវេលាអតិបរមា ២ ខែ សំរាប់រៀបចំដំណើរការការងារទាំងពីរនេះ តាមនីតិវិធីច្បាប់។ ថិរវេលា២ខែនេះនឹងត្រូវពន្យា ក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់តវ៉ា ឬ ហេតុផលចាំបាច់ណាមួយដោយថាហេតុ ដែលទាមទារឱ្យមានការងារបន្ត។

IV-នីតិវិធីនៃការតវ៉ាចំពោះការយឺតយ៉ាវនៃការដោះស្រាយសំណុំរឿង :

ក្នុងករណីពិនិត្យឃើញថា មានការយឺតយ៉ាវក្នុងការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការចេញលិខិតបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ខុសពីថិរវេលាខាងលើ ម្ចាស់សំណុំរឿងអាចធ្វើការតវ៉ាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។ ក្រោយពីដាក់ពាក្យតវ៉ានេះរយៈពេល២សប្តាហ៍ បើគ្មានការបំភ្លឺសមស្របពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារទេ ម្ចាស់សំណុំរឿងអាចធ្វើការតវ៉ាដោយផ្ទាល់ទៅអគ្គនាយក នៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬ ទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា មានសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា សហព័ន្ធសហជីព សហជីពកម្មករនិយោជិត សមាគមនិយោជក និង និយោជកទាំងអស់នឹងខិតខំសហការជាមួយក្រសួងដើម្បីអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពខ្ពស់។ ៤៩

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

ចម្លងជូន

-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
-សាលាក្រុងភ្នំពេញ
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
-អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
-សមាគមនិយោជក
-សហព័ន្ធសហជីព
"ដើម្បីជ្រាប"
-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

អ៊ិត សំហេង

សម្ពន្ធ័នៃសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ:...............សកបយ.

ថ្ងៃទី...........ខែ...........ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីសំណើសុំការចុះបញ្ជីការអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត

"ពាក្យស្នើសុំ"

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ន្លែសហជីព....................

ជីព.........................

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ខែ ឆ្នាំ២០០២

ប្រធានសហជីព...

គោរពជូន

ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

វត្ថុ : សំណើសុំភាពជាតំណាង☐ ភាពជាតំណាងបំផុត☐របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត

ង :-ច្បាប់ស្តីពីការងារ

-ប្រកាសលេខ៣០៥សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករ ជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

-សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ...........សកបយ. ចុះថ្ងៃទី..........ខែ............ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត ។

សេចក្តីដូចមានចែងនៅក្នុងកម្មវត្ថុ និងយោងខាងលើ ខ្ញុំសូមជំរាបជូនឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីបានជ្រាបថា ដើម្បីបានភាពជា ងក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ការចុះអនុសញ្ញារួម និងការធានាដោះស្រាយបញ្ហាផ្សេងៗជាមួយនិយោជក ខ្ញុំសូមគោរព ឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រីមេត្តាបញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាង☐ភាពជាតំណាងបំផុត☐របស់សហជីពខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ ។

ពត៌មានអំពីសហជីពមានដូចខាងក្រោមនេះ:

១-ឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈ:...

២-បានចុះបញ្ជីកាលេខ.................សកបយ. ចុះថ្ងៃទី.......................................

៣-ក្របខណ្ឌ ភូមិសាស្ត្រ ឬ វិជ្ជាជីវៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងវិជ្ជាជីវៈ

-ឈ្មោះសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានៈ...

-ទូទាំងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន [ ]

-វិជ្ជាជីវៈខ្លះនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន[ ] បរិយាយៈ..

....។

៤-ចំនួនសមាជិកសហជីព.......................នាក់ និងចំនួនកម្មករសរុប.......................នាក់ (ក្នុងក្របខណ្ឌ ភូមិសាស្ត្រ ឬ វិជ្ជាជីវៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងវិជ្ជាជីវៈ)

៥-ការបង់ភាគទានៈ

-បង់ដោយផ្ទាល់ដៃ [ ] ចំនួន.....................នាក់ ស្មើនឹង.............ភាគរយនៃសមាជិក

-បង់តាមរយៈនិយោជក [ ] ចំនួន.....................នាក់ ស្មើនឹង.............ភាគរយនៃសមាជិក

៦-កម្មវិធីការងាររបស់សហជីពៈ

....

....

....

៧-ជូនភ្ជាប់មកជាមួយនូវៈ

-ច្បាប់ថតចម្លងវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជិកា ចំនួន ០១ច្បាប់

-...

-...។

អាស្រ័យហេតុដូចបានជំរាបជូនខាងលើ ខ្ញុំសូមស្នើសុំសេចក្តីបញ្ជាក់ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីបានភាពស្របច្បាប់ក្នុងការអនុវត្តនីតទៅ។

សូមឯកឧត្តមមេត្តាទទួលនូវការគោរពដ៏ស្មោះស្ម័គ្រ អំពីខ្ញុំ។

ប្រធានសហជីព

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី . . ខែ ឆ្នាំ២០០២

បានឃើញ និងសូមស្នើសុំសេចក្តីបញ្ជាក់ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់ពីឯកឧត្តមរដ្ឋមន្ត្រី

ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព

(ករណីដែលសហជីពនោះជាសមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីពណាមួយ)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

មន្ទីរការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ខេត្តសៀមរាប
ចូល
លេខ [illegible]
ចុះថ្ងៃទី [illegible]

កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម

រវាង

សហជីពកម្មករជួសជុលនិងថែរក្សាប្រាសាទនៃមូលនិធិ WMF

និង

មូលនិធិប្រាសាទពិភពលោក WMF

Collective Bargaining Agreement

Between

Angkor Preservation Workers Union in WMF

And

World Monuments Fund

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម

សេចក្តីផ្តើម

នុស្សញ្ញារួម គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សររវាងសហជីពកម្មករនិយោជិតនិង និយោជក ងគោលបំណងកសាងទំនាក់ទំនងជាដៃគូការងារល្អរវាងសហជីពកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក លើកកម្ពស់លក្ខខណ្ឌការងារ ការគោរពច្បាប់ ការគោរពវិន័យ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីទាំងពីរ។

នុសញ្ញារួមសំដៅលើ ការលើកកំពស់ ប្រសិទ្ធិភាពការងារកិត្តិនាម របស់ក្រុមហ៊ុន/អង្គការ ព្រមទាំង ារពារជម្លោះវិវាទការងារនានាដែលអាចកើតមាននៅពេលអនាគត ដោយរក្សាការពារផលប្រយោជន៍ បស់ភាគីទាំងសងខាង។

ច្ចព្រមព្រៀងនេះយកច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាជាបន្ទាត់អប្បបរមា ដោយមិនមាន ណុចណាមួយត្រូវបានកំណត់ទាបជាងច្បាប់ឡើយ។ រាល់ចំណុចនានាដែលមិនបានចែងក្នុងកិច្ចព្រម ព្រៀងនេះត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ ធ្វើឡើងរវាង សហជីពកម្មករជួសជុលនិងថែរក្សាប្រាសាទនៃមូលនិធិ /MF(APWU-WMF)ជាសហជីពមូលដ្ឋានដែលជា សមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីព កម្មករសំណង់និង ព្រៃឈើកម្ពុជា(BWTUC)ដែលមានទីតាំងនៅផ្ទះលេខ20085 ផ្លូវអភិរក្សអង្គរ ភូមិ ទ្រាំង សង្កាត់ ស្លក្រាម ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប ចាប់ពីពេលនេះតទៅ ហៅថា "សហជីព" ឯអ្នកគ្រប់គ្រង អង្គការ មូលនិធិ ប្រាសាទពិភពលោក WMF ដែលមានទីតាំងនៅ ផ្ទះលេខ ០៨០៧ ភូមិបន្ទាយចាស់ សង្កាត់ស្លក្រាម ក្រុងសៀមរាប ខេត្តសៀមរាប ចាប់ពី ពេលនេះតទៅហៅថា "និយោជក"។

អនុសញ្ញារួមនេះ គ្របដណ្តប់លើ កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលត្រូវបានជួលឱ្យបម្រើការងារដោយអង្គការមូលនិធិប្រាសាទពិភពលោក (WMF) ។ ភាគីទាំងពីរ បានព្រមព្រៀងគ្នាលើ ប្រការនានាដូចខាងក្រោមៈ

ប្រការ ១ : ការទទួលស្គាល់សហជីព

ក. ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់ សហជីពកម្មករជួសជុលនិងថែរក្សាប្រាសាទនៃមូលនិធិ WMF (APWU-WMF) ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលស្គាល់ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈលេខ ១៦១ ក.ប/វ.ប ចុះថ្ងៃទី ០៣ ខែ ធ្នូ ឆ្នាំ២០១០ ជាសហជីពដែលមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និងធ្វើកិច្ចព្រមព្រៀងនានាជាមួយនិយោជករួមទាំងអនុសញ្ញារួមដែលគ្របដណ្តប់សម្រាប់អង្គការ មូលនិធិប្រាសាទពិភពលោក (WMF)ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

ខ. ភាគីនិយោជកទទួលស្គាល់សិទ្ធិសហជីពកម្មករនិយោជិត ដូចមានចែង នៅក្នុង ប្រការ២ ។

ប្រការ ២ : សិទ្ធិសហជីព

ក. ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមាន ប្រធាន អនុប្រធាន លេខាធិការសហជីព សកម្មជនសហជីពឬអ្នកតំណាងផ្សេងៗទៀតមានសិទ្ធិដោះស្រាយនូវរាល់ពេលមានវិវាទកើតឡើងរវាងកម្មករ និងនិយោជកដោយរក្សានូវប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និង ផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗ សម្រាប់តំណាងសហជីពឬកម្មករដែលបានចូលរួមក្នុងការប្រជុំ ឬដោះស្រាយវិវាទនោះ។

ខ. តំណាងសហជីពនេះមានសិទ្ធិអមកម្មករ នៅពេលមានបញ្ហាវិវាទការងារកើតឡើងដូចជាវិវាទការងារបុគ្គលឬវិវាទការងាររួមនិងមានសិទ្ធិស៊ើបអង្កេតអំពីបណ្តឹងកម្មករទាំងឡាយនិងដោះស្រាយវិវាទឬបណ្តឹងសារទុក្ខដោយត្រឹមត្រូវនៅរៀងរាល់ពេលដែលកម្មករនិយោជិតមានបញ្ហាឬវិវាទកើតឡើង

គ. និយោជកផ្តល់ពេលវេលាក្នុងម៉ោងធ្វើការ៨ម៉ោងក្នុងពីរសប្តាហ៍ សម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពចំនួនបួននាក់ច្រើនបំផុត ដើម្បីធ្វើការងារសហជីព ។

ឃ. និយោជកផ្តល់ឱ្យថ្នាក់ដឹកនាំនិងសកម្មជនសហជីព(សរុបចំនួនបួននាក់ច្រើនបំផុត)នូវឱកាសក្នុងការចូលរួមក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាល ឬ ចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំនានាដែលរៀបចំឡើងដោយរាជរដ្ឋាភិបាល អង្គការនានា ឬសហព័ន្ធសហជីព ដោយមានលិខិតអញ្ជើញ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗសម្រាប់រយៈពេលយ៉ាងច្រើនបំផុត១០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងមួយឆ្នាំ។ ក្នុងករណីនេះសហជីពត្រូវជូនដំណឹងជាមុនទៅនិយោជកឲ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ។

ង.	រាល់ពេលចរចាឬដោះស្រាយវិវាទរវាងសហជីពនិងនិយោជក ភាគីទាំងពីរមិនជំទាស់នឹងត្តមាន មេធាវី អ្នកតំណាង ឬនិងអ្នកអមឡើយ ។

ច.	និយោជក អនុញ្ញាតិឲ្យ តំណាងអង្គការនានា សហព័ន្ធសហជីព មេធាវី ឬ អ្នកតំណាង ឬអ្នកអមអាចចូលក្នុងការដ្ឋានបាន នៅពេលមានការអញ្ជើញពីសហជីព ដើម្បីផ្ទៀងផ្ទាត់ការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម និងការដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ ព្រមទាំងការអប់រំនានាដូចជាការអប់រំសុខភាពជាដើម ឬ កិច្ចការផ្សេងៗទៀតរបស់សហជីព។ក្នុងករណីនេះសហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកជាមុន។

ឆ.	ក្នុងករណីមានការស្នើសុំពីសហជីព និងមានការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីសមាជិកសហជីព និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ហើយប្រាក់នោះត្រូវផ្ទេរចូលគណនីធនាគាររបស់សហជីព។ សហជីពត្រូវផ្តល់បញ្ជីឈ្មោះសមាជិកដែលយល់ព្រមឱ្យមានការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលនេះ ដោយមានស្នាមមេដៃ ឬ ហត្ថលេខា ។

ជ.	និយោជកផ្តល់ទីកន្លែងនៅការដ្ឋានភ្នំបាខែងសម្រាប់បណ្ណាល័យសហជីពដែលមាន តុ១ កៅអី៥ និងទូចំនួន១។ ហើយសហជីព ជាអ្នករក សៀវភៅច្បាប់ ឯកសារសុខភាព និងឯកសារផ្សេងៗទៀត មកតម្កល់ និង រៀបចំសៀវភៅច្បាប់ឯកសារទាំងនោះ សម្រាប់ កម្មករអាន ពេលម៉ោងសម្រាក។

ឈ.	សហជីព និងនិយោជកត្រូវជួបប្រជុំគ្នា១ដងក្នុងមួយខែដើម្បីពិភាក្សាការងារ និងដើម្បីរក្សាទំនាក់ទំនងការងារល្អរវាងសហជីព និងនិយោជក។

ប្រការ ៣ : ម៉ោងធ្វើការ និង ការងារបន្ថែមម៉ោង

ក.	បទដ្ឋានការងារប្រចាំថ្ងៃ គឺក្នុងមួយថ្ងៃធ្វើការ៧ម៉ោង ពេលព្រឹកចាប់ពីម៉ោង០៧:០០ ដល់ម៉ោង១១:០០ និង ពេលរសៀល ចាប់ពីម៉ោង១៣:០០ ដល់ ម៉ោង១៦:០០ ហើយធ្វើការ៥ថ្ងៃក្នុងមួយសប្តាហ៍ ចាប់ពីថ្ងៃច័ន្ទដល់ថ្ងៃសុក្រ ។ក្នុងម៉ោងការងារប្រចាំថ្ងៃត្រូវមានរួមបញ្ចូលទាំង ម៉ោងសម្រាកពេលព្រឹកពីម៉ោង ៩:០០ ដល់ម៉ោង៩:១៥នាទី និងម៉ោងសម្រាកពេលរសៀលពីម៉ោង១៤:១៥នាទីដល់ម៉ោង១៤:៣០នាទី ។ ក្រៅពីចិះដេណ្ឌធ្វើការងារខាងលើនេះត្រូវចាត់ទុកជាការងារបន្ថែមម៉ោង។

ខ.	ក្នុងករណីធ្វើការងារបន្ថែមម៉ោង និយោជកត្រូវជូនដំណឹងដល់សហជីពយ៉ាងហោចណាស់ឲ្យបានចំនួន៣ថ្ងៃជាមុន ដើម្បីឲ្យសហជីពពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិត លើកលែងតែក្នុងករណីបន្ទាន់ដែលចាំបាច់តម្រូវឲ្យមានការធ្វើការថែមម៉ោងភ្លាមៗ។ក្នុងករណីចាំបាច់ និយោជកត្រូវជូនដំណឹង និងទទួលការអនុញ្ញាត ពីមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

គ. ការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិត។

ឃ. ការងារបន្ថែមម៉ោងធម្មតា(ម៉ោងការងារដែលបានធ្វើក្រៅពីម៉ោងការងារធម្មតា ប៉ុន្តែធ្វើក្នុងសប្តាហ៍ការងារ) ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងអត្រា ១៥០%

ង. ធ្វើការនៅថ្ងៃសៅរ៍ ថ្ងៃអាទិត្យ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើនឹង២០០%។

ច. ធ្វើការនៅថ្ងៃឈប់សម្រាកបុណ្យជាតិ ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ស្មើនឹង២០០% ។

ប្រការ ៤ : ការជួលឲ្យបម្រើការងារ

ក. កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលត្រូវបានជួលឲ្យបម្រើការងារ នៅអង្គការមូលនិធិប្រាសាទពិភពលោក (WMF) លើសពីពីរឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវស្ថិតនៅ ក្រោមកិច្ចសន្យាការងារមានថេរវេលាមិនកំណត់។ កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករម្នាក់ៗត្រូវបានធានារហូតដល់ការដ្ឋានគម្រោងត្រូវបានបញ្ចប់ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងពេលបិទបញ្ចប់នៃការដ្ឋាននីមួយៗ កម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ក្នុងការដ្ឋានចាស់ នឹងត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពក្នុងការជ្រើសរើសឲ្យចូលបំរើការងារជាថ្មីម្តងទៀតក្នុងការដ្ឋានគម្រោងថ្មី ឬ ការដ្ឋានគម្រោងផ្សេងទៀត។និយោជកមិនអាចបញ្ឈប់ ឬផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ របស់កម្មករនិយោជិតបានឡើយ លើកលែងតែក្នុងករណី កម្មករនិយោជិតបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ខ. កិច្ចសន្យាការងារសម្រាប់ជួលកម្មករថ្មីត្រូវអនុលោមតាមអនុសញ្ញារួម ហើយត្រូវបានពិនិត្យដោយសហជីពមុននិងកិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវបានចុះហត្ថលេខា។

គ. កម្មករនិយោជិតដែលទើបចូលធ្វើការងារថ្មី ត្រូវទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍និងសិទ្ធិផ្សេងៗដូចកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពយូរដែរ ។

ឃ. រយៈពេលសាកល្បងការងារសម្រាប់កម្មករគ្មានជំនាញមានរយៈពេល១ខែ និងរយៈពេល ២ខែ សម្រាប់ការសាកល្បងការងារសម្រាប់កម្មករជំនាញ។

ង. ក្នុងករណីដែលនិយោជកទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលមានអាយុ ១៥ដល់១៧ឆ្នាំ ឲ្យចូលធ្វើការងារ ត្រូវតែម្រូវឲ្យពួកគេធ្វើការងារ ក្នុងលក្ខខណ្ឌការងារដែលណាស្រាលៗនិងមិនប៉ះពាល់ដល់ការសិក្សាជាទៀងទាត់ សុខភាព ឬការអភិវឌ្ឍន៍នៃចិត្តនិងកាយរបស់កុមារ ។

ប្រការ ៥ : ការផ្លាស់ប្តូរការងារ ឬ ជំនាញការងារ

ក.. ក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតពីតួនាទីជំនាញការងារមួយទៅតួនាទីជំនាញការងារមួយទៀត (ដោយមិនសំដៅលើការផ្លាស់ប្តូរទីតាំងធ្វើការនៅក្នុងការដ្ឋានគម្រោងទេ) និយោជកត្រូវពិភាក្សាជាមួយសហជីព៧ថ្ងៃជាមុន ដើម្បីទុកពេលឱ្យសហជីព ជួបពិភាក្សា ឬ ពន្យល់កម្មករ ។

ខ. និយោជកអាចផ្លាស់ប្តូរតួនាទីជំនាញការងាររបស់កម្មករនិយោជិតបាន លុះត្រាតែមានការយល់ព្រមពីសាមីកម្មករ។

គ. ក្នុងករណីមានការផ្លាស់ប្តូរកម្មករពីតួនាទីជំនាញមួយ ទៅតួនាទីជំនាញមួយទៀតត្រូវតែបង្រៀនកម្មករនិយោជិត រហូតដល់កម្មករនិយោជិតនោះ ចេះ និង អាចបំពេញការងារថ្មីនោះបាន។

ឃ. ក្នុងពេលកម្មករទទួលការបណ្តុះបណ្តាលជំនាញថ្មីត្រូវរក្សាប្រាក់ឈ្នួល និង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ពួកគេឲ្យនៅដដែល។ នៅពេលរៀនចប់ចូលបំពីការងារក្នុងតួនាទីនិងជំនាញថ្មីកម្មករត្រូវទទួលបានការ តំឡើងប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងកំរិតថ្នាក់ប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់មួយទៀតដែលជាប់ទាក់ទង និងតួនាទីនិងជំនាញរបស់ខ្លួន។

ង. និយោជកត្រូវផ្តល់អាទិភាពជាចម្បង និងផ្តល់ការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនជាមុនសិន ចំពោះការងារណាដែលត្រូវការជំនាញថ្មី មុនពេលធ្វើការពិចារណាជួលឬផ្តល់តួនាទីការងារនោះទៅឲ្យអ្នកខាងក្រៅ។

ប្រការ ៦ : ការឈប់សម្រាកដោយមានប្រាក់ឈ្នួល

ក. ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលមានរយៈពេល១៨ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។កម្មករនិយោជិតអាចប្រើប្រាស់ថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយសេរីក្នុងឆ្នាំការងារនីមួយៗដោយនិយោជករក្សាប្រាក់ឈ្នួលប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត និងដោយមិនចាំបាច់រង់ចាំរហូតដល់អតីតភាពការងារបានគ្រប់មួយឆ្នាំនោះទេ។ចំនួនថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំ ត្រូវបូកបន្ថែមចំនួន ០១ថ្ងៃបន្ថែមទៀតនៅរៀងរាល់ ពេលដែលអតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បានគម្រប់៦ឆ្នាំម្តងៗ ប្រសិនបើនៅពេលដំណាច់ឆ្នាំកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានប្រើប្រាស់អស់នូវថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំរបស់ខ្លួននោះពួកគេអាចអនុវត្តការឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសេសសល់រហូតដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែមីនា ក្នុងឆ្នាំថ្មី។

ខ. កម្មករនិយោជិត ទទួលបាននូវការឈប់សម្រាកឈឺចំនួន១២ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវយកលិខិតបញ្ជាក់ព្យាបាលជម្ងឺ ពីគ្លីនិចដែលបានជ្រើសរើសដោយនិយោជក យ៉ាងយូរបំផុតនៅថ្ងៃទី៣នៃថ្ងៃឈប់សម្រាកជាប់ៗគ្នា។

គ. ក្នុងករណីមានជម្ងឺធ្ងន់ធ្ងរប៉ុន្តែអាចព្យាបាលជា ជម្ងឺដែលបានបញ្ជាក់ដោយគ្រូពេទ្យដែលទទួលស្គាល់ដោយនិយោជក កម្មករដែលមានជម្ងឺត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល១០០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេក្នុងពេលឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺក្នុងខែទី១និង ៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលសម្រាប់ខែទី២និងទី៣ រហូតដល់ខែទី៦ នៃការឈប់សម្រាកព្យាបាលជម្ងឺរយៈពេលវែង កម្មករត្រូវបានធានាថាកិច្ចសន្យាការងាររបស់ពួកគេនឹងត្រូវបានរក្សាទុក។

ឃ. កម្មករនិយោជិតទទួលបានការឈប់សម្រាកពិសេសរយៈពេល៧ថ្ងៃក្នុងមួយឆ្នាំ ដោយមានប្រាក់ឈ្នួលនិងដោយមិនកាត់កងពីថ្ងៃឈប់សម្រាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួលឡើយ។ ការឈប់សម្រាកពិសេសនេះអាចអនុវត្តបានចំពោះ ៖

- កម្មករនិយោជិតរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍ផ្ទាល់ខ្លួន
- ប្រពន្ធកម្មករនិយោជិតសំរាលកូន ឬ
- កូនរបស់កម្មករនិយោជិតរៀបអាពិពាហ៍ពិពាហ៍ ឬ
- សមាជិកគ្រួសាររបស់កម្មករនិយោជិតទទួលមរណៈភាព

ង. និយោជកត្រូវផ្តល់ពេលវេលាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ឈប់សម្រាកលំហែមាតុភាពចំនួន១០០ថ្ងៃដោយមិនគិតពីអតីតភាពការងារនិង ដោយមានប្រាក់ឈ្នួល១០០% ព្រមទាំងរក្សាអតីតភាពការងារ មុខតំណែង និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ របស់កម្មករ និយោជិតស្ត្រី នោះឲ្យនៅដដែល។

ច. កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានគត៌ និយោជកត្រូវរៀបចំឲ្យធ្វើការងារណាដែលស្រាលៗដែលមិនប៉ះពាល់សុខភាពមាតានិងទារក។ កម្មករនិយោជិតស្ត្រីដែលមានគត៌ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យទៅពិនិត្យផ្ទៃពោះមួយដងរៀងរាល់ខែ ដោយមិនកាត់ប្រាក់ឈ្នួល។

ឆ. ក្នុងពេលមានផ្ទៃពោះប្រសិនបើកម្មករមិនទាន់អាចបំពេញការងារបាន ហើយបានប្រើប្រាស់អស់នូវការឈប់សម្រាកលំហែរមាតុភាពនោះ និយោជកនឹងអនុញ្ញាតច្បាប់ឲ្យឈប់បន្តទៀតដោយមិនគិតប្រាក់ឈ្នួលជូនទេ តែនៅរក្សាអតីតភាពនិងតួនាទីនៅដដែល។ និយោជកយល់ព្រម

បត្ថមបន្ថែម នូវថ្លៃទឹកដោះគោដល់ទារកទើបនឹងកើតចំនួន១០ដុល្លារក្នុង១ខែ រហូតដល់រយៈពេល ២ខែ ដោយមិនគិតពី អតីតភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិតរបស់ស្ត្រីនោះឡើយ។

ជ. កម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញសំណុំបែបបទដើម្បីសុំច្បាប់ឈប់សម្រាក ដែលសំណុំបែបបទសុំច្បាប់នោះត្រូវបាននិយោជកផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃ។

ឈ. ក្នុងករណីកើតឡើងជាបន្ទាន់ដោយមិនបានដឹងមុន កម្មករនិយោជិតត្រូវសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកតាមរយៈ ការជម្រាបពត៌មានដល់ប្រធានការដ្ឋាន ឬ តាមរយៈទូរស័ព្ទ ជម្រាបពត៌មានដល់រដ្ឋបាល។ នៅពេលត្រលប់មកចូលធ្វើការវិញកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញសំណុំបែបបទសុំច្បាប់ឈប់សម្រាកដាក់ជូននិយោជកក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរមួយសប្តាហ៍រាប់ចាប់ពីថ្ងៃត្រលប់ចូលធ្វើការវិញ។

ប្រការ ៧ : ថ្នាំពេទ្យនិងកន្លែងសម្រាក

ក. និយោជកនឹងរៀបចំកែលំអរកន្លែងសម្រាប់កម្មករសម្រាកនិងទទួលទានអាហារថ្ងៃត្រង់នៅការដ្ឋានភ្នំបាខែងនៅក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌកំណត់ដោយអាជ្ញាធរអប្សរា។

ខ. ក្នុងការដ្ឋានគម្រោងត្រូវមានប្រអប់សង្គ្រោះបន្ទាន់និងមានថ្នាំពេទ្យគ្រប់គ្រាន់ ព្រមទាំងទឹកស្អាតសម្រាប់បរិភោគ។

ប្រការ ៨ : សុខភាព សុវត្ថិភាព អនាម័យនិងបរិស្ថានក្នុងកន្លែងការងារ

ក. និយោជកផ្តល់ការធានារ៉ាប់រងគ្រោះថ្នាក់២៤ម៉ោងដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។ កម្មករនិយោជិត ត្រូវគោរពតាមគោលនយោបាយធានារ៉ាប់រងឲ្យបានខ្ជាប់ខ្ជួន ដើម្បីឲ្យទទួលបាន នូវសំណងធានារ៉ាប់រង។

ខ. និយោជកផ្តល់សេវាថែទាំសុខភាពនៅតាមគ្លីនិច ដែលបានជ្រើសរើសដោយនិយោជកក្នុងខេត្តសៀមរាប។ មុនពេលទៅសម្រាកព្យាបាលសុខភាពនៅតាមគ្លីនិច កម្មករត្រូវមកសុំសំបុត្រពេទ្យពីការិយាល័យWMF ឬប្រសិនបើនៅថ្ងៃចុងសប្តាហ៍កម្មករនិយោជិតត្រូវផ្តល់ដំណឹងជូនរដ្ឋបាលតាមរយៈទូរស័ព្ទ។ កម្មករនិយោជិតត្រូវបង្ហាញកាតសំគាល់ខ្លួនជាកម្មករ WMF និងសំបុត្រពេទ្យទៅឲ្យគ្លីនិច។ WMFនិងចេញថ្លៃការចំណាយថ្នាំពេទ្យនិងការព្យាបាលក្នុងចំនួនច្រើនបំផុត ២០០ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក ក្នុងមួយឆ្នាំសម្រាប់កម្មករម្នាក់ៗ។ប្រសិនបើថ្លៃថ្នាំនិងថ្លៃព្យាបាលមានចំនួនលើសពី ២០០ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិចក្នុងមួយឆ្នាំនោះកម្មករនិយោជិតសាម៉ីត្រូវចេញថ្លៃ៥០% ទៅលើការចំណាយដែល ៩២

លើសនោះ។ ការចំណាយសរុបច្រើនបំផុតដែលទៅលើថ្លៃថ្នាំនិងថ្លៃព្យាបាលដែល WMF ចំណាយលើកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗគឺមានចំនួន ៥០០ ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិកក្នុងមួយឆ្នាំ។

គ. និយោជកផ្តល់ជូនដោយឥតគិតថ្លៃនូវរាល់តម្រូវការជាឧបករណ៍ដើម្បីការពារ សុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងការដ្ឋាន។ឧបករណ៍ទាំងនោះមានដូចជា ស្រោមដៃ ម៉ាស មួកសុវត្ថិភាព វ៉ែនតា ឯកសណ្ឋាននិងស្បែកជើង។ល។ ដោយមិនមានកំណត់ចំនួនទេ។

ឃ. និយោជកផ្តល់ឯកសណ្ឋានដោយឥតគិតថ្លៃដល់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗចំនួនពីរកំប្លេក្នុងមួយឆ្នាំ ។សម្រាប់កម្មករនិយោជិតថ្មីនឹងត្រូវទទួលបានឯកសណ្ឋានបន្ទាប់ពីបញ្ចប់រយៈពេលសាកល្បងការងារ។

ង. និយោជកត្រូវប្រើប្រាស់នូវរាល់មធ្យោបាយគ្រប់យ៉ាង ក្នុងការគាំទ្រនិងលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណាដែលមានជម្ងឺរ៉ាំរ៉ៃ(អេដស៍ របេង។ល។) ឲ្យបានបំពេការងារដូចធម្មតា។ និយោជកត្រូវចាត់តាំងផ្លាស់ប្តូរកម្មករនិយោជិតណាដែលមិនអាចមានលទ្ធភាពក្នុងការបំពេញការងារតាមធម្មតារបស់ពួកគេបាន ដោយសារតែបញ្ហាមានជម្ងឺ អោយទៅធ្វើការងារណាដែលស្រាលៗ។ ប្រសិនបើនៅតែមិនអាចបំពេញការងារស្រាលនោះបានទៀត នោះនិយោជក និងសហជីពនិងកម្មករនិយោជិតសាម៉ី ត្រូវរួមគ្នាពិភាក្សាស្វែងរកដំណោះស្រាយណាដែលមានលក្ខណៈសមរម្យបំផុត។

ច. នៅពេលនិយោជកបានដឹងថា កម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មានផ្ទុកមេរោគអេដស៍នោះ និយោជកត្រូវមានការលើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនោះ និង មិនត្រូវការរើសអើង ឬ បញ្ឈប់ពួកគេពីការងារឡើយ។

ឆ. និយោជកត្រូវរៀបចំឲ្យមានកន្លែងសម្រាប់ចតយានជំនិះ នឹងជួលសន្តិសុខឲ្យនៅមើលថែរក្សាកន្លែងចតយានជំនិះ នៅជើងភ្នំបាខែង។ សន្តិសុខដែលជួលនេះនឹងមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយលក្ខខ័ណ្ឌដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះទេ។

ប្រការ ៩ : បទវិន័យនិងការបណ្តេញចេញ

ក. ក្នុងករណីនិយោជកត្រូវធ្វើការព្រមានដល់កម្មករនិយោជិតដែលបានប្រព្រឹត្តិកំហុស ការព្រមាននោះជាដំបូងត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់សម្រាប់ការប្រព្រឹត្តិកំហុសពីរលើកដំបូង ហើយត្រូវកត់ត្រាទុក។ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពត្រូវបានជម្រាបជូនពត៌មានយ៉ាងហោចណាស់រយៈពេលបីថ្ងៃជាមុនមុនពេលនិយោជកធ្វើការព្រមានលើកទីបីដល់កម្មករនិយោជិតសាម៉ីជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។

ខ. ក្នុងករណីកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៣ ចំនុចខ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ នោះជាបេមនិយោជកត្រូវព្យួរការងារកម្មករនិយោជិតចំនួនយ៉ាងយូរបំផុតមួយសប្តាហ៍ជាមុនសិន ដើម្បីទុកពេលឲ្យសហជីពធ្វើការស៊ើបអង្កេតសិន មុនពេលធ្វើការសម្រេចចិត្តចុងក្រោយថាតើត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារឬអត់។

ប្រការ ១០ : និតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ

ក. គោលបំណងនៃនិតិវិធីដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ គឺដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាឲ្យបានឆាប់រហ័ស និងមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធការពារបញ្ហា ឬទំនាស់តូចតាចមិនឲ្យរាលដាលទៅជាធំ ដែលនាំឲ្យខានដល់ដំណើរការការងារ និង ការដោះស្រាយនៅក្នុងអង្គការជាជាងការដោះស្រាយ ខាងក្រៅដែលចំណាយពេលយូរ និងអាចនាំឱ្យមានកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ជា យថាហេតុ។

ខ. តំណាងសហជីព មានសិទ្ធិចូលរួមគ្រប់ការប្រជុំ ដោះស្រាយបណ្តឹងសាទុក្ខ ជាមួយនិយោជក និងកម្មករ រាល់ពេលមានការមិនពេញចិត្តនានា ដែលកើតមានរវាងកម្មករម្នាក់ ឬច្រើននាក់និង និយោជកម្នាក់ឬច្រើននាក់។

គ. ជំហាននៃបណ្តឹងសារទុក្ខពេលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ឬច្រើននាក់មានការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្តត្រូវៈ

១- សហជីពក្រោយពីទទួលបានការពឹងពាក់ពីសមាជិកម្នាក់ឬច្រើននាក់ ត្រូវសុំជួបប្រធានការដ្ឋាន ហើយប្រធានការដ្ឋាននោះ ត្រូវឆ្លើយតបដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហានោះក្នុងរយៈពេលមួយថ្ងៃ ។ ក្រោយពីបានពិភាក្សារួច ប្រសិនបើ ដំណោះស្រាយនោះ កម្មករសុខចិត្តរឿងនោះត្រូវបញ្ចប់ជាស្ថាពរ តែបើកម្មករមិនសុខចិត្ត ឬមិនសះជាទេ សាមីកម្មករ និយោជិត និងសហជីព នោះអាចៈ

២- ប្តឹងទៅក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាល ហើយក្រុមអ្នកគ្រប់គ្រងរដ្ឋបាលត្រូវឆ្លើយជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមកវិញក្នុងរយៈពេលពីរថ្ងៃយ៉ាងយូរ ។ ប្រសិនបើដំណោះស្រាយនោះកម្មករសុខចិត្តបណ្តឹងត្រូវបញ្ចប់ជាស្ថាពរ តែបើលទ្ធផល មិនសះជា សាមីកម្មករនិយោជិត និងសហជីពនោះអាចៈ

៣- ប្តឹងទៅដល់អ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់បំផុត ឬនាយកប្រចាំប្រទេស ហើយអ្នកគ្រប់គ្រងថ្នាក់ខ្ពស់បំផុត ឬនាយកប្រចាំប្រទេសត្រូវតែឆ្លើយតបជាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមកវិញ ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃយ៉ាងយូរ។ ប្រសិនបើដំណោះស្រាយនោះកម្មករសុខចិត្ត រឿងត្រូវបញ្ចប់ជាស្ថាពរ តែបើលទ្ធផលនោះមិនសះជា សាមីកម្មករនិយោជិត និងសហជីព ត្រូវប្តឹងទៅក្រសួងការងារ។ ក្នុងករណីមិនសះ វិវាទរួម

បញ្ជូនសំនុំរឿងទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយភាគីទាំងពីរឯកភាពថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ ជ្ញាកណ្តាល គឺជាសេចក្តីបង្គាប់ដែលជាប់កាតព្វកិច្ច។

ការ ១១ : ប្រាក់ឈ្នួលនិងការបើកប្រាក់ឈ្នួល

ក. និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រចាំខែ ៩០ ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិចក្នុងមួយខែសម្រាប់កម្មករធម្មតា(គ្មានជំនាញ) ។ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលបន្ទាប់ពីនេះគឺ ១០០ ដុល្លា ១១០ ដុល្លា ១២៥ ដុល្លា ១៤០ ដុល្លា និង១៥៥ ដុល្លា សម្រាប់ក្នុងរយៈពេលចាប់ពីខែកញ្ញាឆ្នាំ២០១២ រហូតដល់ខែសីហាឆ្នាំ២០១៣។ សម្រាប់រយៈពេលពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ ខែសីហាឆ្នាំ២០១៤ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែគឺនៅក្នុងកម្រិត ១០០ ដុល្លា ១១០ ដុល្លា ១១៦ ដុល្លា ១៣២ ដុល្លា ១៤៧ ដុល្លា និង ១៦៣ ដុល្លា។ ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់កម្មករដែលស្ថិតការសាកល្បងការងារគឺមានកម្រិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាចំនួន ១០ ដុល្លា។រីឯប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ជំនួយការនិងអ្នកគ្រប់គ្រងការដ្ឋានគឺស្ថិតក្នុងឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់និយោជក។

ខ. ប័ណ្ណបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពម្តងក្នុងមួយខែហើយត្រូវសរសេរជា ភាសាខ្មែរដែលមានបញ្ជាក់លំអិតអំពី ចំនួនម៉ោងធ្វើការ ចំនួនម៉ោងនៃការងារថែមម៉ោង អត្រាប្រាក់ឈ្នួល ចំនួនប្រាក់ត្រូវកាត់បង់ភាគទានឲ្យសហជីព និងចំនួនថ្ងៃឈប់ប្រចាំឆ្នាំដែលនៅសល់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ។ កម្មករនិយោជិតម្នាក់ត្រូវបានប្រគល់ជូននូវប័ណ្ណបើកប្រាក់ឈ្នួលម្នាក់មួយច្បាប់ជាភាសាខ្មែររៀងរាល់ខែ។

គ. និយោជកផ្តល់អោយកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗនូវប្រាក់ឧត្តមចំនួនម្ភៃដុល្លាអាមេរិក (២០$) ក្នុងឱកាស បុណ្យចូលឆ្នាំខ្មែរ និង ចំនួនម្ភៃដុល្លាអាមេរិក (២០$) ក្នុងឱកាសបុណ្យភ្ជុំបិណ្ឌ។

ឃ. ការបើកប្រាក់ឈ្នួលត្រូវធ្វើឡើង២ដងក្នុងមួយខែ លើកទីមួយនៅថ្ងៃទី១៦ និងលើកទីពីរ ថ្ងៃទី០១នៃខែបន្ទាប់ ។ ក្នុងករណីថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួលប៉ះចំថ្ងៃបុណ្យ ថ្ងៃសៅរ៍ ថ្ងៃអាទិត្យ ការបើក ឈ្នួលត្រូវបើកមុនមួយថ្ងៃកំណត់ ក្នុងម៉ោងធ្វើការ។

ង. កម្មករនិយោជិតនៅតែទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលពេញនៅពេលដែលនិយោជកគ្មានការងារ អ្នកនិយោជិតធ្វើ។ លើកលែងតែមានការ ស្នើសុំព្យួរកិច្ចសន្យាការងារត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ហើយ ការឯកភាពជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីអធិការការងារ និងត្រូវមានមូលហេតុសមរម្យផង។ នៅក្នុង នេះ កម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលចំនួន៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលប្រចាំខែរបស់ពួក ក្នុងអំឡុងពេលនៃការព្យួរការងារ។

ច. និយោជកនិងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបន្ទុករៀបចំរួមគ្នានូវតារាងតាមដាននិងវាយតម្លៃ ដែលត្រូវធ្វើឡើងចំនួនពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំទៅលើ៖

១- សមត្ថភាពការងាររបស់កម្មករនិយោជិត

២- គុណសម្បត្តិ និងគុណវិបត្តិរបស់កម្មករនិយោជិត

៣- ការពិនិត្យពិចារណាសម្រាប់ការតំឡើងឋានៈ

ឆ. ចាប់ផ្តើមពីខែកក្កដាឆ្នាំ២០១៣តទៅ និយោជកនឹងផ្តល់នូវប្រាក់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តប្រចាំឆ្នាំសម្រាប់អតីតភាពការងារដល់កម្មករនិយោជិតនីមួយៗ ដែលមានអតីតភាពការងារយូរក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌដូចតទៅនេះ៖ ២៥ ដុល្លាសម្រាប់អតីតភាពការងារបាន៥ឆ្នាំម្តង ៥០ ដុល្លាសម្រាប់អតីតភាពការងារបាន១០ឆ្នាំម្តង ១០០ដុល្លាសម្រាប់អតីតភាពការងារបាន១៥ឆ្នាំម្តង ២០០ដុល្លាសម្រាប់អតីតភាពការងារបាន២០ឆ្នាំម្តង និង ៣០០ដុល្លាសម្រាប់អតីតភាពការងារបាន២៥ឆ្នាំម្តង ។

ឆ. និយោជកយល់ព្រមផ្តល់ ឲ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារចំនួន ១ខែ នៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេ ក្នុងអតីតភាពការងារមួយឆ្នាំសម្រាប់អតីតភាពការងារបានគ្រប់២ឆ្នាំដំបូង។សម្រាប់អតីតភាពការងារបន្តបន្ទាប់ទៀតដែលលើសពី២ឆ្នាំដំបូងទៅ ត្រូវទទួលបាន៥០%នៃប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែក្នុងអតីតភាពការងារ១ឆ្នាំៗ។ ប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះកម្មករនិយោជិតណាដែលមានអតីតភាពយូរយ៉ាងណាក៏ដោយអាចទទួលបានត្រឹមតែផលបូកសរុបស្មើនឹងចំនួន៩ខែនៃប្រាក់ឈ្នួលគោលរបស់ពួកគេតែប៉ុណ្ណោះ។
សម្រាប់ការគិតអតីតភាពការងារនៅក្នុងចំណុចនេះ ការបំពេញការងារជាប់គ្នាបន្តបន្ទាប់ចំនួន៦ខែត្រូវគណនាស្មើនឹងអតីតភាពការងារបានពេញមួយឆ្នាំ។និយោជកត្រូវបើកឲ្យកម្មករនិយោជិត ឬ សិទ្ធិវន្តរបស់កម្មករនិយោជិត នូវប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះនៅពេលដែលនិយោជកបិទការដ្ឋាន កម្មករនិយោជិតមរណៈភាព ឬការបញ្ឈប់កម្មករពីការងារ។ កម្មករនិយោជិតមិនអាចទទួលបានប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារនេះនៅក្នុងករណី លាឈប់ពីការងារដោយខ្លួនឯង ឬត្រូវបណ្តេញចេញពីការងារដោយសារបានប្រព្រឹត្តិកំហុសធ្ងន់ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៨៣នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ជ. ចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវចូលនិវត្តន៍ ត្រូវទទួលបានប្រាក់សោធននិវត្តបើកផ្តាច់ចំនួន២៥០ដុល្លារក្នុងអតីតភាពការងារបានមួយឆ្នាំ ។ អាយុចូលនិវត្តត្រូវបានកំណត់ត្រឹមអាយុ៦០ឆ្នាំ តែកម្មករនិយោជិតអាចសុំចូលនិវត្តន៍ មុននៅក្នុងអាយុ៥៥ឆ្នាំ ប្រសិនជាខ្លួនចង់បាន ដោយគ្រាន់តែដាក់ពាក្យទៅនិយោជក អំពីការចូលនិវត្ត ។

ប្រការ ១៣ : ភ្នួជកម្មនិងឡុកអៅ

ក. និយោជកនិងសហជីពបានព្រមព្រៀងគ្នាថានៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ភាគីសហជីពមិនដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ហើយភាគីនិយោជកមិនឡុកអៅឡើយ។

ខ. ក្នុងអំឡុងពេលនៃការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ពុំអនុញ្ញាតអោយភាគីណាមួយធ្វើការទាមទារ រកផលប្រយោជន៍បន្ថែមបានឡើយ។

ប្រការ ១៣ : អវសានបញ្ញត្តិ

ក. អនុសញ្ញារួមនេះមានរយៈពេល២ឆ្នាំ គិតចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ និងមានការចរចាគ្នាឡើងវិញ ក្នុងរយៈពេល០៣ខែជាមុននឹងអនុសញ្ញារួមនេះចប់សុពលភាព។ ក្នុងករណីចាំបាច់ខ្លាំងភាគីណាមួយអាចលើកសំណើសុំធ្វើវិសោធនកម្មបានក្នុងអំឡុងរយៈពេលកំពុងអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ក្រោយពីបានទទួលសំណើ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីណាមួយដែលសំណើសុំធ្វើ វិសោធនកម្មភាគីម្ខាងទៀតត្រូវឆ្លើយតបជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាង បំផុត២សប្តាហ៍។

ខ. សំរាប់កម្មករនិយោជិត ដែលមិនមែនជាសមាជិកសហជីព ហើយដែលបានទទួលផលប្រយោជន៍ពីអនុសញ្ញារួម នឹងត្រូវបង់ថ្លៃសេវាប្រើប្រាស់អនុសញ្ញារួមក្នុងម្នាក់ ចំនួន១៥០ភាគរយនៃចំនួនប្រាក់ភាគទានសមាជិកម្នាក់ៗក្នុង មួយខែៗ។ និយោជកត្រូវកាត់ប្រាក់ឈ្នួលពីកម្មករនិយោជិតទាំងនោះ បង់អោយទៅសហជីព បន្ទាប់ពីអនុសញ្ញារួមនេះចូលជា ធរមាន។ ករណីនេះអាចធ្វើទៅបានលុះតែមានការយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិត។

គ. កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលគ្របដណ្តប់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះនឹងត្រូវបានផ្តល់ជូននូវកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ០១ច្បាប់ដោយនិយោជក ហើយកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ នឹងត្រូវផ្តល់ជូនទៅកម្មករនិយោជិតថ្មី ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលបំរើការងារមក ។

ឃ. បើសិនជាមានបទបញ្ញត្តិណាមួយ ដែលកំពុងត្រូវបានប្រកាសឲ្យប្រើប្រាស់ ហើយដែលផ្តល់ប្រយោជន៍តិចជាង កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះត្រូវអនុវត្តន៍ទៅតាមខនៃអនុសញ្ញារួម។ផ្ទុយទៅវិញ បើសិនជាប្រយោជន៍ដែលផ្តល់ដោយ បទបញ្ញត្តទាំងឡាយ ដែលផ្តល់ផលប្រយោជន៍ច្រើនជាងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម នោះខដែលមានចែងក្នុង បទបញ្ញត្តទាំងនោះ នឹងត្រូវដាក់ជំនួសនូវប្រយោជន៍ដែលមានចែងក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ ។

ង. រាល់ចំនុចទាំងឡាយណាដែលមិនមានចែង ក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវអនុវត្តតាមច្បាប់ការងារ និង បទដ្ឋានអន្តរជាតិស្តីពីការងារ។

ច.   និយោជកយល់ព្រមបោះពុម្ពអនុសញ្ញារួមនេះ ចែកចាយទៅឱ្យកម្មករនិយោជិតម្នាក់មួយច្បាប់ដោយឥតគិតថ្លៃ។

ឆ.   អនុសញ្ញារួមនេះធ្វើឡើងជាភាសាខ្មែរ និងអាចបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស ក្នុងករណីមានវិវាទអំពីអត្ថន័យនៃអនុសញ្ញារួមនេះ ត្រូវយកអត្ថបទ ភាសាខ្មែរ ជាគោលក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។

ជ.   អនុសញ្ញារួមនេះនឹងត្រូវចូលជាធរមាន ចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។ វិធានឬវិធានបញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងអនុសញ្ញារួមនេះត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

សៀមរាប,ថ្ងៃទី ៣០ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១២	សៀមរាប,ថ្ងៃទី ៣០ ខែ សីហា ឆ្នាំ២០១២
សហជីព	**និយោជក**
ហត្ថលេខា CHHM	ហត្ថលេខា [illegible]
ឈ្មោះ៖ [illegible]	ឈ្មោះ៖ GINEVRA BOATTO
តំណែង៖ [illegible]	តំណែង៖ WMF REPRESENTATIVE
ហត្ថលេខា [illegible]	ហត្ថលេខា
ឈ្មោះ៖ [illegible]	ឈ្មោះ៖
តំណែង៖ [illegible]	តំណែង៖
ហត្ថលេខា [illegible]	ហត្ថលេខា
ឈ្មោះ៖ [illegible]	ឈ្មោះ៖
តំណែង៖ [illegible]	តំណែង៖

១៧៧ អកប

៣០ [illegible] ២០១២

[illegible]

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ ...៣៤៧... សកបយ.

ភ្នំពេញ: ថ្ងៃទី ០៥ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាស

ស្តីពី

បែបបទចុះបញ្ជីកា ការផ្សព្វផ្សាយ និងការត្រួតពិនិត្យ ការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារូម

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាល នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២ / នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

<u>សំរេច</u>

<u>ប្រការ១</u>.- អនុសញ្ញារូមត្រូវសរសេរជាភាសាខ្មែរ ។ អនុសញ្ញារូមអាចបកប្រែជាភាសាបរទេសបាន ប៉ុន្តែករណីមានវិវាទស្តីពីការបកស្រាយខ្លឹមសារនៃអនុសញ្ញារូម គឺយកភាសាខ្មែរជាផ្លូវការចំពោះមុខច្បាប់ ។

<u>ប្រការ២</u>.- អនុសញ្ញារូមត្រូវបញ្ជាក់ច្បាស់អំពីដែនអនុវត្តរបស់ខ្លួន ។ ភាគីហត្ថលេខីត្រូវខិតខំអស់ពីលទ្ធភាព ដើម្បីដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងអនុសញ្ញារូមនូវនីតិវិធីទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងការផ្សះផ្សា ការដោះស្រាយវិវាទតាម

រយៈអាជ្ញាកណ្ដាល និងការបកស្រាយអនុសញ្ញារួម ។

ប្រការ៣.- លើកលែងតែមានបទបញ្ញត្តិច្បាប់ផ្ទុយពីនេះ អនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួម មានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តមួយថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិកានៅស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច ។ ជនដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬជាសមាជិកនៃអង្គការហត្ថលេខី មានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ។ និយោជកដែលដកសមាជិកភាពចេញពីអង្គការហត្ថលេខី ក្រោយពេលដែលអនុសញ្ញារួមចូលជាធរមាន នៅតែមានកាតព្វកិច្ចអនុវត្តអនុសញ្ញារួមនេះ ។

ប្រការ៤.- និយោជក ឬអង្គការរបស់និយោជក ត្រូវយកអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួមទៅចុះបញ្ជិកានៅមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុង បើអនុសញ្ញារួមបានចុះហត្ថលេខានៅខេត្ត-ក្រុង ឬទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ បើអនុសញ្ញារួមបានចុះចុះហត្ថលេខានៅភ្នំពេញ ។ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជិកាមានដូចតទៅ :-

-ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកា.. ០១ ច្បាប់

-អនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួម " បើមាន " ក្នុងមួយមុខ....... ០៥ច្បាប់ ។

ប្រការ៥.- បន្ទាប់ពីបានចុះបញ្ជិកាហើយ មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង ឬនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ត្រូវបញ្ជូនអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួមមួយមុខមួយច្បាប់ ទៅតំកល់ទុកនៅការិយាល័យក្រឡាបញ្ជីនៃតុលាការការងារ ឬការិយាល័យក្រឡាបញ្ជីនៃតុលាការខេត្ត -ក្រុង ក្នុងមូលដ្ឋានខ្លួនបើមិនទាន់មានតុលាការការងារ ។

ប្រការ៦.- និយោជកដែលជាប់ទាក់ទិននឹងអនុសញ្ញារួម ត្រូវផ្ដល់សេចក្ដីចម្លងនៃអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួម ដែលបានចុះបញ្ជិការួចហើយអោយប្រតិភូបុគ្គលិកមួយច្បាប់ម្នាក់ និងមួយច្បាប់ទៀតអោយការិយាល័យបុគ្គលិកនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានសំរាប់ការស្វែងយល់របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។ ទន្ទឹមនេះ និយោជកត្រូវបិទផ្សាយសេចក្ដីជូនដំណឹងអំពីការធ្វើអនុសញ្ញារួមនេះនៅគ្រប់ទីកន្លែងធ្វើការរបស់កម្មករនិយោជិត និងកន្លែងផ្សព្វផ្សាយពត៌មានដល់កម្មករនិយោជិត ។ ជនគ្រប់រូបអាចស្វែងយល់ដោយឥតគិតថ្លៃអំពីអនុសញ្ញារួម ឧបសម្ព័ន្ធ និងកិច្ចសន្យាបន្ថែមរបស់អនុសញ្ញារួមនៅមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង ឬនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។ ករណីចាំបាច់គេក៏អាចសុំសេចក្ដីថតចម្លងនៃឯកសារទាំងអស់នេះបាន ដោយគ្រាន់តែបង់ថ្លៃចំពោះការថតចម្លងប៉ុណ្ណោះ ។

ប្រការ៧.- អធិការការងារអាចចុះទៅត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម ដោយស្វ័យភាព ឬតាមពាក្យបណ្ដឹងពីប្រតិភូបុគ្គលិក នាយកសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬពីកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ ។

ប្រការ៨.- ពាល់វិវាទដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍អនុសញ្ញារួម អាចអោយភាគីណាមួយប្តឹងទៅតុលាការការងារ ឬតុលាការខេត្ត -ក្រុងនៃមូលដ្ឋានដែលអនុសញ្ញារួមបានចុះហត្ថលេខា។ តុលាការអាចសំរេចអោយផ្តល់ជំងឺចិត្តដល់ភាគីដែលមានការខូចខាត។ ប៉ុន្តែភាគីវិវាទអាចប្តឹងទៅអធិការការងារ មានសមត្ថកិច្ចនៅទីកន្លែងដែលភាគីកម្មករនិយោជិតធ្វើការ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាជាមុនសិន។

ប្រការ៩.- ការចូលរួមអនុវត្តអនុសញ្ញារួមពីសំណាក់និយោជក ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងទៀត ក្រៅពីភាគីហត្ថលេខី និងសមាជិក ក្រោយពេលដែលអនុសញ្ញារួមនេះបានចុះហត្ថលេខារួចហើយក៏ដូចជាការបដិសេធអនុសញ្ញារួម ត្រូវអនុវត្តបែបបទដូចគ្នានឹងការចុះបញ្ជិកា និងផ្សព្វផ្សាយអនុសញ្ញារួមដែរ។

ប្រការ១០.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជនលេខ ២៤៩ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ១៤ ខែ សីហា ឆ្នាំ១៩៩៧ និងលេខ ១៩៧ សកអ.ចុះថ្ងៃទី ៣១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ១១.- អនុសញ្ញារួមដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយមុនការចេញផ្សាយនៃប្រកាសនេះក៏ត្រូវចុះបញ្ជិកា និងផ្សព្វផ្សាយអោយបានត្រឹមត្រូវតាមខ្លឹមសារនៃប្រកាសនេះផងដែរ។

ប្រការ១២.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

ចម្លងជូន

-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ

"ដើម្បីជូនជ្រាប"

-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
-អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង

"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-សមាគមនិយោជក
-សហព័ន្ធសហជីព

"ដើម្បីជ្រាប"

-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ
*****

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខៈ ៣០៥ សកបយ

ភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាស

ស្តីពី

ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចារ សមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/កប ចុះថ្ងៃទី ០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

សំរេច

ប្រការ ១.- ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត ត្រូវបានទទួលស្គាល់ក្នុងក្របខ័ណ្ឌភូមិសាស្ត្រ ឬវិជ្ជាជីវៈ ដូចខាងក្រោមនេះ ៖

-ក្នុងក្របខណ្ឌភូមិសាស្ត្រ

-នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន

-នៅថ្នាក់ខេត្ត ឬក្រុង

-នៅថ្នាក់ជាតិ ។

-ក្នុងក្របខ័ណ្ឌវិជ្ជាជីវៈ

-វិជ្ជាជីវៈមួយជាក់លាក់

-វិជ្ជាជីវៈច្រើនបញ្ចូលរួមគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា

-សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយ ឬផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយជាក់លាក់

-សកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចច្រើន ឬផ្នែកច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។

ប្រការ ២.- សហជីពថ្នាក់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្របតាមប្រកាសលេខ ២៧៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០០០ ។

ប្រការ ៣.- លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ថាតើសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឱ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ ។ ក្នុងករណីនេះគឺមានតែកម្មករ និយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេដែលអាចចូលជាសមាជិកសហជីព ។ ត្រូវហាមឃាត់មិនអោយបង្កើតសហជីព ឬសមាគមទាំងឡាយដែលរួមបញ្ចូលនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា ។

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់លក្ខខណ្ឌសំរាប់ជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំរបស់ខ្លួនតាមរយៈការបោះឆ្នោត ជាសម្ងាត់ ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី អាណត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំមិនត្រូវលើសពីពីរឆ្នាំឡើយ ប៉ុន្តែគេអាចត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសជាថ្មីបាន ។

កម្មករ និយោជិត ទាំងអស់ដែលជាបេក្ខជនសំរាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពទទួលបាននូវការការពារចំពោះការបញ្ឈប់ពីការងារដូចប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ ។ ការការពារនេះមានរយៈពេល៤៥ថ្ងៃមុនការបោះឆ្នោត ហើយត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេល ៤៥ថ្ងៃក្រោយការបោះឆ្នោតប្រសិនបើបេក្ខជនទាំងនេះមិនត្រូវបានជាប់ឆ្នោត ។ សហជីពត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកអំពីបេក្ខភាពនេះតាមគ្រប់មធ្យោបាយទាំងអស់ដែលទុកជាបានការ ។ និយោជកត្រូវអនុវត្តបទបញ្ញត្តិនេះតែម្តងគត់នៅរៀងរាល់ពេលបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ។

អាណត្តិនៃអ្នកដឹកនាំសហជីពថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននឹងត្រូវបញ្ចប់ដោយសារការបញ្ចប់នៃកិច្ចសន្យាការងារតែក្នុងករណីដែលបញ្ហានេះបានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈសហជីព ។

អ្នកដឹកនាំសហជីពទាំងអស់ដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ជាបណ្តោះអាសន្ន ឬអចិន្ត្រៃយ៍ ដោយហេតុផលសេដ្ឋកិច្ច ឬហេតុផលផ្សេងៗទៀត នៅតែមានសិទ្ធិចេញចូលក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីបំពេញភារៈទទួលខុសត្រូវស្របតាមអាណត្តិសហជីពរបស់ខ្លួន។ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពណាម្នាក់ដែលបានប្រព្រឹត្តខុស ហើយត្រូវបានបណ្តេញចេញស្របច្បាប់ត្រូវតែលាលែងពីសហជីព ។

ប្រការ ៤.- ចាប់តាំងពីពេលដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាសហជីព កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាស្ថាបនិក ឬកម្មករ និយោជិតដែលស្ម័គ្រចិត្តចូលជាសមាជិកសហជីពនេះក្នុងពេលកំពុងស្នើសុំចុះបញ្ជិកាត្រូវបានការការពារដូចគ្នានិងប្រតិភូបុគ្គលិកដែរ។ ការការពារនេះមានរយៈពេលរហូតដល់ ៣០ ថ្ងៃក្រោយកាលបរិច្ឆេទនៃការចុះបញ្ជិកាសហជីព។

ផុតរយៈពេលកំណត់ក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ការការពារនេះត្រូវបានផ្តល់អោយអ្នកដឹកនាំសហជីព ៣ នាក់ក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៨២ និង ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ចំពោះសហជីពដែលមានសមាជិកលើសពី ២០០ នាក់ ការការពារនេះត្រូវផ្តល់អោយសមាជិកសហជីពម្នាក់សំរាប់ភាគបន្ថែមនីមួយៗដែលមានសមាជិកសហជីព ២០០ នាក់។ ការការពារនេះ អាចផ្តល់កាន់តែច្រើនថែមទៀតដោយអនុសញ្ញារួម។ ដើម្បីទទួលបាននូវការការពារនេះសហជីពត្រូវជូនដំណឹងដល់និយោជកអំពីឈ្មោះអ្នកដែលត្រូវទទួលការការពារតាមគ្រប់មធ្យោបាយដែលទុកជាបានការ។ សេចក្តីចម្លងមួយច្បាប់នៃការជូនដំណឹងនេះត្រូវផ្ញើទៅក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ក្នុងករណីដែលមានការតវ៉ាអំពីចំនួនសមាជិកសហជីព ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នឹងធ្វើការអង្កេត។ ក្នុងករណីនេះ ភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធជាពិសេសភាគីដែលជាកម្មវត្ថុនៃការអង្កេតត្រូវផ្តល់ជូនក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នូវភស្តុតាងទាំងអស់ដែលបញ្ជាក់អំពីភាពដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួន។

និយោជកណាដែលបញ្ឈប់ឬ បណ្តេញកម្មករ និយោជិត ពីការងារដែលបានទទួលការការពារស្របតាមបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយខាងលើដោយគ្មានការអនុញ្ញាតជាមុនពីអធិការការងារ ឬក៏ធ្វើអោយមានការខូចខាតណាមួយដល់កម្មករ និយោជិតនោះ ត្រូវទទួលពិន័យស្របតាមមាត្រា ៣៧៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។ វិធានការទាំងឡាយ របស់និយោជកដែលរំលោភលើបទបញ្ញត្តិខាងលើនេះ ត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈនិងគ្មានតំលៃអ្វីទាំងអស់។ ក្រសួងនិងចាត់វិធានការទាំងអស់នៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួនយ៉ាងម៉ឺងម៉ាត់ជាបន្ទាន់ដើម្បីអោយកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារអោយបានចូលធ្វើការវិញ(ទោះបីជារឿងក្តីនេះកំពុងរង់ចាំការជំនុំជំរះនៅចំពោះមុខតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក៏ដោយ)។ វិធានការទាំងអស់នេះ រួមមានកិច្ច

សហប្រតិបត្តិការជាមួយក្រសួងដទៃទៀតដូចមានចែងក្នុងប្រកាសអន្តរក្រសួង លេខ ២៩៨៨ ពណ បអព ប្រក ចុះថ្ងៃទី ២២ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០០០ ។

ប្រការ ៥.- សហជីពទាំងអស់ដែលបានបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានស្របតាមមាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារមានសិទ្ធិតំណាងអោយផលប្រយោជន៍របស់សមាជិករបស់ខ្លួនតាមលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សិទ្ធិដូចគ្នានេះត្រូវបានផ្តល់អោយសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ជាងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន(ឧទាហរណ៍: សហជីពដែលបង្កើតឡើងតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចមួយឬតាមផ្នែកមួយនៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ឬសហជីពថ្នាក់ជាតិ) ប្រសិនបើសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ទាំងនោះមានសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននោះ ។ សហជីពទាំងនេះអាចចាត់តាំងតំណាងសហជីពម្នាក់នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ចំនួនតំណាងសហជីពអាចច្រើនជាងនេះ ដោយការចរចាជាសមូហភាព ។

តំណាងសហជីពដែលត្រូវបានចាត់តាំងស្របតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើ នឹងទទួលបាននូវការការពារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

សហជីពទាំងអស់ដែលបង្កើតឡើងក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានត្រូវតែផ្តល់ភស្តុតាងនៃភាពជាតំណាងរបស់ខ្លួន ។ភស្តុតាងនេះត្រូវយកតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកសហជីពអាចស្នើសុំជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច១៥ថ្ងៃមុន ដើម្បីអោយនិយោជកកាត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួនដើម្បីបង់ភាគទានសហជីពដែលខ្លួនជាសមាជិកស្របតាមមាត្រា ១២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ហើយនិយោជកត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវតាមសំណើនេះ ។ តាមសំណើរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា និយោជកត្រូវផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់របស់ខ្លួនអំពីចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលបានស្នើសុំកាត់ប្រាក់ឈ្នួលដើម្បីបង់ភាគទានសហជីព ប្រភពនិងឈ្មោះសហជីពឬសហជីពទាំងឡាយដែលបានទទួលផលពីនីតិវិធីនេះ ។ សេចក្តីបញ្ជាក់នេះគឺជាភស្តុតាងបន្ថែមដើម្បីកំណត់ភាពជាតំណាងរបស់សហជីព ។

ប្រការ ៦.- សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតទាំងមូលនៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះ ។សហជីពណាដែលសមាជិករបស់ខ្លួនមានចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាតនៃចំនួនកម្មករ និយោជិតប្រភេទណាមួយជាក់លាក់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពនោះមានសិទ្ធិតំណាង អោយតែកម្មករ

និយោជិតនៃប្រភេទនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។ ក្នុងករណីផ្ទុយពីនេះ សហជីពនីមួយៗមានសិទ្ធិតំណាងអោយតែសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពតាមសេចក្តីស្នើសុំរបស់សហជីពនោះ ដែលសហជីពនោះត្រូវផ្តល់ជូនក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា នូវគ្រប់ភស្តុតាងដ៏សមស្របទាំងឡាយ ពិសេសភស្តុតាងដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ ប៉ុន្តែមុននឹងផ្តល់សេចក្តីបញ្ជាក់នេះក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ស្នើអោយនិយោជកនិងសហជីពដែលជាសមាជិកគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ដោយថាហេតុរបស់ខ្លួនក្នុង រយៈពេល ១៥ថ្ងៃគត់ ។ សេចក្តីស្នើនេះត្រូវធ្វើតាមរយៈសំបុត្រអនុសិដ្ឋឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ។ រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គល ដែលមានការពាក់ព័ន្ធក៏អាចផ្តល់នូវសេចក្តីសង្កេតរបស់ខ្លួន ឬសេចក្តីជំទាស់ដោយថាហេតុក្នុងរយៈពេលដូចគ្នានេះដែរ ។ ផុតកំណត់ពេលនេះប្រសិនបើគ្មានសេចក្តីជំទាស់ណាមួយទេ ទើបក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចចេញសេចក្តីបញ្ជាក់នេះបាន ។

ករណីក្រសួងសំរេចមិនបញ្ជាក់អំពីភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីព សហជីពអាចស្នើអោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា រៀបចំការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយមានការចូលរួមរបស់កម្មករ និយោជិត ឬប្រភេទ កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលសហជីពនោះតំណាងក្នុងលក្ខខណ្ឌដូចមានចែងក្នុងបទបញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌ ២ នៃប្រការ ៧ ខាងក្រោម ។ ប្រសិនបើមានសហជីពច្រើនបានបង្ហាញភស្តុតាងជូនក្រសួងថា សហជីពទាំងនោះជាតំណាងកម្មករ និយោជិត នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន សហជីពទាំងនោះត្រូវតែបានចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត ។ សហជីពដែលទទួលបានសម្លេងភាគច្រើននៃសន្លឹកឆ្នោតបានការក្នុងពេលបោះឆ្នោតត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ។ ប្រសិនបើសហជីពណាមួយមិនបានទទួលសម្លេងភាគច្រើននៃសន្លឹកឆ្នោតបានការក្នុងពេលបោះឆ្នោតសហជីពនោះត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពមានសមាជិកភាគតិច ។

សហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងរយៈពេល ២ឆ្នាំ ជាអប្បបរមា ។ ផុតរយៈពេលនេះ រូបវន្តបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលមានការពាក់ព័ន្ធអាចស្នើ សុំអោយរៀបចំការបោះឆ្នោតជាថ្មីក្នុងគោលបំណងបញ្ជាក់ថា សហជីពនេះនៅតែរក្សាបាននូវភាពជាតំណាងបំផុតរបស់ខ្លួន ។

ប្រការ ៧ :- កាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែងបោះឆ្នោតត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃគត់មុនការបោះឆ្នោត ។ និយោជកត្រូវអនុញ្ញាតអោយមន្ត្រីដែលចាត់តាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ផ្តល់ដល់កម្មករ និយោជិតនូវពត៌មានទាំងឡាយដែលចាំបាច់សំរាប់ការបោះឆ្នោត។ មន្រ្តីនេះត្រូវជូនដំណឹងដល់កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ២នៃប្រការ ៧ នេះដើម្បីកម្មករ និយោជិតទាំងនោះអាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។ មន្រ្តីដែលបានទទួលការចាត់តាំងពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ធ្វើការសំរុះសំរួលទាំងឡាយជាក់ស្តែងដើម្បីឱ្យការបោះឆ្នោតអាចប្រព្រឹត្តទៅបានដោយពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនិយោជក និងសហជីពអំពីពេលម៉ោងបោះឆ្នោត ការិយាល័យបោះឆ្នោតជាដើម។

កម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការជាទៀងទាត់នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិចបីខែ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃចូលសាកល្បងការងារ មានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោត។ ប្រសិនបើសហជីពតំណាងអោយតែប្រភេទមួយជាក់លាក់នៃកម្មករ និយោជិត គឺមានតែកម្មករ និយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទ នេះទេដែលអាចចូលរួមក្នុងការបោះឆ្នោតនេះបាន។

សហជីពអាចធ្វើយុទ្ធនាការផ្តល់ពត៌មានចាំបាច់ទាំងអស់សំរាប់ការបោះឆ្នោត ដូចជាអំពីកាលបរិច្ឆេទ ទីកន្លែងនៃការបោះឆ្នោត ទំរង់សន្លឹកឆ្នោត នីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជាដើម។ ការធ្វើយុទ្ធនាការនេះត្រូវប្រព្រឹត្តទៅនៅក្រៅពេលម៉ោងធ្វើការ ឬក្នុងម៉ោងធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក និង ស្របតាមបែបបទដែលនិយោជកបានយល់ព្រម។

សន្លឹកឆ្នោតត្រូវរៀបចំយ៉ាងណាកុំអោយមានការច្រឡំ។ បើអាចធ្វើទៅបានសន្លឹកឆ្នោតមានតែសំនួរមួយគត់ដែលមានប្រអប់សំរាប់គូស (ឧទាហរណ៍ តើអ្នកចង់អោយសហជីព "ក" តំណាងអោយអ្នកឬទេ? ដោយមានប្រអប់សំរាប់គូសថាបាទ ចាំ ឬទេ)។ ក្នុងករណីមានឈ្មោះសហជីពច្រើននៅក្នុងសន្លឹកឆ្នោតត្រូវមានប្រអប់សំរាប់គូសនៅជាប់និងឈ្មោះសហជីពនីមួយៗ នៃសន្លឹកឆ្នោតនោះ។ ជាអាទិ៍សន្លឹកឆ្នោតអាចដាក់រូបថត នៃអ្នកដឹកនាំសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយ ដោយមានឈ្មោះរបស់សហជីព និងដោយមានប្រអប់សំរាប់គូសនៅជិតរូបថត គឺធ្វើយ៉ាងនេះដើម្បីជួយ កម្មករ និយោជិត ដែលមិនអាចអានអក្សរបានធ្វើការជ្រើសរើស។

ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ ប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក។ ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើនៅមុន ឬក្រោយពេលម៉ោងធ្វើការភ្លាមៗ ប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកអោយធ្វើការបោះឆ្នោតក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការទេ។

ការបោះឆ្នោតត្រូវធ្វើនៅកន្លែងធ្វើការប្រសិនបើមានការយល់ព្រមពីនិយោជក ឬនៅទីណា ជិតកន្លែងធ្វើការប្រសិនបើគ្មានការយល់ព្រមពីនិយោជកទេ។

ការបោះឆ្នោតត្រូវស្ថិតក្រោមអធិបតីភាពនៃមន្រ្តីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។ មន្រ្តីនេះនឹងចាត់តាំងមនុស្សម្នាក់ ឬច្រើននាក់ផងដែរ ដើម្បីពិនិត្យ

មើលភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត។ តំណាងសហព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ជាតិ អង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ដែលពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិចូលរួមសង្កេតការណ៍ ដើម្បីពិនិត្យមើលភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត។

សហជីពទាំងអស់ដែលយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត មានសិទ្ធិចាត់តាំងអ្នកជំនួយការពិនិត្យសន្លឹកឆ្នោតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ដើម្បីជួយមន្ត្រីដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ក្នុងការរាប់សន្លឹកឆ្នោត។

ដោយមានការព្រមព្រៀងពីភាគីទាំងអស់ដែលពាក់ព័ន្ធ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចប្រគល់ការរៀបចំ និងការត្រួតពិនិត្យការបោះឆ្នោតជូនតតីយជន ឬស្ថាប័នសាធារណៈ ឬឯកជនដែលទទួលបាន ទំនុកចិត្តក្នុងការបំពេញកិច្ចការនេះ។

ត្រូវធ្វើការរាប់សន្លឹកឆ្នោតជាសាធារណៈ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតត្រូវបានបញ្ចប់ភ្លាម។ លទ្ធផលត្រូវប្រកាសដោយជនដែលទទួលបន្ទុកត្រួតពិនិត្យសន្លឹកឆ្នោត បន្ទាប់ពីការរាប់សន្លឹកឆ្នោតបានបញ្ចប់។

សហជីពដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតឆ្លងតាមការបោះឆ្នោត នេះ ទទួលបាននូវភាពជាតំណាងនេះ បន្ទាប់ពីលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតត្រូវបានប្រកាសស្របតាមកថាខ័ណ្ឌខាងលើ។

រាល់ការធ្វើឧបាស្រ័យទាក់ទងដល់ភាពត្រឹមត្រូវនៃការបោះឆ្នោត ឬលទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោត ត្រូវតែដាក់ជូនតុលាការមានសមត្ថកិច្ចក្នុងរយៈពេលប្រាំបីថ្ងៃគត់ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃប្រកាសលទ្ធផល។ ការធ្វើឧបាស្រ័យនេះមិនមានផលធ្វើអោយផ្អាកការអនុវត្តន៍លទ្ធផលនៃការបោះឆ្នោតឡើយ។

ប្រការ ៨.- ដោយមិនគិតដល់បទបញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃកថាខ័ណ្ឌ១ នៃប្រការ ៦ ខាងលើ សហជីពមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិតំណាងអោយតែសមាជិករបស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។

សហជីពមានសមាជិកភាគតិច ក៏អាចចូលរួមក្នុងការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួមផងដែរ ប្រសិនបើសហជីពមានភាពជាតំណាង ឬតំណាងបំផុតអញ្ជើញអោយចូលរួម។

ប្រការ ៩.- សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតមានសិទ្ធិស្នើសុំអោយនិយោជកធ្វើការចរចាអំពីអនុសញ្ញារួមដែលអនុវត្តចំពោះកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលសហជីពនោះតំណាងអោយ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវតែធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព។

នៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាដែលពុំទាន់មានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះសហជីពទាំងអស់ ឬសហជីពច្រើន ដែលមានសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាននោះអាចរួបរួមគ្នាដើម្បីលើកឡើងនូវសេចក្តីព្រាងរួមនៃអនុសញ្ញារួម។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចត្រូវធ្វើការចរចា ប្រសិនបើសហជីពទាំង

នោះតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទកម្មករ និយោជិតដែលអនុសញ្ញារួមនោះគ្របដណ្តប់ ។ ក្នុងករណីមានការតវ៉ាអំពីភាពជាតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតភាគច្រើននៃសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ការបោះឆ្នោតស្របតាមវិធាន ដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៦ ខាងលើត្រូវតែយកមកអនុវត្ត ។

ក្នុងករណីដែលសហជីពមានសមាជិកភាគតិចទាំងអស់រួមគ្នាទៅ មិនតំណាងឱ្យកម្មករ និយោជិតភាគច្រើននៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬប្រភេទនៃកម្មករ និយោជិត ដែលគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួមនៃការងារនោះទេ និយោជកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីពទាំងនោះក្នុងនាមសមាជិកដែលសហជីពទាំងនោះតំណាងឱ្យតែប៉ុណ្ណោះ ។

សហជីពទាំងឡាយដែលមានសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជកអាចកំណត់ដោយសេរីនូវវិធានទាំងឡាយ ដើម្បីតាក់តែងសេចក្តីព្រាងអនុសញ្ញារួម និងដើម្បីរៀបចំសមាសភាពនៃគណៈកម្មការដែលទទួលបន្ទុកធ្វើការចរចា ។

ក្នុងករណីដែលសហជីពណាមួយបានទទួលសម្លេងភាគច្រើនដាច់ខាតនៃការបោះឆ្នោតខាងលើ សហជីព នោះត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាភ្នាក់ងារផ្តាច់មុខក្នុងការចរចា ដើម្បីតំណាងអោយកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ ដែលទាក់ទងនឹងការចរចានេះ ។

ប្រការ ១០.- និយោជកដែលមានកាតព្វកិច្ចធ្វើការចរចាជាមួយសហជីព ត្រូវតែចូលរួមប្រជុំជាមួយតំណាងសហជីពដែលជាដៃគូ ។ ក្នុងអំឡុងពេលចចារនេះ តំណាងចចារមិនត្រូវបាន កាត់ប្រាក់ឈ្នួល ប្រាក់រង្វាន់ និងផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗឡើយ ។

ប្រការ ១១.- កាតព្វកិច្ចរបស់គ្រប់ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមមានជាអាទិ៍:

ក-កាតព្វកិច្ចស់របស់រួលអោយមាននីតិវិធីនៃការចរចាដែលមានលក្ខណៈរៀបរយអាចទទួលយកបាន ។

ខ-កាតព្វកិច្ចធ្វើសម្បទាន និងការជំទាស់ ដោយមានការពិនិត្យពិចារណា សមហេតុសមផល ។

គ-កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់ដល់តំណាងសហជីព ឬសហជីពទាំងឡាយនូវមធ្យោបាយសំរាប់បង្កលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដ៏សមស្រប ដើម្បីអាចបំពេញបេសកកម្មក្នុងការចរចារបស់ខ្លួនបាន ។

ឃ-កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការផ្តល់នូវពត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនិងការចរចា ដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីព ដែលបានចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចា ។

ប្រការ ១២.- ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាពអាចកំណត់ដោយសេរីនូវកាលបរិច្ឆេទដែលត្រូវជួបគ្នាដើម្បីធ្វើការចរចា ។ កាលបរិច្ឆេទនេះមិនត្រូវមានរយៈពេលតិចជាង ៣០ ថ្ងៃ ប្រតិទិនឡើយ ។

ការជូនដំណឹងគ្នាទៅវិញទៅមកអំពីកម្មវត្ថុ និងកាលបរិច្ឆេទនៃការចរចាជាសមូហភាព ត្រូវធ្វើតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃ ដែលមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួលហើយ ។

ផុតកាលបរិច្ឆេទដែលបានកំណត់ដំបូង ភាគីនៃការចរចាជាសមូហភាពអាចកំណត់កាលបរិច្ឆេទនេះជាថ្មីតាមបំណងរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើគេមិនសំរេចបិទការចរចាគ្នាទេនោះ ។ ក្នុងករណីនេះ មុននឹងធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ បណ្តាភាគីត្រូវអនុវត្តតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ១២ ស្តីពីការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងជំពូកទី ១៣ ស្តីពីកូដកម្ម-ឡុកអៅ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ១៣ :- អនុសញ្ញារួមដែលបានធ្វើនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានមានអានុភាពដូចមានចែងក្នុងជំពូកទី ៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ ១៤ :- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>ចម្លងជូន:</u>

-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង

-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា

-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា

-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី

-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

-គ្រប់ក្រសួង "ដើម្បីជ្រាប"

-អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា "ដើម្បីអនុវត្ត និងផ្សព្វផ្សាយ"

-អគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង "ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-សមាគមនិយោជក "ដើម្បីអនុវត្ត"

-សហព័ន្ធសហជីព "ដើម្បីអនុវត្ត"

-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"

-រាជកិច្ច

-ឯកសារ

-កាលប្បវត្តិ