សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និង វិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច

Université Royale de Droit et des Sciences Economiques

Royal University of Law and Economics

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

ការដោះស្រាយ
វិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវពីថ្ងៃទី ០៣ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០១៧ ដល់ថ្ងៃទី ៣១ ខែ ឧសភា ឆ្នាំ ២០១៧

ស្រាវជ្រាវដោយ

និស្សិតឈ្មោះ៖ **ក. ឃុត កណ្ណិកា**

ក. ឥន្ទ ស្មើសិរីរតនា

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ

លោកស្រី **ប៊ួយ ធីតា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**

ជំនាន់ទី ២២ (អាហារូបករណ៍)

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១៣

ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៧

សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ

នាងខ្ញុំឈ្មោះ **ឃុត កណ្ណិកា** និងនាងខ្ញុំឈ្មោះ **ឥន្ទ រស្មីសិរីរតនា** ជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រជំនាន់ទី ២២ នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច សូមគោរពធ្វើគារវកិច្ច សម្តែងនូវការដឹងគុណ កតញ្ញូតាធម៌ និងសូមថ្លែងអំណរគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅចំពោះ៖

លោកឪពុក អ្នកម្តាយ ជាអ្នកមានគុណលើសលប់ ជាអ្នកផ្តល់កំណើត ផ្តល់ជាពន្លឺ ចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា អប់រំទូន្មានប្រៀនប្រដៅប្រកបដោយព្រហ្មវិហារធម៌ អប់រំឲ្យកូនរស់នៅប្រកបដោយគុណធម៌ សីលធម៌ ដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ តាំងពីកូននៅតូចរហូតដល់ពេលនេះ។ លោកទាំងពីរ បានទំនុកបម្រុងនូវរាល់ការរៀនសូត្រគ្រប់បែបយ៉ាង ដោយមិនខ្លាចភាពនឿយហត់ លំបាកនោះឡើយ គោលបំណងចង់ឲ្យកូនក្លាយជា មនុស្សដែលមានវិជ្ជាជីវៈមួយដ៏សមប្រកប និងមានជំនាញមួយច្បាស់លាស់។ ដោយសារតែក្តីស្រឡាញ់របស់អ្នកមានគុណ ដែលបានផ្តល់មកដល់រូបកូនទាំងកម្លាំងកាយ កម្លាំងចិត្ត ព្រមទាំងធនធាន ទើបកូនអាចមានឱកាសបន្តការសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យបញ្ចប់ការសិក្សាដោយជោគជ័យ។

ឯកឧត្តមសាកលវិទ្យាធិការ ដែលបានផ្តល់ឱកាសឲ្យយើងខ្ញុំអាចចូលរួមធ្វើសារណាបញ្ចប់ឆ្នាំសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ ក៏ដូចជា សាកលវិទ្យាធិការរង ព្រឹទ្ធបុរស ព្រឹទ្ធបុរសរង និងលោក លោកស្រី ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានលះបង់អស់ពីកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្ត ដើម្បីធ្វើការបង្ហាត់បង្រៀន ការផ្តល់ជាមតិយោបល់ ព្រមទាំងការទូន្មានដ៏ល្អៗដល់រូបយើងខ្ញុំ និងនិស្សិតគ្រប់ជំនាន់ទាំងអស់។

សូមថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសជូនចំពោះ **លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ ម៉ួយ ធីតា** ដែលជាសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ និងកែសម្រួលសារណារបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ដោយលោកបានចំណាយពេលវេលាដ៏មានតម្លៃ យកចិត្តទុកដាក់ទាំងកម្លាំងកាយ និងកម្លាំងចិត្តបំផុតក្នុងការបង្ហាត់បង្ហាញ ការផ្តល់មតិយោបល់ណែនាំ និងជាដំបូន្មានល្អៗជាច្រើនមកដល់យើងខ្ញុំ ដើម្បីធ្វើការរៀបចំការសរសេរសារណាឲ្យចេញជារូបរាងឡើង តាំងពីដើមរហូតដល់បានសម្រេចជាស្ថាពរ។

ជាចុងក្រោយ យើងខ្ញុំទាំងពីរ សូមលើកដៃប្រណមបួងសួងដល់វត្ថុស័ក្តិសិទ្ធិទាំងអស់ឲ្យជួយតាមថែរក្សា និងប្រសិទ្ធិពរជ័យ សិរីសួស្តី សព្វសាធុការ ចំពោះលោកអ្នកមានគុណទាំងអស់ សូមឲ្យបានជួបប្រទះតែសេចក្តីសុខ សុភមង្គល ទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច និងជួបតែពុទ្ធពរទាំង ៤ប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ សុខៈ ពលៈ កុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ។

អារម្ភកថា

បន្ទាប់ពីបានសិក្សានៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចអស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំមក យើងខ្ញុំបានជាប់ចំណាត់ថ្នាក់នៅក្នុងការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាឆ្នាំទី៤នេះ គឺដោយសារបានខិតខំប្រឹងប្រែង យកចិត្តទុកដាក់រៀនសូត្រទ្រឹស្តីទាំងឡាយតាមរយៈសាស្ត្រាចារ្យ សៀវភៅអត្ថបទ ឯកសារ និងតាមរយៈការស្រាវជ្រាវផ្សេងៗទៀត។ នៅក្នុងដំណាក់កាលសរសេរសារណានេះ យើងខ្ញុំបានខិតខំធ្វើការស្រាវជ្រាវ ប្រមូលនូវគ្រប់អត្ថបទច្បាប់សំខាន់ៗ និងស្រាវជ្រាវនូវគ្រប់ឯកសារផ្សេងៗ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិស័យការងារឲ្យអស់ពីកម្លាំងកាយចិត្ត ដើម្បីធ្វើការដកស្រង់នូវរាល់ព័ត៌មានផ្សេងៗ យកមកធ្វើជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាដែលមានប្រធានបទ **ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជា** ជូនសាកលវិទ្យាល័យ ដើម្បីធ្វើការវាយតម្លៃលើចំណេះដឹងរបស់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ដែលបានសិក្សាអស់រយៈពេល ៤ឆ្នាំ។

យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ បានធ្វើការសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសនូវប្រធានបទ ដែលទាក់ទងទៅនឹងវិស័យការងារនេះ គឺដោយសារតែយើងខ្ញុំមានការចាប់អារម្មណ៍ទៅនឹងវិស័យការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ក៏ដូចជា បានសង្កេតឃើញនូវវិវាទការងាររួមដែលបានកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ជាញឹកញាប់។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ យើងខ្ញុំក៏មានចំណាប់អារម្មណ៍នៅក្នុងការយល់ដឹងបន្ថែមនូវនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ព្រមទាំងបញ្ហាកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ដែលជាផលវិបាកកើតចេញមកពីវិវាទការងាររួមនេះផ្ទាល់។ ម៉្យាងទៀត ការសរសេរសារណាអំពីប្រធានបទនេះ គឺដើម្បីជាជំនួយទៅដល់មិត្តអ្នកអាន និងនិស្សិតគ្រប់រូបដែលមានបំណងក្នុងការស្វែងយល់ទៅលើវិស័យការងារ ក៏ដូចជាយល់កាន់តែច្បាស់លាស់អំពី ដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជា ព្រមទាំងផលវិបាកដែលបានកើតចេញមកពីវិវាទការងាររួមដូចជាកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ដែលបញ្ហាទាំងពីរក៏អាចប៉ះពាល់ទៅបុគ្គលពាក់ព័ន្ធដែលកើតចេញពីទំនាក់ទំនងគតិយុត្តនេះផងដែរ។

សារណានេះជាស្នាដៃដំបូងរបស់យើងខ្ញុំ យើងខ្ញុំជឿជាក់ថា ការសរសេររបស់យើងខ្ញុំពិតជាមានកង្វះខាតនូវចំណុចណាមួយ និងកំហុសឆ្គងដោយអចេតនាជាក់ជាពុំខាន។ ដូចនេះ យើងខ្ញុំរីករាយស្វាគមន៍ចំពោះរាល់ការរិះគន់ និងការតិទៀនក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់មិត្តអ្នកអានទាំងអស់ ដើម្បីកែលម្អនូវរាល់ការខ្វះខាត កំហុសឆ្គងដោយអចេតនារបស់យើងខ្ញុំ និងធ្វើឲ្យសារណានេះមានលក្ខណៈល្អប្រសើរឡើង។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្តីផ្តើម..១

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិ និង ស្ថាប័នជំនាញ

ផ្នែកទី១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃវិវាទការងាររួម ៣

កថាខណ្ឌទី១ វិធានគតិយុត្ត និងការបង្ការវិវាទការងាររួម ៤

កថាខណ្ឌទី២ ប្រភេទនៃវិវាទការងាររួម ៩

ផ្នែកទី ២ ស្ថាប័នជំនាញចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ១១

កថាខណ្ឌទី១ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ..១២

កថាខណ្ឌទី ២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល..១៥

កថាខណ្ឌទី៣ តុលាការ...១៧

ជំពូកទី ២

នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ផ្នែកទី១ ដំណាក់ដំបូងនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម....................១៩

កថាខណ្ឌទី១ ការចរចាររវាងភាគី...២០

កថាខណ្ឌទី២ ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ...២០

ផ្នែកទី២ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ២២

កថាខណ្ឌទី១ ការបង្កើតនូវក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (ពរូបសម្រាប់វិវាទការងាររួម)..... ២៣

កថាខណ្ឌទី២ ដំណើរការនៃការដោះស្រាយ...២៥

កថាខណ្ឌទី៣ ដំណាក់កាលចុងក្រោយនៃការដោះស្រាយ ២៩

ជំពូកទី ៣

ផលវិបាកកើតចេញពីវិវាទការងាររួម

ផ្នែកទី១ កូដកម្ម ៣៤

កថាខណ្ឌទី១ នីតិវិធីមុនពេលធ្វើកូដកម្ម ៣៥

កថាខណ្ឌទី២ វិធានអនុវត្តមុនពេលធ្វើកូដកម្ម ៣៧

កថាខណ្ឌទី៣ ពេលវេលាធ្វើកូដកម្ម ៤០

កថាខណ្ឌទី៤ គោលបំណងមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម ៤០

កថាខណ្ឌទី៥ អំពើខុសច្បាប់កើតមកពីកូដកម្ម ៤១

កថាខណ្ឌទី៦ អនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម ៤៣

ផ្នែកទី២ ការធ្វើឡុកអៅរបស់និយោជក ៤៥

កថាខណ្ឌទី១ និយមន័យ ៤៥

កថាខណ្ឌទី២ នីតិវិធីមុនធ្វើឡុកអៅ ៤៦

កថាខណ្ឌទី៣ ឡុកអៅខុសច្បាប់ ៤៧

ផ្នែកទី៣ ផលប៉ះពាល់កើតចេញពីកូដកម្ម និងឡុកអៅ ៤៨

កថាខណ្ឌទី១ ការប៉ះពាល់របស់កម្មករនិយោជិត ៤៨

កថាខណ្ឌទី២ ការប៉ះពាល់របស់និយោជក ៥២

កថាខណ្ឌទី៣ ការប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ ៥៤

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៥៦

អនុសាសន៍ ៥៨

ឯកសារយោង

ឧបសម្ព័ន្ធ

សេចក្តីផ្តើម

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាប្រទេសមួយដែលបានស្ថិតនៅក្នុងសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃអស់រយៈកាលជាច្រើនទសវត្ស ជាពិសេសគឺនៅក្នុងសម័យកម្ពុជាប្រជាធិបតេយ្យ ដែលវិស័យផ្សេងៗនៅក្នុងប្រទេសត្រូវបានធ្លាក់ចុះស្ទើរទាំងស្រុង។ ក្រោយពីសង្គ្រាមរ៉ាំរ៉ៃនៅក្នុងប្រទេសបានបញ្ចប់ទៅ វិស័យនានានៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក៏បានចាប់ផ្តើមមានការអភិវឌ្ឍន៍បន្តិចម្តងៗ ក្នុងនោះវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក៏មានការរីកចម្រើនផងដែរ។ ក្នុងចំណោមវិស័យជាច្រើនដែលជាកត្តាក្នុងការជម្រុញវិស័យសេដ្ឋកិច្ចជាតិ វិស័យការងារ ក៏ជាវិស័យចម្បងមួយ ដែលត្រូវបានចាត់ទុកជាវិស័យចាំបាច់មួយផងដែរ នៅក្នុងការជួយជម្រុញឲ្យវិស័យសេដ្ឋកិច្ចជាតិទាំងមូលឲ្យមានដំណើរការ និងមានការរីកចម្រើន។ ដោយមើលឃើញពីសារៈសំខាន់ ក៏ដូចជា ឥទ្ធិពលរបស់វិស័យការងារទៅលើកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិ ដូចនេះហើយទើបរាជរដ្ឋាភិបាលចាប់ផ្តើមមានការយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងខ្លាំង ទៅលើវិស័យការងារនេះដោយព្យាយាមជម្រុញឲ្យប្រជាពលរដ្ឋរបស់ខ្លួនមានការងារធ្វើ។ ស្របគ្នាជាមួយនឹងការរីកចម្រើនលូតលាស់យ៉ាងសន្ធឹកនៃវិស័យការងារ នៅក្នុងកំណើនសេដ្ឋកិច្ចជាតិបញ្ហាទំនាស់ដែលកើតមាននៅក្នុងវិស័យការងារ ក៏ដូចជាវិវាទការងារក៏ចាប់ផ្តើមកើតមានឡើងព្រមជាមួយគ្នានោះដែរ។

ដោយអនុលោមតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា រាជរដ្ឋាភិបាលបានធ្វើការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីការងារ ដែលជាច្បាប់ដោយឡែក ឬច្បាប់ពិសេសមួយ ព្រមទាំងបទបញ្ញត្តិគតិយុត្តផ្សេងៗទៀតជាច្រើន ដែលសំដៅដល់ការគ្រប់គ្រងទៅលើវិស័យការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ចំពោះការត្រួតពិនិត្យ ការគ្រប់គ្រងលើវិស័យការងារ ត្រូវបានប្រគល់ទៅឲ្យក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ជាអ្នកធ្វើការត្រួតពិនិត្យតាមដានទៅលើការអនុវត្តច្បាប់នេះឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ទន្ទឹមនឹងការតាមដាន ការត្រួតពិនិត្យ និងគ្រប់គ្រងទៅលើទំនាក់ទំនងផ្សេងៗដែលកើតមានឡើងនៅក្នុងវិស័យការងារ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ត្រូវបានបង្កើតក្នុងគោលបំណងការពារមិនឲ្យមានការរំលោភបំពានគ្នា ដែលអាចបង្កឡើងជាជម្លោះ ឬវិវាទដែលកើតមានឡើងរវាងនិយោជក ជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនោះ បានធ្វើការកំណត់អំពីដំណោះស្រាយដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទការងារ ព្រមទាំងស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទដែលបានកើតមានឡើងទាំងនោះផងដែរ។ ប៉ុន្តែយើងឃើញថា ទោះបីជាមានការបង្កើតឲ្យមានច្បាប់ស្តីពីការងារ និង បទប្បញ្ញត្តិគតិយុត្តដទៃទៀត ដែលមានចែងអំពីការគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងវិស័យការងារ ព្រមទាំងមានស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការត្រួតពិនិត្យលើការអនុវត្តច្បាប់ និង

បញ្ញត្តិទាំងនេះក្តី ក៏យើងឃើញថាការអនុវត្តច្បាប់របស់និយោជក ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតនៅមិនទាន់មានភាពត្រឹមត្រូវទាំងស្រុងនោះទេ ពោលគឺ នៅមានការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតដោយនិយោជកនៅឡើយ ដែលការរំលោភបំពានរវាងគ្នានេះបង្កើតទៅជាវិវាទការងារ។ ម៉្យាងទៀត នៅពេលដែលមានវិវាទការងារកើតមានឡើង គេតម្រូវឲ្យមានស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះផងដែរ ដើម្បីស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយជូនភាគីវិវាទ។ ទោះបីជាមានការដោះស្រាយវិវាទការងារក៏ដោយ ក៏ភាគីនៅតែធ្វើការស្វែងរកដំណោះស្រាយរបស់ខ្លួនតាមរយៈការអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ដែលបានអនុញ្ញាតដោយច្បាប់ស្តីពីការងារ។

ប៉ុន្តែ នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានបែងចែកវិវាទការងារជាពីរប្រភេទគឺ វិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។ ចំណែកឯ ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយ ក៏ដូចជានីតិវិធីនៃការដោះស្រាយប្រភេទវិវាទទាំងពីរខាងលើក៏មានលក្ខណៈខុសគ្នាដែរ។ នៅក្នុងការសរសេរសារណានេះ យើងខ្ញុំនឹងធ្វើការលើកឡើងតែអំពីនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតែប៉ុណ្ណោះ ព្រមទាំងលើកអំពីបញ្ហាកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ដែលបានកើតចេញមកអំពីវិវាទការងាររួមនេះ នៅពេលដែលភាគីណាមួយមិនពេញចិត្តទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

ដូច្នេះ យើងខ្ញុំចង់យល់ដឹងបន្ថែមថា តើដំណើរការនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមត្រូវធ្វើឡើងដោយនីតិវិធីយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ? តើមានបញ្ហា ក៏ដូចជាផលវិបាកអ្វីខ្លះដែលបានកើតចេញពីវិវាទការងាររួម?

ដើម្បីបកស្រាយនូវបញ្ហាគតិយុត្តខាងលើនេះឲ្យបានក្បោះក្បាយ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការបែងចែកជា ៣ជំពូក៖

ជំពូកទី១៖ បទប្បញ្ញត្តិ និងស្ថាប័នជំនាញ

ជំពូកទី២៖ នីតិវិធីដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ជំពូកទី៣៖ ផលវិបាកដែលកើតចេញពីវិវាទការងាររួម។

ជំពូកទី ១

បទប្បញ្ញត្តិ និង ស្ថាប័នជំនាញ

ជាទូទៅវិវាទការងាររួម គឺអាចបណ្តាលមកពីលក្ខខណ្ឌការងារដែលមានដូចជា ប្រាក់ឈ្នួល ចិរវេលាធ្វើការ ការឈប់សម្រាកប្រចាំសប្តាហ៍ ការឈប់សម្រាក។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ វាអាចជាការអនុវត្តសិទ្ធិវិជ្ជាជីវៈ ដែលរួមមានការរើសអើងប្រឆាំងនឹងសហជីព ការបណ្តេញចេញដោយសារចូលជាសមាជិកសហជីព ឬការចូលរួមក្នុងសកម្មភាពសហជីព ការកាត់ប្រាក់ភាគទានសហជីព ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ។ លើសពីនេះទៅទៀត វាអាចបណ្តាលមកពីការទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែល រួមមានការបដិសេធរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ក្នុងការចរចារជាមួយអ្នកផ្សេងនៅពេលច្បាប់តម្រូវឲ្យមានការចរចារ ឬទទួលស្គាល់នៅកន្លែងធ្វើការ ចំពោះភាពតំណាងបំផុតរបស់សហជីព។ ដើម្បីធ្វើការបង្ការ ក៏ដូចជាការពារបញ្ចៀសមិនឲ្យមានវិវាទការងារ កើតមានរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ទើបគេបានបង្កើតឲ្យមានច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ដូចជាអនុក្រឹត្យបទបញ្ជា អនុសញ្ញារួម និងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលជាច្បាប់ជាតិនៅក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត មិនឲ្យមានការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជក។ បន្ថែមពីនេះ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិមួយចំនួន ក៏បានធ្វើការចូលរួមនៅក្នុងការបង្ការ និងការពារសិទ្ធរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការបង្ការ និងការការពារវិវាទការងាររួម ក៏ទាមទារឲ្យមានស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចចូលរួមចំណែក នៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យទៅលើការគោរពច្បាប់បទប្បញ្ញត្តិរបស់ភាគីទាំងសងខាង និងមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារផងដែរ។

ផ្នែកទី ១ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃវិវាទការងាររួម

នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានឲ្យនិយមន័យនៃ វិវាទការងាររួម នៅត្រង់មាត្រា ៣០២ ថា "វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនមួយចំនួន ដែលមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យទៅអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហាដែលមានការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយដោយសារតែវិវាទនេះបានធ្វើឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅមិនបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិសុខសង្គម"[1]។ ដោយវិវាទការងាររួមជា

[1] មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

ប្រភេទវិវាទដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងបុគ្គលច្រើនរូប ក៏ដូចជាអាចឈានទៅដល់ការប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខសង្គមនោះ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានធ្វើការបង្កើតនូវបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗ ក្នុងគោលបំណងសំដៅបង្កើតឡើងនូវវិធានការផ្សេងៗ សម្រាប់ធ្វើការបង្ការ ក៏ដូចជាទប់ស្កាត់នូវវិវាទការងាររួមដែលកើតឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត ជាមួយនឹងនិយោជក ព្រមទាំងបានកំណត់អំពីស្ថាប័នជំនាញដែលមាន សមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមផងដែរ។

កថាខណ្ឌទី ១ វិធានគតិយុត្ត និងការបង្ការវិវាទការងាររួម

នៅក្នុងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ត្រូវតែមានវិធានគតិយុត្តមួយចំនួនដើម្បីធ្វើការគ្រប់គ្រង ការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់ភាគីទាំងសងខាង និងជៀសផុតអំពីការមិនបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ភាគីណាមួយ។ ជាទូទៅ សហគ្រាសនីមួយៗតែងតែមិនមានបំណងឲ្យមានវិវាទកើតមាននៅក្នុងសហគ្រាសរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រោះវាបានបណ្តាលឲ្យមានបញ្ហាជាច្រើនដែលធ្វើឲ្យមានលំបាកទៅដល់ភាគីទាំងសងខាង។ និយោជកតែងប្រកាន់យកនូវវិធានគតិយុត្តមួយចំនួន ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រាកដថា ពុំបញ្ហាណាមួយដែលកើតឡើង ហើយបណ្តាលឲ្យក្លាយទៅជាវិវាទនោះទេ។

១. ប្រភពច្បាប់ជាតិ

១.១. រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ត្រូវបានកំណត់ជា ច្បាប់កំពូលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដោយច្បាប់ និងសេចក្តីសម្រេចទាំងឡាយនៃស្ថាប័ននានារបស់ក្រសួងត្រូវស្របទៅនឹងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា មានតួនាទីដ៏ចំបងក្នុងវិស័យនីតិការងារ ដោយបានចែងជាគោលការណ៍មូលដ្ឋាន សម្រាប់គ្រប់គ្រងវិធានទាំងឡាយនៃនីតិការងារ។ ជាក់ស្តែងរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៣ នេះ បានចែងទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ នៅត្រង់មាត្រា ៣៦ មាត្រា ៣៧ និងមាត្រា ៤៦ នៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិរបស់ខ្លួនផងដែរ។ មាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនេះបានចែងថា "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិជ្រើសរើសមុខរបរសមស្របតាមសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនតាមសេចក្តីត្រូវការរបស់សង្គម។ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិទទួលប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។ ការងារមេផ្ទះមានតម្លៃស្មើគ្នានឹងកម្រៃ ដែលបានមកពីការងារដែលធ្វើនៅក្រៅផ្ទះ។ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធិទទួលការធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ខាងសង្គមកិច្ចដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទ មានសិទ្ធបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនោះ។ ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីព នឹង

មានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់"។[2] ក្រៅពីមាត្រា ៣៦ នៃច្បាប់កំពូលនេះ ក្នុងមាត្រា ៣៧ ក៏បានបញ្ញត្តិអំពីសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មផងដែរថា "សិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់"។[3] មិនតែប៉ុណ្ណោះ មាត្រា ៤៦ វាក្យខ័ណ្ឌ ២ នៃច្បាប់នេះក៏បានចែងទាក់ទងទៅនឹងបញ្ញត្តិអំពីវិស័យការងារផងដែរថា "ត្រូវហាមឃាត់មិនឲ្យបានការបញ្ឈប់នារីពីការងារ ដោយមូលហេតុមានគភ៌។ នារីមានសិទ្ធិឈប់សម្រាក នៅពេលសម្រាលកូនដោយទទួលប្រាក់បៀវត្ស និងដោយមានការធានារក្សាសិទ្ធិអតីតភាពការងារ និងអត្ថប្រយោជន៍សង្គមផ្សេងទៀត"។[4] តាមមាត្រាទាំងនេះ អាចបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា រដ្ឋធម្មនុញ្ញដែលជាច្បាប់កំពូលរបស់រដ្ឋនេះបានការប្រកាសទទួលស្គាល់ និងការពារជូនប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទនូវសិទ្ធមួយចំនួនដូចជា សិទ្ធិទទួលបានប្រាក់បៀវត្ស ឬប្រាក់បំណាច់ស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា សិទ្ធិទទួលបានការលំហែមាតុភាពដែលជាការឈប់សម្រាក នៅពេលសម្រាលកូនដោយទទួលប្រាក់បៀវត្ស សិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងចូលជាសមាជិកសហជីពនោះ ការហាមឃាត់មិនឲ្យមានការបញ្ឈប់នារីពីការងារដោយមូលហេតុមានគភ៌ ឬមាតុភាព ព្រមទាំងសិទ្ធទទួលការធានារ៉ាប់រងសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ខាងសង្គមកិច្ចផ្សេងៗទៀត។

១.២. ច្បាប់

ច្បាប់ ជាប្រភពសារវន្តនៃនីតិការងារ ជាពិសេសគឺច្បាប់ការងារដែលប្រកាសឲ្យប្រើនៅថ្ងៃទី ១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧។ ក្រោយពីបានផ្លាស់ប្តូរក្រមការងារចំនួនបីរួចមក ឆ្លងតាមរបបនយោបាយផ្សេងៗ ដែលប្រទេសការងារបានជួបប្រទះច្បាប់ការងារចុងក្រោយនេះមាន ៣៩៦មាត្រា និងចែកជា ១៩ ជំពូក។ យោងតាមមាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងថា បទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានលក្ខណៈជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ វៀរលែងតែមានបដិបញ្ញត្តិបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់។ ដូច្នេះ វិធានទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគីក្តី ដោយកិច្ចសន្យា ឬអនុសញ្ញាណាមួយក្តី ដែលមិនគោរពបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយនៃច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជាមោឃៈដោយពេញច្បាប់។ តាមរយៈខ្លឹមសារមាត្រាខាងលើ បានបញ្ជាក់ថា ច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺមានចរិតលក្ខណៈ ជាសេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈដែលធ្វើការការពារសិទ្ធិទៅដល់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ និង តម្រូវឲ្យនិយោជកគោរពនូវបទប្បញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់នេះឲ្យខានពុំបាន។ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ បានសម្តែងចេញនូវវិធានទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹង គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាននៃនីតិការងារ

[2] មាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣។
[3] មាត្រា ៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣។
[4] មាត្រា ៤៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣។

ជាអាទ៍ គោលការណ៍នៃការមិនរើសអើងសេចក្តីបង្គាប់ជាសាធារណៈ ការហាមឃាត់ដាច់ខាតនូវការងារបង្ខំ ឬកាតព្វកិច្ច។

១.៣. បទបញ្ជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល

ជាទូទៅ វិវាទការងារដែលកើតមានក្នុងវិស័យការងារកើតឡើងដោយសារការខ្វែងគំនិតគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដែលបណ្តាលមកពីកំណើនសកម្មភាពក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ច មានការកើនឡើងនូវកម្លាំងពលកម្ម និងទីផ្សារក្នុងស្រុក ព្រមទាំងការកើតមានឡើងនូវគម្លាតអំពីផលប្រយោជន៍របស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ការខ្វែងគំនិតគ្នាដែលបណ្តាលឲ្យក្លាយជាវិវាទការងារទាំងនេះជាទូទៅ គឺបណ្តាលមកពីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតមិនបានអនុវត្តតាម និងរំលោភបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ក៏ដូចជាប្បទបញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារដទៃទៀត។

នៅក្នុងវិស័យការងារ ទំនាស់ ឬវិវាទការងារអាចនឹងកើតមានឡើងគ្រប់ពេលទោះបីជាបញ្ហានៃវិវាទនោះមានលក្ខណៈធំ ឬតូចតាចក៏ដោយ។ ដើម្បីជាយន្តការសម្រាប់ការបង្ការវិវាទការងារដែលអាចនឹងកើតមានឡើង រាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចាត់វិធានការផ្សេងៗ ដូចជា ការបង្កើតនូវស្ថាប័នសម្រាប់បង្ការវិវាទការងារ និងបានធ្វើការចាត់ចែងបង្កើតយន្តការជាច្រើនទៀតតាមរយៈការណែនាំដែលមានចែងនៅក្នុងក្របខណ្ឌច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលមានលក្ខណៈទូលំទូលាយ ព្រមទាំងមានចែងនៅក្នុងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗទៀតដែលទាក់ទងទៅនឹងការបង្ការវិវាទការងាររួមនៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ចំពោះស្ថាប័នសម្រាប់បង្ការវិវាទការងារ ច្បាប់បានកំណត់ឲ្យមានស្ថាប័នមួយចំនួនដែលត្រូវស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងការបង្ការវិវាទដោយបានបង្កើតអធិការកិច្ចការងារ រដ្ឋបាលការងារ អធិការកិច្ចពេទ្យការងារ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ បេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គមជាដើម។

រីឯបទប្បញ្ញត្តិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង្ការវិវាទការងាររួមមានដូចជា៖

- អនុក្រឹត្យលេខ ៦២ អនក្របក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការកែសំរួលអនុក្រឹត្យលេខ ២៩ អនក្របក ចុះថ្ងៃទី២០ ខែឧសភា ឆ្នាំ១៩៩៩ និងអនុក្រឹត្យលេខ ៣៧ អនក្របក ចុះថ្ងៃទី ២៨ ខែមេសា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីសមាសភាព និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ

- ប្រកាសលេខ ២៧៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី១១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៣ ស្តីពីតួនាទីចុះបញ្ជីការនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

- ប្រកាសលេខ ៣១៣ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០ ស្តីពីតួនាទីភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព

- ប្រកាសលេខ ២៨៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

- ប្រកាសលេខ ៣០៥ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២២ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីភាពតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ នៃកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និង សិទ្ធិ ក្នុងការចរចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

- ប្រកាសលេខ ២៣៧ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០១ ស្តីពីការបង្កើតប៉ុស្តិ៍អធិការកិច្ចការងារនៅតាមខណ្ឌនានានៃរាជធានីភ្នំពេញ

- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការចុះបញ្ជីការអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត។

១.៤. អនុសញ្ញារួមនៃការងារ

អនុសញ្ញារួមនៃការងារ គឺជាកិច្ចព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលទាក់ទងដល់បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៩៦ កថាខ័ណ្ឌទី១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។[5] នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ក៏បានចែងអំពីបទប្បញ្ញត្តិដែលមានទាក់ទងទៅនឹងអនុសញ្ញារួមនៃការងារផងដែរ គឺនៅត្រង់ជំពូក ១៣ នៃច្បាប់នេះ។ នៅត្រង់មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះបានចែងអំពីគោលបំណងនៃការបង្កើតឲ្យមាននូវអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ដោយបានបញ្ញត្តិថា "គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួមគឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ លក្ខខណ្ឌមុខរបរ និងលក្ខខណ្ឌផ្សេងៗរបស់បុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស ផ្លូវសមុទ្រ និងកម្មករ និយោជិត ព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងបុគ្គលិក កម្មករ និយោជិត ឬសហជីព ក៏ដូចជារវាងសហជីព និងសមាគមនិយោជក។"[6] ដូចនេះ អនុសញ្ញារួមនៃកាងារត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងកំណត់លក្ខខ័ណ្ឌការងារ ក៏ដូចជាសម្តៅគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងបានផ្តល់ជាផលប្រយោជន៍ផ្សេងៗដល់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតផងដែរ។

[5] មាត្រា ៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

[6] មាត្រា ៦៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

១.៥. យុត្តិសាស្ត្រនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ជាទូទៅ យុត្តិសាស្ត្ររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កើតចេញមកអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលសេចក្តីបង្គាប់មួយចំនួនក្លាយជាអនុសញ្ញារួម និងមួយចំនួនបានក្លាយជាយុត្តិសាស្ត្រ។ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបានដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួមនៃការងារ មានន័យថាសេចក្តីបង្គាប់ និងអនុសញ្ញារួមមានតម្លៃស្មើគ្នាដែលមានអានុភាពអនុវត្តទៅលើភាគីនៃវិវាទដូចគ្នា។ ទន្ទឹមនឹងគ្នានេះដែរ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយចំនួន ក៏បានយកមកអនុវត្តតៗគ្នាដែលជាហេតុនាំឲ្យសេចក្តីបង្គាប់នោះក្លាយជាយុត្តិសាស្ត្រ។

១.៦. បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង

បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង សំដៅទៅលើបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន។ ករណីដែលសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ដែលមានកម្មករនិយោជិតយ៉ាងតិច ០៨ នាក់ និយោជិកត្រូវរៀបចំឲ្យមាននូវបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសមួយជាដរាប។ បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងនេះ ត្រូវអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិទូទៅនៃច្បាប់ការងារតាមប្រភេទសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ដែលស្តីពីលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃកិច្ចសន្យាការងារ ការគិត និងការបើកប្រាក់ឈ្នួល និងកម្រៃបន្ទាប់បន្សំតាវកាលិកជាវត្ថុពេលម៉ោងធ្វើការពេលឈប់សម្រាក ការអោយដំណឹងជាមុន និងតម្រូវលើកម្មករនិយោជិក។

២. ប្រភពច្បាប់អន្តរជាតិ

ក្រៅពីច្បាប់ជាតិហើយនោះ ច្បាប់អន្តរជាតិក៏ជាវិធានគតិយុត្តសំខាន់នៅក្នុងការធានាទៅដល់សិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកត្រូវតែគោរពអនុវត្តតាម។ ដោយប្រទេសកម្ពុជា បានក្លាយជាសមាជិកនៃអង្គការការងារពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) តាំងពីឆ្នាំ ១៩៦៩ ហើយរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្នបានផ្តល់បច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាចំនួន ១២ រួចមកហើយ។ អនុសញ្ញាអន្តរជាតិនៃអង្គការការងារពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ដែលកម្ពុជាបានផ្តល់បច្ចាប័ននោះមានដូចជា៖

- អនុសញ្ញាស្តីអំពីការងារបង្ខំ និងអនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់ការងារដោយបង្ខំ អនុសញ្ញាទាំងនេះហាមជាដាច់ខាតជាទូទៅនូវការងារដោយបង្ខំ លើកលែងតែមានកាលៈទេសៈពិសេសដូចជា ការបង្ខំឲ្យចូលធ្វើជាយោធា និងការបង្ខំឲ្យធ្វើការពេលជាប់ពន្ធនាគារដោយសារសាលក្រមតុលាការបានកំណត់។
- អនុសញ្ញាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួកស្មើគ្នាដែលស្ត្រី និងបុរសត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។

- អនុសញ្ញាស្តីពីអាយុអប្បរមា ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានកំណត់អាយុអប្បរមាឲ្យចូលធ្វើការទទួលប្រាក់ឈ្នួលមិនឲ្យមានអាយុតិចជាង ១៨ឆ្នាំឡើយ។

អនុសញ្ញានៃការងារនេះបង្កើតដោយមានមូលហេតុ ៣គឺ: ទី១ គឺមនុស្សធម៌ កម្មករនិយោជិត កាន់តែច្រើនឡើងៗ ហើយត្រូវបានគេកេងប្រវ័ញ្ចជិះជាន់ដោយពុំគិតពីសុខភាព ជីវភាពគ្រួសារ និងសេចក្តីសុខរបស់ពួកគេឡើយ។ ទី២ គឺនយោបាយ ដោយពុំគិតពីភ័ព្វវាសនារបស់កម្មករនិយោជិត ដែលកាន់តែកើនឡើងតាមឧស្សាហូបនីយកម្មកម្មករ ទាំងនេះបង្កឲ្យមានវិបត្តិសង្គម និងបដិវត្តន៍។ ទី៣ គឺសេដ្ឋកិច្ច គឺរាល់កំណែទម្រង់ខាងសង្គមកិច្ចតែងតែបង្កឲ្យមានផលវិបាកលើតម្លៃផលិតកម្ម ដោយពុំអាចជៀសវាងបានហើយ ធ្វើឲ្យខូចខាតផលប្រយោជន៍របស់ឧស្សាហកម្ម ឬប្រទេសទាំងមូលតែម្តង ដែលត្រូវប្រឈមមុខនិងប្រទេសដែលជាគូប្រកួតប្រជែងទាំងឡើយ។

កថាខណ្ឌទី ២ ប្រភេទនៃវិវាទការងាររួម

ទោះបីជាមានវិធានគតិយុត្ត ក៏ដូចជាការបង្ការវិវាទការងាររួមយ៉ាងណាក្តី ក៏មិនអាចជៀសផុតនៃការកើតឡើងនូវវិវាទរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ដូច្នេះទើបគេបានកំណត់អំពីសញ្ញាណនៃវិវាទថា តើអ្វីជាវិវាទការងាររួម វិវាទការងារបុគ្គល វិវាទអំពីសិទ្ធិ ឬវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គេក៏បានរៀបចំនូវយន្តការចាំបាច់ និងនីតិវិធីក្នុងដោះស្រាយវិវាទរួម ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយសមរម្យមួយសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាង និងធ្វើការបញ្ចប់វិវាទ។

១. និយមន័យ

វិវាទការងាររួម គឺជាវិវាទដែលកើតឡើងរវាងនិយោជកម្នាក់ ឬច្រើននាក់ ជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួនមួយចំនួន ដែលមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងលក្ខខណ្ឌការងារ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលប្រគល់ឲ្យទៅអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ការត្រូវទទួលស្គាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងសហគ្រាស បញ្ហាដែលមានការទាក់ទងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ហើយដោយសារតែវិវាទនេះបានធ្វើឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តទៅមិនបានស្រួល ឬធ្វើឲ្យខូចសន្តិសុខសង្គម។[7] យើងសង្កេតឃើញថា វិវាទការងាររួម ជាវិវាទមួយដែលមានទំហំបញ្ហាមានលក្ខណៈធំជាងវិវាទការងារបុគ្គល ដែលមានការទាក់ទងទៅនឹងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតជាច្រើនរូបទៅថ្ងៃអនាគត។

[7] មាត្រា ៣០២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ ១៩៩៧។

ជាគោលការណ៍ គេបានធ្វើការបែងចែកវិវាទការងាររួម ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍។ ការបែងចែករវាងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និង វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាតួនាទីដ៏ចំបងមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយសារតែការបែងចែកនេះ បានប៉ះពាល់យ៉ាងស៊ីជម្រៅទៅលើគោលការណ៍ច្បាប់ដែលអនុវត្តចំពោះវិវាទមួយ និងអនុភាពនៃសេចក្តីបង្គាប់ណាមួយ។ ប៉ុន្តែការកំណត់នេះ គឺជាកិច្ចការដ៏លំបាកមួយដែលជាធម្មតាតម្រូវឲ្យអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើការថ្លឹងថ្លែងនូវបញ្ហានានាដែលមានការស្មុគស្មាញ និងមានជំលោះ។ ផ្ទុយទៅវិញ យើងសង្កេតឃើញថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ណាមួយចែងអំពីនិយមន័យជាក់លាក់នៃវិវាទអំពីសិទ្ធ និងវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍នោះឡើយ ដោយត្រង់ចំណុចវិវាទនេះ គេបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាអ្នកដោះស្រាយតាមឆន្ទានុសិទ្ធរបស់ខ្លួនតាមរយៈសំណួរថា តើគោលការណ៍ច្បាប់អ្វី ដែលនឹងត្រូវយកមកអនុវត្តនៅក្នុងការកំណត់និយមន័យនេះ?

២. វិវាទអំពីសិទ្ធិ

វិវាទអំពីសិទ្ធិ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងទៅនឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយបានចែងអំពី ការទាមទារនោះ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីសិទ្ធិតាមផ្លូវច្បាប់។ មានន័យថា នៅពេលមានវិវាទអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការថ្លឹងថ្លែង ឬដោះស្រាយដោយផ្អែកទៅលើច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ដែលមានចែងអំពីសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។

<u>ឧទាហរណ៍</u> នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលលេខ ២៥០/១៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ មានការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមិនឲ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការបង្ខំកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសពី១០ ម៉ោង ក្នុងមួយថ្ងៃនោះទេ។ ដោយផ្អែកទៅលើសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ៣០/១៥ ក.ប/ស.ជ.ណា នៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានធ្វើការទទួលស្គាល់នូវការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយលើកឡើងថា ការបន្ថែមម៉ោងធ្វើការលើស ២ម៉ោង គឺជាការស្ម័គ្រចិត្តរបស់កម្មករនិយោជិត មិនមែនជាការបង្ខំរបស់និយោជកឡើយ។ ដូចនេះ វិវាទនេះ ជាវិវាទអំពីសិទ្ធិ។[8]

៣. វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍

វិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ គឺជាវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនាពេលអនាគត ដែលមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញា រួមណាមួយបានចែងអំពី ការ

[8] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៥០/១៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

ទាមទារនោះ ហើយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការដោះស្រាយវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍តាមផ្លូវសមធម៌។ ពោលគឺ នៅពេលមានវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍កើតឡើងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាធម្មតាវាមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការទាមទារនៅថ្ងៃអនាគតរបស់កម្មករនិយោជិត ហើយពុំមានចែងក្នុងច្បាប់ កិច្ចព្រមព្រៀង ឬអនុសញ្ញារួម ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងធ្វើការថ្លឹងថ្លែងទៅតាមសមធម៌ និងមានតម្លាភាព ថាតើការទាមទាររបស់កម្មនិយោជិតមានលក្ខណៈសមរម្យដែរឬទេ។

<u>ឧទាហរណ៍</u> នៅក្នុងសេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/១២ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ មានការទាមទារសុំឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចេញមុន ១៥នាទីជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដើម្បីជៀសវាងរបួសដែលអាចកើតមានបណ្តាលមកពីរការជួល ជាដើម ដោយសារតែកម្មករផ្សេងទៀតចាកចេញដោយប្រញាប់នៅពេលតែមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បានបញ្ជាក់ថា មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាមួយក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬកិច្ចព្រមព្រៀងរវាងភាគីដែលអនុញ្ញាតឲ្យកម្មការិនីមានផ្ទៃពោះចាកចេញមុន ១៥នាទី ឬអាចឈប់ ២ ថ្ងៃដោយរក្សាអត្ថប្រយោជន៍ពេញសម្រាប់ការពិនិត្យផ្ទៃពោះ។ ហេតុនេះ វិវាទនេះគឺជាវិវាទផលប្រយោជន៍។[9]

ផ្នែកទី ២ ស្ថាប័នជំនាញចូលរួមដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

នៅពេលវិវាទការងាររួមមួយបានកើតមានឡើង គេត្រូវទាមទារឲ្យមាននូវការដោះស្រាយដែលមានច្រើនដំណាក់កាល។ ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលបានកើតមានឡើងឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព មានដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅបានល្អ ព្រមទាំងមានភាពយុត្តិធម៌ចំពោះភាគីទាំងសងខាងនោះ គឺទាមទារឲ្យមាននូវការចូលរួមដោះស្រាយវិវាទរួមពីគ្រប់ស្ថាប័នជំនាញមកពីគ្រប់ភាគីទាំងអស់។ ជាក់ស្តែង ស្ថាប័នជំនាញជាសេនាធិការរបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ដែលមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការសម្របសម្រួល រៀបចំយន្តការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទផ្សេងៗសម្រាប់ឲ្យស្ថាប័នផ្សេងទៀតគោរព និងអនុវត្តតាមនោះគឺ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ចំណែកឯក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក៏ជាស្ថាប័នជំនាញមួយដែលមានតួនាទីក្នុងការដោះស្រាយ និងចេញសេចក្តីសម្រេច ដើម្បីឲ្យគូភាគីនៃវិវាទគោរព និងអនុវត្តតាម។ ក្រៅពីក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ និង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលហើយនោះ នៅមានស្ថាប័នជំនាញដែលវិវាទអាចធ្វើការដោះស្រាយបាននោះគឺ ស្ថាប័នតុលាការ ដែលជាស្ថាប័នយុត្តិធម៌ជាតិមួយ ដែលគូភាគីនៃវិវាទចាំបាច់ត្រូវតែប្រើប្រាស់នៅក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយបាននៅដំណាក់កាលស្ថាប័នជំនាញទាំងពីរខាងលើ។

[9] សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/១២ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់អាជ្ញាកណ្តាល។

កថាខណ្ឌទី ១ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ

ក្រសួងការងារ បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា ដែលជាស្ថាប័នជំនាញមួយក្នុងការតាក់តែង រៀបចំនូវយន្តការមួយចំនួន សម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ នៅក្នុងក្រសួងការងារទៀតសោត រដ្ឋបាលការងារ និងអធិការការងារ មានតួនាទី និងសមត្ថកិច្ចយ៉ាងសំខាន់នៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារឲ្យមានប្រសិទ្ធិភាព។ រដ្ឋបាលការងារ ផ្តល់ជូននូវសេវាចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងអង្គការរបស់អ្នកទាំងនោះ ដើម្បីធ្វើការសម្រុះសម្រួល ផ្សះផ្សា ជួយដោះស្រាយនូវវិវាទការងាររួម។ ចំពោះអធិការការងារ មានភារកិច្ចក្នុងការធានាដល់ការអនុវត្តច្បាប់ការងារ និងអត្ថបទច្បាប់ដែលបានគ្រោងទុក ក៏ដូចជាច្បាប់ និងបទបញ្ជាច្បាប់ដទៃទៀត ដែលមិនទាន់បានចងក្រងហើយដែលមានការទាក់ទងដល់របបការងារ។ ម៉្យាងទៀត អធិការការងារក៏មានសមត្ថកិច្ចក្នុងការផ្តល់ដំណឹង និងដំបូន្មានបច្ចេកទេសចំពោះនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតអំពីមធ្យោបាយដ៏មានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីគោរពបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ ហើយត្រួតពិនិត្យទៅលើការអនុវត្តច្បាប់ការងារ។ លើសពីនេះ អធិការការងារ មានអំណាចសំខាន់ក្នុងការដើរតួនាទីជាអ្នកផ្សះផ្សាវិវាទការងាររួមដែលត្រូវបានដាក់មកអធិការងារ។

ក្រៅពីនេះ យោងតាមអនុក្រឹត្យលេខ ២៣៨ អនក្រ.បក ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដូចជា៖

- ពង្រឹង និងជម្រុញការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធានាបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ និងរក្សាបាននូវភាពសុខដុមរមនានៃទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ
- ពង្រឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាពការងារនៅនឹងកន្លែងធ្វើការ ការពារទប់ស្កាត់ការប្រើប្រាស់កម្លាំងពលកម្មកុមារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិពលករដែលធ្វើការនៅក្រៅប្រទេស
- ពង្រឹងនូវការអភិវឌ្ឍន៍ និងការអនុវត្តក្របខណ្ឌគុណវុឌ្ឍិនៅកម្ពុជា ស្តង់ដាជាតិ សមត្ថភាព កម្មវិធី និងឯកសារសិក្សាផ្អែកទៅលើសមត្ថភាព និងឯកសារធ្វើតេស្តបញ្ជាក់សមត្ថភាព ឲ្យបានទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដើម្បីធ្វើការលើកកម្ពស់ប្រព័ន្ធអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ និងមានការទទួលស្គាល់ជាសាធារណៈកម្រិតជាតិ និងអន្តរជាតិ
- ប្រែក្លាយការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលបច្ចេកទេស និងវិជ្ជាជីវៈ ឲ្យស្របទៅតាមការវិវត្តនៃតម្រូវការក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្ម និងសហគមន៍

- ពង្រឹងការអនុវត្តគោលការណ៍បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយសមធម៌ ដោយយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសដល់ស្ត្រីភេទ ជនពិការ បាត់បង់ឱកាស ជនមានឱកាសតិចតួចក្នុងសង្គម យុវជនទីទល់ក្រ និងសិស្សដែលបានបោះបង់ការសិក្សា

- ផ្តល់សេវាការងារជាមូលដ្ឋានប្រសិទ្ធភាព ដូចជាការផ្គូរផ្គងគ្នារវាងអ្នកស្វែងរកការងារធ្វើ និងកន្លែងការងារទំនេរ ដើម្បីបង្កើនប្រសិទ្ធភាពទីផ្សារការងារ

- ប្រមូល វិភាគ និងចងក្រងព័ត៌មានទីផ្សារការងារ ដើម្បីជាមូលដ្ឋានគ្រឹះក្នុងការផ្តល់សេវាការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ព្រមទាំងផ្តល់ជាប្រភពទិន្នន័យ ដល់អ្នករៀបចំគោលនយោបាយ អ្នកផ្តល់ការអប់រំបណ្តុះបណ្តាលនិយោជក និងសាធារណៈជនទូទៅ

- អភិវឌ្ឍន៍គោលនយោបាយ និងបទបញ្ញានានា ដើម្បីចំណែកបង្កើនឱកាសទទួលបានការងារ និងបង្កើតការងារទាំងក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេសជូនប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជា

- ផ្តល់សេវាផ្នែកសន្តិសុខសង្គមប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព តម្លាភាព គណនេយ្យភាព និងទាន់ពេលវេលាសម្រាប់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារក្នុងគោលដៅក្នុងការជួយសម្រាលការលំបាកនានា នៅពេលជរាភាព ទុព្វលភាព មរណភាព ហានិភ័យការងារ ឬពេលជួបប្រទះយថាភាពផ្សេងៗទៀត ដូចជាជម្ងឺ និងមាតុភាព

- ពង្រឹងសមត្ថភាពស្ថាប័ន បង្កើនប្រសិទ្ធភាពការងារ និងផ្តល់សេវាជូនប្រជាពលរដ្ឋ

- ជម្រុញ និងលើកតំកើនភាពជាដៃគូរវាងរដ្ឋ និងវិស័យឯកជន ដើម្បីធានាបាននូវការផ្គត់ផ្គង់ធនធានហិរញ្ញវត្ថុដើម្បីធ្វើការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ពង្រឹងភាពជាដៃគូជាមួយដៃគូអភិវឌ្ឍជាតិ និងអន្តរជាតិ

- លើកកម្ពស់សមធម៌យេនឌ័រ និងកាត់បន្ថយគម្លាតយេនឌ័រក្នុងវិស័យការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានអគ្គនាយកដ្ឋានចំនួន ០៣ រួមជាមួយនឹងនាយកដ្ឋានចំនួន ១៦ និង មានអគ្គធិការដ្ឋានចំនួន ០១។ នៅក្នុងចំនោមនាយកដ្ឋានទាំង ១៦ ក្នុងនោះមាននាយកដ្ឋានចំនួន ០២ ដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងដឹកនាំរបស់នាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារនោះគឺ នាយកដ្ឋានការងារ និងនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ ដែលជានាយកដ្ឋានដែលដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងធ្វើអធិការកិច្ចក៏ដូចជាការត្រួតពិនិត្យផ្សេងៗ ដែលនាយកដ្ឋានទាំងពីរនេះមានតួនាទីនិងភារកិច្ចរៀងៗខ្លួន។[10]

[10] មាត្រា ៣ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៣៨ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។

ក្រៅពីបញ្ញត្តិដែលមានចែងអំពីតួនាទី និងភារកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងអនុក្រឹត្យលេខ ២៣៨ អនក្រ.បក ក៏បានបញ្ញត្តិអំពីអគ្គនាយកដ្ឋានផ្សេងៗទៀត ដែលជានាយកដ្ឋានសម្រាប់បម្រើឲ្យការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និង បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈផងដែរ។ ដោយប្រធានបទនេះធ្វើការផ្ដោតសំខាន់ទៅលើការបកស្រាយទៅលើ ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដូច្នេះយើងនឹងធ្វើការបកស្រាយ និងធ្វើការបង្ហាញអំពី អគ្គនាយកដ្ឋានការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈណាដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងដោះស្រាយវិវាទការងារតែប៉ុណ្ណោះ។ អគ្គនាយកដ្ឋានការងារទទួលបន្ទុកការងារទំនាក់ទំនង គ្រប់គ្រងអធិការកិច្ចការងារ វិវាទការងារមុខរបរ និងហត្ថពលកម្ម ការងារកុមារ និងពេទ្យការងារ។[11] នៅក្នុងអគ្គនាយកដ្ឋានការងារមាននាយកដ្ឋានដែលជាចំណុះចំនួនប្រាំ ក្នុងនោះមានតែនាយកដ្ឋានចំនួនមួយប៉ុណ្ណោះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាវិវាទការងារ ពោលគឺនាយកដ្ឋានវិវាទការងារ។ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារ មានតួនាទី និងភារកិច្ចដូចតទៅៈ

- តាក់តែងបទប្បញ្ញត្តិ និងបទបញ្ជាដែលទាក់ទងទៅនឹងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលប្រកបវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួន
- ពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារ និងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិនៅក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន
- ដាក់ឲ្យដំណើរការនូវនីតិវិធីសម្រាប់ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- ដោះស្រាយវិវាទការងារ
- តាមដាន និងជម្រុញការចរចារចាសមូហភាព ព្រមទាំងពិនិត្យ និងចុះបញ្ជីអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងអនុសញ្ញារួម ព្រមទាំងផ្ដល់វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់ភាពជាតំណាងនៃអង្គការសហជីពកម្មករ
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
- ទទួលបន្ទុកកិច្ចការលេខាធិការដ្ឋានគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- អនុវត្តកិច្ចការផ្សេងៗដែលអគ្គនាយកប្រគល់ឲ្យ។

ម៉្យាងទៀត ក្រសួងការងារក៏បានបង្កើតគណៈកម្មការជំនាញមួយបន្ថែមទៀត ដើម្បីជាជំនួយដល់នាយកដ្ឋានវិវាទការងារក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ។ គណៈកម្មការជំនាញនោះត្រូវបានគេស្គាល់ឈ្មោះថា "គណៈកម្មការដោះស្រាយ និងទប់ស្កាត់កូដកម្ម បាតុកម្ម គ្រប់មុខសញ្ញា"។

[11] មាត្រា ១៤ នៃអនុក្រឹត្យលេខ ៣៨ អនក្រ.បក ស្ដីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤។

កថាខណ្ឌទី ២ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្រៅពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាស្ថាប័នជាតិមួយដែលរួមចំណែកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម តាមរយៈការផ្សះផ្សា និងការធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាល។ ក្រុមប្រឹក្សាមួយនេះ បានបង្កើតឡើងតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ចុះថ្ងៃទី១២ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រង់ជំពូកទី១២។ ជាដំបូង ស្ថាប័ននេះត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមប្រកាសលេខ ៣៣៨ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០០២។ ក្រោយមក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចាប់ផ្តើមបើកការដោះស្រាយវិវាទទៅលើរឿងក្តីនៅក្នុងខែឧសភា ឆ្នាំ២០០៣ ហើយស្ថាប័ននេះមានអំណាចយ៉ាងទូលំទូលាយ ដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសផ្សេងៗរបស់ក្រសួងការងារដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា។ គោលបំណងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺធ្វើការលើកកម្ពស់ប្រសិទ្ធភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈការផ្តល់ជាវេទិការសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និង និយោជក ក្នុងការស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយលើវិវាទការងារ ប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងសមធម៌។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោះស្រាយវិវាទដោយផ្ទាល់ទាន់ពេលវេលា និងមានតម្លាភាពតាមរយៈការធ្វើសវនាការទៅលើវិវាទនោះ និងចេញសេចក្តីសម្រេចដែលមានតុល្យភាព មានហេតុផលត្រឹមត្រូវប្រកបដោយយុត្តិធម៌ សមធម៌ និងផ្អែកលើច្បាប់។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនមែនជាតុលាការទេ គ្រាន់តែជាស្ថាប័នដែលទទួលបាននូវអំណាចក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចដោយផ្អែកលើច្បាប់ និង គោលការណ៍សមធម៌ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងារដែលកើតមានឡើង។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសមាជិកចំនួនចាប់ពី ១៥នាក់[12] ហើយបច្ចុប្បន្នមានចំនួន ៣០រូប[13] ដែលត្រូវបានតែងតាំងសម្រាប់រយៈពេលអាណត្តិមួយឆ្នាំ។ អាណត្តិនេះ ត្រូវបានបន្តរហូតដល់ពេលចេញប្រកាស តែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាណត្តិថ្មី។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសជារៀងរាល់ឆ្នាំ លើកលែងតែសមាជិកនោះស្លាប់ ឬលាលែងពីតំណែង ឬក្លាយជាជនអសមត្ថភាព មិនអាចបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ឬសមាជិកនោះ បានជាប់ពិរុទ្ធពីបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ ឬបានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលឲ្យសមាជិកនោះ លែងមានសិទ្ធជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ឬសមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារដូចដែល

[12] ប្រការ ១ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[13] ប្រការ ១ នៃប្រកាស ៣២១ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពី ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥។

មានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសខាងលើផងដែរ។[14] សមាជិកនីមួយៗក៏អាចត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីផងដែរ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលមានសមាសភាពដូចតទៅៈ

- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ
- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ
- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយផ្អែកទៅតាមសំណើឈ្មោះដូចដែលបានរៀបរាប់ឡើងខាងលើ។ ករណីដែលតំណាងសមាគមនិយោជក នៅក្នុងគណៈកម្មាការប្រឹក្សាការងារ មិនអាចធ្វើការឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសម្រាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេនោះ សមាគមនិយោជកនីមួយៗ ដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា។ ករណីដែលតំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) នៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសម្រាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទេ នោះសហជីពកម្មករនិយោជិតនីមួយៗដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិ នៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា។

ដើម្បីក្លាយជាក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលបាន គ្រប់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងអស់ត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅៈ

១) គ្រប់សមាជិកទាំងអស់

- ត្រូវមានអាយុចាប់ពី ២៥ឆ្នាំឡើងទៅ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- មានបទពិសោធន៍ការងារយ៉ាងតិចចំនួន ០៣ឆ្នាំ។

២) ចំពោះសមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ ៣ ត្រង់ចំណុច ក នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ត្រូវមានៈ

[14] ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

- បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬមានគុណភាពផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
- មានចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ។

៣) ចំពោះសមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ ៣ ចំណុច ខ និងចំណុច គ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ត្រូវមាន៖

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ញត្តិផ្សេងៗទៀតសម្រាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ
- មានបទពិសោធន៍យ៉ាងតិចចំនួនមួយឆ្នាំនៅក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ។[15]

ទន្ទឹមនឹងលក្ខណៈសម្បត្តិ ដែលអាចក្លាយជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះផងដែរ សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សានេះ ក៏អាចមានវិសមិតភាព ឬមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងករណីដែលសមាជិកទាំងនោះ ៖

- មានមុខងារជាបុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- ជាម្ចាស់ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការអង្គការនិយោជក ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះ ក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន
- សមាជិកសហជីព ឬអ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬអ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន។[16]

កថាខណ្ឌទី ៣ តុលាការ

រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានចែងថា តុលាការកម្ពុជាដោះស្រាយគ្រប់ដណ្តប់ទៅលើរឿងក្តីទាំងអស់រួមទាំងរឿងក្តីរដ្ឋបាលផងដែរ។[17] ប៉ុន្តែដោយសារតែកង្វះខាតនូវអ្នកជំនាញក៏ដូចជាចៅក្រមជំនាញ ទើបបច្ចុប្បន្ននេះព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ពុំទាន់បានបង្កើតតុលាការការងារសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយតែទៅលើបញ្ហាវិវាទការងារតែមួយមុខនៅឡើយទេ។ នេះក៏មិន

---

[15] ប្រការ ៦ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
[16] ប្រការ ៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
[17] មាត្រា ២១៨ថ្មី វាក្យខណ្ឌ៣ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣ ។

មានន័យថា ប្រទេសកម្ពុជានឹងមិនបង្កើតតុលាការការងារនោះឡើយ។ ដោយយោងលើច្បាប់ការងារ ត្រង់ជំពូកទី១៧ មាត្រា ៣៨៨ ចែងថាការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃតុលាការការងារ នឹងត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ ត្រង់មាត្រាគឺសម្តៅដល់ការបង្កើតតុលាការការងារ។

ដោយតុលាការការងារមិនទាន់បានបង្កើត ទើបក្រសួងការងារ បានចេញប្រកាសលេខ ០២២/១៤ ក.ប/ស.ស.រ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការរៀបចំយន្តការសម្រាប់កសាងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ចុះថ្ងៃទី០៥ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤ ដែលមានសមាសភាពចូលរួមពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងមន្ត្រីជំនាញរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ គណៈកម្មការនេះមានតួនាទីដូចជា៖

- រៀបចំតាក់តែងខ្លឹមសារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ
- ពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងលើខ្លឹមសារសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ
- សហការជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវបទពិសោធន៍ច្បាប់ស្តីពីតុលាការការងារ ដើម្បីជាជំនួយស្មារតីក្នុងការកសាងច្បាប់នេះ។
- ពិគ្រោះយោបល់ ដើម្បីប្រមូលយោបល់គ្រប់ភាគីធ្វើឲ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់ខាងលើនេះមានភាពរលូនអាចទទួលយកបានទាំងអស់គ្នា និងអាចអនុវត្តបានប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់
- លើកវិធានការណ៍ជម្រុញការកសាងច្បាប់ឲ្យបានឆាប់រហ័ស ទាន់ពេលវេលាជូនគណៈកម្មការដើម្បីរាយការណ៍ជូនរដ្ឋាភិបាល
- ទទួលភារកិច្ចផ្សេងៗទៀតដែលគណៈកម្មការប្រគល់ជូន។

ដូចនេះ ក្រោយពីបានសិក្សាបទប្បញ្ញត្តិទូទៅ និងស្ថាប័នជំនាញនៃវិវាទការងាររួម យើងសង្កេតឃើញថា នៅក្នុងវិស័យការងារ គេបានបង្កើតនូវច្បាប់ អនុក្រឹត្យ ប្រកាស បទបញ្ជារបស់រាជរដ្ឋាភិបាល ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត មិនឲ្យមានការរំលោភបំពានពីសំណាក់និយោជកនោះឡើយ និងបញ្ចៀសការកើតឡើងនូវវិវាទការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ក្រៅពីច្បាប់ជាតិ ច្បាប់អន្តរជាតិក៏មានការចូលរួមនៅក្នុងការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតតាមរយៈការបង្កើតនូវអនុសញ្ញាអន្តរជាតិ ដែលតម្រូវឲ្យរដ្ឋជាភាគីធ្វើការតាមដានការអនុវត្តរបស់និយោជកផងដែរ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ គេបានបង្កើតនូវស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចមួយចំនួន ដូចជា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលមានអធិការការងារ និងរដ្ឋបាលការងារ មានតួនាទីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់របស់និយោជក ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងតុលាការ។

ជំពូកទី ២

នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានបង្កើតច្បាប់ស្តីពីការងារនៅក្នុងឆ្នាំ ១៩៩៧ ដែលសំដៅទៅលើការគ្រប់គ្រងរាល់ទំនាក់ទំនងទាំងឡាយណាដែលកើតចេញពីកិច្ចសន្យាការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ទោះបីជាកិច្ចសន្យានោះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយភាគីដែលមានសញ្ជាតិអ្វីក៏ដោយឲ្យតែយកមកអនុវត្តនៅលើទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។[18] ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ ក៏បានចែងអំពី នីតិវិធីសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយនូវវិវាទការងារដែលបានកើតមានឡើងរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ដោយបានបែងចែកប្រភេទ និងនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងារជាពីរប្រភេទផ្សេងពីគ្នាគឺ វិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម។

កម្មករនិយោជិតបង្កើតនូវសហជីព ដើម្បីផ្តល់ឲ្យពួកគេនូវឋានៈដែលមានសាមគ្គីភាព និងភាពរឹងមាំថែមទៀតក្នុងការចរចារជាមួយនិយោជករបស់ពួកគេ។ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមមានវិវាទការងាររួមកើតឡើង ដំបូងពួកគេព្យាយាមចរចារជាមួយនិយោជក ក្នុងគោលបំណង ដើម្បីបកស្រាយនូវការខ្វែងគំនិតគ្នារបស់ពួកគេជាមុនសិន ប៉ុន្តែមានពេលខ្លះការចរចារគ្នាពុំទទួលបានការស្រុះស្រួលគ្នា ក៏ដូចជាទទួលបាននូវការជោគជ័យនោះទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ភាគីនិយោជក ឬភាគីសហជីពកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើការចាត់វិធានការផ្សេងៗដោយផ្ទាល់ ដើម្បីធ្វើការបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀតព្រមទទួលនូវការព្រមព្រៀងគ្នា។

ដោយសារតែ សារណានេះបានផ្តោតសំខាន់ទៅលើដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដូចនេះយើងខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយតែទៅលើនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមតែប៉ុណ្ណោះ។

ផ្នែកទី ១ ដំណាក់ដំបូងនៃដំណើរការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

នៅក្នុងជំពូកទី១ យើងបានឃើញរួចមកហើយអំពីនិយមន័យនៃវិវាទការងាររួម ក៏ដូចជាប្រភេទនៃវិវាទការងាររួម ដូចនេះដើម្បីកំណត់ឲ្យបានថាវិវាទមួយជាវិវាទការងាររួម គឺត្រូវមានការពិនិត្យជាមុនសិន ដោយការពិនិត្យទៅលើប្រភេទវិវាទការងារនេះ គឺជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

[18] មាត្រា ១ កថាខណ្ឌ ១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

កថាខណ្ឌទី ១ ការចរចាររវាងភាគី

នៅពេលមានវិវាទការងាររួមកើតមានឡើង និយោជក ឬសមាគមនិយោជក ឬអ្នកតំណាងនិយោជក និងភាគីកម្មករនិយោជិត ឬសហជីកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិត មិនមែនធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយអធិការងារតែម្តងនោះទេ ភាគីទាំងសងខាងអាចធ្វើការសាកល្បងចរចារគ្នាទៅលើបញ្ហាវិវាទជាមុនសិន។ ជួនកាល ទោះបីជាការចរចាររវាងភាគីជាវិធីមួយដែលមិនមានប្រសិទ្ធិភាព ឬមានលក្ខណៈជាកាតព្វកិច្ចយ៉ាងណាក្តី តែការចរចារនេះអាចជាវិធីសាស្ត្រមួយក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមផងដែរ។ ដោយហេតុថា ភាគីទាំងសងខាងអាចចរចារគ្នាចំពោះមុខ ដើម្បីស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយមួយសមស្រប ដែលអាចផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍ទៅដល់ភាគីទាំងសងខាង។ ប្រសិនបើ ការចរចារអាចធ្វើឡើងដោយជោគជ័យ ភាគីទាំងសងខាងនឹងចំណេញនូវពេលវេលា ប្រាក់កាក់មួយចំនួន ដោយមិនចាំបាច់បន្តនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទរួមទៅមុខទៀតនោះទេ។ ម៉្យាងវិញទៀត ការបញ្ចប់វិវាទនៅត្រឹមដំណាក់កាលចរចារគ្នានេះ អាចរក្សានូវទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតនៅដដែលផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើវិវាទការងាររួមមិនអាចធ្វើការដោះស្រាយបាននោះ វិវាទការងាររួមនេះនឹងត្រូវបញ្ជូនមកអធិការការងារ ដើម្បីមានចំណាត់ការបន្ត។

កថាខណ្ឌទី ២ ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ

មុននឹងមានដំណាក់កាលនីតិវិធីនៃការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារ ភាគីវិវាទអាចមានការចរចារវាងគូភាគីនៃវិវាទជាមុនសិនក៏បាន ដើម្បីធ្វើការស្វែងរកដំណោះស្រាយទៅលើបញ្ហាវិវាទ។ ប្រសិនបើវិវាទនោះមិនអាចបញ្ចប់ដោយការចរចាររវាងភាគី ទើបសមត្ថកិច្ចនៃការដោះស្រាយត្រូវបញ្ជូនទៅដោះស្រាយនៅអធិការការងារជាបន្តទៀត។

១. ការទទួលពាក្យបណ្តឹង

ចំពោះការទទួលពាក្យបណ្តឹង អធិការការងារទទួលពាក្យបណ្តឹងវិវាទការងាររួម គឺត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ត្រូវមានបញ្ជាក់ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន ឬសហគ្រាស និងឈ្មោះរបស់អ្នកចូលប្តឹង ហើយប្រសិនបើចំនួនអ្នកដែលប្តឹងមានចំនួនច្រើនពេក ពាក្យបណ្តឹងក៏អាចភ្ជាប់មកជាមួយនឹងបញ្ជីឈ្មោះអ្នកចូលរួមប្តឹងមួយដោយឡែកបានដែរ។

២. ការចាត់តាំងផ្សះផ្សា

ក្រោយពីបានទទួលពាក្យបណ្តឹងពីភាគីណាមួយ អធិការការងារ ត្រូវរាយការណ៍ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីធ្វើការចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ ក្នុងរយៈពេល ៤៨

ម៉ោង។ បន្ទាប់មក អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅកាន់ភាគីទាំងអស់ ដើម្បីមកផ្តល់នូវព័ត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សាវិវាទឲ្យបានសមស្រប។[19]

ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីមិនបានធ្វើការប្តឹង ឬឲ្យដំណឹងមកកាន់អធិការការងារទេនោះ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីក្រោយពីបានទទួលដំណឹងអំពីវិវាទការងាររួមនោះភ្លាម។ វិវាទការងាររួមណាដែលមានការប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលឲ្យប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងស្តីពីវិវាទនេះ អធិការកាងារត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា និងចាត់ការធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ចុះសាកសួរព័ត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែងតែម្តង។

៣. ការផ្សះផ្សា

ក្នុងករណីដែលទទួលបានព័ត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់រួចហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតដល់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដើម្បីឲ្យចូលមកចូលរួមប្រជុំទាំងអស់គ្នាដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា។ ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទតែប៉ុណ្ណោះ។[20]

ចំពោះគ្រប់លិខិតអញ្ជើញដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើនេះ ត្រូវធ្វើជូនគ្រប់ភាគីនៃវិវាទតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតផ្ទាល់ដែលដោយមានចុះហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួល។

ភាគីអាចឲ្យគេជួយអម ឬឲ្យគេធ្វើជាតំណាងរបស់ខ្លួនបាន។ ជនទាំងឡាយដែលអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីបាន លុះត្រាតែជននោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសម្រេចកិច្ចការបានផង។ អ្នកផ្សះផ្សា ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលធ្វើការប្រជុំផ្សះផ្សា ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់ព្រមសះជានឹងគ្នា។ កំណត់ហេតុនេះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា ព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និង

[19] ប្រការ ២ នៃប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។

[20] ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ ២០០១។

ត្រូវចម្លងចែកភាគីទាំងអស់។ ការព្រមព្រៀងសះជា ដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាមានតម្លៃ និងអានុភាពដូចគ្នានឹងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលឲ្យគេតំណាងខ្លួន។ អ្នកផ្សះផ្សាមានតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការបង្កើត និងថែរក្សាសន្តិភាព ក្នុងទំនាក់ទំនងការងាររវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដើម្បីធ្វើជាអ្នកផ្សះផ្សាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព គេត្រូវមានទាំងគុណសម្បត្តិវិជ្ជាជីវៈ និងគុណសម្បត្តិផ្ទាល់ខ្លួនដូចខាងក្រោម៖

ការផ្សះផ្សា មិនមែនជាការងារធម្មតាដូចការងារក្នុងការិយាល័យនោះទេ ដូចនេះហើយអ្នកផ្សះផ្សាខ្លួនឯងត្រូវតែមានការជឿជាក់ទៅលើតម្លៃ និងសារៈសំខាន់នានារបស់មុខរបរនេះ។ ទំនាស់នីមួយមានលក្ខណៈប្លែកៗ និងជាបញ្ហាប្រឈមមុខទៅនឹងការច្នៃប្រឌិតរបស់អ្នកផ្សះផ្សា។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវតែអព្យាក្រឹត្យ មិនលម្អៀង ហើយមានអាការៈ និងអាកប្បកិរិយាហ្មត់ក្នុងរយៈពេលនៃដំណើរការផ្សះផ្សាទាំងមូល។ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវមានចិត្តខន្តី ជិតស្និត មានការប្រាស្រ័យទាក់ទងល្អ ត្រងត្រាប់ស្តាប់ និងត្រូវចេះឆក់ឱកាស។ អ្នកផ្សះផ្សាក៏ត្រូវមាននូវសេចក្តីអត់ធ្មត់ទាំងផ្លូវកាយ និងផ្លូវចិត្ត ប្រសព្វក្នុងការច្នៃប្រឌិតដោយខ្លួនឯងផងដែរ។ ទីបញ្ចប់វាពិតជាជួយបន្ធូរបន្ថយភាពតានតឹងរវាងភាគីទាំងឡាយ ប្រសិនជាអ្នកផ្សះផ្សាពិតជាមានសុភវិនិច្ឆ័យនៅក្នុងខ្លួន។

ផ្នែកទី ២ នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ក្នុងការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គឺជាដំណើរការដោយស្ម័គ្រចិត្ត ឬដោយការតម្រូវ។ ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយស្ម័គ្រ កើតមាននៅពេលដែលមានភាគីទាំងសងខាងឯកភាពគ្នា។

ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៣០៩ ថា "ក្នុងករណីដែលការផ្សះផ្សាពុំបានសះជា វិវាទការងារត្រូវដោះស្រាយតាម៖

ក- ឬមួយនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាលប្រសិនបើមាន

ខ- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ

គ- ឬមួយក៏នីតិវិធី អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ។"[21]

ដំណោះស្រាយវិវាទការងារដោយអាជ្ញាកណ្តាល គឺជានីតិវិធីសម្រាប់ធ្វើការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមណាដែលបានធ្វើការផ្សះផ្សាហើយតែមិនសះជា។ ស្ថាប័នដែលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលនេះ មានឈ្មោះថា "**ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល**" ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយប្រកាស

---

[21] មាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

របស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ប្រកាសនេះ ត្រូវបានកំណត់ឲ្យមានលេខាធិការមួយដែលស្ថិតនៅក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលទទួលបន្ទុកលើការជួយជ្រោមជ្រែងកិច្ចការរដ្ឋបាលដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

មុននឹងឈានចូលការដល់ការដោះស្រាយវិវាទការងារ ដែលបានបញ្ជូនមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានច្រើនដំណាក់កាលក្នុងការអនុវត្ត។ ដំណាក់កាលទាំងនោះ ត្រូវតែអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីរបស់អាជ្ញាកណ្តាលក៏ដូចជាក្រោមច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងៗ។

កថាខណ្ឌទី ១ ការបង្កើតនូវក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល (៣រូបសម្រាប់វិវាទការងាររួម)

ប្រសិនបើនីតិវិធីក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម មិនបានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនៃការងារ ឬមិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទេនោះ វិវាទការងាររួមនោះត្រូវធ្វើការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ រាល់វិវាទទាំងឡាយដែលបានបញ្ជូនទៅកាន់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបង្កើតឡើងជាពិសេសសម្រាប់រឿងក្តីនោះ។ ចំពោះការចាប់ផ្តើម ក៏ដូចជាការបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះត្រូវអនុវត្តឲ្យស្របទៅតាមវិធាននៃនីតិវិធី ដែលបានកំណត់ទុកដូចដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងាឆ្នាំ ១៩៩៧ នៅក្នុងប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ និងនៅក្នុងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងៗទៀតដែលមានពាក់ព័ន្ធ។

១. ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីនៃវិវាទ (និយោជក និងកម្មករនិយោជិត)

ការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីនៃវិវាទ គឺជាការជ្រើសរើសដែលធ្វើឡើងនៅក្រោយពេលដែលការផ្សះផ្សាមិនទទួលបានលទ្ធផលសះជា ពីអធិការការងារមករដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ការជ្រើសរើសរបស់ភាគីទាំងពីរនេះ គឺមានលក្ខណៈស្រដៀងគ្នាណាស់ គ្រាន់តែជាការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ដែលធ្វើដោយនិយោជកតាមរយៈការស្នើដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការការងារ។ ចំណែកឯការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាល ដែលធ្វើដោយនិយោជកត្រូវធ្វើតាមរយៈការស្នើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិ នៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារតែប៉ុណ្ណោះ។[22]

[22] ប្រការ ៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពីរ ឬច្រើនជាភាគីនៃវិវាទ ហើយពួកគេមិនអាចឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាមួយ សមាជិកនេះនឹងត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសដោយវិធីចាប់ឆ្នោត។ ដូចគ្នានេះដែរ ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬកម្មករនិយោជិតពីរឬច្រើន ជាភាគីវិវាទ ហើយគេមិនមានការឯកភាពគ្នា ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាម្នាក់នោះ សមាជិកមួយនោះនឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោត។[23]

បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសបានអាជ្ញាកណ្តាល ដោយភាគីនៃវិវាទតាមនីតិវិធីរួចរាល់ហើយ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការទាក់ទងនឹងអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររូប អំពីលេខសំណុំរឿង និងភាគីនៃវិវាទ។ ករណីនេះ បុគ្គលដែលបានស្នើឡើងនេះ អាចដកខ្លួនចេញពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានផងដែរ ប្រសិនបើបុគ្គលទាំងពីរនោះមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយមូលហេតុណាមួយ ឬមូលហេតុនីត្យានុកូល ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម។

ចំពោះការជួយជ្រោមជ្រែង ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាលរបស់លេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយមានអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីរូបបានក្នុងរយៈពេលកំណត់ ពោលគឺក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលរបាយការណ៍មិនសះជាតាមរយៈការផ្សះផ្សា ហើយលេខាធិការដ្ឋានក៏ត្រូវតែជួយសម្រួលក្នុងការជ្រើសរើសនេះផងដែរ ប្រសិនបើភាគីនៃវិវាទមិនអាចឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀង ក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាមួយ ឬសមាជិកអាជ្ញាកណ្តាលដែលបានជ្រើសរើសហើយមិនបានបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

ខ. ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ឬប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបីនេះ គឺការជ្រើសរើសធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលធ្វើឡើងបន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីររួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរនឹងត្រូវមានការឆ្លងកាត់ការជួបពិភាក្សាគ្នាជាមុនសិន ទើបអាចធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទីបី ដែលមានឈ្មោះនៅក្នុងបញ្ជីឈ្មោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ហើយដែលត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ចការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។[24] ចំពោះការពិភាក្សានេះ ក៏ត្រូវតែជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំងពីរផងដែរ ក្នុងករណីដែលខ្លួនមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលទីបីបាន ដោយរួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូល ក៏ដូចជាទំនាស់ដែលមានការពាក់ព័ន្ធនឹងផលប្រយោជន៍ជាដើម។

[23] ប្រការ ១៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[24] វិធាន ៧ នៃវិធាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

បន្ទាប់ពីនីតិវិធីបានដំណើរការទៅដោយរលូនហើយ អាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ ឬប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងអំពីលេខសំណុំរឿង និងភាគីនៃវិវាទទៅកាន់លេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីឲ្យមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានកត់ត្រា និងចងក្រងទុកតាមនីតិវិធី។

ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទីបី ឬប្រធានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ អាចនឹងមានករណីដែលមិនបានធ្វើការជ្រើសរើសដោយអាជ្ញាកណ្ដាលទាំងពីរ ដោយសារតែមិនមានការឯកភាពគ្នា នោះអាជ្ញាកណ្ដាលទីបីនេះ ត្រូវជ្រើសរើសឡើងដោយការចាប់ឆ្នោត[25] ដែលត្រូវមានការជួយជ្រោមជ្រែងពីលេខាធិការដ្ឋានដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ។

ការជ្រើសរើសដោយវិធីចាប់ឆ្នោតនេះ លេខាធិការដ្ឋានមានការរៀបចំដូចជា៖

- មន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ ដែលត្រូវបានជ្រើសតាំង ត្រូវសរសេរឈ្មោះអាជ្ញាកណ្ដាលនីមួយៗ ពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធទៅលើក្រដាសសន្លឹកឆ្នោតផ្សេងៗគ្នា ដែលមិនអាចមាន លក្ខណៈណាមួយអាចសម្គាល់បាន សូម្បីដោយការស្ទាប ហើយយកក្រដាសទាំងនោះទៅដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ (មិនអាចមើលឃើញអ្វីដែលមាននៅខាងក្នុង) បន្ទាប់មកលូកយកក្រដាសមួយសន្លឹកពីក្នុងប្រអប់នោះ
- ភាគីវិវាទ និងឈ្មោះអាជ្ញាកណ្ដាល ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឲ្យមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានចាប់ឆ្នោត ធ្វើជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងត្រូវមានវត្តមានក្នុងការចូលរួមក្នុងដំណើរការចាប់ឆ្នោតនេះ តាមរយៈការជូនដំណឹងពីមន្ត្រីលេខាធិការដ្ឋានផងដែរ។

ដូចនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលមួយដែលមានលក្ខណៈពេញលេញបាន លុះត្រាតែមានការអនុវត្តនីតិវិធីនៃការជ្រើសរើសទាំងបីខាងលើ។

កថាខណ្ឌទី ២ ដំណើរការនៃការដោះស្រាយ

១. ការកោះប្រជុំ

បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល បានអនុវត្តទៅតាមនីតិវិធីជ្រើសរើសចប់សព្វគ្រប់ហើយនោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវចាប់ផ្ដើមអនុវត្តនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទដែលលេខាធិការដ្ឋានបានបញ្ជូនមកឲ្យជំនុំជម្រះបន្ទាប់ពីមានសមាជិកចំនួន ០៣រូប តាមលក្ខខណ្ឌកំណត់ហើយ។ បន្ទាប់ពីរយៈពេល ០៣ថ្ងៃប្រតិទិន ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវបានបង្កើតឡើងហើយ សមាជិកក្រុមត្រូវជួបប្រជុំ

[25] ប្រការ ១២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

គ្នាមួយ ដែលការប្រជុំនេះគឺ ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចផ្សេងៗទាក់ទងទៅនឹងរឿងវិវាទ។[26] ការប្រជុំនេះ អាចធ្វើដោយការជួបសន្ទនាដោយផ្ទាល់ ឬក៏អាចធ្វើឡើងតាមរយៈការសន្ទនាគ្នាតាមទូរស័ព្ទក៏បាន។ ក្រោយពីការប្រជុំនេះ ចំពោះរាល់ការសម្រេចផ្សេងៗក្នុងកិច្ចប្រជុំក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងទៅកាន់លេខាធិការដ្ឋានទាំងអស់។ បន្ទាប់ពីទទួលបានដំណឹងនេះ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និងទីកន្លែង ដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញមុខនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។ លើសពីនេះទៅទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏ត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកធ្វើការបកស្រាយ និងបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងព័ត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត។[27] ចំពោះការដាក់ជូនឯកសារនេះ ភាគីនៃវិវាទមិនត្រូវដាក់ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ទេ គឺត្រូវធ្វើទៅតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ភាគីទាំងឡាយត្រូវផ្អាកនូវរាល់វិធានការរបស់ខ្លួនដូចជា កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ឬវិធានការដទៃទៀតដែលអាចធ្វើឲ្យស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយ ដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញឲ្យចូលរួម ហើយភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬដោយមានអ្នកអម ឬតំណាងដោយមេធាវី ដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬដោយបុគ្គលផ្សេងទៀត ដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរពីភាគីនោះ តាមរយៈលិខិតផ្ទេរសិទ្ធិ។[28] ម៉្យាងទៀត អ្នកតំណាងនេះត្រូវតែជាមនុស្សដែលមានការយល់ដឹងខ្ពស់អំពីវិវាទការងារផងដែរ តែប្រសិនបើគូភាគីណាមួយបានជូនដំណឹងពីការដែលមិនបានចូលរួមសវនាការបាន ហើយបញ្ជាក់ថាខ្លួនមានតំណាងទេ នោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលភ្លាម ដើម្បីឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបីនាក់ធ្វើការពិភាក្សាក្នុងការសម្រេចថា គួរតែធ្វើការពន្យា ឬមិនពន្យា ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការរបស់ខ្លួនដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់តែម្តង។[29] វាជាការចាំបាច់ណាស់ដែលសិទ្ធិធ្វើការតំណាង ត្រូវផ្តល់ឲ្យលេខាធិការដ្ឋាននៅមុនពេលដែលសវនាការចាប់ផ្តើមនោះ។ ការបញ្ចប់ដំណើរការដោយចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ គឺត្រូវមានការចំណាយសំណុំរឿងចេញពីបញ្ជីសំណុំរឿងលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

[26] មាត្រា ៣១០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។

[27] ប្រការ ១៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[28] ប្រការ ១៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[29] សេចក្តីណែនាំអំពីការរៀបចំសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

នៅក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបានគេតម្រូវឲ្យចូលរួមក្នុងសវនាការក្នុងការជំនុំជម្រះរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតនោះ ត្រូវតែអនុញ្ញាតឲ្យកម្មកនិយោជិតនោះចូលរួម ដោយមិនឲ្យទទួលរងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ។[30] គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា រាល់ការប្រជុំទាំងឡាយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់។[31] ទោះបីជាទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនៅរាជធានីភ្នំពេញយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចជួបប្រជុំនៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតបានឲ្យតែស្ថិតនៅក្នុងទឹកដីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ដែលខ្លួនគិតថាសមរម្យ ដូចជា៖

- សម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់នៅក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន
- សម្រាប់ជួបភាគី សាក្សី ឬអ្នកជំនាញការ
- សម្រាប់ត្រួតពិនិត្យវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិដទៃទៀត ឬឯកសារ ឬការចុះពិនិត្យដល់កន្លែងផ្ទាល់។

ក្នុងករណីដូចខាងលើនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីទីកន្លែងថ្មីដែលបានជ្រើសរើសសម្រាប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួន ពោលគឺដើម្បីជៀសវាងការអវត្តមានរបស់ភាគីក្នុងកិច្ចប្រជុំទាំងឡាយក៏ដូចជានៅក្នុងសវនាការជាដើម[32]។

២. ការរៀបចំភស្តុតាង

ការរៀបចំភស្តុតាង ការរៀបចំឯកសារ ឬវត្ថុតាងដែលទាក់ទងទៅនឹងវិវាទ ត្រូវបានប្រគល់អំណាចឲ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការកាន់កាប់។ ការរៀបចំភស្តុតាង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចធ្វើការដឹកនាំស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗព្រមទាំងអាចតម្រូវឲ្យភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកម្មរបស់ខ្លួន ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះអាចស្នើសុំឲ្យអ្នកជំនាញការមកជួយខ្លួនបាន។[33] មួយវិញទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសេរីភាពនៅក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ព័ន្ធ ភាពសំខាន់ និងទម្ងន់នៃភស្តុតាង និងមាន

[30] ប្រការ ១២ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[31] មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ និង ប្រការ ២៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[32] ប្រការ ៥៦ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤។

[33] មាត្រា ៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ និង ប្រការ ២៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

សេរីភាពក្នុងការកំណត់ឲ្យភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង។[34] គ្រប់សេចក្តីថ្លែងឯកសារ ឬព័ត៌មានផ្សេងទៀត ដែលបានប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយ ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីម្ខាងទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬឯកសារភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានយោង ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចនោះ ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ។ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែរក្សាជាអាថ៌កំបាំងនូវរាល់ព័ត៌មាន និងឯកសារដែលខ្លួនបានទទួល ព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច។[35] ប៉ុន្តែមានករណីលើកលែងដែរ ចំពោះគ្រប់សេចក្តីថ្លែងការណ៍ឯកសារ ឬព័ត៌មានផ្សេងៗទៀត ដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីម្ខាងទៀត និងគ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬឯកសារ ភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោង ដើម្បីធ្វើសេចក្តីសម្រេចដែលត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីនៃវិវាទ។[36]

៣. អំណាចយុត្តាធិការ និងសំណង

ចំពោះអំណាចយុត្តាធិការនេះ ត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិយ៉ាងទូលាយទៅដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការសម្រេចសេចក្តី និងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួនតាមរយៈ៖

- ឬមួយនីតិវិធី ដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញារួមអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើមាន
- ឬមួយនីតិវិធីផ្សេងទៀត ដែលមានការយល់ព្រមពីភាគីទាំងអស់នៃវិវាទ
- ឬមួយនីតិវិធី អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលមានចែងក្នុងផ្នែកនេះ។[37]

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយត្រឹមត្រូវតែកម្រិតបញ្ហាទាំងឡាយណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុមិនសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលលំបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ។[38] ម្យ៉ាងទៀត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏មានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសម្រេចសេចក្តីឲ្យភាគីនៃវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងការខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដោយរួមទាំងការ៖

- បញ្ជាឲ្យទទួលយកកម្មករនិយោជិត ដែលបានបណ្តេញចេញឲ្យចូលមកធ្វើការវិញ នៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

---

[34] ប្រការ ២៥ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
[35] ប្រការ ២៧ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
[36] ប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
[37] មាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧។
[38] ប្រការ ២៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

- បញ្ជាឲ្យបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់
- បញ្ជាឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីនៃវិវាទ
- បញ្ជាឲ្យបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក
- បញ្ជាឲ្យធ្វើការចរចារ
- បញ្ជាឲ្យអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ ៣០ នៃប្រកាសនេះ
- បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសម្រាប់អនុសញ្ញារួម
- សងការខូចខាតផ្សេងទៀតតាមការសមស្រប។[39]

ថ្វីត្បិតតែក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចច្រើនដូចចំណុចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើទាំងអស់ក៏ពិតមែន ក៏អំណាចអាជ្ញាកណ្តាលនេះនៅមានកម្រិតដែរ។ ចំណុចនេះគឺសំដៅទៅលើរាល់សេចក្តីសម្រេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើអាជ្ញាកណ្តាលមួយមិនអាចរកបាននូវសម្លេងភាគច្រើនជាឯកច្ឆ័នទេនោះ ត្រូវគោរពទៅតាមសម្លេងភាគច្រើន។

កថាខណ្ឌទី ៣ ដំណាក់កាលចុងក្រោយនៃការដោះស្រាយ

ឆ្លងកាត់នូវដំណាក់កាលជាច្រើន នៃការដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលរួចមកហើយនោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក៏មានសមត្ថកិច្ចក្នុង ការចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ដែលកើតចេញពីដំណោះស្រាយនៃវិវាទរវាងភាគី ក្នុងគោលបំណងបញ្ចប់នូវវិវាទរវាងភាគីទាំងសងខាង និងធ្វើការគោរពនូវសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល។

១. ការចេញសេចក្តីបង្គាប់

សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលគឺជាឈ្មោះផ្លូវការនៃសេចក្តីសម្រេចជាលាយលក្ខណ៍អក្សររបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលពាក់ព័ន្ធនឹងវិវាទការងារ ត្រូវក្លាយជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ចំពោះការចេញសេចក្តីបង្គាប់នេះ ត្រូវធ្វើឡើងក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃដែលបានបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានទទួលសំណុំរឿង។ ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃនេះ ជារយៈពេលដែលខ្លីបំផុតក្នុងការសម្រេច ដោយធ្វើការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ប្រសិនបើប្រៀបធៀបជាមួយការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ ស្ថាប័នដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅប្រទេសដទៃទៀត។[40]

---

[39] ប្រការ ៣៩ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[40] គង់ ផល្លៈ, *មជ្ឈត្តកម្មការងារនៅកម្ពុជាៈ ច្បាប់ និងការអនុវត្ត*, (ឆ្នាំ២០១០)។

ក្នុងករណីដែលមានការជួបប្រទះនូវសំណុំរឿង ឬបញ្ហាវិវាទដែលមានភាពស្មុគស្មាញ ហើយទាមទារនូវការវិភាគ និងការសិក្សាពីចំណុចវិវាទរយៈពេលយូរ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងស្នើសុំការពន្យារពេលនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ដើម្បីធានាបានថា សេចក្តីបង្គាប់របស់អាជ្ញាកណ្តាលបានសម្រេចដោយផ្អែកទៅលើមូលដ្ឋានច្បាប់ និងភស្តុតាងត្រឹមត្រូវ។[41]

១.១. សេចក្តីបង្គាប់មុនការបង្កើតអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា ថ្ងៃទី ២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០

ក. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍

ក្នុងដំណាក់កាលនៃការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើការពិនិត្យមើលទៅលើអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នារវាងភាគីជាមុនសិន។ ប្រសិនបើភាគីនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ពុំមានអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាទេនោះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចឲ្យភាគីវិវាទធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នាជាមុនក្នុងដំណើរការសវនាការថា តើភាគីវិវាទព្រមទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច ឬសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ប្រសិនបើ ភាគីទាំងសងខាងបានព្រមព្រៀងថា ទទួលយកសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច នោះសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ត្រូវតែជាប់កាតព្វកិច្ច។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ ភាគីទាំងសងខាងបានយល់ព្រមទទួលយកជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចនោះ សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍នឹងមិនជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងសងខាងមានរយៈពេល ៨ថ្ងៃ ក្នុងការប្តឹងទាស់។

ខ. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ

ដូចគ្នានឹងសេចក្តីបង្គាប់ដែលទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិនឹងត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីទាំងសងត្រូវតែអនុវត្ត។ ប្រសិនបើ ភាគីបានជ្រើសរើសយកសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនឹងក្លាយទៅជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយភាគីមានសិទ្ធិក្នុងការប្តឹងទាស់ក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ។

ជារួមមក ក្នុងករណីដែលគ្មានអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នាទេ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញជាសេចក្តីជាប់កាតព្វកិច្ច ហើយត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចទាំងអស់ ទោះបីជាមានវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ក្នុងនោះក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីបង្គាប់ជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចវិញ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងមិនជាប់កាតព្វកិច្ចទាំងអស់។

[41] ស្ទីវែន អ៊ែម អូស្ទើរមីឡឺរ៍, *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈ ប្រទេសកម្ពុជា*, (បោះពុម្ពលើកទី២, ខែមករា ឆ្នាំ ២០១០)។

១.២. សេចក្តីបង្គាប់បន្ទាប់ពីការបង្កើតអនុស្សារណៈយោគយល់គ្នា

ក. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍

ដោយយោងតាមអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០[42] សមាគមនិយោជក និងសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត បានបង្កើតអនុស្សារណៈនេះឡើង ក្នុងគោលបំណង ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា។ នៅក្នុងអនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ មិនបានចែងថា វិវាទទាំងឡាយណាដែលទាក់ទងអំពីផលប្រយោជន៍ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចេញសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ចនោះទេ មានន័យថា ប្រសិនបើជាវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ វាមិនមែនជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចនោះទេ។ ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់នេះ ភាគីទាំងសងខាងមានរយៈពេល ៨ថ្ងៃ នៅក្នុងការប្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីសម្រេចនេះ។នបានចែងថា សេចក្តីបង្គាប់ងពតបានបង្កើតអនុស្សារណៈនេះឡើង ក្នុងគោលបំណងំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

ខ. សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ

ផ្អែកតាមអនុស្សារណៈ ចុះថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០ ដដែលនេះ បានកំណត់ថា ចំពោះវិវាទទាំងឡាយណា ដែលទាក់ទងអំពីសិទ្ធិ សេចក្តីសម្រេចដែលទាក់ទងនឹងសិទ្ធិចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច មានន័យថា សេចក្តីបង្គាប់នេះនឹងត្រូវចូលជាធរមានភ្លាមៗ ហើយភាគីទាំងសងខាងត្រូវតែគោរព និងអនុវត្តតាម។

២. អានុភាពនៃសេចក្តីបង្គាប់

នៅពេលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទ គេត្រូវកំណត់ឲ្យបាននូវអនុភាពរបស់សេចក្តីបង្គាប់នោះ ដើម្បីតម្រូវឲ្យភាគីនៃវិវាទធ្វើការគោរពតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ដូចនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានកំណត់សេចក្តីបង្គាប់ជា ២ប្រភេទ គឺសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និង សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។

២.១. សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច គឺជាសេចក្តីបង្គាប់ទាំងឡាយណាដែលភាគីណាមួយនៃវិវាទបានធ្វើការព្រមព្រៀងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដែលមានអានុភាពអនុវត្តទៅលើភាគីនៃវិវាទទាំងសងខាង និងត្រូវចូលជាស្ថាពរភ្លាម។ ប្រសិនបើភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងធ្វើដំណោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាប់កាតព្វកិច្ច ឬប្រសិនបើភាគីវិវាទ បានបង្កើតនូវអនុស្សារណៈយោគ

[42] សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ។

យល់គ្នាតម្រូវឲ្យក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលចេញសេចក្តីសម្រេចជាប់កាតព្វកិច្ច សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងអាចត្រូវដាក់ឲ្យអនុវត្តភ្លាមៗបាន។ ចំពោះការជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់នេះ មិនអាចអនុញ្ញាតឲ្យអនុវត្តបានឡើយ។

២.២. សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច

សេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច គឺជាសេចក្តីបង្គាប់ទាំងឡាយណាដែលភាគីនៃវិវាទណាមួយដែលមិនពេញចិត្តនឹងសេចក្តីបង្គាប់នោះ មានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ពាក្យប្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃប្រតិទិន បន្ទាប់ពីថ្ងៃជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ មានន័យថា ភាគីនីមួយៗ មានសិទ្ធិក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់ទៅលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃចេញសេចក្តីបង្គាប់ ហើយការដាក់ពាក្យបណ្តឹងជំទាស់នេះ ធ្វើឲ្យសេចក្តីបង្គាប់មិនអាចអនុវត្តបានឡើយ។[43]

ក្នុងករណីដែលសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ចបានផុតរយៈពេលនៃការប្តឹងទាស់ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងត្រូវចូលជាស្ថាពរ ហើយភាគីនៃវិវាទត្រូវតែអនុវត្តតាម។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើមានភាគីណាមួយធ្វើការបដិសេធមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះ ភាគីម្ខាងទៀតមានសិទ្ធិស្នើសុំទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន។ ភាគីដែលបានស្នើសុំឲ្យទទួលស្គាល់ និងស្នើឲ្យមានការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវដាក់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ចម្លងដែលបញ្ជាក់ថា ត្រឹមត្រូវមួយច្បាប់។[44] តាមគោលការណ៍ច្បាប់ តុលាការកម្ពុជាត្រូវអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលឲ្យដូចសេចក្តីបង្គាប់របស់តុលាការដែរ លើកលែងតែសេចក្តីបង្គាប់នេះ មានភាពមិនត្រឹមត្រូវដោយមានភាពមិនប្រក្រតីគួរឲ្យកត់សម្គាល់ផ្នែកនីតិវិធី ឬដោយសារតែក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសពីសិទ្ធិអំណាចផ្លូវច្បាប់របស់ខ្លួនតែប៉ុណ្ណោះ។[45]

ចំពោះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ដែលដោះស្រាយវិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ នឹងមានឋានៈជាកិច្ចព្រមព្រៀងអនុសញ្ញារួម ពោលគឺមានឋានៈស្មើគ្នា ហើយមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើ

[43] ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[44] ប្រការ ៤៦ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

[45] ស្ទីវិន អ៊ែម អូស្មើរមីឡឺរ៍, *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈ ប្រទេសកម្ពុជា*, (បោះពុម្ពលើកទី២, ខែមករា ឆ្នាំ ២០១០)។

អនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ។[46] គួរបញ្ជាក់ផងដែរ សេចក្តីបង្គាប់នេះមិនអាចកែប្រែបានក្នុងរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ សេចក្តីបង្គាប់នេះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាព អនុវត្តដដែល បន្ទាប់ពីរយៈពេល១ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថា ខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ។[47] ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់ដែលត្រូវបានជំនួសដោយអនុសញ្ញារួម និងក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្តីបង្គាប់នោះនឹងត្រូវរក្សា ទុកជាឯកសារ ព្រមទាំងត្រូវមានការចុះបញ្ជីការឲ្យស្របតាមនីតិវិធីស្តីពីអនុសញ្ញារួម។ គួរបញ្ជាក់ថា ចំពោះវិវាទអំពីផលប្រយោជន៍ មិនអាចប្តឹងទៅតុលាការបានទេ ដូច្នេះភាគីវិវាទអាចចាត់វិធានការ កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ដើម្បីបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀតអនុវត្តតាមច្បាប់ អនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់។

ដូចនេះ យើងសង្កេតឃើញថា នៅពេលដែលមានវិវាទរួមកើតមានរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ត្រូវទាមទារឲ្យឆ្លងកាត់ដំណាក់កាលចរចាររវាងភាគីវិវាទ (មិនមែនជាកាតព្វកិច្ច) ការផ្សះផ្សាដោយអធិការការងារជាកាតព្វកិច្ច ហើយជាចុងក្រោយនោះត្រូវធ្វើការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជាសេនាធិការរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដើម្បីស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយរវាងភាគី។ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល នឹងត្រូវចាត់ការដោះស្រាយវិវាទតាមនីតិវិធីដែលបានកំណត់ និងធ្វើការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ដើម្បីឲ្យភាគីទាំងសងខាងគោរព និងអនុវត្ត ហើយសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមាន សេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច។ ក្រោយពីមានការចេញសេចក្តីសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរួច យើងសង្កេតឃើញថា វិវាទការងាររួមមិនប្រាកដថាទទួលបានភាពជោគជ័យនោះទេ ភាគីដែលមិនពេញចិត្តនឹងសេចក្តីបង្គាប់នឹងធ្វើការស្វែងរកដំណោះស្រាយបន្តទៀត ដោយអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម ឬឡុកអៅរបស់ពួកគេ។

[46] ប្រការ ៤៣ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។
[47] ប្រការ ៤៤ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤។

ជំពូកទី ៣

ផលវិបាកកើតចេញពីវិវាទការងាររួម

ទោះបីជាមានការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលយ៉ាងណាក្តី រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានធ្វើការអនុញ្ញាតឲ្យភាគីវិវាទចាត់នូវវិធានការកូដកម្ម ឬ អុកឡៅ ក្នុងករណីដែលភាគីម្ខាងមិនបានអនុវត្តទៅតាមច្បាប់ អនុសញ្ញារួម ឬសេចក្តីបង្គាប់ នោះភាគីម្ខាងទៀតអាចអនុវត្តវិធានការកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ដើម្បីបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងនោះ អនុវត្តនូវសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ចំពោះភាគីដែលមានបំណងក្នុងការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ភាគីត្រូវធ្វើការគោរពទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ឬ នីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារជាមុនសិន បើមិនដូច្នោះ ការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ នឹងក្លាយជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់។ ជួនកាល ការអនុវត្តកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត អាចធ្វើឲ្យមានដំណោះស្រាយរវាងភាគីទាំងពីរ ដើម្បីបញ្ចប់នូវបញ្ហាវិវាទ ហើយទទួលបាននូវលទ្ធផលល្អសម្រាប់ជាប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ផ្ទុយទៅវិញ ការចាត់នូវវិធានការកូដកម្ម ឬឡុកអៅនេះ ក៏ពុំបានស្តែងបញ្ជាក់ថា បញ្ហានៃវិវាទការងារនឹងត្រូវបានបញ្ចប់ដោយងាយស្រួល ឬ អាចទទួលបានដំណោះស្រាយនោះទេ វាអាចធ្វើឲ្យបញ្ហានោះនៅតែកើតមានឡើង ឬអាចបណ្តាលឲ្យបញ្ហាវិវាទនោះកាន់តែមានភាពធ្ងន់ធ្ងរជាងមុនទៅទៀត។ ម្យ៉ាងទៀត ការអនុវត្តកូដកម្ម ឬឡុកអៅ អាចធ្វើឡើងដោយខុសពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលបណ្តាលឲ្យមានផលវិបាកយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរប៉ះពាល់ទៅដល់ផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក ព្រមទាំងមានការផលប៉ះពាល់ទៅដល់សង្គម និងប្រជាពលរដ្ឋដទៃទៀត។

ផ្នែកទី ១ កូដកម្ម

យោងតាមមាត្រា៣២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបមានសេរីភាព និងករណីយកិច្ចដូចគ្នាទាំងអស់ដោយឥតប្រកាន់ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា ជំនឿ សាសនា និន្នាការនយោបាយ ដើមកំណើតជាតិ ឋានៈសង្គម ធនធាន ឬស្ថានភាពឯទៀតឡើយ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ក្នុងមាត្រា ៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានចែងថា ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ មានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និងធ្វើបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ត្រូវយកមកអនុវត្តក្នុងក្របខ័ណ្ឌនៃច្បាប់ ពោលគឺប្រជាពលរដ្ឋអាចប្រើប្រាស់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មរបស់ខ្លួន លុះត្រាតែត្រូវបានធ្វើដោយសន្តិវិធី និង ត្រឹមត្រូវតាមលក្ខខណ្ឌនៃនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់។

កូដកម្ម គឺជាការឈប់ធ្វើការងារដោយកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ដែលមានការព្រមព្រៀង ហើយបានធ្វើឡើងនៅក្នុងសហគ្រាសមួយ ឬគ្រឹះស្ថានមួយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលបាននូវដំណោះស្រាយដោយយុត្តិធម៌ ចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករនិយោជិតពីនិយោជក ហើយក៏ជាលក្ខខណ្ឌដើម្បីចូលធ្វើការវិញ។[48] ការធ្វើកូដកម្មនេះ គឺជាសកម្មភាពមួយដែលកម្មករនិយោជិតឈប់ធ្វើការងារក្នុងរយៈពេលខ្លី នៅក្នុងបរិវេណនៃកន្លែងធ្វើការងារដោយគ្មានសម្ដែងនូវអំពើហិង្សាណាមួយគួរឲ្យកត់សម្គាល់ឡើយ ក្នុងគោលបំណងទាមទារនូវសិទ្ធិដែលកម្មករនិយោជិតចង់បានតាមលក្ខខណ្ឌសមស្របមួយ ដែលមិនមែនជាការដង្ហែក្បួនជាក្រុមទៅទីកន្លែងផ្សេងនោះទេ។

កថាខណ្ឌទី ១ នីតិវិធីមុនពេលធ្វើកូដកម្ម

ផ្អែកតាមមាត្រា ៣៧ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា បានផ្ដល់សិទ្ធិឲ្យប្រជាពលរដ្ឋមានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្មពិតមែន តែសិទ្ធក្នុងការធ្វើកូដកម្មរបស់ប្រជាពលរដ្ឋត្រូវបានកម្រិតនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ មានន័យថា មុននឹងកម្មករនិយោជិតសម្រេចចិត្តធ្វើកូដកម្ម លុះត្រាតែពួកគាត់បានធ្វើការគោរពនូវលក្ខខណ្ឌមួយចំនួន ឬ នីតិវិធីដែលបានបញ្ញត្តិយ៉ាងច្បាស់លាស់នៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារជាកំហិត។

សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិឯកត្តជនរបស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ គ្រាន់តែសិទ្ធិនេះត្រូវបានកម្មករនិយោជិតប្រើជារួម ដើម្បីទាមទារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍រួមរបស់ក្រុមពួកគេណាមួយ។ គួរបញ្ជាក់ថា សិទ្ធិនេះពុំមែនជារបស់សហជីព ឬថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពឡើយ គ្រាន់តែសហជីពទទួលបានសិទ្ធិជាតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតប៉ុណ្ណោះ។ យោងតាមមាត្រា ៣២៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារបានបញ្ញតិថា កូដកម្មត្រូវប្រកាសឲ្យធ្វើតាមនីតិវិធីដែលកំណត់ជាក់លាក់ យោងតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ហើយលក្ខន្តិកៈនេះត្រូវចែងអំពីការអនុម័តដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ស្ដីពីការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។[49] សម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាន ឬសហជីពដែលបានចុះបញ្ជិកានៅគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសមុននឹងសម្រេចអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្មថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពត្រូវធ្វើការកោះប្រជុំ ដើម្បីស្នើសុំការអនុម័តយល់ព្រមពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួន ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការធ្វើកូដកម្មនេះ។ សម្លេងនៃការសម្រេចធ្វើកូដកម្ម ឬមិនអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្មនេះគឺអាស្រ័យទៅលើលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។ ដោយការអនុម័តបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់សម្រេចធ្វើកូដកម្មនេះ សហជីពកម្មករនិយោជិតត្រូវធ្វើការបើកកិច្ចប្រជុំ ដោយត្រូវកំណត់ចំនួនកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១)

[48] មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[49] មាត្រា ៣២៣ នៃច្បាប់ស្ដីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

នៃសមាជិកសហជីពសរុប។ ម៉្យាងទៀត គេបានកំណត់លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ដោយអនុម័តយកសម្លេងយ៉ាងតិច ៥០%+១ នៃសមាជិកដែលចូលរួមកិច្ចប្រជុំសម្រេចធ្វើកូដកម្ម។[50]ើម្បីធានាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ

3636363636363636363636363636363636363636363636363636363636363636363636363636 3636363636363636363636 ក្នុងករណី ដែលកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកសហជីពនោះ បានធ្វើការបដិសេធចំពោះការអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនេះ កូដកម្មនឹងមិនត្រូវអនុវត្តនោះទេ ហើយថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ សហជីពមិនមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចដោយខ្លួនឯងថា ត្រូវតែធ្វើកូដកម្ម ឬទៅបំផុសបំផុលកម្មករនិយោជិតឲ្យធ្វើកូដកម្ម ឬ បង្ខិតគម្រាមកំហែងកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលរួមកូដកម្ម ឬ ត្រូវតែបោះឆ្នោតគាំទ្រការអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មនោះទេ។ ប្រសិនបើមានបុគ្គលណាមួយបានធ្វើគ្រប់មធ្យោបាយបង្ខិតបង្ខំឲ្យកម្មករនិយោជិតឲ្យចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ឬរារាំងកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាកូដករមិនឲ្យធ្វើការងាររបស់ខ្លួន នឹងត្រូវបានព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។[51]

ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតបោះឆ្នោតគាំទ្រធ្វើកូដកម្មនេះ ភាគីកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកតំណាងត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងជាមុនទៅកាន់គ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាស ពោលគឺមិនមែនធ្វើការបោះឆ្នោតអនុវត្តសិទ្ធិនេះ ហើយវាត្រូវតែអនុវត្តភ្លាមនោះទេ។ ដូចនេះ អ្នកដឹកនាំសហជីព ត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងជាមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ បន្ទាប់ពីអ្នកដឹកនាំសហជីពបានធ្វើការប្រជុំ និង មានស្នើសុំការអនុម័តពីកម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិកនៃសហជីពអំពីការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវបានឯកភាពធ្វើកូដកម្ម។ ម៉្យាងវិញទៀត អ្នកដឹកនាំសហជីពមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងអំពីការធ្វើកូដកម្មទៅកាន់និយោជករបស់ខ្លួន និងត្រូវតែផ្ញើដំណឹងនេះទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។[52]

ចំពោះការជូនដំណឹងមុនអំពីការធ្វើកូដកម្ម អ្នកដឹកនាំសហជីពត្រូវធ្វើការបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពីកម្មវត្ថុនៃការទាមទារទាំងឡាយ ដែលជាមូលហេតុនាំឲ្យមានការធ្វើកូដកម្មនោះកើតមានឡើង។ ការជូនដំណឹង ត្រូវធ្វើការដំកល់ទុកនៅៈ

- សហគ្រាស និងគ្រឹះស្ថានដែលកម្មករនិយោជិតកំពុងធ្វើការ

[50] មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[51] មាត្រា ៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[52] មាត្រា ៣២៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

- សមាគមនិយោជក (ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់ផ្នែកសកម្មភាពខ្លះ ឬវិស័យសកម្មភាពមួយ)
- ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេលប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ (អំឡុងពេលជូនដំណឹង)។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សារវាងភាគីវិវាទ។ រាល់ការកោះអញ្ជើញត្រូវតែមានវត្តមានទៅតាមការកោះអញ្ជើញនោះ។[53]

កថាខណ្ឌទី ២ វិធានអនុវត្តមុនពេលធ្វើកូដកម្ម

ជាគោលការណ៍ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុនពេលធ្វើកូដកម្ម និយោជក ឬអ្នកតំណាងនិយោជក និង អ្នកដឹកនាំសហជីព ត្រូវធ្វើការបើកកិច្ចប្រជុំ ដើម្បីធ្វើការកំណត់ និងរៀបចំឡើងនូវសេវាពីរជាចាំបាច់ដូចជា សេវាអប្បបរមា និងសេវាជាសារវន្ត នៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានដែលមានកូដកម្មជាមុនឲ្យបានត្រឹមត្រូវ ក្នុងគោលបំណងជៀសវាងអំពីការខូចខាតដែលអាចកើតឡើងក្នុងសហគ្រាស។ ម៉្យាងទៀត នៅពេលដែលនិយោជក និងសហជីពកម្មករនិយោជិតបង្កើតនូវអនុសញ្ញារួម អនុសញ្ញារួមនោះត្រូវតែមានចែងអំពី នីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារមួយឲ្យបានច្បាស់លាស់ ដើម្បីធានាឲ្យបាននូវសេវាអប្បបរមា សេវាជាសារវន្ត សេវាផ្សេងៗ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈឲ្យបានរួចជាស្រេច។[54]

១. សេវាអប្បបរមា

នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន ភាគីវិវាទត្រូវតែចូលរួមប្រជុំ ដើម្បីរៀបចំបង្កើតសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាសដែលមានធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីធានាដល់ការការពារបបនភ័ណ្ឌ និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាស។ ក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចពិភាក្សានៃការបង្កើតសេវាអប្បបរមានេះ បើគ្មានការព្រមព្រៀងរវាងភាគីទេ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ នឹងមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការកំណត់នូវសេវាអប្បបរមានេះ។[55] ការរៀបចំបង្កើតនូវសេវាអប្បបរមានេះ គឺសំដៅទៅលើ ការការពារទៅលើគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងសម្ភារៈផ្សេងៗទៀតដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់និយោជកក្នុងសហគ្រាស ដើម្បីជៀសវាងនូវការខូចខាតមួយចំនួនកើតឡើងដោយសារការមិនបានប្រើប្រាស់នូវគ្រឿងម៉ាស៊ីន និងសម្ភារៈទាំងនោះ នៅក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ អាស្រ័យដូចនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានតម្រូវឲ្យភាគី

[53] មាត្រា ៣២៥ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[54] មាត្រា ៧៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។
[55] មាត្រា ៣២៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

វិវាទដូចជា សហជីពកម្មករនិយោជិត និង និយោជក ឬ អ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជក ត្រូវតែចូលរួមនៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាស្តីអំពីការព្រមព្រៀង សម្រាប់ការបង្កើតឲ្យមាននូវសេវាអប្បបរមាក្នុងសហគ្រាស ក្នុងគោលបំណងជៀសវាងនូវផលប៉ះពាល់ដូចជា ការខាតបង់របស់និយោជក។ ក្នុងករណី កិច្ចប្រជុំនេះមិនសម្រេចបានលទ្ធផល មានន័យថា គ្មានការព្រមព្រៀងណាមួយអាចសម្រេចបាន ក្រសួងទទួលបន្ទុក វិស័យការងារ នឹងធ្វើការកំណត់លើសេវាអប្បបរមានេះ។

មួយវិញទៀត សហគ្រាសនោះ ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកេណ្ឌកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនសម្រាប់បម្រើ កម្រិតសេវាអប្បបរមារបស់គ្រឹះស្ថានឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានកេណ្ឌ ដើម្បីឲ្យធានានូវសេវាអប្បបរមានេះមិនបានបង្ហាញខ្លួនទេនោះ កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

២. សេវាជាសារវន្ត

ក្រៅពីសេវាអប្បបរមា ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីសេវាជាសារវន្ត ដែលតម្រូវឲ្យអ្នកដឹកនាំសហជីពធ្វើការជូនដំណឹងក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ១៥ថ្ងៃ ដោយគិតតែថ្ងៃធ្វើការ។ យោងតាមមាត្រា ៣២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានចែងអំពី សេវាជាសារវន្ត សំដៅទៅលើសេវាដែលមានការប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំង អាចនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ ឬមុខជាអាចនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សន្តិសុខ ឬសុខភាពរបស់ប្រជាជនទាំងមូល ឬមួយផ្នែក។[56] ហេតុដូចនេះ ប្រសិនបើកូដកម្មមានការប៉ះពាល់ដល់សេវាជាសារវន្ត ដោយមានការផ្អាកសកម្មភាពនៃសេវានេះ អ្នកដឹកនាំសហជីពមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងមុនពេលធ្វើកូដកម្មក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ដែលរយៈពេលនៃការជូនដំណឹងនេះមានរយៈពេលយូរជាងការជូនដំណឹងមុនជាទូទៅ។ ដោយហេតុថា ការធ្វើសកម្មភាពកូដកម្មដែលមិនបានកំណត់នូវសេវាជាសារវន្តជាមុននេះ បានធ្វើឡើងក្នុងសហគ្រាសអាចបង្កឲ្យមានការខូចខាតធ្ងន់ធ្ងរចំពោះ សន្តិសុខ និងសុខភាពប្រជាជន ព្រមទាំងបង្កឲ្យមានការខូចខាតទៅដល់និយោជកផងដែរ។ មួយវិញទៀត ក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុនរយៈពេល១៥ថ្ងៃ មុនពេលធ្វើកូដកម្ម ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវកំណត់សេវាជាសារវន្តអប្បបរមា ដែលត្រូវនឹងរក្សាទុក ដើម្បីការពារ បង្ការមិនឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិត សុខភាព ឬសន្តិសុខរបស់មនុស្ស ដែលបណ្តាលមកពីកូដកម្ម។ ដោយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវធ្វើការកោះអញ្ជើញសហជីពកម្មករនិយោជិត ដែលបានប្រកាសធ្វើកូដកម្ម ឲ្យមកធ្វើការផ្តល់នូវយោបល់របស់ខ្លួនអំពីសេវាទាំងឡាយដែលនឹងត្រូវរក្សាទុកនោះ។

[56] មាត្រា ៣២៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

មិនតែប៉ុណ្ណោះ សហគ្រាសត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការកេណ្ឌកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនសម្រាប់បម្រើកម្រិតសេវាសារវន្តអប្បបរមារបស់សហគ្រាសឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានកេណ្ឌ ដើម្បីឲ្យធានានូវសេវាអប្បបរមានេះមិនបានបង្ហាញខ្លួន ឬ អវត្តមាន កម្មករនិយោជិតនោះនឹងត្រូវចាត់ទុកថាបានប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់។

៣. អានុភាពនៃកូដកម្ម

ការធ្វើកូដកម្ម កម្មករនិយោជិតត្រូវធានាឲ្យបានថា ការធ្វើកូដកម្ម ត្រូវប្រព្រឹត្តឡើងដោយសន្តិវិធី ពោលគឺ កម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម មិនត្រូវបង្កឲ្យមានអំពើហិង្សាណាមួយកើតឡើង ឬ ធ្វើការដង្ហែក្បួនទៅទីកន្លែងផ្សេងៗ ក្រៅពីនៅក្នុង ឬ ក្រៅបរិវេណនៃរោងចក្រសហគ្រាសរបស់ខ្លួនឡើយ។ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិត បានបង្កឲ្យមានអំពើហិង្សាក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម នឹងត្រូវចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ អាចធ្វើការដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬ ការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ។[57]

ការអនុវត្តសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម គឺជាសិទ្ធិសេរីភាពរបស់កូដករសម្រាប់ទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌរបស់ខ្លួន ដើម្បីមានដំណោះស្រាយ ហើយដំណោះស្រាយនោះក៏ជាលក្ខខណ្ឌនៃការត្រលប់ចូលធ្វើការវិញផងដែរ។ តាមគោលការណ៍សិទ្ធិ និងសេរីភាព កម្មករដែលមិនមែនជាកូដករ មានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការបំពេញការងាររបស់ខ្លួន ហើយរដ្ឋត្រូវធានាថា សិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់កម្មករដែលមិនមែនជាកូដករនេះ ត្រូវបានការពារទល់នឹងការគម្រាមកំហែង និងការបង្ខំ។

នៅក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករ នឹងត្រូវព្យួរក្នុងថិរវេលានៃការធ្វើកូដកម្ម។ កិច្ចសន្យាត្រូវបានព្យួរនាំឲ្យតារកាលិកនៃការងារ រួមទាំងប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវបានផ្តល់ជូនក្នុងអំឡុងពេលកូដកម្ម។[58] ចំពោះអាណត្តិរបស់សហជីពរបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មទេ ដោយហេតុថា គេតម្រូវឲ្យសហជីពរបស់ កម្មករនិយោជិត អាចរក្សាការទំនាក់ទំនងជាមួយនិយោជក ឬ អ្នកតំណាងនិយោជក។ ចំណែកឯនិយោជក មិនត្រូវធ្វើការដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ដោយយកលេសនៃការធ្វើកូដកម្មរបស់សាមីខ្លួននោះទេ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកមិនអាចធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកធ្វើការជំនួសកម្មករដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មនោះទេ លើកលែងតែក្នុងករណីការជ្រើសរើសនោះ ធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងធានាសេវាអប្បបរមាដែលកម្មករនិយោជិតជាប់កេណ្ឌក្នុង

[57] មាត្រា ៣៣០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[58] មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

សេវានេះ មិនមកបង្ហាញខ្លួន។[59] ម្យ៉ាងទៀត ប្រសិនបើនិយោជកបានរំលោភបំពានលើការហាមឃាត់ខាងលើ ត្រូវចាត់ទុកថាជាកំហុសរបស់និយោជក ដោយតម្រូវឲ្យនិយោជក មានកាតព្វកិច្ចបើកប្រាក់បៀវត្សឲ្យកម្មករនិយោជិតជាកូដករទាំងអស់នៅក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។ ិនតែប៉ុណ្ណោះ និយោជកមិនអាចធ្វើការជ្រើសរើសកម្មករនិយោជិតផ្សេងមកធ្វើការជំនួសកម្មករដែលចូលរួមធ្វើកូដកម្មនោះទេ លើកលែងតែក្នុងករណីការជុ

កថាខណ្ឌទី ៣ ពេលវេលាធ្វើកូដកម្ម

ទោះបីជាកម្មនិយោជិតមានគោលបំណងក្នុងការធ្វើកូដកម្មស្របច្បាប់ក៏ដោយ ក៏កូដកម្មនោះអាចក្លាយទៅជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់បានដែរ ដោយមូលហេតុពេលវេលានៃការធ្វើកូដកម្ម។ ជាគោលការណ៍ លុះត្រាតែបានប្រើនូវរាល់មធ្យោបាយសន្តិវិធីទាំងឡាយឲ្យអស់ពីលទ្ធភាពក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារនោះ ទើបកូដកម្មអាចអនុវត្តទៅបាន ។ ក្រៅពីគោលការណ៍ទូទៅទាំងនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារឆ្នាំ ១៩៩៧ បានកំណត់អំពីពេលវេលាដែលកម្មករនិយោជិតអាចធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់បាន គឺនៅពេលដែលនិយោជក មិនបានធ្វើការអនុវត្តទៅតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ម្យ៉ាងទៀត នៅពេលដែលភាគីម្ខាងបានធ្វើបណ្តឹងទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ នៅពេលដែលក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនបានចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់នៅក្នុងរយៈពេលកំណត់ដែលបានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៩ និងមាត្រា ៣២០ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ គឺបានចាត់ទុកជាពេលវេលាធ្វើកូដកម្មដោយស្របច្បាប់។

រាល់វិវាទទាំងឡាយណា ដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល កូដកម្មមិនត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើឡើយ ដរាបណាគ្មានករណីដូចខាងលើបានកើតឡើង។ មានន័យថា កូដកម្មមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យប្រព្រឹត្តក្នុងអំឡុងពេលភាគីវិវាទបានធ្វើការផ្សះផ្សា ឬ នៅពេលដែល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលកំពុងដំណើរការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនោះទេ។ ក្នុងករណី ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញនូវសេចក្តីបង្គាប់ ដើម្បីបញ្ជាឲ្យកម្មករនិយោជិតបញ្ឈប់កូដកម្ម មុនពេលដែលមានការទាមទារត្រូវបានជំនុំជម្រះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក៏អាចចេញសេចក្តីបង្គាប់ថា និយោជកត្រូវទទួលកម្មករឲ្យចូលធ្វើការវិញ ឬ រងចាំឲ្យមានការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ។

[59] មាត្រា ៣៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

កថាខណ្ឌទី ៤ គោលបំណងមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម

យោងតាមមាត្រា ៣២១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីគោលបំណងពីរមិនស្របច្បាប់នៃកូដកម្ម គឺការតវ៉ាប្រឆាំងនឹងការបកស្រាយនូវវិធានគតិយុត្ត ឬ បទបញ្ញាផ្សេងៗដែលមានប្រភពចេញពីច្បាប់ បទបញ្ញា អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល និង ការសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីទាំងសងខាងបានធ្វើការព្រមព្រៀងអនុវត្ត ហើយដែលអនុសញ្ញារួម ឬ ដំណោះស្រាយរបស់អាជ្ញាកណ្តាលនោះពុំទាន់ផុតកំណត់នៅឡើយ។[60] មានន័យថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចង់ប្រើប្រាស់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មរបស់ខ្លួន ក្នុងគោលបំណងធ្វើការតវ៉ាប្រឆាំងឲ្យមានការបកស្រាយនូវវិធានគតិយុត្តទាំងឡាយណា ឬ បទបញ្ញា ឬ អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះកម្មករនិយោជិតមិនអាចធ្វើទៅបានឡើយ។ មួយវិញទៀត ប្រសិនបើកូដកម្មធ្វើឡើងក្នុងគោលបំណងសើរើឡើងវិញនូវអនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលភាគីបានធ្វើការព្រមព្រៀងហើយ នោះកូដកម្មមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ដោយហេតុជាគោលបំណងមិនស្របច្បាប់។

កថាខណ្ឌទី ៥ អំពើខុសច្បាប់កើតមកពីកូដកម្ម

ជាទូទៅ នៅពេលមានកូដកម្មកើតឡើង មិនប្រាកដថា កូដកម្មនោះសុទ្ធតែធ្វើឡើងដោយសន្តិវិធីទាំងអស់នោះទេ គឺអាចមានអំពើខុសច្បាប់មួយចំនួនដែលអាចកើតឡើង ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មផងដែរ។ អំពើខុសច្បាប់ គឺជាសកម្មភាពមួយចំនួនដែលបានប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីច្បាប់ ដែលធ្វើឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ទៅដល់សង្គម ឬ មានគ្រោះថ្នាក់ទៅដល់អាយុជីវិតរបស់អ្នកដទៃ ព្រមទាំងសង្គមប្រជាជាតិទាំងមូល ឬ មួយផ្នែកដូចជា ធ្វើឲ្យខូចនូវសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ បង្ករឲ្យមានហានិភ័យដល់សង្គម បង្ករឲ្យមានអំពើហិង្សា ធ្វើឲ្យមានការបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិឯកជន និងទ្រព្យសម្បត្តិសាធារណៈ និងបង្ករឲ្យមានភាពចលាចលជាដើម។

១. ហិង្សា

នៅពេលមានកូដកម្មកើតឡើង វាតែងតែមានអំពើហិង្សាកើតឡើងដែលធ្វើឲ្យមានការខូចខាតទៅដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ព្រមទាំងកើតមាននូវព្យសនកម្មទៅដល់ប្រជាជនផងដែរ។ ការកើតមាននូវអំពើហិង្សានេះ គឺដោយសារតែមានការញុះញុងពីជនខិលខូចមួយចំនួន ឬ ពីកូដករខ្លះដែលចង់ឲ្យមានអំពើហិង្សាកើតឡើងនៅពេលដែលសហជីព និង កម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម

[60] មាត្រា ៣២១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

ដើម្បីបានទទួលនូវផលប្រយោជន៍ពីការប្រើអំពើហិង្សានោះ។ ជាធម្មតា ក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្មនេះ ហើយមានអំពើហិង្សាកើតមានឡើង សមត្ថកិច្ចនឹងធ្វើការបង្រ្កាបក្រុមកូដករ ឬ បំបែកហ្វូងកូដករតែស្របពេលជាមួយគ្នានោះ វានឹងអាចមានជនឆ្លៀតឱកាសមួយចំនួនធ្វើការបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិ ឬ ប្រព្រឹត្តនូវអំពើលួច ឆក់ ប្លន់ទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហគ្រាសជាដើម ដែលកត្តានេះអាចធ្វើឲ្យមានការប្តឹងទៅតុលាការពីបទព្រហ្មទណ្ឌទៀតផង។ លើសពីនេះ សកម្មភាពរបស់សហជីពមួយចំនួនបានអនុវត្តខុសពីច្បាប់ ដោយបានញុះញង់អុចអាល ឬបានគំរាមកំហែង ឬបានទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតដែលពុំមែនជាកូដករមិនឲ្យធ្វើការតាមគ្រប់មធ្យោបាយ ដើម្បីធ្វើកូដកម្ម។[61] សកម្មភាពទាំងនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកថា ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនោះគឺជាអំពើខុសច្បាប់។

ជាក់ស្តែង នៅដើមឆ្នាំ២០១៤ កម្មករនិយោជិតនៃរោងចក្រកាត់ដេរប្រហែល ៥០០ រោងចក្របានធ្វើកូដកម្មទាមទារការតំឡើងប្រាក់ខែអប្បបរមារបស់ខ្លួនរហូតដល់ ១៦០ ដុល្លារក្នុងមួយខែដែលក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មនោះ បានបណ្តាលឲ្យមានអំពើហិង្សាកើតមានឡើង។ មិនតែប៉ុណ្ណោះយោងតាមសម្តីរបស់លោក ជួន នរិន្ទ ស្នងការរងនគរបាលរាជធានីភ្នំពេញ បានបញ្ជាក់ថា ក្នុងអំឡុងពេលមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ចបានធ្វើការបង្រ្កាបក្រុមកូដករ វាបានបណ្តាលឲ្យមានមនុស្សគ្រោះថ្នាក់ដល់ជីវិតចំនួន ៤ នាក់ និងមានអ្នករងរបួសចំនួន ២០នាក់ ដែលគេមិនច្បាស់ថាជាក្រុមកូដករ ឬ ជាប្រជាជនចូលរួមធ្វើកូដករនោះទេ។[62]

២. ការបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិ

ជាគោលការណ៍ ច្បាប់ស្តីពី ការងារ បានកំណត់ថា កូដកម្ម ត្រូវធ្វើឡើងដោយស្របច្បាប់ និងដោយសន្តិវិធី ដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវឈប់នៅផ្ទះសំរាកមិនមកធ្វើការ ឬអាចប្រមូលផ្តុំធ្វើឡើងនៅក្នុងបរិវេណដែលខ្លួនកំពុងធ្វើការ និងមិនអនុញ្ញាតឲ្យធ្វើនៅក្រៅបរិវេណរោងចក្រដែលខ្លួនធ្វើការនោះឡើយ។ ការកំណត់ដូចខាងលើ ក្នុងគោលបំណងបញ្ចៀសនូវរាល់សកម្មភាពដែលបានបង្កឲ្យមានព្យសនកម្ម មានការប៉ះពាល់ដល់សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ដូចជា មានការបិទផ្លូវ សាធារណៈបង្កឲ្យមានភាពកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬ ភាព

[61] មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[62] The Associated Press, *Violence erupts in Cambodia as labor dispute intensifies; four deads,* [អំពើហិង្សាកើតឡើងនៅកម្ពុជាដោយសារវិវាទការងារបណ្តាលឲ្យស្លាប់៤នាក់] (CBS Interactive Inc.,២០១៤), http://www.cbsnews.com/news/violence-erupts-in-cambodia-as-labor-dispute-intensifies/ ។

អសន្តិសុខក្នុងសង្គម ការបំផ្លិចបំផ្លាញនូវទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហគ្រាស ទ្រព្យសម្បត្តិសាធារណៈ និងទ្រព្យសម្បត្តិឯកជនរបស់ប្រជាពលរដ្ឋដែលរស់នៅក្បែរកន្លែងធ្វើកូដកម្ម។[63]

ផ្អែកតាមសារព័ត៌មាន Cambodia Daily បានធ្វើការចុះផ្សាយនៅក្នុងឆ្នាំ២០០២ អំពីការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលបណ្ដាលឲ្យមានការបំផ្លិចបំផ្លាញនូវទ្រព្យសម្បត្តិរបស់ក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ ដោយកម្មករនិយោជិតបានទាញក្លោងទ្វាររបស់ក្រុមហ៊ុន Goldfame Enterprises International Knitters Ltd និងបានធ្វើការដុតបំផ្លាញអាគាររបស់ក្រុមហ៊ុនឆេះអស់៨០ភាគរយផងដែរ។ កូដកម្មនេះ បានកើតឡើងដោយកម្មករនិយោជិតចោទប្រកាន់ថា ក្រុមហ៊ុនបានរារាំងខុសច្បាប់នូវការព្យាយាមបង្កើតសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត។[64]

ដូចនេះ យើងសង្កេតឃើញថា ការធ្វើកូដកម្មដែលខុសពីនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងច្បាប់បានធ្វើឲ្យកូដកម្មនោះប្រែក្លាយជាកូដកម្មមិនស្របច្បាប់ ហើយបុគ្គលដែលបានប្រព្រឹត្តនូវកូដកម្មខុសច្បាប់នោះ អាចទទួលការផ្ដន្ទាទោសដោយតុលាការ ព្រមទាំងអាចត្រូវបានទាមទារឲ្យមាននូវសំណងទៅដល់និយោជក ដែលវាកើតចេញពីអំពើរបស់ខ្លួនដែលធ្វើឲ្យមានការខូចខាតនូវទ្រព្យសម្បត្តិរបស់សហគ្រាស។

៣. ការប្រែក្លាយនៃកូដកម្ម

នៅក្នុងអំឡុងឆ្នាំ២០១៤ គេបានសង្កេតឃើញមានការធ្វើកូដកម្មជាច្រើន ដែលកើតចេញពីការទាមទារនូវលក្ខខណ្ឌទូទៅនៃការងារ និងទាមទារឲ្យមានការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។ ដោយមូលហេតុថា កូដកម្មជាវិធីសាស្ត្រចុងក្រោយដែលកម្មករនិយោជិតអនុវត្ត ដើម្បីធ្វើការស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយសមរម្យមួយ ឬ ទទួលបានការអន្តរាគមន៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល ដើម្បីឲ្យមានការចរចារមួយរវាងភាគីវិវាទទាំងពីរ ស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយដែលជាប្រយោជន៍ទៅដល់ភាគីទាំងសងខាងផងដែរ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការធ្វើកូដកម្មទាំងអស់មិនប្រាកដថា ទទួលបានការដោះស្រាយមានលទ្ធផលមួយដ៏សមស្រប ត្រឹមត្រូវនោះទេ កូដកម្មមួយចំនួន នៅមិនទាន់មានការដោះស្រាយដែលជាហេតុនាំឲ្យមាន ការធ្វើកូដកម្មបន្តរបស់កម្មករនិយោជិត។ លើសពីនេះទៅទៀត នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតមិនទាន់បានទទួលបានដំណោះស្រាយ ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតក៏មានការប្រែក្លាយពីកូដកម្មទៅជា កុបកម្ម ឬ បាតុកម្ម ដែលបណ្ដាលឲ្យមានការប៉ះពាល់ទៅដល់សណ្ដាប់ធ្នាប់

[63] មាត្រា ៦៥ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[64] Saing Soenthrith និង Jody McPhillips, *Illegal Strike Leads to Fire At Factory*, [កូដកម្មខុសច្បាប់ធ្វើឲ្យមានការដុតរោងចក្រ] (Cambodia Daily, ២០០២), https://www.cambodiadaily.com/archives/illegal-strike-leads-to-fire-at-factory-30683/។

សាធារណៈ បង្ករឲ្យមានអសន្តិសុខក្នុងសង្គម។ ចំណុចទាំងនេះ អាចស្តែងចេញពីការផ្ទុះកំហឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលនិយោជកមិនបានធ្វើការស្វែងរកដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហាវិវាទ ឬ អាចមានការញុះញុងពីជនខិលខូចមួយចំនួនដែលចង់ឲ្យមានការកើតឡើងនូវកូដកម្ម។

កថាខណ្ឌទី ៦ អនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម

អនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម គឺសំដៅទៅលើភាពខុសច្បាប់នៃការធ្វើកូដកម្មដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីការកំណត់ក្នុងច្បាប់។ ដោយនៅក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានប្រកាសផ្តល់សិទ្ធិទៅដល់កម្មករនិយោជិតក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្មរបស់ខ្លួន ហើយសិទ្ធិនេះត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងដែនកំណត់របស់ច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់អំពីកូដកម្មខុសច្បាប់ ដែលសំដៅទៅលើ កូដកម្មដែលបានកើតឡើងដោយមិនអនុវត្តតាមនីតិវិធី ឬ ជាកូដកម្មដែលមិនធ្វើដោយសន្តិវិធី។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ច្បាប់ក៏បានកំណត់អំពីសមត្ថកិច្ចដែលអាចធ្វើការកំណត់ពីស្ថានភាពនៃការធ្វើកូដកម្មមួយបាន គឺមានតែតុលាការអាជ្ញាគតិតែមួយគត់ ដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការកំណត់អំពីសកម្មភាពស្របច្បាប់ ឬមិនស្របច្បាប់នៃការធ្វើកូដកម្ម និងជាស្ថាប័នតែមួយគត់ក្នុងការផ្តន្ទាទោសដាក់ទណ្ឌកម្មលើបុគ្គលណាដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីច្បាប់។

១. សមត្ថកិច្ច

សមត្ថកិច្ច គឺជាអាជ្ញាធរដែលមានមានអំណាចផ្នែករដ្ឋបាល មានតួនាទី និងកាតព្វកិច្ចក្នុងការត្រួតពិនិត្យ ការពារសុវត្ថិភាព និងផ្តល់សេវាសាធារណៈជូនដល់ប្រជាពលរដ្ឋ។ ដូចនេះ នៅពេលមានកូដកម្មកើតមានឡើង អាជ្ញាមានសមត្ថកិច្ចត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការត្រួតពិនិត្យ មើលការខុសត្រូវ បង្រ្កាបរាល់អំពើហិង្សាដែលកើតមានឡើងក្នុងកូដកម្ម និង ធានាថែរក្សាសុវត្ថិភាពទៅដល់កូដករ ឬ អ្នកចូលរួមកូដករ ជាពិសេសប្រជាពលរដ្ឋដែលរស់នៅក្បែរកន្លែងធ្វើកូដកម្ម។ ទោះបីជាកូដកម្មដែលធ្វើឡើងជាកូដកម្មខុសច្បាប់យ៉ាងណាក្តី អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវធានាឲ្យបាននូវសុវត្ថិភាព បញ្ចៀសរាល់អំពើគាបសង្កត់ ឬ អំពើហិង្សាទាំងឡាយដែលអាចកើតមាន ដែលអាចប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ។

ប៉ុន្តែ ជូនកាល យើងសង្កេតឃើញថា ទោះបីជាអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចជាអ្នកមើលការខុសត្រូវទៅលើការធ្វើកូដកម្មយ៉ាងណា ក៏អំពើហិង្សា និងការបំផ្លិចបំផ្លាញនៅតែកើតមានក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត។ ម៉្យាងទៀត នៅពេលអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចធ្វើការបង្រ្កាបនូវអំពើហិង្សា ឬ បង្រ្កាបហ្វូងកូដករ ពេលខ្លះវាបណ្តាលឲ្យកើតមាននូវការបង្ករបួសស្នាមទៅដល់កូដករ ឬ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ច ឬ ប៉ះពាល់ដល់ប្រជាពលរដ្ឋដែលមានលំនៅឋាននៅក្បែរនោះផងដែរ។

ហេតុដូចនេះ អាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចត្រូវគោរពនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន មិនត្រូវរំលោភអំណាច គាបសង្កត់ទៅដល់កូដករ ឬ ប្រើអំពើហិង្សាដល់ក្រុមកូដករឡើយ។

២. អានុភាពនៃការប្រកាសអនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម

ក្នុងករណីដែល កូដកម្មត្រូវបានតុលាការមានសមត្ថកិច្ចប្រកាសថា ជាកូដកម្មខុសច្បាប់ នោះកូដករទាំងអស់ត្រូវវិលត្រឡប់ចូលមកធ្វើការវិញក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោង គិតចាប់ពីពេលដែលចេញនូវសេចក្តីសម្រេចនេះ។ ចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងឡាយណា ដែលមិនបានចូលធ្វើការវិញមុនពេលផុតកំណត់ ៤៨ម៉ោងនេះ ហើយគ្មានហេតុផលត្រឹមត្រូវណាមួយអាចបញ្ជាក់ទេនោះ កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវចាត់ទុកថា បានប្រព្រឹត្តនូវកំហុសធ្ងន់។[65]

ផ្ទុយទៅវិញ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានកំណត់ថា និយោជកមិនត្រូវដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីមួយទៅលើកម្មករនិយោជិត ដោយលើកឡើងថា កម្មករនិយោជិតបានចូលរួមធ្វើកូដកម្មឡើយ។ ប្រសិនបើនិយោជកបានបំពានទៅលើចំណុចនេះ និយោជកត្រូវទទួលខុសត្រូវដូចជា ការទទួលខុសត្រូវផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ ដោយត្រូវផ្តន្ទាទោសឲ្យបង់ពិន័យជាប្រាក់ពី ៦១ថ្ងៃ ទៅ ៩០ថ្ងៃនៃប្រាក់ឈ្នួលយោងប្រចាំថ្ងៃ ឬ រហូតដល់មានការផ្តន្ទាទោសដាក់ពន្ធនាគារពី៦ថ្ងៃ ទៅ ១ខែ។ ក្រៅពីនេះ និយោជកអាចទទួលខុសត្រូវជាសំណងរដ្ឋប្បវេណី ដែលត្រូវយកមកអនុវត្តទៅលើនិយោជកដែលបានជ្រើសរើសយកកម្មករនិយោជិតថ្មី មកធ្វើការជំនួសកម្មករនិយោជិតដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម។ ក្នុងករណីនេះ និយោជកត្រូវធ្វើការបើកប្រាក់ឈ្នួល ឲ្យទៅកម្មករនិយោជិតដែលជាកូដករទាំងអស់ក្នុងរយៈពេលធ្វើកូដកម្ម។[66]

ផ្នែកទី ២ ការធ្វើឡុកអៅរបស់និយោជក

ជាការពិតណាស់ រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងច្បាប់ស្តីពីការងារ បានផ្តល់សិទ្ធិជូនកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្មរបស់ខ្លួន ដូច្នេះ ច្បាប់ក៏បានផ្តល់សិទ្ធិជូននិយោជកដើម្បីធ្វើឡុកអៅ ដែលជាប្រតិកម្មតបទៅនឹងកូដកម្មរបស់កម្មនិយោជិតផងដែរ។ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានការពារយ៉ាងជាក់លាក់នូវសិទ្ធិរបស់និយោជក ក្នុងការធ្វើឡុកអៅប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅក្នុងវិវាទការងារ។[67]

---

[65] ហ៊ែល ចំរើន, *នីតិការងារ* (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ, ២០០៥)។

[66] មាត្រា ៣៣៤ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[67] មាត្រា ៣១៩ នៃច្បាប់ស្តីពី ការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

កថាខណ្ឌទី ១ និយមន័យ

មាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ បានកំណត់និយមន័យឡុកអៅ សំដៅទៅលើ ការបិទទាំងស្រុង ឬ ផ្នែកណាមួយនៃសហគ្រាស ឬ គ្រឹះស្ថានណាមួយ ដោយភាគីនិយោជកនៅក្នុងពេលមានវិវាទការងារកើតឡើង។ វិធានការនេះ ត្រូវចាត់ឡើងជាកិច្ចបង្ការ ក្នុងគោលបំណងកាច់បំបាក់ការគំរាមធ្វើកូដកម្ម ឬ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចលនាកូដកម្មមួយចំណែកដែលធ្វើឲ្យខូចដល់ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សហគ្រាស។ ជារូបភាពបញ្ច្រាសនៃកូដកម្ម ឡុកអៅ គឺការព្យួរជាឯកតោភាគីនូវការប្រតិបត្តិការកិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក ដើម្បីដាក់សំពាធមកលើកម្មករនិយោជិត។

កថាខណ្ឌទី ២ នីតិវិធីមុនធ្វើឡុកអៅ

ដោយហេតុថា សិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវបានដាក់ដោយច្បាប់ឲ្យស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម ទើបសិទ្ធិធ្វើឡុកអៅនេះអនុញ្ញាតឲ្យនិយោជកបិទសហគ្រាសនៅក្នុងអំឡុងពេល ឬមុនធ្វើកូដកម្មក៏បានឲ្យតែគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលគ្រប់គ្រងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម។ ច្បាប់ស្តីពីការងារ ពុំបានចែងពីលក្ខខណ្ឌអនុវត្តសិទ្ធិឡុកអៅជាពិសេសនោះឡើយ ពោលគឺគ្រាន់តែបញ្ជាក់ថាសិទ្ធិធ្វើឡុកអៅ ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នានឹងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មផងដែរ។[68] នេះអាចបញ្ជាក់បានថា ដើម្បីអនុវត្តនូវសិទ្ធិឡុកអៅ និយោជកត្រូវគោរពតាមនីតិវិធីមួយចំនួនដូចនឹងកូដកម្ម ដូចជា ការជូនដំណឹងមុន និង អនីត្យានុកូលភាពនៃឡុកអៅជាដើម។

ដូចគ្នានឹងការធ្វើកូដកម្មដែរ ការធ្វើឡុកអៅដោយនិយោជក ក៏តម្រូវឲ្យមានការជូនដំណឹងទៅដល់សហជីពកម្មករនិយោជិត និងក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផងដែរ។ ការធ្វើឡុកអៅរបស់និយោជក ត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងមុនក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិចប្រាំពីរថ្ងៃ គិតតែថ្ងៃធ្វើការ ហើយត្រូវតម្កល់ទុកនៅក្នុងសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន។ ការជូនដំណឹងមុន ត្រូវបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់នូវការទាមទារទាំងឡាយដែលជាមូលដ្ឋាននៃការធ្វើឡុកអៅ។ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃការជូនដំណឹងមុន រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវធ្វើការរិះរកយ៉ាងសកម្មនូវរាល់មធ្យោបាយ ដោយគិតទាំងកិច្ចសហការជាមួយក្រសួងពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សារវាងភាគីមានវិវាទ។ ភាគីទាំងអស់ត្រូវតែមានវត្តមានតាមការកោះអញ្ជើញរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការធ្វើឡុកអៅរបស់និយោជក តម្រូវឲ្យមានការអនុវត្តដូចនឹងការធ្វើកូដកម្មត្រង់ចំណុចនេះ ដោយហេតុថា ឡុកអៅ សំដៅទៅលើ ការបិទសហគ្រាសទាំងមូល ឬមួយផ្នែករបស់និយោជក

[68] ហៃល ចំរើន, *នីតិការងារ* (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ, ២០០៥)។

ដែលវាអាចទាក់ទងទៅនឹងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត។ ប្រសិនបើ និយោជកធ្វើឡុកអៅប្រឆាំងនឹងកម្មករនិយោជិត មិនមានការជូនដំណឹងមុននោះទេ កម្មករនិយោជិតនឹងត្រូវខូចខាតផលប្រយោជន៍ ដោយការបាត់បង់ការងារក្នុងរយៈពេលខ្លី ឬ វែង បាត់បង់ប្រាក់ចំណូលរបស់ពួកគេ និងការខូចខាតផ្សេងៗទៀត។ ដូចនេះ ការធ្វើឡុកអៅក៏ត្រូវបានតម្រូវឲ្យមានការជូនដំណឹងដូចគ្នាទៅនឹងការធ្វើកូដកម្មផងដែរ។

កថាខណ្ឌទី ៣ ឡុកអៅខុសច្បាប់

ឡុកអៅដោយខុសច្បាប់ សំដៅទៅលើឡុកអៅដែលបន្តធ្វើដោយនិយោជកនៅក្រោយពេលតុលាការបានសម្រេចថា ឡុកអៅដែលបានកើតឡើងពីមុនជាឡុកអៅខុសច្បាប់។[69] ការធ្វើឡុកអៅជាវិធានការមួយដែលត្រូវចាត់ឡើងជាកិច្ចបង្ការ ដើម្បីកាច់បំបាក់ ការគំរាមធ្វើកូដកម្ម ឬដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងចលនាកូដកម្មមួយចំណែក ដែលធ្វើឲ្យខូចដល់ដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សហគ្រាស។ ដោយហេតុថា ឡុកអៅជាប្រតិកម្មតបតចំពោះកូដកម្ម ឡុកអៅអាចកើតមានឡើងព្រមគ្នា ឬមុនពេលធ្វើកូដកម្ម។ ជាការពិត ឡុកអៅដែលមានព្រមគ្នានឹងកូដកម្ម មានចរិតជាកិច្ចការពារ កូដកម្មដោយផ្នែក (កូដកម្មដែលប៉ះពាល់តែសកម្មភាពមួយផ្នែករបស់សហគ្រាស) ដែលធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ដល់បុគ្គលិកមួយចំនួន ពុំបង្កើតបានជាតម្រូវការផ្នែកបច្ចេកទេស ដែលជាមូលហេតុត្រឹមត្រូវសម្រាប់បិទទ្វារសហគ្រាសទាំងស្រុងឡើយ។ ឡុកអៅ ជាវិធានការដាក់សំពាធសំដៅបន្លាយការឈប់ធ្វើការងារឲ្យហួសពីអានុភាពនៃកូដកម្ម និង បង្កឲ្យមានទំនាស់ប្រឆាំងគ្នាក្នុងចំណោមបុគ្គលិកដោយត្រូវប៉ះពាល់ដល់ប្រយោជន៍របស់អ្នកមិនមែនជាកូដករ។ ប្រសិនបើកូដកម្មមិនខុសច្បាប់ទេ ឬមិនរំលោភបំពានទេ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់នៅសហគ្រាសពុំត្រូវបានគំរាមកំហែងទេ នោះសេចក្តីសម្រេចបិទសហគ្រាសនឹងពុំមានមូលដ្ឋានសមហេតុផលឡើយ និងគួរតែខុសច្បាប់។[70] ចំណែកឯ ឡុកអៅដែលកើតមានឡើងមុនកូដកម្ម គឺជាឡុកអៅសម្រាប់បង្ការ ឬសម្រាប់សម្លុតដែលផ្ទុយពីឡុកអៅសម្រាប់ការពារ។ ការបិទសហគ្រាសមុនកាល ដោយពុំមានមូលហេតុត្រឹមត្រូវថា គ្មានលទ្ធភាពដំណើរការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ក្នុងពេលដែលកូដកម្មគ្រាន់តែលើកឡើងជាគំរោងប៉ុណ្ណោះ នោះការបិទសហគ្រាសដែលជាឆន្ទៈកាច់បំបាក់នូវការត្រៀមធ្វើកូដកម្មនោះ គួរតែជាកំហុស។[71] ចំពោះឡុកអៅខុសច្បាប់នេះ និយោជកនឹងត្រូវបានព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ហើយ

[69] មាត្រា ៩៣ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

[70] ហ៊ែល ចំរើន, *នីតិការងារ* (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ, ២០០៥)។

[71] ហ៊ែល ចំរើន, *នីតិការងារ* (ភ្នំពេញ៖ ហ្វូណនបោះពុម្ពផ្សាយ, ២០០៥)។

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់ បន្ទាប់ពីទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររួចម្តងហើយ។[72] ឬត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់ បន្ទាប់ពីទទួលបានការព្រមានជាលាយលក្ខទ្បើងពីមុនជាទ្បុកអៅខុសច្បាប់។

4848484848484848484848484848484848484848484848484848484848484848484848484848484848 ម៉យមម៉្យាងទៀត ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបាត់បង់ដោយសារទ្បុកអៅប្រភេទនេះ និយោជកគួរតែធ្វើការសងកម្មករនិយោជិតវិញ។

ផ្នែកទី ៣ ផលប៉ះពាល់កើតចេញពីកូដកម្ម និងទ្បុកអៅ

ក្រៅពីការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មិនអាចផ្តល់ឲ្យភាគីវិវាទនូវការពេញចិត្ត ពោលគឺនៅពេលភាគីវិវាទមិនគោរពទៅតាមសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទេ ភាគីម្ខាងទៀតនឹងធ្វើការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្មរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែ ារធ្វើ 48កូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតមិនសុទ្ធសឹងតែជាកូដកម្មស្របច្បាប់នោះទេ វាអាចប្រែក្លាយជាកូដកម្មខុសច្បាប់។ ចំណុចនេះ ជាហេតុនាំឲ្យមានផលប៉ះពាល់ជាច្រើនដែលកើតចេញពីកូដកម្មនេះ ដូចជា ការប៉ះពាល់ទៅដល់ប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត ការប្រឈមទៅនឹងការរាំងស្ទះផលិតកម្មរបស់និយោជក។ ម៉្យាងទៀត ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ោជក ាក់ចៅគរបស់បរទេសក៏មានការចុះ

48អាចជះឥទ្ធិពលទៅដល់ជាតិទាំងមូល

មានន័យថា មានកូដកម្មខុសច្បាប់កើតទ្បើង វាអាចបង្កឲ្យមានអំពើហិង្សាកើតមាន បណ្តាលឲ្យអ្នកវិនិយោគិន ដែលត្រូវធ្វើការវិនិយោគនៅប្រទេស កម្ពុជា មានភាពភ័យខ្លាចចំពោះដំណើរការនៃក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួន សុវត្ថិភាព និងសន្តិសុខរបស់ខ្លួន ដូចនេះ ការវិនិយោគរបស់បរទេសនឹងមានការធ្លាក់ចុះដោយសារភាពគ្មានសណ្តាប់ធ្នាប់នៃការធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងសង្គម។ មិនត្រឹមតែកូដកម្មទេ ដែលធ្វើឲ្យមានផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត ទ្បុកអៅក៏បានជះឥទ្ធិពលទៅដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកផ្ទាល់ខ្លួនផងដែរ។

[72] មាត្រា ៩៣ និងមាត្រា ៩៤ នៃច្បាប់ស្តីពី សហជីព ឆ្នាំ២០១៦។

កថាខណ្ឌទី ១ ការប៉ះពាល់របស់កម្មករនិយោជិត

ជាការពិតណាស់ ការធ្វើកូដកម្ម អាចផ្តល់នូវផលប្រយោជន៍មួយចំនួនទៅដល់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីទាមទារអ្វីមួយ ឬ តវ៉ាទៅនឹងសកម្មភាពនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែនៅពេលមានកូដកម្ម ឬឡុកអៅ កម្មករនិយោជិត គឺជាបុគ្គលចម្បងដែលនឹងអាចប្រឈមមុខទៅនឹងផលវិបាកផ្សេងៗ ដូចជា ការខាតបង់ការងារ ការព្យួរការងារ ការកាត់ប្រាក់ឈ្នួល ឬ ប្រាក់រង្វាន់ប្រចាំថ្ងៃ ដែលបណ្តាលឲ្យមានការខ្វះខាតក្នុងជីវភាពគ្រួសារ ឬអាចបណ្តេញចេញពីការងារជាដើម។

១. ការបាត់បង់ការងារ

ការធ្វើកូដកម្មបានធ្វើឲ្យកម្មករនិយោជិតប្រឈមមុខនឹងការបាត់បង់ការងារ ដោយសារតែកម្មករនិយោជិតបានធ្វើកូដកម្មខុសពីនីតិវិធីមានចែងក្នុងច្បាប់ ឬ ដោយការចាត់ទុកថាមានកំហុសធ្ងន់ដោយការធ្វើកូដកម្ម ដូចជា ការបង្កឲ្យមានអំពើហិង្សាក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ការមិនបង្ហាញខ្លួន ឬ មិនចូលធ្វើការវិញ មុនពេលផុតកំណត់សែសិបប្រាំបីម៉ោងនេះ ហើយមានហេតុផលត្រឹមត្រូវក្រោយពីបានប្រកាសថា ជាកូដកម្មនោះជាកូដកម្មខុសច្បាប់។[73]

ការបង្កឲ្យមានអំពើហិង្សាក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម បានផ្តល់នូវព្យសនកម្មចំពោះជនរងគ្រោះ ឬ ភាគីម្ខាងទៀត ហើយបុគ្គលដែលបានបង្កអាចនឹងត្រូវបានដាក់ទណ្ឌកម្ម ដោយគិតទាំងការព្យួរការងារ ឬ ការបញ្ឈប់ពីការងារជាបទវិន័យ។ លើសពីនេះ អ្នកដែលបានបង្កឲ្យមានអំពើហិង្សានេះ អាចត្រូវទទួលខុសត្រូវផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ[74] និងការទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋប្បវេណី[75] ដោយកម្មករនិយោជិតអាចត្រូវផ្តន្ទាទោស ឬ ផ្តល់ជាសំណងការខូចខាត និងសោហ៊ុយជម្ងឺចិត្តទៅដល់និយោជកផងដែរ។ ប្រសិនបើកូដករនៅតែមិនព្រមចូលធ្វើការ ហើយគ្មានអំនះអំនាងណាមួយ ដើម្បីធ្វើការអះអាងទេនោះ ត្រូវចាត់ទុកជាកំហុសធ្ងន់ ដោយនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការរំលាយកិច្ចសន្យាការងារដែលបានបង្កើតជាមួយកម្មករនិយោជិត ដោយមិនចាំបាច់ផ្តល់ជាសំណងដល់កម្មករនិយោជិតទេ។

២. ការព្យួរការងារ និងប្រាក់ឈ្នួល

ការធ្វើកូដកម្មជាមូលហេតុមួយក្នុងចំណោមមូលហេតុដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួរកិច្ចសន្យាការងារដោយនិយោជក។ ដោយការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារនេះ អាចមកពីសកម្មភាពមួយចំនួនរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ ខ្លះទៀតអាចកើតចេញពីឆន្ទះផ្ទាល់របស់និយោជក។ ការធ្វើកូដកម្មនេះ

---

[73] មាត្រា ៣៣៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។
[74] មាត្រា ៥៥៦ និងមាត្រា ៥៥៧ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ឆ្នាំ២០០៧។
[75] មាត្រា ៧៥៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០១១។

ជាមូលហេតុមួយ ដែលកិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានព្យួររហូតដល់កូដកម្មត្រូវបានបញ្ចប់។ ហេតុនេះ តាវកាលិកការងារ និងប្រាក់ឈ្នួលមិនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យទេក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ពីព្រោះកម្មករពុំបានចូលធ្វើការក្នុងអំឡុងពេលនោះទេ។ គួរបញ្ជាក់ថា ក្រោយពេលដែលកូដកម្មត្រូវបានបញ្ចប់ កម្មករនិយោជិតអាចត្រូវ បានទទួលឲ្យមកធ្វើការងាររបស់ខ្លួនដូចធម្មតាឡើងវិញ ទោះបីជាកិច្ចសន្យាការងារនោះត្រូវបានព្យួរក៏ដោយ តែអាណត្តិរបស់កម្មករនិយោជិតមិនត្រូវបានព្យួរឡើយ។

ដោយហេតុថា កិច្ចសន្យាការងាររបស់កម្មករនិយោជិតដែលសម្រេចចូលរួមធ្វើកូដកម្មត្រូវព្យួរជាបណ្តោះអាសន្ននៅក្នុងអំឡុងពេលធ្វើកូដកម្ម[76] មានន័យថាកម្មករនិយោជិតមិនមានកាតព្វកិច្ចបំពេញការងារ ហើយក៏មិនមានសិទ្ធិទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ។ ក្នុងករណីនេះ សហគ្រាសអាចកាត់ប្រាក់ឈ្នួលកម្មករនិយោជិតណាមួយដែលបានចូលរួមធ្វើកូដកម្ម ដោយកាត់ទៅតាមចំនួនថ្ងៃដែលបានធ្វើកូដកម្ម។ ក្រៅពីនេះ ច្បាប់បានហាមឃាត់ដាច់ខាតមិនឲ្យនិយោជកដាក់ទណ្ឌកម្មអ្វីផ្សេងទៀតទៅលើកម្មករនិយោជិតដោយសារការធ្វើកូដកម្មទេ។

៣. ការកាត់ប្រាក់រង្វាន់

ជាទូទៅ នៅតាមសហគ្រាសនីមួយៗ តែងតែមានការផ្តល់ជូននូវប្រាក់រង្វាន់ទៅដល់កម្មករនិយោជិតជារួម ឬ ណាម្នាក់ ដើម្បីជាការលើកទឹកចិត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតក្នុងការបំពេញការងារក្នុងរោងចក្រ ឬ សហគ្រាសបានល្អ។ ប្រាក់រង្វាន់ សំដៅទៅលើប្រាក់ដែលនិយោជកបានផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតណាដែលបានខិតខំប្រឹងប្រែងធ្វើការងារក្នុងរោងចក្រ ដែលធ្វើឲ្យសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាសមានដំណើរការល្អប្រសើរ ការមកធ្វើការងារទៀងទាត់ ជាពិសេសផ្តល់ទៅឲ្យកម្មករនិយោជិតណា ដែលបានជាប់ឈ្មោះជាកម្មករនិយោជិត ឆ្នើមនៅក្នុងរោងចក្រដែលមិនបានឈប់សម្រាក។ យោងតាមសេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ ២០១១[77] សមាគមនិយោជកបានព្រមព្រៀងសម្រេចផ្តល់ប្រាក់រង្វាន់ជូនកម្មករនិយោជិតសម្រាប់ការមកធ្វើការទៀងទាត់ ដោយបានផ្តល់ជូនយ៉ាងតិចចំនួន ៧ ដុល្លារក្នុងមួយខែ ក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់។ ដូចនេះ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម មិនបានបំពេញការងារក្នុងសហគ្រាស នោះប្រាក់រង្វាន់នឹងត្រូវបានកាត់ផ្តាច់ដូចការកំណត់។

---

[76] មាត្រា ៣៣២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧។

[77] សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធ។

៤. ការចុះថយនៃសេដ្ឋកិច្ចគ្រួសារ

ដោយសារតែប្រទេសកម្ពុជា មានការវិនិយោគទុនបានបង្កើតជារោងចក្រ សហគ្រាសតូចធំជាច្រើន ទើបធ្វើឲ្យប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទទួលបានការងារធ្វើ ជៀសផុតពីភាពក្រលំបាក។ ម៉្យាងទៀតអ្នកដែលមកធ្វើជាកម្មករនិយោជិតនៅតាមរោងចក្រ ឬ សហគ្រាស ភាគច្រើនជាអ្នកដែលមកពីបណ្ដាខេត្តនានា ដែលមានជីវភាពលំបាក ហើយត្រូវមានបន្ទុកចិញ្ចឹមគ្រួសារ ទើបធ្វើឲ្យពួកគេងាកមករកការងារមួយសមរម្យ ដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ដល់ជីវភាពគ្រួសាររបស់ពួកគេ និងធ្វើឲ្យជីវភាពគ្រួសារមានភាពប្រសើរឡើង។

ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតចូលរួមធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ កម្មករនិយោជិតទាំងនោះត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ ហើយពួកគេនឹងត្រូវប្រឈមមុខទៅនឹងផលវិបាកជាច្រើនទៀត ជាពិសេសជីវភាពរស់នៅក្នុងគ្រួសារ។ ការប្រឈមមុខជាមួយនឹងបញ្ហាចំពោះមុខ ជាពិសេសក្នុងជីវភាពរស់នៅមានដូចជា៖

-ការបង់ថ្លៃផ្ទះជួល

-ការបង់ថ្លៃទឹកភ្លើង

-ការចំណាយលើអាហារ

-ការជួយសម្រាល ឬ ទ្រទ្រង់ជីវភាពគ្រួសារនៅស្រុកកំណើត

-ការចំណាយទៅលើការសិក្សារបស់កូន

-ការចំណាយលើសម្ភារៈជាប្រចាំថ្ងៃ ជាដើម។

ការបាត់បង់ការងាររបស់កម្មករនិយោជិត បានជះឥទ្ធិពលខ្លាំងទៅដល់ជីវភាពគ្រួសាររបស់ពួកគេ។ ដោយវាបានធ្វើឲ្យជីវភាពក្នុងគ្រួសារមានភាពប្រែប្រួល មានភាពធ្លាក់ចុះ រហូតអាចដល់លក្ខណៈដុនដាបជាងមុនទៅទៀត។ មួយវិញទៀត ចំណូលក្នុងគ្រួសារជាធាតុមួយសំខាន់ ប្រសិនបើបាត់បង់នូវចំណូលប្រចាំថ្ងៃក្នុងគ្រួសារ អាចធ្វើឲ្យគ្រួសារមានការជួបប្រទះភាពច្របូកច្របល់ ដែលអាចឈានទៅដល់ការបែកបាក់សាមគ្គីភាពក្នុងគ្រួសារ អាចមានការប្រើប្រាស់អំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ឬអាចឈានទៅដល់ការបែកបាក់ក្នុងគ្រួសារ (ការលែងលះ) ទៀតផង។ ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតជាមេគ្រួសារ ឬ មានកូនក្នុងបន្ទុក ពួកគាត់នឹងមិនអាចបញ្ជូនកូនទៅសិក្សានៅសាលារៀនឡើយ ព្រោះការសិក្សាត្រូវការចំណាយប្រាក់ចំនួនលើសម្ភារៈសិក្សាមួយចំនួនដូចជា សៀវភៅ សំលៀកបំពាក់ជាឯកសណ្ឋាន មធ្យោបាយធ្វើដំណើរ និងការចំណាយផ្សេងៗទៀត ពួកគាត់នឹងត្រូវ

បង្ខំចិត្តឲ្យកូនឈប់រៀន ប្រសិនបើពួកគាត់បានបាត់បង់ការងារ។ វាក៏ជាបញ្ហាមួយដែលធ្វើឲ្យកុមារទាំងនោះមិនអាចក្រេបយកចំណេះដឹងឲ្យបានជ្រៅជ្រះនោះទេ ពួកគេក៏អាចត្រូវបង្ខំចិត្តទៅរកការងារធ្វើទាំងនៅជាអនីតិជន ដើម្បីសម្រួលបន្ទុកក្នុងគ្រួសារផងដែរ។ ជាងនេះទៅទៀត វាអាចប៉ះពាល់ទៅដល់ស្ត្រី និងកុមារយ៉ាងខ្លាំងដោយសារតែភាពគ្មានការងារធ្វើ និងគួបផ្សំទៅនឹងអសមត្ថភាពនូវចំណេះដឹងខាងវិជ្ជាជីវៈ ដែលបណ្តាលឲ្យជនទាំងនោះងាយរងនូវគ្រោះថ្នាក់បំផុតដូចជា ការឆបោក ការកេងប្រវ័ញ្ច ការរំលោភបំពានផ្សេងៗទៀត។

៥. គ្រោះថ្នាក់ផ្ទាល់ខ្លួន

កូដកម្មបានធ្វើកម្មករនិយោជិតផ្ទាល់ជួបប្រទះនូវបញ្ហាប្រឈមជាច្រើនដូចជា ការបាត់បង់ការងារ មានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចក្នុងគ្រួសារ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ ការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតក៏អាចទាក់ទងទៅនឹងសុវត្ថិភាពផ្ទាល់ខ្លួនផងដែរ។ ជួនកាល ការធ្វើកូដកម្មអាចជាកូដកម្មខុសច្បាប់ បង្កឲ្យមានអំពើហិង្សាកើតមានឡើងទៅលើកម្មករនិយោជិតជាកូដករ ឬមិនមែនជាកូដករ ឬជាប្រជាពលរដ្ឋដែលរស់នៅក្បែរនោះក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។ បញ្ហានេះ គឺជាមូលហេតុធំមួយដែលបណ្តាលឲ្យកម្មករនិយោជិត ឬអ្នកមិនមែនជាកូដករ ឬប្រជាពលរដ្ឋណាម្នាក់ ឬច្រើននាក់ បានទទួលរងនូវរបួសស្រាល ឬធ្ងន់ ពិសេសនោះអាចឈានទៅដល់ការបាត់បង់ជីវិតទៀតផង។ ជាញឹកញាប់ យើងអាចសង្កេតឃើញថា បញ្ហាដែលកើតមានខាងលើអាចបណ្តាលមកពីមានការប៉ះទង្គិចពីសំណាក់សមត្ថកិច្ច និងកូដករ ដោយសមត្ថកិច្ចមានតួនាទីក្នុងការបង្ក្រាបកូដកម្ម រក្សាសណ្តាប់ធ្នាប់ក្នុងសង្គម ជៀសវាងភាពចលាចល។

កថាខណ្ឌទី ២ ការប៉ះពាល់របស់និយោជក

កូដកម្ម ឬឡុកអៅ ជាបញ្ហាព្រួយបារម្ភចំបងសម្រាប់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងក្រុមហ៊ុន និងកម្មករនិយោជិត។ ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ បានផ្តល់ផលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិតជាច្រើនព្រមទាំងនិយោជកផងដែរ។ ក្នុងពេលមានកូដកម្ម និយោជកជាជនរងគ្រោះដោយសារតែកម្មករនិយោជិត បានធ្វើការទាមទារទៅលើចំណុចមួយចំនួនដែលខ្លួនចង់បាននៅក្នុងសហគ្រាស។

១. ការរាំងស្ទះចង្វាក់ផលិតកម្ម

ការស្វែងរកចំណេញរបស់រោងចក្រ សហគ្រាសនីមួយៗ គឺកើតឡើងដោយដំណើរការនៃការផលិតបានគ្រប់គ្រាន់តាមការបញ្ជាទិញ និងការផលិតបានទាន់ពេលវេលា ដោយគ្មានការយឺតយ៉ាវក្នុងការនាំចេញ។ ចំណុចទាំងអស់នេះអាចដំណើរការទៅបាន វាទាមទារឲ្យសហគ្រាសនោះមានបុគ្គលិកគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបំពេញការងារឲ្យបានពេញលេញនៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់របស់សហគ្រាស

ពោលគឺ ផ្នែកនីមួយៗត្រូវមានភាពតភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមក ទើបធ្វើឲ្យចង្វាក់ផលិតកម្មនៃសហគ្រាសមានភាពល្អប្រសើរឡើង។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រសិនបើ សហគ្រាសនោះបានរងនូវការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងផ្នែកណាមួយ ឬទាំងមូលនៃសហគ្រាស សហគ្រាសនោះនឹងប្រឈមមុខនឹងការផលិតនាំចេញជាក់ជាមិនខាន ពីព្រោះកម្មករនិយោជិតមួយចំនួនមិនបានមកបំពេញការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់ខ្លួននៅក្នុងផ្នែកដែលខ្លួនទទួលខុសត្រូវ ដែលបណ្តាលឲ្យដំណើរការនៃការផលិតពុំអាចបន្តទៅមុខបាន ឬ អាចមានភាពយឺតយ៉ាវនៃផលិតផល ឬអាចធ្វើឲ្យមានការផលិតត្រូវបានបិទទាំងស្រុង។

២. ការខាតបង់ប្រាក់ចំណូល

នៅពេលមានកូដកម្ម ឬឡុកអៅ និយោជកមិនត្រឹមតែត្រូវប្រឈមមុខទៅនឹងការរាំងស្ទះនូវចង្វាក់ផលិតកម្មនោះទេ និយោជកត្រូវប្រឈមមុខនឹងវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ មានការខាតបង់ប្រាក់ចំណូលរបស់ខ្លួន ដោយសារតែការផលិតនូវការនាំចេញមានភាពមិនប្រក្រតី មិនអាចធ្វើការផ្គត់ផ្គង់នូវសេវាផលិតផលរបស់ខ្លួនឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។

លើសពីនេះទៀត នៅពេលមានការខាតបង់ប្រាក់ចំណូលនៅក្នុងសហគ្រាស និយោជកនឹងគ្មានប្រាក់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីធ្វើការចំណាយសម្រាប់ការផ្គត់ផ្គង់សេវាផ្សេងៗទៀត ដូចជា ការបង់ពន្ធ ការបង់ថ្លៃទឹក-ភ្លើង ប្រាក់ខែរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមិនបានធ្វើកូដកម្ម ត្រូវចំណាយលើសម្ភារៈគ្រឿងចក្រក្នុងសហគ្រាសផ្សេងៗទៀត។ ចំពោះការខាតបង់ប្រាក់ចំណូលរបស់សហគ្រាសនេះនឹងអាចឈានទៅដល់ការបិទសហគ្រាសទាំងមូលតែម្តង ប្រសិនបើចង្វាក់ផលិតកម្មរបស់សហគ្រាសត្រូវបានរាំងស្ទះ។

៣. ការបាត់បង់ដៃគូពាណិជ្ជកម្ម

ជាទូទៅ សហគ្រាសនីមួយៗតែងតែមានដៃគូក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួនដែលជាធាតុសំខាន់មួយ ដើម្បីធ្វើឲ្យដំណើរការពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួនមានភាពជោគជ័យ និងមានភាពរលូន ដោយដៃគូពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួន គឺសំដៅទៅលើអ្នកបញ្ជាទិញផលិតផលក្នុងសហគ្រាសនោះ។ ប៉ុន្តែនិយោជកនឹងអាចជួបប្រទះនឹងបញ្ហាបាត់បង់ដៃគូពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើក្នុងសហគ្រាសនោះមានការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ ដែលបណ្តាលឲ្យផលិតកម្មនៅក្នុងសហគ្រាសមានភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការផលិត ឬមានការផ្អាកនូវផលិតកម្មក្នុងសហគ្រាសតែម្តង។ ការផលិតនូវផលិតផលរបស់សហគ្រាសនោះមានភាពយឺតយ៉ាវ ជាហេតុធ្វើឲ្យការនាំចេញផលិតផលទៅអ្នកបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួននឹងត្រូវបានពន្យាពេល និងធ្វើឲ្យដំណើរការពាណិជ្ជកម្មរបស់អ្នកបញ្ជាទិញទៀតសោតនោះ នឹងត្រូវ

មានការលំបាក ដូចជា ភាពយឺតយ៉ាវក្នុងការផ្គត់ផ្គង់ទំនិញរបស់ខ្លួនទៅតាមទីផ្សារ ឬអតិថិជនជាដើម។ ម៉្យាងទៀត ការខាតបង់ប្រាក់ចំណូល ក៏ជាចំណុចមួយដែលធ្វើឲ្យសហគ្រាសនោះបាត់បង់ដៃគូពាណិជ្ជកម្មផងដែរ ពីព្រោះនៅពេលសហគ្រាសមួយមានការរាំងស្ទះចង្វាក់ផលិតកម្ម ក៏ដូចជាការក្ស័យធន បានធ្វើឲ្យដៃគូពាណិជ្ជកម្មបាត់បង់នូវទំនុកចិត្ត ការជឿទុកចិត្តក្នុងការបណ្តាក់ទុនក្នុងមុខជំនួញនេះ។

ជាក់ស្តែង នៅក្នុងឆ្នាំ ២០១២ រោងចក្រ តៃ យ៉ាង ជារោងចក្រវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ត្រូវបានបិទទ្វាររោងចក្រ ដោយសារតែម៉ាកល្បីGap និង Levi's បានកាត់ការបញ្ជាទិញពីរោងចក្រតៃ យ៉ាង ក្នុងចំនួន ២០% ប៉ុណ្ណោះ។ អ្នកគ្រប់គ្រងក្នុងរោងចក្រ បានបញ្ជាក់ថា ការធ្លាក់ចុះនៃការបញ្ជាទិញ គឺមកពីការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ទាមទារប្រាក់ឈ្នួល និងទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារពីនិយោជក។[78]

កថាខណ្ឌទី ៣ ការប៉ះពាល់ដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ

១. ការបាត់បង់នូវការវិនិយោគ

នៅក្នុងប្រទេសមួយ ដែលជាប្រទេសមានសក្តានុពលក្នុងផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងជាប្រទេសដែលមានស្ថេរភាព មានសន្តិសុខល្អ ប្រទេសនោះនឹងមានការកើនឡើងនូវចំនួននៃអ្នកវិនិយោគបរទេសដែលធ្វើការបណ្តាក់ទុន បើកសហគ្រាសជាដើម។ ប្រទេសកម្ពុជា ជាប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ដែលទាមទារនូវការរៀបចំ ពង្រឹងនៅគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ជាពិសេសគឺ វិស័យពាណិជ្ជកម្ម ដែលជាវិស័យមួយចំបងក្នុងការធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចប្រទេសជាតិមានការរីកចំរើន។ ក្នុងរយៈពេលកន្លងមកនេះ យើងសង្កេតឃើញថា មានអ្នកវិនិយោគជាច្រើនបានធ្វើការវិនិយោគ ក្នុងប្រទេសកម្ពុជាដែលធ្វើឲ្យសេដ្ឋកិច្ចជាតិមានការរីកចំរើន តាមរយៈការប្រមូលពន្ធដូចជា ការបង់ពន្ធលើប្រាក់ចំណេញ ពន្ធលើការនាំចេញ-ចូល ប្រាក់ចំណូលតាមរយៈការចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មជាដើម។

ផ្ទុយទៅវិញ កូដកម្ម ឬទ្បុកអៅ មិនត្រឹមតែផ្តល់នូវផលអវិជ្ជមានទៅដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកតែប៉ុណ្ណោះនោះទេ វាបានផ្តល់នូវផលអវិជ្ជមានទៅដល់សេដ្ឋកិច្ចរបស់ជាតិថែមទៀត

[78] Mom Kunthear និង Shane Worell, *Factory Strikes leads to cut in orders*, [កូដកម្មក្នុងរោងចក្រធ្វើឲ្យមានការកាត់នូវការបញ្ជាទិញ] (The Phnom Penh Post, ២០១២)។

ផង។ ប្រសិនបើ កូដកម្មនៅតែបន្តកើតមានឡើងកាន់តែច្រើន នោះវានឹងធ្វើឲ្យការវិនិយោគនៅប្រទេសកម្ពុជាមានការធ្លាក់ចុះជាលំដាប់ ដោយភាពបាត់បង់នូវទំនុកចិត្តក្នុងវិស័យវិនិយោគរបស់វិនិយោគិនបរទេស។ មួយវិញទៀត អ្នកវិនិយោគទាំងនោះនឹងអាចងាកទៅរកប្រទេសដទៃទៀតដែលមានស្ថេរភាព សន្តិសុខល្អ ដើម្បីធ្វើការបណ្តាក់ទុនក្នុងវិស័យពាណិជ្ជកម្មរបស់ខ្លួនឲ្យមានភាពល្អប្រសើរជាងនេះ។ លើសពីនេះទៅទៀត ការធ្វើកូដកម្មអាចធ្វើឲ្យអ្នកវិនិយោគបរទេសដែលមានបំណងចង់ធ្វើការវិនិយោគនៅកម្ពុជា មានការភ័យខ្លាច មិនហ៊ានធ្វើការបណ្តាក់ទុននៅកម្ពុជាពីព្រោះពួកគេអាចដឹងអំពីស្ថានភាពរីកដុះដាលនៃការធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត។

២. ការបាត់បង់ឱកាសការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋ

ការវិនិយោគរបស់វិនិយោគិនបរទេស ក៏បានផ្តល់នូវឱកាសការងារទៅដល់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរជាច្រើន ជាពិសេសអ្នកដែលរស់នៅតាមតំបន់ជនបទ ហើយមានជីវភាពគ្រួសារក្រលំបាក។ សន្ទុះការកើនឡើងនៃការងាររបស់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ បានកើតឡើងដោយសារតែមានការវិនិយោគ ការបង្កើតនូវក្រុមហ៊ុន សហគ្រាស រោងចក្រជាដើម ដែលវាជួយសម្រួលបន្ទុករបស់រដ្ឋមួយចំនួនធំតាមរយៈការផ្តល់ការងារជូនប្រជាពលរដ្ឋ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើ មានការធ្លាក់ចុះនៃការវិនិយោគ ប្រជាពលរដ្ឋនឹងអាចប្រឈមមុខនឹងការបាត់បង់ការងារ បាត់បង់ប្រាក់ចំណូលសម្រាប់ផ្គត់ផ្គង់ជីវភាពគ្រួសារ ហើយវាអាចធ្វើឲ្យកំណើននៃភាពក្រីក្រមានការកើនឡើងដែលជាបន្ទុករបស់រដ្ឋ។ នៅពេលដែលរដ្ឋបានបាត់បង់នូវប្រាក់ចំណូលជាតិ តាមរយៈការធ្លាក់ចុះនៃការវិនិយោគ ប្រទេសនឹងមិនអាចឈានទៅរកការអភិវឌ្ឍន៍បាននោះទេ។

យើងសង្កេតឃើញថា វិវាទការងាររួម បានធ្វើឲ្យមានការកើតចេញជាកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ ដែលកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ នោះ មិនសុទ្ធតែជាកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅស្របច្បាប់នោះទេ។ ដោយហេតុថានៅក្នុងព្រឹត្តការណ៍ទាំងនោះអាចមានអំពើខុសច្បាប់ ដូចជា អំពើហិង្សា អំពើបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិឯកជន ឬ សាធារណៈ និងអំពើផ្សេងៗទៀត ដែលបានកើតចេញពីកំហឹងរបស់កម្មករនិយោជិត ឬ និយោជក។ ការធ្វើកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅនោះ មិនអាចស្វែងរកនូវដំណោះស្រាយល្អរវាងភាគីវិវាទទាំងស្រុងនោះទេ វាអាចបណ្តាលឲ្យបញ្ហាដែលកើតឡើងមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរលើសដើមថែមទៀតផង។ ចំពោះបញ្ហាទាំងនោះគឺ ការខាតបង់របស់កម្មករនិយោជិត និយោជក និងប៉ះពាល់ទៅដល់ផលប្រយោជន៍ជាតិ ដោយសារតែអំពើខុសច្បាប់កើតចេញពីកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ឆ្លងកាត់នូវការស្រាវជ្រាវ និង ការវិភាគទៅលើប្រធានបទ «ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម នៅកម្ពុជា» ខាងលើ បានធ្វើឲ្យយើងខ្ញុំមានចំណេះដឹងជាច្រើន បន្ថែមពីលើការសិក្សារបស់យើងខ្ញុំ ដែលបានសិក្សាកន្លងមក។ ដូចដែលបានរៀបរាប់ខាងលើ នៅប្រទេសកម្ពុជាបានធ្វើការរៀបរៀង នូវច្បាប់ស្តីការងារ ដូចជា លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តជាច្រើនទៀត ដើម្បីធ្វើការការពារ គ្រប់គ្រងនូវ ទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារនេះ មានលក្ខណៈជា សេចក្តីបង្គាប់សាធារណៈ ដែលមានគោលបំណង ធ្វើការការពារនូវសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត មិន ឲ្យមានការរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតពីសំណាក់និយោជក ហើយនិយោជកមាន កាតព្វកិច្ចគោរពនូវច្បាប់ស្តីពីការងារនេះឲ្យខានពុំបាន។ ប៉ុន្តែ យើងសង្កេតឃើញថា ទោះបីជាមាន ច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្ត ធ្វើការការពារយ៉ាងណាក្តី ក៏នៅតែមានបញ្ហាជាវិវាទរវាងកម្មករ និយោជិត និងនិយោជក កើតមានឡើង ដែលវាទាមទារឲ្យមានការដោះស្រាយពីសំណាក់ស្ថាប័ន មានសមត្ថកិច្ច ជាពិសេស ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។

យើងសង្កេតឃើញថា នៅពេលដែលមានវិវាទការងាររួមកើតមានរវាងភាគីនិយោជក និង កម្មករនិយោជិត ត្រូវឆ្លងកាត់យន្តការនៃការផ្សះផ្សាដោយអធិការងារដែលជាសេនាធិការដ៏សំខាន់

របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ប៉ុន្តែ ជួនកាល វិវាទការងាររួមទាំងនោះមិនអាចធ្វើការបញ្ចប់ដោយដំណាក់កាលផ្សះផ្សាបាននោះទេ ដែលត្រូវឆ្លងកាត់យន្តការនូវដំណាក់កាលបន្ថែមទៀត នៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដែលជាសមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ នៅក្នុងនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនោះទៀតសោត ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមត្ថកិច្ចនៅក្នុងការកោះប្រជុំ ក៏ដូចជាការបើកសវនា ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយទៅលើវិវាទរួមនេះ និងមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងវិវាទនោះ ដើម្បីឲ្យភាគីវិវាទធ្វើការគោរពតាម។ ប្រសិនបើ វិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនោះជាសេចក្តីបង្គាប់ជាប់កាតព្វកិច្ច និងត្រូវជាសេចក្តីបង្គាប់បិទផ្លូវតវ៉ា ថែមទាំងអាចស្នើឲ្យតុលាការចេញដីកាអនុវត្ត ក្នុងករណីភាគីមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះ។ ប្រសិនបើ វិវាទទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍ សេចក្តីបង្គាប់នោះជាសេចក្តីបង្គាប់មិនជាប់កាតព្វកិច្ច និងមានរយៈពេល ៨ថ្ងៃ ក្នុងការប្តឹងទាស់ បើមិនដូច្នេះ នឹងត្រូវចូលជាធរមាន។ ក្នុងករណីនេះ ច្បាប់ស្តីពីការងារបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យកម្មករនិយោជិតអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម និងផ្តល់សិទ្ធិឲ្យនិយោជក អនុវត្តសិទ្ធិឡុកអៅរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើភាគីណាមួយមិនពេញចិត្តនឹងសេចក្តីបង្គាប់ ឬដើម្បីបង្ខំឲ្យភាគីម្ខាងទៀតអនុវត្តនូវសេចក្តីបង្គាប់នោះ។

នេះបញ្ជាក់ឲ្យឃើញថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងសមធម៌មែនពិត តែជៀសមិនផុតអំពីការមិនពេញចិត្ត និងការមិនអនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះ ដែលធ្វើឲ្យភាគីត្រូវអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម ឬឡុកអៅរបស់ខ្លួន។ ការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម ឬ ឡុកអៅនេះក៏មិនប្រាកដថា បានអនុវត្តទៅតាមច្បាប់កំណត់នោះទេ ហើយក៏មិនប្រាកដថា អាចដោះស្រាយនូវបញ្ហាខាងលើបាននោះដែរ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតបានប្រើប្រាស់អំពើខុសច្បាប់មួយចំនួនដូចជា អំពើហិង្សា អំពើបំផ្លិចបំផ្លាញទ្រព្យសម្បត្តិឯកជន និងសាធារណៈ ឬអំពើផ្សេងៗទៀត ដែលបង្កឲ្យមានភាពចលាចល និងវឹកវរក្នុងពេលធ្វើកូដកម្មជាដើម។ ដោយចំណុចទាំងអស់នេះហើយទើបយើងអាចនិយាយបានថា វិវាទការងាររួមបានផ្តល់នូវផលអវិជ្ជមានដូចជា ការធ្វើកូដកម្មខុសច្បាប់ ឬឡុកអៅកើតមានឡើង។ ជាមួយគ្នានេះផងដែរ ការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅនេះ ក៏បានបណ្តាលឲ្យមានផលប៉ះពាល់ទៅដល់ភាគីទាំងសងខាងមិនថា កម្មករនិយោជិត ឬនិយោជកឡើយ ព្រមទាំងបានផ្តល់ផលអវិជ្ជមានទៅដល់សង្គមជាតិថែមទៀតផង។ កម្មករនិយោជិត នឹងត្រូវជួបប្រទះផលវិបាកមួយចំនួនដូចជា ការបាត់បង់ប្រាក់ឈ្នួល ការបាត់បង់ការងារ ជួបវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ចក្នុងគ្រួសារ ហើយស្របពេលជាមួយគ្នានេះ និយោជកក៏បានជួបប្រទះនូវផលវិបាកដូចជា ការរាំងស្ទះនូវចង្វាក់ផលិតកម្ម ការបាត់បង់ដៃគូពាណិជ្ជកម្ម ការខាតបង់ប្រាក់ចំណូលជាដើម។

អនុសាសន៍

ក្រោយពីយើងខ្ញុំបានធ្វើការសិក្សា និងស្រាវជ្រាវអំពី ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជារួចមក យើងខ្ញុំសង្កេតឃើញថា ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមមានការឆ្លងកាត់ជាច្រើនដំណាក់កាល ជាពិសេស ដំណាក់កាលដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ទទួលបានយុត្តិធម៌ និងសមធម៌ ពិតប្រាកដមែន តែមិនអាចបញ្ជាក់ថា វាមិនមានចំណុចខ្វះខាត ឬ ផលវិបាកនោះទេ។ យើងខ្ញុំសូមធ្វើការស្នើឲ្យមានការពន្លឿននូវនីតិវិធីនៃការបង្កើតនូវតុលាការការងារ ដែលមានសមត្ថកិច្ចដោះស្រាយទាំងវិវាទការងារបុគ្គល និងវិវាទការងាររួម ពីព្រោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានអំណាចចាប់បង្ខំឲ្យភាគីអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ ដូចតុលាការនោះទេ ហើយដែលវាធ្វើឲ្យភាគីត្រូវរកដំណោះស្រាយតាមរយៈការធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ។ ម៉្យាងទៀត ទាក់ទងទៅនឹងការធ្វើកូដកម្មដោយភាគីកម្មករនិយោជិត សហជីពកម្មករនិយោជិតត្រូវមានភារៈកិច្ចក្នុងការណែនាំ ក៏ដូចជាការផ្តល់ជាយោបល់ លើកឡើងជាផលអវិជ្ជមានទៅដល់កម្មករនិយោជិតដែលមានបំណងធ្វើកូដកម្ម ដើម្បីកាត់បន្ថយនូវការធ្វើកូដកម្ម។ លើសពីនេះ យើងត្រូវធ្វើការកាត់បន្ថយនូវការប្រើប្រាស់អំពើខុសច្បាប់ដូចជា អំពើហិង្សា អំពើធ្វើឲ្យខូចខាតទ្រព្យសម្បត្តិជាដើម ក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម ដោយផ្តល់ជាការអប់រំផ្នែកចំណេះដឹងទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឲ្យបានទូលំទូលាយទៅដល់កម្មករនិយោជិត ដែលគួរតែជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ឬ និយោជកផ្ទាល់។ ដោយហេតុថា កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន មកពីខេត្ត ឬ តំបន់ដាច់ស្រយាល

ដែលមិនអាចមានការយល់ដឹងបានអំពីផលវិបាកនៃការធ្វើកូដកម្មឡើយ។ លើសពីនេះ ត្រូវមានការពិន័យ ឬទណ្ឌកម្មយ៉ាងតឹងរ៉ឹង ចំពោះជនដែលបានធ្វើការញុះញង់កម្មករនិយោជិតឲ្យអនុវត្តនូវកូដកម្ម ហើយឈានទៅរកអំពើហិង្សាក្នុងពេលធ្វើកូដកម្ម។

ដូចនេះ យើងសង្ឃឹមថា តុលាការការងារនឹងត្រូវបានបង្កើតឡើងក្នុងពេលខាងមុខនេះ ដែលជួយសម្រួលទៅដល់នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួមនៅកម្ពុជា ហើយដែលមានអំណាចក្នុងការចាប់បង្ខំឲ្យភាគីធ្វើការអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះឲ្យបានល្អប្រសើរ។ ម៉្យាងទៀត យើងខ្ញុំក៏សង្ឃឹមថា ក្រសួងការងារ និងទទួលបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬម្ចាស់សហគ្រាស នឹងផ្តល់នូវការអប់រំទូលំទូលាយតាមរយៈការធ្វើសិក្ខាសិលា ទាក់ទងទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ ជាពិសេសអំពីការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្មរបស់ខ្លួន ។

ឯកសារយោង

១. ច្បាប់

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ១៩៩៣
- ក្រមព្រហ្មទណ្ឌ ឆ្នាំ ២០១០
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ ២០០៧
- ច្បាប់ស្តីពី ការដាក់ឲ្យអនុវត្តក្រមរដ្ឋប្បវេណី ឆ្នាំ២០១១
- ច្បាប់ស្តីពី ការងារ លេខជស/រកម/០៣៧៩/០១ ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧
- ច្បាប់ស្តីពី សហជីព ឆ្នាំ២០១៦
- អនុក្រឹត្យលេខ ៣៨ អនក្រ.បក ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤
- ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ ២០០៤
- ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចុះថ្ងៃទី២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១
- ប្រកាសលេខ ៣២១ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី៣ ចុះថ្ងៃទី២៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៥
- សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៩១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១១ របស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ២៥០/១៥ ចុះថ្ងៃទី០២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៥ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល
- សេចក្តីបង្គាប់លេខ ៣១/១២ ចុះថ្ងៃទី០៩ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១២ របស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

២. សៀវភៅ

- គង់ ផល្លៈ, *មជ្ឈត្តកម្មការងារនៅកម្ពុជាៈ ច្បាប់ និងការអនុវត្ត*, (ឆ្នាំ២០១០)
- ស៊ីវីន អ៊ែម អូស្មើរមីឡីរ៍, *ដំណោះស្រាយវិវាទក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការៈ ប្រទេសកម្ពុជា*, (បោះពុម្ពលើកទី២, ខែមករា ឆ្នាំ២០១០)
- ហ៊ែល ចំរើន, *នីតិការងារ* (ភ្នំពេញៈ ហ្វូណានបោះពុម្ពផ្សាយ, ២០០៥)

៣. សារព័ត៌មាន

- The Associated Press, *Violence erupts in Cambodia as labor dispute intensifies; four deads,* [អំពើហិង្សាកើតឡើងនៅកម្ពុជាដោយសារវិវាទការងារបណ្ដាលឲ្យស្លាប់៤នាក់] (CBS Interactive Inc.,២០១៤), http://www.cbsnews.com/news/violence-erupts-in-cambodia-as-labor-dispute-intensifies/
- Saing Soenthrith និង Jody McPhillips, *Illegal Strike Leads to Fire At Factory*, [កូដកម្មខុសច្បាប់ធ្វើឲ្យមានការដុតរោងចក្រ] (Cambodia Daily, ២០០២), https://www.cambodiadaily.com/archives/illegal-strike-leads-to-fire-at-factory-30683/
- Mom Kunthear និង Shane Worell, *Factory Strikes leads to cut in orders*, [កូដកម្មក្នុងរោងចក្រធ្វើឲ្យមានការកាត់នូវការបញ្ជាទិញ] (The Phnom Penh Post, ២០១២) http://www.phnompenhpost.com/national/factory-strikes-lead-cut-orders

៤. វេបសាយ

- វេបសាយ: http://arbitrationcouncil.org/ ចូលមើលថ្ងៃទី១៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៧

បញ្ជីឧបសម្ព័ន្ធ

- ឧបសម្ព័ន្ធទី១៖ ប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- ឧបសម្ព័ន្ធទី២៖ ប្រកាសលេខ ៣១៧ សកបយ ស្តីពីនីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៣៖ ប្រកាសលេខ ៣២១ ក.ប/ប្រ.ក ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៤៖ សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ០៤១/១១ ក.ប/ស.ជ.ណ របស់ក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- ឧបសម្ព័ន្ធទី៥៖ អានុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា ស្តីពីកាធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនង វិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់

អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា
ស្តីពីការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់
នៅសណ្ឋាគារសាន់វេ ភ្នំពេញ
នាថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០

ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការលើកកំពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ប្រកបដោយសុខដុមរមនានៅកម្ពុជា យើងខ្ញុំដែលជាភាគីចុះហត្ថលេខាខាងក្រោមដែលតំណាងឱ្យ កម្មករនិយោជិត និង និយោជក នៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់បានប្តេជ្ញាចិត្តនៅថ្ងៃនេះដើម្បីធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់នេះ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដ៏ឧឡារិកនេះ ត្រូវបានចាត់ទុកជា "អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នា " រឺជា "MoU" ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ដោយឆន្ទៈសេរី ដោយភាពស្មោះត្រង់ ហើយ គូភាគីប្តេជ្ញាចិត្តថានឹងគោរព និង ប្រកាន់ភ្ជាប់នូវគោលការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួន និង ត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ទាំងនេះទៅតាមជំហាន និង ចំណេកការជាក់លាក់មួយចំនួន។

អនុស្សរណៈនៃការយោគយល់គ្នានេះ ចំពោះនិយោជក គ្របដណ្តប់ទៅលើ សមាជិកបច្ចុប្បន្ន និង អនាគត របស់សមាគមនៃរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា។ អនុស្សរណៈនេះ ចំពោះសហជីព គ្របដណ្តប់ទៅលើ សហភាពសហជីព និង សហព័ន្ធសហជីពដែលបានចុះហត្ថលេខាលើអនុស្សរណៈនេះ ហើយក៏គ្របដណ្តប់ទៅលើ សមាជិកបច្ចុប្បន្ន និង អនាគតរបស់ពួកគេ នៅថ្នាក់សហព័ន្ធសហជីព និង ថ្នាក់សហគ្រាស។

ភាគីដែលចុះហត្ថលេខាខាងក្រោមនេះត្រូវលើកទឹកចិត្ត និង លើកកំពស់នូវស្មារតីនៃអនុស្សរណៈនេះ ទៅដល់ និយោជក និង កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលមិនមែនជាភាគីហត្ថលេខីនៃ MoU នេះ។

គូភាគីយល់ព្រមចាត់ទុក MoU នេះ គឺជាកញ្ចប់ទាំងមូល ដែលប្រការនិមួយៗនៃអនុស្សរណៈនេះ មិនអាចត្រូវបានអាន ឬ យោងដាច់ដោយឡែកពីគ្នានោះទេ។ យន្តការត្រួតពិនិត្យដែលបានយល់ព្រមនៅក្នុងនេះត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលនូវភាពជាប់ទាក់ទងគ្នាជាមួយអនុស្សរណៈនេះទាំងមូល។ ប្រសិនបើ ភាគីណាមួយ តាមរយៈយន្តការត្រួតពិនិត្យដែលកំនត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ រកឃើញថា មានការបំពានទៅលើអនុស្សរណៈដោយភាគីណាមួយ ដែលធ្វើឱ្យមិនអាចអនុវត្តបាន ខណៈនោះ គូភាគីអាចជ្រើសរើសប្រកាសមោឃភាពនៃ MoU នេះ។ ប៉ុន្តែគូភាគី ព្រមព្រៀងថានឹងមិនប្រកាសមោឃភាព MoU នេះ របូតដល់រយៈពេលយ៉ាងហោចណាស់ក៏១ឆ្នាំដែរ បន្ទាប់ពី ការចុះហត្ថលេខានៅលើអនុស្សរណៈនេះ។

អត្ថបទនេះ ចែងអំពីគោលការណ៍ និង ការប្តេជ្ញាចិត្តនានា។

១) គូភាគី យល់ព្រមប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការគោរពច្បាប់ជាតិ

២៖ ភាគីទាំងពីរ គាំទ្រចំពោះអនុសញ្ញារួម ដើម្បីសម្រេចនូវភាពប្រាកដប្រជា និងការដែលអាចព្យាករណ៍ទុកបាន និង ដើម្បី ការពារសិទ្ធិ និង អាជីពក្តី ព្រមទាំង លក្ខខណ្ឌនៃការបំពេញការងារ សម្រាប់ភាគីទាំងពីរ ។

៣៖ ភាគីទាំងពីរ គាំទ្រចំពោះ ភាពជាតំណាងបំផុត ថាជា ភ្នាក់ងារតែមួយគត់ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចា តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ។ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច អាចចូលរួមនៅក្នុង ដំណើរការនេះ បានតាមការជ្រើសរើស ប៉ុន្តែជាមួយនិងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវគោរពសិទ្ធិអំណាចរបស់សហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និង មិនមានសិទ្ធិផ្តួចផ្តើម ឬធ្វើឱ្យរំខានដល់ការចរចា ឬជំទាស់ ចំពោះ អនុសញ្ញារួមដែល ធ្វើឡើងដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះឡើយ ។

៤៖ អនុសញ្ញារួមដែលចរចាដោយសហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត អនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ នៅក្នុង សហគ្រាស ហើយកូដកម្ម ឬឡុកអៅ មិនគួរត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើដោយក្រុមណាមួយ នៅក្នុងអាណត្តិនៃអនុសញ្ញា រួមបានឡើយ ។ គ្មានការទាមទារបន្ថែមទៀត ត្រូវធ្វើឡើងដោយភាគីណាមួយនៅក្នុងរយៈពេលនៃអាណត្តិរបស់ អនុសញ្ញារួម នេះទេ ។

៥៖ វិវាទណាមួយដែលកើតឡើងក្នុងរយៈពេលនៃអាណត្តិរបស់អនុសញ្ញារួម នឹងត្រូវដោះស្រាយទៅតាមនីតិវិធីវិវាទ ក្នុងពេលវេលាមួយឱ្យបានឆាប់ ដោយចងកាតព្វកិច្ចសេចក្តីសំរេចនៃអាជ្ញាកណ្តាល ចំពោះវិវាទទាំងឡាយណាដែលទាក់ ទងអំពីសិទ្ធិ ។ មិនមានកូដកម្មណាមួយត្រូវកើតឡើងដោយសារវិវាទអំពីសិទ្ធិនោះទេ ។

៦៖ នៅពេលមិនមានអនុសញ្ញារួម គូភាគីត្រូវយល់ព្រមប្រើប្រាស់នីតិវិធីវិវាទរបស់ជាតិ និងទទួលយកការចងកាតព្វកិច្ច នៃសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ចំពោះវិវាទទាក់ទងនឹងសិទ្ធិ នៅពេលណា ការសម្រុះសម្រួលមិនអាចដោះស្រាយ បញ្ហាបាន ។ គូភាគីយល់ព្រមគោរពអនុវត្តតាមដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ និងមិនធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ នៅក្នុងដំណើរ ការដោះស្រាយវិវាទឡើយ ។ នៅពេលសេចក្តីសំរេចរបស់អាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើឡើងទាក់ទងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និយោជក និង កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងតំណាងរបស់ខ្លួន សុខចិត្តទទួលយកជាសេចក្តីសំរេចចុងក្រោយ និង ជាប់កាតព្វកិច្ចជាមួយ ពួកគេ ។ នៅពេលភាគីណាមួយខកខានមិនបានគោរពតាមកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នោះ កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ អាចធ្វើទៅ បានជាជំរើសចុងក្រោយបំផុត ។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តន៍: សហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និង សមាគម GMAC និង រោងចក្រជា សមាជិក យល់ព្រមទទួលយកជំហានដូចខាងក្រោមដើម្បីអនុវត្តន៍ MoU នេះ ដោយភាពស្មោះត្រង់:

១)ប្រព័ន្ធព័ត៌មាន និង ការផ្សព្វផ្សាយ

- ចេញនូវសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានរួមនៅពេលកិច្ចព្រមព្រៀងបានចុះហត្ថលេខារួចជាភាសា ខ្មែរ ចិន និង

រង់គ្លេស ហើយបន្ទាប់មកធ្វើការចែកចាយទៅឱ្យប្រព័ន្ធព័ត៌មានជាតិ និង អន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ

- ដាក់បញ្ចូល MoU និង សេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានទៅលើគេហទំព័ររបស់ GMAC និង សហជីព
- ដោយមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ILO អាចមានវិធានការជូនដំណើងជាសាធារណៈតាមរយៈ ព្រឹត្តប័ត្រព័ត៌មាន គេហទំព័រ កាសែត ... ។ល។

២) ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ សហជីព និង និយោជក

- សហជីពត្រូវផ្ញើឯកសារថតចម្លងនៃ MoU ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចទៅឱ្យសហព័ន្ធសហជីពនិមួយៗ និង សហជីពនៅថ្នាក់សហគ្រាស ចំណែក GMAC ត្រូវផ្ញើឯកសារថតចម្លងនៃ MoU ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចទៅឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ និង អ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ដែលទទួលខុសត្រូវផ្នែកធនធានមនុស្សនៅឯរោងចក្រដែលជាសមាជិកនិមួយៗ
- ដោយបានជំនួយពី ILO អភិវឌ្ឍនូវខិតប័ណ្ណ រឺ សំភារៈសំរាប់អប់រំ និង ផ្សព្វផ្សាយដទៃទៀត ដែល GMAC និង សហភាពសហជីព និង សហព័ន្ធសហជីព អាចធ្វើឱ្យសមាជិកនានា
- បិទកិច្ចព្រមព្រៀង រឺក៏អនុសារណៈគំរូដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយ នៅកន្លែងទីធ្លាសាធារណៈណាមួយនៅក្នុងរោងចក្រ។
- លើកទឹកចិត្តដល់ កម្មករនិយោជិត និង និយោជក នៅថ្នាក់សហគ្រាស ឱ្យមានការពិភាក្សាគ្នា បង្កើតឡើងវិញ និង ចុះហត្ថលេខាលើ MoU នៅថ្នាក់សហគ្រាសនោះ

៣) ផ្តល់ព័ត៌មានជូនរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

- តាងនាមឱ្យគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ILO ត្រូវផ្ញើច្បាប់ថតចម្លងនៃ MoU ទៅឱ្យក្រសួងការងារ និង បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្នាក់មជ្ឈិម និង នៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និង យុវនីតិសម្បទា និង អាជ្ញាធរនានានៃរដ្ឋាភិបាលតាមការសមស្រប។
- តាងនាមឱ្យគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ILO ត្រូវចាត់វិធានការធានាថា មន្ត្រីនានារបស់ក្រសួងការងារ ដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយ ការដោះស្រាយវិវាទ និង អធិការកិច្ចការងារ បានយល់ដឹង និង ជ្រាបច្បាស់ អំពីខ្លឹមសារនៃ MoU នេះ។
- ដោយមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ILO អាចមានវិធានការដើម្បីធានាថា ក្រសួងការងារ និង ភ្នាក់ងារ របស់រដ្ឋាភិបាលនានា បានយល់ជ្រាបអំពី MoU នេះ ។

៤) ផ្តល់ព័ត៌មានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

- តាងនាមឱ្យគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ILO ត្រូវផ្ញើច្បាប់ថតចម្លងនៃ MoU ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយ ទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ហើយស្នើទៅលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ធ្វើការធានាថា ភាគីនានាដែលគ្របដណ្តប់ដោយ MoU នេះ បានយល់ជ្រាបអំពីខ្លឹមសាររបស់វា ។

ការរៀបរាប់ខាងលើ អនុវត្តទៅលើចំនុចពីទី ១ រហូតដល់ចំនុចទី ៦នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ។

៧) គូភាគីយល់ព្រមធ្វើការស្រាវជ្រាវរួមគ្នាផ្អែកលើការពិតទៅលើការកើតមានជាទូទៅ និង ប្រភេទ លក្ខណៈនៃកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាខ្លីនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ ។ ផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការស្រាវជ្រាវនេះ គូភាគីយល់ព្រមត្រួតពិនិត្យលើការកើតនូវការប្រើប្រាស់កិច្ចសន្យាមានថិរវេលាកំនត់ ចំពោះ តែមូលហេតុសមស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ដូចជា វដ្តនៃអាជីវកម្ម ការងារតាមរដូវកាល និង ហេតុផលដទៃទៀតដែលពាក់ព័ន្ធ ។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តន៍ : ILO ត្រូវព្រាងនូវលក្ខខណ្ឌយោង (TORs) សំរាប់ការស្រាវជាវនេះ ដោយមានការពិនិត្យ និង យល់ព្រម ដោយ សហជីព និង GMAC ។ ការស្រាវជ្រាវនេះនឹងត្រូវបញ្ចប់ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី ២ខែ ក្រោយពីមានការព្រមព្រៀងលើ TORs ហើយរបាយការណ៍ នឹងត្រូវផ្ញើឱ្យ សហជីព និង GMAC ក្នុងរយៈពេលមិនលើសពី ១ខែ បន្ទាប់ពីការស្រាវជ្រាវត្រូវបានបញ្ចប់ ។ គូភាគីយល់ព្រមជួបគ្នាក្នុងចន្លោះពេល១ខែ ក្រោយពីបានទទួលរបាយការណ៍ដើម្បីធ្វើការពិភាក្សាអំពីការរកឃើញ ហើយធ្វើការកំនត់នូវវិធានការដែលជាគោលនយោបាយបន្ថែម ប្រសិនបើមាន ។

៨) គូភាគីយល់ព្រមចាប់ផ្តើមធ្វើកិច្ចសន្ទនាអំពីគោលនោយោបាយជាតិស្តីពីផលិតភាព ។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តន៍ : និយោជក និងសហជីព ដែលបានចុះហត្ថលេខាខាងក្រោម ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលនានា ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល និង អង្គការជាតិ និង អន្តរជាតិ ប្តេជ្ញាចិត្តថានឹងស្វះស្វែងរកឱកាស និង ធ្វើការចូលរួមដោយភាពស្មោះត្រង់ នៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាជាតិ ដើម្បីកែលំអនូវផលិតភាព ។

៩) គូភាគីយល់ព្រមពិភាក្សាអំពីដំណើរការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាឱ្យមានទំនុកចិត្តនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីទាំងអស់ ។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តន៍ : ស្ថិតនៅក្រោមបរិយាកាសនៃកម្មវិធីអភិបាលកិច្ចល្អមូលដ្ឋានរបស់ធនាគារពិភពលោកដែលផ្តល់មូលនិធិដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គណៈកម្មការប្រឹក្សាយោបល់ត្រីភាគី ត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ គណៈកម្មការនេះ អាចមានបំណងពិភាក្សាអំពីដំណើរការនៃការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ។

យន្តការត្រួតពិនិត្យ: គូភាគីយល់ព្រមជួបគ្នា ចំនួន ៤ ដង ក្នុង១ឆ្នាំ ដើម្បីពិនិត្យសើរើ និង ត្រួតពិនិត្យ ចំពោះការអនុវត្តន៍នៃ MoU នេះ ។ គូភាគីត្រូវព្យាយាម ដោយភាពស្មោះត្រង់ ដើម្បីដោះស្រាយនូវភាពខ្វែងគំនិតណាដែលអាចកើតមានឡើងនៅក្នុងអំឡុងពេលអាជ្ញាយុកាលនៃ MoU នេះ ។

រយៈពេលនៃការអនុវត្តន៍: កិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ចូលជាធរមាន ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១១ តទៅ ។ ចំពោះសិទ្ធិបញ្ចប់នូវកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ដូចមានចែងនៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ត្រូវចូលជាធរមាន នៅក្រោយថ្ងៃទី ០១ ខែតុលា ឆ្នាំ ២០១១ ។

ចុះហត្ថលេខាក្នុងនាម GMAC

____

លោក វ៉ាន់ សូអៀង ប្រធាន

កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី២៨ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១០

ចុះហត្ថលេខាក្នុងនាមសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និង សហជីពជាសមាជិកនៅថ្នាក់សហគ្រាស

១. ______________ **អ្នកស្រី ម៉ម ញឹម**

ឈ្មោះសហភាព វីសហព័ន្ធ: សម្ព័ន្ធសហព័ន្ធសហជីពការងារជាតិកម្ពុជា (CNC)

២. ______________ **លោក សោម អូន**

ឈ្មោះសហភាព វីសហព័ន្ធ: សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា (NACC)

៣. ______________ **លោក វង្ស សុវណ្ណ**

ឈ្មោះសហភាព វីសហព័ន្ធ: សហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា (CCTU)

៤. ______________ **លោក អាត់ ធន់**

ឈ្មោះសហភាព វីសហព័ន្ធ: សហភាពការងារកម្ពុជា (CLC)

៥. ______________ **លោក រ៉ុង ឈុន**

ឈ្មោះសហភាព វីសហព័ន្ធ: សហភាពសហជីពកម្ពុជា (CCU)

៦. ______________ **លោក ហង្ស សុរិយ៉ា**

ឈ្មោះសហភាព វីសហព័ន្ធ: សហព័ន្ធសហជីពយុវជនខ្មែរ (KYFTU)

អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា

ស្តីពីការធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងវិស័យវាយនភ័ណ្ឌកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់

ធ្វើនៅសណ្ឋាគារកាំបូឌីយ៉ាណា
ថ្ងៃទី ០៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២

ដើម្បីជាប្រយោជន៍ដល់ការលើកកម្ពស់ភាពសុខដុមរមនានៅក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា យើងខ្ញុំដែលជាភាគីហត្ថលេខីខាងក្រោម ដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ បានប្តេជ្ញាចិត្តនៅថ្ងៃនេះ ក្នុងការធ្វើឱ្យប្រសើរឡើងនូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅក្នុងវិស័យនេះ។ កិច្ចព្រមព្រៀងដ៏ឱឡារិកនេះ ដែលហៅថា "អនុស្សារណៈនៃការយោគយល់គ្នា" ឬជា "MoU" ដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា ដោយឆន្ទៈសេរី ដោយភាពស្មោះត្រង់ ហើយគូភាគីប្តេជ្ញាចិត្តថា នឹងគោរព និងប្រកាន់ខ្ជាប់នូវគោលការណ៍សំខាន់ៗមួយចំនួន និងត្រូវអនុវត្តតាមគោលការណ៍ទាំងនេះ ទៅតាមជំហាន និងចំណាត់ការជាក់លាក់មួយចំនួន។

ចំពោះភាគីនិយោជក MoU នេះ គ្របដណ្តប់ទៅលើសមាជិកបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា "GMAC"។ ចំពោះភាគីសហជីព MoU នេះគ្របដណ្តប់ទៅលើសហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីព ដែលបានចុះហត្ថលេខាលើ MoU នេះ និងសមាជិកបច្ចុប្បន្ន និងអនាគតរបស់ពួកគេដែលជាសហជីពនៅថ្នាក់សហគ្រាស។ រាល់សហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីព ដែលបានចុះបញ្ជិកា អាចជ្រើសរើសចូលរួមជាភាគីនៅក្នុង MoU នេះបាន តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានជាលាយល័ក្ខណ៍អក្សរជូនលេខាធិការដ្ឋាន នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចម្លងជូន GMAC និងសហភាពសហជីពដែលជាភាគីហត្ថលេខីនៃ MoU នេះ។

ភាគីដែលចុះហត្ថលេខាខាងក្រោមនេះត្រូវលើកទឹកចិត្ត និងលើកកម្ពស់នូវស្មារតីនៃ MoU នេះ ទៅដល់និយោជកនិងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលមិនមែនជាភាគីហត្ថលេខីនៃ MoU នេះ។ GMAC ដោយមានការគាំទ្រពីសហជីពនានា នឹងខិតខំប្រឹងប្រែងជាពិសេស ដើម្បីពង្រីកដែនគ្របដណ្តប់នៃ MoU នេះ ដល់រោងចក្រកាត់ដេរសំលៀកបំពាក់ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ ដែលបានចុះបញ្ជិកានៅបេឡាជាតិរបបសន្តិសុខសង្គម។

គូភាគីយល់ព្រមចាត់ទុក MoU នេះ គឺជាកញ្ចប់ទាំងមូលដែលប្រការនិមួយៗរបស់វា មិនអាចត្រូវបានអាន ឬយោងដាច់ដោយឡែកពីគ្នានោះទេ។ យន្តការត្រួតពិនិត្យដែលបានយល់ព្រមនៅក្នុងឯកសារនេះ ត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលការគោរព MoU នេះទាំងមូល។ តាមរយៈយន្តការត្រួតពិនិត្យដែលកំណត់នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ប្រសិន

បើភាគីណាមួយត្រូវបានរកឃើញថា បានបំពានទៅលើ MoU នេះ ដែលបណ្តាលឱ្យវាមិនអាចយកមកអនុវត្តបាន ពេលនោះ គូភាគីអាចជ្រើសរើសយកការប្រកាសមោឃភាពនៃ MoU នេះ។ ប៉ុន្តែ គូភាគីព្រមព្រៀងថា នឹងមិនប្រកាសមោឃភាព MoU នេះឡើយ ក្នុងអំឡុងពេលយ៉ាងហោចណាស់ក៏១ឆ្នាំដែរ បន្ទាប់ពីការចុះហត្ថលេខានៅលើ MoU នេះ។

ខាងក្រោមនេះ គឺជាគោលការណ៍ និងការប្តេជ្ញាចិត្តនានា។

១) គូភាគីយល់ព្រមប្រកាន់ខ្ជាប់នូវការគោរពច្បាប់ជាតិ។

២) ភាគីទាំងពីរគាំទ្រចំពោះអនុសញ្ញារួម ដើម្បីទទួលបាននូវភាពប្រាកដប្រជា និងការដែលអាចព្យាករណ៍ទុកបាន និង ដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងលក្ខខណ្ឌការងារសម្រាប់ភាគីទាំងពីរ។

៣) ភាគីទាំងពីរគាំទ្រចំពោះភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពថា ជាភ្នាក់ងារតែមួយគត់ដែលមានសិទ្ធិផ្តាច់មុខក្នុងការចរចាតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស។ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច អាចចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការនេះបានតាមការជ្រើសរើស ប៉ុន្តែជាមួយនឹងកម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ត្រូវគោរពសិទ្ធិអំណាចរបស់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត និងមិនមានសិទ្ធិផ្តួចផ្តើម ឬធ្វើឱ្យរំខានដល់ការចរចា ឬជំទាស់ ចំពោះអនុសញ្ញារួមដែលធ្វើឡើងដោយសហជីព ដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនោះឡើយ។

៤) អនុសញ្ញារួមដែលចរចាដោយសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត អនុវត្តចំពោះកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាស ហើយកូដកម្ម ឬឡុកអៅ មិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើដោយក្រុមណាមួយឡើយនៅក្នុងអាណត្តិនៃអនុសញ្ញារួមនោះ។ ភាគីមិនអាចធ្វើការទាមទារបន្ថែមទៀតឡើយ នៅក្នុងអំឡុងពេលនៃអាណត្តិរបស់អនុសញ្ញារួមនេះ។

៥) វិវាទណាមួយដែលកើតឡើងក្នុងអំឡុងពេលនៃអាណត្តិរបស់អនុសញ្ញារួម នឹងត្រូវដោះស្រាយទៅតាមនីតិវិធីវិវាទ ក្នុងពេលវេលាមួយដ៏ឆាប់រហ័ស ដោយសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលចំពោះវិវាទអំពីសិទ្ធិត្រូវចងកាតព្វកិច្ច។ មិនមានកូដកម្មណាមួយអាចត្រូវធ្វើឡើងដោយសារវិវាទអំពីសិទ្ធិឡើយ។

៦) នៅពេលមិនទាន់មានអនុសញ្ញារួម គូភាគីយល់ព្រមប្រើប្រាស់នីតិវិធីវិវាទរបស់ជាតិ និងទទួលយកការចងកាតព្វកិច្ចចំពោះសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់វិវាទអំពីសិទ្ធិ នៅពេលណាការផ្សះផ្សាមិនអាចដោះស្រាយបញ្ហាបាន។ គូភាគីយល់ព្រមគោរពអនុវត្ត តាមដំណើរការដោះស្រាយវិវាទ និងមិនធ្វើកូដកម្ម ឬឡុកអៅ នៅក្នុងពេលដែលការដោះស្រាយវិវាទកំពុងដំណើរការឡើយ។ នៅពេលសេចក្តីសម្រេចរបស់

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលធ្វើឡើងទាក់ទងវិវាទអំពីសិទ្ធិ និយោជក និងកម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងតំណាងរបស់ខ្លួន សុខចិត្តទទួលយកជាសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយ និងជាប់កាតព្វកិច្ចសម្រាប់ពួកគេ។ នៅពេលភាគីណាមួយខកខាន មិនបានគោរពកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ នោះកូដកម្ម ឬឡុកអៅ អាចធ្វើទៅបានជាជម្រើសចុងក្រោយបំផុត។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តៈ សហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសមាគម GMAC រោងចក្រជាសមាជិក យល់ព្រមទទួលយកជំហានដូចខាងក្រោមដើម្បីអនុវត្ត MoU នេះដោយភាពស្មោះត្រង់:

១) បណ្តាញសារព័ត៌មាន និងការផ្សព្វផ្សាយ

- ចេញសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មានជាភាសា ខ្មែរ ចិន និងអង់គ្លេស នៅពេលកិច្ចព្រមព្រៀងត្រូវបានចុះហត្ថលេខារួច ហើយចែកចាយវាទៅឱ្យបណ្តាញសារព័ត៌មានជាតិ និងអន្តរជាតិដែលពាក់ព័ន្ធ។
- បង្ហោះ MoU និងសេចក្តីប្រកាសព័ត៌មាននៅលើគេហទំព័ររបស់ GMAC និងសហជីព
- ដោយមានការយល់ព្រមពីគូភាគី អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ "ILO" អាចមានវិធានការជូនដំណឹងជាសាធារណៈ តាមរយៈព្រឹត្តប័ត្រព័ត៌មាន គេហទំព័រ កាសែត... ។ល។

២) ផ្តល់ព័ត៌មានដល់សហជីព និងនិយោជក

- សហជីពត្រូវផ្ញើឯកសារថតចម្លងនៃ MoU ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចទៅឱ្យសហព័ន្ធសហជីពនិមួយៗ និងសហជីព នៅក្នុងថ្នាក់សហគ្រាស ចំណែក GMAC ត្រូវផ្ញើឯកសារថតចម្លងនៃ MoU ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចទៅឱ្យអ្នកគ្រប់គ្រងទូទៅ និងអ្នកគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ដែលទទួលខុសត្រូវផ្នែកធនធានមនុស្សនៅតាមរោងចក្រដែលជាសមាជិកនិមួយៗ។
- ដោយមានជំនួយពី ILO ផលិតខិតប័ណ្ណ ឬសំភារៈសម្រាប់អប់រំ និងផ្សព្វផ្សាយដ៏ទៃទៀតដែល GMAC និងសហភាពសហជីព និងសហព័ន្ធសហជីពអាចផ្ញើឱ្យសមាជិកនានា។
- បិទកិច្ចព្រមព្រៀង ឬក៏ MoU គំរូដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយ នៅទីធ្លាសាធារណៈណាមួយ នៅក្នុងរោងចក្រ។
- លើកទឹកចិត្តដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅថ្នាក់សហគ្រាសឱ្យមានការពិភាក្សាគ្នាបង្កើតឡើងវិញ និងចុះហត្ថលេខាលើ MoU នេះនៅថ្នាក់សហគ្រាសនោះ។

៣) ផ្ដល់ព័ត៌មានជូនរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា

- តាងនាមឱ្យគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ILO ត្រូវផ្ញើច្បាប់ថតចម្លងនៃ MoU ទៅឱ្យក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ នៅថ្នាក់មជ្ឈិម និងនៅថ្នាក់ខេត្ត ក្រសួងពាណិជ្ជកម្ម ក្រសួងសង្គមកិច្ច អតីតយុទ្ធជន និងយុវនីតិសម្បទា និងអាជ្ញាធរនានានៃរាជរដ្ឋាភិបាល តាមការសមស្រប ។
- តាងនាមឱ្យគ្រប់ភាគីទាំងអស់ ILO ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីធានាថា មន្ត្រីនានារបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយការដោះស្រាយវិវាទ និងអធិការកិច្ចការងារ បានយល់ដឹង និងជ្រាបច្បាស់អំពីខ្លឹមសារនៃ MoU នេះ ។
- ដោយមានការយល់ព្រមពីគូភាគី ILO អាចមានវិធានការដើម្បីធានាថា ក្រសួងការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនិងភ្នាក់ងារនានារបស់រដ្ឋាភិបាល បានយល់ជ្រាបអំពី MoU នេះ ។

៤) ផ្ដល់ព័ត៌មានជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

- ផ្ញើច្បាប់ថតចម្លងនៃ MoU ដែលបានចុះហត្ថលេខារួចហើយទៅឱ្យក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ហើយស្នើទៅលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលនេះ ធ្វើការធានាថា ភាគីនានាដែលគ្របដណ្ដប់ដោយ MoU នេះ បានជ្រាបអំពីខ្លឹមសាររបស់វា ។

ការរៀបរាប់ខាងលើ អនុវត្តទៅលើចំណុចពីទី ១ ដល់ចំណុចទី ៦ នៃកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ។

៧) គូភាគីធ្វើកំណត់សម្គាល់លើសេចក្ដីសម្រេចរបស់គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលបង្កើតក្រុមការងារមួយពិនិត្យលើបញ្ហាកិច្ចសន្យាការងារដែលមានកំណត់ថិរវេលា និងកិច្ចសន្យាការងារដែលមានថិរវេលាមិនកំណត់ ។ គូភាគីយល់ព្រមធ្វើការងារដោយភាពស្មោះត្រង់ ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហានេះនៅក្នុងក្រុមការងារនេះ ។

៨) គូភាគីយល់ព្រមចាប់ផ្ដើមធ្វើកិច្ចសន្ទនាអំពីគោលនយោបាយជាតិស្ដីពីផលិតភាព ។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តៈ និយោជក និងសហជីពដែលបានចុះហត្ថលេខាខាងក្រោម ដោយមានកិច្ចសហការជាមួយភ្នាក់ងារពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលនានា ស្ថាប័នបណ្ដុះបណ្ដាល និងអង្គការជាតិ និងអន្តរជាតិ ប្ដេជ្ញាចិត្តថានឹងស្វះស្វែងរកឱកាស និងធ្វើការចូលរួមដោយភាពស្មោះត្រង់ នៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាថ្នាក់ជាតិដើម្បីបង្កើនផលិតភាព ។

៩) គូភាគីយល់ព្រមពិភាក្សាអំពីដំណើរការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាល ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាឱ្យមានទំនុកចិត្តនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលដោយភាគីទាំងអស់ ។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្ត: ស្ថិតនៅក្រោមក្របខ័ណ្ឌនៃគម្រោងអភិបាលកិច្ចល្អមូលដ្ឋានរបស់ធនាគារពិភពលោក ដែលផ្តល់មូលនិធិដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល គណៈកម្មការប្រឹក្សាយោបល់ត្រីភាគីមួយត្រូវបានបង្កើតឡើង។ គណៈកម្មការនេះអាចពិភាក្សាអំពីដំណើរការនៃការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល។

ចំណាត់ការនៃការអនុវត្តទាំងមូល: គូភាគីយល់ព្រមជួបគ្នារៀងរាល់ ៣ខែម្តង ដើម្បីពិនិត្យឡើងវិញ និងពង្រឹងការអនុវត្ត MoU នេះ។ មូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលនឹងត្រូវបានអញ្ជើញឱ្យផ្តល់ព័ត៌មានស្តីពីការអនុវត្ត MoU នេះ។ គូភាគីត្រូវព្យាយាមដោយភាពស្មោះត្រង់ ដើម្បីដោះស្រាយនូវភាពខ្វែងគំនិតគ្នាដែលអាចកើតមានឡើង នៅក្នុងអាណត្តិរបស់ MoU នេះ។

ពេលវេលានៃការអនុវត្ត: កិច្ចព្រមព្រៀងនេះត្រូវចូលជាធរមានចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខា រហូតដល់ថ្ងៃទី២ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤។

ចុះហត្ថលេខាក្នុងនាម GMAC

កាលបរិច្ឆេទ: ថ្ងៃទី៣ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១២

____

លោក វ៉ាន់ ស៊ូអៀង

ចុះហត្ថលេខាក្នុងនាមសហភាពសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហជីពជាសមាជិកនៅថ្នាក់សហគ្រាស

________________ **លោក សោម អូន**

ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា (NACC)

________________ **លោក ជួន មុំថុល**

ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ សហភាពសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា (CCTU)

________________ **លោក អាត់ ធន់**

ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ សហភាពការងារកម្ពុជា (CLC)

________________ **លោក យឹង ឈុន**

ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ សហភាពជាតិនៃកម្ពុជា (CNC)

______________________ ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ	**លោក អ៊ូ សុផាត** សហភាពពលកម្មជាតិកម្ពុជា (NLC)
______________________ ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ	**លោកស្រី យ៉ាង សុភ័ណ្ឌ** សម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា (CATU)
______________________ ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ	**លោក សាត់ ឈាងហួ** សហភាពជាតិកម្ពុជាការពារកម្មករ (CNCLP)
______________________ ឈ្មោះសហភាព ឬសហព័ន្ធ	**លោក ម៉ាន់ សេងហាក់** សហជីពសេរីកម្មករនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (FTUWKC)

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ៣១៧ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២៩ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១

ប្រកាស
ស្តីពី
នីតិវិធីនៃការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

-បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

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

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

-បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ

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

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

សំរេច

ប្រការ១.- ចំពោះការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម បើក្នុងអនុសញ្ញារួមមិនបានគ្រោងនីតិវិធីសំរាប់ការដោះស្រាយទេ គ្រប់រឿងវិវាទត្រូវតែភាគីណាមួយប្តឹងទៅអធិការកិច្ចការងារ ។

នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ នៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិ - សម្បទា ស្ថិតនៅអាគារលេខ ២៨ វិថីសម្តេចព្រះធម្មលិខិតអ៊ុក " ផ្លូវលេខ ១៨៤ " សង្កាត់ជ័យជំនះ ខ័ណ្ឌ

ជូនពេញ មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតមាននៅរាជធានីភ្នំពេញ ។

មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុងដទៃទៀត មានសមត្ថកិច្ចទទួលខុសត្រូវដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ដែលកើតមាននៅខេត្ត-ក្រុងរៀងៗខ្លួន ។

ប្រការ២. ក្រោយពីបានទទួលបណ្តឹងរបស់ភាគីណាមួយ អធិការការងារត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សាម្នាក់ក្នុងរយៈពេល៤៨ ម៉ោង ។ បន្ទាប់មកអ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញទៅភាគីទាំងអស់មកផ្តល់នូវពត៌មាន និងឯកសារជាភស្តុតាងនានា ដើម្បីផ្សះផ្សាវិវាទអោយបានសមស្រប ។

ការសាកសួរពត៌មានបន្ថែម ត្រូវធ្វើឡើងមួយភាគីម្តងៗ ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា ។ គ្រប់ពេលសាកសួរពត៌មានបន្ថែមត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុទុកជាឯកសារ ដោយមានចុះហត្ថលេខាអ្នកផ្សះផ្សា និងភាគីដែលផ្តល់ពត៌មាននោះផង ។

ភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា ។

បើភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ៣.- ក្នុងករណីដែលបានទទួលពត៌មានសព្វគ្រប់ពីភាគីទាំងអស់ហើយ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញម្តងទៀតអោយភាគីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មកចូលរួមប្រជុំជាមួយគ្នា ដើម្បីធ្វើការផ្សះផ្សា ។

ការផ្សះផ្សាត្រូវធ្វើក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ គិតចាប់ពីពេលបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។ ការផ្សះផ្សានេះអាចធ្វើឡើងវិញបានតែតាមសំណូមពររួមនៃភាគីវិវាទ ។

ភាគីទាំងពីរត្រូវតែចូលរួមប្រជុំតាមការអញ្ជើញរបស់អ្នកផ្សះផ្សា ។ បើភាគីណាមួយមិនចូលរួមប្រជុំទេនោះ អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់វិធានការទៅតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ៤.- លិខិតអញ្ជើញដែលមានចែងក្នុងប្រការ២ និងប្រការ៣ ខាងលើ ត្រូវផ្ញើជូនភាគីវិវាទតាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋដែលមានហត្ថលេខាបញ្ជាក់ថាបានទទួលហើយ ឬលិខិតជូនផ្ទាល់ដៃដោយមានចុះហត្ថលេខាថាបានទទួល ។

ប្រការ៥.- ភាគីវិវាទអាចអោយគេជួយអម ឬអោយគេតំណាងខ្លួនបាន ។ ជនទាំងឡាយដែលអាចជួយអម ឬធ្វើជាតំណាងរបស់ភាគីវិវាទបាន លុះត្រាតែជនទាំងនោះជាមនុស្សពេញវ័យដែលច្បាប់ទទួលស្គាល់ ហើយអាចសំរេចកិច្ចការបានផង ។

ប្រការ៦.- ត្រូវធ្វើកំណត់ហេតុនៅរាល់ពេលប្រជុំផ្សះផ្សា ដោយមានបញ្ជាក់ច្បាស់លាស់ពីការយល់ព្រម ឬមិនយល់

ព្រមសះជានិងគ្នា។   កំណត់ហេតុនោះត្រូវចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សាព្រមទាំងហត្ថលេខារបស់ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ និងត្រូវចម្លងចែកភាគីទាំងអស់។

ប្រការ៧.- ការព្រមព្រៀងសះជាដែលបានចុះហត្ថលេខាដោយភាគី និងបានចុះទិដ្ឋាការដោយអ្នកផ្សះផ្សា មានតម្លៃ និងអនុភាពដូចគ្នា និងអនុសញ្ញារួមរវាងភាគី និងរវាងអ្នកដែលអោយគេតំណាងខ្លួន។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើភាគីតំណាងកម្មករនិយោជិតពុំមែនជាអង្គការសហជីពវិជ្ជាជីវៈណាមួយទេ ការព្រមព្រៀងនេះមិនជំទាស់ទាំងចំពោះអង្គការសហជីពនោះ ទាំងចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលអោយគេតំណាងខ្លួន។

ប្រការ៨.- ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលភាគីពុំបានប្តឹង ឬអោយដំណឹងមកអធិការកិច្ចការងារទេនោះ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អាចចាត់ការផ្សះផ្សាតាមនីតិវិធីដែលកំណត់ក្នុងប្រការ២ ប្រការ៣ ប្រការ៤ ប្រការ៥ និងប្រការ៦ ខាងលើ ក្រោយពីបានដំណឹងពីវិវាទនេះភ្លាម។

ប្រការ៩.- វិវាទការងាររួមណាដែលមានការប៉ះពាល់ ឬអាចបណ្តាលអោយប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ អធិការកិច្ចការងារ ក្រោយពីបានទទួលដំណឹងស្តីពីវិវាទនេះ ត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជាបន្ទាន់ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីចាត់តាំងអ្នកផ្សះផ្សា និងចាត់ការធ្វើការផ្សះផ្សាភ្លាមៗ ចុះសាកសួរពត៌មាន និងធ្វើការផ្សះផ្សាដល់ទីកន្លែងតែម្តង។

ប្រការ១០.- បើមានអនុសញ្ញាបានគ្រោងពីនីតិវិធីច្បាស់លាស់ សំរាប់ដោះស្រាយវិវាទការងាររួមហើយនោះ វិវាទការងាររួមត្រូវតែដោះស្រាយតាមនីតិវិធីនៃអនុសញ្ញានេះ។

ប្រការ១១.- ចំពោះវិវាទការងាររួមដែលផ្សះផ្សាមិនព្រមសះជា អ្នកផ្សះផ្សាត្រូវរាយការណ៍ជាបន្ទាន់ ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ដើម្បីមានវិធានការដោះស្រាយបន្ត។

ប្រការ១២.- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ និងអតីតយុទ្ធជន លេខ ៨៦២ សកអ ចុះថ្ងៃទី ១២ ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៦ និង លេខ ១៤៤ សកអ. ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ១៩៩៧ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ប្រការ១៣.- ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

ចម្លងជូន

-ក្រសួងព្រះបរមរាជវាំង
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួងពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនជ្រាប"

-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
-អគ្គនាយកដ្ឋានកិច្ចការរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ
-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-សមាគមនិយោជក
-សហព័ន្ធសហជីព
"ដើម្បីជ្រាប"

-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ"
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ :..........៣៧១..........**ក.ប**/ប្រ.ក

ប្រកាស

ស្តីពី

ការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/០៩១៣/៩០៣ ចុះថ្ងៃទី២៤ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៣ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០១០៥/០០៣ ចុះថ្ងៃទី១៧ ខែមករា ឆ្នាំ២០០៥ ដែលប្រកាសឱ្យប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ២៨៣អនក្រ.បក ចុះថ្ងៃទី១៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
- បានឃើញប្រកាសលេខ១៤១សកបយ ចុះថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការបង្កើតគណៈកម្មការប្រឹក្សាគម្រោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា
- បានឃើញប្រកាសលេខ០៩៩សកបយ ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ស្តីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- បានឃើញប្រកាសលេខ១៣០កប/ប្រក ចុះថ្ងៃទី១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៤ ស្តីពីការតែងតាំងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល
- បានឃើញលិខិតលេខ ACF០៣២/១៥ ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ របស់នាយកប្រតិបត្តិស្តីទីមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្តីពីសំណើសុំតែងតាំងអាជ្ញាកណ្តាលសម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣

សម្រេច

ប្រការ១.-

ត្រូវបានតែងតាំងសមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាណត្តិទី១៣ ដែលមានសមាសភាពដូចខាងក្រោម៖

I-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ÷

១- លោក	**អាំង អេងថុង**	សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
២- ឯកឧត្តម	**សុខ ម៉ាធឿង**	ទីប្រឹក្សាក្រសួងសាធារណការ និងដឹកជញ្ជូន
៣- លោក	**គង់ ផល្លៈ**	សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

អាសយដ្ឋាន អគារលេខ៣ មហាវិថីសហព័ន្ធរុស្ស៊ី សង្កាត់ទឹកល្អក់១ ខណ្ឌទួលគោក ទូរស័ព្ទ:(០២៣)៨៨ ៤៣ ៧៥ និងទូរសារ :(០២៣)៨៨ ២៧ ៦៩

៤- លោក **គឹម យ៉ាតដារ៉ារិទ្ធ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៥- លោក **ម៉ែន ម៉ុនឈា** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៦- លោក **ម៉ែន និម្មិត** នាយកប្រតិបត្តិស្ដីទីនៃមូលនិធិក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

៧- លោក **ញាន សុម្ភនិន្ទ** ទីប្រឹក្សាច្បាប់ជាន់ខ្ពស់ នៅ HBS Law Firm

៨- លោក **តាំង ទ្រី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៩- លោក **រុន សារ៉ាយ** នាយកប្រតិបត្តិនៃអង្គការជំនួយផ្នែកច្បាប់នៃកម្ពុជា

១០- លោក **គុយ នាម** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

II-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ÷

១- លោកស្រី **ឈឹម តិរម្យ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក **ហែម ហួណារិទ្ធ** ប្រធានការិយាល័យមេធាវី ប៊ីអេនជី (BNG Legal)

៣- លោក **អ៊ឹង សុទ្ធី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៤- លោកស្រី **សេង ទួចហ៊ិន** ប្រធានការិយាល័យមេធាវីនៃក្រុមមេធាវីអាស៊ីកម្ពុជា

៥- ឯកឧត្តម **គល់ ទន្សោ** អគ្គលេខាធិការរងនៃគណៈកម្មាធិការជាតិទន្លេមេគង្គកម្ពុជា

៦- លោក **លី តៃសេង** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៧- លោក **ម៉ារ សំបូរណា** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៨- លោក **អ៊ុក រី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៩- ឯកឧត្តម **កៅ ថាច** អគ្គនាយកនៃធនាគារអភិវឌ្ឍន៍ជនបទ

១០- លោកស្រី **យូ សួនទី** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

III-សមាជិកដែលស្នើឡើងដោយសហជីព កម្មករនិយោជិត (សហព័ន្ធសហជីព) ÷

១- លោកស្រី **អាន ទីរៈ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២- លោក **លីម សុវណ្ណា** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣- លោក **អន ណាន** ទីប្រឹក្សារបស់សមាគមសិទ្ធិកម្មករ
ដែលមានទីតាំងនៅទីក្រុង វ៉ាស៊ីនតោនឌីស៊ី (សហរដ្ឋអាមេរិក)

៤- លោក **វ៉េន ពៅ** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៥- លោក **ហួន ជុនឌី** ប្រធានកម្មវិធីនៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍

៦- លោក **សុខ វណ្ណស៊ីន** មន្ត្រីកម្មវិធីច្បាប់នៃសហគមន៍អឺរ៉ុប (ផ្នែកអភិបាលកិច្ច)

៧- លោក **សួង សុផល** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៨- លោកស្រី **ស៊ិន គីមស៊ាន** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៩- ឯកឧត្តម **ទួន ស៊ីផាន់** សមាជិកគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា និងជាអនុប្រធាន
ក្រុមប្រឹក្សាអ្នកច្បាប់ នៃទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី

១០- លោក **ទេព្យ វណ្ណា** សាស្ត្រាចារ្យផ្នែកច្បាប់

ប្រការ២.-

យោងតាមមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល មានភារកិច្ចដូចតទៅ ៖

១- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគ្មានភារកិច្ចពិនិត្យបញ្ហាដទៃ ក្រៅពីបញ្ហាដែលមានបញ្ជាក់ក្នុង កំណត់ហេតុមិនព្រមសះជា ឬបញ្ហាដែលកើតក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃការវិវាទនោះតែប៉ុណ្ណោះ។

២- ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដោះស្រាយជាផ្លូវច្បាប់ចំពោះការវិវាទដែលទាក់ទងនឹងការបកស្រាយ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមណាមួយ។ ក្រុមប្រឹក្សានេះដោះស្រាយដោយសមធម៌ ចំពោះការវិវាទឯទៀតទាំងអស់។

៣- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចធំទូលាយ ដើម្បីស៊ើបអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច នៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពខាងសង្គមកិច្ចនៃកម្មករនិយោជិត ដែលជាសាមីខ្លួនក្នុងការវិវាទ។

៤- ក្រុមប្រឹក្សានេះមានអំណាចអង្កេតគ្រប់យ៉ាងនៅទីកន្លែងសហគ្រាស ឬអង្គភាពវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចមានអំណាចចាត់ឱ្យភាគីជូនឯកសារ ឬព័ត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាល ដែលមានប្រយោជន៍ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។ ក្រុមប្រឹក្សានេះ អាចសុំឱ្យអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង។

៥- សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវលាក់អាថ៌កំបាំងវិជ្ជាជីវៈចំពោះព័ត៌មាន និងឯកសារទាំងឡាយ ដែលគេបានជូនមកឱ្យខ្លួនពិនិត្យ និងចំពោះហេតុការណ៍ទាំងអស់ ដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មខ្លួន។

៦- ការប្រជុំនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវប្រព្រឹត្តទៅដោយបិទទ្វារ។

ប្រការ៣.-

កិច្ចដំណើរការ អំណាចយុត្តាធិការ ការចេញសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃប្រកាសលេខ០៩៩សកបយ. ចុះថ្ងៃទី២១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០០៤ ព្រមទាំងវិធាននៃនីតិវិធីដែលជាឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ០៩៩ នេះផង។

ប្រការ៤.-

សមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានអាណត្តិមួយឆ្នាំដោយគិតចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែឧសភា ឆ្នាំ ២០១៥។

ប្រការ៥.-

នាយកខុទ្ទកាល័យ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានរដ្ឋបាល និងហិរញ្ញវត្ថុ អគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងសាមីខ្លួនដូចមានចែងក្នុងប្រការ១ ត្រូវទទួលបន្ទុកអនុវត្តប្រកាសនេះឱ្យមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខាតទៅ ។

រាជធានីភ្នំពេញ ថ្ងៃទី ២៧ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១៥

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>**កន្លែងទទួល ÷**</u>

-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យសម្តេចនាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យឯកឧត្តមឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រីប្រចាំការ
-គ្រប់ក្រសួង-ស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធ
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
-គ្រប់សមាគមនិយោជក
-គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-រាជកិច្ច
-ឯកសារ-កាលប្បវត្តិ

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា

លេខ : ០៨៨ សកបយ.

រាជធានីភ្នំពេញ. ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

ប្រកាស
ស្តីពី
ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

*****

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា

- បានឃើញរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រឹត្យលេខ នស/រកត/១១៩៨/៧២ ចុះថ្ងៃទី ៣០ខែ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ១៩៩៨ ស្តីពីការតែងតាំងរាជរដ្ឋាភិបាលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ០២/នស/៩៤ ចុះថ្ងៃទី ២០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ១៩៩៤ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅនៃគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី ១៣ ខែ មីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ដែលប្រកាសអោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការងារ
- បានឃើញព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/០៦៩៩/០៦ ចុះថ្ងៃទី ១៧ ខែ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៩ ដែលប្រកាស អោយប្រើច្បាប់ស្តីពីការបង្កើតក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា
- បានឃើញអនុក្រឹត្យលេខ ៨៧ អនក្រ/បក ចុះថ្ងៃទី០៤ ខែ តុលា ឆ្នាំ១៩៩៩ ស្តីពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តិទៅរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ។

សំរេច

ជំពូក ១

សមាសភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១ៈ- ប្រកាសនេះកំណត់ការបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយដែលមានសមាជិកយ៉ាងតិច ១៥ រូប ដោយអនុលោមតាមមាត្រា ៣១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវចេញប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ប្រកាសតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលរៀងរាល់ឆ្នាំ ត្រូវចេញយ៉ាងតិច១៤ថ្ងៃមុនពេលបញ្ចប់អាណត្តិ។

ប្រការ២ៈ- អាណត្តិនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានរយៈពេលមួយឆ្នាំ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលម្នាក់ៗ ត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រកាសរៀងរាល់ឆ្នាំ លើកលែងតែៈ

ក. សមាជិកនោះស្លាប់ លាលែងពីតំណែង ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាពមិនអាចបំពេញភារកិច្ចរបស់ខ្លួនជាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ

ខ. សមាជិកនោះត្រូវបានជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តិកំហុសដែលបណ្តាលឱ្យសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ

គ. សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ។

ក្នុងករណីដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញ ដូចមានចែងក្នុងកថាខណ្ឌ ក ខ និង គ ខាងលើ នោះសមាជិកថ្មីត្រូវស្នើឡើងដោយស្ថាប័នដែលបានស្នើសមាជិកដែលចេញនោះនឹងត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ ។

ប្រសិនបើនៅចុងបញ្ចប់អាណត្តិ ប្រកាសមិនបានចេញស្របតាមប្រការ ១ ខាងលើទេ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមួយរូបៗត្រូវបានចាត់ទុកថាត្រូវបានតែងតាំងសារជាថ្មីឡើងវិញសំរាប់អាណត្តិមួយឆ្នាំបន្តទៀត ។

ប្រការ៣ៈ- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានសមាសភាពដូចតទៅ :

ក-មួយភាគបីស្នើឡើងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ខ- មួយភាគបីស្នើឡើងដោយសមាគមនិយោជក ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

គ- មួយភាគបីស្មើឡើងដោយសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័សហជីព) ដែលជាសមាជិកពេញសិទ្ធិនៃគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងឡើងដោយផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះខាងលើ ។

ប្រការ៤:- ករណីដែលតំណាងសមាគមនិយោជកនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សមាគមនិយោជកនីមួយៗដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ៥:- ករណីដែលតំណាងសហជីពកម្មករនិយោជិត (សហពន្ធ័) នៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមិនអាចឯកភាពគ្នាលើសំណើឈ្មោះសំរាប់សមាជិកភាពក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទេ សហជីពកម្មករនិយោជិតនីមួយៗ (សហពន្ធ័) ដែលមានតំណាងពេញសិទ្ធិនៅក្នុងគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារមានសិទ្ធិដាក់សំណើឈ្មោះក្នុងចំនួនស្មើៗគ្នា ។

ប្រការ៦:- សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានលក្ខណៈសម្បត្តិដូចតទៅ:

ក- គ្រប់សមាជិកទាំងអស់ត្រូវមាន:-

- អាយុយ៉ាងតិច២៥ឆ្នាំ
- ការទទួលស្គាល់អំពីលក្ខណៈសម្បត្តិផ្នែកសីលធម៌
- បទពិសោធន៍ពាក់ពន្ធ័នឹងការងារយ៉ាងតិចបីឆ្នាំ ។

ខ- សមាជិកដែលត្រូវបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ក ខាងលើត្រូវមាន:

- បរិញ្ញាបត្រផ្នែកច្បាប់ ឬ មានគុណសម្បត្តិផ្នែកច្បាប់ដែលប្រហាក់ប្រហែលដទៃទៀត
- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ ។

គ- សមាជិកដែលបានតែងតាំងតាមប្រការ៣ ចំណុច ខ និងចំណុច គ ខាងលើត្រូវមាន:

- ចំណេះដឹងសមរម្យអំពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទបញ្ជាផ្សេងៗទៀតសំរាប់ប្រតិបត្តិច្បាប់នេះ
- បទពិសោធន៍យ៉ាងតិចមួយឆ្នាំក្នុងវិស័យការងារ ឬការដោះស្រាយវិវាទការងារ ។

ប្រការ៧:- បុគ្គលដែលមិនអាចត្រូវបានតែងតាំងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមានដូចតទៅ:

ក- បុគ្គលិកមន្ត្រីរាជការនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា។

ខ- ម្ចាស់ ឬ អ្នកគ្រប់គ្រងនៃសហគ្រាសណាមួយដែលជាសមាជិកនៃអង្គការនិយោជក ឬ អ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់អង្គការនិយោជកណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំង

225

នេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន ។

គ- សមាជិកសហជីព ឬ អ្នកដែលកាន់តំណែងផ្លូវការរបស់សហជីពណាមួយ ឬ អ្នកដែលធ្លាប់កាន់កាប់តំណែងទាំងនេះក្នុងរយៈពេល ១២ខែមុន ។

ប្រការ៨:- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានទទួលការតែងតាំង ដោយមិនប្រកាន់រើសអើងដោយមូលហេតុ សញ្ជាតិ ឬ ដោយមូលហេតុផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១ កថាខណ្ឌ ២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ។

ប្រការ៩:- ទោះបីអាណត្តិរបស់សមាជិកណាម្នាក់បានចប់ហើយក៏ដោយ ក៏សមាជិករូបនោះត្រូវបន្តការងាររបស់ខ្លួននៅក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនត្រូវបានជ្រើសរើសអោយចូលកាលពីមុនពេលផុតអាណត្តិរបស់ខ្លួនរហូតដល់សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានធ្វើឡើង ឬ ដំណើរការសំរេចសេចក្តីនៃអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបញ្ចប់ ។

ប្រការ១០:- សមាជិកណាម្នាក់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលទទួលមរណភាព ឬ ក្លាយជាជនអសមត្ថភាព ឬ លាលែងពីតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងអំឡុងពេលនៃអាណត្តិរបស់ខ្លួន ឬ សមាជិកនោះត្រូវជាប់ពិរុទ្ធពីបទព្រហ្មទណ្ឌ ឬ បានប្រព្រឹត្តកំហុសដែលបណ្តាលអោយសមាជិករូបនោះលែងមានសិទ្ធិជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៦ នៃប្រកាសនេះ ឬ សមាជិកនោះកាន់កាប់មុខងារណាមួយដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៧ នៃប្រកាសនេះ នឹងត្រូវជំនួសដោយសមាជិកថ្មីសំរាប់រយៈពេលដែលនៅសល់ក្នុងអាណត្តិនោះ។ សមាជិកថ្មីនោះត្រូវបានស្នើឈ្មោះដោយស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានបញ្ជូនឈ្មោះសមាជិកដែលចាកចេញនោះ ហើយត្រូវបានតែងតាំងស្របតាមនីតិវិធីដែលមានចែងក្នុងប្រកាសនេះ។

ប្រការ១១:- សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបំពេញមុខងារដោយឯករាជ្យទាំងស្រុង និងនៅក្នុងរង្វង់នៃអំណាចរបស់ខ្លួន ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា៣១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។ គ្មានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ដល់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលទាក់ទងនឹងការដោះស្រាយវិវាទឡើយ។ សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែមានភាពមិនលំអៀង ។

ជំពូក ២

សមាសភាពក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១២:- វិវាទការងាររួមទាំងឡាយដែលដាក់ជូនក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ត្រូវដោះស្រាយដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបង្កើតឡើងសំរាប់តែការដោះស្រាយ

វិវាទនោះ ។ សេចក្តីបង្គាប់ដែលចេញដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយត្រូវចាត់ទុកជាសេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនីមួយៗត្រូវមានសមាជិកបីរូបដែលជ្រើសចេញពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូចខាងក្រោម:-

ក- សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច ខ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទ

ខ- សមាជិកមួយរូបមកពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ៣ ចំណុច គ ខាងលើ ហើយត្រូវបានជ្រើសរើសដោយសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលជាភាគីនៃវិវាទ

គ- សមាជិកមួយរូបដែលត្រូវធ្វើជាប្រធានក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដែលត្រូវបានជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ខាងលើ ដោយមានការឯកភាពពីសមាជិកទាំងពីរខាងលើ ។ នៅក្នុងករណីដែលសមាជិកទាំងពីររូបនេះមិនឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកទីបីនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ការជ្រើសរើសនេះត្រូវធ្វើតាមការចាប់ឆ្នោតក្នុងចំណោមសមាសភាពដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ ចំណុច ក ។

ប្រការ១៣:- ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសពីរ ឬ ច្រើនជាភាគីនៃវិវាទ ហើយពួកគេមិនអាចឈានទៅដល់ការព្រមព្រៀងក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាមួយ សមាជិកនេះនឹងត្រូវជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ដូចគ្នានឹងនេះដែរ ក្នុងករណីដែលសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិតពីរ ឬ ច្រើន ជាភាគីវិវាទ ហើយគេមិនមានការឯកភាពគ្នាក្នុងការជ្រើសរើសសមាជិកណាម្នាក់នោះ សមាជិកមួយនោះនឹងត្រូវជ្រើសរើសតាមការចាប់ឆ្នោត ។

ប្រការ១៤:- ក្នុងករណីដែលកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់ ត្រូវបានគេតំរូវអោយចូលរួមក្នុងសវនាការជំនុំជំរះរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងពេលម៉ោងធ្វើការ និយោជករបស់កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវតែអនុញ្ញាតអោយកម្មករនិយោជិតនោះចូលរួមដោយមិនអោយទទួលផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិការងារទាំងឡាយ ដែលកម្មករនិយោជិតនោះមានឡើយ ។

ប្រការ១៥:- សមាជិកម្នាក់ៗនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបដិសេធខ្លួនឯងពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនត្រូវបានគេជ្រើសរើសប្រសិនកាលៈទេសៈដែលកើតមានឡើងចោទជាមន្ទិលសង្ស័យសមស្របអំពីភាពមិនលំអៀង ឬឯករាជ្យភាពរបស់ខ្លួន រួមមានទំនាក់ទំនងជិតស្និទ្ធជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬ អាជីពជាមួយសមាជិកដទៃទៀតនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬ ជាមួយភាគីណាមួយ ឬ ដោយមានផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ផលប្រយោជន៍អាជីពផ្ទាល់ពីលទ្ធផលនៃរឿងក្តីនោះ ។

227

ប្រការ១៦៖ ការដែលសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលណាដែលពុំបដិសេធខ្លួនឯងតាមបទបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ១៥ ខាងលើ អាចត្រូវបានយកធ្វើជាហេតុផលសំរាប់អនុវត្តបញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងប្រការ ៤៧ នៃប្រកាសនេះ ដែលទាក់ទងនឹងការពុំទទួលស្គាល់សេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ១៧៖ ក្នុងករណីដែលសមាជិកណាម្នាក់ក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបានដោយសារហេតុផលស្របច្បាប់ ឬ ដោយហេតុផលជាក់ស្តែងណាមួយ ត្រូវជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួសដោយផ្អែកតាមប្រការ ១២ និង ១៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៣
ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ១៨៖ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអញ្ជើញភាគីវិវាទមកបកស្រាយបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់នូវការអះអាងរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និងដាក់ជូននូវឯកសារ និងពត៌មានចាំបាច់ផ្សេងៗទៀត ។

ប្រការ១៩៖ ភាគីវិវាទអាចមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ដោយមានអ្នកអម ឬ តំណាងដោយមេធាវីដែលជាសមាជិកនៃគណៈមេធាវីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឬ ដោយបុគ្គលផ្សេងទៀតដែលបានទទួលការអនុញ្ញាតជាលាយល័ក្ខអក្សរពីភាគីនោះ ។

ប្រការ២០៖ ក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ភាគីវិវាទទាំងឡាយត្រូវផ្អាករាល់វិធានការវិវាទ ដូចជា កូដកម្ម ឬ ឡុកអៅ (ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ) ឬវិធានការដទៃទៀតដែលអាចធ្វើអោយស្ថានភាពវិវាទកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរ។ ភាគីទាំងនេះត្រូវតែចូលរួមគ្រប់កិច្ចប្រជុំទាំងឡាយដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបានអញ្ជើញអោយចូលរួម ។

ប្រការ២១៖ ក្នុងករណីភាគីណាមួយបានទទួលការអញ្ជើញត្រឹមត្រូវហើយ តែបែរជាខកខានមិនបានមកបង្ហាញខ្លួននៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយគ្មានបង្ហាញមូលហេតុត្រឹមត្រូវ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួនក្នុងពេលដែលភាគីនោះអវត្តមាន ឬ អាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។

ប្រការ២២៖ ទីស្នាក់ការនៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលគឺនៅភ្នំពេញ។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចជួបប្រជុំនៅកន្លែងណាផ្សេងទៀតក៏បាននៅក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាដែលខ្លួនគិតថា សមរម្យសំរាប់ពិគ្រោះយោបល់នៅក្នុងចំណោមសមាជិករបស់ខ្លួន សំរាប់ជួបជាមួយភាគី សាក្សី ឬ អ្នកជំនាញការសំរាប់ត្រួតពិនិត្យវត្ថុ ទ្រព្យសម្បត្តិដទៃទៀត ឬ ឯកសារ ឬ ការចុះពិនិត្យដល់ទីកន្លែងផ្ទាល់។ នៅ

ក្នុងករណីបែបនេះក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធអំពីទីកន្លែងថ្មីដែលបានជ្រើសរើស សំរាប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួននេះ ។

ប្រការ២៣:-ភាសាដែលត្រូវប្រើក្នុងដំណើរការរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល គឺភាសាខ្មែរ ។ ភាគីណាមួយដែលមានបំណងនិយាយភាសាផ្សេងក្រៅពីជាភាសាខ្មែរទៅក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ឬ មានសាក្សីដែលមិនចេះនិយាយភាសាខ្មែរ ភាគីនោះត្រូវនាំមកជាមួយខ្លួននូវអ្នកជំនាញបកប្រែម្នាក់ចូលរួមក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៤:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការស៊ើបពត៌មានអំពីស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ចនៃសហគ្រាស និងស្ថានភាពសង្គមនៃកម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងវិវាទ។ ក្រុមនេះអាចដឹកនាំការស៊ើបអង្កេតណាមួយដែលមានការទាក់ទងនឹងសហគ្រាស ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈផ្សេងៗ ព្រមទាំងអាចតម្រូវអោយភាគីប្រគល់ជូននូវឯកសារ ឬ ពត៌មានខាងសេដ្ឋកិច្ច គណនេយ្យ ស្ថិតិ ហិរញ្ញវត្ថុ ឬរដ្ឋបាលដែលអាចមានប្រយោជន៏ក្នុងការបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួន ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះអាចសុំអោយអ្នកជំនាញការជួយបានទៀតផង ។

ប្រការ២៥:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អំពីភាពដែលអាចទទួលយកបាន ភាពពាក់ពន្ធ័ ភាពសំខាន់ និងទំងន់នៃភស្តុតាង និងមានសេរីភាពក្នុងការកំណត់អោយភាគីណាមួយលើកភស្តុតាងមកបញ្ជាក់ទៀតផង ។

ប្រការ២៦:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការសាកសួរសាក្សី បើសិនជាយល់ឃើញថាសមស្រប ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកំណត់អំពីថ្ងៃ ពេលវេលា និងទីកន្លែងសំរាប់សាកសួរសាក្សី ។ ភាគីវិវាទទាំងអស់មានសិទ្ធិក្នុងការសាកសួរសាក្សីនៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ២៧:-គ្រប់សេចក្តីថ្លែង ឯកសារ ឬ ពត៌មានផ្សេងទៀតដែលប្រគល់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលដោយភាគីមួយត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីមួយទៀត។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ គ្រប់របាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញការ ឬ ឯកសារភស្តុតាងដែលក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលយោងដើម្បីធ្វើសេចក្តីសំរេច ត្រូវតែបញ្ជូនទៅភាគីវិវាទផងដែរ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានអំណាចក្នុងការចេញសេចក្តីសំរេចសមស្រប ដើម្បីការពារដល់ភាពអាថ៌កំបាំងនៃពត៌មាននេះ ។

ប្រការ២៨:-លើកលែងករណីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ២៧ ខាងលើ សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវតែរក្សាជាអាថ៌កំបាំងនូវរាល់ពត៌មាន និងឯកសារដែលខ្លួនបានទទួលព្រមទាំងអង្គហេតុណាមួយដែលខ្លួនបានដឹងក្នុងពេលបំពេញភារកិច្ច ។

ប្រការ២៩:- ការប្រជុំទាំងឡាយរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើឡើងជាសម្ងាត់ ។

ប្រការ៣០:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលអាចអញ្ជើញភាគីវិវាទទាំងអស់ជាលើកចុងក្រោយ ដើម្បីជួយអោយពួកគេឈាន ទៅដល់ដំណោះស្រាយមួយ ។ ប្រការនេះមិនអាចនាំអោយមានការពន្យាពេលហួសពីរយៈពេលកំណត់ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ៣១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារឡើយ លើកលែងតែភាគីទាំងពីរព្រមព្រៀង ចំពោះការពន្យាពេលនោះ ។ ការព្រមព្រៀងគ្នារវាងភាគីវិវាទក្នុងអំឡុងពេលនៃដំណើរការក្រុមអាជ្ញា កណ្តាលអាចធ្វើជាកម្មវត្ថុនៃសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

ប្រការ៣១:-ដំណើរការរបស់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវអនុវត្តតាមវិធាននៃនីតិវិធីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលដែលជា ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសនេះ ។

ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលអាចចេញសេចក្តីណែនាំដើម្បីសំរបសំរួលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល។ សេចក្តី ណែនាំមិនត្រូវផ្ទុយនឹងច្បាប់ស្តីការងារ ប្រកាសនេះ ឬ វិធាននីតិវិធីនានាឡើយ ។ សេចក្តីណែនាំ ត្រូវមានការយល់ព្រមពីសមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល។ ប្រសិនបើសមាជិកទាំងអស់ មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នាទេ សេចក្តីណែនាំត្រូវធ្វើឡើងតាមមតិភាគច្រើនដាច់ខាតនៃសមាជិកទាំងអស់ ក្នុងប្រភេទនីមួយៗនៃប្រភេទទាំងបីដែលមានចែងក្នុងប្រការ៣ ខាងលើ ។

ជំពូក ៤

អំណាចយុត្តាធិការ និង សំណង

ប្រការ៣២:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវសំរេចសេចក្តីលើវិវាទការងាររួមដែលដាក់មកខ្លួន ដោយយោងទៅតាមមាត្រា ៣០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

ប្រការ៣៣:-អំណាចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលក្នុងការពិចារណាទៅលើវិវាទមួយ ត្រូវកំរិតត្រឹមតែបញ្ហាទាំងឡាយ ណាដែលមានក្នុងកំណត់ហេតុនៃការផ្សះផ្សាមិនបានសះជា រួមទាំងបញ្ហាជាផលវិបាកផ្ទាល់នៃវិវាទនោះ ដែលកើតឡើងក្រោយការធ្វើកំណត់ហេតុ ។

ប្រការ៣៤:-ចំពោះបញ្ហាដែលបានដាក់ជូនក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមនេះមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចអោយ ភាគីវិវាទផ្តល់សំណងយ៉ាងពេញលេញចំពោះរាល់ការបំពានបទបញ្ញត្តិ ដែលមាននៅក្នុងច្បាប់ស្តីពី ការងារ បទបញ្ញត្តិអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ ក្នុងកាតព្វកិច្ចផ្សេងទៀតដែលកើតចេញពី ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ។ ក្នុងដែនអនុវត្តន៍នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ប្រកាសនេះ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមានសិទ្ធិ និងអំណាចក្នុងការសំរេចអោយភាគីវិវាទផ្តល់នូវសំណងរដ្ឋប្បវេណី ឬសំណងខូចខាតដែលមានលក្ខណៈត្រឹមត្រូវ និងយុត្តិធម៌ដោយរួមទាំងការ :-

ក- បញ្ជាអោយទទួលយកកម្មករនិយោជិតដែលបានបណ្តេញចេញអោយចូលមកធ្វើការវិញនៅក្នុងតំណែងចាស់ ឬតំណែងសមរម្យណាមួយ

ខ- បញ្ជាអោយបង់ប្រាក់ជាបន្ទាន់នូវប្រាក់ដែលត្រូវបង់

គ- បញ្ជាអោយបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវកូដកម្ម ឬឡុកអៅដែលកំពុងធ្វើឡើងដោយភាគីវិវាទ

ឃ-បញ្ជាអោយបញ្ឈប់ជាបន្ទាន់នូវរាល់ការប្រព្រឹត្តទាំងឡាយណាដែលមិនស្របច្បាប់ ឬដែលត្រូវហាមឃាត់ ដោយរួមទាំងអំពើសងសឹក និងអំពើផ្សេងៗទៀតក្រៅពីអំពើសងសឹក

ង- បញ្ជាអោយធ្វើការចរចា

ច- បញ្ជាអោយអនុវត្តតាមដំណោះស្រាយក្រោមប្រការ ៣០ នៃប្រកាសនេះ

ឆ- បង្កើតលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយសំរាប់អនុសញ្ញារួម

ជ- សងការខូចខាតផ្សេងៗទៀតតាមការសមស្រប ។

ប្រការ៣៥:-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល អាចជូនដំណឹងអំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ ឬមន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទាខេត្ត-ក្រុង ដើម្បីជួយចាត់វិធានការក្នុងការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ជំពូក ៥

សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល

ប្រការ៣៦:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវព្យាយាមអោយបានសម្លេងឯកច្ឆន្ទក្នុងការសំរេចសេចក្តីរបស់ខ្លួន ។ ប្រសិនបើសម្លេងឯកច្ឆន្ទមិនអាចរកបានទេក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួនតាមសម្លេងភាគច្រើន ។

ប្រការ៣៧:-ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវកត់ត្រារាល់សេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ក្នុងសេចក្តីបង្គាប់មួយដែលត្រូវចុះហត្ថលេខារបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប ។ ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលណាម្នាក់មិនឯកភាពនឹងសេចក្តីសំរេចតាមមតិភាគច្រើននោះ គាត់អាចកត់ត្រាយោបល់ជំទាស់របស់គាត់ធ្វើជាឧបសម្ព័ន្ធមួយក្នុងសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៣៨:-សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវចែងអំពី :-

ក- ឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្តាលទាំង ០៣ រូប

ខ- ឈ្មោះ អាសយដ្ឋាន និងទីកន្លែងធ្វើការ ឬកន្លែងស្នាក់នៅពិតប្រាកដរបស់ភាគី

គ- សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីនីតិវិធី

ឃ-សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីបណ្តឹង និងបណ្តឹងតប ប្រសិនជាមាន

231

ង- ហេតុផលនៃការសំរេចដែលចែងនៅក្នុងសេចក្ដីបង្គាប់ ព្រមទាំងសេចក្ដីយោងទៅនឹងបញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ បទបញ្ញត្តិសំរាប់អនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីការងារឬអនុសញ្ញារួម ឬ កិច្ចសន្យាការងារនីមួយៗ បើសិនជាមាន

ច- រាល់សេចក្ដីសំរេចរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល

ឆ- កាលបរិច្ឆេទនៃការធ្វើសេចក្ដីបង្គាប់ ។

ប្រការ៣៩:-ក្នុងរយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ ចាប់ពីថ្ងៃដែលខ្លួនបានទទួលសំណុំរឿង ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្ដីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរជូនទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ហើយរដ្ឋមន្ត្រីត្រូវចាត់ការផ្ដល់ដំណឹងទៅភាគីវិវាទភ្លាមអំពីសេចក្ដីបង្គាប់នោះ ដោយផ្ដល់ជូនភាគីទាំងនោះនូវច្បាប់ចម្លងសេចក្ដីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន ០១ ច្បាប់ម្នាក់ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការនៃសំណុំរឿងត្រូវបានបញ្ចប់ដោយមិនមានសេចក្ដីបង្គាប់នោះក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជូនដំណឹងទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា អំពីការបញ្ចប់នៃដំណើរការនេះ ។

ប្រការ៤០:-ភាគីនីមួយៗអាចជំទាស់ទៅនឹងសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ដោយជូនពត៌មានទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា តាមសំបុត្រអនុសិដ្ឋ ឬ តាមមធ្យោបាយដែលទុកជាបានការក្នុងរយៈពេល ៨ ថ្ងៃប្រតិទិនបន្ទាប់ពីបានទទួលដំណឹង ។ ប្រសិនបើថ្ងៃចុងក្រោយនៃរយៈពេលនេះមិនមែនជាថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល រយៈពេលនេះត្រូវពន្យាបន្ថែមទៅថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ ។

ប្រសិនបើភាគីណាមួយនៃវិវាទបានដាក់ពាក្យជំទាស់របស់ខ្លួនក្នុងអំឡុងពេលនេះ សេចក្ដីបង្គាប់នោះមិនអាចអនុវត្តបានឡើយ ។ ក្នុងករណីនេះ បើវិវាទជាវិវាទអំពីសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការអនុវត្តន៍បទបញ្ញត្តិនៃច្បាប់ (ឧទាហរណ៍: បញ្ញត្តិណាមួយនៅក្នុងច្បាប់ស្ដីពីការងារ អនុសញ្ញារួម ឬ សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារួម) ភាគីវិវាទអាចប្ដឹងអំពីករណីនេះទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចសំរាប់ការដោះស្រាយចុងក្រោយ ។

ប្រការ៤១:-សេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវចូលជាស្ថាពរ ហើយភាគីវិវាទមានកាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្តតាមប្រសិនបើមិនមានភាគីវិវាទណាមួយដាក់ពាក្យជំទាស់ក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ក្នុងប្រការ ៤០ ខាងលើ ។

ប្រការ៤២:-ប្រការ ៤០ នៃប្រកាសនេះមិនអាចយកមកអនុវត្តបានទេ ក្នុងករណីដែលភាគីទាំងឡាយនៃវិវាទបានឯកភាពគ្នាជាលាយល័ក្ខអក្សរមុនពេលជូនដំណឹងអំពីសេចក្ដីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្ដាល ឬ ក្នុងករណីដែលភាគី

វិវាទបានជាប់កាតព្វកិច្ចអនុវត្តតាមអនុសញ្ញារួម ដែលចែងអំពីការមិនជំទាស់ទៅនឹងសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលណាមួយ ។ ក្នុងករណីនេះសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលត្រូវក្លាយជាស្ថាពរ ហើយត្រូវយកមកអនុវត្តភ្លាមបន្ទាប់ពីការជូនដំណឹង ។

ជំពូក ៦

សេចក្តីបង្គាប់ទាក់ទងនឹងវិវាទផលប្រយោជន៍

ប្រការ៤៣:- សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលដោះស្រាយវិវាទផលប្រយោជន៍ នឹងត្រូវមកជំនួសអនុសញ្ញារួម និងមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តរយៈពេលមួយឆ្នាំ ចាប់តាំងពីថ្ងៃចូលជាស្ថាពរ លើកលែងតែភាគីវិវាទបានព្រមព្រៀងគ្នាលើការធ្វើអនុសញ្ញារួមថ្មីមួយ ដើម្បីដាក់ជំនួសសេចក្តីបង្គាប់នោះ ។

ប្រការ៤៤:- សេចក្តីបង្គាប់នេះនៅតែមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តដដែលបន្ទាប់ពីរយៈពេល១ឆ្នាំនេះ បើភាគីណាមួយមិនបានជូនដំណឹង ៣ខែមុនទៅភាគីម្ខាងទៀតថាខ្លួនមិនចង់អនុវត្តតាមសេចក្តីបង្គាប់នោះទៀតទេ ។

ប្រការ៤៥:- នៅពេលដែលសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលដែលជំនួសអនុសញ្ញារួមក្លាយជាស្ថាពរ សេចក្តីបង្គាប់នេះត្រូវរក្សាទុកជាឯកសារ និងចុះបញ្ជិកាស្របទៅតាមនីតិវិធីស្តីពីអនុសញ្ញារួម ។

ជំពូក ៧

ការអនុវត្តន៍

ប្រការ៤៦:- ប្រសិនបើរយៈពេលជំទាស់បានផុត ហើយភាគីមួយបដិសេធការអនុវត្តន៍តាមសេចក្តីបង្គាប់ ភាគីម្ខាងទៀតអាចស្នើឱ្យតុលាការមានសមត្ថកិច្ចទទួលស្គាល់ និងអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់នោះបាន ។ ភាគីដែលបានស្នើសុំអោយទទួលស្គាល់ និងដែលស្នើសុំអោយមានការអនុវត្តន៍សេចក្តីបង្គាប់ ត្រូវផ្តល់ជូនតុលាការនូវសេចក្តីបង្គាប់ច្បាប់ចំលងដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ ។

ប្រការ៤៧:- ភាគីមួយអាចជៀសវាងការទទួលស្គាល់ និងការដាក់ឱ្យអនុវត្តសេចក្តីបង្គាប់ជាស្ថាពរនិងដែលចងកាតព្វកិច្ចតែក្នុងករណីភាគីនោះផ្តល់ជូនតុលាការនូវភស្តុតាងបញ្ជាក់ថា សេចក្តីបង្គាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលមិនមានភាពត្រឹមត្រូវ ដោយសារ :

ក- ភាគីវិវាទនោះមិនបានចូលរួមត្រឹមត្រូវក្នុងការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬមិនបានទទួលនូវការជូនដំណឹងត្រឹមត្រូវអំពីដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឬត្រូវបានរារាំងយ៉ាងអយុត្តិធម៌មិនអោយធ្វើការបកស្រាយអោយបានក្បោះក្បាយអំពីរឿងក្តីរបស់ខ្លួន ។

ខ- ការមិនអនុវត្តន៍តាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬ ប្រកាសនេះទាក់ទងនិងការចេញសេចក្តីបង្គាប់ ។

គ- ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលបានចេញសេចក្តីបង្គាប់ដែលហួសពីអំណាចដែលច្បាប់ស្តីពីការងារ និងប្រកាសនេះប្រគល់អោយ ។

ជំពូក ៨

លេខាធិការដ្ឋាន និង ការចំណាយ

ប្រការ៤៨:-នាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា ត្រូវទទួលបន្ទុកលើការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ។

ប្រការ៤៩:-ក្នុងករណីដែលអាជ្ញាកណ្តាលមិនអាចនិយាយភាសាខ្មែរ ស្ថាប័ន ឬ អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលស្នើឈ្មោះអាជ្ញាកណ្តាលរូបនោះ ជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការចំណាយសមស្របទៅលើការបកប្រែឯកសារ និងបកប្រែផ្ទាល់មាត់ ។

ជំពូក ៩

ការរាប់ចំនួន "ថ្ងៃ"

ប្រការ៥០:-លើកលែងតែមានការចែងផ្សេងពីនេះ ពាក្យថា "ថ្ងៃ" នៅក្នុងប្រការទាំងអស់នៃប្រកាសនេះ មានន័យថា ថ្ងៃធ្វើការសំរាប់មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។

ជំពូក ១០

អន្តរបញ្ញត្តិ

ប្រការ៥១:-ក្នុងរយៈពេលអន្តរកាល ក្នុងអាណត្តិទី១ អាណត្តិទី២ និងអាណត្តិទី៣នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល រាល់សមាជិកទាំងអស់នៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាល វិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ផ្អែកតាមសំណើឈ្មោះនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា បន្ទាប់ពីមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយគំរោងដោះស្រាយវិវាទការងារនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ។

ជំពូក ១១

ការចូលជាធរមាន និងការទុកប្រកាសលេខ ៣៣៨ ជានិរាករណ៍

ប្រការ៥២:- ប្រកាសរបស់ក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា លេខ ៣៣៨

សកបយ ចុះថ្ងៃទី ១១ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០០២ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍ ។

<u>ប្រការ៥៣:</u>~ ប្រកាសនេះមានប្រសិទ្ធិភាពអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃចុះហត្ថលេខានេះតទៅ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

អ៊ិត សំហេង

<u>ចម្លងជូន</u>

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

" ដើម្បីជូនជ្រាប "

-អគ្គនាយកដ្ឋាន ការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

" ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត "

-គ្រប់មន្ទីរសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ
និងយុវនីតិសម្បទា ខេត្ត-ក្រុង

"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"

-សមាគមនិយោជក " ដើម្បីអនុវត្ត "
-សហព័ន្ធសហជីព " ដើម្បីអនុវត្ត "
-គ្រប់បណ្តាញវិទ្យុ និងទូរទស្សន៍ "ដើម្បីជួយផ្សព្វផ្សាយ "
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ និងឯកសារ

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាស

លេខ : ០៩៩ សកបយ

ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

វិធាននៃនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
យោងតាមប្រការ ៣១ នៃប្រកាសស្ដីពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

វិធាន ១ : លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល

១.១ លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល (លេខាធិការដ្ឋាន) ជាអង្គការ ដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង យោងតាមជំពូក ៨ នៃប្រកាសលេខ ០៩៩ សកបយ ដើម្បីគ្រប់គ្រង និង សម្របសម្រួលដល់ការដោះស្រាយវិវាទដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

១.២ អាស័យដ្ឋានលេខាធិការដ្ឋាន គឺ :

លេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល
មជ្ឈមណ្ឌលភ្នំពេញ អគារ (A)
វិថីសុធារស
សង្កាត់ទន្លេបាសាក់
ខ័ណ្ឌចំការមន
ភ្នំពេញ

ការផ្លាស់ប្ដូរអស័យដ្ឋាននៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាលត្រូវជូនដំណឹងជាសាធារណៈ ។

១.៣ ភាគីវិវាទដែលដាក់បណ្ដឹងមកក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវសហប្រតិបត្តិការជាមួយលេខាធិការដ្ឋាន ដើម្បីជួយលេខាធិការដ្ឋានក្នុងការបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួន និងត្រូវដោះស្រាយអោយបានឆាប់រហ័ស និង ប្រកបដោយស្ថាបនានូវសំណូមពរណាមួយ ដែលលេខាធិការដ្ឋានបានស្នើសុំឱ្យភាគីវិវាទជួយ ។

១.៤ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និង ភាគីត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នាដោយផ្ទាល់បាន តែក្នុងកំឡុងពេលជំនុំជំរះផ្លូវការនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលប៉ុណ្ណោះ ។ រាល់ការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នា រវាងក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល និង ភាគី ក្រៅពីពេលជំនុំជំរះ ត្រូវប្រព្រឹត្តទៅតាមរយៈលេខាធិការដ្ឋាន ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចាត់វិធានការសមរម្យគ្រប់បែបយ៉ាង ដើម្បីឱ្យធានាថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទងទាំងនេះ បានទៅដល់គោលដៅ ។

១.៥ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវមានវត្តមានក្នុងការជួយភាគីដែលមានសំណួរពាក់ព័ន្ធនឹងទិដ្ឋភាពនៃនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ និងជួយក្នុងការបំភ្លឺបញ្ហាដែលកើតចេញពីប្រកាស ឬ ពីវិធាននៃនីតិវិធីនេះ ។

វិធាន ២ ៖ ការចាប់ផ្តើមអាជ្ញាកណ្តាល

២.១ កាលណា ការដោះស្រាយវិវាទតាមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានគេតំរូវឱ្យមានតាមមាត្រា ៣០៩ (គ) នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ក្នុងរយៈពេល ៤៨ម៉ោងបន្ទាប់ពីការបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ភាគីនីមួយៗត្រូវជូនយោបល់ទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសពីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដើម្បីធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ដែលបង្កើតឡើង ផ្អែកតាមប្រការ ១២ នៃប្រកាស ។

២.២ ក្នុងការបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវនៃវិធាន ២.១ ភាគីអាចជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការការផ្សះផ្សាមិនសះជា អំពីអាជ្ញាកណ្តាលដែលខ្លួនបានជ្រើសរើស ។ នៅពេលដែលភាគីបានជូនយោបល់អ្នកផ្សះផ្សាអំពីអាជ្ញាកណ្តាល ដែលខ្លួនបានជ្រើសរើសសម្រាប់ធ្វើសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ហើយបញ្ជូនឱ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និងយុវនីតិសម្បទា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ។

២.៣ ភាគីដែលពាក់ព័ន្ធដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវធ្វើធានាថា លេខាធិការដ្ឋាន បានទទួលនូវការជូនដំណឹងអំពីអាស័យដ្ឋានរបស់ខ្លួន ដែលជាទីកន្លែងដែលភាគីទទួលសេចក្តីជូនដំណឹង និង សេវាផ្តល់ជូនឯកសារផ្សេងៗ ក្នុងដំណើរការជំនុំជំរះ ហើយ បើជាអាចទៅរួច ប្រគល់លេខទូរស័ព្ទដែលអាចទាក់ទង ។ ពត៌មានដូចនេះ ត្រូវប្រគល់ឱ្យ ក្នុងឱកាសមុនដំបូងបង្អស់ ហើយបើអាចទៅរួច ត្រូវប្រគល់ឱ្យទៅអ្នកផ្សះផ្សា នៅពេលបញ្ចប់ការផ្សះផ្សាមិនសះជា ។

វិធាន ៣ ៖ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល

៣.១ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវខ្នះខ្នែង ដើម្បីអោយអាជ្ញាកណ្តាលទាំងបី បង្កើតជាក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលមួយ ដែលត្រូវបានជ្រើសរើសឡើង ក្នុងរយៈពេលបីថ្ងៃ បន្ទាប់ពីលេខាធិការដ្ឋានបានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវប្រើគ្រប់វិធានការដើម្បីសម្របសម្រួលដល់ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលអោយបានស្របតាមវិធាននេះ ។

៣.២ កាលណាលេខាធិការដ្ឋានទទួលរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា យោងតាមមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវចុះលេខរៀងសំណុំរឿងនៃវិវាទភ្លាមៗ ហើយពិនិត្យមើលថាតើ ភាគីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលស្របតាមប្រការ ១២នៃប្រកាសហើយឬនៅ។

137

៣.៣ ប្រសិនបើភាគីមិនបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ឬអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវបានជ្រើសរើសហើយ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ពេលនោះលេខាធិការដ្ឋានត្រូវជួយធានាអោយបានថា ភាគីទាំងអស់បានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ២ នៃប្រកាស ។

៣.៤ ក្នុងការជួយដល់ដំណើរការជ្រើសរើស ស្របតាមវិធាន ៣.៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវ :

(ក) ផ្តល់ឱ្យសហគ្រាសដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយនិយោជក ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៣ខ នៃប្រកាស ដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវផ្អែកតាមប្រការនេះ ។

(ខ) ផ្តល់ឱ្យសហជីព ឬ ក្រុមកម្មករនិយោជិកដែលជាភាគីវិវាទនូវបញ្ជីនៃអាជ្ញាកណ្តាលដែលត្រូវស្នើឈ្មោះឡើងដោយសហជីពៗ ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមប្រការ ៣គ នៃប្រកាស ដែលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនេះ ត្រូវផ្អែកតាមប្រការនេះ ។

(ខ) ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល ដោយការចាប់ឆ្នោត កាលណាមានការតម្រូវ ក្រោមប្រការ ១៣ នៃប្រកាសនេះ ។

៣.៥ បន្ទាប់ពីបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលពីបញ្ជីដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ខ និង ៣គ នៃប្រកាស ("អាជ្ញាកណ្តាល២រូប") លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២រូបនោះ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២រូបនោះ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបានដោយសារមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៦ នៅពេលអាជ្ញាកណ្តាលណាមួយដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើស មិនអាចបំពេញមុខងារក្នុងក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលបាន លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវតំរូវអោយភាគីដែលបានជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលនោះ ធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលផ្សេង ដោយយោងតាមវិធាននេះ ។

៣.៧ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវពិភាក្សាគ្នាដើម្បីជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាល១រូបទៀត ចេញពីបញ្ជីអាជ្ញាកណ្តាលដែលតែងតាំងដោយក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ក នៃប្រកាសនេះ ("អាជ្ញាកណ្តាលទី៣") ។

៣.៨ បើសិនជាអាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ អាចឯកភាពគ្នាលើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ អាជ្ញាកណ្តាលទាំង២ ត្រូវធ្វើការទាក់ទងជាមួយអាជ្ញាកណ្តាលទី៣ ដើម្បីសួរបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្តាលបាន ។

អាជ្ញាកណ្ដាលទាំង២ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ អំពីលេខរៀងសំណុំរឿង និង អំពីភាគីវិវាទ ។ អាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងទៅអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង២ បើសិនជាគេមិនអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្ដាលបាន ដោយសារមូលហេតុណាមួយ រួមទាំងមូលហេតុនីត្យានុកូលភាព ដូចជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាដើម ។

៣.៩ នៅពេលការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣នោះ ត្រូវបានធ្វើរួចរាល់ហើយ អាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ ត្រូវជូនដំណឹងអំពីសមាសភាពនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ដោយរួមទាំងលេខរៀងសំណុំរឿង ភាគីវិវាទ និង កាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា ដែលអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣បានបញ្ជាក់ប្រាប់អំពីភាពដែលគេអាចធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលនោះ ។ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវកត់ត្រាទុកនូវពត៌មានលំអិតទាំងនេះ ហើយចងក្រងទុកអោយបានសមស្រប ។

៣.១០ កាលណាមានការតំរូវដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១២គ នៃប្រកាស ទាក់ទងនឹងការដែលអាជ្ញាកណ្ដាលទាំង២មិនអាចឯកភាពគ្នាលើអត្តសញ្ញាណនៃអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធ្វើការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ ដោយការចាប់ឆ្នោត ។ ក្នុងករណីនេះ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវទទួលខុសត្រូវ លើការសួរបញ្ជាក់អំពីភាពអាចធ្វើជាអាជ្ញាកណ្ដាលរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលទី៣ ។

៣.១១ កាលណាមានការតំរូវអោយមាននីតិវិធីសំរាប់ការជ្រើសរើសដោយការចាប់ឆ្នោត ដោយផ្អែកតាមប្រកាស និង ដរាបណាភាគីទាំងអស់ មិនមានការព្រមព្រៀងគ្នា លើនីតិវិធីចាប់ឆ្នោតផ្សេងពីនេះទេនោះ នីតិវិធីចាប់ឆ្នោត ត្រូវអនុវត្តតាមដូចខាងក្រោម ៖

(ក) មន្ត្រីនៃលេខាធិការដ្ឋានម្នាក់ដែលត្រូវបានចាត់តាំងឡើង ត្រូវសរសេរលើក្រដាសសន្លឹកផ្សេង១គ្នា នូវឈ្មោះរបស់អាជ្ញាកណ្ដាលនិមួយ១ពីបញ្ជីដែលពាក់ព័ន្ធ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣ក, ៣ខ, ឬ ៣គ នៃប្រកាស ។ បន្ទាប់មកទៀត មន្ត្រីនោះ ត្រូវប្រមូលក្រដាសទាំងនេះ ដាក់ក្នុងប្រអប់ស្រអាប់មួយ ហើយជ្រើសក្រដាស១សន្លឹក ដោយព្រៀវ ដើម្បីរើសយកអាជ្ញាកណ្ដាលម្នាក់ ។

(ខ) ភាគីវិវាទ និង អាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយ ដែលត្រូវបានគេជ្រើសរើសអោយធ្វើជាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាល នឹងទទួលបាននូវសេចក្ដីជូនដំណឹងអំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីចាប់ឆ្នោត និងមានសិទ្ធិមានវត្តមានក្នុងពេលប្រព្រឹត្តទៅនៃនីតិវិធីនោះ ។

៣.១២ ក្នុងគោលបំណងនៃវិធាននេះ ការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្ដាលណាមួយគឺចប់រួចរាល់ នៅពេលដែលអាជ្ញាកណ្ដាល ត្រូវបានគេជ្រើសរើសឡើង ដោយផ្អែកតាមនីតិវិធីកំណត់ ហើយ អាជ្ញាកណ្ដាលបានបញ្ជាក់អំពីភាពដែលគាត់អាចធ្វើជាសមាជិកនៃក្រុមអាជ្ញាកណ្ដាលសំរាប់វិវាទណាមួយនោះ ។

៣.១៣ កាលណាការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលទាំង៣ ត្រូវបានធ្វើចប់រួចរាល់ហើយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ក្នុងពេលទន្ទឹមនឹងនេះដែរ រយៈពេល១៥ថ្ងៃ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៣៩ នៃ ប្រកាស ចាប់ផ្តើមរាប់ ដែលក្នុងរយៈពេលនេះ ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវរាយការណ៍អំពីសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួន ។

៣.១៤ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង កាលណាសមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលនេះ មិនអាចបំពេញមុខងាររបស់ខ្លួនបាន ដោយសារមូលហេតុច្បាប់ ឬមូលហេតុជាក់ស្តែង លេខាធិការដ្ឋានត្រូវធានាអោយមានការជ្រើសរើសអាជ្ញាកណ្តាលថ្មីមកជំនួស ដោយផ្អែកតាមប្រការ ១៧ នៃប្រកាស ស្របតាមនីតិវិធីតែមួយ ដូចនីតិវិធីដែលបានចែងក្នុងវិធាននេះ ។

<u>វិធាន ៤ : ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល</u>

៤.១ សមាជិកក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជួបប្រជុំក្នុងរយៈ៣ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវបានបង្កើតឡើង ។ ការប្រជុំនេះអាចធ្វើតាមរយៈទូរស័ព្ទ ។ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានអំពីការប្រជុំនេះ និង អំពីសេចក្តីសំរេចផ្សេងៗ ដែលបានធ្វើក្នុងពេលប្រជុំ ។ បន្ទាប់ពីបានទទួលការណែនាំពីក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល លេខាធិការដ្ឋានត្រូវជូនដំណឹងទៅភាគីអំពីកាលបរិច្ឆេទ និង ទីកន្លែង ដែលភាគីត្រូវមកបង្ហាញខ្លួនទៅចំពោះមុខក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.២ ក្រៅពីការឡើងបង្ហាញដោយផ្ទាល់មាត់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ១៨ នៃប្រកាស ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចតំរូវអោយភាគីបញ្ជាក់អំពីការទាមទារ និងចំលើយរបស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ។

៤.៣ គឺជាការស្ថិតក្នុងដែនអំណាច និង សមត្ថកិច្ចទាំងស្រុងរបស់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងការសំរេចលើបញ្ហាផ្សេងៗដែលទាក់ទងនឹងការរៀបចំវិវាទអោយបានសមស្របសំរាប់ការជំនុំជំរះ និង ដែលទាក់ទងនឹងទិដ្ឋភាពណាមួយនៃការជំនុំជំរះ ។

៤.៤ ប្រធាននៃក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវចំលងទុកនូវរាល់សេចក្តីណែនាំ ការជូនដំណឹង យោបល់ ឬ ការប្រាស្រ័យទាក់ដែលមានលក្ខណៈប្រហាក់ប្រហែល ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ក្នុងពេលជំនុំជំរះ ហើយ ត្រូវផ្តល់អោយលេខាធិការដ្ឋាននូវឯកសារទាំងនេះចំនួន១ច្បាប់ ។

៤.៥ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចតំរូវអោយភាគីមួយ ផ្តល់ភស្តុតាង តាមរយៈសាក្សី វត្ថុតាង ឬ ឯកសារផ្សេងៗ ។ បន្ថែមពីនេះទៀត ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចអញ្ជើញអ្នកឯកទេស មកផ្តល់ភស្តុតាងទាក់ទងនឹងវិវាទ ។

៤.៦ ភាគីទាំងអស់ មានសិទ្ធិពិនិត្យភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានបង្ហាញដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល និង ចោទសួរសាក្សីណាមួយ ដែលផ្តល់ភស្តុតាងដល់ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

៤.៧ ប្រសិនបើភាគីណាមួយ មិនបានបង្ហាញខ្លួន ឬ មិនមានអ្នកតំណាង ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល អាចបន្តដំណើរការរបស់ខ្លួន ក្នុងអវត្តមានរបស់ភាគីនោះ ឬអាចបញ្ចប់ដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ដោយចេញជាសេចក្តីបង្គាប់ ។ ក្នុងករណីណាមួយ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតែបំពេញតាមល័ក្ខខ័ណ្ឌថា ភាគីវិវាទបានទទួលការជូនដំណឹងយ៉ាងត្រឹមត្រូវ អំពីកាលបរិច្ឆេទ ពេលវេលា និង ទីកន្លែងនៃដំណើរអាជ្ញាកណ្តាល មុនពេលធ្វើសេចក្តីសំរេចរបស់ខ្លួន ។

៤.៨ ក្នុងការធ្វើសេចក្តីសំរេចទាក់ទងនឹងដំណើរការ រួមទាំងវិវាទលើនីតិវិធី ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវផ្អែកលើ ការពិចារណាលើភាពយុត្តិធម៌ ដំណោះស្រាយវិវាទប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព និង តំរូវការក្នុងការដោះស្រាយវិវាទអោយបានលឿន ។

៤.៩ ការផ្អាកការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល ធ្វើអោយខាតបង់ថវិកាច្រើន និងគួរអោយជៀសវាង ។ ការផ្អាក នឹងធ្វើទៅបានដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល កាលណាភាគីទាំងអស់ក្នុងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ឯកភាពគ្នាលើការផ្អាកនេះ ។

៤.១០ ការដោះស្រាយតាមរយៈការផ្សះផ្សា ជានិច្ចកាល ជាជំរើសគួរអោយចង់បាន ហើយភាគី មានសិទ្ធិ ក្នុងការដោះស្រាយវិវាទដោយខ្លួនឯង គ្រប់ពេលវេលា រួមទាំងក្នុងពេលដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាលផងដែរ ។

៤.១១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវតំកល់ទុកនូវឯកសារ :

(ក) ភស្តុតាងណាមួយ ដែលបានផ្តល់អោយក្នុងការជំនុំជំរះអាជ្ញាកណ្តាល និង

(ខ) សេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាល ឬ សេចក្តីសំរេច ដែលធ្វើឡើងដោយក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ។

ឯកសារ អាចត្រូវតំកល់ទុក ក្នុងរូបភាពជាកំណត់ហេតុសរសេរ ឬ ក្នុងរូបភាពផ្សេងទៀត រួមទាំងការថតចំលងដោយអេឡិចត្រូនិច ។

វិធាន ៥ : សេចក្តីបង្គាប់

៥.១ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋាន អំពីសេចក្តីបង្គាប់អាជ្ញាកណ្តាលរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេល ១៥ថ្ងៃ ចាប់រាប់ពីថ្ងៃបង្កើតក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលតំបូង លើកលែងតែ ភាគីបានព្រមព្រៀងគ្នាផ្សេងពីនេះ ដូចមានចែងក្នុង ប្រការ ៣០ នៃប្រកាស និង វិធាន ៤.៩ ខាងលើ ។ ក្នុងករណីដែលដំណើរការជំនុំជំរះត្រូវបញ្ចប់ដោយគ្មានសេចក្តីបង្គាប់ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាលត្រូវជូនដំណឹងទៅលេខាធិការដ្ឋានថា ដំណើរជំនុំជំរះត្រូវបញ្ចប់ហើយ ។

៥.២ ក្រុមអាជ្ញាកណ្តាល ត្រូវបង្ហាញសេចក្តីបង្គាប់របស់ខ្លួនជាលាយល័ក្ខអក្សរ ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ក្នុងទំរង់គំរូ ដែលផ្តល់ឱ្យដោយលេខាធិការដ្ឋាន ។

៥.៣ បន្ទាប់ពីបានទទួលសេចក្តីបង្គាប់ លេខាធិការដ្ឋាន ត្រូវជូនដំណឹងជាបន្ទាន់ទៅភាគី ដោយផ្តល់អោយពួកគេ នូវសេចក្តីបង្គាប់ដែលបានបញ្ជាក់ថាត្រឹមត្រូវចំនួន១ច្បាប់ ។ ការជូនដំណឹងទៅភាគី អាចធ្វើឡើងតាមរយៈបញ្ជូនសេចក្តីបង្គាប់ទៅភាគី តាមរយៈអាស័យដ្ឋានរបស់គេ ដែលពួកគេបានផ្តល់អោយលេខាធិការដ្ឋាន ដោយផ្អែកតាមវិធាន ២.៣ ខាងលើ ឬ តាមរយៈអាស័យដ្ឋាននៃអ្នកតំណាងភាគី ។

វិធាន ៦ : ឯកសារ និង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្សេងៗទៀត ដែលទាក់ទងនឹងដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល

៦.១ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬ ភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ឯកសារ ឬ តំកល់ឯកសារជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា សេវាកម្មដូចនេះ នឹងចាត់ថាបានសំរេចលទ្ធផល ដោយការបញ្ជូនយ៉ាងត្រឹមត្រូវនូវឯកសារទាំងនោះ ទៅលេខាធិការដ្ឋាន ។ វិធាននេះ ក៏អនុវត្តផងដែរ ចំពោះរបាយការណ៍ផ្សះផ្សាមិនសះជា ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៣០៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និង ចំពោះការជំទាស់ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.២ ក្នុងគោលបំណងនៃដំណើរការអាជ្ញាកណ្តាល ស្របតាមជំពូក ១២ ផ្នែក ២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬស្របតាមប្រកាស នៅពេលដែលបុគ្គល ឬ ភាគីណាមួយ ត្រូវប្រគល់ ឬ ជូនឯកសារណាមួយ ភាគីនោះត្រូវតែអាចបង្ហាញជាភស្តុតាងថា សេវាកម្ម និង ការបញ្ជូននោះបានកើតឡើង ។ វិធីដែលអាចទទួលយកបាន សម្រាប់សេវាកម្ម ឬ ការបញ្ជូនឯកសារនេះ រួមមាន :

(ក) ការបញ្ជូនឯកសារតាមទូរសារ និង ការរក្សាទុកកន្ទុយសន្លឹក

(ខ) បញ្ជូនឯកសារតាមអ្នករត់សារ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល និង

(គ) ប្រគល់ដល់ដៃ ហើយមានបង្កាន់ដៃបញ្ជាក់ថាបានទទួល ។

វិធានក៏អនុវត្តចំពោះការជំទាស់សេចក្តីបង្គាប់ផងដែរ ដូចមានចែងក្នុងប្រការ ៤០ នៃប្រកាស ។

៦.៣ ដោយសារពេលវេលា ជាកត្តាសំខាន់ ក្នុងការអនុវត្តដំណើរការក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល ដូច្នេះការទាក់ទងគ្នា ដោយប្រើទូរស័ព្ទត្រូវបានគេលើកទឹកចិត្ត ក្នុងចំណោមភាគីដែលពាក់ព័ន្ធ លើកលែងតែច្បាប់ស្តីពីការងារ ប្រកាស ឬ វិធាននេះ តម្រូវឱ្យមានការទាក់ទងគ្នាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាក់លាក់ ។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយភស្តុតាងបញ្ជាក់អំពីការទាក់ទងគ្នានេះ អាចតម្រូវឱ្យមាន ។

៦.៤ រាល់ល័ក្ខខ័ណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយក្នុងប្រកាស ឬ ក្នុងវិធាននេះ ដែលលេខាធិការដ្ឋាន ឬអាជ្ញាកណ្ដាល ទាក់ទងជាមួយនឹងភាគីណាមួយ នឹងយកជាការបាន បើសិនជាមានការទាក់ទងជាមួយតំណាងពេញសិទ្ធិរបស់ភាគីនោះ ។

វិធាន ៧ : ការធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ

៧.១ នៅពេលមានការតំរូវអោយធ្វើវិសោធនកម្មលើវិធាននៃនីតិវិធីនេះ រដ្ឋមន្ត្រីនៃក្រសួងសង្គមកិច្ច ការងារ បណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈ និង យុវនីតិសម្បទា អាចធ្វើវិសោធនកម្មដូចនេះ បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្ដាល ។

រាជធានីភ្នំពេញ, ថ្ងៃទី ២១ ខែ មេសា ឆ្នាំ ២០០៤

243

ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

ជាតិ សាសនា ព្រះមហាក្សត្រ

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

លេខ : ០៤១/១១ **ក.ប/ស.ជ.ណ**

រាជធានីភ្នំពេញ , ថ្ងៃទី ០៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ២០១១

សេចក្តីជូនដំណឹង

គោរពតាមអនុសាសន៍ ជាគោលការណ៍ដ៏ខ្ពង់ខ្ពស់របស់ **សម្តេចអគ្គមហាសេនាបតីតេជោ ហ៊ុន សែន នាយករដ្ឋមន្ត្រីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា** ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ សូមជូនដំណឹង ដល់អង្គការសហជីពគ្រប់ថ្នាក់ សមាគមនិយោជក កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក នៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើង ទាំងអស់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ឲ្យបានជ្រាបថា នៅថ្ងៃទី ០៧ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១ គណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ ដែលមានតំណាងមកពីខាងរាជរដ្ឋាភិបាល តំណាងមកពីខាងអង្គការសហជីព និងតំណាងមកពីខាងសមាគមនិយោជក បានធ្វើការប្រជុំពិភាក្សាគ្នា អំពីការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗដូចជា ប្រាក់ថ្លៃបាយធ្វើការបន្ថែមម៉ោង ប្រាក់រង្វាន់ធ្វើការទៀងទាត់ និងប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារជូនកម្មករនិយោជិត ធ្វើការផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិត ស្បែកជើង ។

អង្គប្រជុំបានសម្រេចលទ្ធផលដូចខាងក្រោម ៖

១- កម្មករនិយោជិត ដែលបានមកធ្វើការទៀងទាត់តាមចំនួនថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការក្នុងខែនីមួយៗ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់យ៉ាងតិចចំនួន ៧ (ប្រាំពីរ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

២- កម្មករនិយោជិត ដែលស្ម័គ្រចិត្តធ្វើការបន្ថែមម៉ោង តាមសំណូមពររបស់និយោជក ត្រូវទទួលបានប្រាក់ថ្លៃបាយចំនួន ២០០០ (ពីរពាន់) រៀលក្នុងមួយថ្ងៃ ឬទទួលបានការផ្តល់ជូនបាយមួយពេលដោយឥតគិតថ្លៃ ។

៣- ប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ

ក- កម្មករនិយោជិតដែលបានធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានណាមួយលើសពីមួយឆ្នាំឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារ ដូចមាននៅក្នុងតារាងខាងក្រោមនេះ៖

អតីតភាពការងារ គិតជាឆ្នាំ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ចំនួនទឹកប្រាក់ទទួលបានក្នុងមួយខែគិតជាដុល្លារអាមេរិក	0	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

ខ- កម្មករនិយោជិតមានអតីតភាពការងារនៅឆ្នាំណា ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារក្នុងឆ្នាំនោះ (ដូចតារាងខាងលើ) លើកលែងតែកម្មករនិយោជិតដែលមានអតីតភាពការងារលើសពី ១១ ឆ្នាំ ឡើងទៅ ត្រូវទទួលបានប្រាក់រង្វាន់អតីតភាពការងារនៅក្នុងឆ្នាំទី ១១ គឺចំនួន ១១ (ដប់មួយ) ដុល្លារអាមេរិកក្នុងមួយខែ។

៤- ចំណុចទី ៤ នៃសេចក្តីជូនដំណឹងរបស់ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ លេខ ០៤៩/១០ បក/សជណ ចុះថ្ងៃទី ៩ ខែ កក្កដា ឆ្នាំ ២០១០ ត្រូវចាត់ទុកជានិរាករណ៍។

ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ដូចមានចែងក្នុងចំណុចទី **១, ទី ២ និងទី ៣** នៃសេចក្តីជូនដំណឹងនេះ ត្រូវអនុវត្តចាប់ពីថ្ងៃទី **០១ ខែ មីនា ឆ្នាំ ២០១១** តទៅ ។

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ មានសេចក្តីសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា កម្មករនិយោជិត អង្គការសហជីព សមាគមនិយោជក និងនិយោជកនៃរោងចក្រ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថានផ្នែកវាយនភ័ណ្ឌ កាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងទាំងអស់ នឹងអនុវត្តតាមសេចក្តីជូនដំណឹងនេះបានល្អប្រសើរ និងធានាបាននូវប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់ ។

រដ្ឋមន្ត្រី

ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ

__ចម្លងជូន:__

-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានព្រឹទ្ធសភា
-អគ្គលេខាធិការដ្ឋានរដ្ឋសភា
-អគ្គលេខាធិការរាជរដ្ឋាភិបាល
-ខុទ្ទការល័យសម្តេចតេជោ នាយករដ្ឋមន្ត្រី
-ខុទ្ទកាល័យលោកជំទាវ ឧបនាយករដ្ឋមន្ត្រី ប្រចាំការ
-ទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី
-គ្រប់ក្រសួង ស្ថាប័ន ពាក់ពន្ធ័
"ដើម្បីជូនជ្រាប"
-គ្រប់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ រាជធានី-ខេត្ត
-គ្រប់សមាគមនិយោជក
-គ្រប់សហព័ន្ធសហជីព
"ដើម្បីផ្សព្វផ្សាយ និងអនុវត្ត"
-រាជកិច្ច
-កាលប្បវត្តិ - ឯកសារ