សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច
Université Royale de Droit et des Sciences Économiques
Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

បញ្ហាប្រឈមនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០៣ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **ក. ឆិល សុផាត**
ក. ឡាំ សុជា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោក **ម៉ៅ បុណ្ណា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ១៧

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ឆិល សុផាត** និង**ឡាំ សុជា** ជានិស្សិតថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រ ជំនាន់ទី១៧ ដែលបានផ្តើមសិក្សាចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ រហូតដល់ឆ្នាំ២០១៧ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ៖

សូមលំអោនកាយគោរព និងថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ

-**លោកឪពុក** និង**អ្នកម្តាយ** ជាទីគោរពយ៉ាងខ្ពង់ខ្ពស់ ដែលលោកជាអ្នកមានគុណដ៏លើសលប់ក្នុងការផ្តល់កំណើត បីបាច់ថែរក្សា អប់រំកូនប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ចាប់តាំងពីពេលចាប់កំណើតរហូតដល់កូនធំដឹងក្តី ព្រមទាំងបានបញ្ជូនកូនឲ្យមកសិក្សាបន្តរហូតបានបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ។ ទោះបីជាពុំសូវមានធនធានច្រើន ក៏លោកបានខិតខំប្រឹងប្រែងតស៊ូអស់ពីកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្តដើម្បីឲ្យកូនៗទទួលបានចំណេះដឹងល្អប្រសើរដូចថ្ងៃនេះ។

-**បងប្រុសបងស្រី ញាតិសារលោហិត** ដែលតែងតែជួយឧបត្ថម្ភបន្ថែមលើការសិក្សាជាប្រចាំ ផ្តល់ភាពកក់ក្តៅ ភាពសប្បាយរីករាយ ជាពិសេសផ្តល់កម្លាំងចិត្តបណ្តុះសេចក្តីក្លាហានក្នុងការសិក្សា។

-**ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ សាកលវិទ្យាធិការរង លោកព្រឹទ្ធបុរស លោកព្រឹទ្ធបុរសរង លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ** ទាំងអស់នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលលោកបានខិតខំយកចិត្តទុកដាក់ក្នុងការបង្ហាត់បង្រៀន ដើម្បីផ្តល់ចំណេះដឹងជាច្រើនដល់និស្សិតគ្រប់ជំនាន់ទាំងអស់។

-លោក **អាត់ ធន់** ប្រធានសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលលោកបានអនុញ្ញាត អោយយើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់បានចុះសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្ទាល់នៅក្នុងសហជីពរបស់លោក ព្រមទាំងសូមអរគុណដែរចំពោះបង **សៀង យ៉ូត** ដែលជាប្រធានផ្នែកច្បាប់នៅក្នុងសហជីពប្រជាធិប-តេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ដែលបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃសម្រាប់យើងខ្ញុំទាំងពីរ បានធ្វើការសំភាសន៏ និងបានផ្តល់ឯកសារដ៏មានសារសំខាន់មួយចំនួន។

-លោកសាស្ត្រាចារ្យ **ម៉ៅ បុណ្ណា** ដែលលោកបានខិតខំបង្ហាត់បង្រៀន ណែនាំ និងជួយសម្រួលអោយការសរសេរសារណានេះបញ្ចប់ទៅដោយរលូន។

ជាទីបញ្ចប់នេះ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរីមង្គល មហាប្រសើរ ដល់លោកអ្នកមានគុណ ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ គណៈគ្រប់គ្រងសាលាគ្រប់ជាន់ថ្នាក់ លោក លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ លោកប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព និងសហការី សូមជួបប្រទះតែពុទ្ធិពរទាំងបួនប្រការគឺ អាយុ វណ្ណៈ សុខៈ និងពលៈ កុំបីអាក់ខានឡើយ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ នៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ជំនាញនីតិសាស្ត្រអស់រយៈពេលជិតបួនឆ្នាំមក ឃើញថានេះជាពេលវេលាចុងក្រោយដែលត្រូវបញ្ចប់ការសិក្សាហើយ។ ការសិក្សាជំនាញមួយនេះ បានធ្វើអោយយើងខ្ញុំមានការយល់ដឹងជាច្រើនទាក់ទងនឹងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត កិច្ចដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅនៃប្រព័ន្ធយុត្តាធិការ ព្រមទាំងបានយល់កាន់តែច្បាស់ពីបរិបទច្បាប់នៅកម្ពុជា។ អំឡុងពេលនៃឆ្នាំបញ្ចប់នេះ យើងខ្ញុំទាំងពីរបានសម្រេចចិត្តធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវប្រធានបទមួយស្តីពី"**បញ្ហាប្រឈមនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព**" ដើម្បីធ្វើជាសារណាការពារបញ្ចប់ការសិក្សា។

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានអនុម័តនិងប្រកាសអោយប្រើកាលពីឆ្នាំ២០១៦។ គួរកត់សំគាល់ដែរថា ចាប់តាំងពីច្បាប់នេះនៅជាសេចក្តីព្រាងរហូតដល់ច្បាប់ត្រូវបានអនុម័តជាស្ថាពរ គឺតែងតែមានការតវ៉ាទាមទារសុំអោយមានការកែប្រែ ឬលុបចោលមាត្រាមួយចំនួន ដោយបណ្តាសហជីព កម្មករ និយោជិត និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល បានលើកឡើងទាក់ទងនឹងការដើរថយក្រោយនៃការប្រើប្រាស់ច្បាប់នេះ ដើម្បីធ្វើការរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព ក៏ដូចជាការរាំងដល់ការតវ៉ារបស់កម្មករ និយោជិត។ នៅក្នុងសារណាទាំងមូល ក្រុមយើងខ្ញុំគ្រាន់តែធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវចំណុចប្រឈម ព្យាយាមប្រមូលផ្តុំចងក្រងឯកសារ ព័ត៌មាននានាដែលទាក់ទងនឹងភាពចម្រូងចម្រះនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ និងលើកបង្ហាញពីការអនុវត្តជាក់ស្តែងកន្លងមក ព្រមជាមួយដំណោះស្រាយខ្លះៗប៉ុណ្ណោះ ពោលយើងខ្ញុំពុំមានចេតនាប្រកាន់ខ្ជាប់លើគោលការណ៍ ភាគីខាងណាមួយនោះទេ មិនថារាជរដ្ឋាភិបាល និយោជក ឬក៏កម្មករនិយោជិតនោះឡើយ។ យើងសង្ឃឹមថាស្នាដៃដ៏ស្តួចស្តើងមួយនេះ អាចជួយជាផលប្រយោជន៍ខ្លះដល់អ្នកសិក្សាជំនាន់ក្រោយដែលមានគោលបំណងចង់ធ្វើការស្វែងយល់ពីបញ្ហាប្រឈមនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ហើយអាចរួបរួមគ្នាជួយកែតម្រូវចំណុចខ្វះខាតដើម្បីលើកកម្ពស់ និងពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់អោយកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសអាចធ្វើអោយសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជាកើនឡើងខ្ពស់ និងក្លាយទៅជាប្រទេសអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយនីតិរដ្ឋ។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់សូមថ្លែងអំណរគុណ និងសូមស្វាគមន៍យករាល់មតិរិះគន់ក្នុងគោលបំណងស្ថាបនាពីគ្រប់ស្ថាប័ន ពីមិត្តអ្នកអាន ក៏ដូចជាពីសិស្សនិស្សិតជំនាន់ក្រោយដែលនឹងសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹងប្រធានបទ ដែលយើងខ្ញុំទាំងពីរបានសរសេរចងក្រងទុកជាស្នាដៃមួយនេះ។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម..១

ជំពូកទី១ ៖ ប្រវត្តិ និងសញ្ញាណទូទៅនៃសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព....................៣

ផ្នែកទី១ ៖ ប្រវត្តិនៃការបង្កើតសហជីព..៣

១.១ សហជីពក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩០ ....៤

១.២ សហជីពក្នុងឆ្នាំ១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ១៩៩៧...៥

១.៣ សហជីពក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ២០០៩ ....៦

១.៤ សហជីពក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ដល់បច្ចុប្បន្ន..៨

ផ្នែកទី២ ៖ សិទ្ធិសេរីភាពសហជីព..១១

២.១ គោលបំណង និងគោលដៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ១១

២.២ វិសាលភាពលក្ខន្តិកៈសហជីព...១២

២.៣ សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមក្នុងសហជីព........................១៤

២.៤ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សហជីព ១៦

ជំពូកទី២ ៖ បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីព និងដំណោះស្រាយ.............................១៨

ផ្នែកទី១ ៖ បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ១៨

១.១ សិទ្ធិសហជីព...១៨

១.២ ហិរញ្ញវត្ថុសហជីព ២១

១.៣ វិវាទ ២៣

១.៤ កូដកម្ម ២៧

១.៥ ការរំលាយសហជីព..២៨

ផ្នែកទី២ ៖ បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីពកម្ពុជា..៣០

២.១ សហជីព និងស្ថាប័នរដ្ឋ..៣១

២.២ សហជីព និងនិយោជក...៣៤

២.៣ សហជីព និងកម្លាំងពលកម្ម..៣៥

២.៤ សហជីព និងសង្គមស៊ីវិល..៣៦

ផ្នែកទី៣ ៖ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម ៣៧

៣.១ ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តច្បាប់សហជីព ៣៧

៣.២ ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាជាក់ស្តែង...៣៨

ផ្នែកទី៤ ៖ ចំណុចល្អប្រសើររបស់ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ៤២

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៤៥

អនុសាសន៍ ៤៧

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ចាប់តាំងពីបានឆ្លងកាត់របបអាណានិគមនិយមបារាំងនៅឆ្នាំ១៩៥៣ មក ប្រទេសកម្ពុជាបានផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយជាច្រើនសារ រហូតដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ទើបកម្ពុជាបានជ្រើសកាន់យករបបរាជានិយមអាស្រ័យរដ្ឋធម្មនុញ្ញប្រជាធិបតេយ្យ សេរីពហុបក្ស និងអនុវត្តប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរីសេរី។[1] កម្ពុជាបានចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ជាច្រើនដោយក្នុងនោះរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ក៏បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាប្រមាណជា១៣ ទាក់ទងនឹងពលកម្មការងារ ជាហេតុនាំឲ្យមានការរីកចម្រើនយ៉ាងឆាប់រហ័សលើគ្រប់វិស័យ ជាពិសេសវិស័យកាត់ដេរ ទេសចរណ៍ សំណង់ និងកសិកម្ម ដែលសុទ្ធតែជាវិស័យចម្បងនាំមុខគេក្នុងសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជានៅពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។[2] ជាការពិត នៅពេលដែលសង្វាក់ផលិតកម្មត្រូវបានកើនឡើង កំណើននៃកម្មករ និយោជិត ដែលជាអ្នកធ្វើការក្នុងវិស័យទាំងនេះក៏បានកើនឡើងដូចគ្នា។ កំណើនមនុស្សធ្វើការកាន់តែច្រើន តម្រូវការ និងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ក៏កាន់តែមានច្រើនដែរ។ ទំនាស់ផល-ប្រយោជន៍ ភាគច្រើនកើតមានឡើងរវាង កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក ឬថៅកែ ឯទំនាស់រវាងកម្មករ និយោជិត និងកម្មករ និយោជិត គឺហាក់ដូចជាមិនសូវមាននោះឡើយ។ គួរឲ្យកត់សំគាល់ផងថា គ្រប់វិវាទដែលកើតឡើងភាគីដែលតែងតែរងគ្រោះនៅក្នុងវិវាទនោះច្រើនជាកម្មករ និយោជិត ព្រោះថាពួកគាត់ គ្មានអំណាច ខ្វះចំណេះដឹង ដូច្នេះហើយទើបពួកគាត់ងាយទទួលរងការកេងប្រវ័ញ្ច ការរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាព និងត្រូវបានជិះជាន់កម្លាំងពលកម្មពីសំណាក់ថៅកែរបស់ខ្លួន។ ទីណាមានការជិះជាន់ នៅទីនោះ គឺរមែងមានការរើបម្រះ ដែលក្នុងបរិបទការងារ ការរើបម្រះ គឺសំដៅដល់ការតវ៉ាផ្សេងៗ។ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះជម្រើសដ៏ល្អបំផុត គឺការធ្វើការចរចា ហើយការចរចានោះទៀតសោត ត្រូវមានអ្នកតំណាងដែលមានការយល់ដឹងពីច្បាប់ការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត ទើបអាចយកជ័យជំនះលើគុចរចានោះបាន។ ដើម្បីធ្វើការចរចា តវ៉ាប្រឆាំងនឹងការបំពានទាំងនេះចាំបាច់ណាស់ **ត្រូវបង្កើតសហជីព** ដើម្បីធ្វើការរួបរួមគ្នាតវ៉ាទាមទារផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករ និយោជិត។

សហជីព គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយដែលមានលក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យ និងអចិន្ត្រៃយ៍ ក្រោមការបង្កើត និងគ្រប់គ្រងដោយកម្មករ និយោជិតផ្ទាល់។ ការបង្កើតសហជីព គឺស្ថិតក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត នៅកន្លែងធ្វើការ លើកស្ទួយនូវលក្ខខណ្ឌ

[1] មាត្រា១ មាត្រា៥៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា១៩៩៣

[2] ការលើកឡើងរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងសិក្ខាសាលាថ្នាក់ជាតិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

ការងារតាមរយៈការចរចា ឆ្ពោះទៅរកការធ្វើអនុសញ្ញារួម និងធ្វើអោយលក្ខខណ្ឌជីវភាពរស់នៅរបស់កម្មករ និយោជិត មានភាពល្អប្រសើរឡើង ហើយក៏ជាមធ្យោបាយតែមួយគត់ដែលកម្មករ និយោជិត អាចបញ្ចេញទស្សនៈរបស់ខ្លួនលើបញ្ហានានាក្នុងកន្លែងការងាររបស់ខ្លួន។[3] ក្នុងគោលបំណងចូលរួមចំណែកបំពេញចំណុចខ្វះខាតទាំងនេះសំដៅពង្រឹងចលនាសហជីព រាជរដ្ឋាភិបាលព្រមទាំងអង្គនីតិបញ្ញត្តិកម្ពុជា បានសម្រេចបង្កើតច្បាប់ស្តីពី **សហជីព** ឡើង។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានប្រកាសឲ្យប្រើប្រាស់នៅថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ ដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៥១៦/០០៧ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦។ ច្បាប់នេះមានចំនួន១៧ ជំពូក និង១០០ មាត្រា។ ថ្វីបើច្បាប់នេះបង្កើតឡើងក្នុងគោលដៅ និងគោលបំណងជួយសម្រួលកិច្ចប្រព្រឹត្តិទៅរបស់សហជីពក៏ពិតមែន តែវានៅតែមានបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនហាក់បីដូចជារឹតត្បិត និងជ្រៀតជ្រែកសិទ្ធិរបស់សហជីពទៅវិញ ហើយជាពិសេសទាក់ទងនឹងការបង្កើត ការចុះបញ្ជី ការដាក់គំហិតតាមឆន្ទានុសិទ្ធិ ព្រមទាំងមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទៅលើសកម្មភាព និងស្វ័យភាពរបស់សហជីព។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ច្បាប់នេះហាក់ព្យាយាមពង្រីកការត្រួតត្រាមិនសមប្រកបរបស់ក្រសួងការងារ ដោយផ្ទេរទៅអោយក្រសួងនេះនូវអំណាចយ៉ាងច្រើនដែលអំណាចទាំងនេះគួរតែស្ថិតក្នុងអំណាចផ្តាច់មុខរបស់តុលាការ។ អញ្ចឹង តើអ្វីទៅជាចំណុចស្នូលនៃបញ្ហាប្រឈមនោះ? ហើយមានផលប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដល់សហជីព និងកម្មករ និយោជិត? និងមានវិធានការបែបណាដើម្បីកែសម្រួលចំណុចអវិជ្ជមានទាំងនោះ?

ខ្លឹមសារខាងក្រោម យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយដោយធ្វើការបែងចែកជា ពីរជំពូកធំៗ។ នៅក្នុងជំពូកទីមួយ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយពី **ប្រវត្តិ និងសញ្ញាណទូទៅនៃសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព** និងជំពូកទីពីរនឹង លើកបង្ហាញអំពី **បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីព ដំណោះស្រាយ និងចំណុចល្អប្រសើររបស់ច្បាប់ស្តីពីសហជីព។**

[3] សៀវភៅសិក្សាស្តីពីសហជីព ឧបត្ថម្ភបោះពុម្ពដោយ គម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO-WEP)

ជំពូកទី១

ប្រវត្តិ និងសញ្ញាណទូទៅនៃសិទ្ធិសេរីភាពសហជីព

ផ្នែកទី១ ៖ ប្រវត្តិនៃការបង្កើតសហជីព

ឆ្លងកាត់អតីតកាលដ៏សែនលំបាក សហជីពនៅប្រទេសកម្ពុជាបានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ លក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ ការគោរពសិទ្ធិ និងសេរីភាពជាចំបងរបស់កម្មករ។ ចលនាសហជីពឯករាជ្យនៅកម្ពុជា បានចាប់ផ្តើមដំណើរការខ្លួនពិតប្រាកដនៅចុងទសវត្សឆ្នាំ១៩៩០ ពេលមានការប្រកាសអោយប្រើប្រាស់ច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលចែងពីសិទ្ធិសេរីភាព និងអំណាចរបស់សហជីព។ ក្នុងអំឡុងពេលពីរទស្សវត្សមកនេះ ទោះបីជាចលនាសហជីពមានការវិវត្តច្រើនផ្នែកទាំងរចនាសម្ព័ន្ធ ប្រព័ន្ធដំណើរការ យុទ្ធសាស្ត្រ ការចូលរួមពីសមាជិក ការរួបរួម សាមគ្គីភាពគ្នា វិសាលភាពចងក្រងពហុវិស័យយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ចលនានេះនៅមានចំណុចខ្វះខាតនៅឡើយដោយជាតួយ៉ាងមានដូចជា កំណើនចំនួនសហជីព កង្វះខាតយុទ្ធសាស្ត្រឯករាជ្យ សាមគ្គីភាព ប្រជាធិបតេយ្យ បញ្ហាយេនឌ័រ ស្ថានប័នទន់ខ្សោយ។ល។

ចំពោះសហជីពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា អាចធ្វើការបែងចែកជា ៤(បួន) ដំណាក់កាលសំខាន់ៗ ក្នុងការកកើត និងការអភិវឌ្ឍ។ ដំណាក់កាលទីមួយ គឺគិតចាប់ពី ឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩០ សហជីពស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋនៃប្រទេសកម្ពុជា ក្រោមប្រព័ន្ធនយោបាយសេដ្ឋកិច្ចផែនការ។[4] ដំណាក់កាលទី២ ឆ្នាំ១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ១៩៩៧ ក្រោយប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចផែនការត្រូវបានដួលរលំ សហជីពក្នុងសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរីត្រូវបានចងក្រង ប្រមូលផ្តុំ និងអភិវឌ្ឍន៍ឡើងជាលើកដំបូង។ នៅក្នុងដំណាក់កាលនេះ រដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ១៩៩៣ និងច្បាប់ការងារឆ្នាំ១៩៩៧ ក៏ត្រូវបានអនុម័តឡើង ដែលវាជាការផ្តល់មូលដ្ឋានច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យសហជីពរីកលូតលាស់ទៅបានប្រសើរជាងមុន។ ចូលដល់ដំណាក់កាលទី៣ ពីឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ២០០៩ ដំណាក់កាលនេះសហជីពនៅតែបន្តចងក្រងប្រមូលផ្តុំ ទោះបីជាមានការរឹតត្បិតសិទ្ធិរបស់កម្មករ និងការទប់ទល់របស់និយោជក ចំពោះ សហជីពកាន់តែខ្លាំងឡើង យ៉ាងណាក៏ដោយ។ ដំណាក់កាលនេះផងដែរ ចាត់ទុកថាជាដំណាក់កាលចងសម្ព័ន្ធសារជាថ្មី ដោយសារតែការបាក់បែកសាមគ្គីនៅក្នុងចំណោមសហជីពធំៗ។ ដំណាក់កាលទីបួនគឺនៅក្នុងឆ្នាំ២០០៩ រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ ពោលសហជីពបាននឹងកំពុងតែធ្វើការប្រឹងប្រែងពង្រឹងនូវឯករាជ្យភាពវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន ព្រមទាំងធ្វើសហប្រតិបត្តិការជាមួយបណ្តាសហជីពអន្តរជាតិ

[4] ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ

ផ្សេងៗ។ ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ សហជីពត្រូវបានគេសន្មត់ថាមានការបែងចែកជា ៣(បី) ប្រភេទរួមមាន៖ **សហជីពពណ៌លឿង សហជីពបង្កើតដោយភាគីនិយោជក** និង**សហជីពកម្មករ**។

១.១ សហជីពក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩០

សហជីពមិនមែនទើបតែកកើតឡើងក្នុងឆ្នាំ១៩៧៩ នោះទេ តែបានលេចឡើងតាំងពីមុនសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យមកម្លេះ។ [5] ក្នុងអំឡុងសម័យសង្គមរាស្ត្រនិយម(ឆ្នាំ១៩៥៤ ដល់ឆ្នាំ១៩៧៥) គេមិនសូវដឹងលម្អិតពីស្ថានភាពរបស់សហជីបនោះទេ គឺគ្រាន់តែដឹងខ្លះៗថា សហជីពមានអត្ថិភាពនៅតាមបណ្តារោងចក្រមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ។ យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ (ឆ្នាំ១៩៧៥ ដល់ឆ្នាំ១៩៧៩) សហជីពគឺត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅតាមបណ្តារោងចក្រ និងទីកន្លែងផលិតកម្មមួយចំនួនផងដែរគ្រាន់តែរចនាសម្ព័ន្ធ និងគោលនយោបាយរបស់ខ្មែរក្រហមមានលក្ខណៈសម្ងាត់ពេក ជាហេតុពុំអាចមានការបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់ថាសហជីពទាំងនោះមានសភាពយ៉ាងដូចម្តេច និងត្រូវបានដំណើរការដោយរបៀបណា។ ក្រោយរបបកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ត្រូវបានដួលរលំទៅរដ្ឋាភិបាលថ្មី ត្រូវបានបង្កើតឡើង (របបប្រជាមានិតកម្ពុជា) ក្រោមគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនតាមរយៈអង្គភាពទាំងបួន រួមមាន សមាគមស្ត្រី សមាគមយុវជនរណសិរ្សសង្គ្រោះជាតិកម្ពុជា និងអង្គការចាត់តាំង(សហជីព)។ នៅឆ្នាំ១៩៨០ "អង្គការចាត់តាំង" ត្រូវបានផ្តួចផ្តើមគំនិត និងបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋ ហើយអង្គការនេះសំដៅលើសហជីពដែលបានចាប់ផ្តើមមានវត្តមាននៅតាមកន្លែងធ្វើការរបស់រដ្ឋ ដូចជាក្រសួង ខេត្ត ស្រុក និងគ្រឹះស្ថាននានា។ ដោយសារពេលនោះ រដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាប្រកាន់ខ្ជាប់សេដ្ឋកិច្ចផែនការ ឬសេដ្ឋកិច្ចប្រមូលផ្តុំ ទើបអង្គការចាត់តាំងត្រូវស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់រដ្ឋ ហើយក្នុងនោះផងដែរ រដ្ឋខ្លួនឯងក៏ជាអ្នកបើកប្រាក់បៀវត្សរ៍ដល់បុគ្គលិកសហជីពទៀតផង។ រចនាសម្ព័ន្ធសហជីពពេលនោះ បានធ្វើការបែងចែកជា ៤កម្រិតគឺ នៅថ្នាក់ស្រុក ខេត្ត/ក្រុង រាជធានី និងក្រសួង។[6] សហជីពនៅកម្រិតនីមួយៗមាន ៧(ប្រាំពីរ)ផ្នែក ដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការចាត់តាំង ទំនាក់ទំនងអន្តរជាតិ ឃោសនាការអប់រំ ជីវភាពរស់នៅ ការប្រកួតប្រជែង និងស្ត្រី។ សហជីពត្រូវចាត់ទុកថាជា ក្រុមបង្គោលព្រោះតែសហជីពជាអ្នកបញ្ជូនព័ត៌មានពីសមាជិករបស់ខ្លួនទៅកាន់រដ្ឋ ពីរដ្ឋមកសមាជិករបស់ខ្លួន ឬអាចនិយាយម្យ៉ាងទៀតថាជាតំណាងរបស់ប្រជាជន និងរៀបចំកម្មវិធីមិត្តអប់រំមិត្ត បណ្តុះបណ្តាលដល់ជនដែលពុំទទួលបានការអប់រំ ដើម្បីអោយគេអាចអាន និងសរសេរភាសាខ្មែរបានខ្លះ។

---

[5] ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេវ៉ាណូ

[6] ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេវ៉ាណូ

ការងារ និងលទ្ធផលការងារសំខាន់ៗរបស់សហជីពក្នុងអំឡុងឆ្នាំ១៩៧៩ ដល់ឆ្នាំ១៩៩០ មាន៖

- ការបែងចែកប្រាក់ចំណូលរកបានពីផលិតកម្មរបស់សហករណ៍
- ការបែងចែកផលិតផលកសិកម្មទៅអោយសមាជិកទាំងអស់
- ការបង្កើតមណ្ឌលគាំពារកុមារ នៅស្ទើរគ្រប់កន្លែងធ្វើការទាំងអស់
- សហជីពអាចលក់ផលិតផលដែលរដ្ឋផលិតបានអោយទៅសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងតម្លៃទាប
- នៅក្នុងករណីដែលសមាជិកសហជីពណាម្នាក់ទទួលមរណភាព មានជម្ងឺមិនអាចទៅធ្វើការបាន សហជីពនឹងផ្តល់ការគាំទ្រផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់គ្រួសាររបស់សមាជិកនោះ ជាពិសេសកូនរបស់សមាជិកនោះអាចនឹងក្លាយជាអ្នកស្នងជំនួសការងារ និងចូលរួមបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈរបស់សមាជិករូបនោះបាន។ [7]

១.២ សហជីពក្នុងឆ្នាំ១៩៩០ ដល់ឆ្នាំ ១៩៩៧

របបសាធារណៈរដ្ឋប្រជាមានិតកម្ពុជា ត្រូវបានប្តូរទៅជារបបរដ្ឋកម្ពុជាវិញចាប់ពីឆ្នាំ១៩៩១ ដល់ឆ្នាំ១៩៩៣។ ស្ថិតនៅក្នុងរយៈពេលអន្តរកាលនេះ បណ្តាញសហជីពរបស់រដ្ឋត្រូវបានរៀបចំរចនាសម្ព័ន្ធឡើងវិញដើម្បីត្រូវយកមកអនុវត្តនាពេលខាងមុខ។ ក្នុងនោះ រដ្ឋបានចាត់តាំងមន្រ្តីមួយចំនួនដែលមានបទពិសោធន៍ក្នុងការរៀបចំបង្កើតសហជីព និងធ្លាប់បានចូលរួមក្នុងការងាររបស់សហជីពឲ្យមានការបន្តប្រមូលចងក្រងនិងដឹកនាំសហជីព។ ក្នុងរយៈពេលជាមួយគ្នានោះដែរ អ្នកដែលធ្លាប់បានចងក្រងសហជីព ក្រោមប្រព័ន្ធទីផ្សារសេរីត្រូវបានរដ្ឋចាត់តាំងឲ្យទៅធ្វើការសិក្សាអំពីគោលការណ៍ ព្រមទាំងទស្សនៈទានមួយចំនួនស្តីពីការបង្កើតសហជីពនៅប្រទេសវៀតណាម។ ក៏ប៉ុន្តែ ដោយសារវៀតណាមជាប្រទេសកុម្មុនីស ដូចនេះការបណ្តុះបណ្តាលដែលអ្នកទាំងនោះបានទទួលនៅប្រទេសនោះ គឺផ្តោតទៅលើរដ្ឋបាលសហជីពបែបកុម្មុយនីស្ត ជាជាងទស្សនទានអំពីការបង្កើតសហជីពតាមបែបសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយការផ្លាស់ប្តូររបបនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចបានជំរុញឲ្យមានការកកើតនូវសហជីពសេរី និងប្រជាធិបតេយ្យនៅប្រទេសកម្ពុជា។ ពីឆ្នាំ១៩៩១ ដល់ឆ្នាំ១៩៩៣ ប្រទេសកម្ពុជាបានប្តូរយ៉ាងឆាប់រហ័សពីសេដ្ឋកិច្ចផែនការ មកជាសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី។ ការផ្លាស់ប្តូរនេះ បានធ្វើអោយប្រទេសកម្ពុជាមានការសហការជាមួយមូលនិធិរូបិយវត្ថុអន្តរជាតិ ធនាគារពិភពលោក និងបណ្តាប្រទេសផ្តល់ជំនួយនិងអង្គការអន្តរជាតិផ្សេងៗ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩០ មក សហជីពដែលកាន់កាប់ដោយរដ្ឋត្រូវបានរំសាយ

[7] ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ

ដើម្បីដើរតាមចំណុចរបត់នៃនយោបាយថ្មីរបស់ប្រទេស។ សហព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា ជាសហជីពតែមួយគត់នៅក្នុងរបបសង្គមនិយមដែលត្រូវបានផ្លាស់ប្តូរទៅជាអង្គការមហាជន។ ចំពោះមេដឹកនាំភាគច្រើននៅក្នុងសហជីពមួយនេះ ត្រូវបានរដ្ឋចាត់តាំងឲ្យទៅបម្រើការងារនៅតាមក្រសួងផ្សេងៗពីគ្នា។ ឯបណ្តា អ្នកដឹកនាំមួយចំនួនទៀត បានធ្វើការស្ម័គ្រចិត្ត ទទួលយកតំណែងជាអ្នកដឹកនាំនៅក្នុងអង្គការមហាជនដោយបានប្រមូលចងក្រងកម្មករនៅតាមបណ្តារោងចក្រសហគ្រាស។

បន្ថែមទៅលើនេះទៀត នៅឆ្នាំ១៩៩៦ មានសហជីពមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានឈ្មោះថា **សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ដែលជាសហជីពដំបូងគេបង្អស់ក្រោយមានការផ្លាស់ប្តូររបបសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី។ នៅរយៈពេលក្រោយៗមកទៀត សហជីពជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅតាមមូលដ្ឋាន។

១.៣ សហជីពក្នុងឆ្នាំ១៩៩៧ ដល់ឆ្នាំ២០០៩

សហជីពត្រូវបានរីកដុះដាលយ៉ាងច្រើន ការចងសម្ព័ន្ធរវាងសហជីព និងសហជីព ក៏ដូចជាការបែកបាក់ក្រុមដែលបានចងសម្ព័ន្ធពីមុនរឹតតែកើនឡើង នេះបានបង្ហាញអោយឃើញពីលក្ខណៈនៃចលនាសហជីព។

ក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩ មានសហព័ន្ធសហជីពចំនួន៤ គឺសហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា(CFITU) សហព័ន្ធសហជីពខ្មែរ (CUF) សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា(FTUWKC) និង សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា(NIFTUC)។[8] សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជា-ណាចក្រកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពខ្មែរត្រូវបានបង្កើតឡើងមុនគេនៅឆ្នាំ១៩៩៦។ សហព័ន្ធសហជីព កម្មករកម្ពុជា(CLUF) ត្រូវបានចុះបញ្ជីនៅឆ្នាំ១៩៩៨ ហើយរយៈពេលពេលមួយឆ្នាំក្រោយមក សហព័ន្ធសហជីពឯករាជ្យកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា ត្រូវបានស្គាល់ថាជាសហជីពដែលរៀបចំឲ្យមានកូដកម្មនៅតាមបណ្តារោងចក្រកាត់ដេរ ហើយជាញឹកញាប់មានការប្រឈមមុខដាក់គ្នា និងការប្រកួតប្រជែងរវាងសហជីព និងសហជីពដែលមាននិន្នាការនយោបាយផ្សេងៗគ្នា។

ពីរឆ្នាំក្រោយមក សហព័ន្ធចំនួន៧ និងសមាគមចំនួន២ ត្រូវបានបង្កើតឡើងហើយគួរអោយកត់សម្គាល់ថា ទាំងសហជីព សហព័ន្ធសហជីព សមាគមគឺសុទ្ធតែជាតំណាងកម្មករនៅតាម

[8] ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ

បណ្តាកន្លែងធ្វើការ ឬនៅក្នុងសង្គមទោះបីជាសហជីពបានបង្កើតឡើងក្រោមក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ ចំណែកសមាគមបានបង្កើតឡើងសម្រាប់កម្មករដែលនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ។ កម្មករនៅក្រៅក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ការងារ អាចជាកម្មករសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ឬជាមន្ត្រីរាជការ។ នៅឆ្នាំ២០០០ សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា(CITA) សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(C.CAWDU) សហព័ន្ធសហជីពការងារ កម្មករកម្ពុជា(CWLFU) សហព័ន្ធសហជីពការងារកម្មករកម្ពុជា(CWLFU) សហព័ន្ធសហជីពសេរីពលករខ្មែរ(FUF) និងសហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ(KYFTU) ត្រូវបានបង្កើតឡើង។ ឯនៅឆ្នាំ២០០១ សហព័ន្ធសហជីពសាមគ្គីភាព(FUS) សហព័ន្ធសហជីពនៃកម្មករសំណង់ និងព្រៃឈើ(FBWW) សហព័ន្ធសហជីពលើកតម្កើនជីវភាពកម្មករនិយោជិតខ្មែរ(TUFIKEL) និងសមាគមកម្ពុជាដើម្បីការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ(CAID)ត្រូវបានចុះបញ្ជី។ នៅឆ្នាំ២០០២ សហព័ន្ធសហជីពធម្មាធិបតេ-យ្យ(DTFU) ក៏ត្រូវបានបង្កើតឡើងផងដែរ។

នៅឆ្នាំ២០០៣ សហព័ន្ធនានាដែលមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងជិតស្និទ្ធជាមួយរដ្ឋាភិបាល បានចាប់ផ្តើមបង្កើតសហភាពមួយឈ្មោះថា សហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា(CCTU)។ សហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា ត្រូវបានគេស្គាល់ថាជាក្រុម A ឯសហព័ន្ធផ្សេងៗទៀត ដូចជា សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា ត្រូវបានចាត់ទុកជាក្រុម B ដែលពុំមែនចងក្រងឡើងជាសហភាពទេ ប៉ុន្តែក្រុមនេះ គឺជាក្រុមឯករាជ្យមួយដែលដាច់ដោយឡែកពីរដ្ឋាភិបាល ។

យ៉ាងណានៅឆ្នាំ២០០៣ សហភាពកម្មករពិភពលោកប្រចាំតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក(ITUC-AP) ដោយមានការគាំទ្រពី គម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO-WEP) បានចាប់ផ្តើមធ្វើការងារជាមួយបណ្តាសហព័ន្ធនានាដែលស្ថិតនៅក្នុងក្រុម A និងក្រុម B។ ចំពោះក្រុម B បានបែងចែកជា ៣ សហភាពគឺ សហភាពសហជីពកម្ពុជា(CCU) សហភាពការងារកម្ពុជា(CLC) សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជា(CNC)។ សហភាពសហជីពកម្ពុជា(CCU)មានសហព័ន្ធ២ទៀតគឺ សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា(FTUWKC) សមាគមគ្រូបង្រៀនឯករាជ្យកម្ពុជា(CITA)។ សហភាពការងារកម្ពុជា(CLC) គឺត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា(C.CAWDU) នៅឆ្នាំ២០០៦។ សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជា(CNC) ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៥ ដោយសារសហព័ន្ធសហជីពជាតិនៃឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរកម្ពុជា(NIFTUC)។ នៅឆ្នាំ២០០៦ សហភាពដែលគាំទ្ររដ្ឋាភិបាលបានបែក

បាក់គ្នា បន្ទាប់ពីបានធ្វើការប្រារព្ធនូវសន្និបាតរបស់ខ្លួន ហើយជាលទ្ធផល សម្ព័ន្ធភាពសហភាពថ្មីមួយដែលមានឈ្មោះថា សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា(NACC) ត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៧។

១.៤ សហជីពក្នុងឆ្នាំ២០០៩ ដល់បច្ចុប្បន្ន

ចាប់តាំងពីទសវត្សឆ្នាំ១៩៨០ កំណើនសកលភាវូបនីយកម្ម ពាណិជ្ជកម្ម ការវិនិយោគ ផលិតកម្ម និងការប្រកួតប្រជែង បានជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ច។ រាជរដ្ឋាភិបាល បានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការសម្របសម្រួលសេរីភាពភាវូបនីយកម្ម និងអនិយតកម្ម តាមរយៈការជ្រើសយកគោលនយោបាយហិរញ្ញវត្ថុ និងសារពើពន្ធមួយដែលរឹតត្បិតកម្មវិធីការងាររបស់រដ្ឋតាមរយៈការបង្រួមថវិការរដ្ឋដោយកាត់បន្ថយបណ្តាញសុវត្ថិភាពសេវា សុខុមមាលភាពសង្គម និងកាត់បន្ថយឥទ្ធិពលរបស់កម្មករជាមួយទីភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល តាមរយៈការលើកកម្ពស់និងសម្របសម្រួលការធ្វើឯកជនភាវូបនីយកម្ម។

ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធ និងបរិយាកាសគោលនយោបាយដំណាលគ្នានេះ ពិតជាជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងដល់កម្មករ និងអង្គការកម្មករទាំងនោះ ដោយសារកម្មករត្រូវប្រកួតប្រជែងគ្នាជាមួយដៃគូរបស់ខ្លួននៅក្រៅប្រទេស កំណើនភាពគ្មានការងារធ្វើ ភាពមានការងារធ្វើមិនគ្រប់គ្រាន់ និងដោយសារកម្មករត្រូវប្រឈមទៅនឹងការប្រើប្រាស់គ្រឿងយន្តភាព ការម៉ៅការបន្ត ព័ត៌មានវិទ្យា និងអសន្តិសុខនៅកន្លែងធ្វើការ។ ការផ្លាស់ប្តូររចនាសម្ព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចនៅលើពិភពលោក និងនៅក្នុងប្រទេសបានធ្វើឲ្យសមាជិកភាព និងឥទ្ធិពលនយោបាយរបស់សហជីពនៅទូទាំងពិភពលោកធ្លាក់ចុះយ៉ាងខ្លាំង។ នៅប្រទេសកម្ពុជា មានការផ្លាស់ប្តូរនយោបាយ និងសេដ្ឋកិច្ចបន្ទាប់ពីបានងាកទៅរកផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចទីផ្សារសេរី ការចុះកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគីរវាងកម្ពុជា សហរដ្ឋអាមេរិក ដែលធ្វើឡើងនៅថ្ងៃទី២០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៩ គឺជាកត្តាជំរុញលើកកម្ពស់សិទ្ធិសេរីភាពកម្មករ ជាពិសេសបាននាំឲ្យមានកំណើន ព្រមទាំងសន្ទុះនៃការបង្កើតសហជីពនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ទោះបីជាមានលក្ខណៈទន់ខ្សោយនិងផលវិបាកក៏ដោយ។[9] នេះសបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថាសេដ្ឋកិច្ចគឺពាក់ព័ន្ធយ៉ាងខ្លាំងទៅនឹងដំណើរការ និងការលូតលាស់របស់សហជីព ពីព្រោះថាកាលណាសេដ្ឋកិច្ច រឹងមាំនោះវានាំអោយទំហំនៃរចនាសម្ព័ន្ធរបស់សហជីពកាន់តែធំ។

ទន្ទឹមនឹងទំហំនៃរចនាសម្ព័ន្ធខាងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ស្ថាប័នក៏ជាភាពរឹងមាំរបស់សហជីពផងដែរ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានត្រួសត្រាយផ្លូវដើម្បីធ្វើឲ្យមានកំណើនសហជីព

[9] ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្ត្រ នួន វាសនា និង ម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ

ជាពិសេសក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ។ ច្បាប់ទាំងនេះបានផ្តល់នូវក្របខ័ណ្ឌ សម្រាប់ការអភិវឌ្ឍ ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងប្រទេស។ ឯអំណាច និងឥទ្ធិពលនយោបាយគឺជាចំណុចចុងក្រោយនៃភាពរឹងមាំរបស់សហជីព។

ចំពោះស្ថានភាពសហជីពក្នុងឆ្នាំ២០០៩ គឺមិនទាន់មានការយល់ច្បាស់ពីច្បាប់ស្តីពីការងារនៅឡើយទេ មួយវិញទៀតសហជីពនៅមានការបែកខ្ញែកគ្នា មិនចុះសម្រុងគ្នារវាងសហជីព និងសហជីព ដោយសារតែនៅក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែងសហជីពមាន ៣ ប្រភេទខុសៗគ្នា ៖

១.សហជីពប្រភេទពណ៌លឿង ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាសហជីពមួយប្រភេទដែលបង្កើតឡើងដោយគណៈបក្សនយោបាយ។ សហជីពប្រភេទនេះ មានយន្តការមួយធ្វើបែបណាដើម្បីបានឃោសនាគោលនយោបាយក៏ដូចជាដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍គណៈបក្សរបស់ខ្លួន។ សហជីពនេះផងដែរ មិនបានយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបញ្ហារបស់កម្មករ និយោជិតនោះទេ ពោលគឺរាល់ពេលដែលជិតមានព្រឹត្តិការណ៍បោះឆ្នោតទើបមានការចុះជួបកម្មករ និយោជិត ហើយការចុះជួបនោះទៀតសោតគឺដើម្បីតែឃោសនាគោលនយោបាយអោយ កម្មករ និយោជិត បោះឆ្នោតជូនខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។

២.សហជីពដែលបង្កើតដោយភាគីនិយោជក គឺនិយោជកជាអ្នករៀបចំអោយធ្វើការបង្កើតឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដើម្បីឲ្យកម្មករ និយោជិត ស្តាប់បង្គាប់បញ្ជារបស់និយោជកនៃក្រុមហ៊ុនរោងចក្រ សហគ្រាស។ ក្នុងនោះមានការផ្តល់ជាឧបករណ៍ សម្ភារប្រើប្រាស់ព្រមទាំងថវិកាផ្តល់អោយថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអោយបម្រើការងារជូនខ្លួន។ មានន័យថា រាល់ពេលកម្មករ និយោជិត ធ្វើបណ្តឹងទៅខាងសហជីពពាក់ព័ន្ធនឹងករណីរំលោភបំពានណាមួយពីសំណាក់និយោជកនោះ ខាងសហជីពមិនសូវធ្វើការដោះស្រាយជូនឡើយពោល គឺមានភាគតិចណាស់ធ្វើការទាមទាររកដំណោះស្រាយជាមួយនិយោជក។

៣.សហជីពកម្មករ ជាសហជីពបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដែលទទួលរងគ្រោះក្នុងវិស័យការងារ។ រាល់ការបោះឆ្នោត ការបង្កើតលក្ខន្តិកៈ ការតាក់តែងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬក៏បទបញ្ជាផ្នែករដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន គឺធ្វើឡើងដោយកម្មករផ្ទាល់តែម្តង ហើយសហជីពនេះផងដែរច្រើនទទួលរងគ្រោះពីសំណាក់ភាគីនិយោជក តាមរយៈការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញទៅលើអ្នកតំណាងសហជីពនោះដើម្បីអោយលាឈប់ពីមុខតំណែងជាអ្នកតំណាងនោះ ឬក៏ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារ ឬអាចមានករណីបណ្តេញចេញពីការងារទៀតផង។ ជាពិសេស ក្នុងពេលដែលជិតមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងសហជីព រាល់ការធ្វើសកម្មភាពសហជីពគឺមានការរារាំងជានិច្ចពីសំណាក់ថៅកែ ឬ

និយោជក។ កត្តាទាំងនេះហើយ ទើបធ្វើអោយសហាជីពនីមួយៗមិនមានការចុះសម្រុងនិងធ្វើការជាមួយនឹងគ្នា។

ជាគោលការណ៍ គឺត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាតរាល់ការបង្កើតសហាជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតទៅក្នុងសហាជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នា។[10] ការចែងបញ្ជាក់បែបនេះ គឺក្នុងគោលបំណងអោយសហាជីព ក៏ដូចជាសមាគមនិយោជកមានឯករាជ្យរៀងៗខ្លួន ដោយមិនស្ថិតនៅក្រោមភាគីខាងណាមួយឡើយ។ ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងករណីជាក់ស្តែងក្នុងសង្គមកម្ពុជា ការបង្កើតសហាជីពដែលមានជំនួយគាំទ្រពីគណៈបក្សនយោបាយ ឬដោយនិយោជកដើម្បីផលប្រយោជន៍ខ្លួននោះ វាគឺជានិន្នាការរបស់បុគ្គលមិនមែនច្បាប់អនុញ្ញាតនោះឡើយ។ សហាជីពឯករាជ្យ គឺជាសហាជីពដែលយកកម្មករ និយោជិតជាធំ ជួយដោះស្រាយបញ្ហាជូនដល់កម្មករ និយោជិតដែលរងគ្រោះទើបជាគោលដៅពិតប្រាកដរបស់សហាជីព។

យ៉ាងណាមិញ នៅក្នុងប៉ុន្មានឆ្នាំចុងក្រោយនេះសហាជីពចាប់ផ្តើមចេះធ្វើការជាមួយគ្នាច្រើនទាក់ទងនឹងការតស៊ូមតិ ការទាមទារប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករ និយោជិត។ តួយ៉ាងយើងសង្កេតឃើញថា នារសៀលថ្ងៃទី២៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦ ឯកឧត្តមបណ្ឌិត **អ៊ិត សំហេង** រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងជាប្រធាននៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារបានអញ្ជើញជាអធិបតីក្នុងកិច្ចប្រជុំ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ[11]អាណត្តិទី៨ លើកទី១៩ ដែលជាកិច្ចប្រជុំសម្រេចជា ចុងក្រោយសម្រាប់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង សម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧។ សូមបញ្ជាក់ថា មុននឹងឈានមកដល់ការសម្រេចជាចុងក្រោយសម្រាប់ការកំណត់នូវប្រាក់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ផ្នែកវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងសម្រាប់ឆ្នាំ២០១៧ នេះ ក្រុមការងារបច្ចេកទេសត្រីភាគីដែលមានតំណាងភាគីកម្មករ និយោជិតចំនួន១៦ (ដប់ប្រាំមួយ)រូប តំណាងនិយោជកចំនួន ១៦(ដប់ប្រាំមួយ)រូប និងតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាលចំនួន ១៦(ដប់ប្រាំមួយ) រូប បាន

[10] មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហាជីព ឆ្នាំ២០១៦

[11] មាត្រា១ អនុក្រឹត្យស្តីពី សមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ″ គណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមាត្រា៣៥២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងដែលមានបេសកកម្មជាអាទិ៍ សិក្សាស្រាវជ្រាវរាល់បញ្ហាដែលទាក់ទង និងការងារមុខរបរនៃកម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួល ការអប់រំវិជ្ជាជីវៈ ចលនាកម្លាំងពលកម្មក្នុងប្រទេស ទេសន្តរប្រវេសន៍ ការរៀបចំអោយរឹតតែប្រសើរឡើងនូវលក្ខខ័ណ្ឌខាងសម្ភារៈ និងខាងស្មារតី នៃកម្មករនិយោជិត ហើយ និងបញ្ហាអនាម័យនិងសន្តិសុខការងារ។″

ប្រជុំពិភាក្សាឈរលើគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ ស្មារតីមិត្តភាព សហប្រតិបត្តិការ តម្លាភាព និង ឈ្នះឈ្នះ អស់រយៈពេល ៦ថ្ងៃ ស្មើនឹង ៩លើករួចមកហើយ។[12]

នេះបង្ហាញអោយឃើញពីការរួបរួមគ្នា ចេះធ្វើការជាមួយគ្នាជាបណ្តើរៗរវាងសហជីព និងអ្នកតំណាងនិយោជក ជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល។ ជាពិសេស សហជីពមួយចំនួនថែមទាំងជាសមាជិកជាមួយនឹងសហជីពលំដាប់ពិភពលោក ដូចជាសហជីព IndustriAll Global Union ទៀតផង។[13]

ផ្នែកទី២ ៖ សិទ្ធិសេរីភាពសហជីព

ការសិក្សាទៅលើសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព គឺជាផ្នែកមួយដ៏មានសារៈសំខាន់ ពីព្រោះថា វាអាចធ្វើអោយយើងទទួលបាននូវចំណេះដឹងពីសិទ្ធិសេរីភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករ និយោជិត តាមរយៈ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព លិខិតបទដ្ឋានជាតិ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិ។ សហជីពពុំត្រូវមានការរើសអើងទៅលើកម្មករ ឬនិយោជិតទាំងអស់ពី ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិដើមកំណើត ឬស្ថានភាពសុខភាពនោះទេ ពោលគឺមានសិទ្ធិក្នុងការចូលជាសមាជិកសហជីព ទៅតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ដោយគ្មានការចាប់បង្ខំរារាំងទៅលើបុគ្គលណាម្នាក់មិនអោយចូលរួមជាសមាជិកសហជីព ព្រមទាំងមានសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីសមាជិកសហជីពដែលខ្លួនបានចូលរួម ដោយការសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួនផ្ទាល់។

២.១ គោលបំណង និងគោលដៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ត្រូវបានធ្វើការរៀបចំតាក់តែងជាសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដំបូងតាំងពី ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០៨ រហូតដល់ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ ដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ បានធ្វើកិច្ចសហការជាមួយអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ(ILO) និងដៃគូពាក់ព័ន្ធជាច្រើនទៀត។

ច្បាប់នេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីផ្តល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពដល់សហគ្រាស[14] ឬគ្រឹះស្ថាន[15] និងជនទាំងឡាយណាដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវ

---

[12] http://www.mlvt.gov.kh

[13] IndustriAll ត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីរៀបចំ និងបង្កើតអំណាចជាសមូហភាពរបស់កម្មករនិយោជិតជុំវិញពិភពលោក លើកកម្ពស់ ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍រួមរបស់ពួកគេដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយក្រុមហ៊ុន និងរដ្ឋ។ សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធបន្ថែម

[14] អង្គភាពអាជីវកម្ម ឬផ្នែកមួយនៃអង្គភាពអាជីវកម្ម ដែលមានទីតាំងមួយជាក់លាក់ ហើយមានសកម្មភាពផលិតកម្មតែមួយ ឬមានសកម្មភាពផលិតកម្មសំខាន់ ដែលបង្កើតបានតម្លៃបន្ថែមមួយផ្នែកធំ។

[15] កន្លែងធ្វើពាណិជ្ជកម្ម អាជីវកម្ម ឬសហគ្រាស។

អាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ព្រមទាំងការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករ ធានានូវសិទ្ធិ សេរីភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់អង្គការនិយោជិត និងនិយោជក។ ក្នុងច្បាប់នេះផងដែរ ក៏បានជំរុញឲ្យមានសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ រួមចំណែកក្នុងការបង្កើតការងារសមរម្យព្រមទាំងបង្កើតផលិតភាពដើម្បីអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ និងលើកកម្ពស់ជីវៈភាពកម្មករ និយោជិត។ [16] ការពារទប់ស្កាត់ពីមជ្ឈដ្ឋានមួយចំនួនតូចដែលមានចេតនាអាក្រក់បន្តប្រើប្រាស់កម្លាំងកម្មករ និង និយោជិត ឬវិស័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជា ជីវៈនៅកម្ពុជាដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ព្រមទាំងបក្ខពួកខ្លួនដោយមិនបានគិតអំពីផលប្រយោជន៍ពិតប្រាកដរបស់កម្មករ និយោជិត ក៏ជាកត្តាចំបងចូលរួមនាំអោយមានការធ្វើច្បាប់នេះឡើងផងដែរ។

២.២ វិសាលភាពលក្ខន្តិកៈសហជីព

លក្ខន្តិកៈរបស់ច្បាប់ស្តីពីសហជីព មានការគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានក្រោមបទប្បញ្ញាតិស្តីពីការងារ ដែលតម្រូវឲ្យមានការបំពេញលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ដោយលក្ខន្តិកៈនេះអាចផ្តល់អោយមានភាពងាយស្រួលដល់ការបង្កើតសហជីព អោយបំពេញទៅតាមបែបបទនៃលក្ខខណ្ឌសហជីព និងជាពិសេសធ្វើអោយសហជីពដែលបានធ្វើការចុះបញ្ជីរួច ទទួលបាននូវសិទ្ធិសេរីភាពពេញលេញសមស្របទៅតាមច្បាប់សហជីព។[17]

ដើម្បីទទួលបាននូវវិសាលភាពនៃសិទ្ធិសេរីភាព សហជីពនីមួយៗត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌធំៗដូចជា ៖

លក្ខខណ្ឌអត្តសញ្ញាណ ៖នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនេះសហជីពត្រូវបង្ហាញពីឈ្មោះ គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន គំរូត្រារបស់សហជីខ្លួន និងសេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈនៃសហជីព។ លើសពីនេះទៅទៀត លក្ខន្តិកៈតម្រូវឲ្យមានការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា ហើយត្រូវមានការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ អំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព។[18]

លក្ខខណ្ឌបោះឆ្នោត ៖នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈនេះ ត្រូវកំណត់អំពីនីតិវិធីសម្រាប់ធ្វើការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសង្ងាត់ ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខដំណែងនៃអ្នកដឹកនាំ

---

[16] មាត្រា១ មាត្រា២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[17] មាត្រា១៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[18] មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរហូតដល់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ជាមួយនឹងការកំណត់ពីលទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសារជាថ្មី។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងលក្ខន្តិកៈនេះក៏ចាំបាច់ត្រូវកំណត់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹក អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ព្រមទាំងត្រូវបានកំណត់ទៅលើអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពជាជនជាតិខ្មែរដោយត្រូវបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌដែលមានដូចខាងក្រោម ៖

១.មានអាយុយ៉ាងតិច១៨ឆ្នាំឡើង

២.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន អំពីអាស័យដ្ឋាន រស់នៅច្បាស់លាស់

៣.ធ្វើសេក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៤.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌ

៥.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរយ៉ាងតិចចំនួន ៣ខែ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬនៅខាងក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនដែលកំពុងបំពេញការងារ ឬធ្លាប់បានធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈនេះផងដែរ។[19]

ចំពោះអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ជាជនជាតិបរទេស ត្រូវបំពេញទៅតាមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម ៖

១.មានអាយុយ៉ាងតិច ២១ឆ្នាំ

២.ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣.មានសិទ្ធិស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

លក្ខខណ្ឌគោលបំណង ៖ លក្ខន្តិកៈសហជីព ត្រូវកំណត់ដោយប្រត្យក្សថា សហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករ និយោជិត នៅក្នុង ឬក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងអោយប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះមានតែកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះទេទើបអាចចូលជាសមាជិក របស់សហជីពបាន។ [20]

[19] មាត្រា២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[20] មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ដោយសារតែកន្លងមក សហជីពមានការបែងចែកច្រើនប្រភេទទៅតាមនិន្នាការរបស់ខ្លួន ដោយមិនឈរលើគោលការណ៍បម្រើកម្មករ និយោជិត និងតែងតែមានបញ្ហារវាងសហជីព និង សហជីព ជាពិសេសសហជីពជាច្រើនបានរីកដុះដាលទៅតាមអំពើចិត្តដើម្បីផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ដោយគ្មានមនសិការវិជ្ជាជីវៈពិតប្រាកដទើបចាំបាច់ត្រូវតែបង្កើតច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះឡើង ។

២.៣ សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមក្នុងសហជីព

សេរីភាពសហជីពគឺជាគោលការណ៍ ដែលមានតម្លៃធម្មនុញ្ញដោយរដ្ឋធម្មនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានប្រកាសទទួលស្គាល់ កាលពីឆ្នាំ១៩៩៣ ថា*"សេរីភាពសហជីព គឺជាសេរីភាពបុគ្គលដែលត្រូវបានអនុវត្តក្រោមទ្រង់ទ្រាយពីរយ៉ាង គឺសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសហជីព និងសេរីភាពក្នុងការចូលជាសមាជិកសហជីព"* ។[21]

ដោយអនុលោមតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ច្បាប់ការងារ និងច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានប្រកាសយ៉ាងទូលាយ នូវសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ កម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងសម្រាប់តែការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការបណ្តុះបណ្តាល ការលើកតម្កើនផលប្រយោជន៍ ការការពារសិទ្ធិ ដ៏ដូចជាផលប្រយោជន៍ផ្នែកស្មារតី និងសម្ភារៈជាសមូហភាព និងជាឯកត្តជនចំពោះបុគ្គលដែលមានលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពនោះបានកំណត់។[22]

កម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ព្រមទាំងមានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវ រដ្ឋបាលរបស់សហជីពខ្លួនផងដែរ។

ចំពោះសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមបង្កើតសហជីព កម្មករ និយោជិត ៖

- អាចជាសមាជិករបស់សហជីពហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ
- អាចចូលរួមនៅក្នុងសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីពដែលគាត់ជាសមាជិក
- អាចស្វះស្វែង និងទទួលបានមុខងារនៅក្នុងសហជីពណាមួយដែលខ្លួនជាសមាជិកហើយស្ថិតនៅក្រោមវិធានរបស់សហជីពនោះ

---

[21] មាត្រា៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឆ្នាំ១៩៩៣

[22] មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងមាត្រា៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

- អាចចូលរួមនៅក្នុងការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងនៅកន្លែងការងារ នៅពេលដែលមានបទប្បញ្ញត្តិចែងអំពីការជ្រើសរើស ឬតែងតាំងនេះ
- អាចអនុវត្តសិទ្ធិដទៃទៀតដែលផ្តល់អោយដោយច្បាប់នេះ។

បន្ថែមទៅលើចំណុចខាងលើ គ្មានបុគ្គលរូបណា ឬក៏សហជីពមួយណាអាចធ្វើការរារាំងមិនអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករ និយោជិត ចូលរួមជាសមាជិកភាពនៃសហជីពដោយសំអាងលើពូជសាសន៍ ពណ៌សំម្បុរ ភេទ ជំនឿ សាសនា ទស្សនៈនយោបាយ សញ្ជាតិ ដើមកំណើតសង្គម ឬស្ថានភាពសុខភាព នោះឡើយ ។[23]

មិនត្រឹមតែមានសិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីពទេ កម្មករ និយោជិត ក៏មានសិទ្ធិផងដែរក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព ព្រមទាំងមានសេរីភាពក្នុងការដកខ្លួនចេញពីសហជីពទាំងឡាយណាដែល កម្មករ និយោជិតខ្លួនឯងផ្ទាល់បានចូលរួមកន្លងមក។ កម្មករ និយោជិត អាចដកខ្លួនចេញពីសហជីពមួយតាមរយៈលិខិតមានចុះហត្ថលេខា ឬមានផ្តិតស្នាមម្រាមដៃ រួចដាក់ជូនទៅខាងសហជីពរបស់ខ្លួន ហើយបន្ទាប់ពីបានជូនដំណឹងនេះ សាមីជនជាកម្មករ និយោជិត រូបនោះត្រូវបានចាត់ទុកថាលែងជាសមាជិកសហជីពនោះដោយស្វ័យប្រវត្តិភ្លាម ហើយនិយោជកត្រូវបញ្ឈប់ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួលសាមីជនសម្រាប់បង់ភាគទានសហជីពតទៅទៀត។ ការចូលរួម ឬការចាកចេញគឺជាសិទ្ធិសេរីភាពយ៉ាងពេញទំហឹងរបស់កម្មករ និយោជិត ដោយគ្មានការរារាំងពីបុគ្គលណាមួយឡើយ។[24]

បន្ទាប់ពីបានក្លាយជាសមាជិកនៃសហជីពហើយ សមាជិកនៃសហជីពនោះអាចចូលរួមក្នុងការដឹកនាំ ការងារគ្រប់គ្រង ការងាររដ្ឋបាលរបស់សហជីព និងមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងផ្នែករដ្ឋបាល រៀបចំការប្រព្រឹត្តិទៅនៃកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួនដោយមិនឲ្យផ្ទុយនឹងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បទប្បញ្ញត្តិ ច្បាប់ជាធរមាន និងមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតជ្រើសរើសតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ។[25]

ចាត់ទុកថាជាអំពើខុសច្បាប់ ប្រសិនបើបុគ្គលណាព្យាយាមរារាំងដោយខុសច្បាប់នូវ ៖

- សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព
- សិទ្ធិក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព
- សិទ្ធិក្នុងការមិនចូលរួមក្នុងសហជីព

[23] មាត្រា៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦
[24] មាត្រា៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦
[25] មាត្រា៨ និងមាត្រា៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

- សេរីភាពនៃការចូលរួមជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- ការរើសអើងជាតិពន្ធុ ក្រុមជាតិ ឬសាសនាណាមួយជាកំណត់
- ការប្រកាន់និន្នាការនយោបាយ ភេទ ជំនឿ សាសនា ស្ថានភាពសុខភាព ពិការភាព។

បើសិនជាមានករណីខាងលើកើតឡើងគឺ ត្រូវធ្វើការប្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយបើមិនគោរពតាមការព្រមានទេ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាចំនួនទឹកប្រាក់មិនលើសពី ១០០០០០០ (មួយលានរៀល) និងធ្វើការពិន័យមិនលើស ៥០០០០០០ (ប្រាំលានរៀល) ប្រសិនបើទទួលការពិន័យលើកដំបូងហើយនៅមិនរាងចាលទៀត។[26]

២.៤ រចនាសម្ព័ន្ធរបស់សហជីព

សហជីពមានរចនាសម្ព័ន្ធ ៣ ថ្នាក់ដូចជា[27] ៖

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

សហជីពមូលដ្ឋាន គឺសំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងដោយកម្មករ និយោជិតដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយការស្ម័គ្រចិត្តនៅក្នុងមូលដ្ឋាននៃសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាននោះ។[28]ឬជាក្រុមការងារជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃអង្គការសហជីព ហើយសហជីពមូលដ្ឋាននេះរក្សានូវទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធទៅវិញទៅមករវាងសមាជិក និងសមាជិក។ សហជីពមូលដ្ឋាន ចងក្រងទៅតាមទីកន្លែងដែលសមាជិករស់នៅ ឬចងក្រងតាមទីកន្លែងធ្វើការ។ ជាទូទៅ សហជីពនេះដោះស្រាយបញ្ហាកើតទុក្ខមិនសុខចិត្ត ឬ សាទុក្ខរបស់សមាជិក ការអប់រំ ការចងក្រងរកសមាជិកថ្មី និងជំរុញឲ្យមានការចរចាដើម្បីធ្វើអនុសញ្ញារួម។[29]

២.សហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧ (ប្រាំពីរ)។

---

[26] មាត្រា៧៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[27] មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[28] មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[29] សៀវភៅសិក្សាស្តីពីសហជីព ឧបត្ថម្ភបោះពុម្ភដោយគ ម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO-WEP)

សហព័ន្ធសហជីព គឺសំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហជីពមូលដ្ឋាន មានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា មានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា។[30]

៣.សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពមួយ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយសហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៥ (ប្រាំ)។

សហភាពសហជីព ឬសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព សំដៅដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នា និងដោយស្ម័គ្រចិត្តពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីព។[31]

[30] មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[31] មាត្រា៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ជំពូកទី២

បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីព និងដំណោះស្រាយ

ផ្នែកទី១ បញ្ហាប្រឈមលើការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព

សហជីព ជាអង្គការមួយដែលការពារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករតាមរោងចក្រ សហគ្រាស ព្រមទាំង ក្រុមហ៊ុននានា ដើម្បីធានានូវលក្ខខណ្ឌការងារអោយកាន់តែប្រសើរ និងចូលរួមជួយលើកកម្ពស់ជីវភាពកម្មករ និយោជិត តាមរយៈការចរចាប្រាក់ឈ្នួលនិងដោះស្រាយវិវាទផ្សេងៗរបស់កម្លាំងពលកម្មជាមួយនិយោជក។ ដោយមើលឃើញពីសារៈសំខាន់នៃសហជីពនេះហើយ ទើបរដ្ឋាភិបាលសម្រេចបង្កើតច្បាប់ស្តីពីសហជីបឡើងកាលពី ឆ្នាំ២០១៦។ ទន្ទឹមនឹងការកកើតឡើងនៃច្បាប់នេះផងដែរ យើងសង្កេតឃើញថា មាត្រាមួយចំនួននៅក្នុងច្បាប់នេះបញ្ញត្តិមកហាក់មានភាពរឹតត្បិតទៅលើសិទ្ធិមួយចំនួនរបស់កម្មករ និយោជិត ជាពិសេសសហជីពដែលជាអ្នកតំណាងកម្មករ ក្នុងការធ្វើសកម្មភាពក្នុងវិស័យការងារទៅវិញ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាបញ្ហាប្រឈមមួយចំនួនចំពោះសហជីពក្នុងការអនុវត្តទៅតាមការកំណត់ទុកនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ៖

១.១ សិទ្ធិសហជីព

ក .ការបង្កើត

ដោយយោងទៅតាមច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ជំពូកទី១១ សេរីភាពសហជីព និងតំណាងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសហគ្រាស បានចែងថា *"ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកមានសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន "* ។[32] ឯនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពវិញ *"កម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពនៅក្នុង ក្រុមហ៊ុនបានទាល់តែមាន កម្មករ និយោជិតយ៉ាងតិចចំនួន ១០ នាក់ឡើងទៅ"* ។[33]

ផ្អែកតាមពីរចំណុចលើនេះ ឃើញថាច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលទើបតែអនុម័តនាពេលថ្មីៗនេះ មានភាពផ្ទុយពីច្បាប់ការងារដែលជាបទប្បញ្ញត្តិដំបូងគេបង្អស់នៅកម្ពុជា បានចែងទាក់ទងនឹងសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព។ ការកំណត់ពីចំនួននៃការបង្កើតនេះផងដែរ បានរឹតត្បិតជាខ្លាំងនូវសិទ្ធិ

[32] មាត្រា២៦៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[33] មាត្រា១០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ក្នុងការបង្កើតសហជីព ពីព្រោះថាទាល់តែមានសមាជិកគ្រប់ទៅតាមចំនួនកំណត់ខាងលើទើបច្បាប់អនុញ្ញាតអោយបង្កើតបាន។

យ៉ាងណាមិញ បើក្រឡេកទៅមើលអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពី សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមវិញបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថា កម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម លើកលែងតែការគោរពបទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងនៃអង្គការសាមីចេញ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏នៅមានសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសមាគមតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន និងដោយមិនចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនឡើយ។[34] ក្នុងនោះ សមាជិកនីមួយៗនៃអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារដែលបានផ្តល់សច្ចាប័នទៅលើ អនុសញ្ញានេះ គឺត្រូវតែទទួលខុសត្រូវឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាពនូវបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលបានចែងក្នុងអនុសញ្ញា។ ក៏ប៉ុន្តែ នៅក្នុងវក្យខណ្ឌទី១ មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានចែងថា "*សំណើសុំចុះបញ្ជីត្រូវបានយល់ព្រមដោយការផ្តល់ជូននូវវិញ្ញាបនបត្រចុះបញ្ជី ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ*"។ ឃ្លាថា **ត្រូវបានយល់ព្រម** នៅក្នុងមាត្រាខាងលើ បានផ្តល់លទ្ធភាពអោយនីតិវិធីចុះបញ្ជីក្លាយទៅជានីតិវិធីសម្រាប់សុំការអនុញ្ញាតទៅវិញ ហើយវាផ្ទុយទៅនឹងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ ស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពគួរតែត្រូវបានអនុលោមទៅតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ឯនីតិវិធីនៃការជូនដំណឹងគឺមានលក្ខណៈប្រសើរជាងនីតិវិធីសុំការអនុញ្ញាតជាមុន។

ខ. ការចុះបញ្ជី

ថ្វីបើមានការលើកឡើងនូវលក្ខខណ្ឌចាំបាច់តាមច្បាប់ការងារច្រើនដង ថាសហជីពអាចត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនក៏ដោយ ក៏ច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានបញ្ញត្តិយ៉ាងតឹងរឹង ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាច្រើនដែលត្រូវបំពេញ មុនពេលសហជីពអាចទទួលបាននូវការយល់ព្រមឲ្យចុះបញ្ជីពីក្រសួងការងារ។

ចំពោះលក្ខខណ្ឌ តម្រូវសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជីតម្រូវអោយគោរពនូវ ៖

- ច្បាប់ដើមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពរាប់បញ្ចូលសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងខ្លួន
- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល
- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព[35]

[34] មាត្រា២ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពី សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសមាមគម កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩

[35] ប្រកាសលេខ០២១ ក.ក.ប.វ/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការ ចុះបញ្ជីនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

- អាសយដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
- កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់រាល់ព័ត៌មានគណនីយធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ) ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី
- ភ្ជាប់មកជាមួយនូវកំណត់ហេតុច្បាប់ដើមនៃការបោះឆ្នោតបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- ចំពោះសហជីពមូលដ្ឋាន ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ដែលជាសមាជិកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមូលដ្ឋាននោះចំនួនយ៉ាងតិច ១០(ដប់) នាក់
- ចំពោះសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិករបស់ខ្លួនដែលជាសមាជិកមូលដ្ឋាន និងមានបញ្ជិកាចំនួនយ៉ាងតិច ៧(ប្រាំពីរ) ។[36]

ឯលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់លក្ខន្តិកៈកំណត់តាមទម្រង់របស់ក្រសួងក្នុងនោះត្រូវមានដូចជា ៖

- ឈ្មោះសហជីព គំរូសញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រា
- ត្រូវកំណត់ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ បោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ
- ត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុបសម្រាប់រាល់កិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងសមាជ...។[37]

ការកំណត់ទាំងនេះបានធ្វើអោយកម្មករ និយោជិត មានការលំបាកជាខ្លាំងដើម្បីបង្កើតបាននូវអង្គការសហជីព ក៏ដូចជាដើម្បីក្លាយខ្លួនជាសមាជិកសហជីពស្របច្បាប់មួយ។ មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ ក្នុងករណី កម្មករ និយោជិត ទាំងឡាយណាបានធ្វើសកម្មភាពសហជីពដោយសហជីពរបស់ខ្លួនមិនទាន់បានចុះបញ្ជិកានៅក្រសួងការងារទេនោះ នឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសហជីពខុសច្បាប់ ព្រមទាំងត្រូវទទួលការដាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ទៀតផងដែរ។ លក្ខខណ្ឌខាងលើបានរឹតត្បិតសិទ្ធិកម្មករ និយោជិតជាខ្លាំង ព្រោះថាការបង្កើតឡើងនូវប្រព័ន្ធបញ្ជីដែលមានផ្ទុកទិន្នន័យរបស់សមាជិកសហជីព គឺមិនគោរពសិទ្ធិរបស់បុគ្គល(រួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិឯកជន) ដោយបញ្ជីបែបនេះអាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីចងក្រងជាបញ្ជីខ្មៅរបស់កម្មករ និយោជិត ពោលវាផ្ទុយពីអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ដែលចែងលើកកំពស់សិទ្ធិសេរីភាព កម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងធានាឲ្យកម្មករ និយោជិត មានសិទ្ធិតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗ ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដោយសេរី ចាត់ចែងរៀបចំរដ្ឋបាល និងរៀបចំកម្មវិធីសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួន ដោយខាងអាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវរារាំងទប់ស្កាត់នូវរាល់

[36] មាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[37] មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

អំពើជ្រៀតជ្រែក ដែលអាចកម្រិត ឬក៏បង្អាក់ការអនុវត្តដោយពេញលេញតាមច្បាប់អំពីសិទ្ធិនេះ។[38] មិនត្រឹមតែប៉ុណ្ណោះ វាក៏បានផ្ទុយទៅនឹងអនុសញ្ញាលេខ៩៨ ការអនុវត្តគោលការណ៍ ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព *"អង្គការនៃកម្មករ និយោជិត ត្រូវទទួលបានការការពារយ៉ាងពេញទំហឹងនឹងសកម្មភាពជ្រៀតជ្រែករវាងគ្នា ឬរវាងភ្នាក់ងារ ឬសមាជិកនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬក៏រវាងកិច្ចដំណើរការ ឬកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួននីមួយៗ"* ផងដែរ ។[39]

នៅក្នុងមាត្រា១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពដដែលក៏បានចែងទាក់ទងនឹងសំណើសម្រាប់សុំចុះបញ្ជិកាសហជីពនឹងត្រូវបានយល់ព្រម ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងអស់គ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ហើយនឹងត្រូវបានចេញដោយក្រសួងការងារ។ ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិនេះហាក់មានភាពមិនច្បាស់លាស់បង្ករលក្ខណៈបង្គាប់ឲ្យប្រតិបត្តិតាមទំនើងចិត្តមិនសមស្របនូវសេចក្តីសម្រេច ថាតើត្រូវទទួលយកសំណើសម្រាប់សុំចុះបញ្ជិកាសហជីព ឬយ៉ាងណានោះ គឺវាអាស្រ័យលើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពោលក្រសួងការងារមានការត្រួតត្រាទាំងស្រុងផងដែរ ក្នុងការបង្កើតនីតិវិធីសម្រាប់ដំណើរការដាក់ពាក្យសុំជាឯកតោភាគី និងដោយគ្មានការពិគ្រោះយោបល់។

បទប្បញ្ញត្តិមួយទៀតដែលមានបញ្ហា គឺវាជាប់ទាក់ទងនឹងការពន្យាពេល ក្នុងនោះសហជីពទាំងឡាយអាចត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកែប្រែពាក្យសុំបញ្ជិការបស់ពួកគេ ករណីបើសិនក្រសួងការងាររកឃើញថា ពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាច្បាប់ដើមទាំងនោះមិនសមស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនានាដែលច្បាប់បានចែង។[40] ការដាក់កំហិតទាំងឡាយ ដែលកំណត់មិនច្បាស់លាស់អាចត្រូវបានក្រសួងការងារយកមកប្រើប្រាស់ដើម្បីពន្យារពាក្យសុំចុះបញ្ជិកាបានតាមចិត្ត និងដោយគ្មានកំណត់ពេល។[41]

១.២ ហិរញ្ញវត្ថុសហជីព

ប្រសិនបើពាក្យថា សាមគ្គីភាព គឺជាសាច់ដុំ (កម្លាំង) របស់សហជីពនោះ លុយគឺជាសរសៃឈាមសម្រាប់ចិញ្ចឹមជីវិតនូវដំណើរការរបស់សហជីព។ អំណាចខ្លាំងរបស់សហជីប គឺហិរញ្ញវត្ថុ ហើយបើសហជីពមានប្រាក់ច្រើនកាលណា នោះសហជីពកាន់តែអាចធ្វើអ្វីៗបានប្រសើរឡើងដោយ

[38] មាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩

[39] មាត្រា២ នៃអនុសញ្ញាលេខ៩៨ ការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ ស្តីអំពីសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩

[40] មាត្រា១៦ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[41] មាត្រា១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ខ្លួនឯងជាក់ជាមិនខាន។ ដូចនេះ ចាំបាច់ណាស់តម្រូវអោយកម្មករ និយោជិត ជាសមាជិកត្រូវបង់វិភាគទានផ្ទាល់ខ្លួនដើម្បីអោយសហជីពអាចដំណើរការបាន។

ពីមុនគេមានវិធីសាស្ត្រមួយសម្រាប់មន្ត្រីសហជីពមូលដ្ឋាន ឬតំណាងកម្មករ និយោជិតគឺការការដើរប្រមូលពីសមាជិកដោយផ្ទាល់ដៃនៅក្នុងកន្លែងធ្វើការនូវភាគទានជារៀងរាល់ខែ។ ក៏ប៉ុន្តែការដើរប្រមូលភាគទានផ្ទាល់ដៃតម្រូវអោយមានការទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយសមាជិក ហើយមិនអាស្រ័យលើការសហប្រតិបត្តិការជាមួយនិយោជកទេ។ ក្រោយមកមានការប្រែប្រួល សហជីពបានកែប្រែវិធីសាស្ត្រក្នុងការប្រមូល ដោយបានចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកអោយមានការកាត់ជាទៀងទាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់សមាជិក។ ពេលនោះ ចំនួនភាគទានជាក់លាក់ត្រូវផ្ញើទៅអោយសហជីពតាមរយៈមូលប្បទានប័ត្រ ឬចូលទៅក្នុងកុងធានាគាររបស់សហជីពតែម្តង។ ប្រព័ន្ធបែបនេះអោយឈ្មោះថា "**ប្រព័ន្ធប្រមូលភាគទានដោយកាត់ពីប្រាក់ឈ្នួលសមាជិក**"។[42] វិធីនេះមានគុណវិបត្តិត្រង់ថា អាចកើតឡើងនូវការមិនព្រមកាត់ប្រាក់ឈ្នួលផ្ញើទៅអោយសហជីពពីសំណាក់និយោជក ក្នុងករណីមានការតវ៉ាខ្លាំង។ ម្យ៉ាងទៀត តម្រូវអោយមន្ត្រីសហជីពរិះរកមធ្យោបាយផ្សេងៗក្នុងការរក្សាទំនាក់ទំនងជាមួយសមាជិកដោយផ្ទាល់។ ប៉ុន្តែ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយប្រព័ន្ធនេះមានភាពប្រសើរត្រង់ថាវាងាយស្រួលមិនចំណាយកម្លាំងពេលវេលារបស់មន្ត្រីសហជីព ហើយក៏ជាកត្តាជំរុញអោយមានស្ថេរភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពផងដែរ ដែលជាប្រព័ន្ធពេញនិយមបំផុតនាពេលបច្ចុប្បន្ននេះ។[43]

ចំពោះផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនេះផងដែរ សហជីពត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំដោយផ្អែកលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាដែលបានរក្សាទុកជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ សហជីព ក៏ត្រូវផ្តល់ព័ត៌មានគណនីយធនាគាររបស់ខ្លួនក្នុងរយៈពេល ៤៥ (សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។[44] រាល់ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ គឺត្រូវស្របតាមច្បាប់ និងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។ ករណីបើមានការសង្ស័យថាមានភាពមិនប្រក្រតីក្នុងការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញវត្ថុ នោះភាគីពាក់ព័ន្ធមានសិទ្ធិស្នើសុំធ្វើសវនកម្មបាន។[45]

---

[42] សៀវភៅសិក្សាស្តីពីសហជីព ឧត្តម្ភដោយគម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO-WEP)

[43] សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ

[44] មាត្រា១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[45] មាត្រា២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ការបង្កើតសវនកម្មខាងហិរញ្ញវត្ថុឯករាជ្យមួយ នឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងលើសហជីពណា ដែលរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ ត្រូវបានក្រសួងចាត់ទុកថាមានភាពមិនប្រក្រតី ហើយការស្នើសុំធ្វើសវនកម្មនោះទៀតសោត មិនបានកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ទាក់ទងនឹងចំនួន នៃអ្នកស្នើសុំនោះទេ ដូចនេះន័យថាសមាជិកតែម្នាក់របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយក៏អាចស្នើសុំសវនកម្ម បានដែរ។ សវនកម្មនេះអាចនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងងាយស្រួល ដើម្បីអុកឡុកនិងជ្រៀតជ្រែក ក្នុងសកម្មភាពសហជីពបានតាមទំនើមចិត្ត។

បទប្បញ្ញត្តិដែលកំណត់ទាំងនេះត្រូវបានសហជីព កម្មករ និយោជិត យល់ថាមានការ ជ្រៀតជ្រែកលើការប្រើប្រាស់ និងគ្រប់គ្រងហិរញ្ញផ្ទាល់ខ្លួនរបស់សហជីពពីសំណាក់អាជ្ញាធររបស់ ក្រសួង។

១.៣ វិវាទ

វិវាទការងារ ត្រូវបានដាក់ឲ្យស្ថិតនៅក្រោមយន្តការនៃដំណោះស្រាយខុសៗគ្នា អាស្រ័យ លើប្រភេទនៃវិវាទ។ ខាងក្រោមនេះគឺជាប្រភេទនៃវិវាទការងារ ៖

ចំពោះវិវាទដែលច្បាប់កំណត់ថាជាវិវាទបុគ្គល គឺជាវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាង និយោជក និង កម្មករ និយោជិតម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ឬអ្នករៀនធ្វើការម្នាក់ ឬច្រើននាក់តាមរឿងរៀងៗខ្លួនហើយ ទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ ឬការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃកិច្ចសន្យាការងារ ឬកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកម្មករ និយោជិត ឬបញ្ញាត្តិការងារនៃអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងច្បាប់បញ្ញាត្តិជាធរមាន។[46]

ឯវិវាទរួមវិញ គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិតមួយចំនួនក្នុងរូបភាពជាក្រុម ឬសហជីព អំពីរឿងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិ ដែលប្រគល់ឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ បញ្ហានៃការទាក់ទងរវាង និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយវិវាទនេះអាចបណ្តាលឲ្យកិច្ចដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ សហគ្រាសប្រព្រឹត្តិទៅដោយពុំរលូន ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិភាពសង្គម។[47]

ហេតុនេះហើយ ទស្សនទាននៃវិវាទការងារ គឺមានភាពទូលំទូលាយ និងអាចទាក់ទងទៅ នឹងសិទ្ធិ ឬកាតព្វកិច្ចដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងការងារ។ យ៉ាងណាមិញ ចំពោះនីតិវិធីក្នុងការ ដោះស្រាយវិវាទវិញ ឃើញថា ច្បាប់ស្តីពីការងារបានចង្អុលបញ្ហាប្រាប់ថា ដំណើរការផ្សះផ្សាអាច

[46] មាត្រា៣០០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[47] មាត្រា៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

អនុវត្ត សម្រាប់វិវាទបុគ្គលផង[48] និងវិវាទរួមផង ។[49] ក៏ប៉ុន្តែ នីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សាដែលអនុវត្តចំពោះវិវាទទាំងពីរប្រភេទនេះមិនមានលក្ខណៈដូចគ្នាទាំងស្រុងនោះទេ។ ចំពោះវិវាទបុគ្គល នីតិវិធីផ្សះផ្សាក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការមានមូលដ្ឋានផ្អែកលើគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តពីភាគីទាំងសងខាង ប៉ុន្តែការផ្សះផ្សានេះក្លាយជាកាតព្វកិច្ចរបស់គូវិវាទ តែនៅក្នុងករណីដែលមានគូវិវាទណាម្នាក់បានផ្តួចផ្តើមគំនិតដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅអធិការការងារដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាប៉ុណ្ណោះ។[50] ប្រសិនបើវិវាទបុគ្គលពុំសះជាដោយដោះស្រាយ ក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនេះទេ នីតិវិធីតាមផ្លូវតុលាការជាច្រកតែមួយគត់សម្រាប់ទម្លាយវិបត្តិនេះ។ ឯនៅក្នុងវិវាទការងាររួមវិញ នីតិវិធីដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការនេះគឺជាកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីវិវាទទាំងសងខាងដែលត្រូវគោរពជាដាច់ខាត។ នៅក្នុងវិវាទរួម យន្តការនេះអាចដំណើរការបានដោយមានការផ្តើមគំនិតពីភាគីវិវាទផង ឬពីអធិការការងារផង។ ប៉ុន្តែ វិវាទរួមក្រោយពីឆ្លងកាត់ដំណើរការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការរួចមក ហើយនៅមានចំណុចមិនសះជានឹងត្រូវប្រគល់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយ និងកាត់សេចក្តី។ ដូចគ្នាដែរការបញ្ជូនវិវាទរួមទៅក្នុងសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជានីតិវិធីជាអាជ្ញាបញ្ញាដែលត្រូវតែគោរពមុននឹងពិនិត្យលទ្ធភាពផ្សេងទៀត។[51]

ទន្ទឹមនឹងនេះ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម និងការចរចាអនុសញ្ញារួមក៏មានករណីពិសេសដូចជាករណីមានសហជីពដែលមានភាពជាតំណាង។ កាលណាមានសហជីព នោះសហជីពនឹងដើរតួរ ជាអ្នកតំណាងអោយកម្មករ និយោជិត រាល់ពេលមានវិវាទរួមកើតឡើងដើម្បីទៅចរចាជាមួយភាគីនិយោជកដែលជាដៃគូវិវាទ ឬក៏ទៅធ្វើការទាមក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងចំពោះមុខស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះ។

សហជីពទាំងឡាយណាដែលបានចុះបញ្ជិកាត្រឹមត្រូវ មានចំនួនសមាជិកមានប័ណ្ណសំគាល់សមាជិកភាពត្រឹមត្រូវ និងមានចំនួនសមាជិកច្រើនជាងគេនៅក្នុងលំដាប់ថ្នាក់លេខ១ និងលេខ២ បានទទូលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់សាមសិបបីភាគរយ (៣៣%) នៃចំនួនសមាជិកព្រមទាំងមានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលបញ្ជាងថា សហជីពនោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈ វប្បធម៌ និងអប់រំ ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពតំណាងនៅក្នុងសហគ្រាស។ បន្ថែមទៅលើនេះផងដែរ សហជីពណាមានសមាជិកចំនួនហាសិបមួយភាគរយ

[48] មាត្រា៣០០ វាក្យខ័ណ្ឌទី២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[49] មាត្រា៣០៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[50] មាត្រា៣០១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងប្រកាសលេខ៣១៨ ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
[51] មាត្រា៣០៣ ដល់មាត្រា៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

(៥១%) ឡើងទៅនៃចំនួនសមាជិករបស់សហគ្រាស ត្រូវចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត។[52] ភាពជាតំណាងបំផុតនៃសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងក្របខណ្ឌនៃ សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន។[53] សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចាអនុសញ្ញារួម ឬដោះស្រាយវិវាទការងាររួម គឺសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ។ [54] ចំណែកឯសហជីព មានសមាជិកភាពភាគតិចទាំងឡាយ នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតត្រូវបានបញ្ជាក់រួច ហើយដែលកំពុងស្ថិតនៅក្នុងសុពលភាពត្រូវបានហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម និងការទាមទារសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដែលលើសពីអត្ថប្រយោជន៍ចែងនៅក្នុងច្បាប់ បទបញ្ជា ព្រមទាំងអនុសញ្ញារួម។[55]

ការហាមឃាត់លើការទាមទារសិទ្ធិណាមួយរបស់សហជីព ដែលមានសមាជិកភាពតិចនេះ គឺជាការរិតត្បិតនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនោះ។ តែផ្ទុយទៅវិញ សហជីពមានភាពតំណាងបំផុត បែរជាអាចអនុវត្តន៍តួនាទីរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចបានដែរទៅវិញ ហើយសិទ្ធិទាំងនោះរួមមាន ៖

- ការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- ការធ្វើជាតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួននៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល
- ការចូលរួមប្រឹក្សាយោបល់នៅក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ
- ការផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិករបស់ខ្លួន
- ការរៀបចំបង្កើតនូវសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរតវ៉ាន់ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិករបស់ខ្លួន
- តួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឲ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពេលពួកគេគ្មានការងារធ្វើ។

---

[52] មាត្រា២៧៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[53] ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចាជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

[54] មាត្រា៥៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[55] មាត្រា៥៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

នៅក្នុងករណីវិវាទនេះ ការដោះស្រាយគ្រប់នីតិវិធីនឹងមិនត្រូវបានដំណើរការ ពោលគឺ មិនអាចធ្វើសកម្មភាពបាននោះឡើយ ក្នុងករណីដែលសហជីពមិនបានចុះបញ្ជី។[56] មានន័យថារាល់ការចេញមុខទាមទារអោយមាន ការចរចា ការដោះស្រាយណាមួយលើបញ្ហាដែលបានកើតមានឡើងចំពោះកម្មករ និយោជិត ធ្វើឡើងដោយសហជីពមិនទាន់បានចុះបញ្ជី ពន្យាពេលការចុះបញ្ជី ឬដែលត្រូវបានលុបបញ្ជិកា គឺមិនត្រូវបានទទួលដំណោះស្រាយលើបញ្ហាវិវាទ ហើយជាពិសេសនឹងត្រូវចាត់ទុកបានប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងច្បាប់ជាធរមានព្រមទាំងមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងមានការពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥០០០០០០ (ប្រាំលាន)រៀល ទៀតផង។[57]

ក្រុមសហជីព ព្រមទាំងតំណាងការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្សប្រចាំកម្ពុជា អ្នកជំនាញសេដ្ឋកិច្ច និងអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារបានលើកឡើងថា "*នៅក្រោយពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីប ស្ថានភាពការទាមទារសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ កម្មករ និងសហជីព មិនទាន់ប្រសើរឡើងទេ ការរឹតបន្តឹងសិទ្ធិរបស់សហជីពនៅតែបន្តកើតមាន សហជីព និងកម្មករ និយោជិតនៅតែរងការចោទប្រកាន់*"។[58]ការដោះស្រាយវិវាទ និងជម្លោះនៅតែមានការរារាំងពីអាជ្ញាធរ ជាពិសេសភាពមិនស្មើភាពគ្នារវាងក្រុមសហជីព និងក្រុមនិយោជក។ ថ្លែងនៅក្នុងសិន្និសីទមួយស្តីពី **ការពិនិត្យមើលច្បាប់សហជីពក្នុងរយៈ៦ខែកន្លងមក** ដែលប្រព្រឹត្តទៅនៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦ ប្រធានសហភាពចលនាកម្មករកម្ពុជា លោក **ប៉ាវ ស៊ីណា** បានមានប្រសាសន៍ថា "*សហជីពរបស់លោកបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីកម្មករ ហើយកម្មករនោះទៀតសោតមិនចេះអក្សរទេ គាត់ត្រូវបានក្រុមហ៊ុនបញ្ឈប់ ប៉ុន្តែនៅពេលសហជីពលោកទៅក្រសួង ក្រសួងមិនឲ្យលោកធ្វើជាតំណាងកម្មករទេ គឺក្រសួងឲ្យកម្មករខ្លួនគាត់ជាអ្នកការពារក្តី និងធ្វើជាតំណាងដោយខ្លួនគាត់ផ្ទាល់* "។ កម្មករភាគច្រើន ពុំសូវមានចំណេះដឹងនិងមិនធ្លាប់បានទទួលនូវវគ្គបណ្តុះបណ្តាលអោយយល់ដឹងអំពីច្បាប់ការងារ ពោលគឺការយល់ដឹងរបស់កម្មករនៅមានកម្រិតទាប តើឲ្យគាត់ត្រូវធ្វើដូចម្តេចដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាដែលកើតមានឡើង ទាំងខ្លួនគាត់នៅមិនទាន់ទទួលបានសិទ្ធិពេញលេញ? ហើយថាតើ គាត់នឹងត្រូវទទួលបានយុត្តិធម៌ពីច្បាប់នោះយ៉ាងដូចម្តេច?

[56] មាត្រា១៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[57] មាត្រា៨០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[58] សន្និសីទស្តីពី ការពិនិត្យមើលច្បាប់សហជីពក្នុងរយៈពេល៦ខែកន្លងមក ដែលរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦

១.៤ កូដកម្ម

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការដោយកម្មករ និយោជិតមួយក្រុមដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានមួយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដ៏យុត្តិធម៌ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករ និយោជិត ពីនិយោជកហើយក៏ជាល័ក្ខខណ្ឌ ដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។[59] កូដកម្ម ត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ខាងសេដ្ឋកិច្ច និងផលប្រយោជន៍ខាងវិជ្ជាជីវៈសង្គមនៃកម្មករ និយោជិត ដើម្បីបង្ខំឲ្យមានការគោរពតាមអនុសញ្ញារួម និងច្បាប់ជាពិសេស។ កូដកម្មតែងតែកើតមានឡើង ក្នុងករណីភាគីណាមួយក្នុងចំណោមភាគីដែលមានវិវាទ ឬមានការបដិសេធសេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ឬក្នុងករណីដែលមិនមានការចូលខ្លួនមកដោះស្រាយលើបញ្ហាណាមួយរវាងភាគីនិយោជក និងកម្មករ និយោជិតបន្ទាប់ពីបានប្រើប្រាស់អស់លទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះដោយមធ្យោបាយដោយសន្តិវិធី។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិដែលទទួលបាននូវការការពារពីរដ្ឋធម្មនុញ្ញជាច្បាប់កំពូលរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់។[60]ឯនីតិវិធីនៃការធ្វើកូដកម្មគឺមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ និងច្បាប់ស្តីពីការធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ឆ្នាំ២០០៩។ យ៉ាងណាមិញ ក្នុងការចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្មតម្រូវអោយមានចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត(ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) ពីសំណាក់សហជីព ឬអ្នកតំណាងកម្មករ ។[61] ចំនួននេះ គឺជាចំនួនដ៏ច្រើនសម្រាប់សហជីបដែលមានសមាជិកតិច និងគ្មានភាពជាតំណាងបំផុតនៅក្នុងគ្រឹះស្ថាន រោងចក្រ សហគ្រាស ដូច្នេះនៅពេលដែលមានបញ្ហាណាមួយកើតឡើងចំពោះកម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពនោះជាមួយនឹងនិយោជក នឹងមិនត្រូវបានទទួលដំណោះស្រាយ ព្រមទាំងពិបាកក្នុងការធ្វើកូដកម្មណាស់ ពោលគឺត្រូវប្រឈមនឹងការធ្វើកូដកម្មដោយខុសច្បាប់ហើយត្រូវផ្តន្ទាទោសដោយយោងតាមច្បាប់ជាធរមាន ប្រសិនបើសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះមិនធ្វើការសម្រេចយល់ព្រមជាមួយ ដើម្បីទទួលបានចំនួនកូរ៉ុមគ្រប់ទៅតាមការបញ្ញត្តិរបស់ច្បាប់។ កាលណាចំនួនកូរ៉ុមមិនត្រូវបានបំពេញ ការស្នើរសុំអនុញ្ញាតធ្វើកូដកម្មគឺមិនទទួលការអនុញ្ញាតពី អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចក្នុងដែនដីនោះទេ មានន័យថាបើបន្តធ្វើកូដកម្មនឹងចាត់ទុកថាជាកូដកម្មខុសច្បាប់ដែលត្រូវទទួលរងការបង្ក្រាប ឬការដាក់វិន័យផ្សេងៗជាដើម។ ការ

[59] មាត្រា៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧

[60] មាត្រា៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ឆ្នាំ១៩៩៣

[61] មាត្រា១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ធ្វើសកម្មភាពដោយគ្មាន ភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងឈានទៅរកការពិន័យជាប្រាក់មិនលើសពី ៥ ០០០ ០០០ (ប្រាំលាន)រៀល។[62]

១.៥ ការរំលាយសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព មាត្រា២៨ បានចែងអំពីការរំលាយសហជីពថា ៖

១. សហជីពមួយត្រូវបានរំលាយដោយអនុលោមតាមលក្ខន្តិក:របស់សហជីព

២.សហជីពមួយត្រូវបានរំលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ

៣.សហជីពត្រូវបានធ្វើការរំលាយចោលដោយស្ថាប័នតុលាការ

ជាការពិតស្ថាប័នតុលាការ គឺជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចតែមួយគត់ដើម្បីរំលាយសហជីពក្រៅពីអង្គការពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់។ បទប្បញ្ញត្តិនេះ ស្របទៅនឹងមាត្រា៤ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលបានហាមប្រាមស្ថាប័នមិនមែនតុលាការចាត់ការបញ្ហានានាទាក់ទងទៅនឹងការរំលាយសហជីពណាមួយ។ ក៏ប៉ុន្តែ បើក្រឡេកទៅមើលកថាខណ្ឌទី២ ហាក់បីដូចជាលើកឡើងតែ សហជីពដែលទាក់ទងជាក់លាក់ចំពោះសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានតែមួយប៉ុណ្ណោះ ដោយមិនពិចារណាសហជីពទាំងឡាយ ដែលសមាជិកភាពរបស់គេអាចនឹងបំពេញការងារនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានជាច្រើន។ ត្រង់ចំណុចនេះ គួរតែធ្វើការបញ្ជាក់អោយបានច្បាស់ថាអនុវត្តបានតែចំពោះសហជីពដែលប្រតិបត្តិការផ្ទាល់ទៅនឹងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានតែមួយគត់ ឬយ៉ាងណា?

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព បានចែងទៀតថា "*សហជីពត្រូវបានរំលាយដោយតុលាការផ្អែកលើមូលហេតុ មួយចំនួនដូចជា ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬសមាជិកចំនួន ៥០%(ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីពមានសិទ្ធិប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីធ្វើការរំលាយសហជីព*។ ការសម្រេចចិត្តរំលាយសហជីពចោលតុលាការត្រូវមាននូវចំណុចខាងក្រោម[63] ៖

ក. ការបង្កើតមានលក្ខណ:ផ្ទុយពីច្បាប់

ខ. សហជីបដែលមិនមានលក្ខណ:ឯករាជ្យពីនិយោជក

គ. អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវរកឃើញថាមានកំហុសធ្ងន់ក្នុងការប្រព្រឹត្តបទល្មើសក្នុងនាមជាសហជីព។

[62] មាត្រា៨៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

[63] មាត្រា២៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

ចំពោះការអនុញ្ញាតអោយភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬ ៥០% (ហាហិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីពនូវសិទ្ធិ ក្នុងការផ្តួចផ្តើមនៃការដាក់ពាក្យបណ្តឹងរំលាយចោលសហជីពដែលមានបញ្ហាទៅតុលាការការងារ នោះជារឿងសមហេតុផល ក៏ប៉ុន្តែវាបន្សល់នូវភាពមិនច្បាស់លាស់ថា តើនោះគឺជាសិទ្ធិផ្តាច់មុខរបស់ភាគីដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធ ឬភាគច្រើននៃសមាជិករបស់គេរៀងៗខ្លួន? ឬតុលាការការងារអាចចាត់វិធានការ ដើម្បីរំលាយសហជីពមួយដោយឯករាជ្យពីការស្នើសុំណាមួយពីអ្នកនៅក្នុងសហជីពនោះ?

ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃការទំនាក់ទំនងការងារ ការរំលាយសហជីពគួរតែត្រូវចាត់វិធានការឡើងចំពោះដំណាក់កាលចុងក្រោយតែប៉ុណ្ណោះ និងបន្ទាប់ពីលទ្ធភាពផ្សេងៗទៀតបានប្រើប្រាស់រួចហើយដោយមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរតិចតួចសម្រាប់សហជីពទាំងមូល។ ផលវិបាកធ្ងន់ គឺជាសក្តានុពលនៃមាត្រា២៩ នេះគួរតែមានការកែសម្រួលឡើងវិញ ជាមួយនឹងកាតព្វកិច្ចដាក់មកលើកម្ពុជាដោយអនុលោមតាមមាត្រា៨ កថាខ័ណ្ឌ១ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ (ICESCR)និងមាត្រា២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (ICCPR)។ ការជ្រៀតជ្រែកពីខាងក្រៅក្នុងប្រតិបត្តិការផ្ទៃក្នុងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ អាចនឹងត្រូវបានធានាក្នុងករណីនៃកាលៈទេសៈវិសាមញ្ញយ៉ាងពិតប្រាកដ នៅពេលដែលការប្រព្រឹត្តទៅនៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសាមញ្ញនៃសមាជិកសហជីពមួយមិនមានលទ្ធភាពលើកឡើងពីស្ថានភាព ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ។ ការផ្តល់យុត្តិកម្មក្នុងការចូលរួមរបស់តុលាការ ដូចបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងមាត្រា២៩ មិនអាចបំពេញបាននូវចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់កាលៈទេសៈវិសាមញ្ញ ឯវិធីសាស្ត្រទៀតសោតក៏មិនឆ្លុះបញ្ចាំងថាការរំលាយចោលនោះ ត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាជម្រើសឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ មាត្រា២៩ អនុញ្ញាតឲ្យមានការរំលាយសហជីព ដោយឈរលើមូលដ្ឋាននៃបញ្ហាដែលគេគប្បីគួរទុកឲ្យសមាជិករបស់គេដោះស្រាយ រួមបញ្ចូលទាំង កង្វះខាតនូវការប្រកាន់ខ្ជាប់នឹងគោលបំណង និងលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់របស់គេ(កថាខ័ណ្ឌក) និងកង្វះខាតឯករាជ្យភាពពីសហគ្រាសសមភាគី ឬក៏គ្រឹះស្ថាន(កថាខ័ណ្ឌ ខ) ។

ទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាដែលបានលើកឡើងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ គ បានរំលឹកថា បុគ្គលទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជាត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ដែលត្រូវគោរពច្បាប់របស់ប្រទេសនេះរួមទាំងក្រមរដ្ឋប្បវេណី និងក្រមព្រហ្មទណ្ឌផងដែរ។ កាលណាមានការសង្ស័យខ្លាំងថា ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពបានប្រព្រឹត្តអំពើដែលត្រូវផ្តន្ទាទោសតាមច្បាប់ ពួកគេត្រូវស្ថិតក្រោមកិច្ចដំណើរនីតិវិធីតុលាការសាមញ្ញ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីកំណត់ពីការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព។ ការរំលាយសហជីពមួយ ដោយសារតែការវិនិច្ឆ័យថាធ្វើសកម្មភាពខុសច្បាប់ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយពួក

មេដឹកនាំ ឬសមាជិកមួយចំនួន បណ្តាលអោយមានការរំលោភបំពានច្បាប់លើគោលការណ៍ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម។ ដូច្នេះហើយ ច្បាប់នេះនឹងអនុវត្តតាមស្តង់ដាអន្តរជាតិបានកាលណាច្បាប់នេះលើកកម្ពស់ច្បាស់លាស់នូវគណនេយ្យភាពបុគ្គល ប្រសិនបើការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានកំណត់ដោយច្បាប់ជាជៀងដំណើរការកិច្ចនីតិវិធីដើម្បីរំលាយសហជីពទាំងមូលចោល។ ក្នុងនោះផងដែរ មាត្រា២៩ គួរតែបន្ថែម នីតិវិធីបណ្តឹងឧទ្ធរណ៍ដើម្បីធានាថាសហជីពដែលប្រឈមមុខ នឹងការរំលាយចោល អាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិរបស់ខ្លួនតាមនីតិវិធីត្រឹមត្រូវរួមបញ្ចូលទាំងសិទ្ធិនៃការការពារខ្លួនផងដែរ។

ចំពោះអនុភាពនៃការរំលាយចោលសហជីពនៅក្នុង មាត្រា៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានចែងថា " *អ្នកដឹកនាំសហជីព ដែលត្រូវបានរំលាយដោយស្ថាប័នតុលាការមិនអាចដឹកនាំសហជីពថ្មីក្នុងរយៈពេល ៥ឆ្នាំ ចាប់ពីថ្ងៃចេញដីការសម្រេចរបស់តុលាការ* "។ ចំពោះសហជីព ដែលបានរំលាយចោល ទាក់ទងទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវ និងកាតព្វកិច្ចជាក់លាក់ថាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវខាងរដ្ឋបាលតម្រូវអោយបន្តការទទួលខុសត្រូវទៅលើកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ហើយការទទួលខុសត្រូវទាំងនោះ គួរគប្បីត្រូវចែងអោយបានលម្អិតដើម្បីជៀសវៀងផលប៉ះពាល់តាមទំនើងចិត្ត និងដែលមានលក្ខណៈរើសអើង។

ផ្នែកទី២ ៖ បញ្ហាប្រឈមរបស់សហជីពកម្ពុជា

សហជីពកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្ន កំពុងប្រឈមមុខជាមួយនឹងបញ្ហាជាច្រើន។ អស្ថិរភាពការងារក្នុងទីផ្សារការងារ អស្ថិរភាពសុខការងារ កំណើននៃទម្រង់ការងារខុសបទដ្ឋាន ភាពទន់ខ្សោយក្នុងការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងអំពើពុករលួយ ប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមិនពេញលេញ និងចេតនាជៀសរបស់និយោជកចំពោះសហជីព គឺជាបញ្ហាមួយចំនួនបណ្តាលមកពីកត្តាខាងក្រៅ ដែលសហជីពកំពុងជួបប្រទះ។ ជាមួយគ្នានេះដែរ សហជីពក៏ត្រូវប្រឈមនឹងបញ្ហាផ្ទៃក្នុងមួយចំនួនដូចជា សមាជិកតិច ភាពព្រងើយកន្តើយរបស់សមាជិក កង្វះធនធានហិរញ្ញវត្ថុ ប្រជាធិបតេយ្យ ឯករាជ្យភាព និងសាមគ្គីភាពនៅមានកម្រិត សេវាកម្មផ្តល់ឲ្យសមាជិកនៅមានកង្វះខាត ជាពិសេសការចរចាជាសមូហភាព និងការធ្វើយុទ្ធនាការរួម សុច្ចរិតភាពរបស់អ្នកដឹកនាំ ជំនាញអ្នកដឹកនាំ ចងក្រង និងអភិវឌ្ឍន៍ អង្គភាពនៅមានកម្រិត កង្វះការស្រាវជ្រាវ ការចែកចាយ និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន ចំនួនសហជីពកើនឡើង បែកបាក់គ្នា មានការពឹងផ្អែកលើថវិការ និងយុទ្ធនាការពីអង្គការខាងក្រៅ។

ចលនាសហជីព នៅក្នុងប្រព័ន្ធទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលទើបនឹងកើតនេះពិបាកនឹងអាច ដោះស្រាយការប្រឈមទាំងអស់នេះបានណាស់។ បញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ ទាមទារឲ្យមានយុទ្ធសាស្ត្រសហជីពដែលស៊ីជម្រៅល្អិតល្អន់ដោយចាប់ផ្តើមពីការគិតគូរសារជាថ្មីពីគោលបំណង និងយុទ្ធសាស្ត្រសហជីព។ យ៉ាងណាមិញ ដើម្បីឈានទៅរកការសម្រេចបាននូវយុទ្ធសាស្ត្រទាំងនោះ វាតម្រូវអោយមានការសហការគ្នារវាងសហជីព និងស្ថានប័នពាក់ព័ន្ធនានា ពោលសហជីពតែម្នាងមិនអាចសម្រេចបាននោះទេ។ ខាងក្រោមនេះ គឺជាកិច្ចទំនាក់ទំនង និងបញ្ហាខ្លះនៃការសហប្រតិបត្តិការរបស់សហជីពកម្ពុជា ៖

២.១ សហជីព និងស្ថាប័នរដ្ឋ

ជាទូទៅ សហជីពធ្វើការជាមួយស្ថាប័នរដ្ឋមិនអាចខ្វះបានសូម្បីតែការចុះបញ្ជីបញ្ជាក់ថាសហជីពជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយស្របច្បាប់ក៏ចេញដោយស្ថាប័នរដ្ឋដែរ។[64] ស្ថាប័នរដ្ឋ ដែលសហជីពធ្វើការពាក់ព័ន្ធជាមួយច្រើនជាងគេ គឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ពោលធ្វើការជាមួយពី ៩0% (កៅសិបភាគរយ) ទៅ ១០០% (មួយរយភាគរយ)។ ការងារទាំងនោះរួមមាន ៖

- ការចុះបញ្ជីសហជីព
- ដោះស្រាយវិវាទទាំងវិវាទរួម និងវិវាទបុគ្គល[65]
- ពិនិត្យសុខភាពទៅដល់កម្មករនិយោជិត និងតាមដាមសុខភាពដល់សមាជិក សហជីព (ពេទ្យការងារ) ។[66]
- និងការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាដើម ។[67]

ទន្ទឹមនឹងនេះផងដែរ សហជីពក៏បានធ្វើការជាមួយបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម(ប.ស.ស) លើផ្នែកសេវាសន្តិសុខសង្គម នៅពេលកម្មករ និយោជិត ជាសមាជិកសហជីពជួបប្រទះនូវយថាភាពផ្សេងៗមានជាអាទិ ជរាភាព មរណភាព ហានិភ័យការងារ ឬមួយនៅពេលជួបប្រទះជំងឺ និង

[64] មាត្រា១១ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦
[65] មាត្រា៣០០ មាត្រា៣០៣ និងមាត្រា៣០៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[66] មាត្រា២៣៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
[67] មាត្រា២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦

សម្រាកមាតុភាពជាដើម។[68] ប.ស.ស គឺត្រូវបានដឹកនាំ និងគ្រប់គ្រងដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមានសមាសភាពពីភាគីជាច្រើនចូលរួមដូចជា[69] ៖

តំណាងក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ	ប្រធាន
តំណាងទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ១ (មួយ) រូប	សមាជិក
តំណាងក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ ១ (មួយ) រូប	សមាជិក
តំណាងក្រសួងសុខាភិបាល ១ (មួយ) រូប	សមាជិក
តំណាងនិយោជក ២ (ពីរ) រូប	សមាជិក
តំណាងកម្មករនិយោជិត ២ (ពីរ) រូប	សមាជិក
នាយកនៃ ប.ស.ស	សមាជិកស្វ័យប្រវត្តិ

បច្ចុប្បន្ននេះតំណាងកម្មករ និយោជិត ជាសមាជិកនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ប.ស.ស គឺលោក **អាត់ ធន់** ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យកម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា និងលោក **ហេង ប៊ុនឈុន** មកពីសហព័ន្ធសហជីពឧស្សាហកម្មម្ហូបអាហារកម្ពុជា។[70]

ចុងក្រោយគឺ សហជីពបានធ្វើការជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។[71] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលមានប្រសិទ្ធិភាពតាមរយៈការផ្តល់នូវវេទិកាមួយដល់កម្មករ និយោជិត និងនិយោជកនៅកម្ពុជាដើម្បីទទួលបាននូវការដោះស្រាយវិវាទការងារដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ វិវាទត្រូវបានដោះស្រាយដោយផ្ទាល់ទាន់

[68] បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម (ប.ស.ស) គឺជាគ្រឹះស្ថានសាធារណៈរដ្ឋបាល និងជានីតិបុគ្គលសាធារណៈ មានស្វ័យភាពផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ដែលមានបេសកកម្មបម្រើសេវាផ្នែកសាធារណៈរដ្ឋបាលមានលក្ខណៈសង្គមស្ថិតនៅក្រោមអាណាព្យាបាលបច្ចេកទេសនៃក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង អាណាព្យាបាលហិរញ្ញវត្ថុនៃក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និង ហិរញ្ញវត្ថុ ។

[69] អនុក្រឹត្យស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមត្រូវបានអនុម័ត នៅឆ្នាំ២០០៧

[70] http://www.nssf.gov.kh ចូលមើលថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧

[71] ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នជាតិមានតួនាទីដោះស្រាយវិវាទការងារតាមរយៈការផ្សះផ្សា និងមជ្ឈត្តការ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាសក្នុងឆ្នាំ២០០៣ និងស្ថិតក្រោមច្បាប់ស្តីពីការងារកម្ពុជា។ វាគឺជាស្ថាប័នអព្យាក្រឹតមួយដែលមានទីតាំងស្ថិតនៅក្រៅបរិវេណរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងករណីមិនអាចផ្សះផ្សាបាននៅក្រសួងការងារ ហើយមានសំណើមកទើបក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការដោះស្រាយវិវាទនោះ ។

ពេលវេលា និងមានតម្លាភាពតាមរយៈការកាត់សេចក្តីលើវិវាទ ព្រមទាំងការចេញសេចក្តីសម្រេច ដែលមានការថ្លឹងថ្លែង ប្រកបដោយហេតុផល និងដោយផ្អែកតាមច្បាប់។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមែនជាតុលាការទេ ប៉ុន្តែយោងតាមច្បាប់របស់ប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន អំណាចធ្វើការសម្រេចចិត្តតាមផ្លូវច្បាប់ និងដោយសមធម៌លើសំណុំរឿងទាក់ទងនឹងវិវាទការងារ រួម។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរចនាសម្ព័ន្ធត្រីភាគី មានន័យថាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសមាសភាព អាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣០(សាមសិប)រូប ត្រូវបានតែងតាំងក្នុងចំនួនសមាមាត្រគ្នា ដោយក្រុមភាគីដែលមានប្រយោជន៍ពាក់ព័ន្ធទាំងបី រួមមាន **សហជីព សមាគមនិយោជក និង ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ**។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល មួយក្រុមមានអាជ្ញាកណ្តាលចំនួន ៣(បី)រូប ដោយអាជ្ញាកណ្តាល២(ពីរ)រូប ត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយភាគីផ្ទាល់នឹងធ្វើសវនាកាលើសំណុំរឿង នីមួយៗ ដែលត្រូវបានបញ្ជូនមកកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររូប ដែល ត្រូវបានជ្រើសតាំងដោយភាគីទាំងពីរ នឹងជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ទីបី (ប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តា ល)។[72]

ការរៀបរាប់ខាងលើ គឺសុទ្ធសឹងតែជាទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងស្ថាប័នរដ្ឋ ឬពាក់ កណ្តាលរដ្ឋ ដោយបានដើរតួយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃវិស័យការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា ។

យ៉ាងណាមិញ រាល់ទំនាក់ទំនងទាំងអស់គឺសុទ្ធសឹងតែមានភាពរកាំរកុះដែលបានកើតមាន ឡើងរវាងសហជីព និងស្ថាប័នទាំងនោះ។ ទាក់ទងនឹងការចុះបញ្ជីសហជីព ច្បាប់បានតម្រូវអោយ សហជីពមូលដ្ឋានបំពេញឯកសារដោយខ្លួនឯងហើយពេលទៅចុះបញ្ជី គឺច្រើនមានការពន្យាពេល ពីសំណាក់អាជ្ញាធរពាក់ព័ន្ធនៃក្រសួង។

ចំណែកបញ្ហាប្រឈមជាមួយបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមវិញ គឺមិនមែនតែសហជីព ផ្ទាល់ជាអ្នកជួបប្រទះនោះទេ តែអ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិត និងកម្មករ និយោជិតផ្ទាល់ដែលជា សមាជិកសហជីពនៅក្នុងរោងចក្រ គ្រឹះស្ថាន សហគ្រាស ពេលមានជម្ងឺ ឬមានគ្រោះថ្នាក់ ដោយសារការងារពេលខ្លះគាត់ត្រូវទៅមន្ទីពេទ្យដោយខ្លួនឯង ហើយមានកម្មករ និយោជិតមួយ ចំនួនបានលើកឡើងថា ពេលពួកគាត់មានជម្ងឺត្រូវទៅមន្ទីពេទ្យគឺ ខាងមន្ទីពេទ្យតម្រូវអោយពួកគាត់ បង់សេវាជាមុនសិនទើបទទួលយកទៅព្យាបាល និងក្រោយមកទើបធ្វើការលិខិតបញ្ជាក់បន្តទៅ ខាង ប.ស.ស តែប្រាក់ថ្លៃដែលបានបង់មុននោះមិនអោយត្រលប់មកវិញទេ ឯខាងប.ស.ស វិញ ទៀតសោតចេញថ្លៃព្យាបាលអោយតែក្នុងករណីគ្រោះថ្នាក់ធ្ងន់ប៉ុណ្ណោះ បើសិនជាករណីស្រាលវិញ

[72] http://www.arbitrationcouncil.org/kh/media/news/1/15#

គឺ ខាងកម្មករ និយោជិតត្រូវចេញថ្លៃថ្នាំពេទ្យដោយខ្លួនឯង ដូចជា ករណីមានជំងឺផ្តាសាយ គ្រុនក្តៅជាដើម ពួកគាត់ថែមទាំងលើកហេតុផលថា ថ្លៃសេវាខាងមន្ទីរពេទ្យដែលតម្រូវអោយពួកគាត់បង់ថ្លៃដើម្បីធ្វើលិខិតបញ្ជូនទៅ ប.ស.ស នោះវាថ្លៃជាងថ្លៃថ្នាំដែលទិញដោយលុយខ្លួនឯងទៅទៀត។ នេះបង្ហាញអោយឃើញពីការយឺតយ៉ាវ ក៏ដូចជាការខ្វះខាតនូវសហប្រតិបត្តិការវាង ប.ស.ស និង បណ្តាមន្ទីរពេទ្យទាំងរដ្ឋ និងឯកជននៅក្នុងស្រុក ដោយមិនទាន់គិតពីខាងសហប្រតិបត្តិការជាមួយមន្ទីរពេទ្យក្រៅប្រទេសនោះទេ។

កត្តាទាំងនេះធ្វើអោយកម្មករ និយោជិតមួយចំនួន ច្រើនមិនចង់បង់វិភាគទានចូលទៅខាង ប.ស.ស ព្រោះគិតថាការទទួលយកសេវាថែរទាំសុខភាព ពីប.ស.ស មិនសមប្រកបនឹងតម្លៃប្រាក់របស់ខ្លួនដែលបានបង់ជារៀងរាល់ខែទាល់តែសោះ។

ចំពោះបញ្ហាវិវាទវិញ គឺមានរយៈពេលយូរណាស់ទម្រាំទទួលបានការដោះស្រាយមួយដោយសមស្របមួយហើយអាចទទួលយកបានរវាងភាគីវិវាទ (កម្មករ និយោជិត និងនិយោជក) ពីខាងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រហូតពេលខ្លះខាងសហជីពត្រូវប្រើផ្លូវកាត់ដោយធ្វើការដាក់លិខិតទៅខាងអ្នកបញ្ជាទិញដោយផ្ទាល់វិញ។ សហជីពយល់ថា ការដាក់លិខិតទៅខាងអ្នកបញ្ជាទិញដោយផ្ទាល់មានភាពងាយស្រួល ឆាប់រហ័ស និងទទួលបានលទ្ធផលល្អជាងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅក្រសួងការងារ ឬដាក់ទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ព្រោះអ្នកបញ្ជាទិញទាំងនោះជាអ្នកមកពីក្រុមហ៊ុនធំៗ ល្បីល្បាញ ជាអ្នកដែលមកពីប្រទេសគោរពសិទ្ធិមនុស្សខ្ពស់ ជាប្រទេសនីតិរដ្ឋ ហើយហេតុនេះទើបពួកគេលើកកម្ពស់សិទ្ធិ សេរីភាពដល់កម្មករ និយោជិត។ ដូចនេះ រាល់ទំនិញទាំងឡាយណាដែលកើតចេញពីការជិះជាន់កេងប្រវ័ញ្ចកម្លាំងពលកម្មរបស់កម្មករ និយោជិត គេធ្វើការអោយឈ្មោះថាជា **ផលិតផលឈាម** ហើយអ្នកប្រើប្រាស់វិញទៀតសោតនឹងបដិសេធន៍មិនទិញផលិតផលនោះទេ។ មួយវិញទៀត បន្ទាប់ពីទទួលបានលិខិតរបស់សហជីព ឬអ្នកតំណាងកម្មករ និយោជិត ក្នុងរយៈពេលពី ពីរទៅបីថ្ងៃ នឹងមានការឆ្លើយតបពីអ្នកបញ្ជាទិញនោះវិញដោយភាគច្រើនបានបញ្ជាទៅខាងភាគីនិយោជក អោយពិនិត្យដោះស្រាយលើបញ្ហាដែលបានកើតឡើងជាបន្ទាន់បើមិនដូច្នោះទេ គេនឹងឈប់បញ្ជាទិញជាក់ជាមិនខាន។

២.២ សហជីព និងនិយោជក

កន្លងមក សកម្មភាពរបស់និយោជកមួយចំនួនបានប្រព្រឹត្តទៅលើសំណាក់សហជីព ដូចជាធ្វើការជ្រៀតជ្រែកតាមវិធីមួយចំនួនជាមួយនឹងកម្មករ និយោជិត នៅក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិដើម្បីរៀបចំសហជីពរបស់ខ្លួននៃការដាក់ចេញនូវលក្ខខណ្ឌការងារ ឬការបន្តធ្វើការងារដែលតម្រូវឲ្យបុគ្គល

នោះមិនត្រូវចូលរួមក្នុងសហជីព ឬដកខ្លួនចេញពីសមាជិក។ ជាមួយគ្នានេះដែរ និយោជកខ្លះព្យាយាមផ្តួចផ្តើមគំនិតត្រួតត្រា ជាអាទិជួយជ្រោមជ្រែងដល់ការបង្កើតសហជីពដើម្បីបានគ្រប់គ្រងផ្នែករដ្ឋបាលរបស់សហជីព។

កន្លងមកមានការធ្វើការរើសអើងទាក់ទងប្រាក់ឈ្នួល ម៉ោងធ្វើការ ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ជាពិសេសមានការបណ្តេញចេញ បញ្ឈប់ ធ្វើបុរេវិនិច្ឆ័យ ឬរើសអើងប្រឆាំងនឹងកម្មករដែលជាសមាជិកសហជីព។ ក្នុងករណីណាកម្មករ និយោជិត អ្នកតំណាងសហជីពណាបានផ្តល់ ឬមួយដែលនឹងផ្តល់កសិណសាក្សីផ្តល់ភស្តុតាង ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបញ្ហាណាមួយដែលបានកើតមាននៅក្នុងកន្លែងធ្វើការប្រឈមខ្លាំងណាស់ ក្នុងការបញ្ឈប់ពីការងារដោយយកលេសបែបនេះបែបនោះ ដើម្បីបញ្ឈប់ ព្រមទាំងមានការរំលោភករណីកិច្ចចរចាអនុសញ្ញារួមផងដែរ។ រាល់លើកពេលមានការតវ៉ាពីសំណាក់កម្មករ និយោជិត ភាគីខាងនិយោជកមិនជាមានការសហការជាមួយសហជីពដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាប៉ុន្មានឡើយ លុះត្រាតែអស់ជម្រើសគេចមិនបានទើបយល់ព្រមចរចា។

ចំណុចខាងលើនេះ សុទ្ធសឹងតែបញ្ហាក្តៅរបស់កម្មករ និយោជិតទាំងឡាយដែលជាសមាជិកសមាជិការបស់សហជីពបានទទួលរងពីខាងនិយោជក។ បញ្ហា គឺនៅតែបន្តចោទឡើងខ្ពស់ដដែល ថ្វីបើមានច្បាប់ស្តីពីសហជីពហើយក៏ពិតមែន ព្រោះថានិយោជកជាភាគីមានអំណាចទឹកប្រាក់ ជាម្ចាស់រោងចក្រសហគ្រាស និងជាអ្នកវិនិយោគធំៗក្នុងប្រទេស ដូចនេះវាពិបាកខ្លាំងណាស់ក្នុងការយកគោលការណ៍ច្បាប់អនុវត្តលើពួកគេ ដោយរាជរដ្ឋាភិបាលហាក់មានការភ័យខ្លាចអ្នកទាំងនោះដកទុនចេញលែងធ្វើការវិនិយោគនៅកម្ពុជាបន្តទៅទៀត។ ក៏ប៉ុន្តែ ពេលខ្លះវាមិនមែនមានតែសហជីពទេដែលរងគ្រោះ និយោជកក៏អាចជាភាគីត្រូវបានរងគ្រោះដូចគ្នា ដូចជាក្នុងករណី សហជីពមួយចំនួនព្យាយាមធ្វើអោយនិយោជកបង់ប្រាក់ ឬប្រគល់ប្រាក់សម្រាប់សេវាចរចារបស់សហជីពផងដែរ។ បើមិនដូច្នោះទេ សហជីពនឹងបន្តដឹកនាំកម្មករ និយោជិតធ្វើកូដកម្មមិនធ្វើការទៀតជាក់ជាមិនខាន។ រហូតមកទល់ពេលនេះ ហាក់មិនទាន់មានដំណោះស្រាយណាមួយដើម្បីធ្វើការលុបបំបាត់បញ្ហាខាងលើនេះបាននៅឡើយទេ។

២.៣ សហជីព និងកម្លាំងពលកម្ម

វាមិនមែនមានត្រឹមតែបញ្ហារវាង សហជីព និងស្ថាប័នរដ្ឋ សហជីពនិងនិយោជកប៉ុណ្ណោះទេ តែរវាងសហជីព និងកម្លាំងពលកម្មក៏មានដូចគ្នា។ បញ្ហាទាំងនោះត្រូវបានរកឃើញទាក់ទងនឹងការដាក់កម្រិត ឬបង្ខំកម្មករក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំសហជីពព្យាយាមធ្វើអោយនិយោជករើសអើង

ប្រឆាំងទៅនឹងកម្មករ រួមទាំងការបញ្ឈប់កម្មករ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតទាំងនោះមិនមែនជាសមាជិកសហជីពរបស់ខ្លួន។

ក្នុងនោះផងដែរ សហជីពក៏មានរំលោភករណីកិច្ចនៃភាពសុចរិត និងស្មោះត្រង់ក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ក្នុងលក្ខខណ្ឌដែលសហជីពនោះមានភាពជាតំណាងបំផុត ថែមទាំងមានការបំពានលើលក្ខន្តិកៈកិច្ចសន្យាការងារ អនុស្សរណៈ កិច្ចព្រមព្រៀង អនុសញ្ញារួម ច្បាប់ជាដើម។ នៅប្រទេសកម្ពុជាបច្ចុប្បន្ន សំបូរណាស់សហជីពបង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើអោយនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆិតាខ្លួន និងធ្វើអោយកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល នឹងផ្លូវចេញបរិវេណសហគ្រាស និងដឹកនាំធ្វើកូដកម្ម ឬបាតុកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់ដើម្បីផលប្រយោជន៍ឯកជនរបស់ខ្លួនឯងផ្ទាល់។ តាមរយៈការសាកសួរទៅបណ្ដាកម្មករមួយចំនួននៅតាមរោងចក្រ សហគ្រាសនៅក្នុងខេត្តកណ្ដាល ពួកគាត់បាននិយាយថា *"សហជីពនៅរោងចក្ររបស់គាត់ ហាក់មិនបានធ្វើការដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍ដល់ក្រុមកម្មករ និយោជិតនោះទេ ពោលមានបញ្ហាអ្វីកើតឡើងសហជីពនោះមិនសូវរវីរវល់នឹងពួកគាត់ឡើយ ដល់ពេលគាត់តវ៉ាខ្លាំងទើបចេញមុខទៅចរចាជាមួយភាគីនិយោជក ហើយរាល់ការសម្រេចរបស់និយោជកបែបណា សហជីពក៏ទទួលយកដោយពុំសូវជំទាស់ច្រើនឡើយ ដែលប្រៀបដូចជានៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជកអញ្ចឹង"* ។

ត្រង់នេះខាងកម្លាំងពលកម្ម ចង់បង្ហាញថាសហជីពធ្វើការយកតែប្រាក់មិនធ្វើការអោយអស់ពីសមត្ថភាព និងមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងវិជ្ជាជីវៈឯករាជ្យរបស់ខ្លួនទេ ពោលមួយខែៗយកតែប្រាក់ពីកម្មករ និយោជិត ដោយមិនសូវចេញសកម្មភាពដើម្បីកម្មករ និយោជិតទាល់តែសោះ ។

២.៤ សហជីព និងសង្គមស៊ីវិល

រវាងសហជីព និងសង្គមស៊ីវិល គឺមានទំនាក់ទំនងល្អ និងមានភាពជិតស្និតរវាងគ្នានិងគ្នា ដោយសារតែសហជីពជាមួយអង្គការសង្គមស៊ីវិល មានគោលដៅប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងការជួយការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិសេរីភាពជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា ក៏ដូចជាកម្មករ និយោជិត។ អង្គការសង្គមស៊ីវិល មានការយកចិត្តទុកដាក់សំខាន់ទៅលើរាល់បញ្ហារបស់ជនរងគ្រោះ ដោយមានការប្រឆាំងជាមួយអំពើហិង្សាគ្រប់រូបភាព និងរាល់ការរំលោភបំពានទៅលើកម្លាំងពលកម្ម។ អង្គការសង្គម ស៊ីវិល គឺជាអង្គការមួយដែលផ្ដោតសំខាន់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ហើយអ្វីដែលពិសេសបំផុតគឺថាអង្គការសង្គមស៊ីវិលមិនយកប្រាក់កម្រៃ ឬផលប្រយោជន៍ពីជនរងគ្រោះឡើយ ធ្វើឡើងដោយរកភាពយុត្តិធម៌ គ្មានភាពលំអៀងទៅខាងណាម្នាក់ឡើយ និងធ្វើការដោះស្រាយដោយតម្លាភាព។ ជាពិសេស រាល់បញ្ហារបស់កម្មករ និយោជិត ដែលសហជីពមានការសុំជំនួយពីអង្គការសង្គមស៊ីវិល

គឺឃើញថាមានការសហការច្រើន។ រាល់ដំណើរការរវាងសហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលពុំមានបញ្ហាណាមួយដែលធ្វើដោយមានការកត់សម្គាល់បាននោះទេ ។

ផ្នែកទី៣ ៖ ដំណោះស្រាយបញ្ហាប្រឈម

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការលើកឡើង នូវរាល់បណ្តាបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនរបស់សហជីពរួចមកឃើញថារាល់បញ្ហាទាំងអស់ចាំបាច់ណាស់ គឺត្រូវតែរកដំណោះស្រាយដើម្បីកាត់បន្ថយក៏ដូចជាបំបាត់ចោលទាំងស្រុងលើចំណុចអវិជ្ជមានទាំងនោះ ដើម្បីធ្វើអោយច្បាប់ស្តីពីសហជីពកាន់តែមានសុក្រឹត្យភាព និងគុណប្រយោជន៍ច្រើនក្នុងការជួយជម្រុញអោយមានភាពប្រសើរឡើងថែមទៀត ចំពោះការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងធ្វើអោយប្រទេសកម្ពុជាក្លាយទៅជាប្រទេសនីតិរដ្ឋពិតប្រាកដ។

យ៉ាងណាមិញ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហាទាំងនោះ បណ្តាភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវបើកចិត្តអោយទូលាយធ្វើការទទួលយកនូវមតិយោបល់ពីគ្រប់មជ្ឈដ្ឋាន ដោយឈរលើគោលការណ៍ឯករាជ្យមានមនសិកាចង់បម្រើជាតិ និងដើម្បីប្រយោជន៍រួម ។

៣.១ ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាប្រឈមនៃការអនុវត្តច្បាប់សហជីព

- ដាក់ញាត្តិទៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតពីបញ្ហា ប្រឈម និងផលវិបាកនៃការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ។ ការដាក់ញាត្តិនេះអាចនឹងធ្វើ អោយក្រសួងស្ថាប័ននានា ដែលជាអ្នកអនុម័តច្បាប់នេះអោយបានដឹងពីការលំបាករបស់កម្មករ និយោជិត សហជីព បានជួបផ្ទាល់ពេលបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃ និងកិច្ចដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គភាពរបស់ខ្លួន។ ក្នុងនោះផងដែរ អាជ្ញាធរដែនដីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ត្រូវតែសហការជាមួយគ្នា ជាពិសេសជាមួយសហជីព កម្មករ និយោជិតក្នុងការទទួលយកញាត្តិទាំងនោះ។ ជាក់ស្តែងកាលពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៧ ត្រូវជាខួបលើកទី១៣១នៃទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ឃើញថាបណ្តាសហជីពបានជួបប្រជុំគ្នាធ្វើពិធីក្រោមប្រធានបទ ″បញ្ហាប្រឈមរបស់កម្មករក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព″ និងហែរញាត្តិទៅដាក់ជូនខាងសភា ក៏ប៉ុន្តែត្រូវបានរារាំងបើទោះបីជាមុនថ្ងៃនៃការប្រារព្ធពិធីនោះខាងភាគីសហជីពបានព្យាយាមដាក់ពាក្យសុំហើយក៏ពិតក៏អាជ្ញាធរមិនអនុញ្ញាត ដោយបានលើកហេតុផលថា *ការហែរញាត្តិនោះធ្វើអោយប៉ះពាល់ដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈទៅវិញ*។ ចំណែកឯញាត្តិនោះទៀតសោត ក៏មិនត្រូវបានសភាក៏ដូចជារដ្ឋាភិបាលទទួលយកដែរ ។

- បង្កើនសម្ព័ន្ធភាពជាមួយស្ថាប័ន អង្គការជាតិ អន្តរជាតិ ដើម្បីអោយមានការគាំទ្រ លើបញ្ហាប្រឈមដែលសហជីពបានជួបប្រទះក្រោមការអនុវត្តច្បាប់សហជីព។ ជាពិសេស រដ្ឋាភិបាលគប្បីមានការកែសម្រួល ឬធ្វើវិសោធនកម្មលើមាត្រាមួយចំនួននៃច្បាប់នេះដែលបានរឹតត្បិតសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព ទាំងសហជីពមូលដ្ឋាន សហព័ន្ធសហជីព និងសម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីព ។
- ស្នើធ្វើវិសោធនកម្មមាត្រាមួយចំនួនតាមរយៈការគាំទ្រលើការបោះឆ្នោត ឆ្នាំ២០១៨ ដោយដាក់លក្ខខណ្ឌ ប្រសិនបើគណបក្សណាដែលមានអាសនៈក្នុងសភាពអាចធ្វើវិសោធនកម្មមាត្រាខ្លះនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព នោះប្រជាពលរដ្ឋ កម្មករ និយោជិត នឹងបោះឆ្នោតជូនបក្សនោះ ។
- សហជីពទាំងអស់នៅកម្ពុជា គប្បីសរសេររបាយការណ៍ពីបញ្ហាប្រឈមដោយភ្ជាប់ជាមួយអង្គហេតុច្បាស់លាស់ ភស្តុតាង មូលដ្ឋានច្បាប់ផ្សេងៗ ក៏ដូចជាសំណូមពរនានាដាក់ជូនអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអង្គការសហប្រជាជាតិព្រោះស្ថាប័នពីរនេះជាស្ថាប័នទទួលបន្ទុកលើវិវាទនៅក្នុងវិស័យការងារ និងធ្វើការតាមដានត្រួតពិនិត្យ លើកកំពស់សិទ្ធិមនុស្សពីការជិះជាន់ការ រឹតត្បិតសិទ្ធិ ឬមួយក៏អាចសរសេរលិខិតទៅអ្នកបញ្ជាទិញអំពីករណីច្បាប់សហជីព ព្រោះថារាល់ផលិតផលណាបានមកពីការចាក់សម្រុកឈាមប្រជាពលរដ្ឋ កម្មករនិយោជិតនោះអ្នកបញ្ជាទិញនឹងអាចធ្វើការពិចារណាពីការបញ្ជាទិញរបស់ពួកគេ ដោយពួកគេជាអ្នករស់នៅក្នុងប្រទេសគោរពសិទ្ធិមនុស្សខ្ពស់។
- និងចំណុចចុងក្រោយ គឺការធ្វើកូដកម្មប្រឆាំងច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលវាជាមធ្យោបាយចុងក្រោយ។ ក៏ប៉ុន្តែ ត្រូវធ្វើកូដកម្មដោយសន្តិវិធី និងត្រូវគោរពទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិរបស់ច្បាប់។

៣.២ ដំណោះស្រាយលើបញ្ហាជាក់ស្តែង

ដើម្បីដោះស្រាយលើបញ្ហាជាក់ស្តែងទាំងអស់របស់សហជីព គឺចាំបាច់ណាស់ត្រូវធ្វើបែបណាអោយសហជីពឈរលើគោលការណ៍ ៣ ធំៗគឺ ៖

ក.សាមគ្គីភាព

សាមគ្គីភាពរបស់សហជីពគឺ ការរួបរួមគ្នាហើយការរួបរួមគ្នារបស់កម្មករ ឬនិយាយម្យ៉ាងទៀតថាសាមគ្គីភាពក្រោមពាក្យស្លោកថា "ម្នាក់ដើម្បីទាំងអស់គ្នា និងទាំងអស់គ្នាដើម្បីម្នាក់"[73] ឈរ

[73] សៀវភៅសិក្សាស្តីពី សហជីព ឧត្តម្គបោះពុម្ពដោយគម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO-WEB)

លើការសាមគ្គីគ្នាជាធ្លុងមួយ នោះកម្មករទាំងអស់ពិតជាសម្រេចអ្វីៗបានគ្រប់យ៉ាង តែបើគ្មានសាមគ្គីភាពនោះទេ កម្មករជាបុគ្គលម្នាក់ៗពុំអាចសម្រេចបានសមិទ្ធិផលអ្វីឡើយ។ ជាក់ស្តែងក្នុងន័យនេះបង្ហាញថា គោលបំណងរបស់សហជីព គឺការចូលរួមជាសមាជិកពីសំណាក់កម្មករឲ្យបាន ១០០% (មួយរយភាគរយ)។

ឥទ្ធិពល និងភាពខ្លាំងនៃទំនាក់ទំនងរវាងសហជីព និងនិយោជក អាស្រ័យថាតើកម្មករក្នុងសហគ្រាសនោះខ្វាយខ្វល់ក្នុងការចងក្រងគ្នាបានដល់កំរិតណា។ កាលណាមានកម្មករ ចូលរួមក្នុងសហជីពបានច្រើនភាគរយនោះឥទ្ធិពលនៃសហជីពនឹងខ្លាំងទៅតាមនោះដែរ។ក្រៅអំពីចំនួនសមាជិកចូលរួម ឥទ្ធិពលសហជីពក៏ស្ថិតលើការចងក្រងកម្មករ និយោជិតសំខាន់ៗ ពោលគឺកម្មករ និយោជិតដែលមានជំនាញក្នុងសហគ្រាស ។

ផ្អែកលើគោលការណ៍គ្រឹះជាមូលដ្ឋានរបស់សហជីព បើទោះបីជាប្រភេទវិជ្ជាជីវៈសហជីពក្នុង វិស័យការងារណាមួយជាក់លាក់ ឬសហជីពដែលចងក្រងកម្មករចំរុះ ឬយ៉ាងណានោះ កម្មករទាំងអស់គួរត្រូវរួបរួមគ្នាក្នុងសហជីពតែមួយ ដោយមិនត្រូវគិតដល់ ជាតិសាសន៍ ជំនឿសាសនា ភេទ ពណ៌សម្បុរ កម្រិតអប់រំ ឬវិជ្ជាជីវៈអ្វីឡើយ។ សហជីពគួររៀបចំប្រតិបត្តិការជាលក្ខណៈជាតិ ពីព្រោះសហជីពថ្នាក់តំបន់ ឬមូលដ្ឋានពុំអាចរៀបចំអំណាចគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចរចាបានទេ ឬពុំមានលទ្ធភាពអាចដោះស្រាយបញ្ហាបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ ដើម្បីការពារប្រយោជន៍កម្មករបានទេ។

សហជីព ពុំត្រូវតាំងខ្លួនជាអង្គការសង្គមចង្អៀតចង្អល់ដែលគ្មានលក្ខណៈបត់បែននោះទេ។ សហជីពក៏ពុំត្រូវតាំងខ្លួនជាឧបករណ៍នៃក្រុមកម្មករណាមួយ ឬក្រុមពិសេសណាមួយ ឬជាឧបករណ៍ធ្វើអោយមាននិន្នាការរវាងកម្មករ ដែលជាសមាជិកប្រឆាំងតបទៅនឹងកម្មករដែលពុំមែនជាសមាជិក ហើយសហជីពត្រូវបើកចំហចំពោះកម្មករ និយោជិតទាំងអស់ បើពុំដូច្នេះទេ កម្មករ និយោជិតទាំងនេះដែលបានរៀនសូត្របានតិច អាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍ប្រឆាំងទល់នឹងកម្មករដែលបានចូលរួមក្នុងសហជីព និងបង្ករឲ្យមានជម្លោះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរឡើង។

ខ.ឯករាជ្យភាព

ប្រសិនបើសហជីពធ្វើអ្វីៗដើម្បីបម្រើសេចក្តីត្រូវការរបស់សហជីពខ្លួននោះ សហជីពនោះត្រូវតែបានគ្រប់គ្រងដោយសមាជិករបស់គេ បើដូច្នេះ ផលប្រយោជន៍ដែលបានការពារនោះ គឺដើម្បីពួកគេទាំងអស់គ្នានោះហើយ។ មានន័យថា ពួកគេអាចកំណត់ និងធានាដោយខ្លួនគេបានយ៉ាងប្រសើរចំពោះផលប្រយោជន៍ទាំងនោះ។

សហជីពមានឆន្ទៈនឹងធ្វើឲ្យសម្រេចជោគជ័យពិតប្រាកដនូវគោលការណ៍ និងទិសដៅថា ចូលរួមសហជីព នោះសហជីពមិនគួរបណ្តោយខ្លួនឲ្យគេមានឥទ្ធិពលលើ ឬត្រួតត្រាដោយអ្នកខាងក្រៅនោះអាចជា រដ្ឋាភិបាល និយោជក គណបក្សនយោបាយ សាសនា ក្រុមមនុស្សណាមួយ អង្គការ មនុស្សធម៌ ឬបុគ្គលឯកជនណាមួយឡើយ។

រដ្ឋាភិបាលអាចគិតគូរដល់សហជីពទៅតាមចិត្តចង់បាន ប៉ុន្តែជាទូទៅរដ្ឋាភិបាលព្យាយាមឆ្លើយតបទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមអ្នកមានអំណាច ក្នុងសង្គមដែលជារឿយៗគេឃើញមានក្រុមនិយោជកនៅក្នុងនោះផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀត បើសិនជារដ្ឋាភិបាលអាចត្រួតត្រានូវកិច្ចការនយោបាយរបស់សហជីពបាននោះ ពេលនោះសហជីពនឹងប្រែក្លាយទៅជាឧបករណ៍របស់រដ្ឋាភិ-បាលជាជាងឧបករណ៍របស់កម្មករដែលពីដើមទីមកសហជីពបានបង្កើតឡើងដើម្បីកម្មករ និយោជិតសោះ។

ជាទូទៅ សហជីពគួរតតាំងចំពោះរាល់ការប៉ុនប៉ងបែបណាមួយដោយគណបក្សនយោបាយដើម្បីត្រួតត្រា និងមានឥទ្ធិពលលើសហជីព ដោយជៀសវាងកុំអោយបុគ្គលមួយចំនួននៅក្នុងថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពនោះ។ ប៉ុន្តែ ត្រូវចងចាំថាចំណាប់អារម្មណ៍របស់គណបក្សនយោបាយពុំដូចគ្នានឹងចំណាប់អារម្មណ៍របស់សហជីពទេ។ ទោះជាមានអារម្មណ៍រួមគ្នាមួយចំនួនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏គោលដៅចុងក្រោយរបស់សហជីព គឺដើម្បីបម្រើសមាជិករបស់ខ្លួន។ តែស្ថិតក្រោមការត្រួតត្រារបស់គណបក្សនយោបាយណាមួយ គោលដៅនេះអាចនឹងធ្វើឲ្យប្រាសចាកពីភាពដើមដោយខាងគណបក្សមានគោលដៅនៅមូលដ្ឋាន គឺច្បាមយកនូវការគាំទ្រពីមជ្ឈដ្ឋាននានា ដើម្បីធានាអំណាចរបស់ខ្លួន។ ក្នុងប្រទេសជាច្រើន សហជីពខ្លះបានបង្កើតគណបក្សនយោបាយផ្ទាល់ខ្លួនមួយ ដែលទទួលបាននូវការគាំទ្រពីមជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗ មានទិសដៅដូចនឹងគោលនយោបាយកម្មករ (កសិករតូចតាចអ្នកមានទ្រព្យសម្បត្តិកំម្រិតទាប) ឲ្យតែសហជីពអាចរក្សាការត្រួតត្រាលើគណបក្សនយោបាយ និងមិនអនុញ្ញាតអោយសហជីពត្រូវបានគេបំផ្លាញដោយផ្ទៃក្នុង នោះគឺជាមធ្យោបាយប្រសើរបំផុតក្នុងការការពារប្រយោជន៍កម្មករ និយោជិត ក្នុងនាមជា អង្គការតំណាងឲ្យកម្មករ និយោជិតចូលរួមធ្វើការសម្រេចពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិនានា និងជំរុញឲ្យអនុវត្ត។ ជួនកាល សហជីពអាចជួបប្រទះនូវការប៉ុនប៉ងអំពីក្រុមសាសនា ឬក្រុមមនុស្សណាមួយដើម្បីយកសហជីពអោយស្ថិតនៅក្រោមការត្រួតត្រារបស់ក្រុមពួកគេ ក្នុងគោលបំណងបម្រើផលប្រយោជន៍របស់ក្រុមសាសនា ឬក្រុមមនុស្សទាំងនោះនៅពេលក្រោយ ដោយព្យាយាមប្រើប្រាស់នូវថវិកា ឬជំនួយឧបត្ថម្ភតាមរូបភាពផ្សេងៗដែលមិនស្មោះត្រង់។ ប្រសិនបើរឿងនេះកើតឡើង សហជីពនឹងចុះខ្សោយ ដោយសារ

តែវានឹងមិនអាចជៀសវាងបានចំពោះការប៉ុនប៉ងរបស់ក្រុមទាំងនោះដែលព្យាយាមគ្រង់គ្រង ឬមានឥទ្ធិពលលើអ្នកដទៃ។ ដំណើរការប្រើអំណាចត្រួតលើគេ គឺជាការប្រឆាំងនឹងមាគ៌ាសហជីព ព្រោះពួកគេជំរុញអោយកម្មករម្នាក់ធ្វើការវាយតប់គ្នាជាមួយកម្មករផ្សេងៗ ជាជាងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការបង្កើនអំណាច (ភាពរឹងមាំដោយសមាជិកច្រើន)របស់ខ្លួនទៅលើនិយោជក។

ជាការពិតណាស់ សមាជិកម្នាក់ៗរបស់សហជីពមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជឿលើសាសនាអ្វីក៏ដោយ ឬទទួលយកមាគ៌ានយោបាយណាក៏ដោយតាមតែខ្លួនប្រាថ្នា ប៉ុន្តែពួកគេមិនត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់នូវជំនឿផ្ទាល់ខ្លួនមកលាយឡំនឹងការងារសហជីព ឬក៏បណ្តោយអោយអង្គការសហជីពត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់គោលការណ៍ដែលមិនមែនជាសហជីពនោះទេ ។

គ.លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ

សហជីពមួយ មិនអាចមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការបំពេញគោលបំណងរបស់សមាជិកទាំងឡាយបានទេ ប្រសិនបើសហជីពនោះមិនមានឆន្ទៈចូលរួមជាមួយកម្មករ និយោជិតដើម្បីផលប្រយោជន៍សមូហភាព។ មានន័យថា ធានាអោយមានប្រាក់ខែខ្ពស់ និងលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ។ ការចូលរួមអាចនឹងកើតមានឡើង លុះត្រាណាអង្គការនោះជាអង្គការប្រជាធិបតេយ្យ បើដូច្នេះលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យគឺជាសរសរទ្រូងយ៉ាងសំខាន់ចំពោះមាគ៌ាដឹកនាំរបស់សហជីព។

នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង លទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យសំដៅដល់ការដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត តំណាងសមាជិកគ្រប់ផ្នែកត្រូវមានវត្តមាន។ គោលបំណងនៃលទ្ធផលការងារត្រូវធ្វើការសំដែងចេញដោយឆន្ទៈពិតប្រាកដរបស់សមាជិកភាគច្រើនលើកិច្ចការអ្វីមួយ។ ឯសមាជិកទាំងអស់ទៀតសោត ត្រូវមានសិទ្ធិជាអាទិភាពដើម្បីទទួលបានការអប់រំអំពីច្បាប់របស់សហជីព និងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ដើម្បីអោយគេអាចចូលរួមដោយពេញលេញ នៅក្នុងដំណើរការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់សហជីព។ សមាជិកក៏ត្រូវមានសិទ្ធិ និងបុព្វសិទ្ធិដូចគ្នា និងភារៈកិច្ច កាតព្វកិច្ចស្មើគ្នាផងដែរ។ ឯអ្នកតំណាង មន្ត្រីប្រតិបត្តិ និងអ្នកដទៃទៀត ត្រូវតែជ្រើសរើសឡើងតាមការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទៀងទាត់តាមពេលវេលាកំណត់ និងជ្រើសរើសពីក្នុងចំណោមសមាជិកនានារបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើមតិភាគច្រើននៃសមាជិកភាពមានការមិនពេញចិត្តចំពោះ សកម្មភាពរបស់ពួកគេនោះទេចាំបាច់ត្រូវធ្វើការពិនិត្យឡើងវិញ ដោយមិនត្រូវធ្វើការតែងតាំងដោយមនុស្សតែម្នាក់នោះទេ ។

សកម្មភាពការងារ ត្រូវតែធ្វើការផ្សព្វផ្សាយដល់សមាជិកទាំងអស់អោយគេបានដឹង និងតម្រូវអោយមានការត្រួតពិនិត្យនូវការងារនោះដោយសមាជិកទៀតទាត់តាមការកំណត់។ ជាធម្មតា សហ-

ជីពជាស្ថាប័នដែលជានិច្ចកាលមានប្រជាធិបតេយ្យនេះ ក៏ព្រោះថាគ្មានវិធីផ្សេងណាដែលដំណើរការការងារមានប្រសិទ្ធិភាពបានយូរអង្វែងជាងវិធីនេះទេ។ ដូច្នេះហើយបានជាមានគេនិយាយថា***សហជីពគឺជាតេជោនុភាព (កម្លាំង) ទំនើប*** [74] ពីព្រោះថាជាស្ថាប័នប្រជាធិបតេយ្យ និងជាសាលាដែលពេញនិយមខាងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ ជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសតតិយលោកដែលជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងកំពុងស្វែងរកភាពទំនើបភាវូបនីយកម្ម ។

ចំពោះបញ្ហារវាងសហជីព និងស្ថាប័នរដ្ឋ ឬពាក់កណ្តាលរដ្ឋគួរប្រញាប់ក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយដោយតម្រូវអោយមានការចូលរួមពីសំណាក់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីដាក់ចេញនូវគោលយុទ្ធសាស្ត្រច្បាស់លាស់មួយជាសាធារណៈ ក្នុងគោលដៅពង្រឹងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការល្អរវាងសហជីព និងស្ថានប័នរដ្ឋ សហជីពនិងនិយោជក សហជីពនិងកម្លាំងពលកម្ម សហជីពនិងសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងសហជីពនិងសហជីព ។

ផ្នែកទី៤៖ ចំណុចល្អប្រសើររបស់ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

នៅផ្នែកខាងលើ យើងបានធ្វើការបង្ហាញជាច្រើនទាក់ទងទៅនឹងបញ្ហាប្រឈមរបស់ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ចំណែកនៅក្នុងផ្នែកនេះវិញ យើងនឹងធ្វើការលើកពីចំណុចល្អប្រសើរដែលកើតមានឡើងក្រោយពេលដែលច្បាប់ស្តីពី សហជីព ត្រូវបានអនុម័តឲ្យប្រើនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៦ វិញម្តង ។

ក្រោយមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព ស្ថានភាពឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់កម្ពុជា ជាពិសេសសិទ្ធិកម្មករ ប្រឡើងជាងមុន ព្រោះចំនួនរោងចក្រដែលបានបើកទ្វារច្រើនជាងចំនួនរងចក្រដែលបានបិទទ្វារ ឬដែលបានផ្អាកធ្វើអាជីវកម្ម និងបានថយចុះបាតុកម្មខុសច្បាប់ផងដែរ។ បច្ចុប្បន្នវិស័យសំខាន់ៗដែលកំពុងរួមចំណែកក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិរួមមាន វិស័យទេសចរណ៍ វិស័យ-សំណង់ និងសំខាន់បំផុតគឺវិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គិតត្រឹមឆមាសទី១ ឆ្នាំ២០១៦ ការនាំចេញសរុបរបស់វិស័យវាយនភណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងនៅកម្ពុជា មានតម្លៃជាង ៣.៤៩១(បីពាន់បួនរយកៅសិបមួយ)លានដុល្លាអាមេរិក ដែលស្មើនឹង ៧៣% (ចិតសិបបីភាគរយ)នៃតម្លៃនាំចេញសរុប។ ជាងនេះទៅទៀត វិស័យវាយនភណ្ឌកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងបានក្លាយទៅជា វិស័យស្នូល ដែលបានផ្តល់ការងារជូនកម្មករ និយោជិត ប្រមាណជាង ៧០(ចិតសិប)ម៉ឺននាក់ និងបានផ្តល់ការងារដោយប្រយោលដល់ពលរដ្ឋកម្ពុជាប្រមាណ ២(ពីរ)លាននាក់។ ស្ថានភាពឧស្សាហកម្ម សំលៀកបំពាក់កម្ពុជា ប្រសើរឡើងជាងមុននេះ ដោយសារតែភាគី

---

[74] សៀវភៅសិក្សាស្តីពី សហជីព ឧត្តម្ភបោះពុម្ពដោយគម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO-WEB)

ពាក់ព័ន្ធ ពិសេសភាគីនិយោជក និងសហជីព មានភាពចាស់ទុំជាងមុនលើកិច្ចចរចាប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករ ព្រមទាំងកម្ពុជាមានកម្លាំងពលកម្មវ័យក្មេងដ៏ច្រើន ហើយមានកត្តាអនុគ្រោះពន្ធទៀតផង ពិសេសគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធចូលរួមអនុវត្តច្បាប់សហជីព។[75]

បើក្រឡេកមកមើលស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់វិញ យើងអាចធ្វើការប្រៀបធៀបបានរវាង រយៈពេលនៃការចុះបញ្ជី លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការឈរឈ្មោះជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល ប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត ការឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក ចិរវេលាអនុសញ្ញាអន្តរកាល លក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក រយៈពេលស្នើសុំភាពជាតំណាងបំផុត ការការពារពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ការរំលាយសហជីព ព្រមទាំងចិរវេលានៃអនុសញ្ញារួម ដែលបានចែងមុនច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងបច្ចុប្បន្នពេលមានច្បាប់ស្តីពីសហជីព៖[76]

	មុនច្បាប់ស្តីពីសហជីព	ច្បាប់ស្តីពីសហជីព
រយៈពេលចុះបញ្ជី	៦០ ថ្ងៃ	៣០ ថ្ងៃ
លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ឈរឈ្មោះជាអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	• អាយុ ២៥ឆ្នាំ • មិនធ្លាប់ទទួលទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ • ធ្លាប់ប្រកបមុខរបរ ឬវិជ្ជាជីវៈយ៉ាងតិច ១ឆ្នាំ	• មានអាយុ ១៨ឆ្នាំ • មិនធ្លាប់ទទួលទោសបទមជ្ឈិម ឬឧក្រិដ្ឋ • មិនកំណត់លក្ខខណ្ឌអតីតភាព
ប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ	មិនមានបទដ្ឋានកំណត់	បង្កើតឲ្យមានប្រាក់សេវាភ្នាក់ងារ
លក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក	• មានអាយុ ២៥ឆ្នាំ • អតីតភាពការងារ ៦ខែ	• មានអាយុ ១៨ឆ្នាំ • អតីតភាពការងារ ៣ខែ

[75] ការលើកឡើងរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងសាលាថ្នាក់ជាតិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦

[76] សិក្ខាសាលាស្តីពីការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧

ការឈរឈ្មោះជាប្រតិភូបុគ្គលិក	មិនមានបទដ្ឋានកំណត់	កម្មករ និយោជិត មិនមែនជាសហជីព អាចឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនប្រតិភូបុគ្គលិក
ចិរវេលាអនុសញ្ញាអន្តរកាល	មិនលើសពី ១ឆ្នាំ	មិនលើសពី ២ឆ្នាំ
លក្ខខណ្ឌទទួលបានភាពជាតំណាងបំផុត	• សមាជិក ៥១%ឡើងទៅ • បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាចហោចណាស់ ៣៣%	• សមាជិក ៣០% • មិនកំណត់ពីការទទួលប្រាក់ភាគទាន
រយៈពេលស្នើសុំភាពជាតំណាងបំផុត	៦០ ថ្ងៃ	៣០ ថ្ងៃ
ការការពារពិសេសសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព	កំណត់ត្រឹមប្រកាស	បញ្ចូលជាបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់
ចិរវេលាអនុសញ្ញារួម	មិនលើសពី ៣ឆ្នាំ	មិនតិចជាង ៣ឆ្នាំ ឬគ្មានចិរវេលាកំណត់
ការរំលាយសហជីព	មិនមានបទដ្ឋានកំណត់ច្បាស់លាស់	តុលាការការងារអាចទុករយៈពេលឲ្យកែតម្រូវកង្វះខាតមុននឹងចេញសេចក្តីសម្រេច

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាក់ទងនឹង **បញ្ហាប្រឈមនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព** រួចមក យើងបានរកឃើញបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនក្នុងការអនុវត្តច្បាប់នេះនាពេលបច្ចុប្បន្ន។ វាមិនមែនមាន បញ្ហាប្រឈមតែលើផ្នែកគតិយុត្តិតែម្យ៉ាងនោះទេ ពោលទាំងកិច្ចដំណើរការប្រព្រឹត្តិទៅរវាងសហជីព និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាសុទ្ធសឹងតែមានចំណុចអវិជ្ជមាន។ កន្លងមក អង្គការនីតិបញ្ញត្តិកម្ពុជាបាន ព្យាយាមបញ្ញត្តិលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនានា ក្នុងគោលដៅលើកកម្ពស់ ព្រមទាំងពង្រឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ សហជីពមួយនេះបន្ថែម ក៏ប៉ុន្តែវាហាក់ដូចជាមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាពទាល់តែសោះថ្វីបើអង្គនីតិប្រតិបត្តិ ឬរដ្ឋាភិបាលអះអាងធានាថា ការកកើតបទប្បញ្ញត្តិនេះបានចូលរួមលើកកម្ពស់សិទ្ធិសេរីភាពសហជីព យ៉ាងណាក៏ដោយចុះ។ ជាការពិតណាស់ ពេលដែលធ្វើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ បណ្តា សហជីពតូចធំនៅកម្ពុជាបានចូលរួមពិភាក្សាក៏ពិតមែន តែរាល់មតិយោបល់ដែលពួកគាត់បានលើក ឡើង គឺពុំសូវទទួលបានការពិចារណាពីសំណាក់ស្ថាប័នជំនាញក្នុងការធ្វើច្បាប់នេះទេ។ ការលើក ឡើងមួយចំនួនធំត្រូវបដិសេធចោលទាំងសហជីពបានអះអាងថា ខ្លួននឹងទទួលផលវិបាកខ្លាំងបើ សិនអង្គនីតិបញ្ញត្តិ និងស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធក្នុងរឿងនេះនៅតែបន្តយកចំណុចទាំងនោះបញ្ញត្តិជាមាត្រា ច្បាប់។

កន្លងមក ស្ថានភាពសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កម្មករសហជីពនៅតែមានការរារាំង ចោទប្រកាន់ពី អាជ្ញាធរ ពិសេសការដោះស្រាយវិវាទ ហើយនៅមានចំណុចប្រឈមទាក់ទងនឹងបែបបទនៃការចុះ បញ្ជិកា ការទទួលពាក្យបណ្តឹង និងការផ្តល់របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុជាដើម។ ក្រឡេកមកមើល ឧស្សាហកម្មសំលៀកបំពាក់កម្ពុជាវិញ មិនបានប្រសើរឡើងជាងមុនវិញទេក្រោយពីមានច្បាប់ស្តីពី សហជីពទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ កាលពីពេលថ្មីៗនេះ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវសេចក្តីសម្រេចជាច្រើន របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយើងបានរកឃើញថា កម្មករជាង ៩០%(កៅសិបភាគរយ) នៅតែ រងការគាបសង្កត់សិទ្ធិការងារពីថៅកែ និងនិយោជក ច្រើនជាងទំនាស់ផ្នែកផលប្រយោជន៍។ ជាង នេះទៅទៀត ក្រុមនិយោជកដែលតែងតែរត់ចោលកម្មករ និយោជិត ឬបិទទ្វាររោងចក្រទាំងមិនទាន់ បានដោះស្រាយសំណងជូនកម្មករ និយោជិត កាន់តែមានច្រើនជាងមុនហើយចំណាត់ការរបស់ ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៅមិនទាន់មានប្រសិទ្ធភាពនៅឡើយ។

ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ អោយតែនីតិប្រតិបត្តិធ្វើការអនុវត្តច្បាប់ប្រកបដោយតម្លាភាព រវាងសហជីពកម្មករ និយោជិត និងសមាគមនិយោជកនោះវាជារឿងត្រឹមត្រូវហើយ។ ក្រុមយើងខ្ញុំ នៅតែមានភាពជឿជាក់ថារាជរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងក្រសួង ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនៅតែបន្តខិតខំធានា

ជួយដល់ផលប្រយោជន៍ជូនកម្មករ និយោជិតតាមអ្វីដែលកម្មករ និយោជិតចង់បាន តាមបែបបទរដ្ឋបាល និងច្បាប់ដែលមានធ្វើយ៉ាងណាឲ្យវិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជារីកចម្រើនឲ្យកម្មករទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍សមរម្យ។ មិនត្រឹមតែខាង កម្មករ និយោជិតនោះទេ មន្ត្រីរាជការស៊ីវិលព្រមជាមួយនឹងមន្ត្រីរាជការសាធារណៈដែលធ្វើការក្នុងស្ថាប័នតុលាការ និងបុគ្គលទាំងឡាយដែលនៅក្រៅដែនអនុវត្តច្បាប់ការងារ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព គួរតែទទួលបានការធានាតាមរយៈផ្លូវច្បាប់ណាមួយទាក់ទងនឹងការបង្កើតសហជីពណាមួយ ដើម្បីងាយស្រួលក្នុងអនុវត្តទាមទារសិទ្ធិសេរីភាពដែលពួកគាត់គួរតែមានដែរ។

អនុសាសន៍

ដោយសារតែច្បាប់ស្តីពីសហជីព មានការគំរាមកំហែងយ៉ាងច្រើនដល់សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសហជីពនៅកម្ពុជា ច្បាប់នេះគួរតែធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញឲ្យធន់ល្មមនៃមាត្រាមួយចំនួនដោយត្រូវប្រកាន់យកគោលការណ៍ច្បាប់កំពូល ច្បាប់ការងារ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិអន្តរជាតិដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នកន្លងមក។ ក្នុងនោះដែរ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការផ្តល់ជាអនុសាសន៍ខ្លះៗដូចខាងក្រោម ៖

- គួរកាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌតម្រូវសមាជិកភាពអប្បរមា ដែលមានកម្រិតខ្ពស់ហួសហេតុសម្រាប់បង្កើតសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព។
- កែសម្រួលបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមិនច្បាស់លាស់ ដែលងាយទទួលរងកំរិតខ្ពស់ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចតាមទំនើងចិត្តពីរដ្ឋាភិបាល ឬស្ថាប័នតុលាការ ដោយមានគោលការណ៍ណែនាំសត្យានុម័តច្បាស់លាស់។
- កែសម្រួលបទប្បញ្ញត្តិដែលបានអនុញ្ញាតមិនសមរម្យឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ធ្វើការពិនិត្យខាងកិច្ចការតុលាការទៅលើការរំលោភបំពានច្បាប់ ដែលជាអាទិភាពមិនសមស្របនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា តាមមាត្រា៤ នៃអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ៨៧ សិទ្ធិអំណាចដើម្បីរំលាយ ឬព្យួរសកម្មភាពសហជីព ដែលគួរតែត្រូវបានអនុវត្តដោយតុលាការកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ។
- កែសម្រួល រាល់ទោសបទប្បញ្ញត្តិដែលដាក់ថ្នាក់ដឹកនាំឲ្យទទួលរងការពិន័យជាប្រាក់យ៉ាងច្រើន។
- សហជីពដែលមិនទាន់មានភាពជាតំណាងបំផុត ត្រូវរកសមាជិកឲ្យបានច្រើនដើម្បីធ្វើភាពអ្នកតំណាងបំផុត។
- សហជីពត្រូវរៀបចំរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុឲ្យបានត្រឹមត្រូវច្បាស់លាស់។
- សហជីពដែលដល់អាណាត្តិត្រូវរៀបចំសមាជជាថ្មី ដើម្បីធ្វើសកម្មភាពភាពសហជីព។
- សហជីពត្រូវមានបញ្ជីឈ្មោះសមាជិកជាពីរផ្នែក ពោលមួយផ្នែកសម្រាប់សមាជិកពេញសិទ្ធិ (កាត់ភាគទានជាប្រចាំ) និងមួយផ្នែកទៀតជាសមាជិកជំនួយ (អត់កាត់ភាគទាន) ឲ្យបានច្បាស់លាស់។

ឯកសារយោង

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឆ្នាំ១៩៩៣
- ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពីការធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ឆ្នាំ២០០៩
- ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦
- អនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពី សេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសមាមគម កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
- អនុសញ្ញាលេខ៩៨ ការអនុវត្តគោលការណ៍ស្តីអំពី សិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព,កម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន នៅថ្ងៃទី២៣ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩៩
- អនុក្រឹត្យលេខ១៦ អនក្រ/ប្រក ចុះថ្ងៃទី០២ ខែមីនា ឆ្នាំ២០០៧ ស្តីពីការបង្កើតបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម
- ប្រកាសលេខ៣១៨ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
- ប្រកាសលេខ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចា សមូហភាពដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ប្រកាសលេខ០២១ ក.ក.ប.វ/ប្រ.ក ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នា២០០២ ស្តីពីការចុះបញ្ជិកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ចប់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត

ឯកសារផ្សេងៗ

- ការកសាងសហជីពនៅកម្ពុជា ប្រវត្តិ បញ្ហាប្រឈម យុទ្ធសាស្រ្តា នួន សាសនា និងម៉ាលីសា សេរ៉ាណូ
- សៀវភៅសិក្សាស្តីពីសហជីព ឧបត្ថម្ភបោះពុម្ភដោយ គម្រោងអប់រំសហជីពនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO-WEP)

- សន្ទរកថារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងសាលាថ្នាក់ជាតិស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅកម្ពុជា ដែលរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី១ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៦
- របាយការណ៍នៃសន្និសីទស្តីពី ការពិនិត្យមើលច្បាប់សហជីពក្នុងរយៈពេល៦ខែកន្លងមក ដែលរៀបចំឡើងនៅថ្ងៃទី៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៦
- របាយការណ៍នៃសិក្ខាសាលាស្តីពី ការពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព នៅទីស្តីការក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនាថ្ងៃទី២៤ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧
- http://www.arbitrationcouncil.org/kh/media/news/1/15#
- http://www.mlvt.gov.kh
- http://www.nssf.gov.kh

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ____________________ ជាអក្សរឡាតាំង________________
ជាប្រធាន____។

សូមគោរពជូន

លោក/លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត__________

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ________________________________

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោក/លោកស្រី ប្រធានមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត________ មេត្តាចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ________________ នៅរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ____________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ_____ ផ្លូវ______ ភូមិ______ ឃុំ/សង្កាត់______ ស្រុក/ក្រុង________ ខេត្ត________ ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោក/លោកស្រី មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅ_______ថ្ងៃទី___ខែ___ឆ្នាំ______

ហត្ថលេខា និងឈ្មោះ

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	០៣ច្បាប់	☐
៤. សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ	០១ច្បាប់	☐
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់	☐
១០. រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក	☐

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ__________________ ជាអក្សរឡាតាំង________________

ជាប្រធាន____។

សូមគោរពជូន

លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ

កម្មវត្ថុ៖ សំណើសុំចុះបញ្ជីសហជីពឈ្មោះ_______________________________________

តបតាមកម្មវត្ថុខាងលើ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមគោរពជូន លោកប្រធាននាយកដ្ឋានវិវាទការងារ មេត្តាចុះបញ្ជីសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពឈ្មោះ__________________ នៅរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ______________________ ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅ ផ្ទះលេខ_____ ផ្លូវ________ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់_________ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង_________ រាជធានី/ខេត្ត______________ ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

សូមលោកប្រធាន មេត្តាទទួលនូវការគោរពអំពីខ្ញុំ។

ធ្វើនៅ_______ថ្ងៃទី___ ខែ___ ឆ្នាំ_____

ហត្ថលេខានិងឈ្មោះ

សូមភ្ជាប់មកជាមួយនូវឯកសារដូចខាងក្រោម៖

១. លក្ខន្តិកៈ "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
២. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល "ច្បាប់ដើម"	០៣ច្បាប់	☐
៣. បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	០៣ច្បាប់	☐
៤. សេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៥. ប្រវត្តិរូបសង្ខេបរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល	ម្នាក់ ០៣ច្បាប់	☐
៦. កំណត់ហេតុបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៧. បញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីព	០៣ច្បាប់	☐
៨. កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ	០១ច្បាប់	☐
៩. លិខិតបញ្ជាក់ពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចអំពីសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ (សម្រាប់ជនបរទេស)	ម្នាក់ ០១ច្បាប់	☐
១០. រូបថតបច្ចុប្បន្នរបស់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល (៤x៦)	ម្នាក់ ០៣សន្លឹក	☐

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លក្ខន្តិកៈ
នៃ
សហជីពមូលដ្ឋាន

ឈ្មោះ..

ឆ្នាំ.............

Scanned by CamScanner

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង..........

ជំពូកទី១ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន តំរុសញ្ញា និងតំរុត្រា

ប្រការ១..........

ប្រការ២..........

ប្រការ៣..........

ប្រការ៤..........

ជំពូកទី ២ គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥..........

ប្រការ៦..........

ជំពូកទី៣ រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧..........

ប្រការ៨..........

ជំពូកទី៤ សមាជិកភាព

ប្រការ៩..........

ប្រការ១០..........

ប្រការ១១..........

ប្រការ១២..........

ជំពូកទី៥ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣..........

ប្រការ១៤..........

ជំពូកទី៦ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥..........

ប្រការ១៦..........

ប្រការ១៧..........

ប្រការ១៨..........

ប្រការ១៩..........

ជំពូកទី៧ ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០..........

ប្រការ២១..........

ជំពូកទី៨ សន្និបាតរបស់សហជីព

ប្រការ២២..........

ជំពូកទី៩ ការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយសហជីព

ប្រការ២៣..........

ប្រការ២៤..........

ប្រការ២៥..........

Scanned by CamScanner

ជំពូកទី១០ កូដកម្ម
ប្រការ២៦ ....
ប្រការ២៧ ....
ជំពូកទី១១ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល
ប្រការ២៨ ....
ប្រការ២៩ ....
ជំពូកទី១២ អន្តរប្បញ្ញត្តិ
ប្រការ៣០ ....
ជំពូកទី១៣ អវសានប្បញ្ញត្តិ
ប្រការ៣១ ....

Scanned by CamScanner

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង

សហជីពឈ្មោះ... ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការប្រមូលផ្តុំកម្មករ និយោជិតចំនួន..........នាក់ *(យ៉ាងតិចចំនួន១០នាក់)* នៅក្នុងរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថាន.. ក្នុងគោលបំណង .... ។ សហជីពមិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ និងមិនបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយឡើយ។

....

ធ្វើនៅ....... ថ្ងៃទី....... ខែ....... ឆ្នាំ២០១៦

ហត្ថលេខា

ឈ្មោះសមាជិកស្ថាបនិក

១.

២.

៣.

៤.

៥.

៦.

៧.

Scanned by CamScanner

ជំពូកទី១
ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន តំរុសញ្ញា និងតំរុត្រា

ប្រការ១ .. (ឈ្មោះ និងឈ្មោះជាអក្សរកាត់)

សហជីពមានឈ្មោះជាភាសាខ្មែរ.. ដែលហៅកាត់ថា......................... និងមានឈ្មោះជាភាសាអង់គ្លេស..ដែលហៅកាត់ថា........................។

ប្រការ២ .. (អាសយដ្ឋាន)

សហជីព.......................... មានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ................ ភូមិ................. ឃុំ/សង្កាត់..................... ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង................ រាជធានី/ខេត្ត..............................។

ប្រការ៣ .. (តំរុសញ្ញា)

សហជីព............................. មានតំរុសញ្ញាដូចតទៅ៖

(សូមភ្ជាប់រូបសញ្ញានៅទីនេះ)

- រូបសញ្ញានេះមាន *(បរិយាយទម្រង់ និងរូបដែលប្រើក្នុងរូបសញ្ញា)*
  - ....
  - ....
  - ....
- អត្ថន័យនៃរូបសញ្ញា
  - រូប.................. តំណាងឱ្យ............................
  - ពណ៌............. តំណាងឱ្យ....................
  - ....

ប្រការ៤ .. (តំរុត្រា)

សហជីពមានត្រា ដូចខាងក្រោម៖

(សូមប្រថាប់តំរុត្រានៅទីនេះ)

ជំពូកទី ២
គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥ .. (គោលដៅ)

សហជីព..ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នារបស់កម្មករ និយោជិត ចំនួន .... *(យ៉ាងតិច១០នាក់)* នៃរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ.. មានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះ............ ផ្លូវ................. ភូមិ............. ឃុំ/សង្កាត់................ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង.............. រាជធានី/ខេត្ត...................... ដោយមានគោលបំណង និងគោលដៅដូចខាងក្រោម៖

- ការពារ និងគោរពសិទ្ធិសេរីភាព និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិតនៃ....... ដែលជាសមាជិក
- ចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានសុខដុមរមនាក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- ចូលរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ បង្កើនផលិតភាព និងជំនាញដល់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិក សំដៅទាក់ទាញការវិនិយោគ និងបង្កើតការងារថ្មីជូនប្រជាពលរដ្ឋ
- មិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ ឬបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយ
- .... ។

ប្រការ៦ .. (ដែនអនុវត្ត)

សហជីព... ធ្វើសកម្មភាពនៅក្នុងរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថាន .... ដែលមានអាសយដ្ឋាននៅផ្ទះលេខ........... ផ្លូវ................. ភូមិ............. ឃុំ/សង្កាត់ .... ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង.............. រាជធានី/ខេត្ត......................

Scanned by CamScanner

ជំពូកទី៣
រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ .. *(រចនាសម្ព័ន្ធ)*

សហជីព...................... មានរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធាន
- អនុប្រធាន
- លេខាធិការ
- ហេរញ្ញិក
- ....

ប្រការ៨ .. *(តួនាទី និងភារកិច្ច)*

ប្រធានសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អនុប្រធានសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

លេខាធិការសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

ហេរញ្ញិកសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

....។

ជំពូកទី៤
សមាជិកភាព

ប្រការ៩ .. *(លក្ខខណ្ឌនៃការចូលជាសមាជិក)*

ដើម្បីចូលជាសមាជិកនៃសហជីព............................ កម្មករ និយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- ជាកម្មករ និយោជិតនៅក្នុងរោងចក្រ/សហគ្រាស/គ្រឹះស្ថានឈ្មោះ..
- មានអាយុយ៉ាងតិច......ឆ្នាំ
- ស្ម័គ្រចិត្តបង់ប្រាក់ភាគទានចំនួន.....រៀលក្នុងមួយខែ
- ....

ប្រការ១០ .. *(ការដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព)*

សមាជិកនីមួយៗ មានសិទ្ធិចាកចេញពីសហជីព តាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតម្រាមដៃ ដាក់ជូនទៅសហជីព ក្រោយពីមានការសម្រេចពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន។

គ្មានបុគ្គលណាអាចរាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត ក្នុងការសម្រេចចិត្តដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពបានឡើយ។

ប្រការ១១ .. *(ការបាត់បង់សមាជិកភាព)*

សមាជិកម្នាក់នៃសហជីព.............ត្រូវបានបាត់បង់សិទ្ធិជាសមាជិក ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- ការដាក់ពាក្យសុំដកខ្លួនចេញពីសហជីព ដោយស្ម័គ្រចិត្ត
- ការលាលែងពីការងារ
- មរណភាព
- ការខកខានក្នុងការបង់ប្រាក់ភាគទានចំនួន.......ខែ ជាប់ៗគ្នា
- ....

ប្រការ១២ .. *(វិន័យ និងទណ្ឌកម្ម)*

....

Scanned by CamScanner

ជំពូកទី៥
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ ._ *(សិទ្ធិរបស់សមាជិក)*

សិទ្ធិរបស់សហជីពមានជាអាទិ៍៖

- ឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- បោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព
- ....

ប្រការ១៤ ._ *(ករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក)*

សមាជិកសហជីពមានករណីយកិច្ចជាអាទិ៍៖

- គោរពច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានជាធរមាននៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- គោរពលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព
- បង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ
- ....

ជំពូកទី៦
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ ._ *(ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ)*

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព បានមកពី៖

- ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិកសហជីព យ៉ាងតិចចំនួន....... រៀល ក្នុងមួយខែ
- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ
- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់។

សហជីពមានគណនីធនាគារលេខ.. នៅធនាគារ ....។ រាល់ថវិការបស់សហជីព ជារូបិយបណ្ណ ឬមូលទានបត្រ នឹងរក្សាទុកនៅក្នុងគណនីធនាគារនេះ។

ប្រការ១៦ ._ *(របៀបបទនៃការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទាន និងការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ)*

ចំនួនប្រាក់ភាគទានដែលសមាជិកត្រូវបង់ជូនទៅសហជីព ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហជីព។

សមាជិកសហជីពត្រូវធ្វើលិខិតយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនិយោជករបស់ខ្លួន ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពយ៉ាងតិចចំនួន.......រៀលក្នុងមួយខែ ពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ខ្លួន ជាស្វ័យប្រវត្តិទៅគណនីធនាគាររបស់សហជីពលេខ.. នៅធនាគារ...។

....។

ប្រការ១៧ ._ *(វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

សហជីពមានគណនីធនាគារ និងទ្រព្យសម្បត្តិជាច់ដោយឡែក ផ្សេងពីអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល។

ប្រការ១៨ ._ *(ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលសហជីពមាន គឺត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់តែបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ មានដូចខាងក្រោម៖

- ចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ដូចជាសម្ភារការិយាល័យ ទឹក ភ្លើង និងការទំនាក់ទំនង
- ចំណាយលើការជួលទីស្នាក់ការ មធ្យោបាយ ប្រតិបត្តិការ

Scanned by CamScanner

- ចំណាយលើការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ចំណាយលើសេវាប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- ចំណាយលើការរៀបចំបង្កើតសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរគ្រឿងទំនិញ អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព ។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន
- ចំណាយលើគូនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួនពេលគ្មានការងារធ្វើ
- ....

សមាជិកមានសិទ្ធិស្នើសុំការពន្យល់បង្ហាញ ពិនិត្យលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងការគ្រប់គ្រងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីព។

ប្រការ១៩ .. *(ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិ នៅពេលរំលាយ ឬលាយ)*

ក្នុងករណីដែលសហជីពត្រូវបានរំលាយ ឬលាយ ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហជីពត្រូវបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើជាអំណោយទៅឱ្យសហជីពដែលមានសកម្មភាពដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា
- ....

ជំពូកទី៧
ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ .. *(ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ)*

ហេរញ្ញិកមានករណីយកិច្ចរក្សាទុកនូវវិក្កយបត្រ សក្ខីបត្រ របាយការណ៍ធនាគារ ដើម្បីកត់ត្រាចូលកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងធ្វើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ឆ្នាំ ស្របទៅតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

សៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវរក្សាទុកនៅអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ......... ភូមិ........... ឃុំ/សង្កាត់............ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង.............. រាជធានី/ខេត្ត.................។

ប្រការ២១ .. *(របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ)*

លេខាធិការ និងហេរញ្ញិក ត្រូវសហការគ្នាធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ដើម្បីបង្ហាញជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងចម្លងជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីចំនួន១(មួយ)ច្បាប់ យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់។

សហជីពត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។

....

ជំពូកទី៨
សន្និបាតរបស់សហជីព

ប្រការ២២ .. *(សន្និបាត)*

មហាសន្និបាតគឺជាអង្គការចាត់តាំងខ្ពស់បំផុតរបស់សហជីព ដែលធ្វើឡើងជារៀងរាល់..........ឆ្នាំម្តង។ សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្តង។

ប្រធានមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរាយការណ៍ជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត នូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ឬប្រចាំអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យសមាជិកមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតពិនិត្យអនុម័ត។

សមាជិកមានសិទ្ធិបញ្ចេញមតិយោបល់ លើកសំណូមពរ និងសំណួរជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត ដើម្បីពិនិត្យពិភាក្សា និងអនុម័ត។

Scanned by CamScanner

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការមហាសន្និបាត ត្រូវស្មើនឹង៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតសរុប ដែលជាសមាជិកសហជីព។ រាល់សេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងមហាសន្និបាតត្រូវអនុម័តដោយសំឡេង......... *(ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%+១)* នៃសមាជិកដែលចូលរួមមហាសន្និបាត។

ក្នុងករណីចាំបាច់ មហាសន្និបាតវិសាមញ្ញ ឬសន្និបាតវិសាមញ្ញអាចធ្វើទៅបានតាមការស្នើសុំរបស់សមាជិក ចំនួន........ *(យ៉ាងតិច២០%)* នៃចំនួនសមាជិកសរុប។

ជំពូកទី៩
ការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយសហជីព

ប្រការ២៣ .. *(បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល)*

បទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់សហជីព.............................. ត្រូវអនុម័តដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត។

ប្រការ២៤ .. *(ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ)*

ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈសហជីពអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានសំណើរបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពចំនួន.... *(ចំនួនយ៉ាងតិច២០%)* នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ហើយត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត។

ប្រការ២៥ .. *(ការរំលាយ)*

សហជីពអាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

- សហជីពត្រូវបានរំលាយ តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្រេចដោយសំឡេង...... *(យ៉ាងតិច៥០%+១)* របស់សមាជិករបស់សហជីព នៅក្នុងមហាសន្និបាត បន្ទាប់ពីមានសំណើសុំរំលាយពីសមាជិកសហជីព ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- សហជីពត្រូវបានរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិក្នុងករណីដែលសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានត្រូវបានបិទលែងដំណើរការជាស្ថាពរ
- ....។

ជំពូកទី១០
កូដកម្ម

ប្រការ២៦ .. *(សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម)*

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិផ្ទាល់របស់កម្មករ និយោជិត។ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះត្រូវស្របតាមច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

ប្រការ២៧ .. *(ការបោះឆ្នោតសម្រេចធ្វើកូដកម្ម)*

សំណើធ្វើកូដកម្មត្រូវសម្រេចតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយផ្ទាល់ពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដោយកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (យ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហជីពសរុប។ ការសម្រេចធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុម័តដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន សំដៅការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ជំពូកទី១១
អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨ .. *(លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល)*

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

Scanned by CamScanner

- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- ....។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
- បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២(ពីរ)ឆ្នាំ
- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ....។

ប្រការ២៩ .- (ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ)

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងមហាសន្និបាត តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។

អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលមានរយៈពេល....... ឆ្នាំ។ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

....។

ជំពូកទី១២
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០ .-

....

ជំពូកទី១៣
អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១ .- *(សុពលភាពអនុវត្ត)*

លក្ខន្តិកៈសហជីព...................................... ត្រូវបានមហាសន្និបាតអនុម័តនៅថ្ងៃទី..... ខែ....... ឆ្នាំ......... ដោយសំឡេង...... និងមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើជា... (យ៉ាងតិច៣ច្បាប់)ច្បាប់ដើម នៅ............ ថ្ងៃទី...... ខែ......... ឆ្នាំ............

ប្រធាន

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

លក្ខន្តិកៈ
នៃ
សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
ឈ្មោះ.....................................

ឆ្នាំ..............

Scanned by CamScanner

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្ដីថ្លែងការណ៍ស្ដីពីគោលបំណង ....

ជំពូកទី១ ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន គំរូសញ្ញា និងគំរូត្រា

ប្រការ១ ....

ប្រការ២ ....

ប្រការ៣ ....

ប្រការ៤ ....

ជំពូកទី២ គោលដៅ និងដែនអនុវត្ត

ប្រការ៥ ....

ប្រការ៦ ....

ជំពូកទី៣ រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ ....

ប្រការ៨ ....

ជំពូកទី៤ សមាជិកភាព

ប្រការ៩ ....

ប្រការ១០ ....

ប្រការ១១ ....

ប្រការ១២ ....

ជំពូកទី៥ សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ ....

ប្រការ១៤ ....

ជំពូកទី៦ ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ ....

ប្រការ១៦ ....

ប្រការ១៧ ....

ប្រការ១៨ ....

ប្រការ១៩ ....

ជំពូកទី៧ ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ ....

ប្រការ២១ ....

ជំពូកទី៨ សន្និបាត

ប្រការ២២ ....

ជំពូកទី៩ ការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយ

ប្រការ២៣ ....

ប្រការ២៤ ....

Scanned by CamScanner

ប្រការ២៥..........

ជំពូកទី១០ ក្ស័យធន / ក្ស័យកម្ម

ប្រការ២៦..........

ប្រការ២៧..........

ជំពូកទី១១ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨..........

ប្រការ២៩..........

ជំពូកទី១២ អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០..........

ជំពូកទី១៣ អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១..........

Scanned by CamScanner

សេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពឈ្មោះ.................... ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយការរួបរួមគ្នារវាងសហជីពមូលដ្ឋានចំនួន........... *(យ៉ាងតិចចំនួន៧សហជីពមូលដ្ឋានដែលមានបញ្ជិកា សម្រាប់សហព័ន្ធសហជីព)* ឬ *សហព័ន្ធសហជីពចំនួន.........* *(យ៉ាងតិចចំនួន៥សហព័ន្ធសហជីពដែលមានបញ្ជិកា សម្រាប់សហភាពសហជីព)* ដែលមាន......... *(វិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា ...)* ក្នុងគោលបំណង .... ។ សហជីពមិនចូលរួមធ្វើសកម្មភាពនយោបាយ និងមិនបម្រើនិន្នាការនយោបាយណាមួយឡើយ។

....

ធ្វើនៅ....... ថ្ងៃទី....... ខែ....... ឆ្នាំ២០១៦

ឈ្មោះសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព	ឈ្មោះប្រធាន	ហត្ថលេខា
១.		
២.		
៣.		
៤.		
៥.		
៦.		
៧.		

Scanned by CamScanner

- .... ។

ប្រការ៦ .. *(ដែនអនុវត្ត)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព............ មានដែនអនុវត្តនៅក្នុង..............*(វិស័យ៖ដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាដែលមានសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នា...)*

ជំពូកទី៣
រចនាសម្ព័ន្ធ និងតួនាទីភារកិច្ច

ប្រការ៧ .. *(រចនាសម្ព័ន្ធ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព...................... មានរចនាសម្ព័ន្ធដូចខាងក្រោម៖

- ប្រធាន
- អនុប្រធាន
- អគ្គលេខាធិការ
- អគ្គហេរញ្ញិក
- ....

ប្រការ៨ .. *(តួនាទី និងភារកិច្ច)*

ប្រធានសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អនុប្រធានសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អគ្គលេខាធិការសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

អគ្គហេរញ្ញិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចខាងក្រោម៖

- ....។

....។

ជំពូកទី៤
សមាជិកភាព

ប្រការ៩ .. *(លក្ខខណ្ឌនៃការចូលជាសមាជិក)*

ដើម្បីចូលជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព.................... សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីពត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោម៖

- មានដែនអនុវត្តដូចមានចែងក្នុងប្រការ៦ខាងលើ
- ដាក់លិខិតសុំចូលជាសមាជិកដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្រាមដៃដោយថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ទៅសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ក្រោយពីទទួលបានការសម្រេចយល់ព្រមឱ្យចូលពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន តាមរយៈការបោះឆ្នោតយល់ព្រមដោយសំឡេងភាគច្រើនដាច់ខាត ស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីពនីមួយៗ
- បានរៀបរាប់អំពីភាតព្វកិច្ចនៃកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនមានចំពោះសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ជាអាទិ៍ កាតព្វកិច្ចបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែបន្ថែមដែលត្រូវបង់ដោយផ្ទាល់តាមរយៈនិយោជក ទៅគណនីធនាគាររបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព អាណត្តិរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហព័ន្ធសហជីព ឬសហភាពសហជីព....
- ....

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពនឹងផ្តល់បណ្ណសមាជិកជូនកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានដែលបានចូលជាសមាជិក។

Scanned by CamScanner

ប្រការ១០ .. *(ការដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព)*

សហជីពមូលដ្ឋាននីមួយៗ/សហព័ន្ធសហជីពនីមួយៗ មានសិទ្ធិដកចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព តាមរយៈលិខិតដែលបានចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតស្រាមដៃដោយថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ជាក់ជូនទៅសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ក្រោយពីមានការសម្រេចពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន តាមរយៈការបោះឆ្នោតយល់ព្រមឱ្យដកចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដោយសំឡេងភាគច្រើនដាច់ខាត ស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពមូលដ្ឋាននីមួយៗ។

គ្មានបុគ្គលណាអាចរារាំងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហជីពមូលដ្ឋាន ឬសហព័ន្ធសហជីព ក្នុងការសម្រេចចិត្តដកខ្លួនចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពបានឡើយ។

ប្រការ១១ .. *(ការបាត់បង់សមាជិកភាព)*

សមាជិកភាពនៃសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវបានបាត់បង់ក្នុងករណីដូចខាងក្រោម៖

- ការសុំចេញពីសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដោយសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព តាមឆន្ទៈរបស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋាននៃសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពនោះ
- ដែនអនុវត្តរបស់សហជីពមូលដ្ឋានត្រូវបានកែប្រែខុសពីដែនអនុវត្តរបស់សហព័ន្ធសហជីព *(សម្រាប់កម្រិតសហព័ន្ធសហជីព)*
- សហជីពមូលដ្ឋានត្រូវបានរំលាយ ឬរលាយ *(សម្រាប់កម្រិតសហព័ន្ធសហជីព)*
- សហព័ន្ធសហជីពត្រូវបានរំលាយ *(សម្រាប់កម្រិតសហភាពសហជីព)*
- ការខកខានក្នុងការបង់ប្រាក់ភាគទានចំនួន.......ខែ
- ....

ប្រការ១២ .. *(វិន័យ និងទណ្ឌកម្ម)*

....

ជំពូកទី៥
សិទ្ធិ និងករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក

ប្រការ១៣ .. *(សិទ្ធិរបស់សមាជិក)*

សមាជិកមានសិទ្ធិជាអាទិ៍៖

- ឈរឈ្មោះជាបេក្ខជនសម្រាប់ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំគ្រប់គ្រងសហជីព
- បោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម កែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
- ....
- ....
- អនុវត្តនូវសិទ្ធិដទៃផ្សេងទៀតដែលចាំបាច់សម្រាប់ការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ខ្លួន។

សមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព អនុវត្តសិទ្ធិទៅតាមឆន្ទៈកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។

ប្រការ១៤ .. *(ករណីយកិច្ចរបស់សមាជិក)*

សមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព មានករណីយកិច្ចជាអាទិ៍៖

- គោរពច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានជាធរមាន នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- គោរពលក្ខន្តិកៈរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
- បង់ប្រាក់ភាគទាន
- ....។

Scanned by CamScanner

ជំពូកទី៦
ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព

ប្រការ១៥ .. *(ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុ)*

ប្រភពធនធាន និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព បានមកពី៖

- ភាគទានប្រចាំខែពីសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព យ៉ាងតិចចំនួន....... រៀល ក្នុងមួយខែ
- ចំណូលដែលបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព
- អំណោយ និងជំនួយធនធានហិរញ្ញវត្ថុដែលទទួលបានដោយស្របច្បាប់។

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព មានគណនីធនាគារលេខ... នៅធនាគារ...។ រាល់ថវិការបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ជារូបិយបណ្ណ ឬមូលទានបត្រ នឹងរក្សាទុកនៅក្នុងគណនីធនាគារនេះ។

ប្រការ១៦ .. *(របៀបបទនៃការកំណត់ចំនួនប្រាក់ភាគទាន និងការបង់ប្រាក់ភាគទានប្រចាំខែ)*

ចំនួនប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពដែលកម្មករ និយោជិតរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន និងប្រាក់ភាគទានរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ត្រូវបង់ជូនទៅសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវកំណត់ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព។

សមាជិកសហជីពត្រូវធ្វើលិខិតយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនិយោជករបស់ខ្លួន ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពបន្ថែមយ៉ាងតិចចំនួន.......រៀលក្នុងមួយខែ ពីប្រាក់ឈ្នួលប្រចាំខែរបស់ខ្លួន ជាស្វ័យប្រវត្តិទៅគណនីធនាគាររបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលសហជីពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនជាសមាជិក លេខ.................... .... នៅធនាគារ...។

សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព ដែលជាសមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវធ្វើលិខិតយល់ព្រមជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅធនាគារដែលខ្លួនមានគណនី ឱ្យកាត់ប្រាក់ភាគទានសមាជិកភាពរបស់ខ្លួនចំនួន ....រៀល ជាស្វ័យប្រវត្តិទៅគណនីធនាគាររបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពលេខ............................ នៅធនាគារ................................។

....។

ប្រការ១៧ .. *(វិយោគកម្មនៃហិរញ្ញវត្ថុនិងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមានគណនីធនាគារ និងទ្រព្យសម្បត្តិដាច់ដោយឡែក ផ្សេងពីអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល។

ប្រការ១៨ .. *(ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិ)*

ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិដែលសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពមាន គឺប្រើប្រាស់សម្រាប់តែបម្រើឱ្យផលប្រយោជន៍របស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពតែប៉ុណ្ណោះ។

ការប្រើប្រាស់ហិរញ្ញវត្ថុមានដូចខាងក្រោម៖

- ចំណាយប្រចាំថ្ងៃ ដូចជាសម្ភារការិយាល័យ ទឹក ភ្លើង និងការទំនាក់ទំនង
- ចំណាយលើការជួលទីស្នាក់ការ មធ្យោបាយ ប្រតិបត្តិការ
- ចំណាយលើការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំណេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈ
- ចំណាយលើសេវាប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន
- ចំណាយលើការរៀបចំបង្កើតសហករណ៍ដែលអាចជាហាងលក់ដូរគ្រឿងទេស អាហារដ្ឋាន ឬការថែរក្សាសុខភាព។ល។ សម្រាប់សម្រួលដល់ជីវភាពរស់នៅរបស់សមាជិកខ្លួន
- ចំណាយលើតួនាទីផ្នែករដ្ឋបាលនៅក្នុងការផ្តល់ឱ្យនូវអត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពេលគ្មានការងារធ្វើ
- ....

សមាជិកមានសិទ្ធិស្នើសុំការពន្យល់បង្ហាញ ពិនិត្យលើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហព័ន្ធសហជីព។

Scanned by CamScanner

ប្រការ១៩ .. *(ការចាត់ចែងទ្រព្យសម្បត្តិ នៅពេលរំលាយ ឬរលាយ)*

ក្នុងករណីដែលសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពត្រូវបានរំលាយ ឬរលាយស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈ ឬបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន ហិរញ្ញវត្ថុ និងទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវបែងចែកដូចខាងក្រោម៖

- ធ្វើជាអំណោយទៅឱ្យសហជីពដែលមានសកម្មភាពដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែល
- ....

ជំពូកទី៧
ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ
របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ

ប្រការ២០ .. *(ការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ)*

អគ្គហេរញ្ញិកមានករណីយកិច្ចរក្សាទុកនូវវិក្កយបត្រ សក្ខីបត្រ របាយការណ៍ធនាគារ ដើម្បីកត់ត្រាចូលកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងធ្វើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ឆ្នាំ ស្របទៅតាមទម្រង់បែបបទដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។

សៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុត្រូវរក្សាទុកនៅទីស្នាក់ការរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព.......................... ដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ....... ផ្លូវ........... ភូមិ........... ឃុំ/សង្កាត់................ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង........... រាជធានី/ខេត្ត........................។

ប្រការ២១ .. *(របាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ)*

អគ្គលេខាធិការ និងអគ្គហេរញ្ញិក ត្រូវសហការគ្នាធ្វើរបាយការណ៍សកម្មភាព និងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ ដោយផ្អែកលើកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំថ្ងៃ និងសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំខែ ដើម្បីបង្ហាញជូនដល់សមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងចម្លងជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជីចំនួន១(មួយ)ច្បាប់ យ៉ាងយូរត្រឹមដំណាច់ខែមីនានៃឆ្នាំបន្ទាប់។

សហជីពត្រូវបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំអំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។

....

ជំពូកទី៨
សន្និបាត

ប្រការ២២ .. *(សន្និបាត)*

មហាសន្និបាតគឺជាអង្គការចាត់តាំងខ្ពស់បំផុតរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលធ្វើឡើងជារៀងរាល់..........ឆ្នាំម្តង។ សន្និបាតប្រចាំឆ្នាំត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់១(មួយ)ឆ្នាំម្តង។

ប្រធានមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតរាយការណ៍ជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត នូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍សកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ឬប្រចាំអាណត្តិរបស់ខ្លួន ដើម្បីឱ្យសមាជិកមហាសន្និបាត ឬសន្និបាតពិនិត្យអនុម័ត។

សមាជិកមានសិទ្ធិបញ្ចេញមតិយោបល់ លើកសំណូមពរ និងសំណួរជូនអង្គមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត ដើម្បីពិនិត្យពិភាក្សា និងអនុម័ត។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការមហាសន្និបាត ត្រូវស្មើនឹង៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនកម្មករនិយោជិតសរុប ដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព។ រាល់សេចក្តីសម្រេចនៅក្នុងមហាសន្និបាតត្រូវអនុម័តដោយសំឡេង......... *(ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%+ ១)* នៃសមាជិកដែលចូលរួមមហាសន្និបាត។

ក្នុងករណីចាំបាច់ មហាសន្និបាតវិសាមញ្ញ ឬសន្និបាតវិសាមញ្ញអាចធ្វើទៅបានតាមការស្នើសុំរបស់សមាជិកចំនួន........ *(យ៉ាងតិច២០%)* នៃចំនួនសមាជិកសរុប។

ជំពូកទី៩
ការរៀបចំបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ និងការរំលាយ

ប្រការ២៣ .. *(បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល)*

Scanned by CamScanner

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព... ត្រូវអនុម័ត ដោយមហាសន្និបាត ឬសន្និបាត។

ប្រការ២៤ .. *(ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ)*

ការកែប្រែលក្ខន្តិកៈសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពអាចធ្វើទៅបាន លុះត្រាតែមានសំណើរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពចំនួន.... *(ចំនួនយ៉ាងតិច២០%)* នៃចំនួនកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសរុបរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ហើយត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និបាត។

ប្រការ២៥ .. *(ការរំលាយ)*

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពអាចត្រូវបានរំលាយតាមវិធីណាមួយ ដូចខាងក្រោម៖

- សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពត្រូវបានរំលាយ តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្រេចដោយសំឡេង...... *(យ៉ាងតិច៥០%+១)* របស់កម្មករ និយោជិត ដែលជាសមាជិករបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព នៅក្នុងមហាសន្និបាត បន្ទាប់ពីមានសំណើសុំរំលាយពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ចំនួនយ៉ាងតិច៥០%(ហាសិបភាគរយ)
- សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពត្រូវរលាយដោយស្វ័យប្រវត្តិ ក្នុងករណីដែលសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពលែងមានសមាជិកគ្រប់ចំនួនអប្បបរមាដែលតម្រូវដោយច្បាប់
- ....។

ជំពូកទី១០
កូដកម្ម

ប្រការ២៦ .. *(សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម)*

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនៃសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព គឺជាសិទ្ធិរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន ដែលជាសមាជិកនៃសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ក្រោយពេលមានការសម្រេចយល់ព្រមឱ្យធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពមូលដ្ឋាននីមួយៗស្របទៅតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពអាចផ្ដល់ប្រឹក្សាយោបល់ផ្នែកច្បាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើកូដកម្មរបស់សហជីពមូលដ្ឋានដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន។

....

ប្រការ២៧ .. *(ការបោះឆ្នោតសម្រេចធ្វើកូដកម្ម)*

សំណើធ្វើកូដកម្មត្រូវសម្រេចតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយផ្ទាល់ពីកម្មករ និយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីព ដោយកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (យ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីពសរុប។ ការសម្រេចធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុម័តដោយសំឡេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។

កម្មវត្ថុនៃការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវស្របតាមគោលបំណង គោលដៅ និងដែនអនុវត្តរបស់សហជីព និងត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន។

នីតិវិធីក្នុងការធ្វើកូដកម្មត្រូវអនុវត្តស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងបទប្បញ្ញត្តិជាធរមាន សំដៅរក្សាផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ និយោជិត និងសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ជំពូកទី១១
អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

ប្រការ២៨ .. *(លក្ខខណ្ឌសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល)*

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលជាពលរដ្ឋខ្មែរ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- មានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

Scanned by CamScanner

- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- ....។

អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ដែលជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅ៖

- មានអាយុយ៉ាងតិច១៨(ដប់ប្រាំបី)ឆ្នាំ
- ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ
- បាននិងកំពុងធ្វើការនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាយ៉ាងតិច ២(ពីរ)ឆ្នាំ
- មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ
- មានអតីតភាពក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានយ៉ាងតិច.......
- មានសិទ្ធិស្នាក់នៅ និងមានទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីអន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- ....។

ប្រការ២៩ ._ *(ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំ)*

ការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងមហាសន្និបាត តាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់។

អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលមានរយៈពេល.......ឆ្នាំ។ អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលអាចឈរឈ្មោះបោះឆ្នោតជាថ្មីឡើងវិញបាន។

....។

ជំពូកទី១២
អន្តរប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣០ ._

....

ជំពូកទី១៣
អវសានប្បញ្ញត្តិ

ប្រការ៣១ ._ *(សុពលភាពអនុវត្ត)*

លក្ខន្តិកៈសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព...................................... ត្រូវបានមហាសន្និបាតអនុម័តនៅថ្ងៃទី..... ខែ....... ឆ្នាំ......... ដោយសំឡេង...... និងមានសុពលភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ។

ធ្វើជា... *(យ៉ាងតិច៣)* ច្បាប់ដើម នៅ........... ថ្ងៃទី... ខែ....... ឆ្នាំ..........

ប្រធាន

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល
របស់សហជីព...

Scanned by CamScanner

ជំពូកទី ១
គោលការណ៍ទូទៅ

ប្រការ ១ ...

បទបញ្ញាផ្ទៃក្នុងរបស់សហជីព.......................................

ជំពូកទី ២
សន្និបាតរបស់សហជីព

....

ជំពូកទី ៣
របៀបរបបប្រជុំ និងការធ្វើកំណត់ហេតុ

....

ជំពូកទី ៤
សេចក្តីសម្រេចរបស់សហជីព

....

ជំពូកទី ៥
សិទ្ធិអំណាចរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព

....

ជំពូកទី ៦
ការខកខានមិនបានចូលរួមប្រជុំ

....

ជំពូកទី ៧
វិន័យ និងទណ្ឌកម្មខាងវិន័យ

....

ជំពូកទី ៨
ការកែប្រែ និងការផ្សព្វផ្សាយបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

....

ជំពូកទី ៩
អវសានប្បញ្ញត្តិ

....

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

របស់សមាជីពឈ្មោះ______________________________

ល.រ.	នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន	ភេទ	ថ្ងៃខែឆ្នាំកំណើត	សញ្ជាតិ	អតីតភាពការងារ	កម្រិតវប្បធម៌	តួនាទី	ហត្ថលេខា ឬស្នាមម្រាមដៃ
១							ប្រធាន	
២							អនុប្រធាន	
៣							លេខាធិការ	
៤							ហេរញ្ញិក	

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

រូបថតថ្មី
៤ x ៦

ប្រវត្តិរូបសង្ខេប

លេខសៀវភៅការងារ:	លេខសមាជិកប.ស.ស:

ក-ព័ត៌មានផ្ទាល់ខ្លួន៖

-គោត្តនាម និងនាម(ខ្មែរ)៖ ______ ឈ្មោះជាអក្សរឡាតាំង ______
-ឈ្មោះហៅក្រៅ៖ ______ ភេទ៖ ប្រុស □ ស្រី □ ជនជាតិ ______ សញ្ជាតិ ______
-កើតថ្ងៃទី ___ ខែ ___ ឆ្នាំ ___ នៅឃុំ/សង្កាត់ ______ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន៖ ផ្ទះលេខ ______ ផ្លូវ ______ ភូមិ ______ ឃុំ/សង្កាត់ ______
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-លេខទូរសព្ទខ្សែទី១៖ ______ ខ្សែទី២៖ ______
-អ៊ីមែល (E-mail) ______
-មុខរបរ៖ ______ ឈ្មោះអង្គភាព ______
-កាលបរិច្ឆេទចូលបម្រើការងារ៖ ______
-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ ______ ផ្លូវ ______ ភូមិ ______ ឃុំ/សង្កាត់ ______
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-កម្រិតវប្បធម៌៖ ______

______

-កម្រិតជំនាញ៖ កម្រិតបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ □ បរិញ្ញាបត្ររង □ បរិញ្ញាបត្រ □ បរិញ្ញាបត្រជាន់ខ្ពស់ □ បណ្ឌិត □
-ភាសាបរទេស៖ ______ ល្អណាស់□ ល្អ□ ល្អបង្គួរ□ មធ្យម□ អន់□

ខ-ព័ត៌មានគ្រួសារ៖

-ឈ្មោះប្តី ឬប្រពន្ធ ______ ជនជាតិ ______ សញ្ជាតិ ______ ស្លាប់□ រស់□
-កើតថ្ងៃទី ___ ខែ ___ ឆ្នាំ ___ នៅឃុំ/សង្កាត់ ______ ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន៖ ផ្ទះលេខ ______ ផ្លូវ ______ ភូមិ ______ ឃុំ/សង្កាត់ ______
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-មុខរបរ៖ ______
-លេខទូរសព្ទខ្សែទី១៖ ______ ខ្សែទី២៖ ______
-មានកូនចំនួន៖ ______ នាក់ ប្រុស៖ ______ នាក់ ស្រី៖ ______ នាក់
-ឪពុកឈ្មោះ៖ ______ ជនជាតិ ______ សញ្ជាតិ ______ ស្លាប់□ រស់□
-មុខរបរ៖ ______ ឈ្មោះអង្គភាព ______
-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ ______ ផ្លូវ ______ ភូមិ ______ ឃុំ/សង្កាត់ ______
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-លេខទូរសព្ទ៖ ______

______

-ម្តាយឈ្មោះ៖ ______ ជនជាតិ ______ សញ្ជាតិ ______ ស្លាប់□ រស់□
-មុខរបរ៖ ______ ឈ្មោះអង្គភាព ______
-អាសយដ្ឋានអង្គភាព៖ ផ្ទះលេខ ______ ផ្លូវ ______ ភូមិ ______ ឃុំ/សង្កាត់ ______
ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង ______ រាជធានី/ខេត្ត ______
-លេខទូរសព្ទ៖ ______

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ សូមសន្យាថា ប្រវត្តិរូបខាងលើនេះពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដមែន បើមិនពិតប្រាកដ ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមទទួលខុសត្រូវចំពោះមុខច្បាប់ជាធរមាន។

ធ្វើនៅ ______ ថ្ងៃទី ______ ខែ ______ ឆ្នាំ ______

ស្នាមម្រាមដៃ

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

សេចក្តីប្រកាសស្គាល់ខ្លួន

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំឈ្មោះ________________ភេទ____ កើតថ្ងៃទី___ ខែ____ ឆ្នាំ______ មានតួនាទីជា____________ នៃសហជីពឈ្មោះ____ សូមធានាអះអាងថា ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំមានកម្រិតវប្បធម៌___________________*(យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន និងចេះសរសេរភាសាខ្មែរ)* និងមិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋណាមួយឡើយ។

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមធានាអះអាងចំពោះមុខច្បាប់ថា ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ជូនខាងលើនេះ ពិតជាត្រឹមត្រូវពិតប្រាកដមែន។

ធ្វើនៅ________ ថ្ងៃទី___ ខែ_____ឆ្នាំ_______
ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

កិច្ចសន្យាធានាថានឹងផ្តល់ព័ត៌មានគណនីធនាគារ

នាមត្រកូលនិងនាមខ្លួន : ______________________ ភេទ៖ __________

សញ្ជាតិ : ______________________________

អាសយដ្ឋានបច្ចុប្បន្ន ៖ផ្ទះលេខ____ ផ្លូវ_____ ភូមិ________ ឃុំ/សង្កាត់__________

ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង____________ រាជធានី/ខេត្ត______________

អត្តសញ្ញាណបណ្ណ☐ /លិខិតឆ្លងដែន☐ ៖ លេខ ______________________ចុះថ្ងៃទី __________

តួនាទី ៖ ប្រធាន ☐ អនុប្រធាន ☐ លេខាធិការ☐

នៃសហជីពឈ្មោះ ៖ ______________________________

ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំសូមសន្យាថា នឹងផ្តល់ជូនព័ត៌មានគណនីធនាគាររបស់សហជីពរបស់ខ្ញុំបាទ/នាងខ្ញុំ ជូនអង្គភាពទទួលបន្ទុកចុះបញ្ជី ក្នុងរយៈពេល៤៥(សែសិបប្រាំ)ថ្ងៃ គិតចាប់ពីថ្ងៃទទួលបានការចុះបញ្ជី។

ធ្វើនៅ__________ ថ្ងៃទី___ ខែ______ ឆ្នាំ_______

ហត្ថលេខាឬស្នាមម្រាមដៃ

Scanned by CamScanner

កំណត់ហេតុ

ស្តីពីកិច្ចប្រជុំបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកឈ្មោះ..............................

ឆ្នាំ........... ខែ........... ថ្ងៃទី........... ម៉ោង........... នៅទីកន្លែងឈ្មោះ .... ដែលមានអាសយដ្ឋានផ្ទះលេខ..... ផ្លូវ........... ភូមិ.......... ឃុំ/សង្កាត់............. ស្រុក/ខណ្ឌ/ក្រុង....................... រាជធានី/ខេត្ត....................... មានរៀបចំអង្គសន្និបាតស្តីពីការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកឈ្មោះ.. ដោយមានអ្នកចូលរួមចំនួន..............នាក់ (ដូចមានបញ្ជីរាយនាមសមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជក ភ្ជាប់មកជាមួយ)។

ជាកិច្ចចាប់ផ្តើមនៃអង្គសន្និបាត លោក/លោកស្រី............................... ដែលជាអ្នកផ្តួចផ្តើមឱ្យមានអង្គសន្និបាត បានធ្វើឧទ្ទេសនាមអំពីគោលបំណងនៃការជួបជុំនាថ្ងៃនេះ ជូនសមាជិកអង្គសន្និបាតជ្រាបអំពីភាពចាំបាច់នៃការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកនៅ..។ ក្រោយពីបានផ្លាស់ប្តូរយោបល់ និងពិភាក្សាគ្នា អង្គសន្និបាតបានឯកភាពតាមការឧទ្ទេសនាមរបស់លោក/លោកស្រី........................... និងបានមូលមតិគ្នាក្នុងការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកមួយ ដោយមានដំណើរការតាមរបៀបវារៈដូចខាងក្រោម៖

ក. បង្កើតគណៈកម្មការបោះឆ្នោត ជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព/សមាគមនិយោជក/សហព័ន្ធនិយោជកដើម្បី៖

១. ប្រកាសលក្ខខណ្ឌសម្រាប់បេក្ខជនឈរឈ្មោះ ដែលរួមមាន៖

   ១.១. មានអាយុយ៉ាងតិច១៨ឆ្នាំ

   ១.២. មានអតីតភាពការងារ.......... ខែ/ឆ្នាំ

   ១.៣. មានកម្រិតវប្បធម៌ យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

   ១.៤. មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទមជ្ឈិម ឬបទឧក្រិដ្ឋ

   ១.៥. ....

   ១.៦. ....។

២. កំណត់លក្ខខណ្ឌជាបេក្ខជនជាប់ឆ្នោតប្រធាន អនុប្រធាន លេខាធិការ

៣. ប្រកាសសមាសភាពបេក្ខជនឈរឈ្មោះបោះឆ្នោត

   ៣.១. ឈ្មោះ... ភេទ............

   ៣.២. ឈ្មោះ... ភេទ............

Scanned by CamScanner

៣.៣. ឈ្មោះ.. ភេទ............
៣.៥. ឈ្មោះ.. ភេទ............
៣.៦. ឈ្មោះ.. ភេទ............
៣.៧. ....

៤. របៀបរបបនៃការបោះឆ្នោត
៤.១. បោះឆ្នោតដោយសម្ងាត់
៤.២. របៀបគូសសន្លឹកឆ្នោត
៤.៣. ....

៥. ដំណើរការនៃការបោះឆ្នោត

៦. គណៈកម្មការបោះឆ្នោតរាប់សន្លឹកឆ្នោត និងប្រកាសលទ្ធផលបេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោតដូចខាងក្រោម៖
៦.១. ឈ្មោះ.................. ទទួលបាន........ សំឡេង ជាប្រធាន
៦.២. ឈ្មោះ.................. ទទួលបាន........ សំឡេង ជាអនុប្រធាន
៦.៣. ឈ្មោះ.................. ទទួលបាន........ សំឡេង ជាលេខាធិការ/អគ្គលេខាធិការ។

៧. បេក្ខជនដែលបានជាប់ឆ្នោតបានធ្វើការប្ដេជ្ញាចិត្តថា..។

ខ. បេក្ខជនជាប់ឆ្នោតបានដាក់សេចក្ដីព្រាងលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ជូនអង្គសន្និបាតពិនិត្យ និងអនុម័ត ដោយទទួលបានលទ្ធផលចំនួន...........សំឡេង លើចំនួនសមាជិកចូលរួមសរុប .... នាក់។

គ. ....

អង្គសន្និបាតបានបញ្ចប់ទៅនៅវេលាម៉ោង....... និង......នាទី នាថ្ងៃខែឆ្នាំដដែល ក្រោមបរិយាកាសរីករាយស្និទ្ធស្នាល និងទទួលខុសត្រូវខ្ពស់។

ធ្វើនៅ............ ថ្ងៃទី..... ខែ.......... ឆ្នាំ...........

លេខាកត់ត្រា

បានឃើញ និងឯកភាព

ប្រធាន

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

បញ្ជីរាយនាម
សមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋានឈ្មោះ______________

នាថ្ងៃទី____ ខែ____ ឆ្នាំ________

ល.រ.	នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន	ភេទ	សញ្ជាតិ	អត្តលេខ	ផ្នែក	លេខទូរសព្ទ	ទីលំនៅបច្ចុប្បន្ន	ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ
១								
២								
៣								
៤								
៥								

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

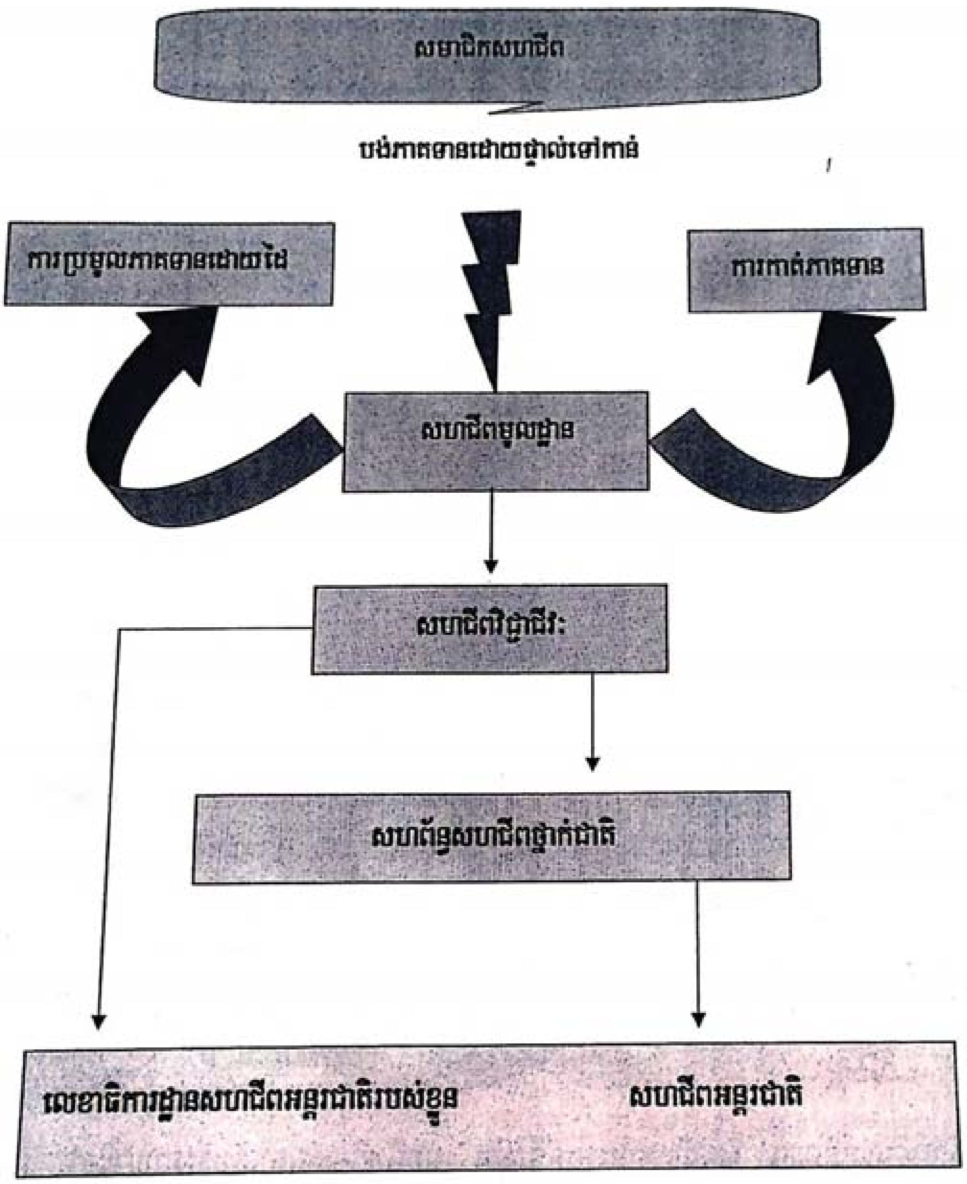
បញ្ជីរាយនាម
សមាជិកចូលរួមបោះឆ្នោតបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព/សហភាពសហជីព
ឈ្មោះ____________________

នាថ្ងៃទី____ ខែ____ ឆ្នាំ________

ល.រ.	នាមត្រកូល និងនាមខ្លួន	ភេទ	សញ្ជាតិ	តួនាទីក្នុងសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព	ឈ្មោះសហជីពមូលដ្ឋាន/សហព័ន្ធសហជីព	លេខទូរស័ព្ទ	ទីលំនៅបច្ចុប្បន្ន	ហត្ថលេខា ឬ ស្នាមម្រាមដៃ
១								
២								
៣								
៤								
៥								

Scanned by CamScanner

ហិរញ្ញវត្ថុសហជីព



Scanned by CamScanner

ផែនការសកម្មភាពរបស់សហជីពពិភពលោក IndustriALL
ឆ្នាំ ២០១៦-២០២០

បេសកកម្មរបស់យើងគឺត្រូវបង្កើនអំណាចរបស់សហជីព និងការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យរបស់យើង។ សហជីពប្រជាធិបតេយ្យមានសារៈសំខាន់បំផុតសម្រាប់សមភាព និងប្រជាធិបតេយ្យក្នុងសង្គម។

សមាជិករបស់ IndustriALL គឺជាចំណុចខ្លាំងរបស់យើង។ តាមរយៈការចងក្រង ការចរចា និងការធ្វើយុទ្ធនាការ យើងរួបរួមគ្នា និងខ្លាំងក្លា ជាសំឡេងកម្មករនិយោជិតពិភពលោកក្នុងឧស្សាហកម្មផ្សេងៗរបស់យើង។

យើងរួបរួមសហការឆ្លងហួសពីព្រំដែនជាតិ និងប្រឈមមុខនឹងមូលធនពិភពលោក។ IndustriALL និងសម្រេចគោលបំណងរបស់ខ្លួនតាមរយៈគោលដៅសំខាន់ៗ ៥ ខាងក្រោម ៖

- ការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។
- បង្កើនអំណាចរបស់សហជីព។
- ប្រឈមនឹងមូលធនពិភពលោក។
- ប្រឆាំងនឹងការងារមិនទៀងទាត់។
- លើកកម្ពស់គោលនយោបាយឧស្សាហកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព។

ដើម្បីសម្រេចគោលដៅទាំងនេះ៖ យើងនឹងបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រមួយតាមរយៈដំណើរការរៀបចំផែនការយុទ្ធសាស្ត្រប្រកបដោយតម្លាភាពដោយមានការចូលរួមពីសមាជិក។

ការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត

IndustriALL គឺជាអ្នកការពារឥតងាករេចំពោះសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងប្រើប្រាស់គ្រប់មធ្យោបាយដើម្បីដាក់សម្ពាធលើក្រុមហ៊ុន និងរដ្ឋាភិបាលដែលរំលោភបំពានកម្មករនិយោជិត។

នៅពេលប្រឈមនឹងការវាយប្រហារលើកម្មករនិយោជិត និងសហជីព យើងប្រើប្រាស់ចំណុចខ្លាំងជាសកលរបស់ IndustriALL ក្នុងសកម្មភាពសំខាន់របស់សមាជិករបស់យើង និងសម្ព័ន្ធភាពជាយុទ្ធសាស្ត្រជាមួយអង្គការពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកធ្វើយុទ្ធនាការផ្សេងទៀត។

IndustriALL ផ្ដោតការគាំទ្ររបស់ខ្លួនលើសហជីពដែលកំពុងប្រឈមនឹងរដ្ឋាភិបាលតាមសង្កត់។ IndustriALL ចូលរួមជាមួយសមាជិក ដើម្បីទាមទារឲ្យមានច្បាប់ដែលគាំទ្រការចងក្រងសមាជិក និងការចរចាជាសមូហភាព និងប្រឆាំងនឹងការរឹតត្បិតគ្រប់យ៉ាងលើសិទ្ធិមនុស្ស ដូចជាសិទ្ធិសហជីព។ យើងប្រឆាំងនឹងនិទណ្ឌភាពសម្រាប់ការរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងការបង្ក្រាបសហជីព ដូចជា ការសម្លាប់ក្រៅច្បាប់ជាដើម។

Scanned by CamScanner

IndustriALL ខិតខំពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់សហជីពក្នុងការឆ្លើយតបនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារ និងបង្កើតបណ្តាញសាមគ្គីភាពថ្នាក់ជាតិ តំបន់ និងអន្តរជាតិ។ នៅពេលសកម្មភាពថ្នាក់ជាតិរបស់សហជីពត្រូវការជំនួយ យើងនឹងរៀបចំយុទ្ធនាការសកលដែលកៀរគរសហជីពនៅជុំវិញពិភពលោក។

គោលដៅរបស់យើង គឺការទទួលស្គាល់សិទ្ធិជាសកលរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការមានសេរីភាពបង្កើតសមាគម ការចរចាជាសមូហភាព និងការធ្វើកូដកម្ម កន្លែងការងារដែលផ្តល់សុវត្ថិភាព និងសុខភាពល្អ និងបញ្ចប់គ្រប់ទម្រង់នៃការរើសអើងក្នុងកន្លែងការងារ។ យើងធ្វើការជាមួយសហជីពពិភពលោកផ្សេងទៀតនៅអង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) និងស្ថាប័នដឹកនាំពិភពលោកផ្តោះទៅរកការផ្តល់សច្ចាប័ន និងការអនុវត្ត និងគោរពស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិទាំងអស់។

សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ខែសមរម្យមានសារៈសំខាន់បំផុត។ យើងសហការជាមួយសមាជិកដើម្បីបង្កើត និងអនុវត្តផែនការសកម្មភាពថ្នាក់ជាតិ និងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់សហជីពក្នុងការទាមទារប្រាក់ខែសមរម្យនេះ។

IndustriALL គាំទ្រយ៉ាងសកម្មលើកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សហជីពក្នុងការលុបបំបាត់ការរើសអើងប្រាក់ឈ្នួលក្នុងឧស្សាហកម្មរបស់យើង។

IndustriALL ទាមទារឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់អាចធ្វើការចរចាជាសមូហភាពនៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម សម្រាប់ជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់នៃការកាត់បន្ថយវិសមភាព និងសម្រេចបានប្រាក់ខែសមរម្យប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ យើងទាមទារឲ្យមានការកែលម្អយន្តការប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនទាន់ល្អនៅឡើយ។ យើងប្រឆាំងនឹងកម្លាំងដែលព្យាយាមកាត់បន្ថយអំណាចរបស់សហជីព ដោយធ្វើវិមជ្ឈការការចរចាជាសមូហភាព និងទាមទារឲ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងប្រាក់ឈ្នួលទូទាំងឧស្សាហកម្មដែលអាចអនុវត្តបាន ដែលធានាថា កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលមានការងារមិនទៀងទាត់ ទទួលបានចំណែកទ្រព្យដោយយុត្តិធម៌ដែលពួកគេបង្កើតបាន។

IndustriALL នឹងបន្តលើកកម្ពស់ការចរចាជាសមូហភាពទូទាំងឧស្សាហកម្មសម្រាប់ជាមធ្យោបាយទាមទារប្រាក់ខែសមរម្យដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ។ កិច្ចការនេះផ្អែកលើការងារដែលចាប់ផ្តើមធ្វើជាមួយក្រុមហ៊ុនម្ចាស់ម៉ាកពិភពលោក ក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ ដើម្បីបង្កើតការចរចាឧស្សាហកម្មក្នុងប្រទេសផ្គត់ផ្គង់ ដែលគាំទ្រដោយគោលការណ៍ទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ។

យើងគាំទ្រយុទ្ធនាការសម្របសម្រួលដោយសមាជិក ដើម្បីបង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្នាក់ជាតិឲ្យដល់កម្រិតប្រាក់ខែសមរម្យ និងសម្រាប់ការផ្តួចផ្តើមឲ្យមានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងប្រទេសដែលមិនទាន់មាន។

យើងនឹងមានការចាត់វិធានការនានា ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី។

Scanned by CamScanner

គណៈកម្មាធិការស្ត្រី និងកំណត់បញ្ហាជាក់លាក់របស់កម្មករនិយោជិតស្ត្រី និងរៀបចំ និងគាំទ្រសកម្មភាព និងយុទ្ធនាការដែលជួយដល់ពួកគេ។ យើងនឹងរៀបចំកិច្ចប្រជុំនៅថ្នាក់តំបន់ សំដៅបង្កើនសមត្ថភាពអភិវឌ្ឍន៍ និងដឹកនាំរបស់ស្ត្រី និងការអនុវត្តវិធានការជាក់លាក់ដើម្បីបង្កើនសមភាពយេនឌ័រ។

IndustriALL តែងខិតខំសម្រេចឲ្យបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារសុវត្ថិភាព និងមានសុខភាពល្អសម្រាប់កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប និងបន្តអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងរឹងមាំក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងពិភពលោក (GFAs) និងកិច្ចព្រមព្រៀងពិភពលោក ផ្សេងទៀតជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ។ យើងទាមទារឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការយល់ដឹងពីមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់ក្នុងការងាររបស់ខ្លួន និងទទួលបានការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីបំពេញការងារដោយសុវត្ថិភាព ដើម្បីបដិសេធ ឬលុបបំបាត់ការងារគ្មានសុវត្ថិភាព និងដើម្បីក្លាយជាដៃគូពេញលេញក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តវិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពទាំងអស់។

យើងទាមទារឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់រឹងមាំ និងជាធរមាន ដែលជំរុញឲ្យមានវិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារតឹងរ៉ឹង និងការដាក់ទណ្ឌកម្មកាន់តែធ្ងន់លើការរំលោភបំពានវិធានការសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារ និងស្នើឲ្យរដ្ឋាភិបាលអនុវត្តអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO និងពិនិត្យតាមដានការអនុវត្តរបស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ និងដាក់ទណ្ឌកម្មលើការរំលោភបំពាននានា។ យើងស្នើឲ្យអង្គការ ILO ជួយដល់រដ្ឋាភិបាល និយោជក និងសហជីព ក្នុងការបង្កើនចំណេះដឹង និងការអនុវត្តអនុសញ្ញារបស់អង្គការ ILO និងច្បាប់ស្តីពីសុខភាព និងសុវត្ថិភាពនៅកន្លែងការងារ។ IndustriALL បន្តធ្វើយុទ្ធនាការប្រឆាំងនឹងមុខសញ្ញាគ្រោះថ្នាក់មួយចំនួន ដូចជាអាមីញ៉ង់ និងកំទេច denim និងទាមទារឲ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាលេខ ១៧៦ របស់អង្គការ ILO ស្តីពីសុវត្ថិភាព និងសុខភាពក្នុងវិស័យរ៉ែ។

បង្កើនអំណាចសហជីព

ការចងក្រង និងការរក្សាសមាជិក គឺជាអាទិភាពទីមួយក្នុងការងារគ្រប់ផ្នែករបស់យើង។

សហជីពឧស្សាហកម្មរឹងមាំគឺជាមូលដ្ឋាននៃអំណាចចរចា និងភាពស្របច្បាប់របស់យើងក្នុងនាមជាសំឡេងជាសកលរបស់កម្មករនិយោជិត។ តាមរយៈការអភិវឌ្ឍស្ថាប័ន យើងបង្កើតសហជីពរឹងមាំ រួបរួម ប្រជាធិបតេយ្យ ឯករាជ្យ មានតំណាង និងស្វ័យភាព ទ្រទ្រង់ទូទាំងពិភពលោក។

IndustriALL សំដៅដោះស្រាយការបែកបាក់ចលនាសហជីព និងបង្កើតសាមគ្គីភាព។ អំណាចសហជីពនៅថ្នាក់ជាតិកើតចេញពីចលនាការងាររួបរួម និងរឹងមាំ ដែលអាចការពារសិទ្ធិ និងលើកកម្ពស់ផលប្រយោជន៍នយោបាយ សង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត។ ការទទួលស្គាល់ថា សហជីពតូចៗ និងបែកបាក់គ្នា នឹងធ្វើឲ្យរាំងស្ទះចលនាជារួម IndustriALL ផ្តោត

Scanned by CamScanner

លើការបង្កើតសាមគ្គីភាពក្នុងចំណោមសមាជិកក្នុងប្រទេសតែមួយ តាមរយៈការរួមបញ្ចូលគ្នាការចងជាសម្ព័ន្ធ និងការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាថ្នាក់ជាតិ។ សាមគ្គីភាពត្រូវតែបង្កើតឡើងតាមរយៈគោលការណ៍ប្រជាធិបតេយ្យ។ IndustriALL មិនរួមបញ្ចូលអង្គការដែលធ្វើប្រតិបត្តិការក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់និយោជក ឬរដ្ឋាភិបាលឡើយ។

IndustriALL មានលក្ខណៈប្រជាធិបតេយ្យ និងតម្លាភាពលើគោលនយោបាយ និងការអនុវត្តរបស់ខ្លួនក្នុងចលនាសម្ព័ន្ធនៅថ្នាក់សកល តំបន់ វិស័យ និងថ្នាក់ជាតិ។

យើងបង្កើនអំណាចសហជីពពិភពលោកដោយចងក្រងកម្មករនិយោជិតក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ពិភពលោក និងការជំរុញការរកសមាជិកឆ្លងដែន និងយុទ្ធនាការដើម្បីសាមគ្គីភាព។

តាមរយៈ IndustriALL សហជីពមកពីប្រទេសជឿនលឿន និងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍចូលរួមជាកម្លាំងរួមដោយភាពជាដៃគូស្មើភាពដើម្បីពង្រឹងអង្គការរបស់ពួកគេ និងបង្កើនសមត្ថភាពធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត។ ចំណុចនេះរួមបញ្ចូល ការជំរុញឲ្យមានសហជីពក្នុងឧតសាហកម្ម ប្រព័ន្ធប្រមូលភាគទានសមស្រប ការបណ្តុះបណ្តាលសហជីព និងការផ្លាស់ប្តូរចលនាសម្ព័ន្ធ និងវប្បធម៌សហជីព ដើម្បីធានាថា ពួកគេបំពេញមុខងារបានល្អ ហើយកម្មករនិយោជិតទាំងអស់សុទ្ធតែមានទីតាំងមួយក្នុងសហជីព ដូចជា ស្ត្រី កម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់ កម្មករនិយោជិតក្រៅប្រព័ន្ធ កម្មករទេសន្តរប្រវេសន៍ និងកម្មករនិយោជិតជំនាញ។ សមត្ថភាពរបស់សហជីពក្នុងការរកសមាជិក និងធ្វើជាតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតវ័យក្មេងជាកត្តាសំខាន់។ IndustriALL លើកកម្ពស់ការធ្វើសមាហរណកម្មយ៉ាងសកម្មនូវកម្មករនិយោជិតវ័យក្មេងទៅក្នុងសហជីព និងគាំទ្រកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សហជីពក្នុងការរៀបចំ និងដោះស្រាយបញ្ហារបស់ពួកគេ។

IndustriALL សហការជាមួយសហជីពដើម្បីទទួលយក និងបញ្ចូលកម្មករនិយោជិតស្ត្រីទៅក្នុងការតស៊ូរបស់យើង ការដោះស្រាយវិសមភាព និងការផ្តល់ការគាំទ្រ ចលនាសម្ព័ន្ធ និងការលើកទឹកចិត្តឲ្យស្ត្រីធ្វើជាអ្នកដឹកនាំ។ គោលដៅរួមរបស់យើងគឺការចងក្រងកម្មករនិយោជិតស្ត្រីកាន់តែច្រើន និងបង្កើតឱកាស និងលទ្ធភាពឲ្យកម្មករនិយោជិតបុរស និងស្ត្រីចូលរួមទាមទារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត លើកកម្ពស់សិទ្ធិ និងឱកាសស្មើភាព និងប្រាក់ឈ្នួលស្មើភាព។

ប្រភពហិរញ្ញវត្ថុសំខាន់របស់ IndustriALL និងសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ទទួលបានពីភាគទានរបស់សមាជិក ហើយចំណាយរបស់ IndustriALL គឺផ្អែកលើសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ខ្លួន។ មូលនិធិដែលទទួលបានសម្រាប់គម្រោងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរបស់សហជីពក៏ស្ថិតក្រោមគោលការណ៍ជាយុទ្ធសាស្ត្រដូចគ្នានេះដែរ។

IndustriALL ចាត់វិធានការនានា ដើម្បីធានាថា ចលនាសម្ព័ន្ធ និងសកម្មភាពរបស់ខ្លួនមានភាពជាតំណាងប្រកបដោយសមធម៌របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ទាំង បុរស និងស្ត្រី ក្មេង និងចាស់ និងមកពីតំបន់ផ្សេងៗ។

Scanned by CamScanner

សមាជិកចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការបង្កើតរបៀបវារៈ និងកាលវិភាគរបស់ IndustriALL ។ តំបន់ និងវិស័យនីមួយៗបង្កើតផែនការសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយយោងតាមគោលដៅរបស់ IndustriALL និងពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាជិកតាមរយៈដំណើរការបែបប្រជាធិបតេយ្យ និងបើកចំហ។

ប្រឈមនឹងមូលធនពិភពលោក

IndustriALL បង្កើតសំឡេងរបស់កម្មករនិយោជិតនៅទូទាំងពិភពលោក។ យើងបង្កើនអំណាច ដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើក្រុមហ៊ុន និងស្ថាប័នពិភពលោក ដែលការធ្វើសេចក្តីសម្រេច និងគោលនយោបាយរបស់ពួកគេមានឥទ្ធិពលលើជីវិតរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត។

យើងរៀបចំប្រតិបត្តិការទូទាំងពិភពលោក និងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ និងរក្សាឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវលើប្រាក់ប្រាក់បៀវត្សរ៍ និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលជួយបង្កើតប្រាក់ចំណេញ ដោយអនុលោមតាមការទទួលខុសត្រូវនៃសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ក្រោមគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស។

យើងធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតសាមគ្គី និងមានសកម្មភាពរួម និងទាមទារឲ្យមានការទទួលស្គាល់ពីនិយោជកចំពោះគណៈកម្មាធិការសហជីពពិភពលោក និងបណ្តាញដែលយើងបង្កើតឡើង។ យើងផ្សារភ្ជាប់តំណាងកម្មករនិយោជិតក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ឆ្លងដែន។ យើងពង្រឹងសហជីពថ្នាក់ជាតិឲ្យប្រឈមមុខនឹងសាជីវកម្មពិភពលោក និងផ្តោតការគាំទ្រលើការចងក្រងយុទ្ធនាការឆ្លងដែន ដែលព្យាយាមប្រមូលកម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ។ យើងជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានស្តីពីកិច្ចព្រមព្រៀងរួម ដូចជា យុទ្ធសាស្ត្រចរចាដែលមានការសម្របសម្រួល។

IndustriALL នឹងការពារសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ឬទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃសកម្មភាពផ្ទាល់ ដើម្បីគាំទ្រឲ្យមានសាមគ្គីភាពអន្តរជាតិ ជាពិសេសក្នុងក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិតែមួយ ហើយបណ្តាញសហជីពពិភពលោកនឹងត្រូវបានលើកទឹកចិត្តឲ្យពិភាក្សាពីរបៀបសម្រេចកិច្ចការនេះ។

IndustriALL ចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាយ៉ាងសកម្មជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ដើម្បីបង្កើតទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរឹងមាំ ដែលអាចឲ្យសហជីពបង្ហាញក្តីបារម្ភរបស់ខ្លួននៅគ្រប់កម្រិតរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ចំណុចនេះរួមមាន ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាការងារពិភពលោក ដើម្បីលើកកម្ពស់ការផ្លាស់ប្តូរឆ្លងដែន និងការសម្របសម្រួលកម្មករនិយោជិតនៅគ្រប់ទិសទីក្នុងពិភពលោក។

IndustriALL នឹងបន្តចុះហត្ថលេខាលើកិច្ចព្រមព្រៀងរឹងមាំ និងមានប្រសិទ្ធភាពជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ដោយផ្តោតលើការសម្រេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងដែលធានាសិទ្ធិរៀបចំ សន្តិសុខការងារ និងសិទ្ធិចរចាជាសមូហភាពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទូទាំងពិភពលោក។ យើងនឹង

Scanned by CamScanner

បន្តកែលម្អខ្លឹមសារ និងការអនុវត្តកិច្ចព្រមព្រៀងពិភពលោក (GFAs) បច្ចុប្បន្ន ដើម្បីឲ្យក្លាយជាឧបករណ៍កាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់ការរៀបចំ និងការចរចាជាសមូហភាព។ កិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវបានអនុវត្តដោយសមាជិកតាមរយៈបណ្តាញសហជីពពិភពលោក IndustriALL។

កិច្ចព្រមព្រៀងបង់ក្លាដេសស្តីពីសុវត្ថិភាពអគ្គីភ័យ និងអគារ បានផ្តល់លទ្ធភាពដល់កិច្ចព្រមព្រៀងឯកាពពីកិច្ចផ្លូវច្បាប់ជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិចម្រុះ ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូល។ IndustriALL រក្សាឲ្យហត្ថលេខីក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ អនុវត្តតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ និងបន្តចុះកិច្ចព្រមព្រៀងជាច្រើនទៀត ដើម្បីដោះស្រាយការរំលោភបំពានសិទ្ធិជាប្រព័ន្ធនៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម។

ការចាត់វិធានការចំពោះក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ត្រូវបានធ្វើឡើងដោយយោងតាមធម្មនុញ្ញស្តីពីសាមគ្គីភាពរបស់ IndustriALL និងគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់កិច្ចព្រមព្រៀង។ យើងធ្វើយុទ្ធនាការរួមប្រកបដោយយុទ្ធសាស្ត្រ និងបង្កើតសកម្មភាពជាសកលរបស់យើងដោយផ្អែកលើសកម្មភាពរឹងមាំនៅថ្នាក់ជាតិដើម្បីបើកឱកាសឲ្យមានការចងក្រង។

យើងបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីបង្កើនសិទ្ធិការងារ និងលក្ខខណ្ឌការងារក្នុងសង្វាក់ផ្គង់ផ្គង់ពិភពលោក ដោយធ្វើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មជាមួយសហជីពថ្នាក់ជាតិ និងសហជីពថ្នាក់ពិភពលោកផ្សេងទៀត ដើម្បីកែលម្អគោលការណ៍ទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ និងធ្វើការស្រាវជ្រាវចាំបាច់។

យើងខិតខំផ្លាស់ប្តូរសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ឧស្សាហកម្មដោយផ្តោតលើក្រុមហ៊ុន ដែលមានឥទ្ធិពលបំផុត និងការសម្រេចបានកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិចម្រុះ ដែលកំណត់ស្តង់ដាសម្រាប់ឧស្សាហកម្មពិភពលោក ដោយផ្អែកលើកិច្ចព្រមព្រៀងបង់ក្លាដេស ពិធីសារស្តីពីសេរីភាពបង្កើតសហជីពនៅឥណ្ឌូនេស៊ី និងអនុស្សរណៈស្តីពីការយោគយល់គ្នាក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរស្តីពីប្រាក់ខែសមរម្យ ឆ្ពោះទៅរកសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ពិភពលោកក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ យើងប្រើប្រាស់ និងខិតខំបង្កើនឧបករណ៍ និងយន្តការបណ្តឹងជាច្រើន ដូចជាឧបករណ៍ និងយន្តការដែលមានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំរបស់ ILO និង OECD។

យើងខិតខំរៀបចំ និងតម្រង់ទិសមូលធនរាប់ពាន់កោដិដុល្លាររបស់កម្មករនិយោជិតចេញពីការវិនិយោគដោយប្រថុយប្រថាន និងឆ្ពោះទៅរកការវិនិយោគដែលបង្កើតការងារប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ យើងរក្សាឲ្យវិនិយោគិនទាំងអស់មានការទទួលខុសត្រូវលើការធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ និងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ IndustriALL បង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រកៀរគរមូលធនរបស់កម្មករនិយោជិតដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើការគ្រប់គ្រង និងការវិនិយោគរួម និងពង្រឹងស្តង់ដាការងារអន្តរជាតិ។ តាមរយៈការចងសម្ព័ន្ធជាមួយវិនិយោគិនដែលមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងសង្គម យើងខិតខំបញ្ឈប់ការវិនិយោគក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលរំលោភបំពានសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។

Scanned by CamScanner

យើងទាមទារឲ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ដែលកំណត់ការដាក់ទណ្ឌកម្មលើការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងផ្តល់ឲ្យជនរងគ្រោះនូវសិទ្ធិទទួលបានសំណង ដូចជា ការជូសជុលឡើងវិញ និងការទូទាត់។

យើងគាំទ្រកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សហជីពក្នុងការធានាថា ការប្រើប្រាស់បច្ចេកវិទ្យា និងដំណើរការផលិតកម្មថ្មីៗ ត្រូវបង្កើតឡើងតាមរបៀបដែលមិនធ្វើឲ្យមានការដាក់បន្ទុកការងារច្រើន គោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយកម្មករនិយោជិត មិនត្រូវបានគ្រប់គ្រង និងរៀបចំដោយមិនសមស្របឡើយ។

ការងារក្នុងវិស័យរបស់ IndustriALL អនុវត្តតាមផែនការសកម្មភាពវិស័យដែលបង្កើតឡើងដោយសមាជិក និងគណៈកម្មាធិការវិស័យ និងសហប្រធាន។

IndustriALL ធ្វើការជាមួយសហជីពពិភពលោកផ្សេងទៀតដើម្បីមានឥទ្ធិពលលើលើ IMF OECD ធនាគារពិភពលោក G២០ និងស្ថាប័នគ្រប់គ្រងពិភពលោកផ្សេងទៀត ដើម្បីលុបបំបាត់គោលនយោបាយដែលជំរុញឲ្យមានការបង្កើនវិសមភាព ប៉ុន្តែបង្កើនការងារដែលមានសុវត្ថិភាព សិទ្ធិការងារ និងប្រាក់ខែសម្រាប់ទ្រទ្រង់ជីវិតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់។

កិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មទ្វេភាគី និងអន្តរជាតិ មានឥទ្ធិពលលើបរិយាកាសសហគ្រាសក្នុងឧស្សាហកម្មរបស់យើង និងលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រព័ន្ធពាណិជ្ជកម្មពិភពលោកបច្ចុប្បន្នមិនបានការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេឡើយ។ IndustriALL ធ្វើការជាមួយចលនាការងារធំទូលាយ ដើម្បីទាមទារនូវកិច្ចព្រមព្រៀងពាណិជ្ជកម្មដែលលើកកម្ពស់សមធម៌ និងកំណើនការងារ និងមិនរាំងស្ទះសិទ្ធិមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត ស្តង់ដាបរិស្ថាន និងសិទ្ធិមនុស្ស និងលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ តាមរយៈបទប្បញ្ញត្តិនានា ដូចជា ISDS និង ស្តង់ដាការងារ និងការអនុវត្តមិនទាន់ល្អ។

ប្រឆាំងនឹងការងារមិនទៀងទាត់

IndustriALL បញ្ជាក់ឡើងវិញពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ខ្លួនក្នុងការប្រឆាំងនឹងការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់ក្នុងពិភពលោក និងការលើកកម្ពស់កិច្ចសន្យាផ្ទាល់ដែលគ្មានចិរវេលាកំណត់។ យើងចាត់វិធានការបញ្ឈប់ការងារមិនទៀងទាត់ទូទាំងពិភពលោក នៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ ក្នុងក្រុមហ៊ុន និងឧស្សាហកម្មនានា។

IndustriALL ធ្វើយុទ្ធនាការបង្កើនការយល់ដឹងរបស់សហជីព និងសាធារណជនពីរបៀបដែលការងារមិនទៀងទាត់រាំងស្ទះសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងបង្កផលប៉ះពាល់លើសង្គមទាំងមូល។

IndustriALL ធ្វើការផ្ទាល់ជាមួយសហជីពដើម្បីបង្កើតផែនការសកម្មភាព និងយុទ្ធនាការដើម្បីចងក្រងកម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់ទៅក្នុងសហជីព និងធានាសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។ យើងខិតខំកែទម្រង់លក្ខន្តិកៈសហជីព និងវប្បធម៌ ដែលរាំងស្ទះសមាជិកភាពក្នុងសហជីព

Scanned by CamScanner

សម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលមានការងារមិនទៀងទាត់។

យើងទាមទារឲ្យមានកិច្ចព្រមព្រៀងជាសមូហភាព ដែលកម្រិតការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់ ប្រែក្លាយការងារមិនទៀងទាត់ទៅជាការងារទៀងទាត់ និងបង្កើនលក្ខខណ្ឌការងាររបស់កម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់ និងការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ។

យើងទាមទារឲ្យមានការការពារដូចគ្នាពីកិច្ចព្រមព្រៀងពិភពលោកជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ដើម្បីកម្រិត និងរឹតត្បិតការប្រើប្រាស់កម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់ និងធានាប្រាក់ឈ្នួលស្មើភាព និងលក្ខខណ្ឌការងារស្មើភាព និងសិទ្ធិចូលរួមក្នុងសហជីពសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដោយមិនគិតពីឋានៈការងាររបស់ពួកគេ។ យើងបំពេញការងារតាមរយៈចនាសម្ព័ន្ធឧស្សាហកម្មរបស់យើង ដើម្បីកំណត់កម្រិតការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងឧស្សាហកម្មនីមួយៗ និងអនុវត្តយុទ្ធសាស្ត្ររួមក្នុងការដោះស្រាយ។

យើងទាមទារឲ្យរដ្ឋាភិបាលលុបចោលគោលនយោបាយ និងច្បាប់ ដែលជំរុញឲ្យមានការងារមិនទៀងទាត់ និងលុបបំបាត់ច្បាប់ និងឧបសគ្គទាំងអស់ ដែលបដិសេធសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់ មិនឲ្យចូលរួមក្នុងសហជីពដែលខ្លួនជ្រើសរើស និងការចរចាជាសមូហភាព។ យើងទាមទារឲ្យមានលទ្ធភាពស្មើភាពក្នុងការទទួលបានការការពារសង្គមសម្រាប់កម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់។ IndustriALL គាំទ្រសហជីពក្នុងការតស៊ូនយោបាយរបស់ខ្លួនប្រឆាំងនឹងច្បាប់ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកពង្រីកការប្រើប្រាស់ការងារមិនទៀងទាត់។

យើងសហការជាមួយសហជីពពិភពលោកផ្សេងទៀត ដើម្បីរក្សាការដាក់សម្ពាធលើ ILO ឲ្យចាត់វិធានការលើការងារមិនទៀងទាត់ ជាពិសេសដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតមានការងារមិនទៀងទាត់អាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិក្នុងការទទួលបានសេរីភាពបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព។ យើងដាក់សម្ពាធលើស្ថាប័នគ្រប់គ្រងពិភពលោក ដូចជា IMF ធនាគារពិភពលោក និង OECD ឲ្យបញ្ឈប់ការជំរុញគោលនយោបាយដែលបង្កើតជាការងារមិនទៀងទាត់។

យើងទទួលស្គាល់ថា ការងារទីភ្នាក់ងារ និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃទំនាក់ទំនងការងារត្រីកោណ គឺជាការគំរាមកំហែងដល់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចូលរួមក្នុងសហជីព និងការចរចាជាសមូហភាពជាមួយនិយោជក។ យើងខិតខំបង្ហាញការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិការងារដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងនេះ និងរឹតត្បិតការប្រើប្រាស់ទំនាក់ទំនងនេះ។

យើងមិនទទួលយកអនាគតមួយដែលយុវជនប្រឈមនឹងការងារគ្មានសុវត្ថិភាពពេញមួយជីវិត ដោយគ្មានការការពារសមាជិកសហជីព។ យើងទាមទារឲ្យនិយោជកវិនិយោគលើយុវជនតាមរយៈកិច្ចសន្យាការងាររយៈពេលវែង ការបណ្តុះបណ្តាល និងការអប់រំ ដូចជា កម្មវិធីហាត់រៀនការងារដែលត្រូវបានចរចាជាសមូហភាព។ យើងបន្តធ្វើយុទ្ធនាការបញ្ឈប់ការងារមិនទៀងទាត់ក្នុងគ្រប់ទម្រង់។

យើងនឹងមិនបញ្ឈប់សកម្មភាពឡើយ រហូតទាល់តែកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ទទួលបាន

ការងារមានសុវត្ថិភាព និងការការពារសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ដូចជា សិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព។

លើកកម្ពស់ការប្រើប្រាស់គោលនយោបាយឧស្សាហកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព

IndustriALL ទទួលស្គាល់ថា ឧស្សាហកម្មគឺជាចលករដ៏សំខាន់នៃការងារ និងការអភិវឌ្ឍសម្រាប់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ និងជាមូលដ្ឋានគ្រឹះនៃកម្រិតជីវភាពរស់នៅល្អប្រសើរ។ យើងអំពាវនាវឲ្យមានគោលនយោបាយឧស្សាហកម្មរឹងមាំ ដែលជំរុញនិរន្តរភាពសង្គម សេដ្ឋកិច្ច និងបរិស្ថាន។

IndustriALL ខិតខំធ្វើឲ្យមានឥទ្ធិពលលើរដ្ឋាភិបាល និងអាជីវកម្ម ដើម្បីធានាថាឧស្សាហកម្មជាតិ និងវិស័យនានាមាននិរន្តរភាព ដោយប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រដែលរក្សាតុល្យភាពរវាងសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងបរិស្ថាន ចៀសនឹងសិទ្ធិ និងតម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត។ សម្រាប់ IndustriALL វឌ្ឍនភាពសេដ្ឋកិច្ច និងការកែលម្អផលិតភាព អាចសម្រេចបាន ប្រសិនបើមានវឌ្ឍនភាពសង្គម និងការការពារបរិស្ថាន។ សហជីពគួរធ្វើការនៅថ្នាក់ជាតិ ដោយចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងសមាគមនិយោជក ដើម្បីបង្កើតគោលនយោបាយឧស្សាហកម្មដែលរួមបញ្ចូលវិធានការសំដៅធានាការពារ និងបង្កើតការងារដែលមានសុវត្ថិភាព និងផ្តល់ប្រាក់ខែសមស្រប និងធានាការងារដែលមាននិរន្តរភាព។

សមាជិករបស់ IndustriALL និងសមាជិកនានាដែលធ្វើការក្នុងឧស្សាហកម្មរុករក កែច្នៃ និងកម្មន្តសាល មានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់។ សមាជិករបស់យើងត្រូវមានឥទ្ធិពលក្នុងទិសដៅនៃឧស្សាហកម្មរបស់ខ្លួន។

IndustriALL ធ្វើការជាមួយសហជីព ដើម្បីបង្កើតវិធីសាស្ត្រជាយុទ្ធសាស្ត្រ សំដៅធានានិរន្តរភាពសម្រាប់វិស័យឧស្សាហកម្មនីមួយៗ និងស្វែងរកកម្លាំងជួបរវាងវិស័យផ្សេងៗនេះ។ យើងត្រូវការគោលនយោបាយតាមពលដែលមានការគិតជាមុន ដែលបង្កើតសន្តិសុខ និងនិរន្តរភាពជាមូលដ្ឋាននៃផលិតកម្មឧស្សាហកម្មទូទាំងពិភពលោក។

យើងខិតខំធ្វើឲ្យមានឥទ្ធិពលលើលក្ខណៈ និងគោលបំណងនៃការតាក់តែងគោលនយោបាយឧស្សាហកម្ម និងការអនុវត្តនៅថ្នាក់សកល តំបន់ និងថ្នាក់ជាតិ ដោយចាត់វិធានការ និងចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាល និងនិយោជកក្នុងរបៀបវារៈសហជីព។

យើងបង្កើនការយល់ដឹងស្តីពីបញ្ហានិរន្តរភាពឆ្ពោះទៅរកទស្សនៈរួមស្តីពីអាទិភាពសហជីព និងរបៀបដោះស្រាយអាទិភាពទាំងនោះ។ យើងអភិវឌ្ឍសមត្ថភាពរបស់សមាជិកក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តទស្សនវិស័យរបស់ពួកគេស្តីពីការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងកៀរគរសមាជិក ដើម្បីកំណត់បញ្ហាសំខាន់ៗសម្រាប់តំបន់ ប្រទេស ឬវិស័យរបស់ខ្លួន និងបង្កើតសកម្មភាពរួមដើម្បីជំរុញសកម្មភាពទាំងនេះ។

យើងគាំទ្រសហជីពក្នុងប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ ដែលទាមទារឲ្យមានគោលនយោបាយឧស្សាហកម្មដែលអាចឲ្យកម្មករនិយោជិត និងពលរដ្ឋ ទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីការធ្វើ

Scanned by CamScanner

អាជីវកម្មធនធានធម្មជាតិរបស់ខ្លួន តាមរយៈការកែច្នៃតម្លៃបន្ថែម និងកម្មន្តសាល និងលើកកម្ពស់ការផ្ទេរជំនាញ និងបច្ចេកវិទ្យា ដោយអនុលោមតាមគោលដៅអភិវឌ្ឍន៍ប្រកបដោយចីរភាពរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

យើងព្យាយាមសម្រេចបានសន្ធិសញ្ញាជាសកលដែលចងកាតព្វកិច្ចប្រកបដោយមហិច្ឆិតា និងមានយុត្តិធម៌ស្តីពីការប្រែប្រួលអាកាសធាតុដែលគិតគូរពីផលប៉ះពាល់សង្គម និងបង្កើនការបង្កើតការងារស្អាត។ យើងទាមទារឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរប្រកបដោយយុត្តិធម៌ដែលគោរព និងការពារកម្មករនិយោជិតបច្ចុប្បន្ន បង្កើនផលិតកម្មស្អាតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងបង្កើតការងារល្អប្រសើរ និងមានសុវត្ថិភាពក្នុងឧស្សាហកម្មដែលមាននិរន្តរភាព។

IndustriALL ធ្វើការជាមួយសហជីពនៅថ្នាក់ជាតិ ដើម្បីពង្រឹងតួនាទីរបស់រដ្ឋាភិបាល និងទាញយកអំណាចមកវិញពីក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិក្នុងការមានឥទ្ធិពលលើលក្ខខណ្ឌនៃការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម។

យើងអំពាវនាវឲ្យរដ្ឋាភិបាលចាត់វិធានការធានាថា ប្រាក់ចំណេញត្រូវបានវិនិយោគឡើងវិញលើការស្រាវជ្រាវ និងអភិវឌ្ឍន៍ ការបណ្តុះបណ្តាល និងជំនាញ និងបង្កើតគោលនយោបាយឧស្សាហកម្ម ដែលជំរុញឲ្យមានការបែងចែកអត្ថប្រយោជន៍ផលិតកម្មកាន់តែមានសមធម៌ ឆ្ពោះទៅរកកម្មករនិយោជិត និងសង្គម។ យើងទាមទារកុំឲ្យមានបញ្ញាពន្ធ ដើម្បីបង្ខំឲ្យក្រុមហ៊ុនគាំទ្រការអភិវឌ្ឍឧស្សាហកម្ម និងហេដ្ឋារចនាសម្ព័ន្ធមូលដ្ឋានដែលជាមូលដ្ឋានពួកគេទទួលផល។

យើងនឹងមិនទុកឲ្យសេចក្តីសម្រេចចិត្តស្តីពីអនាគតឧស្សាហកម្មរបស់យើង ការងាររបស់យើង និងភពផែនដីរបស់យើង ស្ថិតក្នុងកណ្តាប់ដៃរបស់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ និងកម្លាំងទីផ្សារឡើយ។ យើងនឹងចាត់វិធានការពង្រីកទស្សនវិស័យរបស់យើងស្តីពីឧស្សាហកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព និងការងារក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មចំពោះរដ្ឋាភិបាល និងនិយោជក។ តាមរយៈ IndustriALL យើងបង្កើនសំឡេងរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម។

សម្រាប់សមាជឆ្នាំ ២០១៦-២០២០ លេខាធិការដ្ឋាន IndustriALL នឹងកំណត់យុទ្ធនាការអាទិភាព និងកម្មវិធីដែលត្រូវធ្វើឡើងជាសកល និងក្នុងប្រទេស និងវិស័យមួយចំនួន ដោយមានផែនការដែលបង្កើតពេលវេលាកំណត់ ចំណុចដៅ ការជ្រើសរើសបុគ្គលិក ថវិកា និងការពិនិត្យឡើងវិញលើវឌ្ឍនភាពជាដំណាក់កាល និងការរាយការណ៍។ ផែនការនេះនឹងកំណត់តួនាទី និងការទទួលខុសត្រូវរបស់លេខាធិការដ្ឋាន និងការិយាល័យថ្នាក់តំបន់ និងសមាជិក និងអ្នកផ្តល់មូលនិធិខាងក្រៅ។ គណៈកម្មាធិការប្រតិបត្តិនឹងពិនិត្យតាមដាន និងវាយតម្លៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាពនេះជាប្រចាំ។

សហជីពពិភពលោក IndustriALL នឹងទាមទារឲ្យមានគោលដៅជាយុទ្ធសាស្ត្រ ធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិត និងសហជីពក្នុងពិភពលោកសាមគ្គីគ្នា។

Scanned by CamScanner

អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់
រវាងហត្ថលេខីសាជីវកម្ម ACT និង INDUSTRIALL GLOBAL UNION
ស្តីពីការបង្កើតសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ការចរចាជាសមូហភាព និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាសកល
ថ្ងៃទី០៥ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥

គោលដៅ និងគោលបំណង

អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ (MOU) នេះ មានបំណងបង្កើតកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាង IndustriALL Global Union និងហត្ថលេខីនៃសាជីវកម្ម ACT (Action Collaboration Transformation) ("យើង") ដើម្បីសម្រេចបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅឲ្យកម្មករនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ នៅក្នុងឧស្សាហកម្មវាយនភ័ណ្ឌ និងសម្លៀកបំពាក់នៅលើសកលលោកតាមរយៈទំនាក់ទំនងផ្នែកឧស្សាហកម្មដ៏រឹងមាំ សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព។

វិធានការនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់ គឺស្ថិតនៅក្នុងព្រំដែននៃគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ នៅក្នុងខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ (UNGP)។ អនុសញ្ញាសំខាន់ៗស្តីពីពលកម្មរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) បង្កើតទំនួលខុសត្រូវ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់តួអង្គទាំងអស់។

ពាក់ព័ន្ធនឹងសារតារនេះ ហត្ថលេខីនៃអនុស្សរណៈនៃការយោគយល់នេះ ទទួលស្គាល់ថា៖

"ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ" គឺជាប្រាក់ចំណូលអប្បបរមាដែលចាំបាច់សម្រាប់កម្មករម្នាក់ក្នុងការបំពេញតម្រូវការមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន និងក្រុមគ្រួសាររបស់គាត់/នាង រួមទាំងប្រាក់ចំណូលដែលនៅសល់ពីការចំណាយចាំបាច់ផ្សេងៗមួយចំនួនផងដែរ។ ប្រាក់ចំណូលគួររកបានក្នុងអំឡុងដែនកំណត់នៃម៉ោងធ្វើការស្របច្បាប់។

កម្មករត្រូវតែមានសេរីភាព និងអាចអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ពួកគេនៅក្នុងការរៀបចំ និងចរចាជាសមូហភាពស្របតាមអនុសញ្ញារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។

វិធីសាស្ត្រមួយត្រូវបានតម្រូវនៅពេលអ្នកចូលរួមទាំងអស់នៅក្នុងខ្សែសង្វាក់នៃការផ្គត់ផ្គង់ជាសកលចាប់ផ្តើមអនុវត្តទំនួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួនរបស់ពួកគេ ដើម្បីសម្រេចបាននូវសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ការចរចាជាសមូហភាព និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ។

ពីរ៉ាមីត ... PYRAMID SERVICE Co., Ltd.

Scanned by CamScanner

មានយន្តការដែលមាននិរន្តរភាពចំនួនពីរ ដែលយើងចាត់ទុកជាមានសមត្ថភាពក្នុងផ្ដល់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ការចរចាជាសមូហភាព និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅក្នុងវិសាលភាពណាមួយ ស្របពេលជាមួយគ្នានោះ បង្កើតឱកាសស្មើភាព៖

- កិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មទាំងមូល
- យន្តការអនុវត្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្នាក់ជាតិ

កិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅគួរសម្រេចបាន តាមរយៈការចរចាជាសមូហភាព រវាងនិយោជក កម្មករ និងតំណាងរបស់ពួកគេ ប្រសិនបើអាច នៅកម្រិតឧស្សាហកម្មជាតិ។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដើរតួយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការគាំទ្រប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ និងត្រូវបានកំណត់ស្របតាមកម្រិតនេះ ហើយត្រូវបានត្រួតពិនិត្យឡើងវិញជាប្រចាំស្របជាមួយកំណើននៃចំណាយលើការរស់នៅ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ គួរត្រូវបានគាំទ្រដោយប្រព័ន្ធនិយ័តកម្មដែលត្រូវបានផ្ដល់ធនធានគ្រប់គ្រាន់ និងប្រព័ន្ធផ្នែកច្បាប់មួយដែលធានាថា កម្មករនឹងមិនទទួលបានការទូទាត់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របច្បាប់ឡើយ។

យើងទទួលស្គាល់ថា សន្តិសុខអាជីវកម្ម និងការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះប្រទេសផលិត និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ទាំងឡាយ គឺជាអ្នកផ្ដល់លទ្ធភាពដ៏សំខាន់មួយក្នុងការផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ រួមជាមួយនឹងសសរស្តម្ភផ្សេងទៀតទាំងអស់នៃអភិក្រមរួមរបស់យើង។

ក្របខ័ណ្ឌសម្រាប់សកម្មភាព

១) យើងទទួលស្គាល់ថា យើងត្រូវការដំណោះស្រាយដើម្បីសម្រេចគោលដៅ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនានារបស់យើង រួមទាំង គូអង្គទាំងអស់ រួមមានជាអាទិ៍ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ រដ្ឋាភិបាល ម៉ាកសញ្ញា សហជីព អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងក្រុមអតិថិជនពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេ។ ពាក់ព័ន្ធនឹងសារតានេះ យើងមានបំណងបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រ និងសកម្មភាពរបស់យើងរួមគ្នានៅក្នុងវិស័យនៃការបង្កើតថ្មី។

២) យើងទទួលស្គាល់ថា តម្រូវការក្នុងការជំរុញឲ្យមានការគាំទ្រជាសកលចំពោះឧស្សាហកម្មសកលដ៏ត្រឹមត្រូវ និងមានស្ថិរភាព តាមរយៈការបង្ហាញទៅកាន់អ្នកចូលរួមសំខាន់ៗនូវករណីសម្រាប់លើកស្ទួយប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ ដែលត្រូវបានចរចាជាសមូហភាពនៅកម្រិតឧស្សាហកម្ម។

៣) យើងទទួលស្គាល់អំពីសារៈសំខាន់របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិចំពោះការបង្កើត និងផ្ដល់ជំនួយដល់ការអនុវត្តអនុសញ្ញាស្នូលស្តីពីពលកម្មរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ យើងមាន

ពីរ៉ាមីត Pyramid

ពីរ៉ាមីត សើវីស PYRAMID SERVICE Co., Ltd.

Scanned by CamScanner

បំណងប្រើប្រាស់ជំនាញជាក់ស្តែង និងជំនាញផ្នែកបច្ចេកទេសរបស់ពួកគេ ព្រមទាំងឱកាសច្បាស់លាស់ កម្មវិធីប្រចាំប្រទេស និងបទពិសោធន៍លើកិច្ចសហប្រតិបត្តិការផ្នែកសេដ្ឋកិច្ចត្រីភាគីរបស់ពួកគេ។ យើងមានបំណងធ្វើការជាមួយរង្គការពលកម្មអន្តរជាតិដើម្បីធ្វើឲ្យមានការចូលរួមពីដៃគូទាំងអស់របស់ពួកគេ សម្រាប់អភិក្រមគ្រប់ជ្រុងជ្រោយពិតប្រាកដមួយនៃ ឆ្ពោះទៅសម្រេចគោលដៅ និងយុទ្ធសាស្ត្ររួមរបស់យើង។

៤) ហត្ថលេខីនៃសាជីវកម្មនឹងធ្វើការដើម្បីធានាថា ទម្លាប់អនុវត្តន៍នៃការទិញរៀងៗខ្លួនរបស់ពួកគេគាំទ្រដល់ភាពជាដៃគូរយៈពេលវែង ជាមួយរោងចក្រដែលគាំទ្រការធ្វើពាណិជ្ជកម្មប្រកបដោយសីលធម៌។ យើង ហត្ថលេខីសាជីវកម្ម ACT និង IndustriALL នឹងរួមគ្នាបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រមួយដើម្បីការងារនេះដែលពិចារណាអំពីលក្ខណៈនៃឧស្សាហកម្ម។

៥) ហត្ថលេខីនៃសាជីវកម្មនឹងធានាថា ទម្លាប់អនុវត្តន៍នៃការទិញរបស់ពួកគេជួយសម្រួលដល់ការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅដូចត្រូវបានកំណត់នៅក្នុងឯកសារនេះ។

៦) យើងនឹងយល់ព្រមចំពោះប្រទេសគោលដៅដែលអនុវត្តអភិក្រមនេះ និងបង្កើតផែនការសកម្មភាពដែលត្រូវបានព្រមព្រៀងគ្នាមួយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រទេសនីមួយៗ។

៧) ហត្ថលេខីនៃសាជីវកម្មទាំងឡាយនឹងផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានសំខាន់ៗសម្រាប់កម្មវិធីនេះ ពាក់ព័ន្ធនឹងរោងចក្រដែលជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ពួកគេ ជាមួយ IndustriALL ក្នុងគោលបំណងអនុវត្តឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងប្រទេសគោលដៅ។

៨) ហត្ថលេខីនៃសាជីវកម្មទាំងឡាយនឹងធ្វើការជាមួយរោងចក្រដែលជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ហើយ IndustriALL នឹងធ្វើការជាមួយសហជីពពាក់ព័ន្ធរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសគោលដៅដើម្បីរួមបញ្ចូលពួកគេនៅក្នុងការចរចាដើម្បីសម្រេចបានប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ។

៩) យើងនឹងផ្តល់ការពង្រឹងសមត្ថភាពដល់ក្រុមទាំងពីរដែលគាំទ្រដល់ដំណើរការនេះ រួមទាំងការបណ្តុះបណ្តាលអ្នកគ្រប់គ្រង និងកម្មករស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងការចរចាជាសមូហភាព។

១០) IndustriALL នឹងតែងតាំងអ្នកសម្របសម្រួលនៅកម្រិតសកល និងកម្រិតតំបន់ដើម្បីធានាចំពោះការអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនូវគោលដៅរួមទាំងនោះ។

១១) យើងប្តេជ្ញាបង្កើតយុទ្ធសាស្ត្រស្តីពីវិធីលើកកម្ពស់សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ប្រកបដោយបុរេសកម្ម។

១២) យើងនឹងគាំទ្រដល់កិច្ចព្រមព្រៀងនៅក្នុងឧស្សាហកម្មទាំងមូល និងអនុសញ្ញារួមដែលកើតចេញពីដំណើរការនេះ ដើម្បីឲ្យកិច្ចព្រមព្រៀង និងអនុសញ្ញានេះត្រូវបានចុះបញ្ជី និងអាចអនុវត្តបានដោយស្របច្បាប់ យោងតាមច្បាប់ជាតិ។

១៣) យើងនឹងធ្វើការជាមួយគ្នាដើម្បីអភិវឌ្ឍយន្តការតាមកិច្ចសន្យា ឬយន្តការផ្សេងទៀត ដែលតាមរយៈនេះ ម៉ាកសញ្ញាអាចគាំទ្រដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនក្នុងការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលដែលបានចរចានេះ។

Scanned by CamScanner

១៨) ហត្ថលេខីរបស់ IndustriALL និង ACT នឹងធ្វើបង្កើតអភិក្រមរួមគ្នាដើម្បីដាក់ជូនរដ្ឋាភិបាល សំដៅគាំទ្រដល់លទ្ធផលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខ្ពស់ជាងនេះ រួមទាំងការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់ម៉ាកសញ្ញាចំពោះការផ្តល់ធនធានជាបន្ត ការពិចារណាវាស់វែងគម្លាតរវាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ការរស់នៅ ការកើនឡើងនៃចំណាយលើការរស់នៅ ការសម្រេចបានផលិតភាព និងប្រសិទ្ធភាព និងការអភិវឌ្ឍជំនាញរបស់កម្មករ ដែលត្រូវបានអនុវត្តដោយសហការជាមួយសហជីពនានានៅកម្រិតនៃកន្លែងធ្វើការ។

យើងយល់ព្រមធ្វើការប្រកបដោយតម្លាភាព ដោយសហការ និងដោយស្មោះត្រង់ដើម្បីធានាថាទំនួលខុសត្រូវទៅវិញទៅមក គោលដៅ និងគោលបំណងដែលបានកំណត់នៅក្នុងឯកសារនេះត្រូវបានបំពេញតាម។

យើងនឹងផ្តល់ឱកាសដល់ខ្លួនឯងក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយខុសៗគ្នា ដោះស្រាយការខ្វះចន្លោះ និងបន្តសម្របយុទ្ធសាស្ត្ររបស់យើងដើម្បីធានាឲ្យបាននូវការអនុវត្តគោលដៅរួមរបស់យើង។

យើងប្តេជ្ញាចិត្តរួមគ្នាក្នុងការជំរុញឲ្យមានវប្បធម៌ថ្មីមួយនៃទំនុកចិត្ត និងការចូលរួមរបស់តួអង្គពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ទាំងនៅថ្នាក់វិស័យ និងទាំងនៅថ្នាក់អន្តរជាតិ។

ចុះថ្ងៃទី ....

ចុះហត្ថលេខាផូស .... (ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន)៖.. (មុខតំណែងការងារ)

ចុះហត្ថលេខាផូស .... (ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន)៖.. (មុខតំណែងការងារ)

ចុះហត្ថលេខាផូស .... (ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន)៖.. (មុខតំណែងការងារ)

ចុះហត្ថលេខាផូស .... (ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន)៖.. (មុខតំណែងការងារ)

PYRAMID SERVICE Co., Ltd.

Scanned by CamScanner

គោលការណ៍ណែនាំ

ការអនុវត្តន៍ គម្រោងចងក្រុងសហជីព នៅកម្ពុជា ឆ្នាំ ២០១៥-២០១៦

គោលការណ៍ណែនាំនេះធ្វើឡើង ដើម្បីធ្វើអោយប្រាកដថាសហព័ន្ធសហជីពនៅកម្ពុជា ដែលជាសមាជិករបស់ Industriall Global Union ព្រមព្រៀងគោរពគោលការណ៍របស់គម្រោង ដើម្បីរឹតចំណងសាមគ្គីភាព និងការរួបរួមគ្នាដោយគ្មានការប្រគួតប្រជែង និងកសាងនិរន្តភាពសហជីពនៅកម្ពុជា ។

គោលការណ៍ណែនាំនេះមានគោលបំណងលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងការងារល្អប្រសើរ និងគោរពផលប្រយោជន៍រួមក្នុងចំណោមសហព័ន្ធសហជីពដែលជាសមាជិករបស់ Industriall Global Union។ តំណាងសហពន្ធ័សហជីពទាំង៨បានឯកភាពគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- កំណត់ក្រុមគោលដៅ ដើម្បីចុះចងក្រុងនៅក្នុងរោងចក្រ ដែលមិនទាន់មានសហជីព (មិនទាន់មានការជូនដំណឹង ឬចុះបញ្ជិកា)

២- គម្រោងនឹងផ្តល់ការគាំទ្រដល់ផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ និងបច្ចេកទេសដល់សហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ សំរាប់ការរៀបចំការប្រជុំ ការធ្វើដំណើរ សម្ភារៈបរិក្ខាផ្សេងៗ

៣- សហព័ន្ធសហជីពទាំងអស់ត្រូវផ្ញើបញ្ជីឈ្មោះក្រុមហ៊ុនដែលមានបំណងចុះចងក្រុង មកគម្រោង ដើម្បីជៀសវាងការចងក្រុងជាន់គ្នា

៤- នៅក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយបើមានសហពន្ធ័សហជីពជាសមាជិករបស់ Industriall ពីរ ឬបីរួចហើយ សហជីពនោះត្រូវធ្វើការរួមគ្នាបង្កើតឲ្យមាន ភាពជាតំណាងបំផុត និង អនុសញ្ញារួម

៥- បើសហព័ន្ធសហជីពណារំលោភទៅនឹងគោលការណ៍ណែនាំខាងលើនឹងមិនត្រូវបាន ទទួលការគាំទ្រពីគម្រោងទៀតឡើយ

៦- យើងទាំងអស់គ្នាព្រមព្រៀងថា នឹងពិភាក្សាបន្ថែមទៀត ពីភាពជាតំណាងបំផុត និងអនុសញ្ញារួម នៅខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥។

ដើម្បីអនុវត្តន៍គោលការណ៍ណែនាំខាងលើនេះ សហព័ន្ធសហជីពដែលជាភាគីហត្ថលេខីព្រមព្រៀងថា:

១- រាល់ការប្តឹងផ្តល់ទៅនឹងការរំលោភគោលការណ៍ណែនាំខាងលើសហព័ន្ធសាម៉ីត្រូវផ្ញើពត៌មានលំអិតមកអ្នកសម្របសម្រួលគម្រោង

២- អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោងនឹងធ្វើការអង្កេតតាមដានសាច់រឿងលំអិត និងធ្វើរបាយការណ៍មកថ្នាក់ដឹកនាំសហពន្ធ័សហជីពទាំង៨

Scanned by CamScanner

៣- ថ្នាក់ដឹកនាំទាំង ៨សហព័ន្ធសហជីពត្រូវជួបប្រជុំជាទៀងរាល់ ២ខែម្តង ដើម្បីពិនិត្យមើលការអនុវត្តន៍ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ។ កំណត់ហេតុប្រជុំ នឹងត្រូវបានរៀបចំដោយអ្នកសម្របសម្រួលគម្រោង

៤- កិច្ចប្រជុំធ្វើឡើងដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ និងធ្វើអោយប្រសើរឡើងនូវដំណើរការអនុវត្តន៍គោលការណ៍ទាំងនេះ

៥- ការពិនិត្យសើរើគោលការណ៍ណែនាំនេះ ធ្វើឡើងទៀងរាល់ មួយឆ្នាំម្តងដែលបាន អនុម័តព្រមព្រៀងគ្នាក្នុងចំណោមសមាជិកទាំង ៨របស់Industriall នៅថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥។

ធ្វើនៅក្រុងព្រះសីហនុ ថ្ងៃទី០៦ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៥

ប្រធានសហព័ន្ធ(CUF)	ប្រធានសហព័ន្ធ(CLUF)	ប្រធានស្តីទីសហព័ន្ធ(NIFTUC)
ជួន មុំថុល	សោម អូន	កេន ឆេងឡាង
ប្រធានសហព័ន្ធ (CFITU)	ប្រធានសម្ព័ន្ធសហជីព(C.CAWDU)	ជ.ប្រធានសហព័ន្ធ (FTUWKC)
ទេព គីមវណ្ណារី	អាត់ ធន់	ឡុង សើ
ជ.ប្រធានសហព័ន្ធ (CWLF)	ប្រធានសហព័ន្ធ(TUWFPD)	
នួន សុធារិទ្ធ	គីម ចាន់សំណាង	

ជ. សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)

[illegible] សុភក្រ្តា

ថ្ងៃទី ២៥.02.2016

សម្ព័ន្ធសហជីពកម្មករកម្ពុជា CUHW

[illegible]

25-02-2016

Scanned by CamScanner

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

យើងខ្ញុំជាតំណាងសហភាព សហព័ន្ធសហជីព និងសមាគម
ធ្វើការក្នុងវិស័យការងារនៅប្រទេសកម្ពុជា

សូមគោរពជូន
ឯកឧត្តម ប៉ា សុជាតិវង្ស
អភិបាល នៃគណៈអភិបាលរាជធានីភ្នំពេញ

កម្មវត្ថុ ៖ សំណើសុំរៀបចំកម្មវិធីទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ខួបលើកទី១៣១ នៅថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧ ចាប់ពីម៉ោង ០៧ ០០ព្រឹក ដល់ ម៉ោង ១២.០០ថ្ងៃត្រង់។

សេចក្តីដូចមានចែងក្នុងកម្មវត្ថុខាងលើ យើងខ្ញុំមានកិត្តិយសសូមជម្រាបជូន **ឯកឧត្តមអភិបាល** មេត្តាជ្រាបថា ទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ជាទិវាមួយដ៏សំខាន់ដែលកម្មករនិយោជិត និងប្រជាពលរដ្ឋនៅលើពិភពលោកតែងតែរៀបចំប្រារព្ធពិធីនេះ ដើម្បីលើកតម្កើងការតស៊ូរបស់កម្មករក្នុងបុព្វហេតុឲ្យកម្មករទាំងអស់មានលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ មានការទទួលស្គាល់សិទ្ធិកម្មករ និងមានបទដ្ឋានការងារច្បាស់លាស់ ក្នុងគោលដៅដើម្បីចូលរួមការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម កាន់តែល្អប្រសើរ ហើយនៅឆ្នាំ២០១៧នេះ ជាខួបលើកទី១៣១ នៃទិវាពលកម្មអន្តរជាតិឆ្នាំ១៨៨៦-២០១៧។

ជាក់ស្តែងនៅកម្ពុជា សហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព សមាគម និងអង្គការនានា តែងតែរៀបចំប្រារព្ធកម្មវិធីនេះជារៀងរាល់ឆ្នាំ ក្នុងគោលដៅដើម្បីបង្ហាញពីការរីកចម្រើនដែលប្រឹងប្រែងកន្លងមក និងកំពុងជា ដើម្បីលើកឡើងនូវចំណុចមួយចំនួនដែលមិនទាន់ប្រសើរនៅឡើយដែលត្រូវស្នើសុំឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ពីថ្នាក់ដឹកនាំក្នុងការដើម្បីធ្វើការឆ្លើយតប និងជួយដោះស្រាយឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង។

នៅឆ្នាំ២០១៧នេះ សហព័ន្ធសហជីព សមាគម និងអង្គការដែលធ្វើការលើវិស័យការងារ បានឯកភាពគ្នារៀបចំ និងចូលរួមកម្មវិធីនេះជាមួយគ្នា ដែលប្រធានបទសំខាន់សម្រាប់ឆ្នាំនេះគឺ៖ អបអរសាទរ!! ខួបលើកទី១៣១ នៃទិវាពលកម្មអន្តរជាតិ ឆ្នាំ១៨៨៦-២០១៧ ដែលមានអ្នកចូលរួមជិត ៣,០០០នាក់ *ដែលគ្រោងនឹងជួបជុំគ្នានៅមុខអគារ CDC មុខក្រុមប្រឹក្សាអភិវឌ្ឍន៍កម្ពុជា នៅម៉ោង ០៧ ០០នាទីព្រឹក រួចហែក្បួនទៅកាន់រដ្ឋសភាជាតិ ហើយរៀបចំពិធីនៅទីនោះ រហូតដល់ម៉ោង ១២.០០ នាទីថ្ងៃត្រង់ ដោយមានការដាក់ញត្តិជូនរដ្ឋសភាជាតិ មុននឹងប្រកាសបញ្ចប់កម្មវិធី។*

អាស្រ័យហេតុនេះ សូម **ឯកឧត្តមអភិបាល** មេត្តាជួយសម្រួលលទ្ធភាពឲ្យយើងខ្ញុំបាន រៀបចំកម្មវិធីនេះតាមការគ្រោងទុក ដោយក្តីអនុគ្រោះ។

Scanned by CamScanner

សូម **ឯកឧត្តមអភិបាល** ទទួលនូវការគោរពដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់អំពីយើងខ្ញុំ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី២៦ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៧
តំណាងសហភាព សហព័ន្ធសហជីព និងសមាគម

សហភាពការងារកម្ពុជា (CLC)

សម្ព័ន្ធសហជីពប្រជាធិបតេយ្យ
កម្មករកាត់ដេរកម្ពុជា (C CAWDU)

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិតវិស័យ
ទេសចរណ៍ និងសេវាកម្មកម្ពុជា (CTSWF)

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
វិស័យឧស្សាហកម្មកម្ពុជា (CIWF)

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករកសិកម្មកម្ពុជា (CAWF)

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករនិយោជិត
វិស័យដឹកជញ្ជូនកម្ពុជា (CTWF)

សមាគមកម្មករកម្ពុជាសេដ្ឋកិច្ច
ក្រៅប្រព័ន្ធ (CIWA)

ជួង ឈុនអៀង

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករសំណង់ និង
ព្រៃឈើកម្ពុជា (BWTUC)

សហព័ន្ធសហជីពកម្មករចំណីអាហារ
និងសេវាកម្មកម្ពុជា (CFSWF)

ស ម៉ូរ៉ា

សម្ព័ន្ធសហជីពអាជីវកម្មកម្ពុជា (CATU)

Scanned by CamScanner