របាយការណ៍ស្តីពីការស្ទង់មើលទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅអាស៊ីខាងកើត

ការចរចារួមនៅប្រទេសកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ - គម្រោងពហុភាគីរបស់ជប៉ុន ឆ្នាំ២០០៦

ការចរចារួមនៅប្រទេសកម្ពុជា

រៀបចំដោយ កញ្ញា អាន វីរៈ លោក មឿន តុលា អ្នកស្រី ត្រី ម៉ាឡែន

មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ ប្រទេសកម្ពុជា

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ - គម្រោងពហុភាគីរបស់ជប៉ុន ឆ្នាំ២០០៦

ការចរចារួម
នៅប្រទេសកម្ពុជា

រៀបចំដោយ កញ្ញា អានវីរៈ លោក មឿន តុលា អ្នកស្រី ត្រី ម៉ាឡែន
មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ ប្រទេសកម្ពុជា

រក្សាសិទ្ធិ © អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ - គម្រោងពហុភាគីរបស់ជប៉ុន ឆ្នាំ២០០៦

អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
ការិយាល័យអនុតំបន់សំរាប់អាស៊ីខាងកើត
អាគារអង្គការសហប្រជាជាតិ
មហាវិថី Rajdamnern Nok
ប្រអប់សំបុត្រ លេខ ២-៣៤៩ Rajdamnern
បាងកក ១០២០០ ថៃឡង់ដ៍

មាតិកា

ផ្នែកទី១ : បទបញ្ញត្តិ និង ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នសំរាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ក. នីតិកម្មអំពីនិយាមការងារ

លក្ខខ័ណ្ឌការងារជាមូលដ្ឋាន

ប្រាក់បៀវត្សរ៍

ម៉ោងធ្វើការ

លក្ខខណ្ឌការងារជាក់លាក់

សុខភាព និងសុវត្ថិភាព

ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ខ. សេរីភាពសមាគម

ការចុះបញ្ជិការសហជីព និងសមាគមនិយោជក

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក និងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗក្នុងច្បាប់ការងារ

ផ្នែកទី២ : តួអង្គក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ក. រដ្ឋាភិបាល

ខ. និយោជក

សមាគមនិយោជក

សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (Cambodian Federation of Employers and Business Association - CAMFEBA)

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (The Garment Manufacturers Association in Cambodia - GMAC)

គ. និយោជិត

សហជីព

ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរបស់សហជីព

ការបោះឆ្នោត និង ភារកិច្ចរបស់មេដឹកនាំសហជីព

សមាជិកភាពសហជីព

ផ្នែកទី៣ : សមាសធាតុគតិយុត្តិ និងស្ថាប័ន និងការអនុវត្តិការចរចារួម

ក. សិទ្ធិចរចា

ប្រភពច្បាប់ និងបញ្ញត្តិច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធ

កាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចា

ខ. កាតព្វកិច្ចក្នុងការចរចា

គ. ដំណើរការចរចា

និយមន័យ និងឋានះតាមផ្លូវច្បាប់ (គតិយុត្តិ) នៃការចរចារួម

តើអ្នកណាខ្លះត្រូវគ្រប់គ្រងដោយអនុសញ្ញារួម ?

តើអ្នកណាខ្លះត្រូវជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងអនុសញ្ញារួម ?

តើអ្វីខ្លះដែលអាចកំណត់បានដោយការចរចារួម ហើយបញ្ចប់ដោយអនុសញ្ញារួម ?

តួនាទីនៃ(កំរិតនៃ) អង្គការខុសគ្នាក្នុងដំណើរការការចរចារួម

ការចរចារួមនៅកំរិតសហគ្រាស/កន្លែងធ្វើការ

នីតិវិធីដែលបានកំណត់ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នៃការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម

បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការកែសម្រួល ការបកស្រាយ ការអនុវត្តន៏ និងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម

ការចរចារួម និងការផ្ទេរពាណិជ្ជកម្ម

ការពង្រីកដែនអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម

ឃ. ការចរចារួមក្នុងការអនុវត្តន៏ជាក់ស្តែង

ដែនអនុវត្តនៃការចរចារួម និង ស្ថិតិទិន្នន័យស្តីពីអនុសញ្ញារួម

យន្តការផ្សេងទៀតនៃភាពជាតំណាង ការប្រឹក្សាយោបល់ ព័ត៌មាន

ផ្នែកទី៤ : និន្នាការ បញ្ហា និង ការជជែកវែកញែក : ទស្សនះ និងសំណើរបស់ដៃគូសង្គម និងតួអង្គនយោបាយសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៏ទៅអនាគតនៃប្រព័ន្ធចរចាជាតិ

ក. បញ្ហាសំខាន់ ៗ និងនិន្នាការក្នុងការចរចារួម

របកគំហើយ ឬការផ្លាស់ប្តូរក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម

ខ. ការជជែកវែកញែកស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ទៅអនាគតនៃការចរចារួម

ឧបសម្ព័ន្ធ ១ : រចនាសម្ព័ន្ធអង្គការនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវះ

ផ្នែកទី១ :
ច្បាប់ និង ក្របខ័ណ្ឌស្ថាប័នសំរាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ក. បទបញ្ញត្តិស្តីពីបទដ្ឋានការងារ

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាផ្តល់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងអស់នូវសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសការងារ និង ក្នុងការទទួលកំរៃស្មើគ្នាសំរាប់ការងារស្មើគ្នា ក៏ដូចជាសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងចូលជាសមាជិកសហជីព (មាត្រា ៣៦) ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញក៏ផ្តល់នូវការការពារបន្ថែមចំពោះស្ត្រី ។ មាត្រា ៤៥ ចែងថា រាល់ទម្រង់ទាំងអស់នៃការរើសអើងប្រឆាំងស្ត្រីត្រូវលុបបំបាត់ចោល ហើយការកេងប្រវ័ញ្ចលើការងារស្ត្រីត្រូវហាមឃាត់ ។ មាត្រា ៤៦ ចែងថា ស្ត្រីម្នាក់មិនត្រូវបាត់បង់ការងាររបស់ខ្លួនដោយសារតែការមានគត៌ ហើយត្រូវមានសិទ្ធិក្នុងការឈប់សម្រាកមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ហើយដោយមិនមានការបាត់បង់អតីតភាពការងារ ឬផលប្រយោជន៍ផ្សេងទៀតឡើយ ។

នៅឆ្នាំ១៩៩៧ រដ្ឋសភាបានអនុម័តច្បាប់ការងារកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន ។ ច្បាប់ការងារនេះ ត្រូវបានព្រាងឡើងដោយមានជំនួយពីអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយជាផ្នែកមួយដែលទទួលឥទ្ធិពលពីនីតិកម្មដែលស្តែងចេញមកពីប្រភពជាច្រើន រួមមាន : និយាមពលកម្មអន្តរជាតិ ច្បាប់ការងារដំបូងរបស់កម្ពុជាឆ្នាំ១៩៧២ បន្ទាប់ពីអាណានិគម (ហើយដែលទទួលឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងពីបារាំង) និងក្រមការងារកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩២ ភ្លាម១បន្ទាប់ពីរបបសង្គមនិយម ។

ច្បាប់ការងារគឺជាច្បាប់សំខាន់បំផុតដែលកំណត់អំពីទំនាក់ទំនងការងារវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា ហើយវាកំណត់នូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលមានប្រភេទខុសគ្នាជាច្រើន រួមទាំងកម្មករផ្នែកឧស្សាហកម្ម សិប្បករ និយោជិតផ្នែកសេវាកម្ម កម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម និងអ្នកធ្វើការផ្នែកដឹកជញ្ជូន (ប៉ុន្តែមិនរួមបញ្ចូលអ្នកធ្វើតាមផ្ទះ ចៅក្រម មន្ត្រីរាជការ នគរបាល ទាហានដែលពិភាក្សាខាងក្រោម) ។

ការកែប្រែដែលច្បាប់ឆ្នាំ១៩៩៧បានណែនាំរួមបញ្ចូលនូវប្រព័ន្ធដោះស្រាយវិវាទពិស្តារ តម្រូវការនៃការធ្វើការបន្ថែមម៉ោងជាទូទៅគឺធ្វើតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ហើយត្រូវទទួលកំរៃក្នុងកំរិតខ្ពស់ សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតឬចូលរួមសហជីព ការពង្រីកសិទ្ធិចរចារួមរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបញ្ចូលសិទ្ធិកូដកម្ម និងការពង្រីកសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការឡុកអៅ ។

កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិតែ១៣ប៉ុណ្ណោះ លើអនុសញ្ញាទាំង១៨៧ ទោះជាយ៉ាងណាកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាមួយចំនួនដែលមានសារៈសំខាន់បំផុត ៖

- អនុសញ្ញាស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំ (អនុសញ្ញាលេខ ២៩)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ (អនុសញ្ញាលេខ ១០៥)
- អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ និងចរចារួម (អនុសញ្ញាលេខ ៩៨)
- អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំអនុសញ្ញា (អនុសញ្ញាលេខ ៨៧)
- អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា (អនុសញ្ញាលេខ ១០០)
- អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (អនុសញ្ញាលេខ ១១១)
- អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បបរមា (អនុសញ្ញាលេខ ១៣៨)
- អនុសញ្ញាស្តីពីទម្រង់អាក្រក់បំផុតនៃពលកម្មកុមារ (អនុសញ្ញាលេខ ១៨២)

លក្ខខណ្ឌការងារជាមូលដ្ឋាន

ប្រាក់ឈ្នួល

ជំពូកVI នៃច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ កំណត់នូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវគតិយុត្តិជាអប្បបរមាសំរាប់លក្ខខណ្ឌការងារទូទៅពីមាត្រា១០២-១៥០ ។ មាត្រា ១០២ និង១០៣ នៃច្បាប់ការងារកំណត់និយមន័យ *"ប្រាក់ឈ្នួល"* ថាជា *"ឈ្នួលការងារ ឬ ឈ្នួលសេវាដែលអាចគិតជាប្រាក់បាន ឬកំណត់បានដោយការព្រមព្រៀងគ្នា ឬដោយច្បាប់ជាតិ"* ហើយដាក់កំហិតថានិយោជកត្រូវផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលដល់និយោជិតតាមកិច្ចសន្យា ។

បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោល ប្រាក់ឈ្នួលមានរួមបញ្ចូលប្រាក់ថែមម៉ោង កំរៃជើងសារ ប្រាក់លើកទឹកចិត្ត និងរង្វាន់ បំណែងចែកប្រាក់ចំណេញ កំរៃដែលមិនមែនជាប្រាក់ឈ្នួល វិភាជន៍សំរាប់ឧបត្ថម្ភគ្រួសារលើសពីកំរិតដែលច្បាប់តម្រូវ ថ្ងៃឈប់បុណ្យឬប្រាក់ទូទាត់សំរាប់ថ្ងៃឈប់បុណ្យ ប្រាក់សំណងដែលនិយោជកបើកឱ្យកម្មករនិយោជិត និង ធ្វើឡើងក្នុងអំឡុងពេលពិការភាពនិងការសំរាកលំហែមាតុភាព ។

មាត្រា ១០៤ ចែងថា ប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងហោចណាស់ត្រូវតែស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដែលអាចធានាបាន ។ មាត្រា ១០៧ កំណត់ថាប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាអាចខុសគ្នាបានទៅតាមតំបន់ ហើយថាវាត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាស[១] របស់ក្រសួងការងារ[២] ។ ទោះជាយ៉ាងណា ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាល

---

[១] បទបញ្ជាគតិយុត្តិមួយដែលចេញដោយក្រសួង ហៅថា "**ប្រកាស**"

វិជ្ជាជីវៈមិនទាន់បានចេញប្រកាសបែបនេះ ដូចដែលមាត្រា១០៧តម្រូវនៅឡើយទេ ។ មានឧស្សាហកម្មតែមួយគត់ដែលបានកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាគឺផ្នែកកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ដែលបានកំណត់យក ៤៥ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ ដោយសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ១៧/០០ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។[៣] បច្ចុប្បន្ននេះ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (Garment Manufacturers Association of Cambodia - GMAC) និងសហព័ន្ធសហជីព[៤] កំពុងតែចរចាលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាថ្មីសំរាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។

ម៉ោងធ្វើការ

យោងតាមមាត្រា១៣៧ និយាមការងារប្រចាំសប្តាហ៍គឺ៤៨ម៉ោង ហើយនិយាមការងារប្រចាំថ្ងៃគឺ៨ម៉ោង ។ មាត្រា ១៤៧ តម្រូវថាការងារប្រចាំសប្តាហ៍ត្រូវតែរួមបញ្ចូលរយៈពេល២៤ម៉ោងជាប់គ្នានៃ "ពេលវេលាឈប់សំរាក" ។ អំឡុងពេលដែលច្បាប់ការងារមិនផ្តល់នូវអត្ថន័យច្បាស់លាស់មួយនៃការងារថែមម៉ោង ប្រកាសលេខ ៨០/៩៩ បង្កើតនូវនីតិវិធីដែលនិយោជកត្រូវតែធ្វើតាម ប្រសិនបើពួកគេចង់ឱ្យនិយោជិតរបស់ពួកគេធ្វើការថែមម៉ោង ។ យោងតាមលិខិតអនុញ្ញាតស្តីពីការថែមម៉ោង ដែលចេញដោយក្រសួងការងារ ជាទូទៅការថែមម៉ោងត្រូវអនុញ្ញាតអតិបរមាតែ២ម៉ោងក្នុងមួយថ្ងៃប៉ុណ្ណោះ ។ ជាងនេះទៀត សារាចរលេខ ០២៤/៩៩ កំណត់ថាកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការងារពេលយប់ (ពីម៉ោង១០យប់ដល់ម៉ោង ៥ព្រឹក) ត្រូវទទួលកំរៃទ្វេរដង (ពោលគឺ ២០០% នៃកំរៃធ្វើការតាមម៉ោង) ។

លក្ខខណ្ឌការងារជាក់លាក់

ជាងនេះទៅទៀត លក្ខខណ្ឌការងារជាក់លាក់សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម ត្រូវបានបង្ហាញក្នុងជំពូក VII មាត្រា ១៩១-២២៧ ។ មាត្រា ១៩២ កំណត់ថាកម្មករនិយោជិតក្នុងវិជ្ជាជីវៈខាងកសិកម្ម គឺកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការខាងចំការ ខាងដាំណាំ អាជីវកម្មព្រៃឈើ ឬអាជីវកម្មនេសាទ ។ មាត្រា ២២៧ ចែងថា លក្ខ័ខណ្ឌដោយឡែកនៃការងារក្នុងសហគ្រាសខាងកសិកម្មក្រៅអំពីចំការត្រូវកំរិតដោយឡែកតាមការស្នើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។ គិតត្រឹមខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០៥ ក្រសួងនៅមិនទាន់

---

[២] ក្រសួងការងារបានប្តូរមកពីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (MSALVY) ទៅជាក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ (MLVT) នៅខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ។

[៣] សូមអានលេខ២ខាងលើ

[៤] មានសហព័ន្ធ១៧តំណាងឱ្យនិយោជិតក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដើម្បីចរចាជាមួយ GMAC

កំណត់លក្ខខណ្ឌការងារសំរាប់កម្មករនិយោជិតប្រភេទនេះនៅឡើយទេ ។ ទំហំ និងទីកន្លែងនៅឆ្ងាយនៃចំការ ជារឿយៗធ្វើឱ្យកម្មករនិយោជិតក្លាយជា "កម្មករនិយោជិតនៅនឹងកន្លែង" ដែលជាធម្មតានាំយកគ្រួសាររបស់គេទៅរស់នៅក្នុងចំការផងដែរ ។ មាត្រា ១៩៤ ដល់ ២២៦ បង្កើតនូវវិធានពិសេសសំរាប់កម្មករនិយោជិតចំការដែលចាំបាច់សំរាប់ការពារកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

សុខភាព និង សុវត្ថិភាព

មាត្រា ២២៨-២៤៧ ក្នុងមាត្រា VIII នៃច្បាប់ការងារគ្រប់ដណ្តប់លើសុខភាព និង សុវត្ថិភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ។ មាត្រា ២២៩ និង ២៣០ បង្កើតនូវកាតព្វកិច្ចជាទូទៅទាក់ទងនឹងបទដ្ឋានសុខភាព និង សុវត្ថិភាព ហើយបញ្ជាក់ថានិយោជកត្រូវតែថែរក្សាកន្លែងធ្វើការឱ្យស្អាត និង មានអនាម័យ ហើយថាសហគ្រាសត្រូវបង្កើតឡើងក្នុងវិធីមួយ ដើម្បីធានានូវសុវត្ថិភាពរបស់និយោជិត ។

បទបញ្ជាតាមលំដាប់លំដោយត្រូវបានសំរេចឡើងតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ រួមមាន :

- **ប្រកាស** លេខ ៩២/00 (ការរៀបចំបង្គន់អនាម័យ)
- **ប្រកាស** លេខ ៣៣0/00 (សម្ភារៈសង្គ្រោះបឋមសំរាប់តម្រូវការរបស់បុគ្គលិក)
- **ប្រកាស** លេខ 0៥៤/00 (ការផ្តល់ភេសជ្ជៈអនាម័យ)
- **ប្រកាស** លេខ ៥៣/00 (កៅអីអង្គុយនៅប៉ុស្តិ៍ការងារ)
- **ប្រកាស** លេខ១២៥/0១(ការបញ្ចេញបញ្ចូលខ្យល់និងការសំអាតបរិយាកាសក្នុងកន្លែងធ្វើការ)
- **ប្រកាស** លេខ ៤៨៤/0៣ (កំរិតពន្លឺក្នុងកន្លែងធ្វើការ)
- **អនុក្រឹត្យលេខ** ៤២/00 (ការបំពុលបរិយាកាស និង សំលេង)
- **ប្រកាស** លេខ ១៨៧/0២ (បរិយាកាសរណីកំដៅក្នុងកន្លែងធ្វើការ)

ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

ជំពូក II នៃច្បាប់ការងារតម្រូវឱ្យសហគ្រាសទាំងអស់ចុះបញ្ជី ហើយផ្តល់ព័ត៌មានជូនទៅក្រសួង ក៏ដូចជាដើម្បីបង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និង គោរពតាមការអនុវត្តនីដំជាក់លាក់របស់អាជីវកម្ម ។ មាត្រា ១៧ និង ១៨ ចែងថានិយោជកដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារត្រូវតែបញ្ជូនសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការបើកអាជីវកម្ម និងសេចក្តីប្រកាសស្តីពីការបិទអាជីវកម្មទៅក្រសួង។ មាត្រា ២២ តម្រូវឱ្យនិយោជកដែលជួលកម្មករ-និយោជិតប្រាំបីនាក់ ឬច្រើនជាងនេះ បង្កើតបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ និង និយោជករបស់ពួកគេត្រូវតែគោរពតាម ។

ជំពូក IV នៃច្បាប់ការងារ (មាត្រា ៦៥ - ៩៥) បង្កើតនូវទំនាក់ទំនងការងារ រវាងកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ដោយកំណត់លើការគ្រប់គ្រងកិច្ចសន្យាការងារ ។ មាត្រា ៦៥ ចែងថាច្បាប់ការងារទទួលស្គាល់ទាំងកិច្ចសន្យាជាលាយល័ក្ខអក្សរ និងដោយផ្ទាល់មាត់ ហើយមាត្រា៦៦ ចែងថាកិច្ចសន្យាការងារអាចមានថិរៈពេលកំណត់ ឬថិរៈវេលាមិនកំណត់ ។ មាត្រា ៧៣ និង៧៤ ចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរៈវេលាកំណត់ ឬមិនកំណត់ ។ ការគ្រប់គ្រងលើទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអាចត្រូវបានកំណត់ដោយកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដូចដែលបានកំណត់ក្នុងជំពូក V (មាត្រា ៩៦ - ១០១) ។ ច្បាប់ការងារគ្រប់គ្រងលើទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតដែលស្តែងចេញពីកិច្ចសន្យាការងារដែលត្រូវអនុវត្តក្នុងដែនដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយមិនគិតពីទីតាំងនៃកន្លែងធ្វើកិច្ចសន្យា ឬសញ្ជាតិ ឬកន្លែងស្នាក់នៅរបស់ភាគីកិច្ចសន្យាឡើយ ។

ច្បាប់ការងារអនុវត្តលើរាល់សហគ្រាស ឬស្ថាប័ននៃឧស្សាហកម្មទាំងអស់ - រ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម សិប្បកម្ម កសិកម្ម សេវាកម្ម ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬផ្លូវទឹក ។ វាអនុវត្តលើផ្នែកសាធារណៈ ពាក់កណ្តាលសាធារណៈឬឯកជន អង្គការមិនមែនសាសនា ឬសាសនា អង្គការវិជ្ជាជីវៈ អប់រំ ឬមនុស្សធម៌ ដ៏ដូចជាសមាគម ឬក្រុមក្នុងប្រភេទណាក៏ដោយ ។ ច្បាប់ការងារក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរលើរាល់បុគ្គលទាំងអស់ លើកលែងតែបុគ្គលដែលគ្រប់គ្រងដោយសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល ឬ លក្ខន្តិកៈការទូត ក៏ដូចជាមន្ត្រីក្នុងសេវាកម្មសាធារណៈដែលត្រូវបានតែងតាំងជាបណ្តោះអាសន្ន ។ ទោះជាយ៉ាងណា ច្បាប់នេះមិនគ្រប់គ្រងលើចៅក្រម នគរបាល ទាហាន បុគ្គលិកបំរើការក្នុងការដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស និងផ្លូវទឹក និងអ្នកបំរើតាមផ្ទះ ។[5]

ខ. សេរីភាពសមាគម

ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ រដ្ឋធម្មនុញ្ញផ្តល់ឱ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីភេទនូវសិទ្ធិក្នុងការជ្រើសរើសការងារ និងទទួលបានកំរៃស្មើគ្នាចំពោះការងារស្មើគ្នា ក៏ដូចជាសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីព (មាត្រា៣៦) ។ វាក៏ផ្តល់ឱ្យកម្មករនិយោជិតនូវសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងចូលរួមក្នុងបាតុកម្មអហិង្សា (មាត្រា ៣៧) ។ ជាងនេះទៅទៀត មាត្រា ៣១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញធានាឱ្យប្រជាពលរដ្ឋទាំងអស់នូវសិទ្ធិជាក់លាក់តាមច្បាប់អន្តរជាតិ ដោយចែងថា "*ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទទួលស្គាល់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ សេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិកាសញ្ញា ព្រមទាំងអនុសញ្ញាទាំងឡាយទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស សិទ្ធិស្ត្រី និងសិទ្ធិកុមារ*" ។

---

[5] ច្បាប់ការងារ មាត្រា ១ កថាខ័ណ្ឌ ៤

ការអនុវត្តន៍ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ផ្តល់នូវក្របខណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ការរីកធំឡើងៗនៃចលនាសហជីពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ ច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ តំណាងឱ្យច្បាប់ការងារកម្ពុជា ទីមួយ ដែលផ្តល់សិទ្ធិយ៉ាងច្បាស់លាស់ក្នុងការបង្កើតឬចូលរួមសហជីព។ មាត្រា ២៦៦ កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកទាំងអស់មានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។ នេះមានន័យថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារមានសិទ្ធិតាមបទបញ្ញត្តិទាំងអស់ទាក់ទងនឹងសេរីភាពសមាគមតាមច្បាប់ការងារ ។ បន្ថែមលើនេះទៀត អ្នកបំរើការតាមផ្ទះ និង ឧស្សាហកម្មដឹកជញ្ជូន តាមផ្លូវអាកាសនិងផ្លូវទឹក ដែលគ្រប់គ្រងដោយបទបញ្ញត្តិពិសេសមានសិទ្ធិ តាមបទបញ្ញត្តិស្តីពីសេរីភាព សមាគមតាមច្បាប់នេះ ។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជិតត្រូវបានគេហៅថា "សហជីពកម្មករនិយោជិត" និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជកត្រូវបានហៅថា "សមាគមនិយោជក" ។ ដើម្បីអនុវត្តមាត្រា២២៦ ឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព **ប្រកាស** ស្តីពីការចុះឈ្មោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈ លេខ២៧៧/00បានចេញនៅខែតុលា ឆ្នាំ២000 **ប្រកាស** លេខ ៣១៣/00 ស្តីពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិកនិងសហជីព បានចេញនៅថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២000 ។

សហជីព និងសមាគមនិយោជកមានសេរីភាពក្នុងការធ្វើលក្ខន្តិកៈ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់ខ្លួន ធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសមេដឹកនាំ ហើយរៀបចំកិច្ចការរបស់ខ្លួន ។ ទោះជាយ៉ាងណា មានការហាមឃាត់ចំពោះការបង្កើតសមាគមកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ដែលរួមបញ្ចូលគ្នាទាំងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតក្នុងសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន ។

ការចុះបញ្ជិការសហជីព និងសមាគមនិយោជក

សហជីព ឬ សមាគមនិយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងការងារ ហើយបញ្ជូនលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន បញ្ជីឈ្មោះមន្ត្រីជាប់ឆ្នោតរបស់ខ្លួន និងរបាយការណ៍នៃការបោះឆ្នោតទៅឱ្យរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីទទួលស្គាល់ការបង្កើតរបស់ខ្លួន (មាត្រា ២៦៨) ។ ក្នុងអំឡុងពេល២ខែ បន្ទាប់ពីបានដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិការទៅក្រសួងការងារ សហជីព ឬសមាគមនិយោជកត្រូវបានចាត់ថាទុកបានចុះបញ្ជិការរួចហើយ ទោះបីជាក្រសួងបាន ឬមិនបានឆ្លើយតបចំពោះការដាក់ពាក្យសុំចុះបញ្ជិការក៏ដោយ ។ គ្មានច្បាប់ ឬ បទបញ្ជាណាមួយដែលកំណត់អំពីចំនួនអប្បរមានៃកម្មករនិយោជិតដែលអាចបង្កើតសហជីពនោះឡើយ ។ យោងតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា សហជីពត្រូវបានគេយល់ថាត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងកំរិតសហគ្រាស ។ ប៉ុន្តែ សហជីពភាគច្រើនមានទំនាក់ទំនងជាមួយនិងសហព័ន្ធសហជីព ។ មិនដូចប្រទេសផ្សេងៗទេ វាជា

រឿងធម្មតាទេ ក្នុងការដែលឃើញសហជីពពីរ ឬច្រើនតំណាងនៅកន្លែងការធ្វើការតែមួយ ហើយក្នុងសហគ្រាសខ្លះអាចមានសហជីពរហូតដល់បីទៅប្រាំ ។[៦]

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក និង ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

នៅក្នុងអត្ថបទច្បាប់ការងារកម្ពុជាបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយដោយធនាគារពិភពលោក មានការភ័ន្តច្រឡំខ្លះលើការប្រើប្រាស់ពាក្យ 'workers'delegate' 'shop stewards' 'union delegate' 'union representative' "ប្រតិភូបុគ្គលិក" "ប្រតិភូបុគ្គលិក" និង"ប្រតិភូសហជីព" ឬ "តំណាងសហជីព"។ តាមភាសាផ្លូវការនៃច្បាប់ការងារ 'workers'delegate' ខុសគ្នានឹង 'shop stewards' ។ 'Shop stewards' គួរតែស្រដៀងគ្នានឹងអត្ថន័យ "ប្រតិភូសហជីព" ឬ "តំណាងសហជីព" ។ ទោះជាយ៉ាងណា ច្បាប់ការងារមានភាពមិនច្បាស់លាស់លើថាតើប្រតិភូសហជីព/ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយសហជីពដែលកំពុងមានជាធរមាននៅក៏រិតសហគ្រាស ។

ដើម្បីឈរឈ្មោះឱ្យគេបោះឆ្នោតសំរាប់តំណែងជាន់ខ្ពស់ក្នុងសហជីព យោងតាមមាត្រា ២៦៩ បេក្ខជនត្រូវតែមានអាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ ហើយបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវចុងក្រោយ វាមិនមានភាពច្បាស់លាស់ទេ ថាតើបេក្ខជនត្រូវតែបានធ្វើការក្នុងសហគ្រាសយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ ឬថាតើចំនួនឆ្នាំធ្វើការងារនេះអាចរួមបញ្ចូលពីបទពិសោធន៍ការងារមុនៗបាន ។ ក្នុងករណីបេក្ខជនឈរឈ្មោះឱ្យគេបោះឆ្នោតឱ្យ ដើម្បីក្លាយជាប្រតិភូបុគ្គលិក ច្បាប់មានចែងច្បាស់លាស់ថាពួកគេត្រូវតែធ្លាប់បានធ្វើការនៅសហគ្រាស់ជាក់លាក់ណាមួយយ៉ាងតិច៦ខែ ។

អាស្រ័យដោយការអប់រំមានក៏រិតទាប និងភាពក្រីក្រនៅពាសពេញប្រទេស មានស្ត្រីតិចតួចប៉ុណ្ណោះ ដែលអាចបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃ "ការចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ" ។ ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរជាកន្លែងដែលសហជីពជាច្រើនត្រូវបានបង្កើត ហើយដែល៩0%នៃកម្មករនិយោជិតជាស្ត្រី ប៉ុន្តែភាគច្រើននៃអ្នកដឹកនាំសហជីពជាបុរស ។

---

[៦] ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរ XYZ សហជីព A តំណាងឱ្យភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតពីផ្នែកផ្សេងៗគ្នាៈ ខាងផ្នែកកាត់ ដេរ អ៊ុត ត្រួតពិនិត្យគុណភាព វេចខ្ចប់ និងឃ្លាំងទំនិញ ខណៈពេលដែល សហជីព B, C, D ឬ E ក៏អាចតំណាងឱ្យមួយភាគតូចនៃកម្មករនិយោជិតដែលភាគតិចជាងពីផ្នែកដូចគ្នា ។ វាកំរណាស់ដែលមានសហជីពតែមួយក្នុងសហគ្រាសមួយ ។

ជាងនេះទៀត ជនបរទេសអាចឈរឈ្មោះសំរាប់ការបោះឆ្នោតសហជីពបាន ដរាបណាពួកគេបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់ការងារ មាត្រា ២៧០ ។ គឺថា ពួកគេត្រូវតែមានអាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ បានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំជាប់ៗគ្នាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ហើយមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍តាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃប្រទេសកម្ពុជា ។

មាត្រា ២៦៩ ចែងថា ដើម្បីឈរឈ្មោះឱ្យគេបោះឆ្នោតឱ្យក្នុងសមាគមនិយោជក បេក្ខជនត្រូវតែមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវស្រដៀងគ្នា ។ គឺថា ពួកគេត្រូវតែមានអាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ ចេះអាននិងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ ហើយបានប្រកបវិជ្ជាជីវៈឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចមួយឆ្នាំ។ បន្ថែមលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងលើ ជនបរទេសត្រូវតែមានលំនៅដ្ឋានអចិន្ត្រៃយ៍ ហើយបានធ្វើការយ៉ាងតិចពីរឆ្នាំជាប់ៗគ្នាក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

ទោះបីជាច្បាប់ការងារមិនកំណត់ទោសណាមួយប្រឆាំងនឹងការរំលោភលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលបានរៀបរាប់ខាងលើក៏ដោយ ប៉ុន្តែកម្មករនិយោជិតណាដែលក្លែងបន្លំឯកសារបញ្ជាក់អំពីអាយុរបស់ខ្លួននោះអាចត្រូវបណ្តេញចេញ[៧] ពីការងារ ដូចនេះវាអាចជាឧទាហរណ៍នៃកំហុសធ្ងន់ដែលបញ្ញត្តិដោយមាត្រា ៨៣ នៃច្បាប់ការងារ ។

វាក្យស័ព្ទសំខាន់ៗក្នុងច្បាប់ការងារ

មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ការងារប្រកាសថា ការចរចាអនុសញ្ញារួម (Collective Bargaining Agreement - CBA) គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខអក្សរ រវាងនិយោជកឬអង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជក និងសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ មាត្រា ៩៦ ក៏ចែងផងដែរថា គោលបំណងរបស់ CBA គឺដើម្បីកំណត់លក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និង ដើម្បីគ្រប់គ្រងលើទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត និង អង្គការរបស់ពួកគេនោះ ។

ទំនាក់ទំនងដោយកិច្ចសន្យារវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិតមិនតែងតែប្រព្រឹត្តដោយរលូនរហូតនោះទេ ហើយជារឿយៗ ភាគីមិនឯកភាពលើសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេក្នុងកិច្ចសន្យានោះទេ ។ អាស្រ័យហេតុនេះ និង យោងទៅតាមមាត្រា ៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ការងារបង្កើតនូវនីតិវិធីសំរាប់ដោះស្រាយវិវាទរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវសំរាប់វិវាទរួមត្រូវបានកំណត់ក្នុងមាត្រា៣០២ ។ ដើម្បីចាត់ជាវិវាទរួម វិវាទនោះត្រូវតែពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតច្រើនជាងម្នាក់ ហើយបំពេញ

[៧] សំណុំរឿងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២០/០៥ - រោងចក្រ ហ្វ័រច្យូន ចំណុចបញ្ហាលេខ ២ ។

លក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃកម្មវត្ថុកំណត់ក្នុងមាត្រា៣០២ ហើយមានសក្តានុពលបង្អាក់ដំណើរការរបស់សហគ្រាស ឬជាការគម្រាមដល់សន្តិភាពសង្គម ។ មាត្រា ៣០២ ដល់ ៣១៦ នៃច្បាប់ការងារ រួមជាមួយ **ប្រកាស** លេខ ៣១៧/០១ បង្កើតនូវនីតិវិធីដែលអធិការការងារ ក៏ដូចជាភាគីត្រូវតែគោរពតាមក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ។

មាត្រា ៣១៨ កំណត់ថា កូដកម្មក្រោមច្បាប់កម្ពុជា គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខ័ណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ ។ មាត្រា ៣១៩ ធានានូវសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ។ កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូបស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារមានសិទ្ធិចំពោះសិទ្ធិមួយនេះ ។ ជាងនេះទៀត គ្មានបញ្ញត្តិណាក្នុងច្បាប់ការងារ ឬបទបញ្ជាណាដែលមិនរួមបញ្ចូលប្រភេទពិសេសនៃនិយោជិតពីសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ។

ដូចដែលបានថែងខាងលើ សិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងការបង្កើតសមាគមនិយោជកត្រូវបានធានាដោយមាត្រា ២៦៦ នៃច្បាប់ការងារ ។ បន្ថែមពីនេះ មាត្រា ៣១៨ កំណត់ឡុកអៅគឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឱកាសដែលមានវិវាទការងារ ។ មាត្រា ៣១៩ ធានានូវសិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ហើយមាត្រា ៣២២ ប្រកាសថាសិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ គួរតែអនុវត្តឡើងតាមបញ្ញត្តិដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដែរ ។

ផ្នែក ២ :
តួអង្គក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ

រាជរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជា បានចេញអនុក្រិត្យ លេខ ២៩ ចុះថ្ងៃទី៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដើម្បីបង្កើតគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ (Labour Advisory Committee - LAC) ក្រោមវិសាលភាពអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ ក្នុងឆ្នាំ២000 អនុក្រិត្យលេខ៦២ បានចេញដើម្បីជំនួសអនុក្រិត្យពីមុន ។ (LAC) គឺជាស្ថាប័នត្រីភាគី ដែលមានសមាជិកពីរាជ-រដ្ឋាភិបាល សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និង អង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។ សមាជិករបស់ LAC ត្រូវបានតែងតាំងឡើងសំរាប់អណ្តត្តិមួយឆ្នាំ ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ ។[៨]

តាមប្រកាស លេខ ១៣៨ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២00៦ LAC មានសមាជិកធម្មតា២៨នាក់ រួមមានរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារជាប្រធាន ។ LAC ក៏មានសមាជិកបំរុង២៧នាក់ដែរ ។ តំណាងម្នាក់ពីក្រសួងនីមួយៗ[៩] ត្រូវបានតែងតាំងឡើងជាសមាជិកធម្មតារបស់ LAC ហើយតំណាងម្នាក់មកពីក្រសួងទាំងនេះក៏ត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកបំរុងផងដែរ ។ ដោយហេតុថា គ្មានអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករ-និយោជិតមានភាពជាតំណាងបំផុត សហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ជ្រើសរើសសមាជិក LAC ក្នុងចំណោមពួកគេផ្ទាល់ ។ សហព័ន្ធចំនួនប្រាំពីរតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត[១០] ត្រូវបានតែងតាំងឡើងជាសមាជិកធម្មតា ហើយសហព័ន្ធប្រាំពីរទៀតត្រូវបានតែងតាំងឡើងជាសមាជិកបំរុង ។[១១] ចំណែកអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក មួយរូបមកពីសហព័ន្ធនិយោជកនិងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (CAMFEBA) ហើយពីររូបមកពីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ត្រូវបានតែងតាំងឡើងជាសមាជិកធម្មតា ហីយពីររូប ទៀតមកពី CAMFEBA និង មួយរូបទៀតមកពី GMAC ត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកបំរុង ។

---

[៨] ដើមឡើយ វាជាក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ប៉ុន្តែសព្វថ្ងៃនេះ វាជាក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។

[៩] ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល ក្រសួងសុខាភិបាល ក្រសួងកសិកម្ម ក្រសួងកិច្ចការនារី ក្រសួងបរិដ្ឋាន ក្រសួងដឹកជញ្ជូន ក្រសួងសង្គមកិច្ច និងយុវនីតិសម្បទា ក្រសួងមហាផ្ទៃ ក្រសួងកសិកម្ម ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា ។

[១០] ទាំងនេះ គឺ : CUF, CLUF, CFITU, CIFUF, NIRTU, C.CAWDU and CTSWF (សូមមើល តារាង ២.១)

[១១] ទាំងនេះ : CWLFU, UFPWR, TUWFPD, FUS, CCWTUF, CIUF និង DISUF (សូមមើល តារាង ២.១)

គណៈកម្មាធិការ ជ្រើសរើសអនុប្រធានពីរ - មួយរូបមកពីតំណាងសហជីពប្រាំពីរ ហើយមួយរូបទៀតមកពីតំណាងសមាគមនិយោជក ។

LAC មានការទទួលខុសត្រូវធំបងពីរ គឺ :

- ផ្តល់ដំបូន្មាន/យោបល់ស្តីពីក៏រិតដែលមានការធានានូវប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- ផ្តលដំបូន្មាន/យោបល់ស្តីពីការពង្រីកវិសាលភាពនៃអនុសញ្ញារួម ឬ ក្នុងករណី គ្មានអនុសញ្ញារួមដើម្បីអនុវត្តន៏ ផ្តល់ដំបូន្មាន/យោបល់ ស្តីពីបទបញ្ជានៃលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬវិស័យជាក់លាក់ណាមួយ ។

LAC បានបំពេញមុខងារតាមរយៈកិច្ចប្រជុំដែលធ្វើឡើងយ៉ាងតិចណាស់ពីរដងក្នុងមួយឆ្នាំ។ ប្រធាន LAC អាចជាកោះអញ្ជើញបើកកិច្ចប្រជុំក្នុងពេលណាមួយ ឬ ធ្វើតាមសំណូមពរពីអនុប្រធានណាមួយ។ នៅក្នុងអាណត្តិទី៦ របស់ខ្លួន កិច្ចប្រជុំលើកទីមួយត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ។

ជាទូទៅ LAC ត្រូវបានគេយល់ថាជាវេទិកាល្អមួយសំរាប់ត្រីភាគីក្នុងការជួបប្រជុំ ហើយលើកឡើងនូវការព្រួយបារម្ភរបស់ខ្លួន ។ ទោះជាយ៉ាងណា ជួនកាលវាក៏ត្រូវបានគេយល់ថាជាវេទិការដែលភាគីសឹកសៀតការបន្ទោសឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក ។

គ, រាជរដ្ឋាភិបាល

រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា រួមមានក្រសួងចំនួន២៥ រួមទាំងក្រសួងទទួលបន្ទុកផ្នែកគោលនយោបាយទាក់ទងនឹងការងារ និង ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ នៅក្នុងអណ្តត្តិទីបីរបស់រដ្ឋាភិបាល អតីតក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះគោលនយោបាយ ទាក់ទងនឹងផ្នែកការងារនិងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។ ក្រោយមក ក្រសួងនេះត្រូវបានបំបែកជាក្រសួងពីរនៅខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៥ : ក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង ក្រសួងសង្គមកិច្ចនិងយុវនីតិសម្បទា ។ ក្រសួងការងារទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តន៏ច្បាប់ការងារ និងចេញប្រកាស (បទបញ្ជា ឬគោលនយោបាយ) ដែលទាក់ទងនឹងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ។

ក្រោមរចនាសម្ព័ន្ធអតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា អធិការកិច្ចនិងការដោះស្រាយវិវាទជាបន្ទុករបស់នាយកដ្ឋានតែមួយ ហើយមន្ត្រីក្រសួងទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខងារទាំងពីរនេះ ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ - គំរោងដោះស្រាយវិវាទការងារ បានចាប់ផ្តើមធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយអតីតក្រសួងក្នុងឆ្នាំ២០០២ ហើយបានធ្វើការវាយតំលៃលើក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះ

បណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនិងយុវនីតិសម្បទា ដែលផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យក្រសួងធ្វើការបំបែកមុខងារដោះស្រាយវិវាទ និងផ្សះផ្សា ពីមុខងារអធិការកិច្ចរបស់ខ្លួន ។ យុទ្ធសាស្ត្រថ្មីនេះ ត្រូវបានអនុវត្តឡើងជាមួយនឹងការបង្កើត នាយកដ្ឋានពីរផ្សេងគ្នា - នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ និង នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ។ ទោះជាយ៉ាងណា ការបំបែកនេះត្រូវបានអនុវត្តតែក្នុងកំរិតនាយកដ្ឋានកណ្តាលក្នុងទីក្រុងភ្នំពេញប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនទាន់ អនុវត្តនៅតាមបណ្តាខេត្តនៅឡើយទេ ។

យោងតាម អនុក្រិត្យ លេខ ៥២ ចុះថ្ងៃទី១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៥ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រសួងមានរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងបីថ្នាក់ :

- ថ្នាក់កណ្តាលមានអគ្គនាយកដ្ឋានប្រាំមួយ : អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំ បណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ អគ្គអធិការកិច្ច នាយកដ្ឋាន សវនកម្មផ្ទៃក្នុង និងផ្នែកគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ ។
- នៅអង្គភាពមូលដ្ឋាន មានមន្ទីរការងារក្រុង ខេត្ត និងការិយាល័យ ស្រុក ខ័ណ្ឌ
- ចុងក្រោយបំផុត មានគ្រឹះស្ថានសាធារណៈស្ថិតក្រោមក្រសួង ព័ត៌មានបន្ថែមអាចរកបានក្នុង ឧបសម្ព័ន១ដែលភ្ជាប់នឹងរបាយការណ៏នេះ ។

អគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ មាននាយកដ្ឋានជាច្រើនស្ថិតក្រោមឪវាទ រួមមាន នាយកដ្ឋាន ផែនការ ស្ថិតិ និងច្បាប់ ។ នាយកដ្ឋាននេះមានមុខងារជាច្រើន រួមមាន សម្របសម្រួល និងពិនិត្យសើរើ សេចក្តីព្រាងបទបញ្ជារបស់ក្រសួង ឃ្លាំមើលការអនុវត្តន៏អនុសញ្ញារួម ច្បាប់ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទង នឹងការងាររបស់ក្រសួង ស្រាវជ្រាវ និងប្រមូលច្បាប់ បទបញ្ជា និងអនុសញ្ញាដែលទាក់ទងនឹងកិច្ចការ របស់ក្រសួង ហើយផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេសច្បាប់ដល់ក្រសួង ។

ជាងនេះទៅទៀត យោងតាមអនុក្រិត្យ លេខ ៥២ ភារកិច្ចមួយដែលសំខាន់ក្នុងចំណោមភារកិច្ចឯទៀត របស់គ្រប់នាយកដ្ឋានទាំងអស់ស្ថិតក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និង អគ្គនាយកដ្ឋានអប់រំនិងបណ្តុះ បណ្តាលបច្ចេកទេសនិងវិជ្ជាជីវៈ គឺរៀបចំសេចក្តីព្រៀងច្បាប់ បទបញ្ជា ឬគោលនយោបាយដែលទាក់ទង នឹងវិស័យក្នុងការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួន ។

- នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងបទបញ្ជាទាក់ទងនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ
- នាយកដ្ឋាកវិវាទការងារទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការការពារសិទ្ធិ និង អត្ថប្រយោជន៏របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងអំឡុងការងាររបស់ពួគេ ។

- នាយកដ្ឋានសន្តិសុខសង្គមទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងបទបញ្ជាដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីរបបសន្តិសុខសង្គម សំរាប់ជនទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពច្បាប់ការងារ ។
- នាយកដ្ឋានហត្ថពលិកទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការគ្រប់គ្រងជនបរទេសដែលធ្វើការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។
- នាយកដ្ឋានការងារកុមារទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងបទបញ្ជាដែល ទាក់ទងនឹងពលកម្មកុមារ ។
- នាយកដ្ឋានពេទ្យការងារ ទទួលខុសត្រូវក្នុងការព្រាងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងសុខភាព និងអនាម័យ និងការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងធ្វើការ ។

នាយកដ្ឋានវិវាទការងារជានាយកដ្ឋានមួយក្នុងចំណោមប្រាំមួយដែលស្ថិតក្រោមអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ ហើយស្ថិតក្នុងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រប់គ្រងថ្នាក់កណ្តាលរបស់ក្រសួង ។ នាយកដ្ឋានមានការិយាល័យពី គឺ *វិវាទការងារ* ដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការផ្សះផ្សា និង *ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ* ដែលចុះបញ្ជិការសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីពដែលប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។ ជារឿយៗ នាយកដ្ឋានត្រូវបានគេហៅថានាយកដ្ឋានកណ្តាលនៃវិវាទការងារ [ឬនាយកដ្ឋានផ្សះផ្សាកណ្តាល] ។

យោងតាមអនុក្រិត្យ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីអនុវត្តភារកិច្ចដូចខាងក្រោម :

- ព្រាងបទបញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងនឹងការការងារ សិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៏របស់កម្មករនិយោជិត
- ជួយការពារដល់បណ្តាអង្គការតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកក្នុងគ្រប់សហគ្រាសទាំងអស់
- អនុវត្តនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទ
- ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- តាមដាន និង ជំរុញការចរចារួម និងសំវាទសង្គម និងចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និង អនុសញ្ញា-រួម ព្រមទាំងផ្តល់វិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងនៃអង្គការសហជីពកម្មករនិយោជិត
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ

នាយកដ្ឋានកណ្តាលវិវាទការងារមានបុគ្គលិកសរុប១៩នាក់ ដែលដឹកនាំដោយប្រធានម្នាក់ និងអនុប្រធានបួននាក់ ។ បុគ្គលិកទាំងអស់ធ្វើការងារអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងបំពេញការងាររដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃផ្សេងៗ

ទៀតដែរ ។ ជាងនេះទៀត បុគ្គលិកម្នាក់ត្រូវបានតែងតាំងឱ្យធ្វើការនៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ដូចដែលបានចែងក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ៣ នៃប្រកាស លេខ ៥០៩៩ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។ការិយាល័យទទួលសំណុំរឿងប្រមាណជាដប់ក្នុងមួយខែដែលក្នុងនោះ ៦០-៧០ភាគរយ ត្រូវបានដោះស្រាយនៅដំណាក់កាលផ្សះផ្សា ហើយ ៣០-៤០ ភាគរយទៀតត្រូវបានតម្រូវឱ្យបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញកណ្ដាលតាមនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដែលច្បាប់ការងារចែង។

មុខងារមួយក្នុងចំណោមមុខងារទាំងអស់របស់នាយកដ្ឋាន គឺទទួលខុសត្រូវក្នុងការចុះបញ្ជិកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និង អនុសញ្ញារួម ។ នេះជាកន្លែងតែមួយគត់ក្នុងប្រទេសដែលសហជីព សហព័ន្ធសហជីព សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធ និងសមាគមនិយោជកអាចចុះបញ្ជិកាជាផ្លូវការដើម្បីតំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន និងជាកន្លែងដែលចុះបញ្ជិកាអនុសញ្ញារួមដែរ ។ នាយកដ្ឋានក៏ទទួលខុសត្រូវក្នុងការចេញវិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ពីភាពជាតំណាងរបស់សហជីពនៅសហគ្រាស (សូមមើល ប្រកាស លេខ ៣០៥ ចុះថ្ងៃ ទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១) ។

នាពេលបច្ចុប្បន្ន នាយកដ្ឋានវិវាទការងារកណ្ដាលទទួលខុសត្រូវចំពោះការដោះស្រាយវិវាទនៅទីក្រុងភ្នំពេញ ។ វាលេចចេញថា នាយកដ្ឋានកណ្ដាលមិនមានទាំងគោលនយោបាយអនុវត្តទូទាំងប្រទេស និងទាំងការគ្រប់គ្រងសេវាកម្មផ្សះផ្សានៃមន្ទីរការងារតាមខេត្ត ទោះបីជា ក្នុងស្ថានភាពខ្លះ អ្នកផ្សះផ្សានៃនាយកដ្ឋានកណ្ដាលត្រូវបានស្នើសុំ និងចាត់តាំងឱ្យធ្វើចំណាត់ការចំពោះសំណុំរឿងនៅតាមខេត្តក៏ដោយ ។ ភាពដាច់ឡែកមិនភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងគ្នានៃមន្ទីរការងារខេត្តពីនាយកដ្ឋានកណ្ដាលកើតជាបញ្ហាមួយដែលមន្ត្រីតាមបណ្ដាខេត្តដែលខ្វះធនធានខ្លាំងស្រាប់នោះ អាចត្រូវទុកឱ្យធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារតែឯងដោយមិនមានការណែនាំអំពីនយោបាយ ច្បាស់លាស់ និង ការគាំទ្រ ។

នៅកំរិតថ្នាក់ខេត្ត មានមន្ទីរទទួលបន្ទុកការងារនិងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលមន្ត្រីទទួលខុសត្រូវ ទាំងការដោះស្រាយវិវាទ និងអធិការកិច្ចការងារ ។

ក្រសួងក៏មាននាយកដ្ឋានមួយដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រមូលស្ថិតិ និងទិន្នន័យស្ដីពីការងារ/ភាពអត់ការងារធ្វើ និងស្ដីពីស្ថានភាពទីផ្សារការងារទូទៅ ។

២. និយោជក

សមាគមនិយោជក

សមាគមនិយោជកចំបងពីរនៅប្រទេសកម្ពុជា គឺ សហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា (Cambodian Federation of Employers and Business Association - CAMFEBA) និង សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (The Garment Manufacturers Association in Cambodia - GMAC) ។ ដូចសហជីពដែរ សមាគមនិយោជកត្រូវចុះបញ្ជិការឱ្យបានត្រឹមត្រូវជាមួយក្រសួងទទួលបន្ទុក ។

សហព័ន្ធនិយោជក និង សមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា

សហព័ន្ធនិយោជក និង សមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជា[១២] គឺជាសមាគមអាជីវកម្មឯករាជ្យមួយដែលតំណាងឱ្យនិយោជកលើបញ្ហាការងារ ។ ត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងឆ្នាំ២០០០ក្នុងគោលបំណងបញ្ចុះបញ្ចូល ដើម្បីផលប្រយោជន៍អាជីវកម្មសំរាប់និយោជក សព្វថ្ងៃនេះ CAMFEBA ជាសមាគមធំជាងគេបំផុតក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលតំណាងឱ្យនិយោជកជាង៧០០អាជីវកម្មក្នុងឧស្សាហកម្មភាគច្រើន ។ CAMFEBA ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលនៃប្រទេសកម្ពុជា និងដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអង្គការសកលឯទៀត ៗថាជាសំលេងរបស់និយោជកកម្ពុជា ។

CAMFEBA ត្រូវបានដឹកនាំដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដែលមានឈ្មោះថា គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិ ដែលមានសមាសភាពសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា១២ ដែលត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងជារៀងរាល់ឆ្នាំដោយសមាជិកទាំងអស់ នៅឯកិច្ចប្រជុំទូទៅរបស់ CAMFEBA ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាត្រូវបានតម្រូវឱ្យប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍នៃសហព័ន្ធ និងធ្វើសេចក្តីសំរេចចិត្តដែលចាំបាច់ដើម្បីធានាថា សហព័ន្ធសំរេចបាននូវគោលបំណងរបស់ខ្លួន ។ សកម្មភាពពីមួយថ្ងៃទៅមួយថ្ងៃ និងការផ្តល់នូវសេវាកម្មត្រូវបានអនុវត្តឡើងដោយបុគ្គលិកលេខាធិការដ្ឋាន ។ នៅដើមដំបូងនៃការបង្កើតសហព័ន្ធនេះ លេខាធិការដ្ឋានរបស់ CAMFEBA រួមមុខងារ និងការិយាល័យជាមួយលេខាធិការដ្ឋានរបស់ GMAC ។ ពីឆ្នាំ២០០២ ដល់ ២០០៥ CAMFEBA បានចាប់ផ្តើមជួលបុគ្គលិកលេខាធិការដ្ឋានរបស់ខ្លួន ប៉ុន្តែនៅតែរួមអាគារតែមួយជាមួយនិង GMAC ។ នៅដើមឆ្នាំ២០០៦ លេខាធិការដ្ឋានរបស់ CAMFEBA បានបំពេញមុខងារឯករាជ្យពេញលេញ និង បំបែកបែកចេញពីលេខាធិការដ្ឋានរបស់ GMAC ។

---

[១២] www.camfeba.com

CAMFEBA ផ្តល់យោបល់ និងការបណ្តុះបណ្តាលផ្នែកច្បាប់ស្តីពីច្បាប់ការងារ ការគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ការអភិវឌ្ឍន៍ធនធានមនុស្ស សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពការងារ និងផ្សេងៗទៀត ដោយផ្ទាល់ទៅសមាជិក និងដោយមិនផ្ទាល់ទៅអ្នកមិនមែនជាសមាជិក ។ CAMFEBA ក៏ផ្តល់ដំបូន្មានអំពីការវិនិយោគនៅប្រទេសកម្ពុជាផងដែរ។ ក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ CAMFEBA ដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការធ្វើគោលនយោបាយថ្នាក់ជាតិ ។ CAMFEBA គឺជាសមាជិកសកម្មរបស់គណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ (LAC) ហើយបានដើរតួយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើតគោលនយោបាយជាតិលើបញ្ហាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ សុខភាពនិងសុវត្ថិភាពការងារ ការសើរើច្បាប់ការងារបច្ចុប្បន្នដែលកំពុងតែបន្ត និងបញ្ហាជាក់លាក់ ដូចជាការបង្កើតគណៈកម្មាធិការ ហ៊ីវ/អេដស៍ នៅក្នុងសហគ្រាស ។ ថ្មីៗនេះ CAMFEBA បានចុះហត្ថលេខាលើគំរោងដែលមានរយៈពេល ២៤ខែ ជាមួយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ-កម្មវិធីអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ ដើម្បីជំរុញនិយោជកឱ្យលប់ បំបាត់ចោលនូវពលកម្មកុមារក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ។

សមាជិកភាព CAMFEBA មានសមាសភាពបីផ្នែកៈ សមាជិកធម្មតា (ជាបុគ្គល) សមាជិកសមាគម និងសមាជិកសហការី ។ សមាជិកធម្មតាគឺជាក្រុមហ៊ុន/សហគ្រាសនីមួយៗ ដែលចូលរួមជាមួយ CAMFEBA ដោយផ្ទាល់ ។ សមាជិកសមាគមត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសមាគមអាជីវកម្មដែលទាក់ទងគ្នា ដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធសមាជិកភាពផ្ទាល់ខ្លួនពួកគេ ។ សមាជិកនៃសមាគមអាជីវកម្មដែលទាក់ទងគ្នាក៏ត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសមាជិករបស់ CAMFEBA ដែរ ។ ចុងក្រោយ សមាជិកភាពសហការីបើកចំហរទៅគ្រប់អង្គការទាំងអស់ដែលមិនស្ថិតក្នុងវិស័យឯកជន ឬសមាគមអាជីវកម្ម ប៉ុន្តែចាប់អារម្មណ៍នឹងការងាររបស់សហព័ន្ធ ហើយព្យាយាមធ្វើការជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួន ។ សព្វថ្ងៃនេះ CAMFEBA មានសមាជិកធម្មតាចំនួន ៣៧ សមាជិកសមាគមចំនួន ៨ និងសមាជិកសហការី១ ។

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)

ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC)[១៣] គឺជាសមាគមនិយោជកដែលលេចធ្លោជាងគេបំផុត ។ GMAC ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅខែតុលា ឆ្នាំ១៩៩៦ ហើយបានចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងឧស្សាហកម្ម រ៉ែ និងថាមពល និងក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា (អតីតក្រសួងការងារ) ។

---

[១៣] www.gmac-cambodia.org

GMACតំណាងឱ្យក្រុមហ៊ុនកាត់ដេរចំនួនពីររយប៉ែតសិបបួន (២៨៤) ។ ដោយហេតុថា ឧស្សាហកម្មកាត់ដេររកចំណូលបានច្រើនជាងចិតសិបប្រាំ (៧៥%) ភាគរយនៃប្រាក់ចំណូលដែលបានពីការនាំចេញរបស់ប្រទេសកម្ពុជា GMAC មានឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងលើរដ្ឋាភិបាលក្នុងនាមជាសំលេងរបស់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។

ក្រុមប្រឹក្សាប្រតិបត្តិរបស់ GMAC គឺជាអង្គអភិបាលកិច្ច ហើយលេខាធិការដ្ឋានទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តន៍ប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមប្រឹក្សាប្រតិបត្តិ មានមន្ត្រី២០នាក់ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសតាមរយៈការបោះឆ្នោតពីសមាជិក ។ សមាជិកក្រុបប្រឹក្សាប្រតិបត្តិទទួលខុសត្រូវក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចស្តីពីការងាររបស់បុគ្គលិក GMAC ហើយទទួលខុត្រូវចំពោះការតែងតាំង និងណែនាំភ្នាក់ងាររបស់ GMAC និង/ឬអ្នកប្រឹក្សាវិជ្ជាជីវៈ ។ លេខាធិការដ្ឋានជួលបុគ្គលិក១៥នាក់ ហើយប្រតិបត្តិការក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់អគ្គលេខាធិការ ។ លេខាធិការដ្ឋានមានពីរផ្នែករដ្ឋបាល និង ការងារ ។ GMAC ក៏ជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាកាងារ (LAC) ដែរ ។

GMAC បំពេញមុខងារជាច្រើន ដែលរួមមាន :

- បញ្ចុះបញ្ចូលរដ្ឋាភិបាលជំនួសឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន
- ឆ្លើយតបនឹងបណ្តឹងប្រឆាំងសមាជិករបស់ខ្លួន
- ផ្តល់នូវយោបល់ផ្នែកច្បាប់ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- តំណាងឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ជួយដល់សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម និង
- ចរចាប្រាក់បៀវត្សរ៍/ប្រាក់ឈ្នួលជាមួយសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីពក្នុងនាមសមាជិករបស់ខ្លួន

គ. និយោជិត

សហជីព

ទាំងច្បាប់ការងារកម្ពុជា និងបទបញ្ញត្តិនានា មិនបានកំណត់និយមន័យសហជីពនោះទេ។ ប៉ុន្តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ច្បាប់ការងារកម្ពុជាបានធានានូវសេរីភាពសមាគម ក្នុងការចូលរួម ឬបង្កើតសហជីព។

ចលនាការងារកម្ពុជា បានបង្កើតសហជីព និង សហព័ន្ធសហជីពជាច្រើននៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ទេសចរណ៍ ចំការ និងសំណង់ តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលច្បាប់ការងារត្រូវបានដាក់ឱ្យប្រើប្រាស់។ កម្មករ-និយោជិតដែលចងក្រងជាសហជីពច្រើនចេញពីឧស្សាហកម្មទាំងនេះ ។

យោងតាម ការស្ទង់មតិឆ្នាំ២០០៤ស្តីពីសហជីពក្នុងប្រទេសកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ គេបានរកឃើញថា សហព័ន្ធគឺអង្គការថ្មីមួយ។ សហព័ន្ធភាគច្រើនត្រូវបានចុះបញ្ជិការក្រោមច្បាប់ការងារបន្ទាប់ពីឆ្នាំ១៩៩៨ ។ ការស្ទង់មតិរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មានតែសហព័ន្ធចំនួន១៥ប៉ុណ្ណោះ ដែលបានចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងការងារ ។ នៅពេលនោះ សហព័ន្ធទាំង១៥នោះត្រូវបានគេសន្មតថាតំណាងឱ្យសមាជិកប្រហែល ៣៣៧,០០០នាក់ ។ សព្វថ្ងៃនេះ យោងតាមទិន្នន័យពីការិយាល័យបញ្ជិការរបស់ក្រសួងការងារ សហជីពមូលដ្ឋានមានចំនួនជាង១០០០ សហព័ន្ធចំនួន២៦ និងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធចំនួន ៣ ។ សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (Cambodian Confederation of Trade Unions - CCTU) សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធការងារកម្ពុជា (Cambodian Labour Confederation - CCL) និង សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធជាតិការងារកម្ពុជា (Cambodian Labour National Confederation - CNC)[១៤] ដែលបានចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងការងារ ។

ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរបស់សហជីព

គំរោងអប់រំកម្មករនិយោជិតរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានបែងចែកសហជីពកម្ពុជាជាពីរក្រុមអាស្រ័យលើទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេទៅនឹងគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា ។ ក្រុម ក មានសមាសភាពសហជីពដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា ទោះបីជាលក្ខណៈហិរញ្ញវត្ថុ ឬនយោបាយ និងមានលិខិតបញ្ជាក់សហព័ន្ធពីក្រសួងការងារ ។ ក្រុម ខ មានសមាសភាពសហជីពដែលឯករាជ្យពីគណបក្សប្រជាជនកម្ពុជា ហើយមិនមានលិខិតបញ្ជាក់សហព័ន្ធពីក្រសួងការងារទេ ប៉ុន្តែបានចុះឈ្មោះជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ ។[១៥] បន្ថែមពីនេះ សហជីពខ្លះមិនបានចាត់ចូលក្នុងក្រុម ក ឬក្រុមខទេ រួមមានសហជីពទាំងឡាយណាដែលទាក់ទិននឹង CNC ដែលឥឡូវនេះបានរលាយបាត់ទៅហើយ ។

ភាគច្រើននៃ ក្រុម ក សហជីពគឺជាសមាជិករបស់សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ។ សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធធំៗមួយចំនួនដែលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា គឺ សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្ពុជា និង សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ។ សហព័ន្ធដែលលេចធ្លោជាងគេមួយចំនួនក្នុងក្រុម ខ រួមមាន សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (Free Trade Union of

---

[១៤] CNC មិនស្ថិតក្នុងដំណើរការទៀតទេ ។

[១៥] សមាគមមន្ត្រីរាជការឯករាជ្យកម្ពុជា (Cambodian Independent Civil-Servant Association -CICA) និងសមាគមសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យ (Independent Democratic of Informal Economic Association-IDEA) បានចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងមហាផ្ទៃ និងជាសមាជិកក្រុម ខ ។

Workers of the Kingdom of Cambodia -FTUWKC）[១៦] សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា（Cambodia Independent Teachers Association - CITA）និងសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា（Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union - CCAWDU）។

សហជីពសហគ្រាសភាគច្រើនភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយសហព័ន្ធសហជីពជាក់លាក់ណាមួយ ប៉ុន្តែមានសហជីពមួយចំនួនត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយឯករាជ្យ។[១៧] សូមមើល តារាង ២.១ ខាងក្រោមសំរាប់ព័ត៌មានលំអិតអំពីសហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

ជាទូទៅ សហព័ន្ធភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរបស់ពួកគេជាមួយសហជីពសហគ្រាសតាមវិធីពីរយ៉ាង :

១. ទៅជួបកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ហើយជួយពួកគេក្នុងការបង្កើតសហជីព ដោយមិនគិតពីឧស្សាហកម្ម ឬវិស័យដែលសហគ្រាសធ្វើប្រតិបត្តិការ និង
២. ផ្តល់យោបល់និងជំនួយទាក់ទងនឹងកិច្ចការសហជីព និង/ឬ បញ្ហាការងារ ទៅសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលមានស្រាប់នៅសហគ្រាស ។

វាអាចមានសហជីពផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងសហគ្រាសតែមួយដែលមានទំនាក់ទំនងនឹងសហព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា ។

សហព័ន្ធផ្តល់នូវយោបល់និងការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីច្បាប់ការងារ ទៅសហជីពមូលដ្ឋានដែលភ្ជាប់ទំនាក់-ទំនងជាមួយខ្លួន ។ ពួកគេក៏អមសហជីព/កម្មករនិយោជិតសហគ្រាសក្នុងការផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារ ហើយ តំណាងឱ្យពួកគេនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ តាមការស្ទង់មតិស្តី ក្នុងឆ្នាំ២០០៤ស្តីពីសហជីពកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ :

"ទំនាក់ទំនងជាមួយសហជីពមូលដ្ឋានភាគច្រើនត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហព័ន្ធតាមរយៈកិច្ច-ប្រជុំប្រចាំខែរបស់តំណាងមូលដ្ឋានក៏ដូចជាតាមរយៈការប្រើប្រាស់ក្រុមចល័ត ។ ក្រុមចល័តជាមន្ត្រី និងបុគ្គលិកពីការិយាល័យកណ្តាលដែលប្រើប្រាស់ម៉ូតូ ដើម្បីចូលពិនិត្យសហជីពមូលដ្ឋានជាទៀងទាត់ ឬ តាមតម្រូវការកើតឡើង"

---

[១៦] ចាប់ពីខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០៦ FTUWKC បានដកសមាជិកភាពរបស់ខ្លួនពីក្រុម ខ ។

[១៧] សហជីពឯករាជ្យត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតនៅឯសហគ្រាសណាមួយ អាស្រ័យលើតម្រូវការរបស់ពួកគេ ។ សហជីពនេះមិនភ្ជាប់ខ្លួនទៅនឹងសហព័ន្ធដែលមានស្រាប់នោះទេ ។ ក្រោយមក សហជីពនេះអាចក្លាយខ្លួនឯងឱ្យទៅជាសហព័ន្ធ។

ការបោះឆ្នោត និងកាតព្វកិច្ចរបស់អ្នកដឹកនាំសហជីព

សហជីពត្រូវបានរៀបចំ និងបង្កើតឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស ។ សហជីពត្រូវបានតម្រូវឱ្យចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ។ កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនឹងចូលរួមបោះឆ្នោត ដើម្បីជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលជាទូទៅត្រូវបានរៀបចំឡើងខាងក្រៅសហគ្រាសដោយមានជំនួយពីសហព័ន្ធសហជីពដែលមានទំនាក់ទំនងគ្នា។ សមាជិកសហជីពនឹងបោះឆ្នោតជាសកលដើម្បជ្រើសរើសប្រធាន អនុប្រធាន លេខាធិការ ហិរញ្ញិក និងទីប្រឹក្សាម្នាក់ ឬពីរនាក់ សម្រាប់សហជីព។ ជាទូទៅ អ្នកដឹកនាំសហជីពជ្រើសរើសតាមការបោះឆ្នោតពីសមាជិកដែលធ្វើការតាមខ្សែផលិតកម្ម ។ មានតែប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការរបស់សហជីពទេដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជា "អ្នកដឹកនាំសហជីព" សំរាប់គោលបំណងទទួលបាននូវការការពារពិសេសតាមច្បាប់ការងារកម្ពុជា ក្នុងករណីបណ្តេញចេញ ។ អ្នកដឹកនាំសហព័ន្ធ និងមន្ត្រីសហព័ន្ធមិនត្រូវបានបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងដោយសហជីពដែលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង ហើយសហព័ន្ធជួលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន។

អ្នកដឹកនាំសហជីពគឺជាកម្មករនិយោជិតធ្វើការពេញម៉ោង ។ អ្នកដឹកនាំត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលរួមការបណ្តុះបណ្តាលដែលរៀបចំឡើងដោយសហព័ន្ធ អង្គការក្រៅរដ្ឋាភិបាលដែលទាក់ទងនឹងការងារ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ឬអង្គការផ្សេងទៀត ។ ទោះបីជាគ្មានបទបញ្ញត្តិគតិយុត្តិ ឬបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងណាមួយផ្តល់នូវការសំរាកដែលមានប្រាក់ឈ្នួលសំរាប់ការបណ្តុះបណ្តាលរបស់សហជីពក៏ដោយ ប៉ុន្តែតាមការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង និយោជកនឹងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំថ្ងៃរបស់ពួកគេ ក្នុងអំឡុងពេលអវត្តមាននោះ ។ ប៉ុន្តែ អ្នកដឹកនាំសហជីពជាធម្មតាមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួល ក្នុងការធ្វើកិច្ចការសហជីពនោះទេ។

យោងតាម ប្រកាស លេខ ២៨៦ ចុះថ្ងៃទី៥ ខែវិច្ឆកា ឆ្នាំ២០០១ ប្រតិភូបុគ្គលិកមានពេលពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការក្នុងការអនុវត្តន៍កិច្ចការរបស់ពួកគេ ។ ប៉ុន្តែ វាមិនច្បាស់លាស់ទេថាតើបញ្ញត្តិនេះក៏អនុវត្តចំពោះអ្នកដឹកនាំសហជីពដែរឬយ៉ាងណា ។ តាមការអនុវត្តន៍ អ្នកដឹកនាំសហជីពក៏ទទួលបាននូវសិទ្ធិនេះដែរ ។ ប្រសិនបើមានសហជីពលើសពីមួយក្នុងសហគ្រាស សហជីពទាំងអស់នឹងទទួលបានសិទ្ធិដូចៗគ្នាគឺពីរម៉ោងក្នុងមួយសប្តាហ៍ក្នុងអំឡុងម៉ោងធ្វើការដើម្បីអនុវត្តកិច្ចការរបស់ពួកគេ។ ទោះជាយ៉ាងណា វាហាក់ដូចជាមិនច្បាស់ទេ ថាកិច្ចការរបស់សហជីពពិតជារួមបញ្ចូល ។

យោងតាមលក្ខនិកៈសហជីពមូលដ្ឋាន សហជីពនឹងតំណាងឱ្យ ឬ អមសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងនីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ានៅសហគ្រាស និងនៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយជម្លោះដែលច្បាប់ការងារបានកំណត់។ អ្នកដឹកនាំសហជីព ឬកម្មករនិយោជិតណាមួយ ដែលត្រូវបានតម្រូវឱ្យចូលរួមសវនាការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញា

កណ្តាល ក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ គួរតែត្រូវបានអនុញ្ញាតដោយនិយោជករបស់ខ្លួនដោយមិនឱ្យទទួលផល ប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយរបស់គេនោះឡើយ ។ [១៨] តាមការអនុវត្តន៍ អ្នកដឹកនាំសហជីព និង និយោជិតក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យចូលរួមការផ្សះផ្សានៅក្រសួងការងារដោយគ្មានការបាត់បង់សិទ្ធិការងារបច្ចុប្បន្នដែរ ។

សមាជិកភាពសហជីព

វាមានការលំបាកក្នុងការកំណត់ចំនួនសមាជិកសហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជា ។ ចំនួនពិតប្រាកដនៃសមាជិកភាពគឺទាបជាងចំនួនដែលសហព័ន្ធបានប្រកាស ។ យោងតាមការស្ទង់មតិក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពី សហជីពកម្ពុជារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ តាមការប៉ាន់ស្មានចលនាសហជីពមានសមាជិកភាព គឺ ៣៣៧,០០០ ដែល ៨៣ភាគរយជាស្ត្រី ហើយភាគច្រើនធ្វើការក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។ យោងតាមរបាយការណ៍ឃ្លាំមើលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ វាលេចឡើងថាមានភាពប្រសើរឡើងដែលគួរឱ្យកត់សំគាល់ចំពោះសេរីភាពសមាគម នៅពីរបីឆ្នាំដំបូងបន្ទាប់ពីចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេរភាគីជាមួយសហរដ្ឋអាមេរិក (ប្រហែលឆ្នាំ ២០០០-២០០៣) ។ ខណៈពេលដែលចំនួនតួលេខពិតប្រាកដ មានការលំបាកក្នុងការបញ្ជាក់ ស្ថានទូតអាមេរិកបានប៉ាន់ស្មាន ថាប្រហែល១២ភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរចំនួន ១៥០,០០០ ទៅ ១៧០,០០០ របស់កម្ពុជាចូលជាសមាជិកសហជីពក្នុងឆ្នាំ២០០០ ។ [១៩] តួលេខនេះបានកើនឡើងប្រហែលពី ២៥ទៅ៣០ភាគរយក្នុងឆ្នាំ២០០១ ហើយនៅឆ្នាំ២០០៥ វាត្រូវបានប៉ាន់ស្មានថា ប្រហែល៤០-៥០ភាគរយនៃកម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ និងស្បែកជើង ២៨០,០០០នាក់ជាសមាជិកសហជិព ។ [២០] ការស្ទង់មតិរបស់កម្មករនិយោជិតកាត់ដេរ ដែលធ្វើឡើងដោយធនាគារអភិវឌ្ឍន៍អាស៊ី (២០០៤) និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (២០០៦) ចង្អុលបង្ហាញពីសមាជិកភាពពិតប្រាកដគឺស្ថិតក្រោមកំរិតតួលេខនេះ ។ រយៈពេលប្រាំឆ្នាំចុងក្រោយ វាក៏ត្រូវគេបាន

---

[១៨] ប្រកាស លេខ ០៩៩ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ មាត្រា ១៤ ។

[១៩] ការិយាល័យលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងការងារ កម្ពុជាឆ្នាំ២០០១ - របាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសស្តីពីការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្ស ផ្នែក ៦.ក ថ្ងៃទី៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០២ <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2001/eap/8283.htm> ទទួលបាននៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ សូមអានផងដែរ ក្រសួងការងារសហរដ្ឋអាមេរិក "ការប៉ាន់ស្មានឆ្នាំ២០០០" និន្នាការពលកម្មបរទេស - កម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៣ ។

[២០] ការិយាល័យលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងការងារ កម្ពុជាឆ្នាំ២០០៥ - របាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសស្តីពីការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្ស ផ្នែក ៦.ក ថ្ងៃទី៨ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៦ <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2005/61604.htm> ទទួលបាននៅថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។

ឃើញនូវភាពប្រសើរឡើងគួរឱ្យកត់សំគាល់ក្នុងការចុះបញ្ជិការសហជីព ។ រហូតដល់ឆ្នាំ២០០២ សហជីពឯករាជ្យ ឬ សហជីពដែលឈរជួរជាមួយគណបក្សប្រឆាំង ជារឿយៗប្រឈមនឹងការលំបាកក្នុងការចុះបញ្ជិការជាមួយក្រសួងការងារ ។[២១] តាំងពីឆ្នាំ២០០៣ បញ្ហានេះត្រូវបានឆ្លើយតបជាបន្តបន្ទាប់[២២] ហើយនាឆ្នាំថ្មីៗនេះ វាត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានការរីកដុះដាលនូវការចុះបញ្ជិការសហជីពថ្មី ៗ ។[២៣]

យោងតាមព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយសហព័ន្ធសហជីព តារាងខាងក្រោមបង្ហាញពីចំនួនសមាជិក នៅក្នុងសហព័ន្ធនីមួយៗគិតត្រឹមខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។[២៤]

---

[២១] ការិយាល័យលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងពលកម្ម ខាងលើលេខ ២១ ការិយាល័យលិទ្ធិប្រជាធិបតេ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងពលកម្ម *កម្ពុជា ឆ្នាំ២០០២ - របាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសស្តីពីការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្ស* ផ្នែក៦ក ថ្ងៃទី៣១ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៣ <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2002/18238.htm> ទទួលបានថ្ងៃទី២៥ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៦ ។

[២២] ទោះបីជានៅតែមានបណ្តឹងអំពីការយឺតយ៉ាវក្នុងដំណើរការចុះបញ្ជិការ ។ ឧទាហរណ៍ សូមអានកំណត់លេខ ២២ ខាងលើ ការិយាល័យលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងពលកម្ម *កម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៤ - របាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសស្តីពីការអនុវត្តន៍សិទ្ធមនុស្ស* ផ្នែក៦ក ថ្ងៃទី២៨ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2004/41638.htm> ការិយាល័យលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ សិទ្ធិមនុស្ស និងពលកម្ម *កម្ពុជា ឆ្នាំ២០០៣ - របាយការណ៍ប្រចាំប្រទេសស្តីពីការអនុវត្តន៍សិទ្ធមនុស្ស* ផ្នែក៦ក ថ្ងៃទី២៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៥ <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/2003/27766.htm> ។

[២៣] *Ibid*

[២៤] តួលេខទាំងនេះត្រូវបានទទួលដោយអ្នកសរសេរពីសហព័ន្ធសហជីពតាមរយៈទំនាក់ទំនងតាមទូរស័ព្ទនៅចុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦ ។

តារាង ២.១ : ចំនួនសមាជិកក្នុងសហព័ន្ធសហជីពនីមួយ ៗ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០៦

លេខរៀង		ឈ្មោះសហជីព/សហព័ន្ធ	ពាក្យកាត់	ចំណាត់ថ្នាក់ដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ[២៥]	ផ្នែក	សហជីព	សមាជិក
១	**សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា**, CCTU	សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា	CFITU	A	កាត់ដេរ កៅស៊ូ ស៊ីម៉ង់ត៍ ភេសជ្ជៈ	60	ច្រើនជាង 40000
២		សហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មកម្ពុជា	CIUF	A	កាត់ដេរ ស្បែកជើង	17	7532
៣		សហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មអាហារកម្ពុជា	CIFUF	A	អាហារ	13	3600
៤		សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា	CUF	A	កាត់ដេរ	190	76000
៥		សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្ពុជា	CLUF	A	កាត់ដេរ	82	65000
៦		សហព័ន្ធសហជីពពលកម្មកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា	CWLFU	A	កាត់ដេរ	18	10065
៧		សហព័ន្ធសហជីពធម្មាធិបតេយ្យ	DTFU	N/A	កាត់ដេរ សំណង់ ពលកម្មកុមារ	15	ច្រើនជាង 1000
៨		សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព	FUS	A	កាត់ដេរ	16	6000
៩		សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់និងឈើរកម្ពុជា	CUFBWW	A	ស៊ីម៉ង់ត៍ ឥដ្ឋ ឈើ	6	ច្រើនជាង 3000
១០		សហព័ន្ធសហជីពសេរីពលកម្មខ្មែរ	FUF	A	កាត់ដេរ	16	11500
១១		សហព័ន្ធសហជីពកម្មករអភិវឌ្ឍន៍លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ	TUWFPD	A	កាត់ដេរ ស្បែកជើង	17	ច្រើនជាង 10000
១២	**សម្ព័ន្ធពលកម្មកម្ពុជា**, CLC	សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា	C.CAWDU	B	កាត់ដេរ ស្បែកជើង សំណង់	42	32000
១៣		សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា	CITA	N/A	ផ្នែកសាធារណៈ		8000
១៤		សហព័ន្ធអ្នកធ្វើការខាងទេសចរណ៍និងសេវាកម្ពុជា	CTSWF	B	សណ្ឋាគារ កាស៊ីណូ	22	3757
១៥		សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	FTUWKC	N/A	កាត់ដេរ ស្បែកជើង	118	ច្រើនជាង 60000

[២៥] អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ - គំរោងអប់រំកម្មករនិយោជិតឆ្នាំ២០០៦

១៦		សមាគមមន្ត្រីរាជការឯករាជ្យកម្ពុជា	CICA	B	ផ្នែកសាធារណៈ	3	336
១៧		សមាគមសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធឯករាជ្យប្រជាធិបតេយ្យ	IDIEA	B	សេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ	11	562
១៨	**ផ្សេងទៀត**	សហព័ន្ធសហជីពតម្បាញឯករាជ្យជាតិនៃកម្ពុជា	NIFTUC	N/A	កាត់ដេរ ស្បែកជើង	38	28500
១៩		សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ	KYFTU	N/A	កាត់ដេរ គ្រឿងអលង្ការ	246	ច្រើនជាង 100000
20		សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់កម្ពុជា	CCWTUF	N/A	សំណង់ ព្រៃឈើ	6	ច្រើនជាង 1000
21		សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាពប្រជាធិបតេយ្យ និងឯករាជ្យ	DISUF	N/A	កាត់ដេរ	4	3990
22		សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យភាព និងប្រជាធិបតេយ្យ	UFID	N/A	កាត់ដេរ	40	ច្រើនជាង 20000
23		សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធជាតិសំណង់ និងឈើ	CNFBW	N/A	សំណង់ ព្រៃឈើ	11	2500
24		សហព័ន្ធសហជីពដើម្បីលើកកំពស់សិទ្ធិកម្មករ	UFPWR	A	កាត់ដេរ ស្បែកជើង	16	ច្រើនជាង 9000
25		សហព័ន្ធសហជីពលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យរបស់កម្មករ	TUFDW	N/A	កាត់ដេរ	6	6210
26		សហព័ន្ធសហជីពជាត់កម្មករកម្ពុជា	NUFCW	N/A	កាត់ដេរ ឥដ្ឋ	9	4778
សរុប						**1022**	**496130**

មានសំណួរដែលគួរឱ្យចាប់អារម្មណ៍មួយដែលសួរថាហេតុអ្វីបានជាមានសហព័ន្ធច្រើន (និងសហជីពដែលចូលរួមច្រើន) នៅក្នុងសហគ្រាសជាមួយគ្នា សូម្បីតែក្នុងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធតែមួយ ។ ចម្លើយចំពោះសំណួរនេះគឺលំបាក និងស្មុគស្មាញខ្លាំងណាស់ ក្នុងការឆ្លើយនៅក្នុងឯកសារនេះ ហើយគួរតែបង្ហាញដោយឯកសារមួយបន្ថែមទៀតដាច់តែឯង ។

ក្នុងការប្រៀបធៀបចំនួនសហជីព ទល់នឹងចំនួនសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ចំនួនសហជីពសឹងតែស្មើពីរដងចំនួនសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ។ CAMFEBA តំណាងឱ្យជាង ៧០០ អាជីវកម្ម ដែលរួមមាន ២៨៤ សមាជិកសកម្មរបស់ GMAC ។[២៦] ម្យ៉ាងវិញទៀត សហជីពមូលដ្ឋានមានចំនួនជិតមួយពាន់ (១០០០) ។ សហជីពភាគច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។ វាច្បាស់ណាស់ថា ជាទូទៅមាន

[២៦] សៀវភៅរាយឈ្មោះសមាជិករបស់ GMAC, ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៥ ។

សហជីពលើសពីមួយនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ។ វាអាចមានសហជីពខុសគ្នានៅក្នុងសហគ្រាស សំរាប់ក្រុមកម្មករនិយោជិតផ្សេងគ្នា ឧទាហរណ៍ កម្មករនិយោជិតក្នុងផ្នែកឬក្រុមផ្សេងគ្នាក្នុងសហគ្រាស ។ ទោះជាយ៉ាងណា សហជីពទាំងនេះ ជាទូទៅមិនប្រកាសនូវសមាជិកភាពនៃប្រភេទកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយឡើយ ដូចជាកម្មរករនិយោជិតជំនាញ ឬមិនជំនាញ ។[២៧] មានករណីពីរបី ដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ចូលជាសមាជិកសហជីពពីរនៅក្នុងសហគ្រាសតែមួយ ។

[២៧] សូមមើល *ខាងលើ n7* ។

ផ្នែក ៣ :
សមាសធាតុគតិយុត្តិ និងស្ថាប័ន និងការអនុវត្តការចរចារួម

ក. សិទ្ធិចរចា

ប្រភពច្បាប់ និងបញ្ញត្តិច្បាប់ពាក់ព័ន្ធ

ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នដល់អនុសញ្ញាលេខ ៩៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (សិទ្ធិរៀបចំ និងចរចារួម) នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩ ។

ជំពូក V នៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា មានបញ្ញត្តិដែលទាក់ទងនឹងអនុសញ្ញារួម (CBA) ។ មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ការងារចែងថា អនុសញ្ញារួមគឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សររវាងនិយោជក ឬអង្គការដែលតំណាងឱ្យនិយោជក និងសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ មាត្រា ៩៦ ក៏ ចែងអំពីសិទ្ធចរចាសំរាប់សហជីព ឬសហជីពតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតសំរាប់គោលបំណងអនុសញ្ញារួម (CBA)។ ប៉ុន្តែក្នុងអំឡុងពេលអន្តរកាល ដែលគ្មានសហជីព ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចរចារួមជាមួយនិយោជក ។

បន្ទាប់ពីការណែនាំពីច្បាប់ការងារ អតីតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បានចេញប្រកាសលេខ ៣០៥ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រា និងសិទ្ធិចរចារួមសំរាប់ CBA នៅថ្នាក់សហគ្រាស ។

មាត្រា ៩៦ ក៏ចែងដែរថា គោលបំណងរបស់ CBA គឺកំណត់ពីការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារ និងដើម្បីគ្រប់គ្រងលើទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត និងអង្គការរបស់ពួកគេ ។

មាត្រា ៩៧ ចែងថា បញ្ញត្តិនៃCBA អនុវត្តចំពោះនិយោជកពាក់ព័ន្ធ និងប្រភេទកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសដែលបានកំណត់នៅក្នុង CBA ។

ច្បាប់ការងារកំណត់នូវបទដ្ឋាន(និយាម) អប្បបរមាដែលកិច្ចសន្យាការងារទាំងអស់ត្រូវបំពេញ។ មាត្រា ១៣ និង ៩៨ កំណត់ថាបញ្ញត្តិ CBA អាចប្រសើរជាងបទដ្ឋានដែលអាចអនុវត្តបាន ដូចដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់និងបទបញ្ជា ប៉ុន្តែមិនអាចទាបជាងបានទេ ។ មាត្រា ៩៨ ក៏ចែងថា បញ្ញត្តិទាំងឡាយណានៃកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតដែលមានអត្ថប្រយោជន៍តិចជាង CBA ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយស្វ័យប្រវត្តិ ហើយត្រូវជំនួសមកវិញដោយបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធរបស់ CBA ។

ច្បាប់ការងាររាយនូវចំណុចខ្លះ ប៉ុន្តែមិនទាំងអស់នូវបញ្ញត្តិដែលអាចគ្រប់ដណ្តប់ដោយ CBA ។ ឧទាហរណ៍ មាត្រា២៣ ចែងថាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់និយោជកត្រូវតែអនុវត្តតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ការងារក៏ដូចជាCBA ។ មាត្រា ៧៣ អនុញ្ញាតឱ្យ CBA កំណត់នូវចំនួនប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យាដែលមានថិរៈវេលាកំណត់ ហើយចែងថា ប្រសិនបើចំនួននេះមិនកំណត់នៅក្នុង CBA ទេ ប្រាក់បំណាច់គឺ ប្រាំ (៥) ភាគរយនៃប្រៀវត្សរ៍ដែលបានបង់ក្នុងអំឡុងពេលនៃកិច្ចសន្យា ។ មាត្រា ១៦៦ ចែងថា CBA អាចកំណត់បញ្ញត្តិដែលប្រសើរជាងសំរាប់ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ។ មាត្រា ៣០១ អនុញ្ញាតឱ្យ CBA ក្នុងការកំណត់នីតិវិធីសំរាប់ការផ្សះផ្សាវិវាទការងារបុគ្គល ហើយមាត្រា ៣០៣ ក៏ចែងដូចគ្នាសំរាប់វិវាទការងាររួម ។ មាត្រា ៣០៩ ចែងថា CBAs អាចកំណត់នូវនីតិវិធីអាជ្ញាកណ្តាលដែលអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ នៅពេលការផ្សះផ្សាបរាជ័យ ។

ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ច្បាប់ការងារក៏មានចែងអំពីបញ្ញត្តិដែលអាចមិនបញ្ចូលទៅក្នុង CBA បាន។ ឧទាហរណ៍ មាត្រា ១២៩ ចែងថា CBA អាចមិនអនុញ្ញាតឱ្យកាត់ប្រាក់ប្រៀវត្សរ៍ដែលច្បាប់ការងារមិនបានអនុញ្ញាត។ មាត្រា ១៦៧ ចែងថា CBA មិនអាចលះបង់សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតក្នុងការប្រើសិទ្ធិឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួល ឬអនុញ្ញាតឱ្យនិយោជកបង់ប្រាក់ជំនួសឱ្យការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំដែលមានប្រាក់ឈ្នួលរបស់ពួកគេបានឡើយ ។ មាត្រា ១៨៣ ចែងថា CBA មិនលះបង់សិទ្ធិស្ត្រីក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិសំរាកលំហែមាតុភាពដោយមានប្រាក់ឈ្នួល និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ។

ខ. កាតព្វកិច្ចចរចា

យោងតាមប្រការ៩ នៃប្រកាសលេខ ៣០៦ សហជីពដែលមានភាពតំណាងបំផុតនៅក្នុងសហគ្រាសអាចមានសិទ្ធិស្នើសុំឱ្យនិយោជកចរចាធ្វើ CBA ដែលនឹងអនុវត្តចំពោះគ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលពួកគេតំណាងឱ្យ ។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចរចាជាមួយសហជីព ។ ប្រសិនបើសហជីពមិនតំណាងឱ្យភាគច្រើនដាច់ខាត (៥0% + ១) នៃកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬប្រភេទកម្មករ-និយោជិតជាក់លាក់ដែលគ្រប់គ្រងដោយCBA និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចរចាជាមួយសហជីពក្នុងនាមសមាជិកដែលពួកគេតំណាងឱ្យ ។ សហជីពដែលមានសំលេងភាគច្រើនលើសលប់នៃសមាជិកមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចាជាមួយនិយោជក ដើម្បីតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ។ ក្នុងករណីភាគច្រើនសហគ្រាសដែលមានសហជីពលើសពីមួយ និយោជកមិនសូវយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសហជីពភាគតិចក្នុងការចរចារួមទេ ។ លើសពីនេះទៀត សហជីពភាគតិចភាគច្រើនមិនចូលរួមជាមួយសហជីពដែលមានភាព

ជាតំណាងបំផុតក្នុងការចរចារួមទេ ។ ជាទូទៅ ពួកគេដើរតួអកម្ម ។ សមាជិករបស់ពួកគេអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដែលគ្រប់គ្រងដោយ CBA របស់សហជីពដែលតំណាងភាគច្រើន ។

យោងតាមមាត្រា ១០ នៃប្រកាស និយោជកត្រូវបានតម្រូវឱ្យចូលរួមកិច្ចប្រជុំជាមួយសហជីព ។ មាត្រា ១១ កំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចជាក់លាក់នៃភាគីទាំងពីរក្នុងដំណើរការចរចា ឧទាហរណ៍ សម្របសម្រួលនីតិវិធីចរចា ការផ្តល់សម្បទាន និង ការបដិសេធនដែលមានហេតុផលសមរម្យ ។ល។ ។ ប៉ុន្តែ ការចូលរួមក្នុងការចរចារួមដោយស្មោះត្រង់ពុំត្រូវបានបញ្ជាក់ទេ ។

គ. ដំណើរការចរចា

និយមន័យ និងលក្ខណៈគតិយុត្តិនៃអនុសញ្ញារួម

យោងតាមមាត្រា៩៦ នៃច្បាប់ការងារ CBA គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខអក្សរដែលចុះហត្ថលេខាដោយនិយោជកម្នាក់ និយោជកមួយក្រុម ឬអង្គការមួយ ឬច្រើនដែលតំណាងឱ្យនិយោជក និងសហជីពមួយ ឬ ច្រើនដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ប្រសិនបើគ្មានសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានទេ CBA អាចត្រូវបានធ្វើឡើងរវាងនិយោជក និងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយការបោះឆ្នោត តាមផ្នែក III ជំពូក XI នៃច្បាប់ការងារ ។ មកដល់ឥឡូវនេះមាន CBA បួន ក្នុងចំណោម CBA ៤៣ដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយប្រតិភូបុគ្គលិក ដែលប្រហែលជាស្មើនឹង១០ភាគរយ ។ ប៉ុន្តែចំនួន CBA ដែលមាន នៅតែជាចំនួនតូចណាស់ក្នុងការយកភាគរយនេះមកធ្វើជាសន្ទស្សន៍ច្បាស់លាស់សំរាប់ឧស្សាហកម្មទាំងមូលនោះ ។ ជាងនេះទៀត គេមិនបានដឹងច្រើនអំពីករណីដែលមានសហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសហើយ ប៉ុន្តែប្រតិភូបុគ្គលិកនៅតែជាអ្នកនាំមុខដំណើរការចរចា CBA ។ ប្រតិភូបុគ្គលិកចុះហត្ថលេខាលើ CBA ជាធម្មតា នៅពេលដែលគ្មានសហជីព ។ នៅពេលមានសហជីពកើតនៅក្នុងសហគ្រាសហើយ ជាធម្មតាប្រតិភូបុគ្គលិកនឹងមិនចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចាទេ ។

CBA ត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជកនិងកម្មករនិយោជិត ក៏ដូចជាអង្គការរបស់ពួកគេម្នាក់ៗ ។ CBA ក៏អាចពង្រីកនូវតួនាទីសហជីពដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ។ ពួកគេក៏អាចធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវការធានារ៉ាប់រងផ្នែកសង្គមកិច្ចដែលការពារកម្មករនិយោជិត ។ យោងតាមមាត្រា ៩៨ CBA អាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ច្រើនជាងច្បាប់និងបទបញ្ញត្តិទាំងឡាយ ប៉ុន្តែមិនអាចផ្ទុយទៅនឹងបញ្ញត្តិស្តីពីផលប្រយោជន៍សាធារណៈទេ ។

CBA អាចត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយអនុវត្តនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬសហគ្រាសមួយក្រុម ឬឧស្សាហកម្មមួយ ឬផ្នែកមួយនៃឧស្សាហកម្ម ឬវិស័យច្រើននៃសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច ។[២៨] ក្នុងចំណោម CBAបច្ចុប្បន្ន ដែលបានចុះបញ្ជិកា្ន មានCBAs[២៩] ពីរបីដែលមិនត្រឹមតែអនុវត្តនៅកន្លែងធ្វើការដែលធ្វើវាឡើងនោះទេ ថែមទាំងអនុវត្តចំពោះសាខាទាំងអស់នៃសហគ្រាសនេះ ។ វាក៏មាន CBAs ពីរបីដែលអនុវត្តចំពោះតែផ្នែកមួយនៃសហគ្រាសប៉ុណ្ណោះ ។[៣០]

តើអ្នកណាខ្លះដែលត្រូវគ្រប់គ្រងដោយអនុសញ្ញារួម ?

ការចរចារួមអាចកើតឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស ឬឧស្សាហកម្ម ។ នៅថ្នាក់សហគ្រាស ជាធម្មតា សហជីពប្រមូលបញ្ហាការព្រួយបារម្ភទាំងអស់ពីសមាជិករបស់ខ្លួន និងកម្មករនិយោជិតផ្សេងទៀត ។ បន្ទាប់មកពួកគេកំណត់អំពីចំនួនមនុស្សសំរាប់ក្រុមចរចា ហើយបន្ទាប់មកជ្រើសរើសសមាជិកក្រុម ។ ជាទូទៅ មានមនុស្សតែបី ឬបួននាក់ប៉ុណ្ណោះ ដែលនឹងបង្កើតក្រុមចរចា ។ ជាទូទៅ និយោជកមានតំណាងបីនាក់មកពីគណៈគ្រប់គ្រង ។ នៅកំរិតឧស្សាហកម្ម មានតែឧស្សហកម្មកាត់ដេរទេ ដែលមាន CBA ។ នៅក្នុងការចរចានោះ មានសមាជិក៣នាក់នៅក្នុងក្រុមចរចាដែលតំណាងឱ្យសហព័ន្ធសហជីពចំនួន១៧ ។ និយោជកត្រូវបានតំណាងដោយអ្នកតំណាង៣នាក់ពីGMAC ។ ប៉ុន្តែគ្មានច្បាប់ ឬបទបញ្ជាណាដែលតម្រូវឱ្យកំណត់នូវចំនួនជាក់លាក់សំរាប់ក្រុមចរចានោះទេ ។

CBA អាចអនុវត្តបានតែចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ក្នុង CBA ។[៣១] ប្រសិនបើ CBA ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត[៣២] ជាមួយនិយោជក វានឹងអនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ឬដូចដែលCBAបានបញ្ជាក់ ។ ប៉ុន្តែ បើក្នុងករណីដែលសហជីពមិនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌ "ភាពជាតំណាងបំផុត" CBA អាចអនុវត្តបានតែចំពោះសមាជិកសហជីពប៉ុណ្ណោះ ។

---

[២៨] *ច្បាប់ការងារ* មាត្រា ៩៦ កថាខណ្ឌ ៤

[២៩] CBA រវាង Y.G.M (Cambodia) Co., LTD និងសហជីពឯករាជ្យ Y.G.M (Cambodia) ។

[៣០] CBA រវាង Y.G.M (Cambodia) Co., LTD និងសហជីពឯករាជ្យ Y.G.M (Cambodia) ។

[៣១] *Ibid* ។

[៣២] សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតតម្រូវឱ្យមានការបញ្ជាក់ពីក្រសួងការងារ ហើយប្រសិនបើមានវិវាទទាក់ទងនឹងបញ្ហាភាពជាតំណាងនេះនៅក្នុងសហគ្រាស ក្រសួងការងារនឹងរៀបចំការបោះឆ្នោតដើម្បីបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថាតើសហជីពមួយណា ដែលមានការគាំទ្រច្រើនជាងគេបំផុតពីកម្មករនិយោជិត ។

តើអ្នកណាខ្លះដែលត្រូវចូលរួមក្នុងអនុសញ្ញារួម ?

កម្មករនិយោជិត

យោងតាមច្បាប់ការងារ និងប្រកាសលេខ ៣០៥ សហជីពត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិផ្តួចផ្តើមការចរចារួមជាមួយនិយោជក ហើយនិយោជកមានកាតព្វកិច្ចចរចា។[៣៣] សហជីពដែលមានសមាជិកភាពភាគច្រើនដាច់ខាត [៣៤] នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ក្នុងសហគ្រាស ។ សហជីពណាដែលមានសមាជិកភាពភាគច្រើននៃប្រភេទកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ណាមួយនៅសហគ្រាស នឹងអាចតំណាងឱ្យតែប្រភេទកម្មករនិយោជិតនោះតែប៉ុណ្ណោះ ។ ប្រសិនបើពួកគេមិនមានសមាជិកភាគច្រើនទេ សហជីពមានសិទ្ធិតំណាងឱ្យតែសមាជិករបស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ។

ចំពោះសហជីពដែលមិនតំណាងឱ្យភាគច្រើននៃកម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាស ឬក្នុងផ្នែកណាមួយ ពួកគេនៅតែអាចផ្តួចផ្តើមការចរចារួមជាមួយនិយោជក។[៣៥] សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត គេមានសិទ្ធិធ្វើ CBA ជាមួយនិយោជក ។[៣៦]

ក្នុងករណីគ្មានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត សហជីពទាំងអស់ដែលមានសមាជិកក្នុងសហគ្រាសអាចរួមគ្នាផ្តួចផ្តើមការចរចារួមជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ ដើម្បីធ្វើ CBA ។[៣៧] ប៉ុន្តែតាមការអនុវត្តន៍ជាទូទៅចំណុចនេះមិនកើតឡើងទេ ។ ក្នុងករណីភាពច្រើន សហជីពមួយនឹងប្រាថ្នាទទួលបាននូវភាពជាតំណាងបំផុត មុននឹងចាប់ផ្តើមដំណើរការការចរចា ។

បើ CBA ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយសហជីពមួយ អ្នកដឹកនាំសហជីពជាន់ខ្ពស់បីរូបមាន ប្រធាន អនុប្រធាន និងលេខាធិការនឹងចុះហត្ថលេខាលើ CBA។ ប្រសិនបើវាត្រូវបានធ្វើឡើងដោយប្រតិភូបុគ្គលិក ពេលនោះប្រតិភូទាំងអស់នឹងចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀង ។ ជារឿយៗដែរ ដែល CBA ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយមន្ត្រីសហព័ន្ធសហជីព ឬប្រតិភូបុគ្គលិកមួយចំនួន (មិនទាំងអស់ទេ) ។ ជួនកាល CBA ត្រូវបានចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានសហព័ន្ធសហជីពក្នុងនាមកម្មករនិយោជិត និង/ឬ សហជីពក្នុងសហគ្រាស ។

---

[៣៣] *ប្រកាស លេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១* មាត្រា ៦

[៣៤] សហជីពដែលមានសមាជិកភាគច្រើនដាច់ខាតនឹងត្រូវបានបញ្ជាក់ដោយក្រសួងការងារ ថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅសហគ្រាស ។ ភាពជាតំណាងនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអប្បបរមាពីរឆ្នាំ ។

[៣៥] *ប្រកាស លេខ ៣០៥ ឆ្នាំ២០០១* មាត្រា ៩

[36] *Ibid* មាត្រា ១០

[37] *Ibid* មាត្រា ៩

និយោជក

នៅពេលដែលមានសំណើមួយពីសហជីពក្នុងការចរចារួម និយោជកមានកាតព្វកិច្ចចរចា ។[៣៨] ជាទូទៅ និយោជកត្រូវបានតំណាងដោយនាយកគ្រប់គ្រងទូទៅ ។ ប៉ុន្តែ ជាធម្មតា ក្រុមចរចារបស់និយោជកមានមនុស្សពីរឬបីនាក់ពីគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ដូចជា នាយកគ្រប់គ្រងទូទៅ អ្នកគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស និងប្រធានរដ្ឋបាល ។ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ តាមសំណូមពរពីនិយោជកម្នាក់ៗ GMAC នឹងជួយ ហើយអមសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងដំណើរការការចរចា ។

ក្នុងនាមនិយោជក នាយកគ្រប់គ្រងទូទៅនឹងចុះហត្ថលេខាលើ CBA ។ វាក៏ជារឿងធម្មតា ដែលប្រធានគ្រប់គ្រងធនធានមនុស្ស ឬ ប្រធានរដ្ឋបាលក៏ចុះហត្ថលេខាផងដែរ ។ តំណាងម្នាក់ពីសមាគមនិយោជកក៏អាចចុះហត្ថលេខាលើ CBA ដែរ ។

តើអ្វីខ្លះដែលអាចកំណត់បានដោយការចរចារួម ហើយបញ្ចប់ដោយអនុសញ្ញារួម ?

ច្បាប់ការងារនិងបទបញ្ញាផ្សេងទៀត មិនចែងច្បាស់នូវអ្វីដែលគួរ ឬមិនគួរត្រូវបានកំណត់ដោយការចរចារួមនោះទេ ។ ភាគីទាំងពីរអាចកំណត់មាតិកាសំរាប់ការចរចារបស់ពួកគេ ដើម្បីបញ្ចូលនៅក្នុង CBA ។

កម្មករនិយោជិតនិងសហជីពដែលផ្តួចផ្តើមដំណើរការការចរចាជាមួយនិយោជក នឹងត្រួតពិនិត្យបញ្ជីទាមទាររបស់ពួកគេដែលប្រមូលបានពីសមាជិករបស់ខ្លួន ។ បន្ទាប់មកពួកគេនឹងបញ្ជូនបញ្ជីនោះទៅនិយោជក ហើយស្នើសុំចាប់ផ្តើមដំណើរការការចរចា ។ ក្នុងអំឡុងពេលចរចា ភាគីទាំងពីរនឹងកំណត់វិធានសាមញ្ញនិងរបៀបវារៈដែលត្រូវពិភាក្សា ។ ជាធម្មតា បញ្ហាដែលកំណត់ឡើងដោយការចរចារួមរួមមានៈ ការទទួលស្គាល់សហជីព ការងារថែមម៉ោងតាមការស្ម័គ្រចិត្ត ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សំរាកដោយមានជំងឺ ការសំរាកលំហែមាតុភាព ម៉ោងធ្វើការ ការទំនុកបំរុងដល់កូន សុវត្ថិភាពនិងសុខភាពពការងារ សកម្មភាពអប់រំ ការបណ្តេញចេញនិងការបញ្ចប់ការងារ នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ា កូដកម្ម/ឡុកអៅ នីតិវិធីដោះស្រាយជម្លោះ ដូចជាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រាក់ធនានុគ្រោះ[៣៩] ប្រាក់ឈ្នួល និងប្រាក់លើកទឹកចិត្ត និងការផ្លាស់ប្តូរបញ្ញត្តិអាជីវកម្ម ។

---

[៣៨] *Ibid* មាត្រា ៩ និង១០

[៣៩] ប្រាក់ធនានុគ្រោះសំដៅទៅ កំរៃ "ដែលអតិថិជនឱ្យទៅបុគ្គលិកនៃសហគ្រាសខ្លះ ដូចជា សណ្ឋាគារ ភោជនីយដ្ឋាន ផ្ទះកាហ្វេ ផ្ទះលក់ភេសជ្ជៈ ផ្ទះកាត់សក់ជាដើម ហើយដែលនិយោជកបានទទួលជាភាគរយ ដែលត្រូវតែបន្ថែមលើកំណត់ទាប្រាក់ពីអតិថិជន ក្រោមចំណោសសំគាល់ថា "សំរាប់សេវា" មាត្រា ១៣៤ នៃច្បាប់ការងារកម្ពុជា ។

យោងតាម CBAs ចំនួន៤៣ដែលបានចុះបញ្ជិការបច្ចុប្បន្ននេះ បញ្ហាដូចតទៅនេះត្រូវបានរកឃើញជាទូទៅនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងដែលបានបញ្ចប់: ប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ នីតិវិធីបើកប្រាក់ឈ្នួល (រួមមានកាលបរិច្ឆេទបើកប្រាក់ឈ្នួល) លក្ខខណ្ឌការងារ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព ថ្ងៃឈប់សំរាកបុណ្យដោយមានប្រាក់ឈ្នួល ការផ្ទេរការងារ សេរីភាពសមាគម ការទទួលស្គាល់សហជីព ការផ្តល់ភាពងាយស្រួលនៅសហគ្រាស ដូចជាគិលានដ្ឋាន ឬអាហារដ្ឋាន កិច្ចសន្យាការងារ ការដាក់ទោសវិន័យ ការបណ្តេញចេញ និងបញ្ចប់ការងារ នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ា ការដោះស្រាយវិវាទ កូដកម្ម និងឡុកអៅ ការលើកទឹកចិត្តរបស់កម្មករ មូលនិធិសុខុមាលភាព និងសុពលភាព (ឧទា. រយះពេល និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៏) របស់ CBA ។ មាតិកាជាទូទៅរបស់CBAជាធម្មតាដើរតាមរចនាសម្ព័ន្ធនេះ :

- ការទទួលស្គាល់សហជីព/សិទ្ធិសហជីព
- ម៉ោងធ្វើការ និងការថែមម៉ោង
- ការងារ
- ការសំរាកបុណ្យសាធារណ: និងការឈប់សំរាក
- គិលានដ្ឋាន ទារកដ្ឋាន និងបន្ទប់បំបៅ
- សុវត្ថិភាពការងារ អនាម័យ និងបរិដ្ឋាន
- វិធានវិន័យ និងការបណ្តេញចេញ
- នីតិវិធីបណ្តឹងតវ៉ា
- ប្រាក់ឈ្នួល និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល
- កូដកម្ម និងឡុកអៅ
- រយះពេលនៃកិច្ចព្រមព្រៀង និង ការសើរើ
- អវសានបញ្ញត្តិ

ប្រាក់ឈ្នួលគឺជាបញ្ហាសំខាន់សំរាប់សហជីពទាំងអស់ ដែលមានគោលដៅរួមគ្នាក្នុងការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួល។ ហេតុដូច្នេះ សហជីពដែលតូចជាងនៅក្នុងថ្នាក់សហគ្រាស ជាទូទៅគួរតែយល់ព្រមជាមួយសហព័ន្ធនៅថ្នាក់ខ្ពស់ជាងលើបញ្ហានេះ ។ ប៉ុន្តែ វាអាចមានការរាយការណ៍ដែលថា សហជីពខ្លះបានទទួលសំណូកពីនិយោជក ដើម្បីជាថ្នូរនឹងប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងសំរាប់សមាជិក ។ គ្មានភស្តុតាងណាមួយដែលបញ្ជាក់ពីរបាយការណ៍ទាំងនេះទេ ។

នៅថ្នាក់សហគ្រាស អនុសញ្ញារួមនិងកិច្ចព្រមព្រៀងលើប្រាក់ឈ្នួលមានដំណើរការដូចគ្នា ។ អាស្រ័យលើបញ្ជីដែលសហជីពបញ្ជូនទៅ ភាគីទាំងពីរនឹងកំណត់ពេលវេលាជួបគ្នាពិភាក្សា និង ចរចាលើបញ្ហាដែលមានក្នុងបញ្ជី ។ បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលនឹងត្រូវបានចរចានៅក្នុងដំណើរការ ប៉ុន្តែបញ្ហានេះ ជាទូទៅជាចំណុចចុងក្រោយដែលត្រូវពិភាក្សា ។

នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ប្រាក់ឈ្នួលក៏ត្រូវបានចរចានៅថ្នាក់ឧស្សាហកម្មផងដែររវាង GMAC ដែលតំណាងឱ្យនិយោជក និងសហព័ន្ធសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត ។ ប្រាក់ឈ្នួលដែលកំណត់ក្នុងការព្រមព្រៀងគឺជាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសំរាប់ឧស្សាហកម្ម ។ រោងចក្រកាត់ដេរ និងស្បែកជើង មិនទាំងអស់ទេដែលជាសមាជិក GMAC ប៉ុន្តែឧស្សាហកម្មទាំងមូលត្រូវអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងដោយគ្មានការលើកលែង ។ នេះដោយសារតែសហជីពទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មមិនត្រឹមតែលើកទឹកចិត្តទេ ថែមទាំងទទូចឱ្យនិយោជករបស់គេអនុវត្តទៀតផង ។ ប៉ុន្តែ បើនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៃសហគ្រាសណាមួយចង់កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់ខ្លួន ពួកគេអាចធ្វើដូច្នេះបានក្នុងកំរិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ ។ យោងតាម សហជីព/សហព័ន្ធសហជីព វាមានការលំបាកជាខ្លាំងសំរាប់កម្មករនិយោជិត/សហជីពក្នុងការចរចាជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេដើម្បីបានប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងកំរិតដែលបានកំណត់រួច ។

មាត្រា ៩៦ ចែងថា រយៈពេលរបស់ CBA អាចមានរយៈពេលកំណត់ ឬមិនកំណត់ ។ រយៈពេលកំណត់មិនអាចលើសពីបីឆ្នាំឡើយ ។ ក្នុងការពិនិត្យមើល CBA ទាំងអស់ដែលបានចុះបញ្ជិការ វាត្រូវបានធ្វើឡើងដើម្បីបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលកំណត់ពី ២ ទៅ ៣ ឆ្នាំ ។ សហជីពខ្លះ បានបង្ហាញថា ពួកគេចូលចិត្តឱ្យ CBA របស់ពួកគេមានសុពលភាពពីរឆ្នាំជាង ដោយហេតុថាវាមានភាពងាយស្រួលក្នុងការបន្ត និងធ្វើឱ្យប្រសើរឡើង បន្ទាប់ពីលក្ខខណ្ឌដែលមាននៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀង ។ នេះដោយសារតែបញ្ញត្តិខ្លះដែលមានអត្ថប្រយោជន៍តិចជាងការផ្លាស់ប្តូរថ្មីក្នុងច្បាប់ ។ សហជីពផ្សេងទៀតចូលចិត្តឱ្យ CBA របស់ខ្លួនមានសុពលភាពរយៈពេលបីឆ្នាំជាង ព្រោះបញ្ញត្តិ CBA មានអត្ថប្រយោជន៍ខ្ពស់ជាងច្បាប់ច្រើន ។

តួនាទីរបស់អង្គការ (កំរិត) ខុសគ្នាក្នុងដំណើរការការចរចារួម

សហជីព/សហព័ន្ធសហជីព

អ្នកដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានធ្វើការយ៉ាងជិតស្និតជាមួយសមាជិករបស់ពួកគេ ដើម្បីជ្រើសរើស និងបោះឆ្នោតកំណត់អាទិភាពបញ្ហាសំរាប់ដំណើរការចរចា ។ ពួកគេក៏ចូលរួមក្នុងការផ្តួចផ្តើមដំណើរការ

ការចរចាដោយទៅជួបនិយោជក ហើយចរចាដោយផ្ទាល់នូវបញ្ហាជាអាទិភាព។ ជាទូទៅ ក្រុមរួម មានអ្នកដឹកនាំសហជីពបីនាក់ ។ ប៉ុន្តែ វាអាចមានការលំបាកដែរសំរាប់កម្មករនិយោជិត និងសហជីពមូលដ្ឋានក្នុងការផ្តួចផ្តើមដំណើរការ ដោយគ្មានការលើកទឹកចិត្ត ការបណ្តុះបណ្តាលណាមួយពីអង្គការដែលគាំទ្រដូចជាសហព័ន្ធសហជីព ឬតតិយភាគីនោះ ។

សហព័ន្ធសហជីពត្រូវបានគេយល់ថាដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងដំណើរការចរចា និងក្នុងដំណាក់កាលមុនការចរចា។ ពួគេផ្តល់នូវយោបល់លើបញ្ហាដែលនឹងត្រូវចរចា និងយុទ្ធសាស្ត្រដែលប្រើប្រាស់ក្នុងការចរចា ។ ជាងនេះទៅទៀត ពួកគេក៏អមសហជីពដែលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយខ្លួនក្នុងការចរចា ហើយជារឿយៗជាហត្ថលេខីដែលចូលរួមជាមួយសហជីពមូលដ្ឋាននៅក្នុង CBA។ ជាការកំរដែល ពួកគេមិនអាចចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចា ប៉ុន្តែត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យចុះហត្ថលេខាជាសាក្សីលើឯកសារ CBA ចុងក្រោយ។ ករណីនេះកើតឡើងនៅពេលដែលអ្នកដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋានមានសមត្ថភាពក្នុងការចរចា ហើយក្នុងករណីនេះមន្ត្រីសហព័ន្ធក្លាយជាអ្នកសង្កេតការណ៍ ឬអ្នកឃ្លាំមើលក្នុងដំណើរការ ។ ជួលកាល មេធាវីក៏ចូលរួមក្នុងការផ្តល់ដំបូន្មានដល់កូនក្តីរបស់ខ្លួនក្នុងដំណើរការនេះដែរ ។

និយោជក/សមាគមនិយោជក

បន្ទាប់ពីមានសំណើពីសហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសក្នុងការចាប់ផ្តើមចរចា និយោជកនឹងបង្កើតក្រុមដើម្បីចរចាដោយផ្ទាល់ជាមួយសហជិព ។ ប៉ុន្តែ ក្នុងករណីខ្លះ និយោជកម្នាក់ៗនឹងសុំនូវយោបល់ពីសមាគមរបស់ខ្លួនថាតើត្រូវឆ្លើយតបនឹងបញ្ហាដែលបានស្នើឡើងយ៉ាងដូចម្តេចជាមួយសហជីព/កម្មករនិយោជិត ។ ករណីនេះកើតមានតែនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរដែលសមាគមនិយោជក GMAC បានដើរតួយ៉ាងសកម្មក្នុងដំណើរការចរចាសំរាប់សមាជិករបស់ខ្លួន ។

តតីយភាគី

មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងដើម្បីសាមគ្គីភាពពលកម្មអន្តរជាតិ (ACILS) ផ្តល់នូវការបណ្តុះបណ្តាលដល់អ្នកដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋាននិងអ្នកដឹកនាំសហព័ន្ធ ស្តីពីសិទ្ធិចរចារួម និងយុទ្ធសាស្ត្រចរចាដែលមានប្រសិទ្ធភាព ។ បន្ថែមពីលើនេះ ACILS ជួយសហជីពក្នុងការព្រាង CBA ផ្តល់យោបល់ផ្នែកច្បាប់ ហើយជារឿយៗ ផ្តល់មេធាវីម្នាក់សំរាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងដំណើរការចរចា ។ លើសពីនេះ ACILS ជួយសហជីពក្នុងការធ្វើយុទ្ធនាការប្រឆាំងនិយោជកដែលបដិសេធចរចា និងបង្ហាញអំពីការរើសអើងណាមួយពីសំណាក់និយោជកប្រឆាំងនឹងជនទាំងឡាយដែលអនុវត្តសិទ្ធិចរចារួម ។ នៅក្នុងយុទ្ធនាការមួយ ACILS

នឹងជួយសហជីពក្នុងការបង្កើតបណ្តាញជាមួយអង្គការដៃគូរអន្តរជាតិ ហើយដាក់សំពាធលើនិយោជកឱ្យត្រឡប់មកកាន់តុចរចាវិញ ។

តតិយភាគីដែលផ្តល់ជំនួយនិងយោបល់ផ្នែកច្បាប់លើសេចក្តីព្រាងកិច្ចព្រមព្រៀង គឺ ការិយាល័យមេធាវី លាន ចិន្តា ។ ជាទូទៅ ការិយាល័យផ្តល់នូវសេវាកម្មផ្នែកច្បាប់ដោយមិនគិតកំរៃទៅដល់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសំណុំរឿងក្តីឡើងដល់តុលាការ ក៏ដូចជាដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ក្នុងដំណើរការចរចា ។ មេធាវីរបស់ពួកគេក៏បានសួរសំណួរទៅមេធាវីនៅពេលដែលមេធាវីសង្កេតការលើការចរចារវាងកម្មករនិយោជិតនិងនិយោជកដែរ ។

សហព័ន្ធសហជីពមួយក្នុងចំណោមសហព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិឯទៀតៗ ដែលគេស្គាល់ថា កម្មករនិយោជិតសំណង់និងឈើអន្តរជាតិ (BWI) ត្រូវបានរាយការណ៍ថាធ្វើការបណ្តុះបណ្តាលដល់កម្មករនិយោជិតសំណង់ស្តីពីសិទ្ធិក្នុងការចរចារួម និងយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីចរចាដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយនិយោជករបស់ខ្លួន ។ វាក៏គាំទ្រសហជីពផ្នែកសំណង់ ដោយផ្តល់ជាហិរញ្ញវត្ថុសំរាប់សកម្មភាពខ្លះៗ ជាមួយនឹងគោលបំណងនៃការជួយឱ្យសហជីពទាំងនេះ មានស្ថេរភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងសមាជិកភាព ។

ក្នុងករណីជាប់គាំងក្នុងអំឡុងពេលចរចានៅថ្នាក់សហគ្រាស កម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្ម នៅពេលដែលវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយវិវាទដោយសន្តិវិធីទាំងអស់ត្រូវបានប្រើអស់លទ្ធភាព ។ ការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត/សហជីព គួរតែត្រូវបានដាក់ជាវិវាទរួមទៅក្រសួងការងារ ។ ក្នុងករណីនេះ ក្រសួងការងារ [៤០] នឹងដើរតួជាអ្នកផ្សះផ្សាក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ ប៉ុន្តែមិនមែនជាអ្នកសម្រុះសម្រួលក្នុងដំណើរការចរចាទេ ។ ប្រសិនបើភាគីមិនអាចឈានដល់ការព្រមព្រៀងទេ ពេលនោះវិវាទនឹងត្រូវបញ្ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល (AC) ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ ។ AC នឹងចេញនូវសេចក្តីសំរេចក្នុងទំរង់ជាសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ។ ជាទូទៅ ភាគីម្នាក់នៃភាគីទាំងអស់នឹងប្រឆាំងនឹងសេចក្តីបង្គាប់នៅដើមដំបូង ប៉ុន្តែបន្ទាប់មកក៏ យល់ស្របចរចាលើសេចក្តីបង្គាប់ដើម្បីឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងមួយ ។

ថ្មីៗនេះ មានការចរចាមួយរវាង GMAC និងសហព័ន្ធសហជីពចំនួន១៧ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីសំរាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។ គំរោងដោះស្រាយវិវាទការងាររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ត្រូវបានគេមើលឃើញថា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដើរតួជាអ្នកសម្រុះសម្រួលក្នុងដំណើរការចរចានេះ ។ ក្រសួងការងារបានចូលរួមក្នុងដំណើរការជាអ្នករៀបចំ និងសម្រុះសម្រួល ។

---

[៤០] ក្រសួងការងារនឹងតែងតាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ដើម្បីផ្សះផ្សារឿងក្តី

ការចរចារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស/កន្លែងធ្វើការ

ការចរចារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស/កន្លែងធ្វើការ មានការយកចិត្តទុកដាក់ ជាចំបងលើការកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ ។ នៅក្នុងថ្នាក់នេះ សហជីពមូលដ្ឋាន និងនិយោជករបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន បានចូលរួមដោយផ្ទាល់ក្នុងដំណើរការ ។

ជារឿយៗ ភាគីទាំងពីរមិនធ្វើការប៉ុនប៉ងច្បាស់លាស់ណាមួយទេក្នុងការធ្វើសមកាលភាព ឬ ការសម្របសម្រួលដំណើរការចរចាទេ ។ សហជីពមូលដ្ឋាននឹងបញ្ជូនសេចក្តីព្រាងពេញលេញនៃឯកសារគំនិតរបស់ CBA ។ ប៉ុន្តែ ជួនកាលពួកគេនឹងបញ្ជូនតែផ្នែកខ្លះនៃសេចក្តីព្រាងប៉ុណ្ណោះ ។ បន្ទាប់មកគេកំណត់អំពីកាលបរិច្ឆេទមួយសំរាប់ការចរចា ។ ជាទូទៅការចរចាចំណាយពេល៦ខែ ហើយជួនកាលរហូតដល់មួយឆ្នាំកន្លះ ដើម្បីឈានដល់ការព្រមព្រៀង ។ តាមការសម្ភាសថ្មីៗនេះ ដែលបានធ្វើឡើងជាមួយសហជីព វាត្រូវបានរកឃើញថា នៅពេលដែលសហជីពស្នើសុំនិយោជកចាប់ផ្តើមដំណើរការចរចា ជួនកាលពួកគេបញ្ជូនសំណើរជាភាសាខ្មែរដែលជាភាសាក្នុងស្រុក ។ ដោយសារតែ និយោជកជាច្រើនជាជនបរទេស (ជាពិសេសនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ) ពួកគេត្រូវតែរៀបចំឱ្យមានការបកប្រែសំណើរបស់សហជីពទៅជាភាសារបស់និយោជក ។ ដំណើរការនេះត្រូវការពេលវេលា ហើយការបកប្រែមិនភាពច្បាស់លាស់ ១០០% ទេ ។ បន្ទាប់ពីការបកប្រែ និយោជកនឹងពិនិត្យមើលសំណើរ ហើយផ្តល់ចំលើយរបស់ខ្លួន និងផ្តល់សំណើតបទៅឱ្យសហជីពវិញ ។ បន្ទាប់ពីទទួលបានចំលើយ សហជីពនឹងផ្ញើរទស្សនៈរបស់ខ្លួនត្រឡប់ទៅវិញ ។ ដំណើរការនេះនឹងត្រឡប់ទៅត្រឡប់មករវាងសហជីពនិងនិយោជក រហូតដល់ភាគីមិនផ្លាស់ប្តូរជំហររបស់ខ្លួន ។ បន្ទាប់មក ភាគីទាំងពីរនឹងរៀបចំជួបមុខគ្នា ។ ជាទូទៅ ការចរចាទល់មុខគ្នាប្រើពេលច្រើនជាងឆ្ងាយណាស់ ប្រសិនបើអ្នកដឹកនាំសហជីពមិនអាចនិយាយភាសារបស់និយោជកបាន ។

ការជាប់គាំងធ្វើឱ្យមានការពន្យាកាន់តែយូរទៅនៅក្នុងដំណើរការចរចា ។ នៅក្នុងករណីខ្លះនៃការជាប់គាំង សហជីពមិនដាក់ពាក្យបណ្តឹងភ្លាមអំពីវិវាទទៅក្រសួងការងារទេ ប៉ុន្តែនឹងប៉ុនប៉ងក្នុងការអនុវត្តិវិធីផ្សេងទៀតក្នុងការបន្តដំណើរការចរចា ។

ជួនកាល ការចរចាប្រាក់ឈ្នួលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាស ។ សហជីពចរចាជាមួយនិយោជកម្នាក់ៗ ដើម្បីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋានសំរាប់កម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាស ។[៤១] នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ការចរចាប្រាក់ឈ្នួលមូលដ្ឋាននៅតាមសហគ្រាសនីមួយៗ ជាទូទៅមិនមានប្រសិទ្ធភាពទេ ។

[៤១] ពួកគេធ្វើតាមដំណើរការដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនៅផ្នែក "*នរណាខ្លះអាចចូលរួមក្នុងដំណើរការចរចារួម*" ។

ករណីភាគច្រើន សហជីពគួរចរចាលើប្រភេទខ្លះនៃប្រាក់បុព្វលាភ ឬការលើកទឹកចិត្ត បន្ថែមពីលើប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅថ្នាក់សហគ្រាស ។ ផ្ទុយទៅវិញ សហជីពមួយក្នុងចំណោមសហជីពទាំងឡាយក្នុងឧស្សាហកម្មសំណង់បានចរចាជោគជ័យជាមួយនិយោជកមួយ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលគោលនៅសហគ្រាស តាំងពីពេលគ្មានប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងឧស្សាហកម្មនេះម្លេះ ។

យោងតាមច្បាប់ការងារ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានាត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសក្រសួងការងារ ។ ក៏ប៉ុន្តែមកដល់ពេលនេះ គ្មានប្រកាសស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបានចេញនៅឡើយទេ ។ មានសេចក្តីជូនដំណឹងពីរស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលនិងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត ដែលអនុវត្តតែចំពោះឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនិងស្បែកជើងគឺ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៤ ចុះថ្ងៃទី០៦ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩ និង សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០១៧ ចុះថ្ងៃទី០៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០០ ។ សេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ បានជំនួស សេចក្តីជូន-ដំណឹងលេខ ០១៤ ហើយត្រូវបានចេញផ្អែកលើលទ្ធផលនៃការចរចាជាមួយសហព័ន្ធសហជីព ។[៤២]

នីតិវិធីដែលបានកំណត់តាមច្បាប់នៃការសម្រេចបានអនុសញ្ញារួម

នៅចុងបញ្ចប់នៃដំណើរការចរចា ភាគីនឹងចុះហត្ថលេខាលើCBA ។ និយោជក ឬសមាគមនិយោជកត្រូវចុះបញ្ជិការ CBA ជាមួយក្រសួងការងារ ។[៤៣] ដើម្បីចុះបញ្ជិការ និយោជកត្រូវដាក់ពាក្យសុំ និងឯកសារថតចំលង CBA ចំនួនប្រាំច្បាប់ ទៅក្រសួងការងារ ។

បទបញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការកែសម្រួល ការបកស្រាយ ការអនុវត្តន៍ និងការបញ្ចប់អនុសញ្ញារួម

ប្រកាសលេខ ២៨៧ ចុះឆ្នាំ២០០១ ចែងថា CBA ចូលជាធរមានមួយថ្ងៃបន្ទាប់ពីចុះបញ្ជិការនៅក្រសួងការងារ ។ យោងតាមសហជីពនៅកន្លែងធ្វើការខ្លះ CBA របស់ពួកគេត្រូវបានអនុវត្តយ៉ាងឆាប់ នៅពេលដែលពួកគេទទួលបានហត្ថលេខាជាផ្លូវការពីភាគីទាំងអស់ ។ នៅកន្លែងធ្វើការឯទៀត អនុសញ្ញារួម CBA នឹងមិនត្រូវបានអនុវត្តទេ ប្រសិនបើមិនទាន់បានចុះបញ្ជិការនៅក្រសួងការងារ ។ នៅកន្លែងធ្វើការមួយភាគីទាំងអស់នឹងអនុវត្តបញ្ញត្តិខ្លះនៅក្នុង CBA របស់ពួកគេ ទោះបីជា ពួកគេកំពុងតែរង់ចាំហត្ថលេខាផ្លូវការពីគណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ឬការចុះបញ្ជិជាផ្លូវការជាមួយក្រសួងដែលទទួលបន្ទុកការងារក៏ដោយ ។

---

[៤២] ប្រសិនបើ GMAC និងសហព័ន្ធឈានដល់ការព្រមព្រៀងស្តីពីការចរចាលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី នឹងមានសេចក្តីជូនដំណឹងថ្មី ដែលចេញមកជំនួសសេចក្តីជូនដំណឹង លេខ ០១៧ ។

[៤៣] នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងមានតួនាទីចុះបញ្ជិការ CBAs ។

ប្រការ៨ នៃប្រកាសលេខ ២៨៧ ចុះឆ្នាំ២០០១ ចែងថា នៅក្នុងវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការអនុវត្តន៍ CBA ភាគីណាមួយអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតុលាការខេត្តឬក្រុង ដែល CBA ត្រូវបានចុះហត្ថលេខា។ ពេលនោះ តុលាការអាចសំរេចលើការខូចខាតដែលត្រូវឱ្យភាគីមានកំហុសដឹង ។ ប៉ុន្តែ ភាគីក៏អាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងការងារដែលវិវាទនឹងត្រូវផ្សះផ្សា ។

CBA នឹងត្រូវបញ្ចប់ទៅតាមកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ដូចដែលបានចែងក្នុង CBA ។ យោងតាមមាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ការងារ ភាគីណាមួយនៃCBA ដែលចង់ស្នើឱ្យមានការចរចាឡើងវិញលើការព្រមព្រៀង ត្រូវតែផ្តល់ការជូនដំណឹងមុនបីខែ មុនកាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់ ។ បើមិនដូច្នោះទេ ការអនុវត្តន៍ដោយមានប្រសិទ្ធភាពនៃ CBA នឹងបន្ត ។

ការចរចារួម និងការផ្ទេរពាណិជ្ជកម្ម

មាត្រា ៨៧ នៃច្បាប់ការងារ ចែងអំពីលក្ខណៈគតិយុត្តិនៃ CBA បន្ទាប់ពីផ្លាស់ប្តូរនៃភាពជាម្ចាស់ ឬ ការផ្ទេរពាណិជ្ជកម្ម ដូចជាការទទួលមរតក ការលក់ ការរួមបញ្ចូលគ្នា ឬបំលាស់ប្តូរនៃការបែងចែកទុន។ ជាទូទៅ កិច្ចសន្យាការងារដែលមានសុពលភាពនៅពេលផ្ទេរ ត្រូវតែរក្សាចំណងកាតព្វកិច្ចរវាងនិយោជកថ្មី និងកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានផ្ទេរ ។

តាមការអនុវត្តន៍ កម្មករនិយោជិត/សហជីព នឹងចរចាជាមួយនិយោជក ដើម្បីកំណត់បញ្ហានេះនៅក្នុង CBA ។ វាជារឿងទូទៅមួយក្នុងការរកបទបញ្ញត្តិនៅក្នុង CBA ដែលចែងថា នៅពេលដែលពាណិជ្ជកម្មត្រូវបានផ្ទេរ ឬលក់ CBA ដែលកំពុងអនុវត្តជាធរមាន នឹងនៅតែមានសុពលភាព ហើយអាចអនុវត្តបានចំពោះនិយោជកថ្មី ។ ម៉្យាងវិញទៀត បញ្ញត្តិនោះនឹងចែងថា និយោជកថ្មីនឹងបន្តជួលកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្ន ។

ការពង្រីកអានុភាពអនុវត្តនៃអនុសញ្ញារួម

វិសាលភាពនៃ CBA ដែលបានចុះបញ្ជិការភាគច្រើន ពង្រីកទៅដល់គ្រប់សាខាទាំងអស់នៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ នេះរួមមានសាខាដែលកំពុងមានជាធរមាន ក៏ដូចជាសាខាអនាគតដែលពាណិជ្ជកម្មអាចពង្រីក។ ជាទូទៅ ច្បាប់ការងារចែងថា CBA នៅឯសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន អាចកំណត់ពីវិសាលភាពនៃការអនុវត្តន៍របស់ខ្លួន ដើម្បីសម្របទៅនឹងតម្រូវការនិងលក្ខខណ្ឌពិសេសរបស់សហគ្រាស ។

ឃ. ការចរចារួមក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្តែង

វិស័យដែលគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញារួម CBA និង ស្ថិតិទិន្នន័យស្តីពីអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមចំនួន ៤៣ ត្រូវបានចុះបញ្ជិការដោយនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ហើយ CBA បួនទៀតក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ បច្ចុប្បន្នកំពុងស្ថិតក្នុងដំណើរការចរចា ។ ជាសរុបមាន CBA ចំនួន ៣៥ ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរនិងតម្បាញដែលបានចុះបញ្ជិការឬបច្ចុប្បន្ននេះកំពុងត្រូវបានចរចា CBA ចំនួន ១០ ក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍[៤៤] ហើយ CBA មួយក្នុងវិស័យសំណង់ ។ ប្រហែលជា ៨៣,៤% នៃCBA គ្រប់ដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលធ្វើការនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។ ១១,៩% ទៀតគ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតតែក្នុងផ្នែកមួយ ឬក្រុមមួយជាក់លាក់នៃសហគ្រាស ហើយដែលកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកនៃសហជីពណាមួយដែលចូលរួមក្នុងការចរចា។ ៤,៧% នៃ CBA ដែលនៅសល់គ្របដណ្តប់លើកម្មករនិយោជិតដែលធ្វើការនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសហគ្រាស លើកលែងតែផ្នែកជាក់លាក់ណាមួយដែលមានកិច្ចព្រមព្រៀងដោយឡែករបស់ខ្លួន ។

កម្មករនិយោជិតប្រហែល៣000នាក់ក្នុងវិស័យទេសចរណ៍ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច ស្ថិតក្រោមCBA ចំនួន១០ កម្មករនិយោជិត១៦៨នាក់ ស្ថិតក្រោម CBA មួយ ក្នុងវិស័យសំណង់ ។ ជាសរុប មានកម្មករនិយោជិតជាង ៦0.000នាក់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលលក្ខខណ្ឌការងាររបស់ខ្លួនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយ CBAs ។

យន្តការដទៃទៀតនៃភាពជាតំណាង ការប្រឹក្សាយោបល់ ព័ត៌មាន

អំឡុងពេលអន្តរកាលដែលគ្មានសហជីពតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតនៅសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ប្រតិភូបុគ្គលិកអាចចរចារួមជាមួយនិយោជកបាន ។

[៤៤] តួលេខនេះអាស្រ័យលើព័ត៌មានដែលផ្តល់ដោយសហព័ន្ធអ្នកធ្វើការផ្នែកទេសចរណ៍ និងសេវាកម្មជា ។

ផ្នែកទី៤ : និន្នាការ បញ្ហា និងការជជែកតវ៉ា : ទស្សនៈ និងសំណើរបស់ដៃគូសង្គម និងគួរអង្គនយោបាយសំរាប់ការអភិវឌ្ឍន៍ទៅអនាគតនៃប្រព័ន្ធចរចាជាតិ

សិទ្ធិចរចា CBAs ត្រូវបានផ្តល់ឱ្យដោយច្បាប់ការងារ (ជំពូក ៥) ហើយបញ្ជាក់ដោយប្រកាស លេខ ៣០៥ ដែលកំណត់នូវនីតិវិធីជាផ្លូវការដែលកិច្ចព្រមព្រៀងបែបនេះត្រូវបានចរចារវាងភាគី ។ ទោះបីជាវត្តមាននៃសិទ្ធិនេះមាននៅក្នុងច្បាប់ការងារតាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧ក៏ដោយ ក៏សិទ្ធិចរចា CBA មិនត្រូវបានអនុវត្តដោយមានប្រសិទ្ធភាព រហូតដល់ឆ្នាំ២០០៤ ។ តាមពិត ទស្សនៈអំពី CBA នេះត្រូវបានបង្ហាញដោយ ត្រឹមត្រូវទៅភាគីទាំងអស់(កម្មករនិយោជិត និយោជក និងក្រសួងការងារ) ទើបតែនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៤ ។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ មជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សំរាប់សហគមន៍ និងមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងដើម្បី សាមគ្គីភាពពលកម្មអន្តរជាតិ គឺជាអង្គការចំបងដែលជួយសហជីពក និងសហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាឱ្យយល់ពីទស្សនៈអំពី CBAs ។

ផ្អែកតាមមជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងដើម្បីសាមគ្គីភាពពលកម្មអន្តរជាតិ សហជីពមានការស្រពិចស្រពិលអំពីលទ្ធភាពនៃការចរចា CBA ដែលលក្ខខណ្ឌការងារអាចលើសពីនិយាមជាអប្បបរមាដែលចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ។

នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសន៍មួយ ដែលធ្វើឡើងជាមួយមន្ត្រីគំរោងរបស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងដើម្បីសាមគ្គី-ភាពពលកម្មអន្តរជាតិ យោបល់របស់អ្នកឆ្លើយតបគឺ :

> *"អ្នកដឹងទេ នៅពេលដែលមន្ត្រីគំរោងរបស់មជ្ឈមណ្ឌលអាមេរិកាំងដើម្បីសាមគ្គីភាពពលកម្មអន្តរជាតិពិភាក្សាជាលើកទីមួយអំពីទស្សនៈនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម សហជីពមិនជឿថា វាអាចទៅរួចនោះទេ - ដែលថាCBA អាចចរចាបាន ។ ពួកគេ និយាយថា អូ! ឥឡូវនេះក្រុមហ៊ុនមិនគោរពច្បាប់ទេ! តើយើងអាចចរចាជាមួយពួកគេឱ្យប្រសើរជាងច្បាប់យ៉ាងម៉េចទៅ?!" ហើយហេតុដូច្នេះហើយ យើងបានសំរេចចិត្តរៀបចំឱ្យរោងចក្រខ្លះបង្ហាញថាយើងអាចបង្កើតសហជីពភាគច្រើន និង ដើម្បីបង្ហាញថា យើងអាចទទួលបាន CBA មួយ ។ ហើយយើងបានធ្វើវា - យើងបានចរចា CBA ជាមួយរោងចក្រប្រហែល ៦ ។ ហើយយើងបានបង្រៀនសហជីពថា វាអាចធ្វើបាន ហើយយើងអាចនិយាយទៅកាន់ពួកគេថា "មើលចុះ - យើងធ្វើវាបានសំរេចហើយ យើងចរចាបានCBA ហើយ"*

ថ្មីៗនេះ សហព័ន្ធសហជីពបានចាប់ផ្តើមផ្តោតជាសំខាន់លើយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជកនៅតាមសហគ្រាសនីមួយៗដោយចរចា CBAជាក្រុម ។ ហេតុផលមួយសំរាប់ជាយុទ្ធសាស្ត្រលេចចេញជាការប៉ុនប៉ងក្នុងការរួមបញ្ចូលខចែងដែលចងកាតព្វកិច្ចចំពោះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលនៅក្នុង CBAs ដូច្នេះក្នុងករណីមានវិវាទ ភាគីត្រូវតែទទួលយក បង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញកណ្តាលកម្ពុជា ។ នៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ សហជីពបានទទួលយកយុទ្ធសាស្ត្រនៃការដាក់សំពាធដើម្បី CBA ថាជាវិធីដើម្បីទទួលបាននូវការបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកាន់តែច្រើនថែមទៀត ។

គ. បញ្ហាសំខាន់ ៗ និងនិន្នាការក្នុងការចរចារួម

CBA ដំបូងត្រូវបានចុះបញ្ជិការក្នុងឆ្នាំ២០០៣ ហើយចាប់តាំងពីពេលនោះមកដល់ដើមឆ្នាំ២០០៤ បញ្ហាដែលចំរូងចំរាស់បំផុត ទំនងជាទាក់ទងនឹងការទទួលស្គាល់សហជីព ការឈប់សំរាកដោយមានជំងឺ ថ្ងៃបើកប្រាក់ឈ្នួល ការដាក់ទោសវិន័យនិងការបណ្តេញចេញ ការថែមម៉ោងដោយស្ម័គ្រចិត្ត ប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង និង ម៉ោងធ្វើការ ។ ពីដើមឆ្នាំ២០០៤ មកដល់បច្ចុប្បន្ន បញ្ហាការងារថែមម៉ោងដោយបង្ខំនិងកាលបរិច្ឆេទបើកប្រាក់ឈ្នួលមិនសូវជាបញ្ហាសំខាន់ទៀតទេ។ បញ្ហាការដាក់ទោសវិន័យ/បណ្តេញ-ចេញ និង ការទទួលស្គាល់សហជីពនៅតែសំខាន់ ក៏ដូចជាការឈប់សំរាកលំហែមាតុភាព កិច្ចសន្យាការងារ ការឈប់សំរាកប្រចាំឆ្នាំ ការឈប់សំរាកដោយមានជំងឺ កូដកម្មខុសច្បាប់ និងប្រាក់ឈ្នួល ។ បច្ចុប្បន្ននេះ បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលគឺជាបញ្ហាចំរោងចំរាស់ដែលសំខាន់តិចតួចនៅក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ ផ្អែកតាម សហជីពបញ្ហានេះតែងតែត្រូវបានចរចានៅពេលចុងក្រោយបំផុតនៃដំណើរការចរចា ។

នៅក្នុងកិច្ចសម្ភាសមួយជាមួយប្រធានសហជីពមកពីផ្នែកបដិសណ្ឋារកិច្ច បានបង្ហាញមកថា :

> *"ការចរចាប្រាក់ឈ្នួលគឺជាផ្នែកដែលពិបាកបំផុតនៃការចរចា ។ ការចរចាកាន់តែពិបាកឡើងៗ នៅពេលដែលយើងចរចាអំពីបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលរហូតដល់មានអន្តរាគមន៍ពីអធិការការងារ"*

ជាងនេះទៅទៀត បញ្ហាសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារក៏ត្រូវបានរួមបញ្ចូលទៅក្នុងការចរចារួមដែរ ប៉ុន្តែនេះហាក់ដូចជាមិនមែនជាបញ្ហាចំបងទេ ។

ទោះបីជាចលនាសហជីពក្នុងប្រទេសកម្ពុជានៅក្មេងខ្ចី ហើយប្រឈមនឹងបញ្ហាជាច្រើនក៏ដោយ ពួកគេនៅតែធ្វើការផ្ទាល់ដើម្បីផ្តួចផ្តើមការចរចាលើបញ្ហាថ្មីទៀត ។ ជារឿយៗ សហជីពលើកទឹកចិត្តឱ្យគ្នា

ទៅវិញទៅមកក្នុងការផ្តួចផ្តើមការចរចារួមជាមួយនិយោជក ទោះបីជាបញ្ញត្តិ CBA ឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីនិយាមអប្បបរមាដែលចែងក្នុងច្បាប់ការងារក៏ដោយ ។

យោងតាមសហព័ន្ធសហជីព លក្ខខណ្ឌការងារក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ជាបញ្ហាចំបងនៅក្នុង CBA នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ហើយនឹងនៅតែបន្តជាបញ្ហាចំបងនៅថ្ងៃអនាគត ។ ទោះជាយ៉ាងណា GMAC មានទស្សនៈប្លែកគេ ហើយជឿជាក់ថាលក្ខ័ណ្ឌការងារមិនមែនជាបញ្ហាចំបងទៀតទេ ដោយសារតែវាត្រូវបានឃ្លាំមើលដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ - កម្មវិធីរោងចក្រកាន់តែប្រសើរនៅកម្ពុជា និង ពីអ្នកទិញអន្តរជាតិដែរ ។ ភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀងថាប្រាក់ឈ្នួលនឹងនៅតែជាបញ្ហាចំបងសំរាប់ CBAs នៅពេលអនាគត ។ លក្ខខណ្ឌការងារនឹងនៅតែសំខាន់ជាងសំរាប់ផ្នែកឯទៀត ដូចជាសំណង់ និងកសិកម្ម ដោយសារតែ វាមិនមានការឃ្លាំមើលឯករាជ្យ ដូចជាអ្វីដែល ILO-BFC បានធ្វើឡើយ ។ ប្រាក់ឈ្នួលនឹងនៅតែបញ្ហាចំបងសំរាប់ CBA ទាំងអស់នៅនាពេលអនាគត ។

ការបង្កើតថ្មី ឬការផ្លាស់ប្តូរអនុសញ្ញារួម

ចាប់ពីចុងឆ្នាំ២០០៣/ដើមឆ្នាំ២០០៤ សហព័ន្ធសហជីពបានចាប់ផ្តើមយុទ្ធសាស្ត្រថ្មីរបស់ពួកគេក្នុងការចរចា CBA ជាមួយនិយោជកម្នាក់ៗចាត់ទុកជារួម ។ ជាលទ្ធផល មាន CBA ចំនួន៤៣ បានចុះបញ្ជីការជាមួយក្រសួងការងារ ។ ទោះជាយ៉ាងណា វាមានការគួរឱ្យកត់សំគាល់ថា ការចរចាគឺគ្រាន់តែធ្វើឡើងនៅថ្នាក់សហគ្រាសប៉ុណ្ណោះ ។

អ្វីដែលគួរឱ្យកត់សំគាល់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ មានយុទ្ធនាការការចរចារួមយ៉ាងធំមួយនៅឆ្នាំ១៩៩៨ ដើម្បីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដំបូងបានកំណត់នៅឆ្នាំ១៩៩៩ ហើយបានបង្កើននៅឆ្នាំ២០០០ ដែលនេះជាលទ្ធផលនៃការចរចារវាង GMAC និងសហព័ន្ធសហជីព ។ លទ្ធផលមិនត្រូវបានចុះបញ្ជីការថាជា CBA សំរាប់ឧស្សាហកម្មទាំងមូលឡើយ ។ ភាគីទាំងពីរបានស្នើសុំឱ្យក្រសួងការងារ គាំទ្រ និងចេញសេចក្តីជូនដំណឹងស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ដូច្នេះវាអាចអនុវត្តបានចំពោះសហគ្រាសទាំងអស់នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ។

ថ្មីៗនេះ ជុំចរចាថ្មីមួយដើម្បបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពមួយក្នុងចំណោមសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ ហើយបន្ទាប់មកបានចូលរួមដោយសហព័ន្ធ១៧ទៀត ។ GMAC និងសហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់គ្នាបានយល់ថា បុព្វលាភកូដកម្មខុសច្បាប់ និងសេចក្តីបង្គាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចងកាតព្វកិច្ច ក៏គួរតែពិចារណានៅក្នុងជុំនៃ

ការចរចា ។ ILO-LDRP (គំរោងដោះស្រាយវិវាទការងារ) បានដើរតួនាទីជាអ្នកសម្របសម្រួលក្នុងការចរចា ។ ភាគីបានជួបគ្នាបួនដង ចាប់តាំងពីខែសីហា ឆ្នាំ២០០៦ ប៉ុន្តែមកដល់បច្ចុប្បន្នមិនទាន់បានឈានដល់ការព្រមព្រៀងនៅឡើយលើបញ្ហាណាមួយទេ ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីសំរាប់ឧស្សាហកម្មកាត់ដេរគឺជាបញ្ហាចំបងមួយក្នុងចំណោមបញ្ហាដទៃទៀតក្នុងដំណើរការ ។

នៅក្នុងផ្នែកសណ្ឋាគារ CBAs ចំនួនប្រាំមួយបានចុះបញ្ជិការ ដែលជាលទ្ធផលនៃការចរចារួមរវាងសហជីព និងនិយោជកនៅថ្នាក់សហគ្រាស ។ នៅឆ្នាំ២០០៤ សហព័ន្ធសហជីពមួយដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតវិស័យទេសចរណ៍បានផ្តួចផ្តើមជុំនៃការចរចារជាមួយនិយោជកលើបញ្ហាប្រាក់ធនានុគ្រោះ ។ ប៉ុន្តែ ការចរចានេះមិនទទួលបានជោគជ័យទេ ហើយបានក្លាយជាវិវាទរួមដែលត្រូវតែដោះស្រាយតាមនីតិវិធីការផ្សះផ្សា និងអាជ្ញាកណ្តាល ។ តាំងពីពេលនោះមក មិនសញ្ញាតិចតួចនៃការចរចារួមក្នុងវិស័យនេះ ។

មានការផ្តួចផ្តើមតិចតួចណាស់ពីវិស័យផ្សេងទៀតក្នុងការចូលរួមក្នុងដំណើរការនៃការចរចារួម ជាពិសេសនៅថ្នាក់ឧស្សាហកម្ម ។

ខ. ការជជែកវែកញែកស្តីពីការអភិវឌ្ឍន៍ទៅអនាគតនៃអនុសញ្ញារួម

CBA ត្រូវបានចាត់ទុកជាលិខិតុបករណ៍មួយដែលកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកអាចប្រើប្រាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យការព្រមព្រៀងមួយក្លាយជាផ្លូវការ ដែលធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវលក្ខខណ្ឌការងារ និងបង្កើតនូវទំនាក់ទំនងល្អនៅកន្លែងធ្វើការ ។ មកដល់សព្វថ្ងៃនេះ CBA ដែលបានចុះបញ្ជិការទាំង ៤៣ ត្រូវបានធ្វើឡើង និងអនុវត្ត នៅថ្នាក់សហគ្រាស ។

នាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ CBA ដែលបានចុះបញ្ជការភាគច្រើន ជាទូទៅ គឺជាបញ្ជាក់ឡើងវិញនូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ ។ មានន័យថា វាស្មើគ្នានឹងនិយាមគតិយុត្តិ ប៉ុន្តែមិនលើសពីច្បាប់ឡើយ ។ ខណៈពេលដែល ការបញ្ជាក់ឡើងវិញនេះហាក់ដូចជាមិនសូវចាំបាច់ ភាគីបានបង្ហាញយោបល់ដែលថា CBA ជួយដល់ការធ្វើឱ្យការព្រមព្រៀងជាផ្លូវការមួយរវាងភាគី និងកំណត់អំពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីនីមួយ ៗ ។

និយោជកជឿជាក់ថា CBA អាចណែនាំ និងជួយដល់ភាគីក្នុងការធ្វើការជាមួយគ្នាដោយ មានលក្ខណៈផលិតកម្ម និងសហការគ្នា ព្រមទាំង ក្លាយជាបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងដែលអនុវត្តសិទ្ធិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់ភាគីទាំងពីរ ។ ប្រហាក់ប្រហែលគ្នានេះដែរ កម្មករនិយោជិតជឿងជាក់ថា CBA ដែល គ្រាន់តែឆ្លុះ

បញ្ចាំងនូវនិយាមច្បាប់អប្បបរមា គឺនៅតែមានប្រយោជន៍ ដោយសារតែវាជួយធានាថា និយោជកយល់ និង គោរពច្បាប់ ។

ក្នុងកិច្ចសម្ភាសមួយ ដែលធ្វើឡើងជាមួយប្រធានសហជីពមកពីឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ បានកត់សំគាល់ :

"នៅពេលនោះ គ្មានក្រុមហ៊ុនណាគោរពច្បាប់ឡើយ ។ ជាបឋម យើងបានព្យាយាម ធ្វើឱ្យពួកគេគោរពច្បាប់ ហើយជំហានបន្ទាប់នឹងស្នើឱ្យពួកគេធ្វើឱ្យប្រសើរជាងច្បាប់ ។ ថៅកែតែងទៅរក GMAC នៅពេលដែលពួកគេត្រូវការសហការលើអ្វីៗទាំងអស់ ។"

នាពេលអនាគត សហជីពជឿជាក់ថា វាអាចធ្វើទៅបានក្នុងការធ្វើ CBA ដែលផ្តល់នូវនិយាមខ្ពស់ជាង បញ្ញត្តិនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ។ វាហាក់បីដូចជាថា ឧបសគ្គមួយក្នុងការទទួលបាននូវ CBA ជាមួយ និយាមខ្ពស់ គឺការអនុវត្តច្បាប់ការងារនៅមានកំរិត ។

មានឧបសគ្គជាច្រើន ដែលរារាំងការបង្កើនការប្រើប្រាស់ CBAs ។ យោងតាមនិយោជក ការការពារសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនជាអាទិភាពខ្ពស់ក្នុងការធ្វើអាជីវកម្ម ។ ម៉្យាងវិញទៀត ការប្រើប្រាស់ CBA មិនទំនងជាធ្វើនៅក្នុងសហគ្រាសដែលមានសហជីពលើសពីមួយនោះទេ ។

វាលេចឡើងឱ្យឃើញថា ក្រសួងការងារបានសំរេចថា នឹងចុះបញ្ជិការអនុសញ្ញារួមដែលធ្វើឡើងរវាង តំណាងកម្មករនិយោជិតដែលគេបោះឆ្នោតឱ្យ និងនិយោជក ដោយមិនគិតថាតើតំណាងកម្មករនិយោជិត ជារបស់សហជីពឬមិនមែន ឬត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងសហគ្រាសក៏ដោយ ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ៥២% នៃ CBAs ដែលបានចុះបញ្ជិការ គឺរវាងសហជីពនិងនិយោជក ហើយ៤៨%នៃCBAs រវាងប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានជ្រើសរើសឬតំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ។ វាអាចថា ការសំរេចរបស់ក្រសួង មិនស៊ីសង្វាក់ទាំងស្រុងជាមួយនឹងច្បាប់ដែលបានចែងក្នុងមាត្រា ៩៦(២) នៃច្បាប់ការងារ CBA អាចត្រូវបានចរចាររវាងនិយោជក និងសហជីព លើកលែងតែក្នុងករណី:

"... រយៈពេលអន្តរកាល[៤៥] ដែលគ្មានអង្គការសហជីពតំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុង សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាន អនុសញ្ញារួមអាចធ្វើឡើងដោយព្រមព្រៀងគ្នារវាងនិយោជក និង ប្រតិភូបុគ្គលិកដែលបានបោះឆ្នោតជ្រើសរើសត្រឹមត្រូវ" ។

---

[៤៥] វាមិនច្បាស់ទេថា អ្វីជាប្រាកដលើពាក្យថា "រយៈពេលអន្តរកាល" ។ ប៉ុន្តែ វាហាក់បីដូចជាសមហេតុផលក្នុងការសន្មតថា ចំណុចនេះនិយាយយោងទៅដំណាក់កាលមុនការបង្កើតសហជីពក្នុងសហគ្រាសណាមួយ ។ នៅកំរិតណាមួយនោះ បញ្ហានេះគឺជាអ្វីដែលគេរំពឹងថាក្រសួងការងារនឹងធ្វើការបញ្ជាក់មុនពេលចុះបញ្ជិការអនុសញ្ញារួមរវាងតំណាងកម្មករនិយោជិត ឬ ប្រតិភូ-បុគ្គលិកក្នុងសហគ្រាសដែលមានសហជីព ។

តាមកម្មករនិយោជិត ការចរចាដោយស្មោះត្រង់ គឺជាកត្តាដែលសំខាន់បំផុតនៅក្នុងដំណើរការចរចា ។ ប្រសិនបើនិយោជកមិនបង្ហាកភាពស្មោះត្រង់ទេ វាអាចនឹងពិបាកខ្លាំងក្នុងការសំរេចឱ្យបាន CBA ។

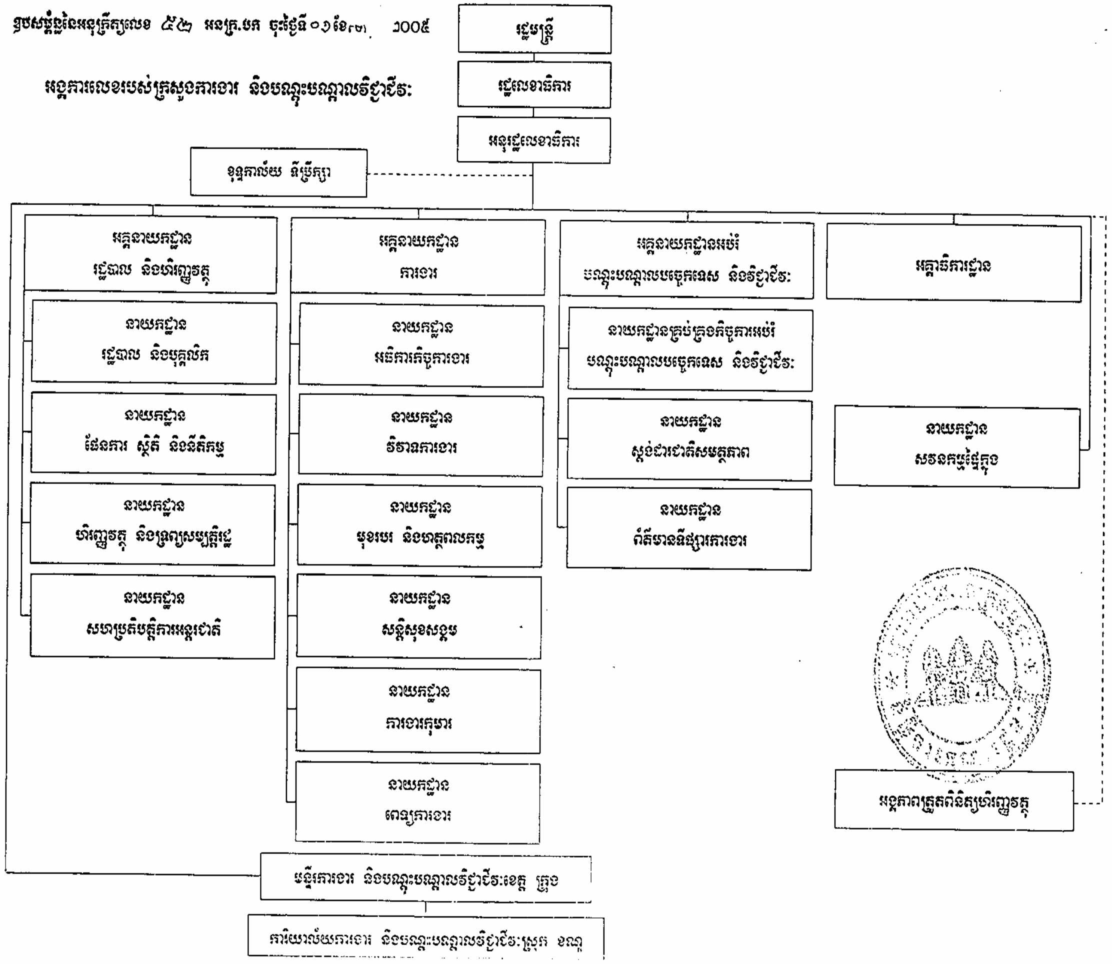
វាក៏ពិបាកដែរក្នុងការទទួលបាននូវទិន្នន័យដែលអាចទុកចិត្តបានទាក់ទងនឹង CBAs ។ មានតែនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារទេ ដែលគ្រប់គ្រងទិន្នន័យនេះ ។ នាពេលបច្ចុប្បន្ន ទិន្នន័យនេះមិនត្រូវបានផ្សព្វពុម្ពផ្សាយលើគេហទំព័រ ។ ព័ត៌មានស្តីពី CBA អាចប្រមូលបានពីសហព័ន្ធសហជីព ប៉ុន្តែសហព័ន្ធនីមួយៗមានតែព័ត៌មានស្តីពីCBA ដែលបានធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងជាមួយខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ ។

មាន CBAs ចំនួន ៣៤ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ៦ក្នុងឧស្សាហកម្មទេសចរណ៍ ២ក្នុងឧស្សាហកម្មផ្នែកសេវាកម្ម និង១ក្នុងឧស្សាហកម្មធនាគារ ។ យោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់យើង លើករណីសិក្សា អ្នកដែលបានផ្តល់ការសម្ភាសបានអះអាងថា ពួកគេរំពឹងថា CBAs នឹងត្រូវបង្កើតបន្ថែមទៀតនាពេលអនាគត ដោយសារតែ និយោជក និងកម្មករនិយោជិតកាន់តែស្គាល់នូវអត្ថប្រយោជន៍ ដែលចេញពីការមាន CBA ។ អ្នកដែលផ្តល់ការសម្ភាសក៏ជឿជាក់ផងដែរថា វិស័យផ្សេងៗទៀត នឹងសង្កេតមើលនូវលទ្ធផលវិជ្ជមានដែលចេញមកពី CBA ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ ហើយក្លាយជាការលើកទឹកចិត្តក្នុងការចរចា CBA ក្នុងវិស័យផ្សេងៗទៀតនៃសេដ្ឋកិច្ច ។

ឧបសម្ព័ន ។

ឧបសម្ព័ន្ធនៃអនុក្រឹត្យលេខ ៥២ អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី០៦ខែ(ឧ) ២០០៥

អង្គការលេខរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ



អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ
ការិយាល័យអនុតំបន់សំរាប់អាស៊ីខាងកើត
អាគារអង្គការសហប្រជាជាតិ
មហាវិថី Rajdamnern Nok
ប្រអប់សំបុត្រ លេខ ២-៣៤៩ Rajdamnern
បាងកក ១០២០០ ថៃឡង់ដ៍