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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

អន្តការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **តូច ឧត្តម**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោកស្រី **ប៉ូលី បញ្ញា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ១៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១០
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៤

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

សារណាបញ្ចប់ការសិក្សា

អន្តការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា

ស្រាវជ្រាវចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៤ ដល់ថ្ងៃទី៣១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤

តាក់តែងឡើងដោយ
និស្សិតឈ្មោះ **តូច ឧត្តម**

សាស្ត្រាចារ្យណែនាំ
លោកស្រី **ប៉ូលី បញ្ញា**

ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រ **នីតិសាស្ត្រ**
ជំនាន់ទី ១៤

ឆ្នាំចូលសិក្សា ២០១០
ឆ្នាំសរសេរសារណា ២០១៤

សេចក្ដីថ្លែងអំណរគុណ

ខ្ញុំបាទឈ្មោះ **តូច ឧត្ដម** ជានិស្សិតឆ្នាំទី ៤ ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនីតិសាស្ត្រជំនាន់ទី ១៤ នៃ សាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច។

សូមគោរពប្រតិបត្តិ និងសូមសំដែងនូវកត្តញ្ញូតាធម៌យ៉ាងជ្រាលជ្រៅជូនចំពោះ៖

- លោក ឪពុក **អ៊ុំ សុភី** និងអ្នកម្ដាយ **ស៊ី សាវី**

លោក ឪពុក អ្នកម្ដាយ ជាអ្នកមានគុណទាំងទ្វេដែលលោកបានផ្ដល់កំណើតដល់កូន និងបាន ខិតខំអស់ទាំងកម្លាំងកាយ ចិត្ត ដោយពុំខ្លាចនឿយហត់ក្នុងការចិញ្ចឹមបីបាច់ថែរក្សា អប់រំ ទូន្មានប្រៀន ប្រដៅឲ្យខ្ញុំខិតខំសិក្សា រៀនសូត្រ និងប្រព្រឹត្តតែអំពើល្អ។ មិនតែប៉ុណ្ណោះ លោក ឪពុក អ្នកម្ដាយបាន ធ្វើការឧបត្ថម្ភគាំទ្រយើងខ្ញុំ ទាំងផ្នែកស្មារតី ធនធាន និងសម្ភារ តាំងពីខ្ញុំនៅជាកុមារភាពរហូតពេញវ័យ ហើយថែមទាំងជម្រុញឲ្យយើងខ្ញុំមានឱកាសចូលសិក្សាក្រេបជញ្ជក់ ចំណេះដឹង តាំងពីកម្រិតមូលដ្ឋាន រហូតដល់បញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនាពេលដ៏ខ្លីខាងមុខនេះ។ ការខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់លោកទាំងពីរ ដោយគ្មានខ្លាចភាព នឿយហត់ និងមិនរំពឹងចង់បានផលតបស្នងមកវិញក្រៅពីចង់ឃើញកូនរបស់ ខ្លួនទទួលបានចំណេះដឹង ចំណេះធ្វើ និងក្លាយទៅជាមនុស្ស ល្អគឺជាកត្តាដែលជម្រុញឲ្យកូន ព្យាយាមរហូតមានថ្ងៃនេះ។

ខ្ញុំក៏សូមសំដែងនូវការដឹងគុណយ៉ាងជ្រាលជ្រៅផងដែរចំពោះ

- **ឯកឧត្ដម លុយ ចណ្ណា** សាកលវិទ្យាធិការនៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច ដែលបានផ្ដល់ឱកាសឲ្យយើងខ្ញុំ ពង្រីកនូវចំណេះដឹង និងបង្កើតជំនាញ តាមរយៈ ការសរសេរសារណាបញ្ចប់ការសិក្សានេះឡើង។

- ជាពិសេស លោកស្រីសាស្ត្រាចារ្យណែនាំ **ម៉ូលី បញ្ញា** ដែលបានចំនាយពេលវេលាដ៏មាន តម្លៃការប្រឹងប្រែង មិនខ្លាចហត់នឿយក្នុងការចង្អុលបង្ហាញផ្លូវណែនាំ និងកែប្រែរាល់កំហុសឆ្គង របស់ខ្ញុំ ដើម្បីធានាឲ្យបានសមិទ្ធិផលមួយដែលប្រកបដោយគុណភាព។

- **លោក និងលោកស្រី សាស្ត្រាចារ្យ** នៃសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យា សាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ចដែលបានបង្ហាត់បង្រៀន អប់រំ ណែនាំផ្ដល់នូវឱវាទល្អ និងរាល់បទពិសោធន៍ល្អៗ គ្រប់បែប យ៉ាងដល់រូបខ្ញុំតាំងពីថ្នាក់ឆ្នាំសិក្សាមូលដ្ឋាន រហូតដល់ពេលបញ្ចប់ថ្នាក់បរិញ្ញាបត្រនេះ។

- **សិស្សច្បង និងមិត្តនិស្សិត** ដែលបានណែនាំពីការស្រាវជ្រាវរកឯកសារ និងបានជួយរក ឯកសារដល់យើងខ្ញុំទាំងពីរនាក់ ព្រមទាំងជួយពិនិត្យលើអក្ខរាវិរុទ្ធ កែសម្រួលលើកំហុសឆ្គងថែម ទៀតដែលជាកម្លាំងចិត្តជម្រុញ ឲ្យខ្ញុំខិតខំបន្តការសិក្សាស្រាវជ្រាវនេះរហូតបានសម្រេច។

ខ្ញុំសូមគោរពជូនពរ និងសូមលើហត្ថទាំងទ្វេបួងសួងដល់ទេវតា ដែលតាមថែរក្សាព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាទាំងឡាយ សូមជួយថែរក្សាលោកអ្នកមានគុណទាំងទ្វេ ឯកឧត្តម សាស្ត្រាចារ្យ ឯកឧត្តម សាស្ត្រាចារ្យ លោក អ្នកស្រីសាស្ត្រាចារ្យ និងអ្នកបានជួយទំនុកបម្រុងក្នុងកិច្ចការស្រាវជ្រាវនេះ ឲ្យជួយប្រទះនូវពុទ្ធពរទាំងបួនប្រការ គឺអាយុ វណ្ណៈ និងពលៈកុំបីឃ្លៀងឃ្លាតឡើយ និងសូមឲ្យទទួលបានជោគជ័យគ្រប់ភារកិច្ច។

អារម្ភកថា

ក្នុងនាមជានិស្សិតបរិញ្ញាបត្រផ្នែកនីតិសាស្ត្រ ខ្ញុំសម្រេចចិត្តជ្រើសរើសយកការសរសេរសារណាជំនួសឲ្យការប្រលងចេញ ព្រោះការសរសេរសារណានាំឲ្យខ្ញុំអាចទទួលបានចំណេះដឹងបន្ថែមទៀតទៅលើមុខវិជ្ជាដែលបានសិក្សាអស់រយៈពេល ៣ឆ្នាំកន្លះនៅសាកលវិទ្យាល័យភូមិន្ទនីតិសាស្ត្រ និងវិទ្យាសាស្ត្រសេដ្ឋកិច្ច តាមរយៈការចងក្រងស្រាវជ្រាវជាសារណាបញ្ចប់ការសិក្សាមួយនេះ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដែរ មិនមែនសំដៅអត្ថន័យថាការប្រលងបញ្ចប់ការសិក្សាថ្នាក់បរិញ្ញាប័ត្រនីតិសាស្ត្រមិនល្អនោះទេគ្រាន់តែជម្រើសរបស់និស្សិត ក្នុងគោលដៅដើម្បីឈានទៅដល់មហិច្ឆិតារបស់ម្នាក់គឺផ្សេងៗគ្នាហើយតម្រូវឲ្យមានការដើរឆ្លងកាត់ នូវវិថីដែលបានកំណត់ទុកតាំងពីកុមារភាពផ្សេងៗគ្នាផងដែរ។

ការជ្រើសរើសប្រធានបទ **អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា** នេះឡើងដោយសារតែខ្ញុំទទួលបានចំណេះដឹង រួមទាំងបទពិសោធន៍មួយភាគធំលើនីតិការងារ។ ការទទួលបានចំណេះដឹងត្រឹមតែក្នុងថ្នាក់រៀនវាគ្រាន់តែជាផ្នែកមួយនៃចំណេះដឹងតែប៉ុណ្ណោះ ដូច្នេះដើម្បីពង្រីកចំណេះដឹងលើមុខវិជ្ជានីតិការងារដើម្បីបន្ទាន់សភាពការណ៍ ដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារសហជីព សមាគម ដែលកំពុងតែមានការប្រទាញគ្នាក្នុងការធានាថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនបានគោរពតាមច្បាប់ និងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនល្អប្រសើរ។ សារណាបញ្ចប់ការសិក្សាថ្មីមួយនេះគឺជាប្រធានបទថ្មីមួយដែលអាចធ្វើការផ្តល់ជាយោបល់ ឬមតិមួយចំនួនដើម្បីឲ្យបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធអាចស្វែងរកយន្តការនៅកណ្តាលដើម្បីធានានូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រទេសមួយដ៏ល្អ ដើម្បីឲ្យអ្នកវិនិយោគគ្រប់វិស័យចាប់អារម្មណ៍មកលើកម្ពុជា ព្រោះថាការវិនិយោគគឺផ្តោតសំខាន់លើកត្តាចម្បងសំខាន់ចំនួនពីរ គឺនិរន្តរភាព និងភាពអាចរំពឹងទុកជាមុនបាន។

នៅក្នុងការចងក្រង រៀបរៀងសារណាមួយនេះ ខ្ញុំពឹងផ្អែកទៅលើឯកសារសំខាន់មួយចំនួនដែលមានដូចជាៈ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជា ក្រមរដ្ឋប្បវេណីក្រមព្រហ្មទណ្ឌ លក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា លក្ខន្តិកៈសហជីពនៅកម្ពុជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅវៀតណាម ក្រមការងាររបស់វៀតណាម សៀវភៅនីតិការងារ និងឯកសារបរទេស រួមទាំងគេហទំព័រជាតិ និងបរទេសមួយចំនួនផ្សេងទៀត។

ខ្ញុំសូមអភ័យទោសជាមុន ចំពោះរាល់កំហុសឆ្គងទាំងឡាយដែលអាចកើតមានដោយអចេតនា ហើយយើងខ្ញុំនឹងស្វាគមន៍រាល់មតិរិះគន់ក្នុងន័យស្ថាបនាពីសំណាក់មិត្តិនិស្សិតអ្នកអានទាំងឡាយដើម្បីទុកជាមេរៀនសម្រប់អភិវឌ្ឍចំណេះដឹងបន្តទៅមុខទៀត។ ចុងបញ្ចប់ខ្ញុំសង្ឃឹមយ៉ាងមុតមាំថា ប្រធានបទស្រាវជ្រាវនេះនឹងជួយរួមចំណែកបន្ថែមមួយផ្នែកទៅលើភាពខ្វះចន្លោះនៃ

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងដើម្បីបម្រើផលប្រយោជន៍សង្គមជាតិបានមួយចំណែកផងដែរ ក្នុងការសាបព្រួសចំណេះដឹងវិជ្ជាទៅលើវិស័យការងារ ក៏ដូចជាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។

មាតិកា

ទំព័រ

សេចក្ដីផ្ដើម...០១

ជំពូកទី១

ប្រភេទនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារ

១.១.អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក..០៤

១.១.១.របបគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក...០៤

១.១.១.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក...០៤

ក.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតមុនសេចក្ដីព្រាងច្បាប់...០៥

ក.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ...០៥

ក.១.១.ភាពដោយឡែកនៃអង្គការ...០៥

ក.១.២.ភាពឯករាជ្យនៃអង្គការ...០៦

ក.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់...០៧

ក.២.១.ការចុះបញ្ជីកា...០៧

ក.២.២.រយៈពេលនៃការស្នើសុំ...០៩

ខ.លក្ខខណ្ឌបង្កើតតាមសេចក្ដីព្រាងច្បាប់...១០

ខ.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ...១០

ខ.១.១.ភាពដោយឡែកនៃអង្គការ...១០

ខ.១.២.ឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ...១១

ខ.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់...១៣

ខ.២.១.ការចុះបញ្ជីកា...១៣

ខ.២.២.រយៈពេល...១៥

ខ.២.៣.លក្ខខណ្ឌតម្កល់...១៥

១.១.១.២.ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក.................................១៥

ក.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(មុន និងតាមសេចក្ដីព្រាងច្បាប់)................១៥

ក.១.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(មុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់).............១៦
ក.១.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ.. ១៦
ក.១.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់.. ១៧
ក.២.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (តាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់).......... ១៧
ក.២.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ.. ១៨
ក.២.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់.. ១៨
ខ.កិច្ចដំណើការគ្រប់គ្រងរបស់សមាគម……………………………………………........១៩
ខ.១.ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល... ១៩
ខ.២.សមាជិក និងថ្លៃសមាជិកភាព...១៩
ខ.៣.លេខាធិការដ្ឋាន.. ១៩
១.១.២.អានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក..២០
១.១.២.១.សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក...២១
ក.សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក...២១
ក.១.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង.. ២១
ក.២.សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ...២២
ក.៣.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព..២២
ខ.កាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក.. ២៣
ខ.១.កាតព្វកិច្ចរក្សាកិច្ចបញ្ជីកា... ២៣
ខ.២.កាតព្វកិច្ចធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះ...២៣
ខ.៣.កាតព្វកិច្ចសុច្ចរឹតភាព និងស្មោះត្រង់... ២៤
១.១.២.២. ការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក...................................... ២៥
ក.ការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិលរបស់សមាគមនិយោជក ឬនិយោជក........................ ២៦
ក.១.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការឡុកអៅមិនត្រឹមត្រូវ............................ ២៦
ក.២.ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក...២៦
ក.៣.ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសមាគមនិយោជក................២៦

ក.៤.ការមិនព្រមធ្វើកំណត់ហេតុជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក........................ ២៧

១.២.អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព... ២៧

១.២.១.របបគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព.................................... ២៧

១.២.១.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត...២៨

ក.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់...២៨

ក.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ.. ២៨

ក.១.១.ភាពដោយឡែកនៃអង្គការ...២៨

ក.១.២.ឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត.................២៩

ក.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់... ៣០

ក.២.១.ការចុះបញ្ជីកា... ៣០

ខ.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់..៣២

ខ.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ.. ៣៣

ខ.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់... ៣៣

ខ.២.១.ការចុះបញ្ជីកា..៣៣

ខ.២.២.រយៈពេល.. ៣៦

ខ.២.៣.លក្ខខណ្ឌតម្កល់..៣៦

១.២.១.២.ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីព..៣៦

ក.សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា...៣៦

ក.១.សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា មុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់.....................៣៧

ក.១.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ..៣៧

ក.១.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់...៣៧

ក.២.សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា តាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់................. ៣៨

ក.២.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ... ៣៨

ក.២.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់.. ៣៩

ខ.កិច្ចដំណើការគ្រប់គ្រងរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា............................៣៩

ខ.១.ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងប្រធាន..៣៩
ខ.២.សមាជិក និងថ្លៃសមាជិកភាព..៤០
ខ.៣.រចនាសម្ព័ន្ធ..៤០
១.២.២ អានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត(សហជីព)...................៤១
១.២.២.១.សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព...៤១
ក.សិទ្ធិរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត...៤១
ក.១.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង.. ៤១
ក.២.សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ.. ៤២
ក.៣.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព... ៤២
ក.៤.សិទ្ធិរបស់សហជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត.. ៤២
ក.៥.សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច... ៤៣
ខ.កាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព...៤៤
ខ.១.កាតព្វកិច្ចរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ...៤៤
ខ.២.កាតព្វកិច្ចសុច្ចរឹតភាព និងស្មោះត្រង់..៤៤
១.២.២.២.ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព..៤៥
ក.ការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិលរបស់សហជីព... ៤៥
ក.១.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធី... ៤៥
ក.២.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព.......... ៤៦
ក.៣.ការប្រព្រឹត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់សហជីពភាគតិច...៤៦
១.៣.អានុភាពគតិយុត្តិចំពោះស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច...៤៧
១.៣.១.សិទ្ធិរបស់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច.. ៤៧
១.៣.១.១.សិទ្ធិក្នុងការពន្យាការចុះបញ្ជីកា...៤៧
១.៣.១.២.សិទ្ធិក្នុងការព្យួរកិច្ចបញ្ជីកា.. ៤៨
១.៣.១.៣.សិទ្ធិក្នុងការព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុត..៤៨
១.៣.២.ភាតព្វកិច្ចរបស់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច.. ៤៩

១.៣.២.១.កាតព្វកិច្ចក្នុងការបោះផ្សាយបញ្ជីកា.. ៤៩
១.៣.២.២.កាតព្វកិច្ចបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត...៤៩
១.៣.២.៣.កាតព្វកិច្ចក្នុងការចុះបញ្ជីកា និងបោះផ្សាយអនុសញ្ញារួម...................................៤៩

ជំពូកទី២

របបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា និងវៀតណាម

២.១. របបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត កម្ពុជា និងវៀតណាម

២.១.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត...៥១
២.១.១.១.គោលការណ៍គ្រឹះនៃការបង្កើត...៥២
២.១.១.២.ការបោះឆ្នោត...៥២
២.១.១.៣.សេចក្តីសម្រេចរបស់សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬថ្នាក់តំបន់....................................... ៥៣
២.១.២.អានុភាពគតិយុត្តិ...៥៣
២.១.២.១.សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត...៥៣
ក.សិទ្ធិលើបញ្ហាទំនាក់ទំនងការងារ...៥៣
ខ.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព...៥៤
គ.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង ការពារ និងប្រឹក្សា...៥៤
ឃ.សិទ្ធិក្នុងការសម្របសម្រួល និងធ្វើកូដកម្ម...៥៥
ង.សិទ្ធិក្នុងការធ្វើគម្រោងស្នើច្បាប់..៥៦
២.១.២.២.កាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត.......................................៥៦
ក.កាតព្វកិច្ចក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ.. ៥៦
ខ.កាតព្វកិច្ចក្នុងការគោរពនីតិវិធីធ្វើកូដកម្ម ៥៧
២.១.២.៣.ការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ៥៧
ក.ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអប់រំកម្មករនិយោជិត... ៥៧
ខ.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបង្កើតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ...៥៨
គ.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនសមាជិក.................... .៥៨
ឃ.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះស្ថាប័នរដ្ឋ.. ៥៩

២.១.៣. គុណសម្បត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតកម្ពុជា និងវៀតណាម ៥៩
២.១.៣.១.ការបង្កើតអង្គការ ៥៩
២.១.៣.២. អានុភាពគតិយុត្តិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព ៦១
២.២.របបគតិយុត្តិនៃការប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅកម្ពុជា និងវៀតណាម ៦៣
២.២.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ៦៣
២.២.២.អានុភាពគតិយុត្តិ និងការទទួលខុសត្រូវ ៦៤
២.២.២.១.សិទ្ធិរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម ៦៤
ក.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង និងការពារ ៦៤
ខ.សិទ្ធិក្នុងការសហការ និងចងសម្ព័ន្ធភាព ៦៥
គ.សិទ្ធិក្នុងការទទួលជំនួយពីរដ្ឋាភិបាល ៦៥
ឃ.សិទ្ធិក្នុងកសាងសមត្ថភាពសមាជិក ៦៦
ង.សិទ្ធិក្នុងការធ្វើធុរកិច្ច ៦៦
ច.សិទ្ធិក្នុងការបញ្ជាក់ពីទំនិញ ៦៦
២.២.២.២.កាតព្វកិច្ចរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម ៦៧
ក.កាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្តល់យោបល់ ៦៧
ខ.កាតព្វកិច្ចធ្វើរបាយការណ៍ ៦៧
គ.កាតព្វកិច្ចចំពោះបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ ៦៧
ឃ.កាតព្វកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ ៦៨
២.២.២.៣.ការទទួលខុសត្រូវរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម ៦៨
២.២.៣. គុណសម្បត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅកម្ពុជា និងវៀតណាម ៦៩
២.២.៣.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ៦៩
២.២.៣.២.អានុភាពគតិយុត្តិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ៦៩

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន ៧១
អនុសាសន៍ ៧៣
ឧបសម្ព័ន្ធ
ឯកសារយោង

សេចក្តីផ្តើម

នៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគមនៅឆ្នាំ១៩៤៨ ជាលិខិតតុបករណ៍ដំបូងក្នុងវិស័យការងារដែលផ្តល់សញ្ញាណគតិយុត្តិដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ ក្នុងនេះផងដែរអង្គការវិជ្ជាជីវៈដំបូងក្នុងវិស័យការងារ គឺជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត (សហជីព)។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករត្រូវបានគេឲ្យដឹងថាដំបូងឡើយវាត្រូវបានគេបង្កើតឡើងនៅចក្រភពអង់គ្លេសនាកំឡុងសតវត្សទី ១៨ ដែលជាសម័យកាលនៃការរីកចម្រើនផ្នែកឧស្សាហកម្មនៅចក្រភពអង់គ្លេសការជឿនលឿននៃសេដ្ឋកិច្ចអង់គ្លេស។ ទំនើបកម្មដំបូងនៃឧស្សាហូបនីយកម្មរបស់អង់គ្លេសធ្វើឲ្យមានការប្រើប្រាស់ពលកម្ម កុមារ ស្ត្រី និងជនភៀសខ្លួនដោយមានការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិ របស់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់នោះ។ សហជីពដំបូងត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅទីក្រុង Manchester នៅឆ្នាំ១៨១៨ ដែលនាពេលនោះត្រូវបានគេសន្មតថាជាការប្រមូលផ្តុំនៃក្រុមមនុស្សដោយខុសច្បាប់[១]។

នៅក្នុងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគមបានផ្តល់និយមន័យឲ្យអង្គការថាជាអង្គការនៃកម្មករនិយោជិត ឬអង្គការនិយោជកដែលមានគោលដៅដើម្បីលើកស្ទួយ និងការពារផលប្រយោជន៍នៃកម្មករនិយោជិត ឬនិយោជក[២]។ តាមរយៈសញ្ញាណគតិយុត្តិថ្មីនេះដែលកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចរាល់ហើយ អាចឲ្យយើងស្វែងយល់បានថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារត្រូវដាច់ខាតមានពីរ គឺអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកលើសពីនេះទៅទៀតអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរ គឺមានគោលដៅក្នុងការការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់សមាជិករបស់ខ្លួនផ្សេងគ្នា ប៉ុន្តែមិនមែនមានន័យថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរនេះមិនអាចធ្វើការទំនាក់ទំនងជាមួយគ្នានោះទេ ដោយសារខ្លាចមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍នោះទេ។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៧ បានកំណត់នូវលក្ខខណ្ឌ សម្រាប់អ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត (សហជីព) និងនីតិវិធីនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពជាដើម។ ការបញ្ញត្តិត្រឹមតែក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារមិនគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធានាសណ្តាប់ធ្នាប់នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងគោលដៅជៀសវាងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួននោះបានទេ ដូច្នេះមានបទដ្ឋានគតិយុត្តិជាច្រើនទៀតដែលមានដូចជា ប្រកាស សេចក្តីជូនដំណឹង សារាចរ សេចក្តីណែនាំ ដែលចេញ

[១]. ដកស្រង់ពីគេហទំព័រ http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union

[២]. មាត្រា១០ អនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិ នៃការបង្កើតសមាគម។

ដោយស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចក្នុងគោលបំណងធានាឲ្យបានភាពត្រឹមត្រូវស្របតាមគោលដៅក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ខាងលើត្រូវបានបង្កើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់។

ស្របតាមរបាយការណ៍ដែលចេញផ្សាយដោយសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជាដល់បំណាច់ឆ្នាំ២០១៣ នេះមានសហភាពចំនួន ១៣ សហព័ន្ធចំនួន ៨០ និងសហជីពក្នុងតំបន់ចំនួន ៣០០៤ ភាគច្រើននៃសហជីពទាំងនេះសកម្មក្នុងវិស័យកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ និងស្បែកជើងដែលគ្របដណ្តប់លើឧស្សាហកម្មកាត់ដេរប្រមាណ ៦០០រោងចក្រសហគ្រាស[៣]។ ខណៈដែលក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងមានតែតំណាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រឹមតែ១ ដែលមានឈ្មោះថាសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (GMAC) ដែលតំណាងដល់រោងចក្រកាត់ដេរសម្លៀកបំពាក់ចំនួន៨៧៤រោងចក្រសហគ្រាសនិង៤៩រោងចក្រសហគ្រាសផ្នែកផលិតស្បែកជើង។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរបានធ្វើការរួមគ្នាលើបញ្ហាជាច្រើន ដើម្បីរក្សានូវចំណងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលដើរតួនាទីក្នុងការសម្របសម្រួល ធ្វើយ៉ាងណាឲ្យផលិតភាពក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម និងបរិយាកាសរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិត ប្រកបដោយភាពសមស្រប និងអាចទទួលយកបាន។ ដោយសង្កេតឃើញថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតមានចំនួនច្រើន បើធៀបនឹងចំនួនអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកចំនួនច្រើននេះវាមានផលវិជ្ជមាន ក្នុងការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតហើយវាក៏មានផលប៉ះពាល់ផងដែរ ដោយសារតែការលំបាកក្នុងការស្វែងរកភាពតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការចរចាថ្នាក់ជាតិ។ ផ្ទុយមកវិញនៅប្រទេសវៀតណាមដែលជាប្រទេសមានឧស្សាហកម្មលូតលាស់គួរឲ្យកត់សម្គាល់ និងជាប្រទេសដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈអនុវត្តការងារប្រកបដោយសក្តានុពល និងចំនេះដឹងដោយសារតែមានប្រភពចាក់ស្រេះយូរលង់ណាស់មកហើយដែរ និងក្លាយទៅជាប្រធានបទក្នុងការសិក្សាប្រៀបធៀបថា តើអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាគួរតែដើរតួនាទីយ៉ាងដូចម្តេច ឬក៏ត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះដែលអាចនឹងការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់សមាជិកខ្លួន ដោយមិនមានពាក់ព័ន្ធនឹងការស្វែងរកផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន។

ប្រធានបទថ្មីនេះ ដែលមានលក្ខណៈជាការសិក្សាប្រៀបធៀប និងធ្វើការឆ្លើយតបទៅនឹងសំនួរស្រាវជ្រាវដូចជាៈ តើអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារនឹងត្រូវបានកំណត់លក្ខខណ្ឌយ៉ាងណាខ្លះដើម្បីទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តិស្របតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីនេះ? តើនីតិវិធីនៃការទទួល

---

[៣].របាយការណ៍ឆ្នាំ ២០១៤ ដោយសហព័ន្ធនិយោជក និងសមាគមពាណិជ្ជកម្មកម្ពុជាៈ ចលនាសហជីពនៅកម្ពុជាជួបបញ្ហាធ្ងន់ធ្ងរដោយសារអំពើហិង្សាដោយសហជីពភាគតិចដែលមិនតំណាងកម្មករទាំងអស់។

បានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារ នៅកម្ពុជាមានភាពងាយស្រួលជាងនៅប្រទេសមួយចំនួនទៀតឬយ៉ាងណា?

កិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ ធ្វើការស្រាវជ្រាវតែទៅលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនាពេលបច្ចុប្បន្ន និងលិខិតបទដ្ឋានដែលពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនដោយធ្វើការប្រៀបធៀបទៅនឹងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព។ បន្ថែមពីនេះខ្ញុំបាទក៏ធ្វើការសិក្សាប្រៀបធៀបផងដែរពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារនៅកម្ពុជា តាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះដោយប្រៀបទៅនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅបរទេសដោយផ្តោតសំខាន់ទៅលើឯកសារគតិយុត្តិទាំងស្រុង និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងមួយចំនួនតូច។

ដូចនេះខ្ញុំនឹងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវតែទៅលើ ២ជំពូកសំខាន់ ដែលជំពូកទី១ និងបង្ហាញពីប្រភេទនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារ ឯជំពូកទី២ បកស្រាយទៅលើរបបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា និងវៀតណាម។ អត្ថន័យ និងអត្ថរសនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះមានន័យសេចក្តីដូចខាងក្រោម៖

ជំពូកទី១

ប្រភេទនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារ

អង្គការវិជ្ជាជីវៈត្រូវបានគេផ្តល់និយមន័យថា ជាការប្រមូលផ្តុំក្រុមមនុស្ស ឬបុគ្គលដែលមានវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នាក្នុងការចងក្រងដើម្បីការពារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ក្រុមវិជ្ជាជីវៈខ្លួន។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារត្រូវបានគេបែងចែកជាពីរគឺ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគម (១.១) និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព (១.២)។

១.១.អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ជាប្រភេទនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយក្នុងវិស័យការងារដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយមានការប្រមូលផ្តុំនៃក្រុមនិយោជក ក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍និយោជក និងធ្វើជាអ្នកតំណាងក្នុងការចរចារនានាដែលត្រូវបានបញ្ញត្តិដោយច្បាប់តួយ៉ាងដូចជាការចរចារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយមានសមាសភាពត្រីភាគីជាដើម។

ការរៀបចំទំនាក់ទំនងជាសម្ពហភាពនៃការងារដែលស្តែងឡើងតាមអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក និងធ្វើការបង្ហាញពីរបបគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (១.១.១) និងអានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក(១.១.២)។

១.១.១.របបគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដើម្បីមានដំណើរការសមស្របតាមផ្លូវច្បាប់ ដូច្នេះអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះត្រូវបំពេញនូវរបបគតិយុត្តិសំខាន់ចំនួនពីរក្នុងកថាខណ្ឌនេះដែលនឹងធ្វើការលើកឡើងបង្ហាញពី ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (១.១.១.១) និងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (១.១.១.២)។

១.១.១.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅពេលដែលនិយោជក ឬក្រុមនិយោជកមានការស្រុះស្រួលមតិគ្នាក្នុងការកសាង ឬបង្កើតសមាគមមួយក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ពួកគេ។ ទោះជាមានការស្រុះស្រួលគ្នាដោយក្រុមនៃវិជ្ជាជីវៈនិយោជករបស់ខ្លួនយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏អង្គការនេះទាមទារត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយច្បាប់ផងដែរ។ ទន្ទឹមនឹងនេះដោយកិច្ចការស្រាវជ្រាវមួយនេះ មានលក្ខណៈប្រៀបធៀបក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ក្នុងផ្នែកមួយចំនួនដើម្បីជាទុនក្នុងការស្វែងរកឲ្យឃើញពីផលប្រយោជន៍នៃនេះនឹងលើកឡើងបង្ហាញពី លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់ (ក) និងលក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់(ខ)។

ក.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់

ជាគោលការណ៍ទូទៅ ការបង្កើតទោះជាកិច្ចសន្យាក្តីមិនមែនជាកិច្ចសន្យាក្តីក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ស៊ីវិល លក្ខខណ្ឌពីរ ដែលគេកម្រនឹងភ្លេចតែងតែត្រូវបានគេយកមកដើម្បីពិចារណាពីភាពត្រឹមត្រូវក្នុងការបង្កើត ឬសុពលភាពនៃការបង្កើតដែលនៅក្នុងចំនុចនេះ លក្ខខណ្ឌទាំងពីរនោះក៏នៅតែបានយកមកធ្វើការពិភាក្សាដដែលដែលរួមមាន លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ(ក.១) និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់(ក.២)។

ក.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

ក.១.១.ភាពដោយឡែកនៃអង្គការ

"រដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ១៩៩៣ បានបញ្ញត្តិយ៉ាងប្រត្យក្សថាប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម និងគណបក្សនយោបាយ"[៤] នៅក្នុងអត្ថន័យនៃបញ្ញត្តិខាងលើនេះ បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា ដែលពេលខ្លះត្រូវបានគេដាក់ឈ្មោះថាអង្គការ ឬសមាគមនឹងត្រូវទទួលស្គាល់យ៉ាងពេញទំហឹងក្នុងការបង្កើត ប៉ុន្តែការបង្កើតនេះទៀតសោតក៏ត្រូវតែបង្កើតដោយស្របច្បាប់ផងដែរ។ ដោយអនុលោមតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញនេះច្បាប់ស្តីពីការងារបានប្រកាសទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយ នូវសិទ្ធិបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកបង្កើតឡើងដោយគ្មានប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិជាមុនត្រូវបានបង្កើតក្នុងគោលបំណងសិក្សា លើកតម្កើង ផលប្រយោជន៍ទាំងស្មារតី ទាំងសម្ភារៈ ទាំងឯកត្តជន ទាំងសមូហភាព ព្រមទាំងការពារសិទ្ធិរបស់បុគ្គលទាំងឡាយដែលមានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការនេះ។

តាមន័យនៃច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវហាមឃាត់ជាដាច់ខាត ក្នុងការបង្កើតដោយមានការរួមបញ្ចូលរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសមាគមតែមួយជាមួយគ្នា[៥]។ស្របតាមលក្ខខណ្ឌខាងលើនេះបានបង្ហាញពីភាពចាំបាច់ដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (សមាគម) ត្រូវតែមានសមាជិករបស់ខ្លួនដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈជានិយោជក មិនអាចជាកម្មករនិយោជិតជាដាច់ខាត ហើយការរួមបញ្ចូលទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងវិធានខាងលើ និងមិនត្រូវបានទទួលការចុះបញ្ជីជាដាច់ខាត។

[៤] មាត្រា ៤២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣

[៥] មាត្រា ២៦៦ វាក្យខណ្ឌទី៤ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ត.១.២.ឯករាជ្យភាពនៃអង្គការ

ឯករាជ្យភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ត្រូវបានគេផ្តល់និយមន័យដោយទូលាយថាជាការមិនស្ថិតក្រោមការបញ្ជា ឬចាត់ចែងពីបុគ្គលណាម្នាក់ដែលត្រូវបានគេយល់យ៉ាងច្បាស់ថាមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការសម្រេចលើបញ្ហាអ្វីមួយ។ ក្នុងនេះផងដែរអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និសិទរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិកាលពីថ្ងៃ ១៧ មិថុនា ១៩៤៨ ហើយត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយដោយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាកាលពីថ្ងៃទី ២៣ សីហា ១៩៩៩ ក្នុងមាត្រា ៣ វាក្យខណ្ឌទី២ បានកំណត់ថាអាជ្ញាធរសាធារណៈត្រូវរាំងស្កាត់នូវរាល់អំពើជ្រៀតជ្រែក នានាដែលអាចកម្រឹត ឬក៏បង្អាក់ការអនុវត្តន៍ដោយពេញលេញតាមច្បាប់អំពីសិទ្ធិនេះ។

ស្របតាមអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចមក ហើយអាចបង្ហាញឲ្យយើងដឹងថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (សមាគម) ត្រូវតែជាស្ថាប័នដែលបង្កើតឡើងដោយមានឯករាជ្យភាព ល្គឹកណាដែលការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកដោយគ្មានឯករាជ្យអាជ្ញាធរសាធារណៈ ដែលនៅទីនេះគឺសំដៅទៅលើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែលមានការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ[៦] របស់ក្រសួងការងារជាអ្នកទទួលបន្ទុក និងធ្វើការពិចារណាក្នុងការបដិសេធសម្រាប់ការចុះបញ្ជីកា បើសង្កេតឃើញថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈបង្ហាញពីភាពមិនឯករាជ្យ។ *តើអ្វីទៅជានិយមន័យដោយជាក់លាក់របស់ពាក្យថាឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈដោយមានការរួមបញ្ចូលនៃការផ្តល់និយមន័យក្នុងន័យទូលាយ និងតាមន័យនៃអនុសញ្ញាខាងលើ?*

ឯករាជ្យភាពនៅទីនេះ គឺសំដៅទៅលើការដែលមិនមានការចូលរួមពីក្រុមអ្នកនយោបាយក្នុងគោលបំណងដើម្បីទាញរកផលប្រយោជន៍នយោបាយការចូលរួមពីសំណាក់មន្ត្រីរាជការសាធារណៈ ដែលធ្វើឲ្យមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍យកឥទ្ធិពល និងអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងតួនាទីមុខងារសាធារណៈ ដើម្បីទាញយកប្រយោជន៍ណាមួយ[៧] ទោះជាពេលខ្លះវាមិនមានការគាបសង្កត់ដោយផ្ទាល់ក៏ដោយ តែវាក៏អាចប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតដែរ ដែលខាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកមានសមាសភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ ពោលគឺក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

[៦] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត

[៧] មាត្រា៣៥ ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ត្រូវតែជាបុគ្គលឯករាជ្យហើយបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងលើកតម្កើង និងការពារផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនដែលបានបញ្ញត្តិក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ក.២.លក្ខខណ្ឌតម្រង់

ក.២.១.ការចុះបញ្ជីកា

ដើម្បីឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកទទួលបាននូវសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ទាំងឡាយដែលច្បាប់ស្តីពីការងារទទួលស្គាល់ និងផ្តល់អានុភាពគតិយុត្តិអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (សមាគម) នោះត្រូវតែធ្វើការចុះបញ្ជីកា។ ឯកសារដែលតម្រូវសម្រាប់ចុះបញ្ជីការួមមានលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (សមាគម) និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំកិច្ចការរដ្ឋបាលទូទៅរបស់ស្ថាប័ននោះ[៨]។

លក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកជាដាច់ខាតមិនត្រូវផ្ទុយ និងវិធានដែលកំពុងអនុវត្តដោយបង្ខំ និងសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈនោះទេ[៩]។ ការណ៍ដែលប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងចំណុចខាងលើជាកម្មវត្ថុនៃការបដិសេធក្នុងការផ្តល់បញ្ជីកាលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក។

ដើម្បីទទួលបានការចុះបញ្ជីកា អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវតែយកសំនុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ទៅដាក់ជូនការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ[១០]។ សំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកានោះមានដូចជាៈ

១.ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកាដោយមានចុះហត្ថលេខា និងនាមរបស់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ . (ចំនួន១ច្បាប់)។

២.លក្ខន្តិកៈ ច្បាប់ដើម របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ (ចំនួន ២ច្បាប់)។

៣.បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ កិច្ចការរដ្ឋបាលដោយបញ្ជាក់អំពី ភេទសញ្ជាតិ ឆ្នាំកំណើត កំរឹតវប្បធម៌ មុខងារ អតីតភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរ និងអាស័យដ្ឋានច្បាស់លាស់។ ចំពោះអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និង

[៨] មាត្រា ២៦៨នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[៩] មាត្រា៣៥៧ នៃក្រមរដ្ឋប្បវេណី (ជាគោលការណ៍ទូទៅរាល់សំណៅទាំងឡាយណាដែលមានជាអាទ៍ កិច្ចសន្យាលក្ខន្តិកៈរួមទាំងលិខិតបទដ្ឋានដទៃទៀតដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយផ្ទុយនឹងបទប្បញ្ញត្តិ ដែលអនុវត្តដោយបង្ខំសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងប្រពៃណីដ៏ល្អ និងត្រូវចាត់ទុកជាមោឃៈអានុភាពនៃសកម្មភាព មោឃភាពត្រូវបានចាត់ទុកថាគ្មានសុពលភាព ចាប់តាំងពីគ្រាដំបូងហើយវិលទៅរកស្ថានភាពដើម)។

[១០] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ស្តីពីការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០២។

ការងាររដ្ឋបាលដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរ ត្រូវភ្ជាប់ទៅជាមួយនូវលិខិតប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន ដែលមានការចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃស្តាំ។

៤.កំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ច្បាប់ដើម(ចំនួន១ច្បាប់)។

សំនុំលិខិតសុំចុះបញ្ជីកាខាងលើ ត្រូវផ្ញើទៅនាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ[១១]។

ដើម្បីជាលក្ខខណ្ឌបង្គ្រប់ក្នុងការទទួលបានបញ្ជីកានោះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក(សមាគម) ត្រូវតែយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារគ្រប់គ្រងដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាល ចម្លងជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈនៃខេត្ត ក្រុង មូលដ្ឋានខ្លួនព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ[១២]។ ហើយការតំកល់ទុករបៀបនេះត្រូវធ្វើឡើងជាថ្មីនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬអ្នកដឹកនាំ។

បន្ថែមពីនេះសម្រាប់បញ្ជីរាយនាមរបស់អ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកដើម្បីទទួលបានបញ្ជីកាសមាជិកទទួលបន្ទុកខាងការគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌៈ

១.មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

២.ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣.មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤.បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមកយ៉ាងតិចចំនួន ១ឆ្នាំ[១៣]

បន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌខាងលើនេះបើអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ជាជនបរទេស ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដោយឡែកមួយទៀតដែលរួមមានៈ

១.មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

២.មានសិទ្ធស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៣.បានធ្វើការយ៉ាងតិច ២ឆ្នាំបន្តបន្ទាប់នៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា[១៤]

[១១] ប្រការ២ នៃប្រកាស លេខ ០២១ កកបវ/ប្រក ស្តីពីការចុះបញ្ជីកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៥ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦។

[១២] ប្រការ៣ នៃប្រកាស លេខ ០២១ កកបវ/ប្រក ស្តីពីការចុះបញ្ជីកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៥ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦។

[១៣] មាត្រា ២៦៩ ច្បាប់ស្តីពីការងារ

[១៤] មាត្រា ២៧០ វាក្យខណ្ឌទី១នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

ដើម្បីសម្រួលដល់ការពិនិត្យមុនចុះបញ្ជីកាលក្ខន្តិកៈអង្គការវិជ្ជាជីវៈ អ្នកតាក់តែងលក្ខន្តិកៈគួរតែបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាននូវចំណុចខាងក្រោមនេះគឺៈ

១.ឈ្មោះ ទីស្នាក់ការគោលបំណង នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

២.លក្ខខណ្ឌចូលជាសមាជិក និងបណ្តេញចេញពីសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

៣.បែបបទបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ឬបណ្តេញចេញ អ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាល និងគណៈកម្មការ។ បែបបទបោះឆ្នោតកំណត់អាណត្តិ និងបែបបទបន្តអាណត្តិថ្មីនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគម

៤.បែបបទនៃការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់សម្រាប់ការសំរេចធ្វើឡុកអៅ[១៥]

៥.សមាជិកភាពនៃមហាសន្និបាត និងនីតិវិធីនៃការពិភាក្សា

៦.អត្រានៃភាគទានគ្រាដំបូង របៀបបង់ភាគទាន និងការបង់ភាគទាននៅពេលបន្ទាប់មកទៀត

៧.នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងគណនី

៨.នីតិវិធីគ្រោងទុកសម្រាប់កែប្រែលក្ខន្តិកៈអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគម

៩.នីតិវិធីនៃការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបែងចែកទ្រព្យសម្បត្តិរួមរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ[១៦]។

ការរៀបរាប់ខាងលើគឺជានីតិវិធីក៏ដូចជាឯកសារតម្រូវមួយចំនួន រួមទាំងនីតិវិធីសម្រួលដើម្បីទទួលបានបញ្ជីការបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (សមាគម)។ លក្ខខណ្ឌបន្ទាប់ដើម្បីទទួលបានបញ្ជីកានោះគឺលក្ខខណ្ឌរយៈពេល។ លក្ខខណ្ឌរយៈពេលនឹងបកស្រាយនូវសំនេរខាងក្រោមៈ

ក.២.២.រយៈពេលនៃការស្នើសុំ

ក្រោយពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកបានបំពេញលក្ខខណ្ឌខាងលើរួចហើយ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគម ក្នុងរយៈពេល៧ថ្ងៃយ៉ាងយូរក្រោយពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកបានយកសំនុំលិខិត ស្នើសុំចុះបញ្ជីកាទៅដាក់ជូនការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកសាមីត្រូវទៅជួបមន្ត្រីនៃការិយាល័យនេះដើម្បីទទួលដំណឹងអំពីភាពសមស្រប ឬមិនសមស្របត្រង់ចំណុចណាមួយ ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះត្រូវទទួលយកលិខិតនោះទៅធ្វើការកែតម្រូវ ឬបំពេញបន្ថែមឲ្យបានត្រឹមត្រូវរួច ហើយទើបយកទៅដាក់ជូនជាថ្មីទៀតនៅការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ។ រយៈពេលនៃការទទួលយកសំនុំលិខិតរបស់ខ្លួនទៅកែសម្រួល ឬបំពេញបន្ថែមនោះមិនគិតចូលក្នុងចិរវេលានៃការពិនិត្យពាក្យស្នើសុំទាំងឡាយខាងលើនោះឡើយ។ ករណីដែលសំនុំ

[១៥] ឡុកអៅៈ គឺជាការបិទសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានទាំងមូល ឬមួយផ្នែកដោយនិយោជកក្នុងឪកាសដែលមានវិវាទការងារ។

[១៦] ប្រការ នៃប្រកាស លេខ ០២១ កកបវ/ប្រក ស្តីពីការចុះបញ្ជីកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៥ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦។

លិខិតស្នើសុំត្រូវបានពិនិត្យឃើញមានភាពសមស្រប ហើយម្ចាស់សំណុំលិខិតមិនបានទៅជួបមន្ត្រីនៃការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈទេ មន្ត្រីនោះត្រូវផ្ញើសំនុំលិខិតនោះត្រលប់មកម្ចាស់ដើមវិញ។

ក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ កំណត់ថិរវេលាអតិបរមា២ខែ សម្រាប់រៀបចំដំណើរការងារទាំងពីរនេះ តាមនីតិវិធីច្បាប់។ ថិរវេលា២ខែនេះនឹងអាចពន្យាក្នុងករណីមានការប្តឹងជំទាស់តវ៉ា ឬហេតុផលចាំបាច់ណាមួយជាយថាហេតុ ដែលទាមទារឲ្យមានការងារបន្ត។ ក្នុងករណីពិនិត្យមើលឃើញថាការយឺតយ៉ាវក្នុងការចុះបញ្ជីការអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ខុសពីថិរវេលាកំណត់អតិបរមាចំនួន២ខែ ម្ចាស់សំនុំរឿងអាចធ្វើការតវ៉ាជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារ។ ក្រោយពីដាក់ពាក្យបណ្តឹងនេះរយៈពេល ២សប្តាហ៍ហើយបើគ្មានការបំភ្លឺសមស្របពីនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចការងារទេ ម្ចាស់សំនុំរឿងអាចធ្វើការតវ៉ាដោយផ្ទាល់មាត់ទៅអគ្គនាយកនៃអគ្គនាយកដ្ឋានការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ឬទៅរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ[១៧]។

ខ.លក្ខខណ្ឌបង្កើតតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់

មិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាដាច់ស្រឡះប៉ុន្មាននោះទេ លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិពីមុននោះទេ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះបានចែងបញ្ញត្តិនូវមាត្រាមួយចំនួន ក្នុងអត្ថន័យបន្ថែមដើម្បីធានាពីភាពត្រឹមត្រូវរបស់ស្ថាប័ននេះ។ ក៏នូវតែជាគោលការណ៍ដដែលអានុភាពគតិយុត្តិរបស់អង្គការនេះមានលុះត្រាតែ អង្គការនេះបានបំពេញយ៉ាងប្រត្យក្សនូវលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ(ខ.១) និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ (ខ.២)។

ខ.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

ខ.១.១.ភាពដោយឡែកនៃអង្គការ

តាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពដោយនៅតែពឹងផ្អែក និងរក្សាគោលការណ៍ដែលកំណត់ក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩៣ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះនៅតែបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតិ និយោជកមានសិទ្ធបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកក្នុងគោលបំណងដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ និងក្នុងគោលបំណងសិក្សាដើម្បីលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងស្មារតីផងដែរ។

[១៧] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ស្តីពីការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត

ទោះជាក្នុងសេចក្ដីព្រាងច្បាប់នេះបានចែងដូចការរៀបរាប់ខាងលើ ក៏ដោយក៏វានៅតែមិនបំភ្លេចបានដែរនូវចំណុចមួយគឺភាពដោយឡែកពីគ្នារវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ សេចក្ដីព្រាងច្បាប់នេះបានហាមឃាត់ដាចខាតមិនឲ្យបង្កើតសហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងឡាយណាដែលរួមបញ្ចូលនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីព ឬសមាគមនិយោជកតែមួយជាមួយគ្នានោះទេ[១៨]។

ក្នុងនោះផងដែរ យើងអាចតោងយកឧទាហរណ៍មួយមកបញ្ជាក់បានថា បន្ទាប់ពីថ្ងៃទិវាពលកម្មអន្តរជាតិថ្ងៃ ០១ ឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ បញ្ចប់មកមានក្រុមនិយោជកមួយក្រុមមានបំណងក្នុងការបង្កើតសមាគមនិយោជកលើវិស័យឧស្សាហកម្មខ្នាតតូច និងមធ្យមរបស់ខ្លួនដោយដាក់ឈ្មោះថាសមាគមនិយោជកឧស្សាហកម្មខ្នាតតូច និងមធ្យម។ រយៈពេលប៉ុន្មានខែក្រោយមកសមាគមនេះក៏បានចាប់ផ្ដើមជួបប្រជុំគ្នាម្ដងទៀតដោយពិភាក្សា ពីការបង្កើតសមាគមនេះឲ្យសមស្របតាមផ្លូវច្បាប់ដើម្បីខ្លួនទទួលបាននូវអានុភាពគតិយុត្តិនឹងអាចជាតំណាងស្របច្បាប់ ក្នុងការតំណាងការចរចារនានាដើម្បីការពារ លើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ក្រុមសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមរបស់ខ្លួនតែដោយការពិភាក្សានេះបានលើកឡើងថាសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមនៅកម្ពុជាទើបតែមានចំនួន៥ទេដល់ថ្ងៃនេះ ដូច្នេះសហគ្រាសខ្នាតតូចមួយបានលើកឡើងថាដោយសារកម្មករក្នុងវិស័យរបស់យើងក៏មិនទាន់មានអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនដែរ ដូច្នេះយើងគួរតែសាកសួរពួកគេដើម្បីចូលជាមួយសមាគមរបស់យើងដើម្បីទទួលបានសមាជិកច្រើន។

ឆ្លើយតបនឹងឧទាហរណ៍ដែលបានលើកឡើងខាងលើនេះ ការរួមបញ្ចូលគ្នាខាងលើនេះពិតជាមិនត្រឹមត្រូវឡើយ ថែមពីនេះវាផ្ទុយនឹងគោលការណ៍គ្រឹះចំបងក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ដោយបានកំណត់ពីភាពដោយឡែកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរ។

ខ.១.២.ឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

ពាក្យថា ឯករាជ្យ បើតាមការផ្ដល់និយមន័យរបស់វចនានុក្រមខ្មែររបស់សម្ដេចព្រះសង្ឃរាជ ជួន ណាតដែលធ្វើកំណែទម្រង់លើកទី២ របស់ពុទ្ធសាសនាបណ្ឌិតបានផ្ដល់និយមន័យថាភាពនៃរដ្ឋ ឬប្រទេសដែលមានសិទ្ធិសេរីភាពពេញបរិបូរណ៍ ក្នុងការគ្រប់គ្រងខ្លួនឯងមិនមែនជាចំណុះនៃប្រទេសដទៃ។ ការផ្ដល់និយមន័យខាងលើគ្រាន់តែជាការផ្ដល់និយមន័យជាទូទៅក្នុងការកំណត់អត្ថន័យនៃពាក្យថា ឯករាជ្យប៉ុណ្ណោះ យ៉ាងណាក៏ដោយនៅក្នុងន័យគតិយុត្តិ ពាក្យឯករាជ្យនៅក្នុងបរិបទអង្គការវិជ្ជាជីវៈស្របតាមសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព មានន័យថាជាការដែលមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រង ការបញ្ជាពីបុគ្គលមួយចំនួនដែលមិនពាក់ព័ន្ធជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះ។

[១៨] មាត្រា ៥នៃសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

ដើម្បីធ្វើការបញ្ជាក់ក្នុងករណីនៃពាក្យឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ខ្ញុំនឹងធ្វើការលើកឡើងនូវករណីសិក្សាមួយ។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់និយោជកត្រូវបានបញ្ញត្តិឡើងដោយមានលក្ខន្តិកៈត្រឹមត្រូវស្របតាមច្បាប់ដែលកំណត់សមត្ថកិច្ចរបស់វា ដោយបានកំណត់ថាមានតែក្រុមប្រឹក្សាភិបាលដោយមានការអនុម័តដោយសំឡេងជាឯកច្ឆ័ន១០០% (កុសង់ស៊ីស) ប៉ុណ្ណោះដែលអាចដាក់ជាគោលនយោបាយសម្រាប់អនុវត្ត ក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈរួមទាំងសមាជិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះបាន។ សមាជិកភាគច្រើននៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក បានប្រឈមនឹងការខូចខាតជាច្រើនដោយសារបញ្ហាកូដកម្ម-បាតុកម្មរបស់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន ដែលត្រូវបានក្រុមបុគ្គលមួយចំនួនញុះញង់ក្នុងការទាមទារ។ដើម្បីទប់ស្កាត់បញ្ហានេះក្រុមប្រឹក្សាភិបាល របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនោះក៏បានបើកកិច្ចប្រជុំវិសាមញ្ញមួយជាបន្ទាន់ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយ។ នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំនេះក្រុមប្រឹក្សាមិនទាន់អាចស្វែងរកដំណោះស្រាយបាននោះទេ ដោយសារតែមានសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលលើសពី៥០%អវត្តមានដោយយោងតាមលក្ខន្តិកៈកិច្ចប្រជុំវិសាមញ្ញនេះមិនអាចធ្វើឡើងបានទេ។ មួយរយៈក្រោយមកបញ្ហានេះក៏បានសាយភាយដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកអន្តរជាតិ ហើយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកអន្តរជាតិមួយនេះ បានផ្តល់ជាយោបល់ដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងការទប់ស្កាត់បាតុភាពនោះ ដោយធ្វើការប្តឹងទៅលើក្រុមដែលញុះញង់ក្នុងការធ្វើកូដកម្ម-បាតុកម្មនេះ។

តើការអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនោះមានឯករាជ្យភាពដែរឬទេ បើសិនអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកក្នុងប្រទេសនេះទទួលយកការផ្តល់យោបល់នេះ?

ឆ្លើយតបនឹងការលើកឡើងពីករណីអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកខាងលើថាវាត្រូវបានចាត់ទុកថាមានឯករាជ្យភាពឬក៏អត់នោះ ខ្ញុំសូមធ្វើការបង្ហាញពីពាក្យថាឯករាជ្យក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះបានកំណត់ថា ជាការដែលមិនស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងការបញ្ជាពីបុគ្គលណាមួយដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់សេចក្តីសម្រេចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះ។ ដោយយោងតាមអង្គហេតុដែលលើកឡើងខាងលើនេះបុគ្គលដែលជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ហើយយល់ថាមានឥទ្ធិពលលើសេចក្តីសម្រេចនោះគឺគ្រាន់តែជាការយល់ឃើញរបស់សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមួយចំនួនតែប៉ុណ្ណោះ ម្យ៉ាងវិញទៀតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកអន្តរជាតិគ្រាន់តែផ្តល់ជាយោបល់តែប៉ុណ្ណោះ។ បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀតរាល់សេចក្តីសម្រេចត្រូវធ្វើឡើងដោយកុសង់ស៊ីស ដូច្នេះបើវាគ្រាន់តែជាការយល់ឃើញរបស់បុគ្គលដែលជាក្រុមប្រឹក្សាភិបាលមួយចំនួនប៉ុណ្ណោះ វាប្រាកដជាមិនអាចប៉ះពាល់ដល់ឯករាជ្យភាពនោះទេ ។

សរុបមកអង្គការវិជ្ជាជីវៈ នេះនៅតែជាអង្គការដែលមានឯករាជ្យភាពយ៉ាងពិតប្រាកដ

ដដែលព្រោះការផ្តល់យោបល់មិននាំឲ្យជាប់កាតព្វកិច្ចនោះទេ ភាគីទទួលយោបល់អាចទទួលយក ឬមិនទទួលយក លើសពីនេះនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកអន្តរជាតិក៏មិនមានបទប្បញ្ញត្តិណាដាក់ទណ្ឌកម្មដល់សមាជិកផងដែរ ប្រសិនបើសមាជិកមិនគោរពតាមការផ្តល់យោបល់។

ខ.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ក្រៅពីបានបំពេញលក្ខខណ្ឌដែលបានបញ្ញត្តិក្នុងលក្ខខណ្ឌគ្រឹះដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះរួចហើយយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនេះត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌទម្រង់ចំនួនបីផ្សេងទៀតផងដែរ ដែលមានការចុះបញ្ជីកា (ខ.២.១) រយៈពេល(ខ.២.២) និងលក្ខខណ្ឌតម្កល់(ខ.២.៣)។

ខ.២.១.ការចុះបញ្ជីកា

ដើម្បីទទួលបានបញ្ជីកា អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវបំពេញហើយទៅយកសំណើសម្រាប់សុំចុះបញ្ជីកា ដែលសំណើនោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈសាមីត្រូវភ្ជាប់ឯកសារមួយចំនួនដែលមានដូចជា:

- ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជករាប់ទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខ្លួន។
- ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល។
- បញ្ជីរាយនាមនៃអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក។
- អាស័យដ្ឋាន សម្រាបប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុដូចមានតម្រូវនៅក្នុងច្បាប់។
- ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកដែលជាសមាជិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក[១៩]។

ដោយនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌខាងលើតម្រូវឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវភ្ជាប់ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈ ***ដូច្នេះតើលក្ខន្តិកៈបែបណាដែលតម្រូវជាដាច់ខាតក្នុងការទទួលបានការចុះបញ្ជី?***

ជាចាំបាច់លក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន២គឺ:[២០]

- **លក្ខខណ្ឌអត្តសញ្ញាណ និងលក្ខខណ្ឌហិរញ្ញវត្ថុ**

---

[១៩] មាត្រា១២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[២០] មាត្រា ១៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវបំពេញ លក្ខខណ្ឌអត្តសញ្ញាណដែលតម្រូវឲ្យបង្ហាញព័ត៌មានក្នុងលក្ខន្តិកៈដូចខាងក្រោម៖

១.ឈ្មោះ សញ្ញា អាសយដ្ឋាន និងគំរូត្រានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

២.សេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជក ឬសមាគម

៣.អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវឲ្យមានការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ និងបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។

- លក្ខខណ្ឌបោះឆ្នោត

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌដាច់ខាតដែលត្រូវតែបង្ហាញនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ

១.នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈត្រូវតម្រូវឲ្យមានការកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់

២.ត្រូវកំណត់ពីអាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល

៣.ត្រូវកំណត់ពីលក្ខណៈសម្បត្តិសម្រាប់អ្នកដឹកនាំគ្រប់គ្រងនិងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាល។

បន្ថែមពីលក្ខខណ្ឌខាងលើនេះក៏មានការភ្ជាប់ជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌ នៃការកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌគុណសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រងកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកផងដែរ ។ ដើម្បីក្លាយជាអ្នកគ្រប់គ្រង អ្នកដឹកនាំ និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកបានគេត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌដូចជាៈ[២១]

ករណីបុគ្គលខាងលើនេះជាជនជាតិខ្មែរ៖

១. ត្រូវធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនអំពីអាសយដ្ឋានរស់នៅច្បាស់លាស់

២.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌ

ករណីបុគ្គលខាងលើនេះជាជនជាតិបរទេស៖

១.មានសិទ្ធិស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

២.បានធ្វើការយ៉ាងតិច ២ឆ្នាំជាប់គ្នានៅព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

[២១] មាត្រា ២២នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

៣.លិខិតថ្កោលទោស(ជាប្រភេទលិខិតមួយដែលធ្វើសេចក្ដីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថាមិនធ្លាប់ទទួលទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ)។

សរុបមកក្នុងការដាក់សំណើដើម្បីសុំការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនោះ សាមីស្ថាប័នស្នើសុំត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចដែរបានរៀបរាប់ខាងលើ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយក៏ស្ថាប័នសាមីត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌរយៈពេលបន្ថែមទៀត ដែលលក្ខខណ្ឌនេះនឹងធ្វើការរៀបរាប់នូវកថាខណ្ឌខាងក្រោម។

ខ.២.២.រយៈពេល

ក្រោយពីស្ថាប័នស្នើសុំ បានបំពេញលក្ខខណ្ឌស្នើសុំការចុះបញ្ជីកាដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីពនេះហើយស្ថាប័ននេះត្រូវយកពាក្យស្នើសុំនេះទៅដាក់ជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ រយៈពេល៣០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីទទួលបានសំណុំបែបបទចុះបញ្ជីការួចហើយបើក្រសួងមានសមត្ថកិច្ចមិនបានឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកបានបំពេញលក្ខខណ្ឌរួចរាល់ហើយ[២២]។

ខ.២.៣.លក្ខខណ្ឌតម្កល់

ក្រៅពីលក្ខខណ្ឌ ដែលបានធ្វើការបង្ហាញនូវកថាខណ្ឌខាងលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកក៏ត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌដោយឡែកមួយទៀតដែលឲ្យឈ្មោះថាលក្ខខណ្ឌតម្កល់។

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវតែយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរបស់ខ្លួន ចម្លងជូនមន្ទីរការងារ និងបណ្ដុះបណ្ដាលវិជ្ជាជីវៈនៃរាជធានី ខេត្តដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃផង។

ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវធ្វើសារជាថ្មី នៅពេលមានការផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្ដូរអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន[២៣]។

១.១.១.២ ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ក.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(មុន និងតាមសេចក្ដីព្រាងច្បាប់)

[២២] មាត្រា ១២ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

[២៣] មាត្រា ១២ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

ច្បាប់ស្តីពីការងារត្រូវបានរដ្ឋសភាជាតិ ប្រកាសឲ្យប្រើនៅឆ្នាំ ១៩៩៧ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាក៏ដោយគេមិនទាន់ឃើញមានអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកណាមួយត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឡើយទេ។ រហូតដល់ឆ្នាំ ១៩៩៦ ទើបគេឃើញមានអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកមួយដែលមានឈ្មោះថា ***សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា*** បានបង្កើត។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាជាតំណាងរបស់និយោជកក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងក្នុងការបំពេញបេសកកម្មស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។រហូតមកដល់ពេលបច្ចុប្បន្ននេះសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ និងស្បែកជើងមានសមាជិកប្រហែល ៦០០ រាប់ទាំងសមាជិកពេញសិទ្ធិ(សមាជិកផ្នែកកាត់ដេរ និងស្បែកជើងសម្រាប់កានាំចេញ) និងសមាជិកបន្ទាប់បន្សំ(រោងចក្រទទួលផលិតបន្ត និងសមាគម)។ កថាខណ្ឌខាងក្រោមនិងធ្វើការបង្ហាញពីស្ថានភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកមួយនេះក្នុងការលើកឡើងជា ករណីសិក្សាសម្រាប់ស្វែងយល់ឲ្យកាន់តែច្បាស់ដោយផ្សាភ្ជាប់ទ្រឹស្តី និងការអនុវត្ត ដោយក្នុងនោះនិងធ្វើការបកស្រាយទៅលើសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់ (ក.១) និងសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ តាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់ (ក.២)។

ក.១.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (មុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់)

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងដំបូងនៅឆ្នាំ ១៩៩៦ ដែលត្រូវបានដាក់ឈ្មោះជាអក្សរកាត់ថា GMAC។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជាដែលតទៅនេះនឹងត្រូវបានខ្ញុំប្រើពាក្យថា GMAC ត្រូវបានបង្កើតឡើងតាមការប្រមូលផ្តុំរវាងក្រុមនិយោជកហើយមានលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់ខ្លួននៅឆ្នាំ២០០៥។ លក្ខន្តិកៈរបស់GMAC មាន៣៥មាត្រា និង ៦ជំពូក។ ដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិនោះសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ នៅកម្ពុជាបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌដូចជា:

ក.១.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ជាសមាគមមួយដែលតំណាងឲ្យតែនិយោជកនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅកម្ពុជាប៉ុណ្ណោះ ដែលនេះបង្ហាញថាសមាគមនេះគឺមានតែភាគីនិយោជកតែមួយប៉ុណ្ណោះដែលស្របនឹងគោលការណ៍នៃភាពដោយឡែកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលតម្រូវថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារមិនអាចរួមបញ្ចូលគ្នាបានទេ។

បន្ថែមពីនេះឯករាជ្យភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ ក្នុងវិស័យការងារនេះក៏ពិតជាមានយ៉ាងប្រាកដដោយសារតែនៅក្នុងជំពូក២ សិទ្ធិរបស់សមាជិក និងការបោះឆ្នោតដែលបានកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថាមានសមាជិករបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ដែលបានចុះបញ្ជីនោះទេដែលអាចមានសិទ្ធិក្នុងការឈរឈ្មោះសម្រាប់បោះឆ្នោត ជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដែលធ្វើឡើងជារៀងរាល់២ឆ្នាំម្តង។ ដូច្នេះក្រុម

ប្រឹក្សាភិបាលគឺសុទ្ធតែជាក្រុមនិយោជកក្នុងវិស័យនេះដែលជាអ្នកដាក់គោលនយោបាយនិងយុទ្ធសាស្ត្រដើម្បីស្ដារប្រយោជន៍ក្នុងវិស័យនេះដោយមិនមានការលូកដៃ ឬឥទ្ធិពលពីអ្នកណានោះទេក៏ដោយសារតែរាល់សេចក្ដីសម្រេចត្រូវចេញពីក្រុមប្រឹក្សាភិបាល។ សម្លេងនៃសេចក្ដីសម្រេចរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាត្រូវបានបែងចែកដោយឡែកពីគ្នាពីកិច្ចប្រជុំវិសាមញ្ញ (មហាសន្និបាត) សំលេងត្រូវតែមិនតិចជាង ៥១% ហើយសម្រាប់ពិន័យក៏ត្រូវអនុម័តដោយសម្លេងដូចគ្នាផងដែរ[២៤]។

ក.១.២.លក្ខខណ្ឌចម្រង់

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាបានស្នើសុំការចុះបញ្ជីកាពីសំណាក់ ក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ។សមាគមបានដាក់លិខិតស្នើដើម្បីទទួលបានបញ្ជីកាដោយភ្ជាប់ជាមួយឯកសារតម្រូវដូចជា:

១.លក្ខន្តិកៈច្បាប់ដើមរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរ (ចំនួន១ច្បាប់)

២.បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវ របស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាក្រោយពីមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាភិបាល អាណត្តិដំបូង (ចំនួន១ច្បាប់)

៣.កំណត់ហេតុនៃការបង្កើតសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (ចំនួន១ច្បាប់)

៤.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ក៏យកលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន និងកំណត់ហេតុស្ដីពីការបង្កើត និងនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ចម្លងជូន មន្ទីរការងាររាជធានីភ្នំពេញ និងចម្លងជូនទីស្ដីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។ មកដល់ពេលនេះលក្ខន្តិករបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មិនទាន់មានការកែប្រែម្ដងនោះទេ។

ក.២.សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (តាមសេចក្ដីព្រាងច្បាប់)

ដោយសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ទទួលបានបញ្ជីកាពីក្រសួងការងារតាមបទដ្ឋានច្បាប់ចាស់ ដូច្នេះបញ្ជីការបស់សមាគមនិយោជកមួយនេះនៅតែមានសុពលភាពដដែលវៀរលែងតែសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា មានការជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលថ្មី ឬផ្លាស់ប្ដូរលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន[២៥]។

ដូច្នេះដើម្បីបង្ហាញលក្ខណៈប្រាកដប្រជាក្នុងអត្ថន័យនៃមាត្រាខាងលើនេះ ខ្ញុំសូមលើកនូវករណីសិក្សាមួយសម្រាប់បង្ហាញដោយសារតែសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ជារៀងរាល់២ឆ្នាំតែងតែធ្វើការបោះឆ្នោតដើម្បីជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ហើយឧទាហរណ៍សេចក្ដីព្រាងច្បាប់

[២៤] មាត្រា ៧នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

[២៥] មាត្រា ៨៧ នៃសេចក្ដីព្រាងច្បាប់ស្ដីពីសហជីព

នេះបានអនុម័តដោយរដ្ឋសភានៅឆ្នាំ២០១៥ ដោយសុពលភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលនៅបន្តរហូតដល់ឆ្នាំ២០១៦។ តើសមាគមត្រូវស្នើសុំចុះបញ្ជីកានៅឆ្នាំ ២០១៥ ឬនៅឆ្នាំ២០១៦? ***តើត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះសម្រាប់ ការស្នើសុំបញ្ជីកាថ្មីនេះ?***

ដោយតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមខាងលើបង្ហាញឲ្យយើងដឹងផងដែរថា សមាគមជារៀងរាល់២ឆ្នាំនឹងធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាភិបាល ដូច្នេះស្របតាមមាត្រា៨៧នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះបញ្ជីកានឹងស្នើជាថ្មីលុះណាតែប្តូរក្រុមប្រឹក្សាភិបាល សរុបមកគេត្រូវរង់ចាំក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់សមាគមធ្វើការបោះឆ្នោតជាថ្មីនៅឆ្នាំ២០១៦។ ក្រោយពីបោះឆ្នោតរួចហើយសមាគមត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចំនួន២ដើម្បីទទួលបានបញ្ជីកា លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ(ក.២.១) និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ (ក.២.២)។

ក.២.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាត្រូវតែជាសមាគមនិយោជក ដែលមានភាពដាយឡែកមិនមានការបញ្ចូលគ្នារវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។ ម្យ៉ាងមួយទៀតសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ត្រូវតែជាសមាគមដែលមានឯករាជ្យភាពមិនមានពាក់ព័ន្ធជាមួយបញ្ញានយោបាយ ឬស្ថាប័នណាមួយ គឺត្រូវតែមានគោលដៅដើម្បីបម្រើ លើកតម្កើង និងការពារផលប្រយោជន៍ត្រឹមតែសមាជិករបស់ខ្លួនដែលកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈប៉ុណ្ណោះ។

ក.២.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ត្រូវដាក់ពាក្យស្នើសុំពីស្ថាប័នដែលទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពោលគឺពីក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដោយភ្ជាប់ជាមួយឯកសារតម្រូវដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះមានដូចជាៈ

១.ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា (១ច្បាប់)។

២.ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃករដ្ឋបាលរបស់សមាគម (ចំនួន១ច្បាប់)។

៣.បញ្ជីរាយនាមឈ្មោះអ្នកដឹកនាំ សមាគម (ចំនួន១ច្បាប់)។

៤.អាស័យដ្ឋាន សម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុដូចមានតម្រូវនៅក្នុងច្បាប់។

៥.បញ្ជីរាយនាមអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកដែលជាសមាជិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

៦.លក្ខខណ្ឌអត្តសញ្ញាណ និងលក្ខខណ្ឌហិរញ្ញវត្ថុ

៧.លក្ខខណ្ឌបោះឆ្នោត

៨.លក្ខខណ្ឌរយៈពេល

៩.លក្ខខណ្ឌតម្កល់

ក្រោយពីសមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បានបំពេញលក្ខខណ្ឌខាងលើដែលតម្រូវដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះរួចហើយ សមាគមនឹងទទួលបានបញ្ជីកា។

ខ.កិច្ចដំណើការគ្រប់គ្រងរបស់សមាគម

ខ.១.ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ជារៀងរាល់២ឆ្នាំម្តងតែងតែធ្វើមហាសន្និបាតរបស់ខ្លួនដែលមហាសន្និបាតនេះនឹងមានការបោះឆ្នោត ដើម្បីជ្រើសរើសប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល អនុប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងសមាជិកដើម្បីដឹកនាំគ្រប់គ្រងសមាគម។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលជាអ្នកដាក់គោលនយោបាយ និងយុទ្ធសាស្ត្រសម្រាប់ដំណើការសមាគមក្នុងគោលដៅលើកតម្កើង និងការពារផលប្រយោជន៍របស់សមាគម។

បុគ្គលដែលអាចឈរឈ្មោះសម្រាប់ការបោះឆ្នោតក្រុមប្រឹក្សាភិបាលបានលុះត្រាតែបុគ្គលនោះមានអាជីវកម្មវិស័យកាត់ដេររបស់ខ្លួនកំពុងដំណើរការនៅកម្ពុជា[២៦]។

ខ.២.សមាជិក និងថ្លៃសមាជិកភាព

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា អាចដំណើរការបានតាមរយៈការបង់វិភាគទានពីសមាជិករបស់ខ្លួន។ សមាជិករបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ត្រូវជារោងចក្រកាត់ដេរ និងផលិតស្បែកជើងដែលបានចុះបញ្ជីពាណិជ្ជកម្មនៅក្រសួងពាណិជ្ជកម្មសម្រាប់ការនាំចេញ។ ហើយជារៀងរាល់មុនឆ្នាំ សមាជិកត្រូវបង់ថ្លៃសមាជិកភាពរបស់ខ្លួននៅកំឡុងខែមករា បើសមាជិកណាដែលចុះឈ្មោះជាសមាជិកថ្មីរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា ថ្លៃសមាជិកភាពត្រូវបង់តាមចំនួនសមាមាត្រ ខែដែលនៅសល់ក្នុងឆ្នាំដដែលនេះ[២៧]។

ខ.៣.លេខាធិការដ្ឋាន

សកម្មភាពប្រចាំថ្ងៃ របស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាត្រូវបានដឹកនាំដោយអគ្គលេខាធិការ ១រូប និងអគ្គលេខាធិការរង ១រូប ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្នែកចំនួន ២រូប និងមន្ត្រីជំនាញចំនួន ២៣រូបតាមជំនាញ និងផ្នែករបស់ខ្លួន។

សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា បែងចែកជំនាញ និងកិច្ចការរបស់ខ្លួនដោយមានការិយាល័យ[២៨]ដូចជា:

---

[២៦] មាត្រា ១៤ នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

[២៧] មាត្រា ៨ នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា

[២៨] ដកស្រង់ពីគេហទំព័ររបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរកម្ពុជា http://www.gmac-cambodia.org/bio/

១.ការិយាល័យធនធានមនុស្ស គណនេយ្យ និងព័ត៌មានវិទ្យា

២.ការិយាល័យរដ្ឋបាល

៣.ការិយាល័យធុរកិច្ច និងពន្ធដារ

៤.ការិយាល័យផ្នែកច្បាប់ និងការងារ

៥.ការិយាល័យបណ្តុះបណ្តាល

៦.ការិយាល័យទំនាក់ទំនងសាធារណៈ

ការិយាល័យខាងលើចំនួន ៦ នេះស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងរបស់ប្រធានការិយាល័យពីរគឺ ប្រធានការិយាល័យប្រតិបត្តិការ និងប្រធានការិយាល័យច្បាប់ និងការងារ។

១.១.២.អានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ក្រោយពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក បានបំពេញលក្ខខណ្ឌដើម្បីទទួលបាននូវការស្នើសុំបញ្ជីកា និងការអនុញ្ញាតិបញ្ជីការរួចហើយនោះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក និងក្លាយទៅជានីតិបុគ្គលមួយដែលបញ្ញត្តិឡើងដោយច្បាប់មួយជាក់លាក់ ដែលក្នុងនោះដែលនីតិបុគ្គលនោះនឹងទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ។

ពាក្យថាបុគ្គលភាពគតិយុត្ត គឺជាពាក្យដែលផ្សំឡើងមកពីពាក្យថាបុគ្គលភាព និងគតិយុត្តិ។ បើតាមសន្ទានុក្រមផ្នែករដ្ឋប្បវេណីរបស់ក្រមរដ្ឋប្បវេណីឆ្នាំ ២០០៧ បានផ្តល់និយមន័យឲ្យពាក្យបុគ្គលភាពថាជាភាពពេញលក្ខណៈ ជាម្ចាស់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច ចំនែកឯពាក្យគតិយុត្តត្រូវបានសន្ទានុក្រមនេះផ្តល់អត្ថន័យដដែលថា តាមគន្លងច្បាប់ ដែលទាក់ទងនឹងច្បាប់ ដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ សរុបមកពាក្យថាបុគ្គលភាពគតិយុត្តមានន័យថាជាភាពជាម្ចាស់សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដោយត្រឹមត្រូវស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់។ ដូច្នេះក្រោយពីការចុះបញ្ជីការរួចមកគេឃើញថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកនេះនឹងទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ។ *តើអ្វីទៅជា អានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក?*

អានុភាពគតិយុត្តិគឺជាផលនៃការកំណត់អំពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចក្រោយពីបុគ្គលនោះទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ។ដើម្បីលម្អិត និងបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ពីប្រភេទនៃបុគ្គលភាពគតិយុត្តនេះសំនេរខាងក្រោមនឹងធ្វើការបកស្រាយដែលមានន័យសេចក្តីដូចខាងក្រោម:

១.១.២.១. សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

នៅក្នុងវាក្យខណ្ឌខាងលើនេះ និងធ្វើការបកស្រាយទៅលើពីរចំណុចសំខាន់ដែលមានសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក(ក) និងកាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក(ខ)។

ក.សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ក.១.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក គឺសំដៅទៅលើដល់ការរួមគ្នាបង្កើតឡើងដោយនិយោជក ជាក្រុម ជាពួក ដោយស្ម័គ្រចិត្តសំដៅសហការគ្នាធ្វើសកម្មភាព ឬអភិវឌ្ឍនីតិក្រមផ្ទាល់របស់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចបានទិសដៅ ឬគោលបំណងជាក់លាក់របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខ្លួន[២៩]។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឲ្យក្រុមនិយោជកដែលជាសមាជិករបស់អង្គការខ្លួន ក្នុងការពិគ្រោះយោបល់គ្នាជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដើម្បីរក្សាឲ្យបាននូវទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈល្អ។ លើសពីនេះទន្ទឹមនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកមានសិទ្ធិតំណាង អង្គការនេះក៏អាចផងដែរក្នុងការតំណាងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើការលើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ឬវិស័យរបស់ខ្លួនក្នុងការធានាឲ្យបាននូវនិរន្តរភាពវិស័យអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះ[៣០]។

ក្នុងករណីខាងលើនេះ យើងអាចធ្វើការលើកឡើងអំពីការតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជា(GMAC) ក្នុងនាមជាអង្គការតំណាងឲ្យវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងជារៀងរាល់ឆ្នាំតែងតែធ្វើការចូលរួមការធ្វើពិព័ណ៌ ជាលក្ខណៈអន្តរជាតិនាកម្មវិធីតាំងពិពណ៌អន្តរជាតិលើកទី១០ ដែលប្រព្រឹត្តឡើងនៅប្រទេសចិននាខែកញ្ញា ក្នុងទីក្រុងណាននីង ខេត្ត Quangxi ត្រូវបានគេដាក់ឈ្មោះថាជា China-ASEAN Expo(CAEXPO)[៣១]។ ក្នុងសកម្មភាពនេះសមាគមដែលជាតំណាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈបានចូលរួមក្នុងកម្មវិធីនេះ ដើម្បីធ្វើការផ្សព្វផ្សាយពីវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជា ឧស្សាហកម្ម សហគ្រាសកាត់ដេរ និងស្បែកជើងដែលផលិតនៅកម្ពុជា រួមទាំងការស្វែងរកដៃគូរដែលជាអ្នកបញ្ជាទិញមកឲ្យកម្ពុជាលើវិស័យនេះផងដែរ។ ដូច្នេះក្នុងតួនាទីជាអ្នកតំណាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកក៏ព្យាយាមក្នុងការលើកតម្កើងពីវិស័យរបស់ខ្លួនផងដែរ។សមាគមក៏ត្រូវបំពេញនូវបេសកកម្មរបស់ខ្លួនផងដែរ ដែលបេសកកម្មនោះរួមមានៈ

[២៩] មាត្រា ៥ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៣០] មាត្រា ១០ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៣១] GMAC bulletin 2013 on Trade Promotion, CAEXPO-China, page 31. (Garment Manufacturers Association in Cambodia)

១. សហការជាមួយដៃគូរពាក់ព័ន្ធក្នុងការជួយផ្សព្វផ្សាយបរិយាកាសពាណិជ្ជកម្ម និងជម្រុញការអភិវឌ្ឍនៃឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ និងសម្លៀកបំពាក់នៅកម្ពុជា

២.ផ្តល់ព័ត៌សំខាន់ៗពាក់ព័ន្ធនឹងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរ

៣.គាំទ្រ និងជម្រុញរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្ស

៤.សហការ និងគាំទ្រការទទួលខុសត្រូវសង្គមដើម្បីជាប្រយោជន៍នៃការរីកចម្រើននៃឧស្សាហកម្ម និងនិរន្តរភាពនៃការអភិវឌ្ឍ។

ក.២.សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ

ក្រៅពីសិទ្ធិក្នុងការតំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួន អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកក៏អាចមានសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន[៣២]។ កម្មវិធីការងាររបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកគឺក្នុងគោលបំណងដើម្បីជម្រុញ និងធានាឲ្យបាននូវគុណភាព និងវឌ្ឍនភាពរបស់សមាជិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខ្លួន ដើម្បីប្រកួតប្រជែងជាមួយដៃគូរអន្តរជាតិ កម្មវិធីការងាររបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈអាចជា កម្មវិធីក្នុងការអប់រំ កម្មវិធីក្នុងការផ្លាស់ប្តូរបទពិសោធន៍ កម្មវិធីក្នុងការរឹតចំណងមិត្តភាពរវាងសមាជិក និងសមាជិក ឬក៏អាចជាកម្មវិធីដទៃទៀតដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះបានរៀបចំ។

ជាឧទាហរណ៍ដើម្បីបញ្ជាក់ក្នុងករណីនៃការរៀបចំកម្មវិធីការងារ របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញពីកម្មវិធីមួយរបស់សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាដដែល ដែលជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងបានរៀបចំនូវកម្មវិធីនៃការបណ្តុះបណ្តាលដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ក្នុងគោលដៅបង្កើន ពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់សមាជិក លើវិស័យច្បាប់ស្តីពីការងារ នីតិវិធីនៃការនាំចេញ នាំចូល សិក្ខាសាលាស្តីពីវប្បធម៌នៅកន្លែងការងារ ជំនាញនៃការដេររបស់កម្មករនិយោជិត ដោយមានជំនួយបច្ចេកទេសពីជប៉ុន[៣៣]។ ដូច្នេះកម្មវិធីការងាររបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកពោលគឺមានគោលដៅជួយដល់សមាជិកតាមរយៈកម្មវិធីនានាដែលគេបានកំណត់។

ក.៣.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព

បន្ថែមពីលើសិទ្ធិក្នុងការតំណាង និងសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកក៏មានសិទ្ធិផងដែរក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាង

[៣២] មាត្រា ៩ ចំណុចទី៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៣៣] Training Schedule for 2014, Labour Department of Garment Manufacturers Association in Cambodia GMAC

និយោជកផ្សេងទៀតជាលក្ខណៈជាតិ និងអង្គការនិយោជកជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ[៣៤]។ ការចងសម្ព័ន្ធភាពនេះគឺដើម្បីបន្ថែមនូវការទំនាក់ទំនងគ្នារវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ជាមួយនិងអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយទៀតដែលអាចជួយគ្នាក្នុងគោលដៅពង្រីកវិស័យរបស់ខ្លួន ក៏ដូចជាទាក់ទាញការវិនិយោគបន្ថែមលើវិស័យនេះ។

មិនខុសគ្នាប៉ុន្មានករណីនេះ ខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញពី ការចងសម្ព័ន្ធភាពក៏ដូចជាការចុះអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នារវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកមួយ ជាមួយនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកមួយដទៃទៀតជាលក្ខណៈអន្តរជាតិ។ សមាគមរោងចក្រកាត់ដេរនៅកម្ពុជាក្នុងនាមជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកដែលតំណាងឲ្យនិយោជកវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើងនៅកម្ពុជាបានចុះអនុស្សរណៈយោគយល់គ្នាជាមួយ សមាគមផ្សព្វផ្សាយឧស្សាហកម្មផលិតស្បែកជើងថៃនាថ្ងៃ ២៦ មីនា២០១៤។ អនុស្សរណៈយោគយល់គ្នានេះក្នុងគោលដៅជួយគ្នាក្នុងការសម្របសម្រួលកិច្ចពិភាក្សា ក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងវិស័យទាំងពីរពេលដែលមានកិច្ចប្រជុំនៅប្រទេសថៃ ឬនៅប្រទេសកម្ពុជា ការផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលច្បាស់លាស់ និងគួរឲ្យទុកចិត្តបានពីសំណាក់ភាគីនៃអនុស្សរណៈនេះ[៣៥]។

ខ.ភាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ខ.១.ភាតព្វកិច្ចរក្សាកិច្ចបញ្ជីកា

ដោយសារអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តិដូច្នេះអង្គការនេះក៏បាននូវសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលបង្កប់ខ្លួនក្នុងអត្ថន័យនៃពាក្យថាបុគ្គលភាពគតិយុត្តិផងដែរ។ កាតព្វកិច្ចដំបូងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនោះគឺកាតព្វកិច្ចរក្សាកិច្ចបញ្ជីកា។ និយោជកត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំ ជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាប និងចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមួយច្បាប់ផង[៣៦]។

ខ.២.ភាតព្វកិច្ចធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះ

បន្ថែមទៅលើកាតព្វកិច្ចខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ក៏ដូចជានិយោជកផងដែរត្រូវរក្សាទុក និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មបញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតប្រចាំខែ[៣៧]។ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពរបស់

---

[៣៤] មាត្រា ១០វាក្យខណ្ឌទី៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៣៥] Memorandum of Understanding for Cooperation Between Association of Thai Footwear Industrial Promotion (ATFIP) and Garment Manufacturers Association in Cambodia GMAC, signed on 26 March 2014.

[៣៦] មាត្រា ១៧ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវតែបញ្ជាក់ឈ្មោះ ស្ថានភាពកិច្ចសន្យាការងារ និងចំណាត់ថ្នាក់ការងារសម្រាប់ត្រួតពិនិត្យភ្លាមៗក្នុងករណីដែលសហជីពសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត[៣៨]។

ខ.៣.កាតព្វកិច្ចសុច្ចរិតភាព និងស្មោះត្រង់

សមាគមនិយោជក និងនិយោជកទាំងអស់ មានករណីយកិច្ចចូលរួមចរចារដោយស្មោះត្រង់ជាមួយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពតំណាងស្របច្បាប់ ក្នុងគោលបំណងតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់សមាជិកខ្លួនទទួលយកនូវការគោរពទៅលើប្រការផ្សេងៗ លក្ខខណ្ឌដែលបានព្រមព្រៀង និងសិទ្ធិស្របច្បាប់ទាំងឡាយ។

ពាក្យថា កាតព្វកិច្ចសុច្ចរិតភាព និងស្មោះត្រង់នោះវាប្រាកដជាពិបាកក្នុងការស្វែងរកណាស់ ហើយក៏មិនមានឧបករណ៍អ្វីអាចវាស់ស្ទង់ពីភាពត្រឹមត្រូវ ឬសុច្ចរិតភាពបានផងដែរនោះ។ យ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះបានកំណត់ ពីចំណុចដែលត្រូវបង្ហាញឡើងនូវគោលការណ៍នេះ គឺទាក់ទងនឹងករណីយកិច្ចដែលជាប់ទាក់ទងនឹងសហជីពដែលត្រូវបានបញ្ជាក់ថាមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដើម្បីជួប និងកោះប្រជុំឲ្យបានទាន់ពេលវេលា និងឲ្យបានឆាប់សម្រាប់គោលបំណងនៃការចរចារអនុសញ្ញារួមទាក់ទងនឹងប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ស្របទៅតាមបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នេះ។ បន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌនៃសុច្ចរិតភាពនេះដើម្បីកំណត់សញ្ញាណនេះផងដែរ ក្នុងសេចក្តីព្រាងនេះបានតម្រូវឲ្យមានការពីគ្រោះយោបល់ជាធម្មតាហើយរាប់បញ្ចូលទាំងការផ្តល់ឲ្យសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុតដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត នូវលក្ខណៈងាយស្រួលទាំងឡាយដើម្បីធ្វើការចរចារផ្តល់នូវព័ត៌មានទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងការចរចារដែលបានស្នើឡើងដោយសហជីពអនុវត្តកិច្ចសន្យា ឬអនុស្សរណៈជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ដោយដាក់បញ្ចូលនូវកិច្ចព្រមព្រៀង ទាំងនេះប្រសិនបើមានការស្នើសុំពីភាគីណាមួយ[៣៩]។

កាតព្វកិច្ចសុច្ចរិតភាព និងស្មោះត្រង់នៅទីនេះគឺសំដៅធានាឲ្យភាគីនិយោជក និងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនិយោជកត្រូវសម្របសម្រួលរាល់កិច្ចប្រជុំដែលស្នើឡើងដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករ

[៣៧] មាត្រា៥៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៣៨] ភាពជាតំណាងបំផុត: គឺសំដៅទៅលើការតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន សម្រាប់គោលបំណងចរចារអនុសញ្ញារួម រួមទាំងទទួលបានសិទ្ធិផ្តាច់មុខ(មាត្រា ៥៥ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព)។

[៣៩] មាត្រា ៥៤ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

និយោជិតដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតប៉ុណ្ណោះ ប៉ុន្តែមិនតម្រូវឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ឬ និយោជកត្រូវតែទទួលយល់ព្រមសំណើជាក់លាក់របស់គេដែលបានស្នើនោះឡើយ។

១.១.២.២. ការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ជាទូទៅការទទួលខុសត្រូវតែងតែចែកចេញជាពីរគឺការទទួលខុសត្រូវផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ និង ការទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋប្បវេណី។ ដំបូងបង្អស់នឹងធ្វើការបង្ហាញថា*តើអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកដែលជានីតិបុគ្គលដែលមានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិនេះមានការទទួលខុសត្រូវអ្វីខ្លះ?*

នីតិបុគ្គលក៏តម្រូវឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌផងដែរ នៅក្នុងករណីដែលមានចែងជាក់លាក់ក្នុងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងទៀត នីតិបុគ្គលលើកលែងតែរដ្ឋចេញ អាចត្រូវបានប្រកាសថាត្រូវទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌពីបទល្មើសដែលត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយអង្គការ ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួន ដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់នីតិបុគ្គលនោះ[៤០]។ ទោសសម្រាប់នីតិបុគ្គលមានលក្ខណៈខុសពីទោសព្រហ្មទណ្ឌអនុវត្តលើរូបវន្តបុគ្គល ពីព្រោះនីតិបុគ្គលពុំមានរូបរាងជាក់លាក់ដើម្បីទទួលទោសនៅក្នុងពន្ធនាគារនោះទេ បានន័យថានីតិបុគ្គលមិនទទួលខុសត្រូវទណ្ឌកម្មព្រហ្មទណ្ឌនោះទេ គឺគេទទួលខុសត្រូវតែទណ្ឌកម្មរដ្ឋប្បវេណីប៉ុណ្ណោះ។

ទោសព្រហ្មទណ្ឌដាក់លើនីតិបុគ្គល ជាទោសពិន័យជាប្រាក់ដែលច្បាប់បានកំណត់ ឬជាទោសហាមឃាត់មិនឲ្យធ្វើសកម្មភាពអ្វីមួយ ឬជាទោសបញ្ឈប់នីតិបុគ្គលមិនឲ្យប្រកបអាជីវកម្មទៅមុខទៀតជាដើម។ ទោសទាំងអស់នេះអាចមានប្រសិទ្ធិភាព ដើម្បីបង្ខំឲ្យនីតិបុគ្គលមានការភ័យខ្លាចមិនប្រព្រឹត្តបទល្មើស។ ក្រៅពីការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌ នីតិបុគ្គលក៏អាចត្រូវទទួលខុសត្រូវស៊ីវិល ឬរដ្ឋប្បវេណីផងដែរ[៤១]។

ការទទួលខុសត្រូវរដ្ឋប្បវេណី គឺជាការទទួលខុសត្រូវទៅលើព្យសនកម្មទាំងឡាយណាដែលកើតឡើងដោយផ្ទាល់ពីអំពើរបស់នីតិបុគ្គលនោះ ការទទួលខុសត្រូវរដ្ឋប្បវេណីអាចជាការជួលជុសព្យសនកម្មដោយសំណង ហើយការជួសជុលនេះ ជាជាការសងជាប្រាក់ ឬក៏មិនមែនសងជាប្រាក់។ មិនមែនសងជាប្រាក់ គឺអាចជាការធ្វើបដិទាន ទាមទារឲ្យហាមឃាត់មិនឲ្យធ្វើអំពើណាមួយ ឬវិធានស្តារកិត្តិយសបើការខូចខាតនោះដោយសារការបរិហាកេរ្តិ៍។

សម្រាប់ការទទួលខុសត្រូវនេះ អាចមានការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិល ឬរដ្ឋប្បវេណី និងការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌ។ ដោយទំនាក់ទំនងផ្ទាល់នាំឲ្យមានកំហុស ឬការខូចខាត ដល់តតិយជន

[៤០] មាត្រា ៤២ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ

[៤១] សៀវភៅនីតិព្រហ្មទណ្ឌទូទៅ , សាស្ត្រាចារ្យ ហ៊ាង ឡេង ទំព័រលេខ ៧៧។

ច្រើនតែជានិយោជកផ្ទាល់ មិនសូវមានការខូចខាតដោយសារតែអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកទេ ដូច្នេះនៅក្នុងផ្នែកនេះការទទួលខុសត្រូវនឹងធ្វើការបកស្រាយ បញ្ចូលគ្នារវាងការទទួលខុសត្រូវរបស់នីតិបុគ្គល(អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក) និងនិយោជក។

ក.ការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិលរបស់សមាគមនិយោជក ឬនិយោជក

ក.១.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការឡុកអៅមិនត្រឹមត្រូវ

សមាគមនិយោជកដែលឡុកអៅមិនបានត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងត្រូវទទួលពិន័យ។ការធ្វើឡុកអៅមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីមានន័យថា និយោជកមិនបានជូនដំណឹងមុនទៅភាគីកម្មករនិយោជិត និយោជកឡុកអៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទនៅក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល បន្ថែមពីនេះច្បាប់ស្តីពីការងារទោះជាមិនបានពន្យល់ក្បោះក្បាយលើពាក្យឡុកអៅ ក៏ដោយក៏ក្នុងច្បាប់នេះបានកំណត់ថាសិទ្ធិធ្វើឡុកអៅត្រូវអនុវត្តតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដូចគ្នា និងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម[៤២]។ ដូច្នេះនៅពេលដែលនិយោជកមិនគោរពតាមការរៀបរាប់ដែលជានីតិវិធីខាងលើនោះទេ ហើយមានការបញ្ជាក់ជាផ្លូវការអំពីការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនេះ សមាគមនិយោជកនោះនឹងត្រូវបានព្យួរកិច្ចបញ្ជីការយៈពេល ២ខែ ប្រសិនបើការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនេះកើតមានឡើងជាលើកទី២ កិច្ចបញ្ជីការត្រូវព្យួររយៈពេល ៦ខែ ហើយបើការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវនេះកើតឡើងជាលើកទី៣ កិច្ចបញ្ជីកាត្រូវព្យួរយ៉ាងតិច ១២ខែ[៤៣]។

ក.២.ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយនិយោជក

និយោជកណាដែលត្រូវគេរកឃើញថា បានបណ្តេញចេញ ឬដកហូតដោយមូលហេតុនៃការរើសអើង ការជ្រៀតជ្រៀកនឹងសកម្មភាពសហជីព និងការអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពរបស់សហជីព ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៦៣(ការមិនរើសអើងដោយសារតែសកម្មភាពរបស់សហជីព) និងមាត្រា ៦៤ (ការកំណត់ចេញ និងការហាមឃាត់នូវការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ)នេះត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១លានរៀល ទៅ ៦លានរៀល[៤៤]។

ក.៣.ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំសមាគមនិយោជក

---

[៤២] មាត្រា ៣២២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីការងារ

[៤៣] មាត្រ ៧៨ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៤៤] មាត្រា ៧៩ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពិសហជីព

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សមាគមនិយោជកដែលត្រូវបានរកឃើញថាបានប្រព្រឹត្តបទល្មើសដោយរំលោភត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១លានរៀល ទៅ ៦លានរៀល បើមានសកម្មភាពដូចខាងក្រោមៈ

១.មិនការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។

២.មិនបានធានាបាននូវសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការចរចារជាសមូហភាពរវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

៣.មិនលើកកម្ពស់ទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈការសិក្សាការអប់រំ និងចំណេះដឹងដល់កម្មករនិយោជិត។

៤.មិនធានាបាននូវការងារ សន្តិសុខការងារ និងការអភិវឌ្ឍជាតិ[៥៥]។

ក.៤.ការមិនព្រមធ្វើកំណត់ហេតុជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិក

និយោជក ដែលមានចេតនាមិនធ្វើកំណត់ហេតុបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រតិភូបុគ្គលិកបញ្ជូនទៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល ៨ថ្ងៃ បន្ទាប់ពីថ្ងៃបោះឆ្នោតរួច និងមិនយកកំណត់ហេតុនេះទៅបិទផ្សព្វផ្សាយជាដំណឹងក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១លានរៀល ទៅ៦លានរៀល[៥៦]។

១.២.អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពជាប្រភេទនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយក្នុងវិស័យការងារដែលមានការប្រមូលផ្តុំពីកម្មករនិយោជិតក្នុងគោលបំណងការពារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ខ្លួន។ បន្ថែមពីនេះទៅទៀតគឺក្នុងគោលដៅធ្វើជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតសម្រាប់គោលការណ៍ចរចារពិភាក្សាមួយចំនួនដែលបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ ឬអនុសញ្ញារួមរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

ការបង្ហាញដោយលម្អិតពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតនេះនឹងបង្ហាញពី របបគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព (កថាខណ្ឌទី១) និង អានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព(កថាខណ្ឌទី២)។

១.២.១.របបគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព

ដោយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយស្របតាមបញ្ញត្តិច្បាប់ដូច្នេះនៅក្នុងកថាខណ្ឌនេះនឹងធ្វើការបង្ហាញពី ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករ

[៥៥] មាត្រា ៨២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៥៦] មាត្រា ៨៦ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

និយោជិត (១.២.១.១) និងការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត (១.២.១.២)។

១.២.១.១. ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត

ដោយសារប្រភេទនៃកិច្ចការស្រាវជ្រាវ មួយនេះមានលក្ខណៈជាកិច្ចការស្រាវជ្រាវដែលមានលក្ខណៈប្រៀបធៀបរវាងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពថ្មីមួយនេះ ដូច្នេះ នៅក្នុងវាក្យខណ្ឌនេះ ដើម្បីបង្កជាទុនងាយស្រួលក្នុងការបង្ហាញពីអត្ថប្រយោជន៍នៃការបង្កើតសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីនេះនឹងធ្វើការបែងចែកវាក្យខណ្ឌនេះជាពីរចំណុចគឺ លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់(ក) និងលក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់(ខ)។

ក.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់

ជាគោលការណ៍ទូទៅដែលតែងតែអនុវត្តក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ស៊ីវិល ទោះជាកិច្ចសន្យាក្តី មិនមែនជាកិច្ចសន្យាក្តី គេតែងតែពិនិត្យទៅលើលក្ខខណ្ឌសំខាន់ចំនួនពីរដើម្បីបញ្ជាក់ពីភាពត្រឹមត្រូវស្របច្បាប់ និងសុពលភាពរបស់វា។ ក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះផងដែរលក្ខខណ្ឌទាំងពីរនេះនៅតែត្រូវបានគេយកមកប្រើប្រាស់ដដែលដើម្បីពិនិត្យពីសុពលភាពរបស់វា លក្ខខណ្ឌទាំងពីរនោះរួមមាន លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ(ក.១) និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់(ក.២)។

ក.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

ក.១.១.ភាពដោយឡែកនៃអង្គការ

រដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជាដែលជាច្បាប់កំពូលរបស់ប្រទេសបានអនុញ្ញាតិឲ្យ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរទាំងពីរភេទមានសិទ្ធិបង្កើតសមាគម និងគណបក្សនយោបាយ[៧]។ នៅក្នុងបរិបទនៃអត្ថន័យនៃមាត្រានេះគឺមានពាក្យសមាគម ពាក្យថាសមាគមមានអត្ថន័យទូលាយ ប៉ុន្តែក្នុងបរិបទនេះខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយអត្ថន័យតាមរយៈវចនានុក្រមខ្មែរភាគទី១ របស់ពុទ្ធសាសនបណ្ឌិត បោះពុម្ពលើកទី ៥ បានផ្តល់និយមន័យពាក្យសមាគមថា ជាការមកជួបជុំ ការប្រជុំ ការរួមគំនិតគ្នា ដំណើររួបរួមកិច្ចការជាមួយគ្នា ឬប្រើសំដៅទៅលើការចូលហ៊ុនគ្នា សមាគមជំនួញ ឬសមាគមពាណិជ្ជកម្ម។

ដោយក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញបានបញ្ញត្តិបន្ថែមទៀតថា ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់សមាគមត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ដោយឡែក។ ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់ប្រទេសកម្ពុជាបានបន្ថែមអត្ថន័យទៅលើមាត្រាខាងលើនេះដោយបង្ហាញពីការប្រមូលផ្តុំ ការលើកតំកើងផលប្រយោជន៍ និងការការពារសិទ្ធិដោយក្រុមរបស់ខ្លួន ហើយរាល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្មករនិយោជិតមានឈ្មោះថាសហជីព។

[៧] មាត្រា ៤២នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញឆ្នាំ ១៩៩២

ច្បាប់ស្តីពីការងារហាមឃាត់ជាដាច់ខាតក្នុងការបង្កើតដោយមានការរួមបញ្ចូលរវាងនិយោជក និង កម្មករនិយោជិតទៅក្នុងសហជីពតែមួយជាមួយគ្នា។

ក.១.២.ឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត

ករណីនេះបើយើងធៀបនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកស្ទើរតែមានលក្ខណៈដូចគ្នាទាំងស្រុង។ ឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិតគឺជាទឡ្ហីករណ៍ និងអំណៈអំណាង ដែលមានប្រភពតែមួយពី អនុសញ្ញាលេខ៨៧ ស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការ បង្កើតសមាគមដែលត្រូវបានអនុម័តដោយមហាសន្និសិទរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កាលពីថ្ងៃ ១៧ មិថុនា ១៩៤៨ និងត្រូវបានផ្តល់សច្ចាប័នដោយដោយព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា កាលពីថ្ងៃទី ២៣ សីហា ១៩៩៩ ក្នុងមាត្រា ៣ វាក្យខណ្ឌទី២ នៃអនុសញ្ញាខាងលើនេះបានកំណត់ថាអាជ្ញាធរ សាធារណៈ ត្រូវរាំងស្កាត់នូវរាល់អំពើជ្រៀតជ្រៀកនានា ដែលអាចកម្រិត ឬក៏បង្អាក់ការអនុវត្តន៍ ដោយពេញលេញតាមច្បាប់អំពីសិទ្ធិនេះ។

ស្របតាមអនុសញ្ញាអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចមក ហើយ អាចបង្ហាញឲ្យយើងដឹងថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពត្រូវតែជាស្ថាប័ន ដែលបង្កើតឡើងដោយមានឯករាជ្យភាព។ ករណីដែលការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករ និយោជិតដោយគ្មានលក្ខណៈឯករាជ្យ គឺអាជ្ញាធរសាធារណៈដែល(នៅទីនេះគឺសំដៅទៅលើ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលមានការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ[៤៨]របស់ក្រសួង ការងារជាអ្នកទទួលបន្ទុក) មានសិទ្ធិបដិសេធសម្រាប់ការចុះបញ្ជីកា។

ឯករាជ្យភាពនៅទីនេះ គឺសំដៅទៅលើការដែលមិនមានការចូលរួមពីក្រុមអ្នកនយោបាយក្នុង គោលបំណងដើម្បីទាញរកផលប្រយោជន៍នយោបាយ ឬការមិនចូលរួមពីសំណាក់មន្ត្រីរាជការ សាធារណៈដែលធ្វើឲ្យមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍យកឥទ្ធិពល និងអំណាចរបស់ខ្លួនក្នុងតួនាទី មុខងារសាធារណៈដើម្បីទាញយកប្រយោជន៍ណាមួយ[៤៩] ទោះជាពេលខ្លះវាមិនមានការគាបសង្កត់ ដោយផ្ទាល់ក៏ដោយតែវាក៏អាចប៉ះពាល់ដល់សតិអារម្មណ៍របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ដែរ ដែលខាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតមានសមាសភាពមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល។ ពោលគឺ

[៤៨] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០០២ ស្តីពីការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការ បញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត

[៤៩] មាត្រា៣៥ ច្បាប់ស្តីពីសហលក្ខន្តិកៈមន្ត្រីរាជការស៊ីវិលនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ក្នុងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព ត្រូវតែជាបុគ្គលឯករាជ្យហើយបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងលើកតម្កើង និងការពារផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនដែលបានបញ្ញត្តិក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

ក.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់

ក.២.១.ការចុះបញ្ជីកា

ដើម្បីឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តិដែលរួមមានសិទ្ធិ និងភ្ជាប់មកជាមួយកាតព្វកិច្ច អង្គការវិជ្ជាជីវៈនោះត្រូវតែមកចុះបញ្ជីកា។ ដើម្បីទទួលបានការចុះបញ្ជីកា ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះត្រូវយកឯកសារដូចខាងក្រោម[៥០]នេះមកតំកល់ទុកនៅក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ដែលឯកសារនោះមានជាអាទិ:

១.លក្ខន្តិកៈច្បាប់ដើម រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង(លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពត្រូវតែកំណត់ ថាតើសហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់របស់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ដោយលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះគឺមានតែកម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្នុងប្រភេទកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈទេ ដែលអាចចូលជាសមាជិកសហជីពនេះបាន។ ចំណុចមួយដែលសំខាន់ត្រូវតែបញ្ញត្តិក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពគឺការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់[៥១])។

២.បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដឹកនាំ

៣.បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចការរដ្ឋបាលប្រចាំថ្ងៃ

បន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងលើនេះ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពត្រូវតែយកសំណុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ទៅដាក់ជូនការិយាល័យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៃនាយកដ្ឋានអធិការកិច្ចរបស់ក្រសួងការងារ[៥២]។ សំនុំលិខិតស្នើសុំចុះបញ្ជីកានោះមានដូចជា:

១.ពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកាដោយមានចុះហត្ថលេខា និងនាមរបស់ស្ថាបនិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (ចំនួន១ច្បាប់)។

---

[៥០] មាត្រា ២៦៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារ

[៥១] ប្រកាស ៣ នៃប្រកាសស្តីពីភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករ និយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងសិទ្ធិក្នុងការចរចារជាសមូហភាព ដើម្បីចុះអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន

[៥២] សេចក្តីជូនដំណឹងលេខ ១៦ សកបយ ស្តីពីការចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃកម្មករនិយោជិត ចុះថ្ងៃទី ២៦ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ ២០០២។

២.លក្ខន្តិកៈ ច្បាប់ដើម របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ(ចំនួន ២ច្បាប់)។

៣.បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ កិច្ចការរដ្ឋបាលដោយបញ្ជាក់អំពី ភេទ សញ្ជាតិ ឆ្នាំកំណើត កំរឹតវប្បធម៌ មុខងារ អតីតភាពក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរ និងអាស័យដ្ឋានច្បាស់លាស់។ចំពោះអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារគ្រប់គ្រង ដឹកនាំ និងការងាររដ្ឋបាលដែលមានសញ្ជាតិខ្មែរត្រូវភ្ជាប់ទៅជាមួយនូវ លិខិតប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនដែលមានការចុះកាលបរិច្ឆេទច្បាស់លាស់ និងចុះហត្ថលេខា ឬផ្តិតមេដៃស្តាំ។

៤.កំណត់ហេតុនៃការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ (ច្បាប់ដើមចំនួន១ច្បាប់)។

ចំពោះអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការងារគ្រប់គ្រង និងជាអ្នកដឹកនាំអង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិតត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌបន្ថែមដូចជាៈ

១.មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

២.ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៣.មិនធ្លាប់ទទួលបានការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ

៤.បានប្រកបមុខរបរវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរកន្លងមករយៈពេលយ៉ាងតិចចំនួន១ឆ្នាំ។

អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់កម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៧ បានបញ្ញត្តិពីការបើកទូលាយរហូតដល់អនុញ្ញាតិឲ្យជនបរទេសអាចឈរឈ្មោះ ជាអ្នកតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតបាននៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា គឺជនបរទេសនោះត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមៈ

១.បុគ្គលដែលជាជនបរទេសគឺមិនមែនជាភាគីនិយោជក ឬជាបុគ្គលដែលមិនឯករាជ្យ។

២.មានអាយុយ៉ាងតិច ២៥ឆ្នាំ

៣.ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ

៤.មានសិទ្ធិស្នាក់នៅជាអចិន្ត្រៃយ៍ ត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

៥.បានធ្វើការយ៉ាងតិច ២ឆ្នាំ បន្តបន្ទាប់ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

ដើម្បីសម្រួលដល់ការពិនិត្យមុនចុះបញ្ជីកាលក្ខន្តិកៈអង្គការវិជ្ជាជីវៈ អ្នកតាក់តែងលក្ខន្តិកៈ គួរតែបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ទៅតាមលទ្ធភាពដែលអាចធ្វើទៅបាននូវចំណុចខាងក្រោមនេះគឺៈ

១.ឈ្មោះ ទីស្នាក់ការគោលបំណង នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព។

២.លក្ខខណ្ឌចូលជាសមាជិក និងបណ្តេញចេញការពីសមាជិកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព។

៣.បែបបទនៃការបោះឆ្នោតជ្រើសរើស ឬការបណ្តេញចេញអ្នកទទួលខុសត្រូវក្នុងការគ្រប់គ្រងដឹកនាំនៃការងាររដ្ឋបាល និងគណៈកម្មការ។ បែបបទនៃការបោះឆ្នោតដោយមានកំណត់អាណត្តិ និងបែបបទបន្តអាណត្តិថ្មីនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព។

៤.បែបបទនៃការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់សម្រាប់ការសំរេចធ្វើកូដកម្ម

៥.សមាជិកភាពនៃមហាសន្និបាត និងនីតិវិធីនៃការពិភាក្សា

៦.អត្រានៃភាគទានគ្រាដំបូង របៀបបង់ភាគទាន និងការបង់ភាគទាននៅពេលបន្ទាប់មកទៀត

៧.នីតិវិធីនៃការគ្រប់គ្រងគណនី

៨.នីតិវិធីគ្រោងទុកសម្រាប់កែប្រែលក្ខន្តិកៈរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព

៩.នីតិវិធីនៃការរំលាយអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងការបែងចែកទ្រព្យសម្បត្តិរួមរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ[៥៣]។

ការរៀបរាប់ខាងលើគឺជានីតិវិធីក៏ដូចជាឯកសារតម្រូវមួយចំនួន រួមទាំងនីតិវិធីសម្រួលដើម្បីទទួលបានបញ្ជីការរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក (សមាគម)។ លក្ខខណ្ឌបន្ទាប់ដើម្បីទទួលបានបញ្ជីកានោះគឺលក្ខខណ្ឌរយៈពេលដែលនឹងបកស្រាយនូវសំនេរខាងក្រោម។

ខ.លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់

ការវិវត្តន៍ទៅមុខមិនចេះឈប់មិនចេះឈរ របស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាននាំឲ្យមានតម្រូវការបន្ថែមពីកម្លាំងពលកម្មក្នុងគោលបំនងបំពេញសង្វាក់ផលិតកម្ម និងបង្កើតគុណភាពផលិតដើម្បីទទួលបានប្រាក់ចំណេញ។ ទន្ទឹមនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារតែមួយគត់ដែលបានបញ្ញត្តិស្តីពីសញ្ញាណនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីព ដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ១៩៩៧ ហើយបន្តមានអានុភាពរហូតមកដល់បច្ចុប្បន្ន ដូច្នេះមានចំណុចមួយចំនួនក្នុងច្បាប់នេះមិនអាចស្មានទុកជាមុនបានថារហូតមកដល់ឆ្នាំ២០១៤ ដែលមានតម្រូវការកម្លាំងពលកម្មខ្ពស់នេះ *តើទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ(រវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត)នឹងទៅជាយ៉ាងណានោះ?* ដូច្នេះសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីស្តីពីសហជីពនេះនឹងជួយបន្ថែមនូវចំណុចលម្អិតមួយចំនួន ដើម្បីធានានិរន្តរភាពនៃវិស័យការងារក៏ដូចជាការអនុវត្តសិទ្ធិដ៏សមស្របតាមច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ឬសមាជិកសហជីព។ មិនខុសគ្នាប៉ុន្មាននោះទេលក្ខខណ្ឌគោលចំនួន ២ ដែលមិនអាចខ្វះបាននៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគឺ លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ(ខ.១) និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ (ខ.២)។

[៥៣] ប្រការ នៃប្រកាស លេខ ០២១ កកបវ/ប្រក ស្តីពីការចុះបញ្ជីកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ ចុះថ្ងៃទី ១៥ កុម្ភៈ ឆ្នាំ ២០០៦។

ខ.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

លក្ខខណ្ឌគ្រឹះរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពក្នុងវិស័យការងារនេះ គឺមិនមានលក្ខណៈខុសគ្នានោះទេ ពីលក្ខខណ្ឌគ្រឹះរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពដែលត្រូវបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌចំនួន ២គឺ ភាពដោយឡែកនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ និងឯករាជ្យភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

ភាពដោយឡែកនៃអង្គការមានន័យថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត មិនអាចបង្កើតដោយមានការចូលរួមគ្នារវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ឬភាគីកម្មករនិយោជិត និងសមាគមនិយោជកនោះទេ។

ឯករាជ្យភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត មានន័យថាអង្គការមួយដែលមានលក្ខណៈជាម្ចាស់ការដោយខ្លួនឯងមិនទាមទារ ឬក៏តម្រូវឲ្យមានការជំនួយផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុពីភាគីមួយដែលអាចមានទំនាស់ផលប្រយោជន៍។

ខ.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពមិនមែនត្រឹមតែបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រឹះក្នុងការបង្កើតនោះទេ សហជីពនេះត្រូវតែបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌទម្រង់ដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពផងដែរ។ នៅក្នុងចំណុចនេះផងដែរ លក្ខខណ្ឌទម្រង់ដែលនឹងធ្វើការបកស្រាយរួមមាន៖ ការចុះបញ្ជីកា(ខ.២.១) រយៈពេល(ខ.២.២) និងលក្ខខណ្ឌតម្កល់(ខ.២.៣)។

ខ.២.១.ការចុះបញ្ជីកា

ដើម្បីឲ្យសហជីព ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតទទួលបានសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ស្ថាបនិករបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពនេះត្រូវទៅចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បច្ចុប្បន្នគឺសំដៅទៅលើក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។ ដើម្បីអាចចុះបញ្ជីកាបានតម្រូវឲ្យបំពេញលក្ខខណ្ឌនៃសំណើសម្រាប់ចុះបញ្ជីកា[៥៤]ដែលរួមមានៈ

ក.ច្បាប់ដើមនៃលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណងរបស់ខ្លួន៖ សហជីពត្រូវតែបង្ហាញឲ្យដឹងថាតើការបង្កើតសហជីពរបស់ខ្លួនក្នុងគោលបំណងអ្វីតើកម្មករនិយោជិតប្រភេទណាដែលខ្លួននិងការពារឲ្យស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន ឬតើកម្មករនិយោជិតកម្រឹតណាដែលមានគុណវុឌ្ឍដើម្បីក្លាយជាសមាជិកនៃសហជីពខ្លួន?

[៥៤] មាត្រា ១២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ខ.ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំកិច្ចការរដ្ឋបាល។

គ.បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព។

ឃ.អាស័យដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ង.នៅក្នុងករណីជាសហជីពមូលដ្ឋាន បញ្ជីរាយនាមសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនតាមចំនួនកំណត់នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ច.ចំពោះសហព័ន្ធសហជីព ត្រូវមានបញ្ជីរាយនាមសហជីពមូលដ្ឋាន ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនតាមចំនួនកំណត់នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ឆ.ចំពោះសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុត ត្រូវមានបញ្ជីឈ្មោះរាយនាមសហព័ន្ធសហជីព ដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនតាមចំនួនកំណត់នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ដោយឡែកលក្ខខណ្ឌមួយដែលអាចទទួលបានការចុះបញ្ជីកា គឺសំដៅទៅលើលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។ តើលក្ខន្តិកៈសហជីពគួរតែបញ្ញត្តិអំពីចំណុចអ្វីខ្លះ ឬគ្រាន់តែតម្រូវអោយតម្កល់នូវលក្ខខណ្ឌសុទ្ធតែអាចទទួលបានបញ្ជីកា ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាខាងលើ ក្នុងនេះយើងអាចធ្វើការសិក្សាវិភាគទៅលើអត្ថន័យនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព។

លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព[៥៥] តម្រូវឲ្យបំពេញលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនដូចជាៈ

ក.លក្ខខណ្ឌអត្តសញ្ញាណ

នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌនេះសហជីពត្រូវបង្ហាញពីឈ្មោះ សញ្ញា អាស័យដ្ឋាន និងគំរូត្រារបស់សហជីពខ្លួន និងសេចក្តីពិពណ៌នាអំពីដែនអនុវត្តតាមទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ឬតាមវិជ្ជាជីវៈនៃសហជីព។ បន្ថែមលើសពីនេះទៅទៀត ក្នុងលក្ខន្តិកៈត្រូវតម្រូវឲ្យមានការថែរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុជាធម្មតា និងការបោះពុម្ពផ្សាយជាប្រចាំនូវរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ អំពីស្ថានភាពហិរញ្ញវត្ថុ របស់សហជីព

ខ.លក្ខខណ្ឌបោះឆ្នោត

ក្នុងលក្ខន្តិកៈត្រូវកំណត់អំពីនីតិវិធីសម្រាប់ជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំតាមរយៈការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ការកំណត់អាណត្តិសម្រាប់មុខតំណែងនៃអ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរហូតដល់រយៈពេល ២ឆ្នាំ ជាមួយនឹងការកំណត់លទ្ធភាពនៃការជាប់ឆ្នោតសារជាថ្មី។ លើសពីនេះទៅទៀតនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈក៏ចាំបាច់ត្រូវកំណត់ពីលក្ខណៈសម្បត្តិរបស់អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការរដ្ឋបាល។

[៥៥] មាត្រា ១៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព[៥៦] ដែលជាជនជាតិខ្មែរត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមៈ

ក.មានអាយុយ៉ាងតិច ១៨ឆ្នាំឡើង។

ខ.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន អំពីអាស័យដ្ឋាន រស់នៅច្បាស់លាស់។

គ.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួន ថាមានកម្រិតវប្បធម៌យ៉ាងហោចណាស់ចេះអាន ចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។

ឃ.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា មិនធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌ។

ង.ធ្វើសេចក្តីប្រកាសផ្ទាល់ខ្លួនថា បានប្រកបវិជ្ជាជីវៈ ឬមុខរបរយ៉ាងតិចចំនួន ៣ខែ នៅក្នុង ឬនៅក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួន ដែលកំពុងបំពេញការងារ ឬធ្លាប់បានធ្វើការក្នុងវិជ្ជាជីវៈនេះ។

អ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលជាជនជាតិបរទេសត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌដូចតទៅៈ

ក.មានអាយុយ៉ាងតិច ២១ឆ្នាំ។

ខ.ចេះអាន និងចេះសរសេរអក្សរខ្មែរ។

គ.មានសិទ្ធិស្នាក់នៅត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា។

តើអ្វីដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះបានរំលេចចេញថ្មី ដែលត្រូវតែកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈគឺលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់មុនពេលធ្វើកូដកម្មនៅក្នុងសហជីពរួមទាំងបានកំណត់ជាតម្រូវការឲ្យមានចំនួនកូរ៉ុម ពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយការធ្វើកូដកម្មដែលបានស្នើឡើង។

គ.លក្ខខណ្ឌគោលបំណង

លក្ខន្តិកៈសហជីពត្រូវកំណត់ឲ្យប្រត្យក្សថា សហជីពនេះមានគោលបំណងតំណាងឲ្យប្រភេទទាំងអស់នៃកម្មករនិយោជិត នៅក្នុង ឬនៅក្រៅសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ឬគ្រាន់តែតំណាងឲ្យប្រភេទមួយ ឬច្រើនដែលកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈ។ ក្នុងករណីនេះមានតែកម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតនៅក្នុងប្រភេទនោះ ឬប្រភេទទាំងឡាយនោះទេដែលអាចចូលជាសមាជិកសហជីពបាន។

---

[៥៦] មាត្រា ២១ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ខ.២.២.រយៈពេល

ក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ ក្រោយពីបានទទួលសំណុំបែបបទសុំចុះបញ្ជីកាបើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនឆ្លើយតប ត្រូវចាត់ទុកថាសហជីព នោះបានចុះបញ្ជីការរួចហើយ[៥៧]។

ខ.២.៣.លក្ខខណ្ឌតម្កល់

លក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវចម្លងជូនទៅមន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ នៃរាជធានីខេត្ត ដែលសហជីពនោះបានបង្កើតឡើង ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រី ក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ការតម្កល់ទុកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវធ្វើជាថ្មីនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរលក្ខន្តិកៈ ឬផ្លាស់ប្តូរអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់ខ្លួន[៥៨]។

១.២.១.២. ការរៀបចំនិងការប្រព្រឹត្តទៅនៃសហជីព

ក.សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងជាដំបូងនៅឆ្នាំ ២០០៧ ក្រោយពេលដែលមានការចងសម្ព័ន្ធភាពគ្នាជាសភាមួយ ដែលមានការចូលរួមពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ជាតិចំនួន ៨ផ្សេងគ្នា[៥៩]។ សហព័ន្ធសហជីពទាំង ៨បានរៀបចំបង្កើតសភារបស់ខ្លួនក្នុងនាមជាអ្នកតំណាងថ្នាក់ជាតិ ដែលមានអត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួនពិតប្រាកដ និងបានបំពេញលក្ខខណ្ឌស្របតាមច្បាប់ស្តីពីការងារដែលត្រូវបានអនុម័តឲ្យប្រើប្រាស់ចាប់តាំងពីឆ្នាំ១៩៩៧។ កថាខណ្ឌខាងក្រោមនេះនឹងធ្វើការបកស្រាយទៅលើស្ថានភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសភាសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាដែលជាស្ថាប័នថ្នាក់ជាតិរបស់កម្មករដែលមានសមាជិកច្រើនលើសលប់ បន្ថែមពីនេះ ខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញលើស្ថានភាពពីរផ្សេងគ្នាចំពោះ សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា មុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់(ក.១) និង សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់ (ខ.១)។

[៥៧] កថាខណ្ឌទី២ នៃមាត្រា ១២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៥៨] កថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា ១២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៥៩] មាត្រា ១ ចំណុច២ នៃលក្ខន្តិកៈសភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

ក.១.សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា មុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់

សភាសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា ដែលជាស្ថាប័នដែលតំណាងដល់កម្មករនិយោជិតភាគច្រើនហើយជាស្ថាប័នដែលមានការចងសម្ព័ន្ធគ្នា ជាសភាពីសំណាក់សហព័ន្ធសហជីពដល់ទៅចំនួន ៨ ដែលជាសហព័ន្ធសហជីពដែលមានមូលដ្ឋានលើវិស័យកាត់ដេរតែមួយដូចគ្នា។ យ៉ាងណាក៏ដោយសភាសហព័ន្ធមួយនេះក៏ត្រូវបំពេញ នូវលក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះដែល ដែលលក្ខខណ្ឌទាំងនោះមាន លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ (ក.១.១) និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់(ក.១.២)។

ក.១.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

ដោយឈរលើគោលការណ៍ ដើម្បីឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតមួយអាចបង្កើតឡើងដោយបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រឹះនោះគេ ត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចំបងពីរនៅក្នុងលក្ខខណ្ឌគ្រឹះនេះគឺ ភាពដោយឡែកនៃសភាសម្ព័ន្ធសហជីព និងឯករាជ្យភាពរបស់សភាសហព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា។

ភាពដោយឡែកនៃសភាសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជា សភានេះត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយតែក្រុមកម្មករនិយោជិត តែម្ខាងប៉ុណ្ណោះដោយមិនមានការចូលរួមពីសំណាក់ភាគីនិយោជក ដែលជាសមាជិកនោះទេ ដូច្នេះវាស្របតាមលក្ខខណ្ឌគ្រឹះរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពគឺភាពដោយឡែកនៃអង្គការ។

សភាសម្ព័ន្ធសហជីព នេះគឺជាស្ថាប័នឯករាជ្យព្រោះថាចំណូលដែលជាប្រភពទ្រទ្រង់សំខាន់របស់អង្គការនេះគឺបានមកពីភាគទានរបស់សមាជិកទាំងសហព័ន្ធសហជីពទាំង ៨ ដែលត្រូវបង់ជូនសភានេះចំនួន ៥ភាគរយ[៦០]នៃសមាជិកភាពទាំងអស់ជារៀងរាល់ខែ ហើយការបង់ភាគទានទាំងនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយទៀងទាត់ និងត្រឹមត្រូវ។ ដោយមានប្រភពថវិកាសម្រាប់ចំណាយដោយខ្លួនឯងមិនរងឥទ្ធិពលពីសំនាក់ភាគីទីបី ហើយប្រើស្ថាប័នរបស់ខ្លួនក្នុងគោលដៅការពារផល និងលើកតម្កើងប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដូច្នេះសភាសហព័ន្ធសហជីពនេះបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌឯករាជ្យភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

ក.១.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់

សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាក្រោយពីបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រឹះក្នុងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករ ដែលជាលក្ខខណ្ឌចម្បងរួចហើយខ្លួនក៏បានបំពេញលក្ខខណ្ឌមួយទៀតដែលតម្រូវគឺលក្ខខណ្ឌទម្រង់ដែលមានការស្នើចុះបញ្ជីកា រយៈពេលរង់ចាំ និងការតម្កល់ជាដើម។

---

[៦០] មាត្រា ១០នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

សភាសម្ព័ន្ធសហជីពនេះបានបង្កើតឡើងដោយមានលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់របស់ខ្លួនដែលមាន ២៦ មាត្រា ក្រៅពីលក្ខន្តិកៈផ្ទាល់របស់ខ្លួនសភាសម្ព័ន្ធនេះបានភ្ជាប់នូវឯកសារមួយចំនួនទៀតដើម្បីស្នើសុំការចុះបញ្ជីកាពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដែលឯកសារទាំងនោះរួមមាន៖

១.លក្ខន្តិកៈច្បាប់ដើមរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា (ចំនួន១ច្បាប់)។

២.បញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិ ក្រោយពីមានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសក្រុមប្រឹក្សាភិបាល អាណត្តិដំបូង (ចំនួន១ច្បាប់)។

៣.កំណត់ហេតុនៃការបង្កើតសភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា ចំនួន១ច្បាប់។

បន្ថែមពីនេះសភានេះក៏បានយកលក្ខន្តិកៈ និងបញ្ជីរាយនាមអ្នកទទួលខុសត្រូវការងារដឹកនាំ និងកិច្ចការរដ្ឋបាល ចម្លងជូនអធិការដ្ឋានការងារ នៃមូលដ្ឋានរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពនេះដែលមានទីតាំងនៅរាជធានីភ្នំពេញ ព្រមទាំងចម្លងជូនទីស្តីការគណៈរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងយុត្តិធម៌ និងក្រសួងមហាផ្ទៃ។

ក.២.សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា តាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់

សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅឆ្នាំ២០០៧ ដោយអនុវត្តតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ក៏ដូចជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិទាំងឡាយណាដែលមានមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ដូច្នេះ បើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះត្រូវបានអនុម័តនោះសភានេះនឹងត្រូវស្នើសុំការចុះបញ្ជីកាសារជាថ្មីខណៈពេលដែលខ្លួននឹងធ្វើការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រធាន ឬអនុប្រធានរបស់សភាដែលធ្វើឡើងដោយទៀងទាត់រយៈពេល ៣ឆ្នាំម្តងក្នុងសមាជរបស់សមាជិកខ្លួន ឬក៏មានការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ[៦១]។

ករណីមានការកែប្រែលក្ខន្តិកៈ ឬក៏មានការបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រធាន អនុប្រធានក្រោយពេលដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះបានអនុម័តនោះ សភាត្រូវបំពេញលក្ខខណ្ឌចម្បងពីរ គឺលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់។

ក.២.១.លក្ខខណ្ឌគ្រឹះ

អនុលោមតាមច្បាប់ស្តីពីការងារបុគ្គលគឺតម្រូវឲ្យមានភាពដោយឡែក និងឯករាជ្យភាពនៃអង្គការរបស់ខ្លួនដើម្បីប្រកាសជូនមន្ត្រីមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការធានាថាខ្លួនពិតជាបានការពារផលប្រយោជន៍ដល់កម្មករនិយោជិតយ៉ាងប្រត្យក្សមែន។

[៦១] មាត្រា ៨៧ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក.២.២.លក្ខខណ្ឌទម្រង់

ក្រោយពេលដែលខ្លួនបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រឹះរួចមកសភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាត្រូវតែបំពេញលក្ខខណ្ឌទម្រង់នេះដើម្បីស្នើសុំការចុះបញ្ជីកា និងទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិដែលមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច។ លក្ខខណ្ឌទម្រង់ដើម្បីទទួលបញ្ជីការរួមមាន៖

ក.លក្ខន្តិកៈច្បាប់ដើម រាប់បញ្ចូលទាំងសេចក្តីថ្លែងការណ៍ស្តីពីគោលបំណង

ខ.ច្បាប់ដើមនៃបទបញ្ញាផ្ទៃករដ្ឋបាល ដែលគ្រប់គ្រងទៅលើការដឹកនាំកិច្ចការរដ្ឋបាល។

គ.បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព។

ឃ.អាស័យដ្ឋានសម្រាប់ថែរក្សាទុកនូវសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ និងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ង.ចំពោះសភាសម្ព័ន្ធសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់បំផុត ត្រូវមានបញ្ជីឈ្មោះរាយនាមសហព័ន្ធសហជីពដែលជាសមាជិករបស់ខ្លួនតាមចំនួនកំណត់នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ក្រៅពីបំពេញលក្ខខណ្ឌនេះ រួចហើយសភានេះត្រូវរង់ចាំលក្ខខណ្ឌរយៈពេល និងលក្ខខណ្ឌតម្កល់ដើម្បីខ្លួនមានលទ្ធភាព ក្នុងការទទួលបានបញ្ជីកាពីស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចគឺក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ខ.កិច្ចដំណើការគ្រប់គ្រងរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

ខ.១.ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល និងប្រធាន

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា មិនកើតឡើងដោយការបោះឆ្នោតនោះទេ តែវាកើតឡើងដោយយោងទៅលើចំនួនសហព័ន្ធសហជីពដែលជាសហព័ន្ធសហជីពស្ថាបនិកសភាសម្ព័ន្ធនេះ ស្របតាមលក្ខន្តិកៈ[៦២] ចំនួនសភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាមានចំនួន ៨រូប។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលគ្មានអាណត្តិនោះទេ ប៉ុន្តែក្នុងចំនោមក្រុមប្រឹក្សាភិបាលត្រូវបោះឆ្នោតជ្រើសរើសប្រធានសភាសម្ព័ន្ធដែលជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល អនុប្រធាន អគ្គលេខាធិការ អគ្គហិរញ្ញិកដោយការបោះឆ្នោតពីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាភិបាល(ស្ថាបនិក) និងសមាជិកមិនមែនស្ថាបនិកក្នុងសមាជដែលធ្វើឡើងរៀងរាល់ ៣ឆ្នាំម្តង ដោយការបោះឆ្នោតយកមតិភាគច្រើននៃចំនួនអ្នកឈរឈ្មោះ[៦៣]។

[៦២] មាត្រា ១៦ នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

[៦៣] មាត្រា ១៥ នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

ខ.២.សមាជិក និងថ្លៃសមាជិកភាព

ដើម្បីអាចក្លាយជាសមាជិកនៃសភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជាបានលុះត្រាតែសហព័ន្ធនោះបានចូលជាសមាជិករបស់សម្ព័ន្ធភាពណាមួយសិនក្នុងចំនោមសម្ព័ន្ធភាពសហព័ន្ធសហជីពទាំង ៨ ដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភានេះ។ បើសហព័ន្ធនោះជាសមាជិករបស់សម្ព័ន្ធភាពណាមួយរួចហើយ គេត្រូវបង់ភាគទានសមាជិកចំនួន ៥%នៃសមាជិកភាពទាំងអស់របស់សហព័ន្ធនោះជារៀងរាល់ខែ[៦៤]។

សហព័ន្ធដែលចូលជាសមាជិករបស់សភានេះ ហើយមិនមែនជាប់កាតព្វកិច្ចមិនអាចសុំដកខ្លួនវិញបាននោះទេ សហព័ន្ធដែលមានបំណងសុំដកខ្លួនចេញពីសមាជិកភាពគឺតម្រូវឲ្យធ្វើសំណើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ។ក្រៅពីការស្នើសុំដកសមាជិកភាព អាចអនុវត្តបានករណីសហព័ន្ធសហជីពនោះត្រូវបានរំលាយដោយច្បាប់ ឬដោយឯកឯង ករណីដែលសហព័ន្ធសហជីពនោះបានរំលោភបំពានទៅលើលក្ខន្តិកៈ និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងហើយបានបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍របស់សភា ហើយការដកសមាជិភាពទាំងឡាយនេះត្រូវសម្រេចដោយក្រុមប្រឹក្សាភិបាលតាមសម្លេង ៥០ បូក ១[៦៥]។

ខ.៣.រចនាសម្ព័ន្ធ

សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា ត្រូវបានដឹកនាំដោយប្រធាន ១រូបដែលជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សា-ភិបាលតាមរយៈការបោះឆ្នោតសមាជដោយសម្ងាត់ អនុប្រធាន៤រូប អគ្គលេខាធិការ១រូប អគ្គ-លេខាធិការរង១រូប ឬច្រើនរូប អគ្គហិរញ្ញិក ១រូប អគ្គហិរញ្ញិករង ១រូប ឬច្រើនរូប ទីប្រឹក្សា ១រូប ឬច្រើនរូប។

សភាសម្ព័ន្ធនេះបែងចែកជា ៦នាយកដ្ឋានសម្រាប់គ្រប់គ្រងដំណើរការប្រចាំថ្ងៃ:

១.នាយកដ្ឋានស្ត្រី និងកុមារ

២.នាយកដ្ឋានព័ត៌មាន និងពិធីការ

៣.នាយកដ្ឋានច្បាប់

៤.នាយកដ្ឋានបាតុកម្ម និងកូដកម្មគ្រប់មុខសញ្ញា

៥.នាយកដ្ឋានអប់រំ

៦.នាយកដ្ឋានទំនាក់ទំនងជាតិ និងអន្តរជាតិ

---

[៦៤] មាត្រា ១០នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

[៦៥] មាត្រា ១២ នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

ប្រធាននាយកដ្ឋាននីមួយៗត្រូវបានតែងតាំងដោយប្រធានសភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា[៦៦]
។

១.២.២.អានុភាពគតិយុត្តិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត(សហជីព)

បន្ទាប់ពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពបានបំពេញលក្ខខណ្ឌគ្រឹះ និងលក្ខខណ្ឌទម្រង់ដែលតម្រូវដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់រួចហើយនោះ អង្គការនេះនឹងទទួលបាននូវបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ។ បុគ្គលភាពគតិយុត្តិ គឺភ្ជាប់គ្នារវាងសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដែលតម្រូវឲ្យអង្គការនេះទទួលយកទាំងពីរគឺ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចដោយមិនអាចមានតែសិទ្ធិ ហើយមិនទទួលយកនូវកាតព្វកិច្ចបាននោះទេ។

ដូចនេះតើអ្វីទៅជាសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព(១.២.២.១) និងអ្វីទៅជាការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព(១.២.២.២)។

១.២.២.១.សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព

សិទ្ធិរបស់សហជីពគឺសំដៅទៅលើលក្ខខណ្ឌទាំងឡាយណាដែលច្បាប់ ឬលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្តល់ទៅឲ្យសហជីព ក្នុងគោលដៅឲ្យសហជីពបំពេញបេសកកម្មរបស់ខ្លួនដែលបញ្ញត្តិនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈ និងច្បាប់ ប៉ុន្តែសិទ្ធិត្រូវស្ថិតនៅក្នុងលំហាព្រំដែននៃច្បាប់។

កាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព គឺសំដៅទៅលើលក្ខខណ្ឌដែលច្បាប់បញ្ញត្តិឡើងក្នុងគោលដៅធានាការអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងលំហាព្រំដែន និងតម្រូវឲ្យសហជីពបំពេញនូវកិច្ចសំខាន់មួយចំនួនកំណត់ក្នុងច្បាប់។

ក.សិទ្ធិរបស់សហជីពកម្មករនិយោជិត

ក.១.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង

សហជីពគឺ ជាប្រភេទនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយរបស់កម្មករនិយោជិតដែលបង្កើតឡើងជាតំណាងដល់សមាជិករបស់ខ្លួនសហជីពនឹងដើរតួជា តំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតជាសមាជិកក្នុងការការពារសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត។ ក្រៅពីនេះសហជីពក៏អាចធ្វើជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាគមនិយោជក ចូលរួមសិក្សាស្រាវជ្រាវ លើកតម្កើងវិជ្ជាជីវៈ និងការការពារផលប្រយោជន៍ទាំងស្មារតី និងជាសំភារៈក៏ដូចជាការចូលរួមក្នុងការចរចារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងសកម្មភាពដទៃទៀតជាច្រើន។

[៦៦] មាត្រា ១៤ នៃលក្ខន្តិកៈរបស់សភាសម្ព័ន្ធសហជីពជាតិកម្ពុជា

ក.២.សិទ្ធិក្នុងការរៀបចំកម្មវិធីការងារ

បន្ថែមពីនេះទៅទៀតក្នុងការតំណាងឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនសហាជីពក៏មានសិទ្ធិក្នុងការតាក់តែងកម្មវិធីការងាររបស់ខ្លួន ដើម្បីជាប្រយោជន៍ក្នុងកិច្ចដំណើរការសហាជីពក្នុងគោលបំណងធ្វើយ៉ាងណាឲ្យស្ថាប័នមួយនេះអាចដំណើរការទៅបានដោយមានប្រសិទ្ធិភាពជាពិសេសគឺការពារ និងលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិតដែលជាសមាជិក។

សហាជីពអាចរៀបចំកម្មវិធីអប់រំដើម្បីជួយបង្កើន និងពង្រឹងសមត្ថភាពរបស់សមាជិករៀបចំកម្មវិធីចែករំលែកបទពិសោធន៍ ក្នុងគោលដៅភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង ឬក៏អាចរៀបចំកម្មវិធីការងារដទៃមួយចំនួនទៀតដើម្បីផ្សព្វផ្សាយពីសហាជីពរបស់ខ្លួន ឬផ្សព្វផ្សាយច្បាប់ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលចាំបាច់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យការងាររបស់ពួកគេ[៦៧]។

ក.៣.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព

ក្រៅពីនេះសហាជីពមានសិទ្ធិចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហាជីពក្នុងតំបន់ដូចគ្នា លើវិស័យដូចគ្នា[៦៨]ដើម្បីបង្កើតនូវសំឡេងតំណាងសម្រាប់ចរចារជាមួយភាគីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជក ឬក៏អាចជាការចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហាជីពអន្តរជាតិ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីទទួលយកបទពិសោធន៍ពីតួនាទី និងកិច្ចការដែលសហាជីពអន្តរជាតិបានធ្វើដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍កម្មករ។

ក.៤.សិទ្ធិរបស់សហាជីពមានភាពជាតំណាងបំផុត

តើអ្វីទៅជាសិទ្ធិតំណាងរបស់សហាជីព? សហាជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន គឺសំដៅដល់សហាជីពដែលមានសិទ្ធិក្នុងការចរចារលើអនុសញ្ញារួម[៦៩] ជាមួយភាគីនិយោជកដែលផ្តោតសំខាន់ទៅលើលក្ខខណ្ឌការងារ អនាម័យសន្តិសុខការងារនិង អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗទៀតជាមួយភាគីនិយោជក។

គោលបំណងនៃអនុសញ្ញារួម គឺកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬសហាជីពក៏ដូចជាសហាជីពជាមួយសមាគមនិយោជក។ បទប្បញ្ញត្តិនៃអនុសញ្ញារួមអាចនឹងមានលក្ខណៈប្រសើរដល់កម្មករនិយោជិតជាងបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ និងបទបញ្ជាទាំងឡាយដែលចូលជាធរមាន ការលើកឡើងដែលអះអាងថាអនុសញ្ញារួមពេលខ្លះមានលក្ខណៈល្អប្រសើរជាងច្បាប់ព្រោះវាកើតចេញពីការចរចារ និង

---

[៦៧] មាត្រា ៩នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហាជីព

[៦៨] មាត្រា ១០ កថាខណ្ឌទី៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហាជីព

[៦៩] មាត្រា ៥៩ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហាជីព

ព្រមព្រៀងរវាងសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ជាមួយភាគីនិយោជក ហើយក្នុងនេះដែរ បើសិនជាប្រការណាមួយក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះបន្ថយសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត នោះអនុសញ្ញារួមនេះក៏មិនមានអានុភាពគតិយុត្តិផងដែរ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះមិនអាចផ្ទុយទៅនិងបទប្បញ្ញត្តិស្តីពីសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ និងច្បាប់ជាធរមានទេ។ការទាមទារទាំងអស់ដែលខុសពីច្បាប់ បទបញ្ជា និងបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុងរបស់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ត្រូវដោះស្រាយតាមកិច្ចដំណើរការនៃការចរចារអនុសញ្ញារួមមួយដ៏ត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសតម្រូវឲ្យមានអនុសញ្ញារួមតែមួយប៉ុណ្ណោះ[៧០]។ សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតក៏មានសិទ្ធិអនុវត្តតួនាទីដូចសិទ្ធិដែលផ្តល់ឲ្យសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច ក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដែលបញ្ញត្តិក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះមាត្រា ៦០ ដែលសហជីពភាគតិចមានសិទ្ធិក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាល ការចូលរួមក្នុងយន្តការសហការមួយចំនួនក្នុងកន្លែងការងារ។

ក.៥.សិទ្ធិរបស់សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិច

តើសហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិអ្វីខ្លះ? មិនមែនមានតែសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតដែលមានសិទ្ធិនោះទេ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសក៏មានសិទ្ធិផងដែរ។ សហជីពដែលមានសមាជិកភាគតិចមានសិទ្ធិ[៧១]៖

១.ក្នុងការផ្តល់វគ្គបណ្តុះបណ្តាលស្តីពីចំនេះដឹងផ្នែកច្បាប់ និងវិជ្ជាជីវៈក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ឬកម្មករទូទៅ។

២.ក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់ និងការអនុវត្តជាក់ស្តែងដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

៣.ក្នុងការតំណាងសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងការដោះស្រាយវិវាទបុគ្គល។

៤.ក្នុងការចូលរួមយន្តការកិច្ចសហការនៅកន្លែងការងារដែលប្រព្រឹត្តទៅជាប្រចាំ

៥.ចូលរួមយោបល់ក្នុងយន្តការទីផ្សារការងារ។

៦.ផ្តល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធនឹងសមាជិកខ្លួន។

៧.តួនាទីក្នុងផ្នែករដ្ឋបាលក្នុងការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់សមាជិករបស់ខ្លួន ពេលគ្មានការងារធ្វើ។

[៧០] មាត្រា ៧០នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៧១] មាត្រា ៦០ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ខ.កាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព

កាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព គឺសំដៅទៅលើកិច្ចទាំងឡាយណាដែលតម្រូវដោយច្បាប់ ហើយសហជីពត្រូវតែបំពេញកិច្ចទាំងនោះជាចាំបាច់។

ខ.១.កាតព្វកិច្ចរក្សាកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុ

សហជីពដោយមិនគិតថាមានបញ្ជីកា ឬគ្មានបញ្ជីកា ឬភាពតំណាងបំផុតត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាប្រតិបត្តិការអាជីវកម្មដោយប្រក្រតី ដែលបង្ហាញពីប្រាក់ចំនូល និងការចំណាយ រួមទាំងប្រភពចំណូល និងអ្នកទទួលប្រាក់ចំណូល និងប្រាក់ចំណាយហើយបង្ហាញនូវរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំទៅដល់សមាជិកនៃសហជីព ស្របទៅតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព[៧២]។

សហជីពត្រូវរក្សាទុកនូវកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន ក្នុងរយៈពេលយ៉ាងតិច ៥ឆ្នាំក្រោយពីធ្វើតុល្យការប្រចាំឆ្នាំនីមួយៗ។ ក្រៅពីធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំជូនសមាជិករបស់ខ្លួនជ្រាបសហជីពត្រូវចម្លងជូនក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ[៧៣]ចំនួន១ច្បាប់ផងដែរ ដោយត្រូវបង្ហាញនូវសំណុំព័ត៌មានដូចជា:

ក.ប្រាក់ចំនូលសរុបដែលមាននៅក្នុងអំឡុងពេលគ្របដណ្តប់ក្នុងរបាយការណ៍ ដោយបង្ហាញចំនួនទឹកប្រាក់ទៅតាមប្រភពចំណូល។

ខ.ការចំនាយផ្សេងៗរបស់សហជីពដោយត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពព័ត៌មាន ដែលតម្រូវឲ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយត្រូវបានធ្វើឡើង រួមទាំងការផ្លាស់ប្តូរអាសយដ្ឋាន ក៏ដូចជាចំនួនសមាជិកនៃសហជីពរបស់ខ្លួន។

ខ.២.កាតព្វកិច្ចសុច្ចរឹតភាព និងស្មោះត្រង់

សហជីពត្រូវមានកាតព្វកិច្ចសុច្ចរឹតភាព និងស្មោះត្រង់ចំពោះការចរចារអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីនិយោជកក្នុងគោលដៅរក្សាអោយបាន នូវការការពារផលប្រយោជន៍សមាជិករបស់ខ្លួនចំពោះការកំណត់ប្រការផ្សេងៗ និងលក្ខខណ្ឌការងារ ហើយព្រមទាំងធានាឲ្យបាននូវការគោរពគ្នាទៅវិញទៅមកក្នុងនាមជាដៃគូរសន្ទនា[៧៤]។

កាតព្វកិច្ចសុច្ចរឹតភាព និងស្មោះត្រង់ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះសំដៅទៅលើសកម្មភាពមួយចំនួនរបស់សហជីពដែលមានដូចជា ការជួបជាមួយភាគីនិយោជក ការចូលរួមប្រជុំឲ្យបានទាន់

[៧២] មាត្រា ២៨ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៧៣] មាត្រា ១៧ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៧៤] មាត្រា ៥២ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ពេលវេលា កាតព្វកិច្ចក្នុងការធ្វើការសម្របសម្រួល ឬធ្វើការជំទាស់ដែលមានការពិចារណាសមស្រប កាតព្វកិច្ចពិចារណាទៅលើសំណើសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងតវ៉ា និងកាតព្វកិច្ចដទៃផ្សេងទៀត ដែលការចងកាតព្វកិច្ចទាំងនេះ ក្នុងគោលដៅធ្វើយ៉ាងណាឲ្យទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរវាងភាគីកម្មករនិយោជិត និងភាគីនិយោជកមានភាពសុខដុមរមនាក្នុងវិស័យរបស់ខ្លួន។

១.២.២.២. ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព

ជាគោលការណ៍បើ និយាយទៅដល់ការទទួលខុសត្រូវនីតិនិពន្ធ ក៏ដូចជាសាស្ត្រាចារ្យផ្នែកនីតិសាស្ត្របែងចែកជាពីរ គឺការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិល និងការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌ។ សម្រាប់នីតិបុគ្គលក៏តម្រូវឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌផងដែរ នៅក្នុងករណីដែលមានចែងជាក់លាក់ក្នុងច្បាប់ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិផ្សេងទៀត នីតិបុគ្គលលើកលែងតែរដ្ឋចេញ អាចត្រូវបានប្រកាសថាត្រូវទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌពីបទល្មើសដែលត្រូវបានប្រព្រឹត្តដោយអង្គការ ឬអ្នកតំណាងរបស់ខ្លួនដើម្បីជាប្រយោជន៍របស់នីតិបុគ្គលនោះ[៧៥]។ ដូច្នេះនៅក្នុងវាក្យខណ្ឌនេះខ្ញុំសូមលើកតែការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីពក្នុងផ្នែកស៊ីវិលនោះទេ ដែលវានឹងត្រូវបកស្រាយក្រោមរូបភាពចំណងជើងការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិលរបស់សហជីព(ក)។

ក.ការទទួលខុសត្រូវស៊ីវិលរបស់សហជីព

ក.១.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធី

សហជីពនឹងត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះ ទង្វើរបស់ខ្លួនករណីមានការដឹកនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្មដោយមិនគោរពតាមនីតិវិធីនៃការធ្វើកូដកម្មដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារ។ ករណីធ្វើកូដកម្មខុសនីតិវិធីនោះមានជាអាទិ៍ដូចជា ការមិនបានជូនដំណឹងជាមុនរយៈពេល ៧ថ្ងៃ ការមិនចូលរួមកិច្ចប្រជុំដើម្បីធានាសេវាអប្បបរិមារបស់សហគ្រាស បន្តកូដកម្មនៅក្នុងនីតិវិធីក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាលជាដើម។

ករណីដែលសហជីពបានដឹកនាំការ ប្រព្រឹត្តផ្ទុយនឹងនីតិវិធីដោយមានការបញ្ជាក់ជាផ្លូវការពីអធិការការងារ សហជីពនោះនឹងត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មព្យួរបញ្ជីការយៈពេល២ខែ។ ប្រសិនបើការអនុវត្តនេះនៅតែបន្តជាលើកទី២ កិច្ចបញ្ជីកានឹងត្រូវព្យួរក្នុងរយៈពេល៦ខែ ហើយបើកើតមានជាលើកទី៣ កិច្ចបញ្ជីកានឹងត្រូវព្យួរយ៉ាងតិចរយៈពេលចំនួន ១២ខែ។ តុលាការការងារជាស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការចេញដីកាសម្រេចអំពីការព្យួរបញ្ជីកាទាំងនេះ[៧៦]។

---

[៧៥] មាត្រា ៤២ នៃក្រមព្រហ្មទណ្ឌ

[៧៦] មាត្រា ៧៨ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក.២.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវដោយសហជីព

ករណីដែលសហជីពត្រូវបានគេរកឃើញថា បានជ្រៀតជ្រៀក និងធ្វើការដណ្ដើមសមាជិកពីសហជីពមួយទៅសមាជិកមួយដោយរំលោភឆន្ទៈ និងគោលបំណងរបស់សាមីជនដែលជាសមាជិក គឺសហជីពនោះនឹងត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១សែនរៀល ទៅ ៥លានរៀល។ ការពិន័យគឺអនុវត្តដូចគ្នានេះចំពោះអ្នកដឹកនាំ គ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលសហជីពផងដែរ កាលបើរកឃើញ។

នៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ បានកំណត់ពីការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់សហជីពដោយជាក់លាក់ដែលមានបទល្មើស[៧៧]ដូចជា:

១.ការមិនបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ទោះជាក្នុងអាណត្តិណាក៏ដោយ ឬក៏ល្មើសនឹងលក្ខខណ្ឌឈរឈ្មោះជាដើម។

២.ការបង់ភាគទានតាមអំពើចិត្ត។

៣.បានដាក់កម្រិត ឬបង្ខឹតបង្ខំកម្មករនិយោជិត នូវការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់ខ្លួន ក្នុងការរៀបចំសហជីពដោយខ្លួនឯង។

៤.បានរើសអើងសមាជិកភាពរបស់ខ្លួន ផ្ទុយពីលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

៥.បានបង្ក ឬព្យាយាមធ្វើឲ្យនិយោជករើសអើងប្រឆាំង និងកម្មករនិយោជិតរួមទាំងបញ្ឈប់កម្មករនិយោជិតមិនត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។

៦.បានរំលោភករណីយកិច្ចនៃភាពសុចរឹត ឬបង្កការរំលោភដោយចេតនា ឬរារាំងដំណើរការចរចារ និងអនុវត្តអនុសញ្ញារួម ឬព្យាយាមឲ្យនិយោជកបង់ ប្រគល់ យលព្រមបង់ និងប្រគល់ប្រាក់ ឬជាវត្ថុផ្សេងៗក្នុងចំនួនណាមួយ ដែលមានតម្លៃជាចរិកលក្ខណៈត្រង់ៗសម្រាប់ថ្លៃសេវាកម្ម។

៧.បានបង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបំរើនិន្នាការនយោបាយ ការប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ។

៨.បានធ្វើឲ្យកកស្ទះ ឬរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល ឬផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ ការគម្រាមកំហែង ឬបង្ខឹតបង្ខំដល់កម្មករនិយោជិត ដែលពុំមែនជាកូដករ មិនឲ្យចូលធ្វើការ និងការដឹកនាំធ្វើកូដកម្មដែលផ្ទុយនឹងនីតិវិធីច្បាប់។

[៧៧] មាត្រា ៨០នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក.៣.ការប្រព្រឹត្តនៅមិនត្រឹមត្រូវរបស់សហជីពភាគតិច

សម្រាប់អ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ដែលមានសមាជិកភាគតិច ដែលត្រូវបានរកឃើញថា បានធ្វើការអុកឡុក រំខានដល់សហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត ទៅលើសកម្មភាពមួយចំនួនដូចជាការចរចារអនុសញ្ញារួម ការដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ក្នុងនាមកម្មករនិយោជិតទាំងមូល នឹងត្រូវពិន័យជាប្រាក់ពី ១លានរៀល ទៅ៦លានរៀល[៧៨]។

១.៣ អានុភាពគតិយុត្តិចំពោះស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច

តើអ្វីទៅជាអានុភាពគតិយុត្តិចំពោះស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច? តើស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចទាំងនោះមានសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចយ៉ាងដូចម្ដេចខ្លះដើម្បីធានាឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងនោះអាចបំពេញញតួនាទីរបស់ខ្លួនបានដោយមានប្រសិទ្ធិភាព និងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ គោលដៅ និងលក្ខន្តិករបស់ខ្លួន?

ស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចគឺសំដៅទៅលើក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ បច្ចុប្បន្នគឺក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ។សំណេរខាងក្រោមនឹងធ្វើការសិក្សា និងបកស្រាយពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់ស្ថាប័ននេះចំពោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត។

១.៣.១ សិទ្ធិរបស់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច

១.៣.១.១.សិទ្ធិក្នុងការពន្យាការចុះបញ្ជីកា

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាស្ថាប័នជំនាញតែមួយគត់ដែលដែលទទួលបន្ទុកក្នុងការសំរេចពន្យាការចុះបញ្ជីកាដោយផ្អែកតាមលក្ខខណ្ឌដូចខាងក្រោមៈ[៧៩]

១.គោលដៅរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈមិនបានលើកតម្កើងសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ មិនបានថ្លែងពីការការពារ បុគ្គលទាំងឡាយដែលស្ថិតក្រោមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

២.សហជីពនោះមិនមានលក្ខណៈឯករាជ្យ។ ពាក្យថាឯករាជ្យនៅទីនេះត្រូវបានសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះពន្យល់ថាស្ថិតក្រោមការគ្រប់គ្រងត្រួតត្រា ការជ្រៀតជ្រៀកណាមួយ ឬឥទ្ធិពលពីនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកណាមួយ។

៣.អង្គការវិជ្ជាជីវៈមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការស្នើចុះបញ្ជីកាអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបញ្ញត្តិក្នុងមាត្រា ១២នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

[៧៨] មាត្រា ៨១ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៧៩] មាត្រា១៦ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

៤.អ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈមិនបានបំពេញគ្រប់លក្ខខណ្ឌដែលតម្រូវក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

៥.ឈ្មោះរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលគ្នានឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបានចុះបញ្ជីរួចហើយ។

ករណីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចពិនិត្យមើលឃើញថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈណាមួយមានបញ្ហាទៅលើចំណុចណាមួយក្នុងចំណុចទាំង ៥ខាងលើ នោះស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចនឹងប្រាប់ពីមូលហេតុក្នុងការពន្យាការចុះបញ្ជីកានេះជាលាយលក្ខណ៍អក្សរក្នុងរយៈពេល ៣០ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការបន្ទាប់ពីថ្ងៃដាក់ពាក្យសុំ។

១.៣.១.២.សិទ្ធិក្នុងការព្យួរកិច្ចបញ្ជីកា

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមានសិទ្ធិក្នុងការព្យួរបញ្ជីកាផងដែរ ហើយស្ថាប័ននេះអាចព្យួរបញ្ជីកាដោយផ្អែកតាមគោលការណ៍នៃមាត្រា ១៧នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពគឺក្នុងករណីដែលសហជីពមិនបានបំពេញកាតព្វកិច្ចគឺដោយមិនបានឆ្លើយតបនៅព័ត៌មានដែលតម្រូវខាងលើក្នុងរយៈពេលយ៉ាងយូរ ៦០ថ្ងៃ[៨០]។

១.៣.១.៣.សិទ្ធិក្នុងការព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុត

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក៏មានសិទ្ធិក្នុងការព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពបានផងដែរ ក្នុងករណីមានការរំលោភបំពាន ឬបាត់បង់លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដែលត្រូវបានគេចាត់ទុកថាជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត[៨១]។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យដើម្បីអាចក្លាយជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុត[៨២]មានដូចជា:

១.បានចុះបញ្ជីកាត្រឹមត្រូវ។

២.បានទទួលប្រាក់ភាគទានយ៉ាងហោចណាស់ស្មើរ ៣៣ភាគរយនៃចំនួនសមាជិក។

៣.មានកម្មវិធី និងសកម្មភាពដែលលបង្ហាញថាសហជីព នោះមានលទ្ធភាពផ្តល់សេវាខាងវិជ្ជាជីវៈវប្បធម៌ និងអបរំដល់សមាជិករបស់ខ្លួន។

---

[៨០] មាត្រា ១៨ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៨១] មាត្រា ៥៨ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៨២] មាត្រា ៥៥ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

៤.មានសមាជិកដែលមានបណ្ណសំគាល់ សមាជិកត្រឹមត្រូវច្រើនជាងគេនៃចំនួនកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈ ឬសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ចដែលសហជីពដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។

ករណីដែលសហជីពបានបាត់បង់នូវ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យណាមួយក្នុងចំណោមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងលើនោះក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារនឹងព្យួរ ឬដកហូតភាពជាតំណាងបំផុតរបស់អង្គការនេះ។

១.៣.២ ភាគព្វកិច្ចរបស់ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច

១.៣.២.១.ភាគព្វកិច្ចក្នុងការបោះផ្សាយបញ្ជីកា

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារយោងតាមសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគឺជាស្ថាប័នត្រូវទទួលបន្ទុកធ្វើការថែរក្សានូវកំណត់ត្រានៃការចុះបញ្ជីកា ហើយអាចសហការបោះពុម្ពផ្សាយឲ្យបានទៀងទាត់អំពីកិច្ចបញ្ជីកា[៨៣]។

១.៣.២.២.ភាគព្វកិច្ចបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ក្នុងរយៈពេល៣០ថ្ងៃ នៃថ្ងៃធ្វើការយ៉ាងយូរ ក្រោយពេលទទួលសំណុំបែបបទ និងនីតិវិធីត្រូវសម្រេចជាផ្លូវការ អំពីការទទួលស្គាល់ភាពជាតំណាងបំផុតរបស់សហជីពដែលបានបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យ ដើម្បីក្លាយជាសហជីពដែលមានភាពជាតំណាងបំផុតនៅថ្នាក់ សហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន[៨៤]។

បែបបទនៃការអនុវត្ត ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្រោយពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ។

១.៣.២.៣.ភាគព្វកិច្ចក្នុងការចុះបញ្ជីកា និងបោះផ្សាយអនុសញ្ញារួម

អនុសញ្ញារួមគឺត្រូវបង្កើតឡើងក្នុងគោលបំណងកំណត់លក្ខខណ្ឌការងារ និងមុខរបរនៃកម្មករនិយោជិតព្រមទាំងគ្រប់គ្រងទំនាក់ទំនងរវាងនិយោជក និងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពក៏ដូចជាសហជីព និងសមាគមនិយោជក។ ក្រុមប្រឹក្សាសហជីព និងនិយោជកត្រូវតែបង្កើតឡើងក្នុងការតំណាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក ក្នុងកម្រឹតនៃការចរចារ ក្រោយពីការចរចាររវាងក្រុមប្រឹក្សាទាំងពីរសម្រេចបានដល់ទិសដៅរួចហើយ អនុសញ្ញារួមនេះអាចអនុវត្តបានភ្លាមប្រសិនបើនៅក្នុងអនុសញ្ញារួមនេះ ភាគីនៃកិច្ចសន្យាក្នុងការចរចារបានសម្រេចគឺអាចអនុវត្តបានបណ្តោះអាសន្ន។

---

[៨៣] មាត្រា ១១ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៨៤] មាត្រា ៥៨ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មានកាតព្វកិច្ចក្នុងការចុះបញ្ជីកា លើអនុសញ្ញារួមដែលភាគីទាំងពីរ សហជីព និងនិយោជកបានព្រមព្រៀងគ្នា។ បន្ទាប់ពីការចុះបញ្ជីកា១ថ្ងៃ អនុសញ្ញារួមត្រូវបានចូលជាធរមានភ្លាម[៨៥]។ យ៉ាងណាក៏ដោយក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ មិនបានបញ្ញត្តិពីរយៈពេលពិតប្រាកដនៃការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាអនុសញ្ញារួមនោះទេ ដោយកំណត់ថាបែបបទនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែងស្តីពីអនុសញ្ញារួម និងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបន្ទាប់ពីបានពិគ្រោះយោបល់ជាមួយគណៈកម្មការប្រឹក្សាការងារ[៨៦]។

[៨៥] មាត្រា ៧៤ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

[៨៦] មាត្រា ៧៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ជំពូកទី២

របបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា និងវៀតណាម

របបគតិយុត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងគោលដៅមួយដើម្បី និងធានាឲ្យមាននូវការបង្កើនប្រសិទ្ធិភាព នៃការគ្រប់គ្រងអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងប្រទេសកម្ពុជាជាពិសេសគឺធានាឲ្យបាននូវការការពារផលប្រយោជន៍ពិតប្រាកដដល់សមាជិក ក៏ដូចជាតម្លាភាពនៃការអនុវត្តច្បាប់។

របបគតិយុត្តិ នៃការសិក្សាប្រៀបធៀបនេះនឹងធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយបែងចែកជារបបគតិ-យុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតខាងកម្ពុជា និងវៀតណាម (២.១) និងរបបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកកម្ពុជា និងវៀតណាម(២.២)។

២.១ របបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត កម្ពុជា និងវៀតណាម

នៅក្នុងផ្នែកនេះផងដែរនឹងរំលេចឡើងនូវប្រធានបទដ៏សំខាន់មួយចំនួនដែលបង្ហាញពីរបបគតិយុត្តិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់ប្រទេសទាំងពីរ ដែលមានការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត(២.១.១) អានុភាពគតិយុត្តិ (២.១.២) និងគុណសម្បត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត កម្ពុជា និងវៀតណាម (២.១.៣)។អត្ថន័យរួមទាំងន័យសេចក្ដីនៃប្រធានបទខាងលើមានដូចខាងក្រោម៖

២.១.១ ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតដំបូងឡើយត្រូវបង្កើតឡើងនៅតំបន់តង់កឹង(វៀតណាមខាងជើង) ដែលនៅពេលនោះត្រូវបានដាក់ឈ្មោះថា សហព័ន្ធសហជីពក្រហម (Federation of Red Trade Union)នៅថ្ងៃទី ២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ ១៩២៩ ក្រោយមករហូតដល់បច្ចុប្បន្នមានសហជីពថ្នាក់ជាតិតែមួយគត់គឺ សហភាពការងារវៀតណាម (Vietnam General Confederation Labour)។ នៅក្នុងប្រទេសវៀតណាមដោយមានរចនាសម្ព័ន្ធសហជីពចំនួន ៤ថ្នាក់[៨៧]ដូចជា៖

១.សហភាពការងារវៀតណាម(ថ្នាក់ជាតិ ឬខ្ពស់បំផុត)

២.សហព័ន្ធសហជីពការងារនៅតាមខេត្ត ក្រុងដែលជាស្ថាប័នសហជីពអំណាចកណ្ដាល

៣.សហជីពថ្នាក់តំបន់ ឬថ្នាក់ខ្ពស់

៤.សហជីពមូលដ្ឋាន

---

[៨៧] មាត្រា ៧នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

ដូច្នេះនៅក្នុងកថាខណ្ឌនេះ ខ្ញុំនឹងធ្វើការបង្ហាញតែពីការបង្កើតនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់សហជីពមូលដ្ឋានជាមួយសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានតែប៉ុណ្ណោះ។ ក្នុងកថាខណ្ឌនេះផងដែរ និងធ្វើការបង្ហាញលើប្រធានបទដូចជា៖ គោលការណ៍គ្រឹះនៃការបង្កើត(២.១.១.១) ការបោះឆ្នោត (២.១.១.២) និងសេចក្តីសម្រេចរបស់សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬសហជីពថ្នាក់តំបន់(២.១.១.៣)។

២.១.១.១. គោលការណ៍គ្រឹះនៃការបង្កើត

សហជីពថ្នាក់មូលដ្ឋានត្រូវតែមានជំហរ ឬក៏ប្រកាន់គោលការណ៍សំខាន់ក្នុងការបង្កើតនេះ ដែលគោលការណ៍នេះត្រូវបានកំណត់ដូចខាងក្រោម៖

១.គោលការណ៍ស្មោះត្រង់ដើម្បីផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដូចគ្នា

២.ពង្រឹងសាមគ្គីភាពការងារ

៣.ពង្រឹងការសហការគ្នារវាងសហជីពក្នុងប្រទេស និងក្រៅប្រទេស។

ក្រៅពីគោលការណ៍គ្រឹះសំខាន់ទាំង៣ ខាងលើនេះផងដែរសហជីពមូលដ្ឋាននេះទៀតសោតត្រូវតែមានគោលបំណង និងទិសដៅរបស់ខ្លួនក្នុងការការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត ចូលរួមកិច្ចពិភាក្សាដើម្បីលើកតម្កើងផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ចុះហត្ថលេខាចូលរួមពិភាក្សាអនុសញ្ញារួម ចូលរួមគាំទ្រ និងសហការដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួម ចូលរួមកិច្ចពិភាក្សាសង្គម(Social Dialouge) និងពង្រឹងបង្កើនទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ[៨៨]។

២.១.១.២. ការបោះឆ្នោត

ក្រៅពីការបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌគ្រឹះនៃការបង្កើតរួចមកហើយ អ្នកដែលចង់បង្កើតសហជីពមូលដ្ឋានក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស របស់ខ្លួនត្រូវតែប្រមូលផ្តុំសមាជិកដែលមានបំណងចង់បង្កើតសហជីពនេះដើម្បីរៀបចំការបោះឆ្នោតអ្នកដឹកនាំសហជីពមូលដ្ឋាន។ ការចូលរួម ឬមិនចូលរួមជាសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចរបស់កម្មករនិយោជិតរៀងៗខ្លួន ហើយត្រូវតែគោរពនូវគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តជានិច្ច។ នៅក្នុងលក្ខខណ្ឌចាំបាច់ណាមួយ បើមិនអាចបោះឆ្នោតជ្រើសរើសសហជីពមូលដ្ឋានបាននោះសហជីពថ្នាក់តំបន់ ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់អាចមានសិទ្ធិក្នុងការចាត់តាំងគណៈកម្មការប្រតិបត្តិសម្រាប់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសនោះបាន[៨៩]។

---

[៨៨] មាត្រា ១៨៨ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

[៨៩] មាត្រា ៧ នៃលក្ខន្តិកៈសហជីពវៀតណាម

យ៉ាងណាក៏ដោយនៅក្នុងលក្ខន្តិកៈនេះមិនបានបញ្ជាក់ច្បាស់នោះទេថា តើការបោះឆ្នោតនេះត្រូវបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ ឬក៏យ៉ាងណានោះទេ ហើយក៏មិនបានកំណត់ផងដែរនូវចំនួនអ្នកដែលត្រូវបោះឆ្នោតថាជាប្រធានសហជីពមូលដ្ឋាន អនុប្រធានឬក៏យ៉ាងណា។

២.១.១.៣. សេចក្តីសម្រេចរបស់សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬថ្នាក់តំបន់

ក្រោយពីមានការបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងពីរខាងលើរួចហើយផងដែរនោះ សហជីពថ្នាក់មូលដ្ឋាននេះនូវតែត្រូវការជាដាច់ខាតនូវសេចក្តីសម្រេចរបស់សហជីពថ្នាក់តំបន់ ឬថ្នាក់ខ្ពស់[៥០]។ ក្រោយពេលដែលសហជីពថ្នាក់មូលដ្ឋាន បានបង្កើតឡើងក្រោមលក្ខខណ្ឌដែលកំណត់ក្នុងវាក្យខណ្ឌទាំង២ ខាងលើនេះដោយស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងលក្ខន្តិកៈសហជីពរួចមក និយោជកត្រូវតែទទួលស្គាល់ និងបង្កលក្ខខណ្ឌងាយស្រួលសម្រាប់សហជីពមូលដ្ឋាននេះចាប់ផ្តើមប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន[៥១]។ រាល់ការរំខានទាំងឡាយរបស់និយោជកបន្ទាប់ពីសហជីពត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយសហជីពថ្នាក់តំបន់ ឬសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់រួចមកត្រូវបានហាមឃាត់ជាដាច់ខាត។

២.១.២. អានុភាពគតិយុត្តិ

មិនខុសគ្នាប៉ុន្មានព្រោះរដ្ឋទាំងពីរនេះជារដ្ឋដែលនៅជិតខាងគ្នា រួមទាំងទទួលរងឥទ្ធិពលនៃប្រព័ន្ធច្បាប់ស៊ីវិលដូចគ្នា ដូច្នេះនៅក្នុងកថាខណ្ឌនេះនឹងធ្វើការបង្ហាញពីអានុភាពគតិយុត្តិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះដែលមានជាអាទិ៍ដូចជា៖ សិទ្ធិនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត (២.១.២.១) កាតព្វកិច្ចនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត(២.១.២.២) និងការទទួលខុសត្រូវនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត(២.១២.៣)។ន័យសេចក្តីនៃវាក្យខណ្ឌខាងលើមានធ្វើអត្ថាធិប្បាយដូចខាងក្រោម៖

២.១.២.១. សិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត

ក.សិទ្ធិលើបញ្ហាទំនាក់ទំនងការងារ

អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត នៅប្រទេសវៀតណាមមានសិទ្ធិលើបញ្ហាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈ ឬទំនាក់ទំនងការងារនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនដែលបានផ្តល់ដោយច្បាប់ស្តីពីការងារដែលបានបញ្ញត្តិយ៉ាងប្រត្យក្សពីសិទ្ធិទាំងនោះ។ សិទ្ធិក្នុងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនេះមានជាអាទិ៍ដូចជា[៥២]៖

១.ជំនួបជាមួយនិយោជកសម្រាប់ការចរចារ (Social Dialogue) ការផ្លាស់ប្តូរយោបល់ លើបញ្ហាដែលទាក់ទងនឹងការងារ និងការផ្លាស់ប្តូរអកប្បកិរិយារបស់និយោជក។

[៥០] មាត្រា ១៦ នៃលក្ខន្តិកៈសហជីពវៀតណាម

[៥១] មាត្រា ១៨៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

[៥២] មាត្រា ១៩១ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម ១៨ មិថុនា ២០១២

២.ជំនួបជាមួយកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារដើម្បីធានាការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីពគេក្នុងនាមជាអ្នកតំណាង។

សិទ្ធិទាំងពីរខាងលើនេះ ត្រូវបានផ្តល់ទៅឲ្យសហជីពមូលដ្ឋានក្នុងការធានាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅកន្លែងការងារ យ៉ាងណាមិញប្រសិនបើនៅក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសមិនមានសហជីពមូលដ្ឋាននោះទេ ឬសហជីពមូលដ្ឋានមិនទាន់បានបង្កើត សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬសហជីពថ្នាក់ជាតិអាចអនុវត្តសិទ្ធិទាំងពីរខាងលើនេះបាន។

ខ.សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាព

សហជីពរបស់វៀតណាមក៏មានសិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពសហព័ន្ធ ឬសហភាពអន្តរជាតិបានផងដែរ ប៉ុន្តែការចងសម្ព័ន្ធភាពនេះត្រូវផ្អែកទៅលើគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានគ្រឹះមួយចំនួនដូចជា៖ គោលការណ៍ស្មើរភាព គោលការណ៍អធិប្បតេយ្យ គោរពទៅលើប្រព័ន្ធច្បាប់របស់រដ្ឋ និងការអនុវត្តច្បាប់អន្តរជាតិ[៥៣]។

ដោយឡែកចំពោះករណីនៅកម្ពុជាវិញ សិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាពក៏ត្រូវបានអនុញ្ញាតិផងដែរ ប៉ុន្តែអ្វីដែលជាបញ្ហានោះការមិនបានកំណត់ឲ្យច្បាស់ថាតើពឹងផ្អែកលើគោលការណ៍ ឬចំណុចណាខ្លះតាមផ្លូវច្បាប់ដែលអនុញ្ញាតិឲ្យសហជីព ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតអាចចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយសហជីពអន្តរជាតិបាន។

សហជីពនៅវៀតណាម អាចចងសម្ព័ន្ធភាពបានលុះត្រាតែគោលការណ៍ខាងលើនេះមានលក្ខណៈដូចគ្នា ឬប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងគោលការណ៍របស់គេដែលបានកំនត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈ ឬគោលបំណងនៃការបង្កើតសហជីព។

គ.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង ការពារ និងប្រឹក្សា

សហជីពនៅប្រទេសវៀតណាមត្រូវបានផ្តល់សិទ្ធិយ៉ាងច្រើនហើយជាក់លាក់ ដែលបានកំណត់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់គេ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងលក្ខន្តិកៈរបស់គេ។ សហជីពមានសិទ្ធិ[៥៤]ក្នុងការតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការចរចារជាមួយនិយោជក ការចុះហត្ថលេខាលើអនុសញ្ញារួមជាមួយភាគីនិយោជក ត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តអនុសញ្ញារួមក្នុងលំដាប់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន។ បន្ថែមពីនេះសហជីពក៏មានសិទ្ធិតំណាងឲ្យកម្មករនិយោជិតផងដែរ ពេលដែលកម្មករនិយោជិតម្នាក់ ឬកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមបានដាក់ពាក្យប្តឹងទៅតុលាការ ពេលដែលសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍

[៥៣] មាត្រា ៨ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

[៥៤] មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

របស់គេត្រូវបានគេរំលោភ និងកេងប្រវ័ញ្ច ប៉ុន្តែជាលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងនីតិវិធីតុលាការ សហជីពត្រូវចាំបាច់មានលិខិតអនុញ្ញាតិផ្ទេរសិទ្ធិ (អ្នកតំណាងដោយអាណត្តិ)។

ពាក់ព័ន្ធលើសិទ្ធិក្នុងការការពារ សហជីពមានសិទ្ធិក្នុងការពិភាក្សាជាមួយនិយោជកពីសិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់សហជីព ដែលទាក់ទងជាមួយសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ជាពិសេសគឺការការពារសមាជិកសហជីពរបស់គេ។

បន្ថែមពីនេះ សហជីពក៏មានសិទ្ធិក្នុងការផ្តល់ប្រឹក្សាដល់កម្មករនិយោជិតដែលពាក់ព័ន្ធនឹងច្បាប់ កិច្ចសន្យាការងារជាមួយនិយោជក ការអនុវត្តកិច្ចសន្យា និងចំណុចដទៃទៀតដែលកម្មករនិយោជិតត្រូវបានគេរំពឹងទុកថាត្រូវតែស្វែងយល់ និងដឹងពីបញ្ហានេះ។

ឃ.សិទ្ធិក្នុងការសម្របសម្រួល និងធ្វើកូដកម្ម

ក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះដដែលបានផ្តល់សិទ្ធិ ឲ្យទៅសហជីពធ្វើការសម្របសម្រួលជាមួយអាជ្ញាធរដែលមានសមត្ថកិច្ចដើម្បីដោះស្រាយរាល់វិវាទការងារ ទោះជាវាជាវិវាទបុគ្គល ឬវិវាទការងាររួមក៏ដោយ។ ជាមួយគ្នានេះដែរសហជីពក៏អាចលើកជាសំណើរទៅអាជ្ញាធរដែលមានសមត្ថកិច្ចផងដែរ នៅពេលដែលសិទ្ធិ ឬអត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ត្រូវបានគេមើលឃើញថាមានការរំលោភបំពាន។

អ្វីដែលរឹតតែច្បាស់ក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពមួយនេះបានបញ្ញត្តិពីសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ និងដឹកនាំធ្វើកូដកម្មដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ ស្របតាមអត្ថន័យនេះបង្ហាញថាសហជីពអាចមានសិទ្ធិដឹកនាំកូដកម្មបានដោយសេរី ប៉ុន្តែកូដកម្មនេះត្រូវគោរពតាមនីតិវិធីនៃការធ្វើកូដកម្មដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់[៥៥]។ កូដកម្ម[៥៦]ត្រូវបានគេផ្តល់និយមន័យថាគឺជាការឈប់ធ្វើការងារមួយរយៈពេលខ្លី ឬបណ្តោះអាសន្នដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម ពេលដែលវិវាទការងាររួមមិនបានសះជា។ កូដកម្មដែលប្រព្រឹត្តទៅតាមនីតិវិធីត្រូវឆ្លងកាត់នីតិវិធីដូចជា៖

១.មានការប្រជុំជារួមពីគំនិតធ្វើកូដកម្ម៖ នៅក្នុងចំណុចនេះការចូលរួមគំនិតក្រោយពីការចូលរួមនេះសមាជិកត្រូវការកាតសម្គាល់ និងចុះហត្ថលេខា។ ក្នុងនេះផងដែរគណកម្មការរបស់សហជីពត្រូវពិនិត្យមើលទៅលើមូលហេតុនៃការព្រមព្រៀងធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត និងមូលហេតុនៃការមិនព្រមព្រៀងធ្វើកូដកម្មរបស់កម្មករនិយោជិត ដើម្បីសម្រេចពីលទ្ធផលនេះគេនឹងធ្វើការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់រវាងសមាជិកចំពោះការធ្វើកូដកម្ម។

---

[៥៥] មាត្រា ១២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

[៥៦] មាត្រា ២០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

២.ធ្វើការសម្រេចជារួមអំពីកូដកម្ម៖ ក្នុងការសម្រេចនេះត្រូវធ្វើឡើងដោយសម្លេងលើសពី ៥០%នៃសម្លេងអ្នកដែលចូលរួមប្រជុំជារួមពីគំនិតធ្វើកូដកម្ម ដែលជាការរៀបចំឡើងដោយគណៈកម្មការរបស់សហជីពហើយត្រូវជូនដំណឹងទៅនិយោជកយ៉ាងតិចឲ្យបាន៥ថ្ងៃមុនការធ្វើកូដកម្ម។ ការសម្រេចធ្វើកូដកម្មត្រូវធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ[៥៧]។

៣.ធ្វើកូដកម្ម៖ បើសម្រេចធ្វើកូដកម្មត្រូវបង្ហាញនូវចំណុចមួយចំនួនក្នុងលិខិតជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនោះដែលមាន លទ្ធផលនៃការចូលរួមប្រជុំពីគំនិតធ្វើកូដកម្ម ពេលដែលចាប់ផ្ដើម និងទីកន្លែងធ្វើកូដកម្ម វិសាលភាពនៃការធ្វើកូដកម្ម និងសំណើរួម។

ខ.សិទ្ធិក្នុងការធ្វើគម្រោងស្នើច្បាប់

សហជីព សហភាពការងារវៀតណាម (Vietnam General Confederation of Labour) មានសិទ្ធិ ក្នុងការដាក់គម្រោងស្នើច្បាប់ទៅកាន់រដ្ឋសភាជាតិរបស់សាធារណៈរដ្ឋសង្គមនិយមវៀតណាម និងឈរជាគណៈកម្មាធិការរដ្ឋសភានៅពេលដែលមានបញ្ហាទាក់ទងជាមួយសហជីព សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត[៥៨]។

២.១.២.២. ភាតព្វកិច្ចរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត

ក.ភាតព្វកិច្ចក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទ

នៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទភាគីសហជីព អាចធ្វើជាអ្នកតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងពេលដែលធ្វើការចរចារ និងផ្សះផ្សាដោះស្រាយវិវាទការងារ ហើយក៏អាចធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ឬកែប្រែនូវសំណើរបស់គេបានផងដែរ។ យ៉ាងណាក៏ដោយភាគីសហជីពត្រូវមានកាតព្វកិច្ចចំនួន[៥៩] ២ យ៉ាង៖

១.បង្ហាញនូវភស្តុតាង និងឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងសំណើដែលខ្លួនទាមទារ ។

២.អនុវត្តសេចក្តីសម្រេច ប្រសិនបើការចរចារឈានដល់ការព្រមព្រៀង។

ខ.ភាតព្វកិច្ចគោរពនីតិវិធីធ្វើកូដកម្ម

កូដកម្មត្រូវបានគេផ្តល់និយមន័យឲ្យថាជាការឈប់ធ្វើការងារមួយរយៈពេលខ្លី ឬបណ្តោះអាសន្នដោយស្ម័គ្រចិត្តពីកម្មករនិយោជិតមួយក្រុម នៅពេលដែលវិវាទការងាររួមមិនបានសះជា។ ក្នុងនេះផងដែរសហជីពដែលជាអ្នកតំណាងក៏ត្រូវមានកាតព្វកិច្ចជាអាទិ៍ដូចជា៖

---

[៥៧] មាត្រា ២១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

[៥៨] មាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

[៥៩] មាត្រា ១៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

១.កាតព្វកិច្ចក្នុងការពិភាក្សារួមៈ ក្នុងវិវាទការងាររួមសហជីពមូលដ្ឋានត្រូវតែធ្វើការពិភាក្សាជាមួយសមាជិករបស់សហជីពរបស់ខ្លួនដែលដឹកនាំដោយសហជីពជាគណកម្មការ។ ក្នុងកិច្ចពិភាក្សានេះភាគីសហជីព ត្រូវធ្វើការរៀបចំនូវចំណុចដែលខ្លួនទាមទារក្រោយពិភាក្សាជាមួយកម្មករនិយោជិត និងការយល់ស្របនៃការធ្វើកូដកម្ម និងមិនធ្វើកូដកម្ម[១០០]។

២.កាតព្វកិច្ចក្នុងការជូនដំណឹងជាមុនៈ ក្រោយពេលមានកិច្ចពិភាក្សារវាងគ្នា សហជីព និងសមាជិកដែលមានសម្លេងលើសពី ៥០% នៃអ្នកចូលរួមក្នុងកិច្ចពិភាក្សានេះមានន័យថាកូដកម្មអាចប្រព្រឹត្តទៅបាន ដោយមានការគ្រប់គ្រងដោយគណកម្មការរបស់សហជីព ប៉ុន្តែជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវការព្រមព្រៀងធ្វើកូដកម្មត្រូវតែសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដោយមានបញ្ជាក់ពី លទ្ធផលនៃការពិភាក្សា ពេលវេលា និងទីតាំងចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្ម វិសាលភាពនៃកូដកម្ម និងសំណើជារួម។ បន្ថែមពីនេះសហជីពត្រូវធ្វើការជូនដំណឹងជាមុនរយៈពេល ៥ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការមុនពេល[១០១]ចាប់ផ្តើមធ្វើកូដកម្មទៅកាន់និយោជក និងថតចម្លងមួយច្បាប់ជូនការិយាល័យគ្រប់គ្រងការងារខេត្ត និង ១ច្បាប់ទៀតជូនសហជីពថ្នាក់ខេត្ត។

២.១.២.៣. ការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត

ក.ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការអប់រំកម្មករនិយោជិត

សហជីពនៅប្រទេសវៀតណាមត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការអប់រំកម្មករនិយោជិតឲ្យគោរពច្បាប់របស់ប្រទេសដើម្បីធ្វើការរួមចំណែកក្នុងការអភិវឌ្ឍ និងការពារប្រទេសជាតិ។ ក្នុងនេះផងដែរ សហជីពត្រូវ[១០២]៖

១.ផ្សព្វផ្សាយពីទិសដៅរបស់គណបក្សកុំមុយនីសវៀតណាម និងគោលនយោបាយ ច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសហជីពរបស់ប្រទេសខ្លួនទៅកាន់កម្មករនិយោជិត មន្រ្តីរាជការជាដើម។

២.អប់រំកម្មករឲ្យអនុវត្តច្បាប់ បទបញ្ជារបស់ភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល បទបញ្ជារបស់សហគ្រាស ដើម្បីពង្រឹងការអនុវត្តច្បាប់របស់សង្គមនិយមវៀតណាម។

៣.ធ្វើការសម្របសម្រួលក្នុងការរៀបចំបំលាស់ទីរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងខ្សែសង្វាក់ផលិតកម្ម ការផ្លាស់ប្តូរវេនការងារ និងការប្រឆាំងនឹងអំពើពុករលួយដើម្បីចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍប្រទេសជាតិ។

---

[១០០] មាត្រា ២១២ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

[១០១] មាត្រា ២១៣ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

[១០២] មាត្រា ១៧ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ខ.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះការបង្កើតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ

សហភាពការងារវៀតណាម (Vietnam General Confederation of Labour) ដែលជាសហភាពថ្នាក់ជាតិមួយនេះត្រូវមានទំនួលខុសត្រូវ ក្នុងការបង្កើតនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិទៅលើសិទ្ធិជាក់លាក់ណាមួយរបស់កម្មករនិយោជិត ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីពមូលដ្ឋានចំពោះសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ឲ្យស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីពវៀតណាម និងច្បាប់ស្តីពីសហជីពមួយនេះ[១០៣]។

នៅក្នុងកថាខណ្ឌខាងលើនេះមានន័យថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈថ្នាក់ជាតិដែលមានឈ្មោះថាសហភាពការងារវៀតណាមមួយនេះមានកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួន ក្នុងការបង្កើតលិខិតបទដ្ឋានលើវិស័យរបស់ខ្លួនជាពិសេសទៅលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន ប៉ុន្តែមិនមែនមានន័យថាសហជីពសហភាពមួយនេះជាអ្នកបង្កើតនោះទេ នៅក្នុងចំណុច ង នៃវាក្យខណ្ឌទី ១ ស្តីពីសិទ្ធិរបស់សហជីពបានបង្ហាញពីសិទ្ធិក្នុងការស្នើគម្រោងស្នើច្បាប់ទៅកាន់សភាដែលនៅក្នុងចំណុចនេះទៀតសោតក៏អាចយកមកអនុវត្តបានដែរដោយមានការសហការជាមួយក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីធ្វើការបង្កើតនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិណាដែលសំខាន់។

គ.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនសមាជិក

សហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ក៏ត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះកម្មករនិយោជិតដែលមិនមែនជាសមាជិករបស់សហជីពផងដែរ សម្រាប់ការទទួលខុសត្រូវនេះគឺសហជីពនេះជាអ្នកតំណាងដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ពួកគេ[១០៤]។

ក្នុងនេះផងដែរសហជីពនេះត្រូវបំពេញនូវការទទួលខុសត្រូវរបស់គេដូចគ្នានឹងសមាជិករបស់សហជីពបានផងដែរ ដែលការការពារនោះមានចែងក្នុងមាត្រា ១២នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព។

ឃ.ការទទួលខុសត្រូវចំពោះស្ថាប័នរដ្ឋ

ការទទួលខុសត្រូវមួយដែលសំខាន់ក្នុងការធានាភាពសមតុល្យរវាងការការពារសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនោះ សហជីពក៏ត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះស្ថាប័នរដ្ឋក្នុងការជម្រុញស្ថានភាពមួយឲ្យកាន់តែប្រសើរផងដែរ ដែលការជម្រុញនោះត្រូវប្រព្រឹត្តក្រោមសកម្មភាពមួយចំនួនដូចរៀបរាប់ខាងក្រោម៖

១.ចូលរួមក្នុងការពិនិត្យ ការអនុវត្តច្បាប់ ឬគោលនយោបាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិ ផលប្រយោជន៍ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត ជាមួយភ្នាក់ងាររដ្ឋ។

[១០៣] មាត្រា ២០ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

[១០៤] មាត្រា ១៩ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

២.សហការជាមួយភ្នាក់ងាររដ្ឋក្នុងការធ្វើអធិការកិច្ច និងត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តច្បាប់ស្ដីពីសហជីព បទបញ្ជារបស់រដ្ឋាភិបាល ច្បាប់ស្ដីពីសមភាពយេនឌ័រ ការធានារ៉ាប់រងសង្គម ការស៊ើបអង្កេតពីគ្រោះថ្នាក់ការងារ ជំងឺវិជ្ជាជីវៈជាដើម។

៣.ក្នុងពេល ឬក្រោយពេលធ្វើអធិការកិច្ចរបស់សហជីពជាមួយភ្នាក់ងាររដ្ឋទៅលើចំណុចទី២នៃកថាខណ្ឌខាងលើ ប្រសិនបើរកឃើញថាមានការរំលោភណាមួយទៅលើច្បាប់ ឬសន្តិសុខសុវត្ថិភាពកន្លែងការងារដែលអាចនាំឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់ដល់កម្មករនិយោជិត នោះសហជីព អាចស្នើសុំឲ្យមានដំណោះស្រាយភ្លាម ឬស្នើសុំការអន្តរាគមន៍ពីភ្នាក់ងាររដ្ឋក្នុងការទប់ស្កាត់ស្ថានភាពនេះជាបន្ទាប់ប្រសិនបើវានាំឲ្យមានការប្រឈមយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់កម្មករនិយោជិត បើលក្ខខណ្ឌតម្រូវចាំបាច់ដែលពិនិត្យឃើញថាមានសារធាតុគីមីនាំឲ្យប៉ះពាល់សុខភាព ឬស្លាប់នោះគេអាចពិចារណាក្នុងការព្យួរសង្វាក់ផលិតកម្មបាន[១០៥]។

២.១.៣. គុណសម្បត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត កម្ពុជា និងវៀតណាម

ក្រោយពីបានធ្វើការបកស្រាយក៏ដូចជាបង្ហាញ ពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតរវាងប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសវៀតណាមរួចមកហើយយើងអាចរកឃើញចំណុចវិជ្ជមាននៃអង្គការវិជ្ជា-ជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតនៃប្រទេសនីមួយៗដូចជាៈ

២.១.៣.១. ការបង្កើតអង្គការ

នៅប្រទេសវៀតណាមសហជីព ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈមិនទាមទារចាំបាច់ក្នុងការចុះបញ្ជីកាបំពេញលក្ខខណ្ឌស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីសហជីព ឬច្បាប់ស្ដីពីការងារនោះទេ គឺសហជីព ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះគ្រាន់តែធ្វើការបោះឆ្នោត រួចទាមទារមានការទទួលស្គាល់ពីសំណាក់ក្រុមសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬសហជីពថ្នាក់តំបន់នោះជាការស្រេច។ ផ្ទុយមកវិញនៅកម្ពុជាសហជីពតម្រូវទៅធ្វើការចុះបញ្ជីកានៅក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ(សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ច)។ ដូច្នេះនីតិវិធីទាំងពីរនេះគឺមានលក្ខណៈខុសគ្នា ប៉ុន្តែយើងអាចមើលឃើញពីគុណសម្បត្តិនៃនីតិវិធីរបស់វៀតណាមបានថាៈ

១.មិនមាននីតិវិធីស្មុគស្មាញៈ នៅពេលដែលកម្មករនិយោជិតចង់បង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខ្លួនឯងសហជីពមិនចាំបាច់បំពេញនូវនីតិវិធីស្មុគស្មាញដែលមានដូចជា ច្បាប់ដើមបទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង បញ្ជីរាយនាមអ្នកដឹកនាំ សៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុ ទីតាំង លក្ខខណ្ឌដើម្បីក្លាយជាអ្នកដឹកនាំជាដើម។

[១០៥] មាត្រា ១៦ នៃច្បាប់ស្ដីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

២.ផ្តល់សិទ្ធិទៅឲ្យសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬសហជីពក្នុងតំបន់៖នៅក្នុងនីតិវិធីនេះបង្ហាញឲ្យឃើញថាសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់ ឬសហជីពក្នុងតំបន់គឺមានសិទ្ធិក្នុងការទទួលស្គាល់សហជីពមូលដ្ឋាន ឬមិនទទួលស្គាល់សហជីពមូលដ្ឋាន បើសិនជាការបង្កើតសហជីពមូលដ្ឋាននេះមិនបានគាំទ្រនូវគោលការណ៍សំខាន់ៗក្នុងការបង្កើតសហជីព។ កត្តានេះជម្រុញឲ្យសហជីពថ្នាក់ខ្ពស់មានអំណាច និងអាចត្រួតពិនិត្យពីសកម្មភាពសហជីពឲ្យស្របនឹងលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។

យ៉ាងណាមិញនីតិវិធីចុះបញ្ជីកាសហជីពនៅកម្ពុជា ទោះជាមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញបន្តិច ប៉ុន្តែវាអាចធានាបានថាសហជីពនៅកម្ពុជាមានអ្នកគ្រប់គ្រង ឬអ្នកដឹកនាំដែលមានគុណវុឌ្ឍគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដឹកនាំកម្មករនិយោជិត និងការពារសិទ្ធិ អត្ថប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតបាន។ លើសពីនេះទៅទៀត វាបានផ្តល់សិទ្ធិដល់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែលជាសេនាធិការរបស់រដ្ឋក្នុងការពិនិត្យពីគុណភាពនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈបាន ហើយបានដកហូតសិទ្ធិមួយចំនួនពីសហជីពថ្នាក់ជាតិ ឬថ្នាក់ខ្ពស់ខណៈដែលសហជីពនៅកម្ពុជាមិនទាន់មានលក្ខណៈរួមតែមួយ។ បន្ថែមពីនេះចំណុចអវិជ្ជមានដ៏ធំមួយរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា សហជីពមិនទាន់មានសម្លេងជាឯកច្ឆ័នមួយនោះទេ សហជីពបង្កើតឡើងដោយមានការបញ្ចូលគ្នាលើវិស័យផ្សេងៗគ្នា ហើយពេលខ្លះសហជីពមួយ ដែលស្ថិតក្រោមសហព័ន្ធ សហភាពតែមួយដូចគ្នា បែរទៅជាមានសមាជិកទៅលើគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសតែមួយ ហើយមានការប្រកួតប្រជែងប្រជាប្រិយភាពគ្នាទៅវិញ។

ដើម្បីធានាឲ្យបាននូវការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬសហជីពនៅកម្ពុជា ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារគួរតែសម្រួលនូវនីតិវិធីនៃការចុះបញ្ជីកាឲ្យមានលក្ខណៈងាយស្រួល ដោយមិនតម្រូវឲ្យមានការបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌច្រើនហើយស្មុគស្មាញពេក។ ក្រៅពីនេះក្រសួងការងារ ត្រូវតែពង្រឹងនូវប្រព័ន្ធនៃការគ្រប់គ្រងលើការបង្កើតសហជីព ថ្វីត្បិតតែវាជាសិទ្ធិក្នុងការប្រមូលផ្តុំក៏ពិតមែនតែ ត្រូវតម្រូវឲ្យសហជីពមួយមានសម្លេងឯកច្ឆ័នហើយជាសហជីពថ្នាក់ជាតិមួយដើម្បីងាយស្រួល ក្នុងការចរចារការពិភាក្សាសំខាន់ៗណាមួយដែលការពារផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិត ដោយមិនតម្រូវឲ្យមានសហជីព សហព័ន្ធ ៣ ទៅ ៤ លើវិស័យតែមួយហើយមានគំនិតផ្សេងៗគ្នា ធ្វើឲ្យទំនាកទំនងវិជ្ជាជីវៈ ក៏ដូចជាសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីពបែរទៅជាការប្រកួតយកប្រជាប្រិយភាពរវាងសហជីព និងសហជីពទៅវិញ។

២.១.៣.២ អានុភាពគតិយុត្តិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់សហជីព

ដោយមានការបង្ហាញរវាងអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតប្រទេសទាំងពីរ យើងឃើញថាមានចំណុចវិជ្ជមានមួយ គួរឲ្យកត់សម្គាល់ដែលច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាមបានផ្តល់ឲ្យសហជីពវៀតណាមដែលអាចនិយាយបានថា ការផ្តល់នេះគឺមានអត្ថប្រយោជន៍សំខាន់សម្រាប់

កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយ។ ច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យសហជីពក្នុងការស្នើក្នុងការធ្វើគម្រោងស្នើច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសហជីព សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្មករនិយោជិត។ ស្របតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះគឺសហជីពថ្នាក់ជាតិរបស់វៀតណាមអាចផ្តល់យោបល់ ក៏ដូចជាលើកគម្រោងស្នើច្បាប់ប្រសិនបើនៅក្នុងការអនុវត្តបច្ចុប្បន្នរបស់កម្មករនិយោជិត មានភាពខ្វះចន្លោះ ឬនៅមិនទាន់បំពេញឲ្យត្រឹមត្រូវតាមបទដ្ឋានអន្តរជាតិដែលសហជីពបានរកឃើញ ប៉ុន្តែយ៉ាងណាក៏ដោយនៅក្នុងមាត្រានេះបានកំណត់ត្រឹមថា ផ្តល់ជាយោបល់ ឬលើកជាសំណើស្នើ ប៉ុន្តែមិនមែនមានន័យថារាល់យោបល់ ឬសំណើសភាសង្គមនិយមវៀតណាមមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគោរពតាមនោះទេ។

ផ្ទុយមកវិញនៅកម្ពុជា មិនមានមាត្រាបែបនេះដែលបានបញ្ញត្តិក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នោះទេ ដោយសារតែកម្ពុជាចង់ផ្តល់សិទ្ធិ និងអំណាចដល់ក្រសួងទទួលបន្ទុកនីមួយៗដែលជាក្រសួងសាមី និងជាក្រសួងជំនាញជាអ្នកសិក្សា និងធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មច្បាប់ ឬបទដ្ឋានគតិយុត្តឲ្យស្របទៅនឹងស្ថានភាពការងារនៅកម្ពុជា ប៉ុន្តែជារឿយៗមួយរយៈពេលក្រោយនេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារបានអញ្ជើញភាគីពាក់ព័ន្ធ ក្នុងវិស័យការងារទាំងអស់មកចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព។ ការណ៍នេះបានបង្ហាញផងដែរថាទោះជាមិនមានចែងក្នុងច្បាប់ ប៉ុន្តែបើកាលៈទេសៈដែលរដ្ឋាភិបាលយល់ថាសំខាន់នោះ ក្រសួងនឹងធ្វើការសហការដើម្បីធ្វើការផ្លាស់ប្តូរយោបល់។

នៅក្នុងនេះផងដែរសហជីពកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅវៀតណាមក៏មិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាប៉ុន្មានពីច្បាប់ស្តីពីការងារ និងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅកម្ពុជាផងដែរ ដោយសារតែកាតព្វកិច្ចសម្រាប់សហជីពនៅក្នុងច្បាប់ទាំងពីរនេះគឺសុទ្ធតែផ្តោតទៅលើការដោះស្រាយវិវាទការងារ និងការធ្វើកូដកម្មត្រូវតែគោរពតាមនីតិវិធីច្បាប់ដែលបានកំណត់ ហើយអ្វីដែលខុសគ្នានោះ គឺធាតុនៃកូដកម្មត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធីដែលក្នុងច្បាប់កម្ពុជាមានភាពខ្វះចន្លោះនោះគឺភាពមិនដាច់ខាតនៃនិយមន័យនៃការធ្វើកូដកម្មមិនត្រឹមត្រូវតាមនីតិវិធី។ ផ្ទុយមកវិញច្បាប់វៀតណាមទោះជាមិនបានបញ្ជាក់ដូចគ្នា ប៉ុន្តែបានកំណត់ថាត្រូវឆ្លងកាត់នីតិវិធីនេះជាចាំបាច់។

លើសពីនេះទៅទៀតក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬក៏ជាក្រសួងដែលមានសមត្ថកិច្ចលើវិស័យការងារ អាជ្ញាធរដែលមានសមត្ថកិច្ចត្រូវបានគេកំណត់ក្នុងច្បាប់នេះយ៉ាងច្បាស់ថាពួកគេត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវទៅលើសហជីព។ ចំណែកនៅកម្ពុជា ក៏មានការទទួលខុសត្រូវលើសហជីពផងដែរ ប៉ុន្តែការទទួលខុសត្រូវនោះគឺមានតែការទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋបាលតែប៉ុណ្ណោះហើយការទទួលខុសត្រូវនេះទៀតសោតគឺអាស្រ័យទៅលើទំនាក់ទំនងនៃកំហុសទៀត ថាតើវាជាកំហុសរបស់បុគ្គលដែលជាភ្នាក់ងារ រដ្ឋ កំហុសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុក ឬកំហុសដោយការធ្វេសប្រហែស។

ប៉ុន្តែសម្រាប់ករណីវៀតណាម នៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីសហជីពបានកំណត់យ៉ាងច្បាស់ថារដ្ឋត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវដូចជា៖

១.ការទទួលខុសត្រូវរបស់រដ្ឋក្នុងការធានា គាំទ្រ លក្ខខណ្ឌនៃការបង្កើតសហជីពដ៏ល្អប្រសើរ ដើម្បីបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់សហជីពក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិ មុខងាររបស់គេដែលបានផ្តល់ដោយច្បាប់។

២.ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការសហការជាមួយសហជីពដើម្បីត្រួតពិនិត្យការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់សហជីព ការរំលោភសិទ្ធិទៅលើសហជីព ការបំពានច្បាប់ស្តីពីសហជីព ការរំលោភបំពានសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត[១០៦]។

ដូច្នេះសហជីពនៅវៀតណាមអាចអនុវត្តសិទ្ធិបានយ៉ាងរលូន ហើយធ្វើឲ្យបរិយាកាសការងារនៅវៀតណាមមានស្ថិរភាពដោយសារតែសហជីពបានអនុវត្តសិទ្ធិយ៉ាងល្អ ហើយកម្មករនិយោជិតក៏មិនសូវមានការទាមទារបន្ថែមទៀតផងដែរព្រោះការផ្តល់របស់និយោជកគឺគ្រប់គ្រាន់តាមច្បាប់ ដោយមិនអាចបំពានបានព្រោះសហជីពជាអ្នកពិនិត្យយ៉ាងល្អិតល្អន់ ហើយមានអាជ្ញាធរជាអ្នកជួយសម្របសម្រួល និងគាំទ្រទៀតផង។

ដោយនៅកម្ពុជាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈមិនសូវបានប្រព្រឹត្តទៅដោយរលូននោះទេ ព្រោះថាសហជីពមិនសូវមានទំនុកចិត្តទៅលើមន្ត្រីរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ឬក៏មានគំនិតថាមន្ត្រីគឺជាបុគ្គលដែលទទួលបានផលប្រយោជន៍ណាមួយជាវត្ថុ ឬភាគលាភពីនិយោជកដូច្នេះធ្វើឲ្យសហជីពនាំកម្មករនិយោជិតធ្វើកូដកម្ម បាតុកម្ម ទាមទារអ្វីដែលលើសពីច្បាប់។ ដូច្នេះដើម្បីដោះស្រាយនូវបញ្ហានេះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដែលជាក្រសួងសាមី គួរតែធ្វើកំណែទម្រង់ទៅលើការចុះធ្វើអធិការកិច្ចរបស់ខ្លួនទៅលើសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ដែលអនុញ្ញាតិឲ្យសហជីពមូលដ្ឋានធ្វើការបង្ហាញពីបរិយាកាសការងារនៅកន្លែងធ្វើការដែលពួកគេបានជួបជារៀងរាល់ថ្ងៃ ដើម្បីជាទុនឲ្យមន្ត្រីអធិការកិច្ចធ្វើការពិចារណាក្នុងការបញ្ជាឲ្យនិយោជកធ្វើការកែប្រែ។ លើសពីនេះទៅទៀតក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវតែប្រកាសខ្លួនថាខ្លួន មិនទទួលបានផលប្រយោជន៍អ្វីមួយពីភាគីនិយោជកជាដាច់ខាត ហើយខ្លួនជាបុគ្គលស្អាតស្អំ ក្នុងការធានាឲ្យគ្រឹះស្ថានសហគ្រាសអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬលិខិតបទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធឲ្យបានល្អប្រសើរ។លើសពីនេះទៅទៀតការស្វែងយល់ពីផលប្រយោជន៍នេះក៏សម្រាប់ពង្រឹងគោលការណ៍អនុវត្តច្បាប់នៅកម្ពុជាផងដែរ។

---

[១០៦] មាត្រា ២២ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម

២.២.របបគតិយុត្តិប្រៀបធៀបនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅកម្ពុជា និងវៀតណាម

នៅក្នុងផ្នែកនេះក៏មិនមានលក្ខណៈខុសគ្នាប៉ុន្មានពីផ្នែកទី១ ប៉ុន្មានដែលខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយទៅលើប្រធានបទសំខាន់ពីរនៃការប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៃប្រទេស កម្ពុជា និងប្រទេសវៀតណាម ដែលប្រធានបទទាំងពីរនេះមានដូចជា ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក(២.២.១) អានុភាពគតិយុត្តិ(២.២.២) និងគុណសម្បត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកកម្ពុជា និងវៀតណាម(២.២.៣)។

២.២.១. ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

នៅក្នុងកថាខណ្ឌនេះដែលនិយាយអំពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅប្រទេសវៀតណាមប្រហែលជាមានលក្ខណៈប្លែកគ្នាយ៉ាងខ្លាំងពីប្រភេទអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា។ អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅវៀតណាមត្រូវបានគេឲ្យឈ្មោះថា សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម (The Vietnam Chamber of Commerce and Industry)។ អ្វីដែលប្លែកគ្នានោះគឺអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនេះក៏មិនមែនជាស្ថាប័នរបស់រដ្ឋនោះទេ ប៉ុន្តែរាល់ការតែងតាំងជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មនេះត្រូវស្នើសុំការយល់ព្រមពីរដ្ឋាភិបាលជាមុនសិន។

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយយោងទៅលើសេចក្តីសម្រេចរបស់របស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារ ជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។ ក្នុងនេះផងដែរសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ២០៣TTG ចុះថ្ងៃទី ២៧ មេសា ឆ្នាំ១៩៩៣ ក៏បានសម្រេចអនុម័តយល់ព្រមទៅលើលក្ខន្តិកៈរបស់សភាពាណិជ្ជកម្មនេះផងដែរ[១០៧]។

លក្ខន្តិកៈរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម គឺតម្រូវឲ្យសភាពាណិជ្ជកម្មបំពេញតួនាទីរបស់ខ្លួនដោយបម្រើផលប្រយោជន៍សមាជិក សម្របសម្រួលការវិវត្តន៍នៃសេដ្ឋកិច្ចជាតិរបស់វៀតណាម និងទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគបរទេសតាមដែលអាចធ្វើបាន។

សមាជិករបស់សភាពាណិជ្ជកម្មវៀតណាម នៅតាមវិស័យនីមួយៗមិនចាំបាច់ស្នើសុំបញ្ជីកានោះទេ សមាជិកដែលជាសមាគមនិយោជកគ្រាន់តែស្នើសុំការអនុម័តយល់ព្រមទៅលើលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនពីសភាពាណិជ្ជកម្មដែលមានទីស្នាក់ការកណ្តាល ឬក៏សភាពាណិជ្ជកម្មដែលមានទីតាំង

[១០៧] សសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារ ជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។

នៅតាមបណ្តា ខេត្ត ក្រុង បើសភាយល់ព្រមទៅលើលក្ខន្តិកៈទាំងនោះហើយ សមាគមនិយោជកទាំងនោះអាចដំណើការបាន[១០៨]។

២.២.២ អានុភាពគតិយុត្តិ និងភារទទួលខុសត្រូវ

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមត្រូវបានរដ្ឋាភិបាលវៀតណាមផ្តល់សិទ្ធិភាគច្រើនដល់ស្ថាប័នមួយនេះ ដើម្បីទាក់ទាញចំណាប់អារម្មណ៍ក៏ដូចជាទាក់ទាញការវិនិយោគពីបរទេស នៅក្នុងកថាខណ្ឌនេះខ្ញុំនឹងធ្វើការបកស្រាយទៅលើប្រធានបទសំខាន់ចំនួនពីរគឺ សិទ្ធិរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម (២.២.២.១) និងកាតព្វកិច្ចរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម(២.២.២.២)។អត្ថន័យ និងន័យសេចក្តីនៃវាក្យខណ្ឌដែលចំបងទាំងពីរនេះមានការធ្វើអត្ថាធិប្បាយដូចខាងក្រោមៈ

២.២.២.១ សិទ្ធិរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម

ក.សិទ្ធិក្នុងការតំណាង និងការពារ

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមមានសិទ្ធិក្នុងការតំណាង[១០៩]សមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងកិច្ចពិភាក្សា កិច្ចប្រជុំជាមួយស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច កិច្ចការស្រាវជ្រាវនានាដែលទាមទារមានការចូលរួមពីភាគីនិយោជក និងការលើកឡើងពីបញ្ហាប្រឈមនានារបស់និយោជកទៅកាន់ភាគីរដ្ឋាភិបាល។ ជាឧទាហរណ៍សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមគឺជាភាគីនិយោជកមួយដែលតំណាងឲ្យនិយោជកក្នុងវិស័យណាមួយ ដើម្បីចូលរួមជាកិច្ចដៃគូរសន្ទនាជាមួយភាគីសហជីព និងរដ្ឋាភិបាលក្នុងការសិក្សាទៅលើការផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងវិស័យនេះ។ សភានេះត្រូវដើរតួក្នុងការសិក្សា និងស្រាវជ្រាវជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួនក្នុងវិស័យដែលមានបំណងផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមាដើម្បីស្វែងរកឲ្យឃើញពីភាពអាចចំនេញរបស់ខ្លួនដែលជាម្ចាស់សហគ្រាស និងភាពអាចរស់នៅសមរម្យរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យនេះផងដែរ។

លើសពីនេះទៅទៀត សភានេះក៏មានសិទ្ធិក្នុងការការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់សមាជិកខ្លួនដែលជានិយោជកក្នុងវិស័យនីមួយៗផងដែរ នៅពេលដែលខ្លួនបានដឹងថាកម្មករនិយោជិតបានរំលោភបំពានសិទ្ធិស្របច្បាប់របស់និយោជកដែលច្បាប់បានផ្តល់ឲ្យ។

[១០៨] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័ររបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម http://directory.tradeford.com/cci/vietnam-chamber-of-commerce_d520.html

[១០៩] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័ររបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម http://directory.tradeford.com/cci/vietnam-chamber-of-commerce_d520.html

ខ.សិទ្ធិក្នុងការសហការ និងចងសម្ព័ន្ធភាព

ទន្ទឹមនឹងសិទ្ធិក្នុងការតំណាងសមាជិកផងដែរ សភាពាណិជ្ជកម្មនេះក៏មានសិទ្ធិក្នុងការចងសម្ព័ន្ធភាពជាមួយស្ថាប័នជាតិ ឬស្ថាប័នអន្តរជាតិដែលមិនមែនជាស្ថាប័ននយោបាយ ក្នុងគោលដៅដោយស្របតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនដើម្បីបង្កើនការអភិវឌ្ឍស្ថាប័នរបស់ខ្លួន។ បន្ថែមពីនេះសភាពាណិជ្ជកម្មនេះក៏អាចមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត នូវសាខាសភាពាណិជ្ជកម្ម ឬការិយាល័យតំណាងរបស់ខ្លួននៅតាមបណ្តាខេត្ត រាជធានី ឬនៅបរទេសបានផងដែរ[១១០]។

ឧទាហរណ៍បន្ថែមពីនេះសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម បានចូលជាសមាជិកសម្ព័ន្ធនិយោជក នៅតំបន់អាស៊ានក្នុងគោលដៅដើម្បីបង្កើនចំណងមិត្តភាពនិយោជកក្នុងតំបន់ទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគក្នុងតំបន់ និងបង្ហាញពីសក្តានុពលរបស់ខ្លួនទៅកាន់ប្រទេសក្នុងតំបន់ ឬក៏ប្រទេសតតិយលោកដែលកំពុងសំដែងការចាប់អារម្មណ៍ទៅលើតំបន់អាស៊ានមួយនេះ។

គ.សិទ្ធិក្នុងការទទួលជំនួយពីរដ្ឋាភិបាល

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មរបស់វៀតណាមក៏មានសិទ្ធិក្នុងការទទួលជំនួយពីរដ្ឋាភិបាលបានផងដែរពេលណាដែលរដ្ឋាភិបាលយល់ថា សភាពាណិជ្ជកម្មត្រូវបំពេញ ឬដំណើការនីតិវិធីនៃការទាក់ទាញវិនិយោគណាមួយដែលអាចចំណេញដល់សេដ្ឋកិច្ចវៀតណាមបាន។ ក្នុងនេះផងដែរជំនួយក៏ត្រូវបានផ្តល់ឲ្យសភានេះផងដែរពេលដែល សភានេះត្រូវបំពេញកាតព្វកិច្ចក្នុងការពង្រឹងរចនាសម្ព័ន្ធដើម្បីសម្របសម្រួលការវិនិយោគបរទេស ការផ្សព្វផ្សាយពីឪកាសវិនិយោគនៅវៀតណាម ឬក៏ការសិក្សាស្រាវជ្រាវណាមួយដែលមានអត្ថប្រយោជន៍ក្នុងការប៉ាន់ស្មានពីការវិនិយោគក្នុងប្រទេស[១១១]។

ជំនួយដែលផ្តល់ទៅឲ្យសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម អាចជាជំនួយខាងថវិកា និងជំនួយខាងផ្នែកបច្ចេកទេស។

ឃ.សិទ្ធិក្នុងការកសាងសមត្ថភាពសមាជិក

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម មានសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំនូវកម្មវិធីវគ្គបណ្តុះបណ្តាលក្នុងគោលដៅដើម្បីកសាងសមត្ថភាពបន្ថែមរបស់សមាជិក។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលរបស់

[១១០] មាត្រា ៨ នៃសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។

[១១១] មាត្រា ១១ កថាខណ្ឌទី២ នៃសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារ ជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។

សភាពាណិជ្ជកម្មវៀតណាមអាចមាន វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលស្ដីពីការអភិវឌ្ឍធនធានមនុស្សសម្រាប់សហគ្រាស ពាណិជ្ជកិច្ច សហគ្រិនភាព និងវគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលមួយចំនួនទៀត[១១២]។

ខ.សិទ្ធិក្នុងការធ្វើធុរកិច្ច

សភានេះមានសិទ្ធិក្នុងការធ្វើការរៀបចំ ធ្វើសកម្មភាពក្នុងការផ្សព្វផ្សាយពីសកម្មភាពនៃការផ្សព្វផ្សាយពាណិជ្ជកម្ម ក៏ដូចជាផ្សព្វផ្សាយពីសកម្មភាពរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម។ បន្ថែមពីភារកិច្ចនេះសភា ក៏ត្រូវទទួលភារកិច្ចពីរដ្ឋាភិបាលផងដែរខណៈដែលរដ្ឋាភិបាលចាត់ទុកឲ្យសភានេះធ្វើការទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគដល់រដ្ឋ សម្រាប់បេសកកម្មចាំបាច់ទៅបរទេសណាមួយ[១១៣]។

ច.សិទ្ធិក្នុងការបញ្ជាក់ពីទំនិញ

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មនៅវៀតណាមមានសិទ្ធិក្នុងការចេញនូវលិខិតបញ្ជាក់ពីប្រភពដើមនៃទំនិញ ដល់គ្រឹះស្ថានសហគ្រាសដែលផលិតទំនិញនៅវៀតណាម ហើយនាំចេញទៅកាន់ប្រទេសដទៃ។ ក្រៅពីការបញ្ជាក់ប្រភពដើមនៃទំនិញ(Certificate of Origine) សភានេះក៏មានសិទ្ធិបញ្ជាក់នូវស្ថានភាពប្រធានសក្ដិផងដែរ ការបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពប្រធានសក្តិនេះវាអាចធ្វើឲ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចចម្បងៗ ប្រសិនបើស្ថានភាពនោះត្រូវបានគេសន្មតថាវាជាប្រធានសក្តិមិនមែនកើតចេញពីចេតនារបស់និយោជកដើម្បីគេចវេសពីកាតព្វកិច្ច[១១៤]។

រាល់សមាជិករបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម ដែលជាសមាជិកផ្នែកនីតិបុគ្គលដែលជាអង្គការនិយោជកដទៃទៀត ទាំងអស់បើចង់បញ្ជាក់ពីប្រភពដើមនៃទំនិញក៏ត្រូវតម្រូវឲ្យសមាជិករបស់ខ្លួនធ្វើការស្នើសុំពីសភាពាណិជ្ជកម្មផងដែរ រួមទាំងការបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពប្រធានសក្តិផងដែរ។

២.២.២.២. ភារកិច្ចរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម

ក.ភារកិច្ចក្នុងការផ្ដល់យោបល់

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមទទួលកាតព្វកិច្ចក្នុងការផ្ដល់ជាយោបល់ពាក់ព័ន្ធការទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគ និងផ្ដល់យោបល់នានាដល់រដ្ឋាភិបាល ភ្នាក់ងាររដ្ឋាភិបាល

---

[១១២] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័ររបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម
http://directory.tradeford.com/cci/vietnam-chamber-of-commerce_d520.html

[១១៣] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័ររបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម
http://directory.tradeford.com/cci/vietnam-chamber-of-commerce_d520.html

[១១៤] ដកស្រង់ចេញពីគេហទំព័ររបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម
http://directory.tradeford.com/cci/vietnam-chamber-of-commerce_d520.html

គណៈអភិបាលនៅតាមបណ្ដាខេត្ត ក្រុង ដើម្បីឲ្យស្ថាប័នរដ្ឋបាលរបស់រដ្ឋធ្វើយ៉ាងណាឲ្យលក្ខខណ្ឌទាក់ទាញវិនិយោគនៅវៀតណាមមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ រួមទាំងចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាលក្នុងការបង្កើតនូវមគ្គុទេសសំខាន់ៗសម្រាប់អ្នកវិនិយោគថ្មីៗ[115]។

ខ.ភាតព្វកិច្ចធ្វើរបាយការណ៍

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការទទួលខុសត្រូវធ្វើរបាយការណ៍ជារៀងរាល់ ៦ខែជូននាយករដ្ឋមន្ត្រី។ នៅក្នុងរបាយការណ៍នេះត្រូវតែបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពនៃការវិវត្តន៍នៃបញ្ហាពាណិជ្ជកម្ម សេដ្ឋកិច្ច និងដំណើរការរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម រួមទាំងការព្រួយបារម្ភរបស់ខ្លួនចំពោះរដ្ឋាភិបាល និងគណៈអភិបាលខេត្ត ក្រុង[116]។

គ.ភាតព្វកិច្ចចំពោះបញ្ហាហិរញ្ញវត្ថុ

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការបង្ហាញពីទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួន។ ការដាក់កាតព្វកិច្ចនេះគឺក្នុងគោលដៅដើម្បីធានាថា សភាពាណិជ្ជកម្មនេះបានបំពេញតួនាទី និងមុខងាររបស់ខ្លួនដោយមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ។

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចរបស់វៀតណាម ជាស្ថាប័នសម្រាប់ទទួលបន្ទុកក្នុងការពិនិត្យទៅលើទិន្នន័យហិរញ្ញវត្ថុរបស់សភា។ ក្រៅពីនេះបើក្រសួងយល់ឃើញថាសភាបង្ហាញអត្រានៃហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនមានបញ្ហានោះ ក្រសួងអាចកោះហៅអ្នកទទួលបន្ទុករបស់សភាពាណិជ្ជកម្មមកឆ្លើយបង្ហាញនៅក្រសួងសេដ្ឋកិច្ចបាន[117]។

ឃ.ភាតព្វកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារ

នៅក្នុងនីតិវិធីដោះស្រាយវិវាទការងារ សភាពាណិជ្ជកម្មដែលជាអ្នកតំណាងឲ្យនិយោជកត្រូវជម្រុញឲ្យនិយោជកបំពេញនូវកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនស្របតាមច្បាប់ស្ដីពីការងារ។ កាតព្វកិច្ចរបស់និយោជកក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារមានដូចជា[118]៖

[115] មាត្រា២នៃសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។

[116] មាត្រា ៧ នៃសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។

[117] មាត្រា ១១ នៃសេចក្តីសម្រេចរបស់នាយករដ្ឋមន្ត្រីលេខ ៣១០ TTG ស្តីពីទំនាក់ទំនងរដ្ឋបាលរបស់អង្គការការងារជាមួយនឹងសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម ថ្ងៃ ២៥ មិថុនា ឆ្នាំ១៩៩៣។

[118] មាត្រា ១៩៦ នៃច្បាប់ស្តីពីការងាររបស់វៀតណាម

១.ផ្តល់ឯកសារ និងភស្តុតាង ដែលបដិសេធចំពោះការទាមទាររបស់ភាគីដទៃ ឬមូលហេតុនៃសំណើររបស់ខ្លួនឲ្យបានសមស្របតាមពេលវេលា

២.អនុវត្តនូវកិច្ចព្រមព្រៀង ឬសេចក្តីសម្រេចណាមួយដែលមានអានុភាពគតិយុត្តិ។

២.២.២.៣ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សភាពាណិជ្ជកម្ម

សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមក៏មានទំនួលខុសត្រូវផងដែរ ហើយការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងនាមអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជគ គឺការទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា។

នៅក្នុងនេះផងដែរ សភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមដែលជាអ្នកតំណាងរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកត្រូវតែចូលជាភាគីម្ខាងនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិនៃប្រាក់ឈ្នួល(National Wage Council) ។សភាដែលជាអ្នកតំណាងនេះត្រូវតែធ្វើយ៉ាងណាបង្កឲ្យមានភាពងាយស្រួលក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិត ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមាត្រូវតែធានាថាមានភាពសមរម្យ និងអាចឲ្យកម្មករនិយោជិតគ្រប់វិស័យអាចរស់នៅបានសមរម្យ[១១៩]។

ឧទាហរណ៍ៈសមាគមក្រណាត់ ស្បែកជើង និងផលិតកាបូបរបស់វៀតណាម (Vietnam Leather, Footwear and Handbag Association)ដែលជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ក្នុងប្រទេសវៀតណាម ដែលតំណាងឲ្យនិយោជកក្នុងវិស័យនេះត្រូវតែចូលជាសមាជិកមួយនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិនៃប្រាក់ឈ្នួល ហើយផ្តល់យោបល់ទៅឲ្យសភាពាណិជ្ជកម្មវៀតណាមដើម្បីធ្វើការសិក្សា និងពិចារណាពីលទ្ធភាពក្នុងការសម្រេចពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមានេះ។

២.២.៣. គុណសម្បត្តិនៃការសិក្សាប្រៀបធៀបអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅកម្ពុជា និងវៀតណាម

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការបកស្រាយពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជករវាងប្រទេសកម្ពុជា និងប្រទេសវៀតណាមរួចមកហើយ យើងអាចពិនិត្យឃើញថាស្ថាប័នអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៃប្រទេសទាំងពីរមានចំណុចវិជ្ជមានរៀងៗខ្លួន ដែលចំណុចវិជ្ជមានរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៃប្រទេសមួយអាចនឹងបំពេញភាពខ្វះចន្លោះនៃប្រទេសមួយទៀតបាន។ ចំណុចវិជ្ជមានទាំងនោះរួមមាន៖

២.២.៣.១.ការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈ

យើងសង្កេតឃើញថាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅប្រទេសទាំងពីរ មានសម្លេងតែមួយដូចគ្នាដែលតំណាងឲ្យនិយោជក អ្វីដែលខុសគ្នានោះគឺ៖

---

[១១៩] Quoted from 38th ASEAN Confederation of Employers (ACE) CEOS and Board of Directors Meeting, 12 January 2013. (Vietnam Country Report)

១.នៅកម្ពុជា អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ចាំបាច់ត្រូវតែស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ពីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិ ហើយអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅកម្ពុជាមិនមែនជាសភាពាណិជ្ជកម្មនោះទេ ប៉ុន្តែវាមានឈ្មោះថា ***សហព័ន្ធនិយោជក និងពាណិជ្ជកម្មនៅកម្ពុជា(CAMFEBA)***។ សហព័ន្ធនិយោជកនៅកម្ពុជាមានលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួនដោយបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌនៅក្នុងច្បាប់ស្តីពីការងារនៅកម្ពុជា ដោយតម្រូវឲ្យមានការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាពីស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ច។

២.នៅប្រទេសវៀតណាម អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក មានឈ្មោះថាសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាម វាជាស្ថាប័ននិយោជក ហើយជាស្ថាប័នឯកជនដូចនៅកម្ពុជាដែរ ប៉ុន្តែអ្វីដែលចម្លែកនោះ គឺស្ថាប័ននេះកើតឡើងដោយមានការសម្រេចពីរដ្ឋាភិបាលក្នុងការបង្កើត និងអនុម័តយល់ព្រមទៅលើលក្ខន្តិកៈរបស់សភានេះ។ សភានេះមិនតម្រូវឲ្យមានការចុះបញ្ជីកាដើម្បីទទួលបានបុគ្គលភាពគតិយុត្តិនោះទេ។

២.២.៣.២ អានុភាពគតិយុត្តិ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក

ដោយមានការបង្ហាញពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅប្រទេស កម្ពុជា និងនៅប្រទេសវៀតណាម យើងអាចពិនិត្យឃើញថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ប្រទេសវៀតណាម ហាក់ដូចជាមានអានុភាពគតិយុត្តិ (សិទ្ធិ ច្រើនជាងកាតព្វកិច្ច) ហើយក៏ជាចំណុចវិជ្ជមានមួយសម្រាប់ទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគផងដែរ។ចំណុចវិជ្ជមានទាំងនោះមាន៖

១.សិទ្ធិក្នុងការចេញនូវវិញ្ញាបនប័ត្របញ្ជាក់ពីប្រភពទំនិញៈ នៅវៀតណាមនិយោជកដែលចង់នាំទំនិញចេញ ហើយចង់បញ្ជាក់ថាប្រភេទនៃទំនិញរបស់ខ្លួន ជាទំនិញមានប្រភពដើមមកពីវៀតណាម គេត្រូវស្នើសុំលិខិតបញ្ជាក់ប្រភពដើមនៃទំនិញពីសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មវៀតណាមដែលជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក។

២.សិទ្ធិក្នុងការបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពប្រធានសក្តិៈ នៅវៀតណាមសភាពាណិជ្ជកម្ម និងឧស្សាហកម្មក៏មានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ជាក់ពីស្ថានភាព ឬលក្ខខណ្ឌប្រធានសក្តិបានផងដែរ ដើម្បីឲ្យនិយោជករួចផុតពីកាតព្វកិច្ចសំខាន់ៗដូចជាប្រាក់ឈ្នួលជាដើម។

៣.កាតព្វកិច្ចធ្វើរបាយការណ៍ៈសភាពាណិជ្ជកម្មវៀតណាម ត្រូវជាប់កាតព្វកិច្ចក្នុងការធ្វើរបាយការណ៍ជារៀងរាល់ ៦ខែម្តងទៅកាន់នាយករដ្ឋមន្ត្រី ដើម្បីបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពអ្នកវិនិយោគ ហើយក៏ជាទុនមួយដែលធ្វើឲ្យនាយករដ្ឋមន្ត្រី ក៏ដូចជារដ្ឋាភិបាលអាចស្វែងរកវិធានការណ៍ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមនានា។

៩.កាតព្វកិច្ចក្នុងការដោះស្រាយវិវាទការងារៈ សភាពាណិជ្ជកម្មវៀតណាមត្រូវតែជម្រុញឲ្យនិយោជកចូលរួមក្នុងកិច្ចដោះស្រាយវិវាទការងារហើយអនុវត្ត បើសិនមានកិច្ចព្រមព្រៀង ឬសេចក្តីសម្រេចនានា។

យោងតាមការសិក្សាពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជករបស់វៀតណាម យើងអាចពិនិត្យឃើញថារដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាគួរតែផ្តល់សិទ្ធិមួយចំនួន បន្ថែមទៀតដល់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកដើម្បីឲ្យអង្គការនេះមានសក្តានុពលក្នុងការទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគ។ ឧទាហរណ៍រដ្ឋាភិបាលគួរតែផ្តល់សិទ្ធិឲ្យអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក មានសិទ្ធិក្នុងការបញ្ជាក់ពីស្ថានភាពប្រធានសក្តិ ហើយស្ថាប័នដែលមានសមត្ថកិច្ចអាចធ្វើការពិនិត្យ ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

បន្ទាប់ពីបានធ្វើការបកស្រាយសម្រាយបញ្ជាក់យ៉ាងលម្អិតពីខ្លឹមសារនៃប្រធានបទខាងលើនេះ មកយើងអាចរំពឹងស្រមៃគិតបានថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារទោះជាអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក ក៏ដោយសុទ្ធតែទាមទារជាដាច់ខាតក្នុងការបង្កើតឲ្យមានដើម្បីធានាតុល្យភាពក្នុងវិស័យការងារ ជាពិសេសគឺការពារការអនុវត្តសិទ្ធិត្រឹមខ្សែព្រំដែនដែលកំណត់ក្នុងច្បាប់។បន្ថែមពីលើនេះទៅទៀត អង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជាត្រូវបានសង្កេតឃើញថាមានជាច្រើនសន្ធឹកសន្ធាប់ ដែលអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិត មានប្រមាណទៅ៤០០០សហជីពមូលដ្ឋាន ប្រហែល ៧០សហព័ន្ធ និងប្រមាណ ៩សហភាព ដែលវាជាកត្តាមួយបង្ហាញ ឲ្យឃើញថាការអនុវត្តសិទ្ធិរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា មានលក្ខណៈល្អប្រសើរបើពិនិត្យទៅលើជ្រុងម្ខាង តែយ៉ាងណាមិញការបង្កើតច្រើនអាចមានន័យថាដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ ឬប្រមូលផ្តុំដើម្បីកម្លាំងការពារ ឬក៏ការបង្កើតច្រើនដោយសារតែអ្នកបង្កើត ក្រុមដែលបង្កើតមានផលប្រយោជន៍ពីក្រោយការបង្កើត ការការពារ ឬក៏ច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជានាពេលបច្ចុប្បន្នមានលក្ខណៈខ្វះខាត និងងាយស្រួលក្នុងការបង្កើត។ មួយវិញទៀតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជក នៅកម្ពុជាលើវិស័យតែមួយ ត្រូវបានសង្កេតឃើញថាមានការចងសម្ព័ន្ធតែមួយ ហើយមានសម្លេងឯកភាពគ្នាយ៉ាងល្អប្រសើរ ស្របជាមួយគ្នានេះដែរក៏អាចមានរូបភាពពីរក្នុងនេះផងដែរអាចថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈនេះមានការអនុវត្តដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍សមាជិកបានល្អ ហើយមានសមត្ថភាព ឬអាចមានន័យថាការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងនិយោជកនៅកម្ពុជាតាមច្បាប់ និងការអនុវត្តមានលក្ខណៈតឹងរឹង។

ការរំពឹងស្រមៃទៅលើជ្រុងម្ខាងៗនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរនេះគឺសុទ្ធតែអាចមានហេតុផលសមស្រប នឹងកើតឡើង។ យ៉ាងណាក៏ដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពដែលជាសញ្ញាណគតិយុត្តិថ្មីនេះ អាចចូលមកអន្តរាគមន៍លើវិស័យគតិយុត្តិទៅលើអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរប្រភេទបាន។ ការចូលអន្តរាគមន៍លើអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរប្រភេទនេះ ពិតជាមានសារៈសំខាន់ណាស់សម្រាប់ពង្រឹងទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារ ដើម្បីធានាឲ្យបាននូវសុខដុមរមនីយកម្មក្នុងសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន ទំនាក់ទំនងល្អក្នុងកន្លែងធ្វើការងារ។

មានការលើកឡើងដោយមជ្ឈដ្ឋានផ្សេងៗគ្នាថា ការបង្កើតច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះពិតជាមិនមានអត្ថប្រយោជន៍អ្វីឡើយ ផ្ទុយទៅវិញវាគ្រាន់តែជាបទប្បញ្ញត្តិដែលយកមកចងក្រងឡើងវិញពីច្បាប់ស្តីពីការងារចាស់ប៉ុណ្ណោះ ហើយបន្ថែមពីនេះទៅទៀតច្បាប់នេះហាក់ដូចជារឹតបន្តឹងការបង្កើតអង្គការវិជ្ជាជីវៈទៅវិញ ដែលវាជាការលើកឡើងភាគច្រើនរបស់សង្គមស៊ីវិល និងសហជីព។ បើ

តាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ទៅលើប្រធានបទស្តីពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈខាងកម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជាខ្ញុំសង្កេតឃើញថា ច្បាប់នេះពិតជាមានប្រយោជន៍ ហើយក៏មិនមានចេតនាក្នុងការរឹតបន្តឹងសិទ្ធិក្នុងការចងក្រង ឬបង្កើតសហជីពអ្វីនោះទេ វាគ្រាន់តែបង្កើតឡើងដើម្បីធានាសណ្តាប់ធ្នាប់ ឬរបៀបរៀបរយនៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈនៅកម្ពុជា ដូចជាការចងក្រងសហជីព ដោយឈរលើវិស័យមួយជាក់លាក់ចំណុចនេះវាមានលក្ខណៈដូចគ្នាទៅនឹងច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបទដ្ឋានគតិយុត្តិចាស់យ៉ាងពិតប្រាកដមែន ប៉ុន្តែមានចំណុចជាច្រើនត្រូវបានគេបង្កើតឡើងដើម្បីបង្គ្រប់ និងធានាភាពរៀបរយដូចជាការធ្វើកូដកម្មទាមទារដាច់ខាតឲ្យគោរពតាមនីតិវិធី ការធ្វើឡុកអៅក៏ទាមទារគោរពនីតិវិធីការអនុវត្តផ្ទុយពីនីតិវិធីត្រូវទាមទារឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវ និងជួសជុលការខូចខាត ការប្រកួតប្រជែងរបស់សហជីពក្នុងគ្រឹះស្ថានសហគ្រាស ការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវរបស់និយោជក និងសហជីពជាដើម។ ការបញ្ញត្តិចំណុចទាំងប៉ុន្មានខាងលើនេះគ្រាន់តែជាចំណុចគោលប៉ុណ្ណោះ ដើម្បីធានាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរបស់ភាគីទាំងពីរ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវចេញនូវលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិបន្ថែមទៀត ល្គឹកណាដែលក្រសួងមិនបានបំពេញតួនាទីនេះបន្ថែម សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះនៅតែមិនអាចអនុវត្តស្របតាមគោលបំណងនៃការបង្កើតបាននោះទេ។

សរុបសេចក្តីមកសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ គឺជាសញ្ញាណគតិយុត្តិថ្មីរបស់កម្ពុជាទោះជាកម្ពុជាធ្លាប់មានរូបភាពសហជីព ឬសមាគមចាស់ក៏ដោយ។ លទ្ធផលថ្មីនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះនឹងធ្វើឲ្យមានការកែប្រែសំខាន់ មួយចំនួនក្នុងវិស័យការងារជាពិសេសគឺទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈរបស់កម្ពុជានាពេលអតីតកាល និងបច្ចុប្បន្នកាលកំពុងតែមានភាពល្អក់កករ។ ប្រធានបទនេះដោយភ្ជាប់នឹងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងការសិក្សាប្រៀបធៀបនឹងបង្ហាញឲ្យឃើញថាប្រទេសកម្ពុជាពិតជាមានចេតនាក្នុងការពង្រឹង និងរក្សាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារដោយបង្កើតនូវបទដ្ឋានថ្មីនេះ ដើម្បីកំណត់ពីព្រំដែនសិទ្ធិ នៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរនេះ។ ល្គឹកណាដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះត្រូវបានអនុម័ត នោះស្ថិរភាពការងារនឹងត្រូវបានធានា បើស្ថិរភាពការងារត្រូវបានធានា ការទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគមកវិនិយោគនៅកម្ពុជាក៏អាចមានសភាពងាយស្រួលផងដែរ ព្រោះថាអ្នកវិនិយោគនឹងអាចឈរលើគោលការណ៍សំខាន់ចម្បងពីរ របស់គេក្នុងការវិនិយោគគឺ ភាពអាចរំពឹងទុកបាន និងនិរន្តរភាពនៃមុខជំនួញ។ កំណើននៃការវិនិយោគរបស់អ្នកវិនិយោគជាតិ និងអន្តរជាតិ នឹងផ្តល់ការងារដល់ប្រជាពលរដ្ឋកម្ពុជាផ្តល់ប្រាក់ ចំនូលដល់ប្រជាពលរដ្ឋជួយដល់សេដ្ឋកិច្ចជាតិ កាត់បន្ថយភាពអត់ការងារធ្វើ និងកាត់បន្ថយភាពក្រីក្រដែលជាកត្តាជម្រុញឲ្យកម្ពុជាឈានមួយជំហានបន្ថែមទៀតលើទីតាំងរបស់ខ្លួននាពេលបច្ចុប្បន្ន។

អនុសាសន៍

ការរីកដុះដាល និងកំណើននៃសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ជាកត្តាតម្រូវចាំបាច់មួយសម្រាប់រដ្ឋក្នុងការធានឲ្យបានថាសហគ្រាសគ្រឹះស្ថានដែលបង្កើតឡើងរួចមកហើយនោះ នៅបន្តតាំងនៅរដ្ឋនោះ ជួយផ្តល់ការងារដល់ពលរដ្ឋរដ្ឋនោះ និងប្រែក្លាយរដ្ឋនោះឈាមមួយជំហានទៅមុខបន្ថែម។ កម្ពុជាកំពុងត្រូវបានអ្នកវិនិយោគចាប់អារម្មណ៍ ប៉ុន្តែកម្ពុជាក៏ត្រូវបានអ្នកវិនិយោគមួយចំនួនចាកចេញនិងអ្នកវិនិយោគមួយចំនួនកំពុងស្ទាក់ស្ទើរក្នុងការចូលមកបណ្តាក់ទុកផងដែរ ព្រោះថាកំណើនកើនហួសប្រមាណនៃសហជីពនៅកម្ពុជា និងភាពមន្ទិលសង្ស័យទៅលើបទដ្ឋានច្បាប់ជាពិសេសគឺសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះតែម្តង។ដូច្នេះដើម្បីធានាថា សេចក្តីព្រាងច្បាប់មួយនេះក្លាយទៅជាច្បាប់មួយដែលអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនៅពេលខាងមុខ នឹងពង្រឹងបន្ថែម សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគួរបន្ថែមចំណុចមួយចំនួនដូចជា៖

១.ស្ថាប័នជំនាញគួរតែពិនិត្យបន្ថែមទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះទៅលើចំណុច ឯករាជ្យភាពរបស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ ស្ថាប័នជំនាញត្រូវកំណត់ និងបញ្ញត្តិលក្ខខណ្ឌបន្ថែមដើម្បីធានាអះអាងថា អង្គការវិជ្ជាជីវៈដែលបង្កើតឡើងគឺសុទ្ធតែមានគោលបំនងការពារបុគ្គលដែលខ្លួនកំណត់ក្នុងលក្ខន្តិកៈ។

២.តាមរយៈបទពិសោធន៍នៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវពីច្បាប់ស្តីពីសហជីពរបស់វៀតណាម កម្ពុជាគួរតែយកចំណុចមួយមកសិក្សាដើម្បីដាក់ចូលក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគឺ ផ្នែកស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចចំពោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈទាំងពីរឲ្យដាច់ដោយឡែក។ ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគួរតែកំណត់ពីការទទួលខុសត្រូវ សិទ្ធិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់មន្ត្រី ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារចំពោះអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។ ការកំណត់បែបនេះព្រោះដើម្បីធានាថា មន្ត្រីត្រូវអនុវត្តតួនាទីរបស់ខ្លួនឲ្យបានតឹងរឹង និងត្រឹមត្រូវតាមគោលការណ៍ច្បាប់ ហើយវាមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ព្រោះថាបើកំហុសរបស់មន្ត្រីហើយរង់ចាំទណ្ឌកម្មរដ្ឋបាល ឬពិន័យរដ្ឋបាលពិតជាមិនអាចអន្តរាគមក្នុងលក្ខខណ្ឌមួយចំនួនបានទេ។

៣.ស្ថាប័នមានសមត្ថកិច្ចក្នុងការរៀបចំច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះ ជួយពន្លឿនសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនេះក្នុងគោលដៅ ឲ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះទទួលបានការអនុម័តពីរដ្ឋសភាព្រមទាំងឡាយព្រះហស្តលេខាពីព្រះមហាក្សត្រ នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាក្នុងការប្រកាសឲ្យប្រើច្បាប់នេះ ដើម្បីដាក់ឲ្យអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាព ចីរភាព និងនិរន្តរភាព។

៤.ផ្តល់បរិយាកាសសង្គមល្អ ជាពិសេគឺទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈក្នុងវិស័យការងារ សម្រាប់ទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

ជាចុងក្រោយ ខ្ញុំសង្ឃឹមថាសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីព និងក្លាយទៅជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពនាពេលខាងមុខដ៏ខ្លី ហើយវានឹងធានាទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈនៅប្រទេសកម្ពុជា រវាងសហជីព និង

សមាគមនិយោជក សហជីព និងនិយោជកមានសភាពល្អប្រសើរសម្រាប់ពេលអនាគតហើយបញ្ចៀសទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈដែលអាក្រក់មួយចំនួននាពេលបច្ចុប្បន្ន។ ខ្ញុំសូមសំដែងការជឿជាក់យ៉ាងមោះមុតរបស់ខ្លួនថា សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះនឹងនាំមកនូវផលវិជ្ជមានច្រើនដែលអាចទាក់ទាញអ្នកវិនិយោគមកកម្ពុជា។ គួរបញ្ជាក់ផងដែរថា ការកើនឡើងនៃអ្នកវិនិយោគនៅក្នុងរដ្ឋមួយគឺត្រូវទាមទារឈរលើគោលការណ៍ស្ថិរភាព និងភាពទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈល្អ។

STATUTES OF THE VIETNAMESE TRADE UNIONS

01:52 02/11/2011(GMT+7)

STATUTES
OF THE VIETNAMESE TRADE UNIONS

(Adopted by the Xth National Congress of Vietnamese Trade Unions
on November 5th, 2008)

EMBLEM OF THE VIETNAMESE TRADE UNIONS

1. A black cogwheel (with 13 teeth) in the center of a globe,
2. Above the cogwheel flutters the Vietnamese national flag, with a gold star against a bright red background,
3. Inside the cogwheel is a black slide rule against an azure background,
4. Below and in front of the cogwheel is a white book,
5. Below the globe are the initials "TLĐ" against a stylized blue banner,
6. The meridians and parallels of the globe are in white against a golden background.

The Vietnamese Trade Unions, whose predecessor was the Tonkin (Northern Vietnam) Federation of Red Trade Unions, was founded on the 28th of July, 1929, and is currently the Vietnam General Confederation of Labor (hereinafter referred to as VGCL).

The VGCL is a broad socio-political organization of the working class, the intelligentsia and other working people, who have founded it of their own free will with the aim of rallying and uniting forces and building up a comprehensively powerful Vietnamese working class; it bears the class nature of the working class and a mass character, and has the following functions: to represent and protect the lawful and legitimate rights and interests of workers, office employees and other working people (hereinafter referred to as workers); to participate in State affairs' governance, socio-economic management, and monitoring and oversight of the operations of State agencies and economic organizations; to educate and motivate workers to bring into play their right as masters of the country, fulfill their citizens' obligations, and build and defend the socialist Vietnamese Homeland.

The VGCL is a member of the political system under the leadership of the Communist Party of Vietnam; it maintains cooperative relations with the State and coordination with other socio-political and social organizations, and operates within the framework of the Constitution and laws of the Socialist Republic of Vietnam.

The VGCL commits itself to be always loyal to the interests of the working class and the nation, while promoting traditions of international solidarity, strengthening and expanding cooperation with trade unions (hereinafter referred to as TUs) of other countries and international organizations on the principle of friendship, solidarity, equality and mutually beneficial cooperation, and striving for the interests of the working people, peace, democracy, national independence, development and social progress.

Chapter I

TU MEMBERS AND CADRES

Article 1: Membership in the TUs shall be open to Vietnamese salaried workers and lawful self-employed working people, irrespective of occupation, gender and religious belief, provided that they accept the Statutes of the Vietnamese TUs, voluntarily participate in a grassroots TU organization, and pay membership fees as stipulated.

Article 2. An aspirant to TU membership shall make a voluntary application. His/her admission shall be considered and decided upon by the Executive Committee (hereinafter referred to as EC) of the grassroots or higher-level TU, which shall deliver him/her a membership card. When a member is transferred to another workplace, he/she shall present his/her membership card to the EC of the new grassroots TU to be allowed to continue his/her TU activity. When a member applies for termination of his/her TU activity, the EC of the grassroots TU shall delete his/her name from the membership list and revoke his/her membership card.

Article 3. A member shall have the following rights:

1. To access information, discuss, make recommendations, and vote on TU affairs; to stand for election, nominate candidates, and elect TU leading bodies; an outstanding member may be recommended by the TUs for consideration by the Party for Party membership, or for election to leading bodies of the Party (if he/she is a Party member), the State, and other socio-political organizations; to criticize and query TU office-bearers, and to recommend the dismissal of those having made breaches.

2. To solicit protection by TUs of his/her dignity and lawful and legitimate rights and interests when infringed upon; and representation by TUs in legal procedures to protect his/her lawful rights and interests in compliance with stipulations by the law.
3. To benefit from TUs free counseling on labor and TU legislation; advice and help in employment seeking and job training; preferential treatment in admission to TU-hosted schools and courses; and solicitude and assistance in case of illness or difficulty. To take part in TU-sponsored cultural, sport, tourist and recuperative activities.
4. After retirement, a member shall be exempted from TU activity, benefit from his/her former grassroots TU and the TU at his/her place of residence support and protection of his/her lawful and legitimate rights and interests; and be entitled to participation in TU-assisted pensioners' clubs and pensioners' liaison committees.

Article 4. A member shall have the following obligations:
1. To fulfill his/her citizen's obligations, contributing to national construction and defense.
2. To implement TU resolutions, participate in TU activities and meetings, pay membership fees, work for increasing TU membership, and build up the TU organization.
3. To learn constantly to raise his/her political, cultural, professional and occupational levels; forge him/her in working class qualifications; and live and work in compliance with the Constitution and laws.

4. To help colleagues raise their professional levels, work with efficiency and organize properly their lives; exercise solidarity and mutual assistance in order to protect the lawful and legitimate rights and interests of workers and the TU organization.

Article 5. TU cadres
1. TU cadres are persons elected to offices by voting at TU congresses or conferences (from TU groups upward); or designated or appointed by competent TU bodies to TU offices, or given regular assignments to carry out functions and tasks of Vietnamese TU organizations.
2. TU cadres are composed of full-time and part-time office-bearers.
a. Full-time TU cadres are those with regular tasks in TU organizations, elected by TU congresses or conferences at different levels, or designated or appointed by competent TU bodies to TU offices and given regular assignments.
b. Part-time TU cadres are those holding offices concurrently, elected by TU members to posts from TU groups upward, and recognized or designated by competent TU bodies.
3. The VGCL's Presidium shall, pursuant to current stipulations, determine the staff of full-time TU cadres.

Article 6. Obligations and rights of TU cadres.
Apart from those of a TU member, a TU cadre shall have the following obligations and rights:
1. To combat violations of Party guidelines, State policies and laws, and TU resolutions at all levels.
2. To represent, as stipulated by the law or as a proxy, and protect the lawful and legitimate rights and interests of workers.
3. To maintain close contact with TU members and workers; to respect their opinions.
4. To provide information and exercise two-way communication between TUs at different levels, and between employees and employers or the latter's representatives.
5. To organize dialogues between employees and employers in offices, work units or enterprises, or between TU organizations and employers' representatives.
6. To organize and lead strikes (for grassroots TU cadres in enterprises) in compliance with stipulations by the law.
7. To benefit from related regulations and policies in compliance with stipulations by the Party, the State and the VGCL's Presidium.
8. To benefit from protection, assistance and support by TUs in case of difficulty while implementing tasks assigned by TUs.
9. A part-time TU cadre, if qualified and willing, shall be considered for preferential recruitment as a full-time TU cadre.

Chapter II

ORGANIZATIONAL PRINCIPLES
AND STRUCTURE OF THE TUs

Article 7. The TUs shall be organized and operate on the principle of democratic centralism, with the following fundamental contents:

1. The leading bodies of TUs at all levels shall be established through elections. In case of need, the higher-level TU shall be entitled to designate additional EC members and other office-bearers in the standing body of the grassroots TU's EC.

2. The highest decision-making power at any level shall belong to the corresponding-level congress. During the period between two congresses, the leading body shall be the EC.

3. The ECs at all levels shall operate on the principles of collective leadership, individual accountability, and submission of the minority to the majority, of the lower to the higher level, and of the individual to the organization.

4. The resolutions of TUs at all levels shall be adopted by a majority of votes and strictly implemented.

5. In case of establishment, splitting or merger of TUs, or in a unit or enterprise without a TU, the immediate higher-level TU shall designate a provisional EC or additional members of the provisional EC. The tenure of a provisional EC shall not exceed 12 months.

Article 8. The VGCL is a united organization composed of the following fundamental levels:

- The VCGL.
- The labor federations of provinces or centrally administered cities (hereinafter referred to as provincial or city labor federations), national sectoral TUs, and corporation TUs subordinate to the VGCL
- Intermediate TUs.
- Grassroots TUs and labor unions.

Article 9. TU congresses at different levels.

1. Tasks of a congress:

a. To discuss and approve the reports of the EC; to decide on the orientations and tasks of the TU for the incoming tenure.

b. To participate in elaborating documents for the higher-level congress.

c. To elect the new EC and delegates to the higher-level congress.

d. To adopt the Statutes of the Vietnamese TUs (for the National Congress).

2. Convocation of TU congresses at different levels:

a. The congress of a grassroots TU or labor union shall be convened twice every five years. For a grassroots TU with a large membership or widely dispersed member unions, a congress may be convened once every five years.

b. The congress of an intermediate TU shall be convened once every five years.

c. In special cases, if agreed upon by the higher-level TU, a congress at any level may be convened ahead of or behind schedule, but not exceeding 12 months ahead of or behind schedule for an intermediate TU and 06 months ahead of or behind schedule for a grassroots TU. The convocation of a National Congress shall be

determined by the VGCL's EC.
3. The number of delegates to a congress at any level shall be determined and convened by the corresponding-level EC in compliance with stipulations by the VGCL. The full-right delegates shall be composed as follows:
a. The incumbent members of the EC that convenes the congress.
b. The delegates elected by the congresses, conferences of representatives, or conferences of the membership of lower-level TUs.
c. The delegates designated by the convening EC, whose number shall not exceed 3% (three percent) of the total number of convened full-right delegates.
4. The delegates to a congress shall have their credentials recognized by voting by the congress. If a delegate is under sanction ranging from admonition (as stipulated by the Labor Code) or warning (for other cases) upward, his/her credentials shall be examined, determined, and then reported to the congress by the convening EC. A person subject to legal case initiation, under prosecution, or in custodian detention shall not be qualified as a delegate.

Article 10. Conferences of representatives, conferences of the membership.
1. Wherever it deems necessary, and if agreed upon by the immediate higher-level TU's EC, an EC shall be entitled to convene a corresponding-level conference of representatives or conference of the membership.
2. The number of delegates shall be determined by the convening EC. The delegates to a conference shall have their credentials recognized by voting by the conference. They shall be composed as follows:
a. The incumbent members of the convening EC.
b. The delegates elected by lower-level TU congresses (in case of timing coincidence), or conferences of representatives, or conferences of the membership. In case a conference of representatives or conference of the membership cannot be held, and if agreed upon by the immediate higher-level TU's EC, the delegates shall be elected by a meeting of the convening EC.
c. The designated delegates, whose number shall not exceed 3% (three percent) of the total number of convened full-right delegates.
3. Tasks of a conference of representatives or conference of the membership:
a. To review execution of the congress resolution; and make amendments on the orientations, tasks and program of activity of the corresponding-level TU.
b. To participate in elaborating documents of the higher-level congress.
c. To fill vacancies in or reinforce the EC, and elect delegates to the higher-level congress or conference of representatives (if any).
Article 11. A congress, conference of representatives, conference of the membership, or EC meeting of TUs at all levels shall be validated by a quorum of 2/3 (two-thirds) of the total number of convened persons. The election of leading bodies of TUs at all levels and election of delegates to higher-level congresses shall be by secret ballot; to be elected, a candidate shall need more than ½ (half) of the votes.

Article 12. The EC is the leading body during the period between two congresses of a TU at any level.
1. The EC at any level shall be elected by the corresponding-level congress. A lower-level TU's EC shall need recognition by the immediate higher-level TU's EC. When required by more than ½ (half) the number of congress participants, and if agreed upon by the immediate higher-level TU, the congress of a grassroots TU or labor union shall be entitled to elect directly the president of the grassroots TU or labor

union from among the EC members elected by the congress.
2. The size of an EC at any level shall be determined by the corresponding-level congress and shall not be larger than that stipulated by the VCGL's Presidium.
a. Any vacancy in an EC at any level shall be filled through by-election by the corresponding-level conference of representatives, conference of the membership, or EC. The number of EC members thus elected throughout a tenure shall not exceed 1/3 (one third) of that previously determined by the congress.
b. In special cases, when a by-election is necessary but the number of EC members thus elected will exceed that previously determined by the congress, the by-election shall need agreement by the immediate higher-level TU and the number of EC members thus elected shall not exceed that stipulated by the VCGL's Presidium. A by-election for members of the VCGL's EC, whose number will exceed that previously approved by the National Congress of TUs, shall be considered and determined by the VCGL's EC, but the number of EC members thus elected shall not exceed 3% (three percent) of the total number of the VGCL's EC members previously determined by the National Congress of TUs.
c. If an EC member moves to another job outside his/her sector, locality or unit, he/she shall terminate his/her TU EC membership at that sector, locality or unit. Upon retirement or leaving his/her job, an EC member at any level shall have his/her EC membership terminated as of the date of the related decision.
d. If an EC member who is a full-time TU cadre moves to another job without full-time cadre status, continuation of his/her EC membership shall be considered by the corresponding-level EC and submitted for decision by the higher-level TU.
3. Duties of TU ECs at all levels:
a. To organize the implementation of corresponding-level congress resolutions.
b. To implement instructions and resolutions of the Party and higher-level TUs.
c. To exercise guidance and control over lower-level TUs.
d. To report periodically on the organization and operation of corresponding-level TUs to corresponding-level Party committees and higher-level TUs, and notify lower-level TUs.
e. To administer the finances, assets and economic operations of TUs in compliance with stipulations by the State and the VGCL.
4. Regular meetings of ECs at all levels:
a. The ECs of the VCGL, provincial or city labor federations, national sectoral TUs, and corporation TUs subordinate to the VGCL shall meet twice a year.
b. The ECs of TUs immediately above the grassroots level, of grassroots TUs or labor unions, and their member grassroots TUs shall meet at least once every three months. The ECs of TUs immediately above the grassroots level whose grassroots member unions operate in different provinces or cities shall meet at least once every six months.

Article 13. Standing bodies of TU ECs at all levels:
1. The standing body of the VCGL's EC is the Presidium; the standing bodies of lower-level TU ECs are the standing boards. The Presidium (standing boards) of TUs at all levels shall be elected by the corresponding-level ECs. The number of Presidium (standing board) members shall not exceed 1/3 (one third) of the number of corresponding-level EC members, and shall be composed of a president, vice-presidents and a number of members.
The Presidium (standing boards) shall be entitled to assign a number of members as executives.

2. The VGCL's Presidium shall make preparations for the VGCL's EC meetings and organize the implementation of the latter's resolutions. It shall be entitled to issue resolutions or decisions with a view to organizing the implementation of the Resolution of the National Congress of Vietnamese TUs and resolutions of the VCGL's EC. It shall provide direct guidance to the VGCL's Head Office and attached agencies; and submit to the Party and the State, on behalf of workers, employees and other working people, recommendations on issues related to the latter and the TU organization.
3. The standing boards of TUs at different levels shall make preparations for EC meetings and provide guidance for the implementation of EC resolutions; handle operations during the period between two EC meetings and report on their own activity to the regular EC meetings; provide direct guidance to the operation of attached agencies and units; and, on behalf of TU members and other working people, collect recommendations for submission to corresponding-level People's Councils, People's Committees, ministries, agencies, and enterprises' boards of governors; and appoint representatives to sit on related agencies and organizations.
4. The President is the head of the EC, and shall be responsible for handling the operation of the Presidium (standing board), and the legal representative of the correspondng-level TU EC.
a. When the post of president, vice-president or member of the VGCL's Presidium is vacant, it shall be filled through by-election by the VGCL's EC from among EC members at the Presidium's proposal.
b. When the post of president, vice-president or member of a TU standing board is vacant, the corresponding-level EC shall request permission from the immediate higher-level TU for a by-election from among EC members.
Article 14. The EC at any level is the representative of corresponding-level TU members and workers.
The ECs at all levels shall be responsible for training and grooming TU cadres, facilitating their activities, helping them, and intervening to protect them when their lawful and legitimate rights and interests are infringed upon; the ECs of higher-level TUs shall support and help grassroots TU ECs exercise the right to organize and lead strikes in compliance with stipulations by the law
Article 15. The ECs at all levels shall, pursuant to their respective tasks, competence and financial capacities, and stipulations by the VGCL's Presidium, report to the corresponding-level Party committees (if any) before taking decisions on their working apparatuses; and notify corresponding-level agencies, enterprises or authorities for the discharge of respective responsibilities in compliance with stipulations by the law.

Chapter III

GRASSROOTS ORGANIZATIONS OF TUs

Article 16.
1. The grassroots organizations of TUs are:
a. Grassroots TUs, founded in enterprises, industrial, small industry, handicraft and service cooperatives, State and non-State public service delivery units, State agencies, and offices of political, socio-political and socio-professional organizations, whose membership consists of five or more persons each and whose establishment

is decided upon by a higher-level TU.
b. Labor unions as TU grassroots organizations, rallying lawful self-employed working people of the same craft or occupation, and founded on the basis of geographical location or work unit, whose membership consists of ten or more persons each, and whose establishment is decided upon by a higher-level TU.
2. Grassroots TUs and labor unions shall be organized into four categories:
a. Grassroots TUs or labor unions without TU or labor union groups.
b. Grassroots TUs or labor unions with TU or labor union groups.
c. Grassroots TUs or labor unions with sectional TUs or sectional labor unions.
d. Grassroots TUs with member grassroots TUs.
3. A grassroots TU or labor union without sufficient conditions for existence and operation shall be dissolved following consideration and decision by the immediate higher-level TU.

Article 17. Duties and competence of grassroots TUs in State agencies, public service delivery units, and offices of political, socio-political and socio-professional organizations:
1. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization. To educate and raise political, education, legal, scientific-technical, professional and occupational levels.
2. To monitor and oversee the implementation of regulations, policies and laws, and ensure the exercise of the rights and interests of TU members, cadres, public servants, employees, and other working people. To combat negative practices, corruption and social vices; to execute thrift and combat wastefulness. To identify and help tackle complaints, denunciations and labor disputes, and exercise the rights of grassroots TUs in compliance with stipulations by the law.
3. To coordinate with the chiefs or heads of agencies or units in the implementation of regulations on democracy and the holding of employees' meetings in the agencies or units; to appoint representatives to sit on councils for examining and settling issues related to the rights and interests of TU members, cadres, public servants, employees, and other working people. To provide guidance and assistance to working people in labor contracting. To join with the chiefs or heads of agencies or units in improving working conditions and catering for the life of workers; to sponsor social and charity activities among workers.
4. To organize and motivate workers in agencies or units for patriotic emulation campaigns, for the execution of their obligation to help administer their respective agencies or units and improve working styles and administrative procedures with a view to raising work quality and efficiency.
5. To increase and administer TU memberships; to build strong grassroots TUs, and contribute to Party building.

Article 18. Duties and competence of grassroots TUs in State-owned enterprises:
1. To coordinate with the directors in the implementation of regulations on democracy in the enterprises and the holding of workers' assemblies; to represent the labor collectives in formulating, negotiating, signing, and overseeing the implementation of collective labor agreements; to help formulate the operational rules, internal regulations and production plans of the enterprises; to draft and conclude work coordination regulations with the directors.
2. To collect legitimate and lawful demands and expectations of workers; to sponsor, provide and exercise two-way communication, and organize dialogues

between employees and directors; to provide guidance to workers in labor contracting; to appoint representatives to sit on councils for examining and settling issues related to the rights and interests of TU members and workers; to join with the directors in settling issues related to employment, working conditions betterment, income augmentation, and workers' life and welfare improvement; to motivate workers to take part in social activities, help each other in case of difficulty, and combat corruption, wastefulness and social vices.
3. To monitor and oversee the implementation of laws related to the rights and obligations of TUs and workers; to help settle labor disputes, exercise the rights of grassroots TUs, organize and lead strikes in compliance with stipulations by the law; to launch and co-organize emulation campaigns in enterprises.
4. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, tasks of the TU organization, and obligations of workers; to motivate workers to implement State policies and laws, and enterprise rules and regulations, and efficiently fulfill tasks assigned by the directors.
5. To increase and administer TU memberships, build strong grassroots TUs, and contribute to Party building.

Article 19. Duties and competence of grassroots TUs in industrial, small industry, handicraft, service, communications and transport cooperatives:
1. To oversee the implementation by the management boards of regulations and policies, the distribution of incomes and profits to coop members; to represent workers in formulating, negotiating and signing collective labor agreements; to provide guidance to non-coop workers in labor contracting.
2. To join the management boards in measures for working conditions betterment, income augmentation, and workers' life and welfare improvement; to help settle labor disputes; to exercise the rights of grassroots TUs to organize and lead strikes; to motivate coop members and other working people to take part in social activities, and help each other at work and in case of difficulty
3. To provide information and motivate coop members and other working people to implement properly Party guidelines, State policies and laws, tasks of the TU organization, resolutions of coop membership assemblies, and cooperatives' statutes.
4. To increase and administer TU memberships; to build strong grassroots TUs and contribute to Party building.

Article 20. Duties and competence of grassroots TUs in non-State enterprises.
1. To represent the labor collectives in formulating, negotiating, signing and overseeing the implementation of collective labor agreements; to coordinate with the employers or their representatives in implementing regulations on democracy, holding workers' conferences, and formulating and signing regulations on work coordination; to provide guidance to workers in labor contracting.
2. To monitor and oversee the implementation of laws related to the rights and obligations of workers and TUs; to sit on enterprise councils in compliance with stipulations by the law and enterprise statutes; to formulate rules and regulations related to the rights and interests of workers.
3. To represent the labor collectives in grassroots labor reconciliation councils, in labor dispute settlement, in the implementation of the rights of grassroots TUs, and in organizing and leading strikes in compliance with stipulations by the law.
4. To collect legitimate and lawful demands and expectations of workers; to provide

information and hold dialogues between employees and employers; to coordinate with employers to organize emulation campaigns, develop production and business, and cater for the material and spiritual life of workers; and to motivate workers to take part in social activities, help each other at work and in life, and combat social vices.
5. To disseminate information and motivate workers to implement Party guidelines, State policies and laws, tasks of the TU organization, and regulations of the enterprises.
6. To increase and administer TU memberships; to build strong grassroots TUs and contribute to Party building.

Article 21. Duties and competence of grassroots TUs in non-State public service delivery units
1. To take part in formulating and overseeing the implementation of rules, regulations and statutes of the units, and stipulations, policies and laws related to the rights and obligations of workers; to coordinate with the heads of units to organize the implementation of regulations on democracy and hold workers' conferences; to provide guidance to workers in labor contracting, and represent them in formulating, negotiating and signing collective labor agreements in compliance with stipulations by the law.
2. To formulate and sign regulations on work coordination with the heads of units; to appoint representatives to sit on unit councils related to the rights and interests of workers; to join the heads of units in formulating and overseeing the implementation of plans on training, grooming, raising occupational and professional levels, catering for material and spiritual life, and improving working conditions for workers; to co-organize emulation campaigns; to motivate workers to take part in social activities, combat social vices, and help each other at work and in case of difficulty.
3. To collect lawful and legitimate demands and expectations of workers; to exercise two-way communication and hold dialogues between workers and the heads of units with a view to settling issues related to the rights and obligations of workers.
4. To disseminate information and motivate workers to implement properly Party guidelines and State policies and laws directly related to workers, unit rules, regulations and statutes, and workers' obligations.
5. To increase and administer TU memberships; to build strong grassroots TUs and contribute to Party building.

Article 22. Competence and tasks of labor unions:
1. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization; to help raise political and education levels; to popularize and guide the implementation of stipulations, policies and laws related to the life and labor conditions of workers.
2. To represent labor union members in relations with local authorities and functional agencies to cater for and protect the lawful and legitimate rights and interests of members.
3. To pratice solidarity and mutual assistance at work and in life; to combat social vices.
4. To increase and administer TU memberships; to build strong labor unions and contribute to Party building.

Article 23. Grassroots TUs shall delegate duties and competence to member

grassroots TUs (if any); grassroots TUs and labor unions shall specify the duties and competence of sectional TUs or labor unions, and TU or labor union groups, in keeping with guidance by the VGCL's Presidium.

Chapter IV

ORGANIZATION OF INTERMEDIATE TUs

Article 24. Education TUs of rural or urban districts, towns, and provincial cities

1. Education TUs of rural or urban districts, towns, or provincial cities (hereinafter referred to as district education TUs) are TUs immediately above the grassroots level, rallying employees and workers in district education divisions, schools (public and non-public), and other district-administered units.
2. District education TUs shall be established or dissolved by decision of labor federations of rural or urban districts, towns, or provincial cities (hereinafter referred to as district labor federations), following agreement with provincial or city education TUs and approval by provincial or city labor federations.
3. District education TUs shall be subject to direct guidance by district labor federations and professional co-guidance by provincial or city education TUs.
4. Duties and competence of district education TUs:

a. To organize the implementation of decisions by district labor federations, resolutions of provincial or city education TUs, and resolutions of corresponding-level TU congresses.
b. To cooperate with corresponding-level State agencies on isues related to sector development orientation; in formulating objectives and plans on education and training and other issues related to the responsibilities and interests of employees and workers; and in forming the contingent of teachers and employees for the sector.
c. To provide guidance to lower-level TUs in the implementation of stipulations and policies related to the rights and interests of employees and workers; to organize emulation and other campaigns determined by the Party, the State and the TU organization; to provide information and education on Party policies, State laws, tasks of the TU organization, and traditions of the education sector.
d. To coordinate with relevant district agencies in monitoring and overseeing the implementation of stipulations and policies, and protecting the lawful and legitimate rights and interests of employees and workers in the sector (including in non-State units).
e. To take decisions on the establishment or dissolution of grassroots TUs in schools and other district-administered units; to increase TU memberships, build strong grassroots TUs, and contribute to Party building.

Article 25. Local sectoral TUs.

1. Local sectoral TUs are TUs above the grassroots level, rallying workers of one and the same craft or occupation, of different economic sectors, and located in one and the same province or city.
2. Local sectoral TUs shall be established or dissolved by decision of provincial or city labor federations following agreement with national sectoral TUs.
3. Local sectoral TUs shall be subject to direct guidance by provincial or city labor federations, and professional guidance by national sectoral TUs.

4. Duties and competence of local sectoral TUs:
a. To organize the implementation of decisions by provincial or city labor federations and national sectoral TUs, and resolutions of corresponding-level TU congresses.
b. To cooperate with corresponding-level State agencies on issues related to sectoral and local socio-economic development, sectoral responsibilities and interests, and formation of the contingent of employees and workers for the sector.
c. To provide guidance and information on laws, stipulations, policies, and scientific and technical matters related to the craft or occupation; to guide lower-level TUs in the implementation of labor stipulations and policies related to the craft or occupation; to organize patriotic emulation campaigns, and disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, tasks of the TU organization, and traditions, obligations, rights and interests of workers in the sector.
d. To coordinate with dictrict labor federations in guiding, directing and monitoring the implementation of stipulations and policies related to the craft or occupation, and protecting the lawful and legitimate rights and interests of workers in the sector; to support grassroots TUs in negotiating and signing collective labor agreements, to organize and lead strikes in compliance with stipulations by the law; to represent grassroots TUs or workers in initiating lawsuits or taking part in legal procedures as entrusted by them.
e. To increase TU memberships and develop grassroots TUs among different economic sectors, conduct organizational and cadre work as delegated by provincial or city labor federations, and build strong grassroots TUs or labor unions.

Article 26. Labor federations of rural or urban districts, towns, or provincial cities (hereinafter referred to as district labor federations).
1. District labor federations are TUs above the grassroots level, rallying workers located in one and the same district.
2. District labor federations shall be established or dissolved by decision of provincial or city labor federations, and subject to their direct guidance
3. District labor federations shall decide on the establishment or dissolution of, and provide direct guidance to, such intermediate TUs as district education TUs and grassroots TUs or labor unions located in the same districts (except grassroots TUs subordinate to provincial or city labor federations, local sectoral TUs, or corporation TUs).
4. Duties and competence of district labor federations:
a. To coordinate with district State agencies, local sectoral TUs and corporation TUs in monitoring and overseeing the implementation of stipulations and policies, and settling complaints, denunciations and labor disputes related to entities located in their respective districts; to provide guidance, support and assistance to grassroots TU ECs in negotiating and signing collective labor agreements, settling labor disputes, organizing dialogues with employers, organizing and leading strikes in compliance with stipulations by the law; to represent grassroots TUs or workers in initiating lawsuits or taking part in legal procedures as entrusted by them
b. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization.
c. To organize the implementation of instructions, resolutions and decisions of provincial or city labor federations, instructions and resolutions of corresponding-level Party committees, and resolutions of corresponding-level TU congresses; to take part with Party committees and State agencies in socio-economic development decisions and other issues related to employment and workers’ life.

d. To organize emulation campaigns, and help promote socio-economic development and agricultural and rural industrialization and modernization.
e. To motivate TU members and workers for participation in social activities, provide guidance on forms and measures to improve living and working conditions, eradicate hunger and reduce poverty, cultivate a cultured lifestyle, and combat negative practices, corruption, and social vices.
f. To increase TU memberships, establish grassroots TUs and labor unions, conduct organizational and cadre work as delegated by provincial or city labor federations; to build strong grassroots TUs and labor unions.

Article 27. TUs in industrial parks, export processing zones, high-tech parks and economic zones (hereinafter referred to as industrial park TUs).
1. Industrial park TUs are TUs above the grassroots level, established or dissolved by provincial or city labor federations, and subject to their direct guidance.
2. Industrial park TUs shall decide on the establishment or dissolution of, and provide guidance to, grassroots TUs in locally founded entities operating in industrial parks; and provide coordinated guidance to grassroots TUs subordinate to national sectoral TUs or national corporation TUs operating in industrial parks.
3. Duties and competence of industrial park TUs:
a. To provide guidance to grassroots TUs in exercising their duties and competence as stipulated by their statutes; to provide guidance, support and assistance to grassroots TU ECs in signing collective labor agreements, settling labor disputes, organizing dialogues with employers, and organizing and leading strikes in compliance with stipulations by the law.
b. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization; help raise the political, education and legal levels of workers in industrial parks; to organize the implementation of Party instructions and resolutions, instructions, resolutions and decisions of higher-level TUs, and resolutions of corresponding-level TU congresses.
c. To coordinate with industrial park management boards and local labor administration agencies in monitoring and overseeing the implementation of labor-related stipulations, policies and laws, and settling workers’ petitions in industrial parks.
d. To increase TU memberships, establish and build strong grassroots TUs; to exercise TU cadre administration as delegated by provincial or city labor federations.
e. To provide guidance to grassroots TUs subordinate to national sectoral TUs or national corporation TUs operating in industrial parks for implementation of stipulations at point f, clause 3, Article 32 of the present Statutes.

Article 28. Corporation TUs.
1. Corporation TUs are TUs above the grassroots level, rallying workers in different entities of one and the same corporation.
2. For a corporation established by decision of the People’s Committee of a province or centrally administered city, the corporation TU shall be established by the provincial or citty labor federation, and subject to its direct guidance.
3. For a corporation established by decision of a ministry or central agency, the corporation TU shall be established by the national sectoral TU, and subject to its direct guidance.
4. For a corporation established by decision of the Prime Minister, the establishment

of the corporation TU, and guidance to it, shall be determined by the VGCL's Presidium.

5. Duties and competence of corporation TUs:

a. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization; to organize the implementation of instructions, resolutions and decisions of higher-level TUs, and resolutions of corresponding-level TU congresses.

b. To join with corporation boards and general directors on issues related to corporation schemes and plans and economic development objectives, to help formulate, and monitor and oversee the implementation of, internal rules, regulations and stipulations on salaries, bonuses and other matters related to the lawful and legitimate rights and interests of TU members and workers in the corporations.

c. To coordinate with corporation boards and general directors in implementing regulations on democracy at the grassroots and holding workers' assemblies; to represent TU members and workers in signing collective labor agreements with corporation general directors in compliance with stipulations by the law, and join corporation councils for settling issues related to workers.

d. To provide guidance to grassroots TUs subordinate to corporation TUs for participation in management, implementation of labor and TU laws, and organization of patriotic emulation campaigns; to provide education in accordance with occupational or professional characteristics, and guidance concerning labor protection, social insurance, health insurance, and other stipulations and policies related to the occupations or professions.

e. To decide on the establishment or dissolution of grassroots TUs subordinate to corporation TUs. To conduct cadre work as delegated by higher-level TUs, and guide the buildup of strong grassroots TUs.

f. To collect recommendations and directives from local labor federations and industrial park TUs targeting locally based grassroots TUs and corporation TUs' member unions, for the implementation of such tasks as stipulated at point f, clause 3, Article 32 of the present Statutes.

Article 29. TUs in government ministries, equivalent bodies, agencies attached to the Government and National Assembly, Party commissions, and national people's organizations (hereinafter referred to as national agency TUs), rallying officials and workers in national agencies, shall be entitled to establish grassroots TUs or TUs immediately above the grassroots level (when conditions are available).

1. National agency TUs shall be established or dissolved by decision of national sectoral TUs, and subject to their direct guidance.

2. National agency TUs immediately above the grassroots level shall decide on the establishment or dissolution of, and provide guidance to, grassroots TUs in entities subordinate to the agencies in the exercise of duties and competence as stipulated at Articles 17 and 18 of the present Statutes.

3. Duties and competence of intermediate national agency TUs:

a. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization.

b. To organize the implementation of instructions, resolutions and decisions of national sectoral TUs, instructions and resolutions of corresponding-level Party committees, and resolutions of corresponding-level TU congresses.

c. To organize emulation campaigns and contribute to the fulfilment of tasks of the

agencies, to motivate TU members for participation in building clean and strong Party and Government agencies, and in social activities; to provide guidance on forms and measures to improve living and working conditions, eradicate hunger and reduce poverty, cultivate a cultured lifestyle, help administrative reforms, and combat negative practices, corruption and social vices.
d. To coordinate with the heads of agencies in implementing regulations on democracy, organizing workers' conferences, monitoring and overseeing the implementation of stipulations and policies, and the settlement of complaints and denunciations regarding entities subordinate to the agencies.
e. To increase TU memberships, establish and build strong grassroots TUs, conduct organizational and cadre work as delegated by national sectoral TUs, and contribute to Party building.

Article 30. National sectoral TUs.
1. National sectoral TUs shall be established or dissolved by decision of the VGCL's Presidium in accordance with characteristics of the profession and stipulations by the Law on Trade Unions.
In case of existence in one and the same ministry of a national sectoral TU and corporation TUs subordinate to the VCGL, their functions and duties shall be stipulated by the VGCL's Presidium.
2. A national sectoral TU shall rally TU members and workers of one and the same profession, irrespective of economic sector.
National sectoral TUs shall provide direct guidance to agency TUs in government ministries, Party commissions, and national people's organizations, corporation TUs, and ministry-subordinate equivalents.
3. Duties and competence of national sectoral TUs:
a. To represent and protect the lawful and legitimate rights and interests of TU members and workers in the profession.
b. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization.
c. To study and take part in State socio-economic management and the formulation of stipulations and policies related to the profession:
- To study and participate with ministries, agencies, Party commissions, and national people's organizations, and submit to the VCGL recommendations on sectoral socio-economic development strategies, in close association with the buildup, training and grooming of the pool of workers in the profession.
- To study and participate in formulating laws, stipulations and policies related to labor, salaries, labor protection, social insurance, health insurance, and other stipulations and policies for workers in the profession, irrespective of economic sector.
- To represent TU members and workers in negotiating and signing collective labor agreements with related professional associations or employers' representatives.
- To monitor and oversee the implementation of stipulations and policies related to the profession; join sectoral councils for settling issues concerning workers; and recommend to State agencies for the amendment, revision and execution of sector-related stipulations and policies in order to meet requirements for sectoral development and workers' interests.
- To coordinate with management bodies in guiding and sponsoring patriotic emulation operations in conformity with characteristics of the profession; and organize social activities.

d. To study and submit to the VCGL recommendations on the structure, organizational pattern, and specific functions and tasks of different levels in the sectoral TU system; provide guidance to lower-level TU congresses; plan for, administer, train and groom cadres, and execute cadre policies as delegated by the VGCL.
e. To provide guidance for corporation TUs, national agency TUs, and subordinate grassroots TUs:
- To study, specify and implement instructions and resolutions of the VGCL's EC and Presidium, and resolutions of corresponding-level TU congresses.
- To participate in management and protection of workers' interests in compliance with stipulations by the law; hold employees' conferences or workers' assemblies; formulate and sign collective labor agreements.
- To help workers raise their occupational skills and knowledge about laws and policies, and obligations and interests of TU members and workers in the profession; to organize patriotic emulation campaigns in conformity with characteristics of the profession.
f. To proactively coordinate with provincial or city labor federations in guiding local sectoral TUs to implement sector-related labor stipulations and policies; provide information about the sector's traditions, and sectoral development orientations and tasks; establish TUs in non-State economic units of the same profession; and participate in the establishment or dissolution of local sectoral TUs (if any).
g. To proactively join with provincial or city labor federations in formulating regulations on co-guidance to local sectoral grassroots TUs.
h. To carry out external relations in compliance with stipulations by the VGCL's Presidium.

Article 31. TUs in the Vietnam People's Army and People's Public Security Forces are sectoral TU organizations belonging to the Vietnamese TU system, rallying salaried workers in production, scientific-technical, administrative, public service delivery, and service units in the national defense and security forces.
The organization and operation of TUs in the Vietnam People's Army and People's Public Security Forces shall be determined by the VGCL's Presidium following discussion and agreement with the leaderships of the Ministry of Defense and Ministry of Public Security on the principle of proper adherence to stipulations by the Law on TUs and Statutes of the Vietnamese TUs.

Article 32. Provincial or city labor federations.
1. Provincial or city labor federations, organized in keeping with the administrative boundaries of provinces or centrally administered cities, shall be established or dissolved by decision of the VGCL's Presidium in compliance with stipulations by the Law on TUs.
2. A provincial or city labor federation shall rally TU members and workers in one and the same province or city.
Provincial or city labor federations shall provide direct guidance to district labor federations, local sectoral TUs, provincial or city corporation TUs, industrial park TUs, and subordinate grassroots TUs and labor unions (including grassroots TUs in centrally administered units without national sectoral or corporation TUs).
3. Duties and competence of provincial or city labor federations.
a. To disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization.

b. To represent and protect the lawful and legitimate rights and interests of local TU members and workers.
c. To organize the implementation of instructions and resolutions of the VGCL's EC and Presidium, resolutions of corresponding-level TU congresses, Party instructions and resolutions, and State policies and laws; to cooperate with provincial or city Party committees and State agencies in matters related to socio-economic development decisions and plans, and issues concerning the life, employment and working conditions of local workers; to organize emulation campaigns and social activities of local workers.
d. To coordinate with State agencies and national sectoral TUs in inspecting and monitoring the implementation of laws and policies directly related to workers in offices, units and enterprises; to join local labor arbitration councils, guide and direct the settlement of labor disputes, participate in investigations into labor accidents, and protect the lawful and legitimate rights and interests of workers in local enterprises.
e. To provide guidance to local sectoral TUs, district labor federations, industrial park TUs, provincial or city corporation TUs, and equivalents in the implementation of such tasks as stipulated in Articles 25, 26, 27 and 28 of the present Statutes.
f. To provide guidance to local grassroots TUs affiliated to national corporation TUs or subordinate to national sectoral TUs:
- in implementing Party resolutions, and decisions and plans on socio-economic development, security and national defense.
- in coordinating with local State agencies in matters related to labor monitoring and inspection; investigating into labor accidents; tackling complaints, denunciations and labor disputes; representing and protecting workers vis-a-vis employers and State agencies and in legal procedures; monitoring and overseeing the implementation of stipulations and policies related to workers.
g. To help raise the education and occupational levels of workers, organize cultural and sport activities, administer workers' and TU culture houses; to sponsor job service centers and legal counseling offices in compliance with stipulations by the State and the VGCL .
h. To have personnel schemes, administer, train and groom cadres, and execute related policies in accordance with their competence.
i. To provide guidance to lower-level TU congresses; to build strong grassroots TUs and labor unions.
j. To maintain external relations in compliance with stipulations by the VGCL's Presidium.

Article 33. Duties and competence of the VGCL:
1. To decide on programs and substance of TU activity with a view to implementing the Resolution of the National Congress of TUs and resolutions of the Communist Party of Vietnam; guide and direct activities of TUs at all levels; disseminate information on Party guidelines, State policies and laws, and tasks of the TU organization; and provide guidance to TU-related theoretical studies and reality reviews concerning the working class and TU activity.
2. To participate in State governance and socio-economic management; take part in formulating, and monitoring and overseeing the implementation of, stipulations, policies and laws related to obligations, rights and interests of workers; sponsor and

administer scientific-technical studies concerning labor protection; appoint representatives to sit on the Industrial Relations Commission, and other national commissions and councils on issues related to workers.

3. To formulate, and guide the implementation of, programs and measures in coordination with the State to raise the education, political, professional and occupational levels of workers with a view to meeting national industrialization and modernization requirements; to cooperate with the State, the Vietnam Fatherland Front and national mass organizations in sponsoring patriotic emulation campaigns and social activities among workers.

4. To decide on orientations and measures for innovation of organizational and personnel work; to have personnel schemes, administer, train and groom TU cadres, and execute related policies in accordance with its competence .

5. To organize and manage TU economic operations, finances and assets in compliance wih stipulations by the law and the VGCL; to provide guidance to cultural, sport, tourist and recuperative activities of TUs at all levels.

6. To expand external relations with TUs of other countries and international organizations in compliance with the foreign policy of the Party and the State.

7. To approve annual budget balances and proposals, and take decisions and measures on administration of TU finances and assets.

Article 34. Motivation of female workers shall be permeated in all activities of TUs at all levels with a view to promoting their role and ensuring their lawful and legitimate obligations, rights and interests in compliance with stipulations by the law.

The women's work divisions of TUs at all levels shall be tasked with advising corresponding-level TU ECs on matters related to female workers mobilization, gender, female cadre, population and family, and women's advancement; to represent female workers in tackling issues directly related to women and children.

Chapter V

TU CONTROL WORK
AND TU CONTROL COMMISSIONS AT ALL LEVELS

Article 35. TU control work constitutes a duty of TU ECs at all levels for directing the implementation of the present Statutes, and resolutions, instructions and stipulations of the TU organization. TUs at all levels shall organize and exercise control work at their respective levels and be subject to control by higher-level TUs.

Article 36. Control commissions are TU control bodies established at all TU levels; they shall be elected by corresponding-level ECs, and subject to recognition by immediate higher-level TUs.

1. TU control commissions at all levels shall be subject to direction by corresponding-level TU ECs and guidance by higher-level TU control commissions.

2. The size of a control commission shall be determined by the corresponding-level TU EC, and shall be composed of EC members and non-members; the number of EC members shall not exceed one third (1/3) of the control commission's total membership.

3. The election of control commissions and of their chairpersons and deputy-chairpersons shall be by secret ballot; to be elected, a candidate shall need more than half (1/2) of the votes.

Chairpersons of TU control commissions at all levels shall be elected by corresponding-level ECs; deputy-chairpersons shall be elected by the control commissions.
A grassroots TU with a membership of less than 30 persons shall assign one of its EC members to control duty.
4. For newly established, split or merged TUs, provisional control commissions and their chairpersons and deputy-chairpersons shall be designated by immediate higher-level TUs.
5. The tenure of control commissions shall coincide with that of corresponding-level TU ECs.
6. If a control commission member who is a full-time TU cadre moves to another job without full-time cadre status, his/her commission membership shall be terminated. If a control commission member moves to another sector or locality, his/her commission membership shall be terminated. Upon retirement or leaving his/her job, a control commission member at any level shall have his/her commission membership terminated as of the date of the related decision.

Article 37. Duties of TU control commissions:
1. To help ECs and standing boards monitor implementation of the TU Statutes by corresponding and lower level TUs.
2. To exercise control over corresponding and lower level TUs whenever there are signs of breaches by organizations or members of the TU Statutes, resolutions, instructions and stipulations.
3. To monitor the administration and utilization of TU finances, assets and economic activities by corresponding and lower level TUs.
4. To help ECs and standing boards tackle complaints and denunciations falling under the TUs' competence; and join with State agencies and employers in tackling workers' complaints and denunciations in compliance with stipulations by the law.
5. To groom and provide professional guidance to TU control commission members of corresponding and lower levels.

Article 38. Competence of control commissions:
1. Control commission members shall be entitled to participate in EC meetings, and be invited to corresponding-level congresses or conferences of representatives.
2. To report on TU control work to corresponding-level TU ECs, and submit to the latter's regular meetings proposals on their own work programs.
3. To ask units subject to control and their responsible persons to provide reports and documents for examination and answer queries posed by control commissions.
4. To submit to the standing bodies of corresponding-level TU ECs reports on conclusions of control operations and recommendations for reaction. In case their recommendations are not properly tackled by the standing bodies, control commissions shall be entitled to submit reports to corresponding-level TU ECs and higher-level control commissions.
5. Control commission members shall be entitled to get education and training to improve their professional qualification.

Chapter VI

TU FINANCES AND ASSETS

Article 39. The TUs exercise financial autonomy and self-management in compliance with stipulations by the law and the VGCL.
1. The TUs' finances shall come from the following sources:
a. Membership fees paid monthly by members, equivalent to one percent (1%) of their wages or salaries.
b. TU budgetary contributions deducted from the payrolls of enterprises, agencies and units, equivalent to a percentage (%) of the wages, salaries and allowances to be paid to their workers. The deduction rate shall be determined jointly by the Government and the VGCL's Presidium .
c. Other sources: Revenues from TU-sponsored cultural, sport, production, business and service activities, and grants from domestic and foreign organizations.
2. The TUs' finances shall be used to cover the following:
a. Salaries of full-time cadres, responsibility allowances to other TU cadres.
b. TU activities.
c. Gifts and support to TU members, and TU-sponsored social activities.
d. Rewards to TU collectives, cadres and members, and persons with contributions to TU organization building.

Article 40. The TUs' finances shall be administered on the principles of centralism, democracy and transparency. TUs at all levels shall administer their finances in compliance with stipulations by the law and the VGCL. Annually, TU ECs shall approve their corresponding-level budgetary proposals and balances.
Article 41. Assets acquired through TU sources or transferred to TU ownership by the State are owned by TUs. The VGCL is the owner of all assets of the Vietnamese TU organization. TUs at different levels shall be tasked by the VGCL with administering and utilizing the assets, and be accountable before the VGCL and the law for their administration and utilization.

Chapter VII

REWARDS AND SANCTIONS

Article 42. Cadres, members and other persons with contributions to TU organization building, and TUs and labor unions at all levels with outstanding achievements shall be recommended for TU rewards.
Article 43.
1. TU organizations, ECs and standing boards at all levels, and cadres and members having breached the Statutes, resolutions and stipulations of the Vietnamese TUs shall be subject to public, proper and timely sanctions depending on the graveness of their cases.
2. Forms of sanctions:
a. For TU organizations, ECs and standing boards at all levels: admonition, warning, dissolution.
b. For cadres and members: admonition, warning, discharge from office, expulsion.
3. Competence for sanctions:
a. Sanctions against TU organizations, ECs and standing boards shall be considered and decided upon by immediate higher-level TU ECs.
b. The expulsion of TU members shall be recommended by TU or labor union groups, and considered and decided upon by grassroots TU or labor union ECs. In

special cases, it shall be considered and decided upon by higher-level ECs. An expelled member having mended his/her wrongdoing shall be entitled to consideration for readmission, if he/she so wishes.
c. Sanctions against TU EC members at all lelvels shall be considered by corresponding-level TU EC meetings, and recommended for decision by higher-level TUs. Sanctions against the VGCL's EC members shall be decided upon by the VGCL's EC.
d. Sanctions against control commissions or their members shall follow the patterns applicable to corresponding-level ECs and EC members.

Chapter VIII

IMPLEMENTATION OF THE STATUTES OF THE VIETNAMESE TUs

Article 44. The VGCL's Presidium shall be responsible for guiding the implementation of the Statutes of the Vietnamese TUs. TU organizations, ECs and standing boards at all levels, and TU cadres and members shall strictly implement the Statutes of the Vietnamese TUs. Newly emerged issues not stipulated in the present Statutes shall be considered by the VGCL's EC for guidance appropriate to common practices.
The Statutes of the Vietnamese TUs are adopted by the National Congress of Vietnamese TUs. Only the National Congress of Vietnamese TUs shall be entitled to amend or revise the Statutes of the Vietnamese TUs.

XTH NATIONAL CONGRESS OF VIETNAMESE TRADE UNIONS

LAW ON TRADE UNIONS

Pursuant to the 1992 Constitution of the Socialist Republic of Viet Nam with amendment and supplementation to some articles according to the Resolution No.51/2001/QH10 dated 25/12/2001 of the X National Assembly, at its 10th Session;

This law regulates the Trade Union.

CHAPTER I
GENERAL PROVISIONS

Article 1. Trade Union

Trade union is a large political and social organization of the working class and Vietnamese workers, which is voluntarily established by workers and is part of the political system of Viet Nam. It represents and protects the legitimate rights and interests of labourers, civil-servants, state employees and workers (referred to as workers), and contributes to the development and protection of the Socialist Republic of Viet Nam.

Article 2. Scope of justification

This law provides for the establishment, joining and operation of trade unions; the functions, rights and responsibilities of trade unions; the responsibilities of the State, State agencies, organizations/units/enterprises utilizing workers, representative organizations of employers towards trade unions; the guarantees of trade union operation; the settlement of disputes and punishment for violations of trade union rights.

Article 3. Subjects of application

1. This law is applied to State agencies, political organizations, socio-political organizations, socio-political-professional organizations, social oganizations, socio-professional organizations, non-administrative units, enterprises, other units that utilize workers, organizations of employers, and workers (referred to as agencies, organizations, units, enterprises and individuals).

2. This law is also applied to foreign agencies, orgnizations, units, individuals and Vietnamese people residing overseas but working in the territory of Viet Nam, who are related to Vietnamese trade unions.

Article 4. Definition of terms

The following terms used in this law are interpreted as follows:

1. *Trade union right* is the legal guarantee provided by the State or regulations by competent authorities for trade unions to carry out their functions and missions. Trade union rights consist of the workers' rights to establish trade unions, join trade unions and participate in union activities and the right of their trade unions.

2. *Workplace union* is a grassroots organization of the trade union system, which organizes union members in the same unit or in some units employing workers and is recognized through a decision of the immediate upper-level trade union at the request of union members and workers under the Statutes of Vietnamese Trade Unions.

3. *Syndicate* is a grassroots organization of trade union, which organizes union members who are free and legal workers working in the same profession or industry in an area or a labor-using unit and is recognized through a decision of the immediate upper-level trade union at the request of union members and workers under the Statutes of Vietnamese Trade Unions.

4. *Trade unions at the immediate upper level* is a level in the organizational structure of the trade union system (referred to as immediate upper-level unions). It is entitled to recognize workplace unions and syndicates, instruct them in their operation; as well as establish linkages among workplace unions and syndicates under the Statutes of the Vietnamese Trade Unions (this immediate upper level include district federations of labour, local sectoral unions, industrial zone unions and corporation unions which are affiliated to city/provincial federations of labour or national industrial unions and equivalence).

5. *Full-time trade union representatives* are the ones who are recruited, employed, and appointed by competent agencies of trade unions to assume regular tasks in the trade union organization.

6. *Part-time trade union representatives* are the ones who concurrently assume many tasks (not only trade union's tasks), elected at the Congress/ Conference of trade unions of all levels or designated and appointed by competent bodies of trade unions to the positions of assistant shop-stewards or higher positions.

7. Representative body of workers at the workplace is the executive committee of workplace unions, syndicates, or immediate upper-level trade unions in case of non-unionized workplaces.

8. *Labour-using units (employers)* are agencies, organizations, units, enterprises and individuals that recruit, utilize and pay workers in accordance with the law.

9. *Representative organizations of employers* is the organization established by employers in compliance with the laws in order to represent and protect the rights and interests of employers.

10. *Disputes over trade union rights* are disputes between union members, workers, trade unions on

the one side and agencies, organizations, units and enterprises that use workers on the other side in relation to the implementation of trade union rights by workers and trade unions.

Article 5. Right to establish trade unions, join trade unions and operate trade unions

1. Vietnamese workers working in agencies, organizations, units and enterprises are entitled to establish trade unions, join trade unions and conduct trade union activities in accordance with this law and the Statutes of the Vietnamese Trade Unions.

Foreign workers working in foreign direct-invested enterprises in Vietnam or working in Vietnamese enterprises, who have labour contracts signed with a duration of one year upward, have work permit authorized by the competent authorities, volunteer to join Vietnamese trade unions and recognize the Statutes of Vietnamese Trade Unions are entitled to join Vietnamese Trade Unions during their working time in Vietnam; they resign from being members of Vietnamese Trade Union when no longer working in Vietnam.

2. Vietnamese workers' associations which are established in compliance with the laws are entitled to join Vietnamese Trade Unions.

3. In case of agencies, organizations, units and enterprises that are newly established or still operating but not yet unionized, immediate upper-level trade unions are responsible for communicating and mobilizing workers for the establishment of workplace unions and issue decisions to recognize these trade unions under this Law and the Statutes of Vietnamese Trade Unions.

4. When a workplace union is established and recognized by the immediate upper-level trade union, the employer has to recognize and create conditions for the operation of this union.

Article 6. Principles for the establishment, organization and operation of trade unions

1. Unions of grassroots level or syndicates (referred to as workplace unions) are established and operated on the basis of the voluntariness of union members and workers, and thus are recognized by the immediate upper-level trade union in accordance with this law and the Statutes of Vietnamese Trade Unions.

In case that a workplace union asks for the termination of its operation at the request of union members and workers, the immediate upper-level trade union will issue a decision to terminate its operation in accordance with this Law and the Statutes of Vietnamese Trade Union.

2. When an immediate upper-level trade union recognizes the establishment, operation, or termination of a workplace union, the former should inform related agencies, organizations, units,

enterprises and individuals of their decision.
3. Trade unions are organized and operated under this Law and the Statutes of Vietnamese Trade Unions.
4. Trade unions from the grassroots level upwards shall have the status of legal entity in accordance with the law.

Article 7: Organizational system of Vietnamese trade unions

Vietnamese trade unions are an united organization with the following basic levels:

1. Vietnam General Confederation of Labor.
2. Federations of labour at provinces or cities under the central management (hereafter referred to as provincial/city federations of labour), national industrial unions and equivalence.
3. Immediate upper-level trade unions
4. Workplace unions, syndicates

Article 8: International cooperation of Vietnamese trade unions

1. International cooperation of Vietnamese trade unions with international organizations, national and international trade union organizations is taken based on the principles of equality, respect for sovereignty and in conformity with each country's legislation and international practices.
2. The Vietnam General Confederation of Labor (VGCL), national industrial unions and trade unions of the equivalent level are entitled to join international trade union organizations whose principles and purposes of operation are compatible to the former.

Article 9: Application of the Trade Union Law, international treaties and other related laws

1. The establishment, organization and operation of a trade union is implemented under this law and related regulations of other laws. In case that there is any differences between this law and other laws related to trade unions, the regulation of this law will be applied.
2. In case that the regulation of an international treaty, of which the Socialist Republic of Viet Nam is the signatory, differs from the regulation of this law, the international treaty shall be applied.

Article 10: Forbidden actions

The following actions by agencies, organizations, units and individuals are forbidden:

1. Hindering or causing difficulties to the establishment and operation of trade unions;

2. Discriminating against or taking detrimental actions on workers for the reason that they establish trade unions, join trade unions or participate in trade union activities;.

3. Using economic measures and other detrimental actions in order to interfere in the establishment and operation of trade unions;

4. Abusing trade union rights to go against the laws and infringe the interests of the State, the society, agencies, organizations, units, enterprises, and individuals.

CHAPTER II
FUNCTIONS, RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF TRADE UNIONS

Article 11: Functions of trade unions

Trade unions represent and protect the legitimate rights and interests of the working people; participate in the State administration, socio-economic management; monitor the operation of State agencies, organizations, units, enterprises; educate and mobilize workers to abide by the laws; and participate in the cause of national development and protection.

Article 12: Rights and responsibilities of trade unions to represent, care for and protect the legitimate rights and interests of workers

1. Guiding and providing advices for workers about concluding labor contracts with employers and implementing them;

2. Negotiating and signing collective labour agreements with employers and monitoring the implementation of these agreements at the enterprise and industrial levels;

3. Having dialogues with employers over the issues related to the rights and obligations of union members and workers;

4. Providing legal counselling and legal aid for workers;

5. Coordinating with competent authorities of the State to deal with labor disputes;

6. Making proposals to the competent authorities to take actions when the worker’s rights and interests are violated.

7. Representing individual workers and workers as a whole in lodging complaints for trial at a court when the rights and interests of workers as a whole are violated or when the rights and

interests of individual workers are violated and this is authorized by workers.

8. Representing workers as a whole in legal proceedings of labour cases, administrative cases and bankruptcy of enterprises in order to defend the legitimate rights and interests of workers.

9. Organizing and leading strikes in compliance with the law .

Article 13. Rights and responsibilities of trade unions to participate in the State administration and socio-economic management

1. Working with State bodies to develop and complete the legislative regulations, socio-economic policies, policies on labour, employment, wage, social insurance, medical insurance, labour safety, other policies and legislative regulations related to the rights and obligations of workers and trade unions.

2. Working towards harmonious, stable and advanced industrial relations at enterprises; promoting gender equality.

3. Participating in developing regulations of democracy institution in agencies, organizations, units, and enterprises and put them into practice.

4. Coordinating to launch emulation movements in different sectors, localities, agencies, organizations, units and enterprises.

5. Conducting research on and applying scientific and technological advances in the area of labor safety and for the development of OSH standards and regulations.

6. Cooperating with State bodies to manage social insurance and medical insurance as well as deal with complaints and denouncements from workers in compliance with the law.

Article 14. Right to propose the law project

The VGCL has the right to propose the law project and ordinances to the National Assembly as well as the Standing Committee of the National Assembly on any matters directly related to trade unions, rights and obligations of workers.

Article 15. Rights and responsibilities of trade unions to attend meeting sessions

The VGCL and trade unions at all levels have the right and responsibility to attend meeting sessions where the matters being discussed and decided relate to the rights and obligations of workers:

1. President of the Vietnam General Confederation of Labor has the right and responsibility to attend meetings of the Government.

2. Presidents of provincial/cities and districts federations of labour have the right and

responsibility to attend meetings of the People’s Council and People’s Committee of the same level.

3. Presidents of industrial unions, immediate upper-level unions and workplace unions have the right and responsibility to attend meetings/conferences of agencies, organizations, units, enterprises of the same level.

Article 16: Rights and responsibilities of trade unions to examine and supervise the operation of State agencies, organizations, units and enterprises

1.Participating in examining and supervising the implementation of the laws and policies relating to the rights, interests and obligations of workers together with State bodies;

2. Cooperating with State agencies in inspecting and supervising the implementation of labour legislation, trade union laws, civil servant ordinances, laws on gender equality, social insurance and medical insurance and investigating labor accidents, occupational diseases and so on;

3. When working with State agencies in inspecting and supervising the implementation of labour legislation, trade union laws, civil-servant ordinances, laws on gender equality, social insurance and medical insurance as well as other policies and regulations related to workers and trade unions, trade unions are entitled to request agencies, organizations, units and enterprises to provide necessary documents or explanations on any arisen matters in the process of investigation; proposing measures for correction of mistakes, prevention of any violation of laws and overcoming the after-effects; as well as to request competent agencies to take actions on violators of laws.

4. In the case that any hazard which is detrimental to workers’ health or might threaten workers’ life is discovered at the workplace, trade unions shall be entitled to make a request to responsible persons and organizations for taking immediate measures to solve the problem and ensure labour safety, including, where required, the measure of suspending production/operation.

Article 17: Responsibilities of trade unions to educate and mobilize workers to abide by the laws and to contribute to the development and protection of the country

1. Disseminating the lines and direction of the Communist Party of Vietnam and the State’s policies and laws related to trade unions, workers, public-service employees, civil servants and the

working people.

2. Mobilizing and educating workers to comply with the laws, rules and regulations of the agencies, units, enterprises for the protection of the Socialist law enforcement.

3. Coordinating efforts in organizing emulation movements and contests to promote productive labour, thrift practice, fight against corruptions and wasting, and contribute to the protection and development of the country.

Article 18. Rights and responsibilities of trade unions to organize and recruit members as well as to recognize workplace unions

1. Trade unions has the right and responsibility to organize and recruit members, and recognize workplace unions in agencies, organizations, units and enterprises at the request of union members, workers and under the Statutes of Vietnamese Trade Unions.

2. Immediate upper-level trade unions is entitled to dispatch its union activists to labour-utilizing units and enterprises to disseminate information, mobilize and give instructions to workers for their participation in the establishment and operation of trade union.

3. Workplace unions in agencies, organizations, units, enterprises which have more than 500 workers must have at least one full-time trade union representative. Immediate upper-level trade unions have the right and responsibility to select a trade union representative to work full-time for the trade union among part-time trade union representatives who are working at the agencies, organizations, units, enterprises or dispatch their full-time union representatives to work at agencies, organizations, units, enterprises after having consultation with the employer.

Article 19: Rights and responsibilities of trade unions towards workers in non-unionized agencies, organizations, units, enterprises

Immediate upper-level trade unions has the right and responsibility to represent and protect legitimate rights and interests of workers in non-unionized agencies, organizations, units, enterprises as defined in Article 12 of this Law.

Article 20: Specific rights and responsibilities of trade unions at various levels

The Vietnam General Confederation of Labor is responsible for making regulations on specific rights and responsibilities of trade unions at various levels under the Statutes of Vietnamese Trade Unions and in line with Article 12, Article 13, Article 17, and Article 18 of this Law.

CHAPTER III
RESPONSIBILITIES OF THE STATE, STATE AGENCIES, ORGANIZATIONS, UNITS AND ENTERPRISES TOWARDS TRADE UNIONs

Article 21: Relationship between trade unions and State agencies, organizations, units and enterprises.

The relationship between trade unions and State agencies, organizations, units and enterprises is the cooperative and coordinative relationship to execute the functions, rights and obligations of each party as regulated by the laws and the rule of coordination agreed upon by both sides.

Article 22: Responsibilities of the State and State agencies towards trade unions

1. The State is responsible for providing guarantees, supporting and creating favourable conditions for trade unions to implement their functions, rights and responsibilities in compliance with the law.
2. State agencies are responsible for assisting and coordinating with trade unions to educate and communicate about the trade union law; inspect and supervise its implementation and tackle any violations of the trade union law; cooperate with trade unions to take care and protect the legitimate rights and interests of workers.
3. When developing legal documents and policies which are directly related to the workers' rights and obligations, State agencies must discuss and consult with trade unions at the same level.
Before discussing and consulting with trade unions, State agencies must provide information and materials necessary for effective participation of trade unions.
4. State agencies must cooperate with and assist trade unions to perform the latter's right to participate in the state management; facilitate trade unions' participation in activities for representing and protecting the rights and interests of workers in accordance with the law.

Article 23: Responsibilities of agencies, organizations, units and enterprises towards trade unions

1. Creating favourable conditions for workers to organize their trade unions, join trade unions and participate in trade union activities.

2. After the immediate upper-level trade union recognizes a workplace union, the employer has to recognize and support the workplace union to perform its rights and responsibilities of

representing and defending workers as regulated in this law.

3. Cooperating with trade unions at the same level to develop rules of joint coordination in implementing the functions and tasks of both sides.

4. Exchanging information and providing trade unions with information in relation to the organization and operation of agencies, organizations, units and enterprises; Cooperating in organizing dialogues and negotiations on collective bargaining agreements (CBA) as well as signing CBAs and monitoring the implementation; Resolving labor disputes and issues related to the execution of labor laws; building up harmonious, stable and advanced industrial relations at enterprises; and developing transparent and strong agencies, organizations or units.

5. Before making any decision related to the workers' rights and obligations, agencies, organizations, units and enterprises must consult with and receive approval from trade unions at the same level as stipulated by the laws.

6. Deducting union budget and transferring it to trade unions as regulated in the Clause 2, Article 27 of this law.

CHAPTER IV

GUARANTEES FOR TRADE UNION ACTIVITIES

Article 24: Guarantees in terms of the organization and personnel

1. The Vietnam General Confederation of Labor makes decisions about the organization and personnel of the trade union system within its jurisdiction in order to be able to perform its functions and responsibilities as stipulated by the law.

2. Trade unions at all levels are given with guarantees to have full-time or part-time representatives or employ contract-based trade union staff as stipulated and instructed by the Viet Nam General Confederation of Labor.

Article 25: Guarantees of facilities for trade unions

1. State agencies, organizations, units and enterprises shall be responsible for providing offices (for immediate upper-level unions and higher-level trade unions),working space (for workplace unions) and necessary facilities for trade union operation.

2. Part-time trade union representatives are entitled to have paid time during the working hours to conduct trade union activities with a minimum of 24 working hours per month for part-time trade union representatives who are members of workplace unions' executive committees or who are in higher positions; or at least 12 working hours/ month for part-time trade union

representatives who are shop-stewards or assistant shop-stewards. Depending on the size of each enterprise, it can be negotiated for more hours and put into collective bargaining agreements at enterprises.

3. In addition to clause 2 of this Article, part-time trade union representatives are entitled to take leave to participate in trainings and meetings organized by higher-level unions. During the time of their participation, part-time trade union representatives are paid by the trade unions who summon these meetings/trainings.

4. Part-time trade union representatives paid by agencies, organizations, units and enterprises are provided with allowances for conducting trade union activities as regulated by the Vietnam General Confederation of Labor.

5. Full-time trade union representatives whose salary are paid by trade unions shall be guaranteed with the same rights, interests and other welfare (except salary) as other workers in accordance with collective bargaining agreements or regulations at enterprises.

Article 26: Guarantees for trade union representatives

1. Workers, who are part-time union representatives, shall be guaranteed with all employment conditions mentioned in the labour contracts signed with agencies, organizations, units and enterprises. In case that the labor contracts expire at the time when he/she who is a part-time trade union representative is still a member of the executive committee of the workplace union, and if he/she agrees, their labour contracts shall be extended to the end of the trade union term; if he/she is re-elected to be a member of the workplace union' executive committee for the next term of office, and if he/she agrees, the employer will have to sign a new labor contract with an indefinite period of time or a labor contract with a definite period of time equaling the tenure of executive committee of the workplace union.

2. During the period when workers who are part-time trade union representatives take the posts of executive committee members of workplace unions or have higher positions in the union, the employer (agencies, organizations, units and enterprises) shall not be entitled to terminate their labor contracts unilaterally, reduce their wage as a disciplinary measure, transfer or dismiss them without a clear reason and without consulting the workplace union's executive committee if they are members of the executive committee or without consulting the immediate upper-level trade union if they are presidents of workplace unions.

3. In case that part-time union representatives have their labour contracts illegally terminated or they are dismissed by agencies, organizations, units and enterprises unlawfully, the trade union

shall have the right to make a request for the intervention by competent authorities; if the trade union is requested or authorized by workers, it can represent the workers to bring the case to the court for the protection of the part-time union representatives; at the same time, the trade union shall support these union representatives to seek new jobs and provide allowance to ensure their living during the time of work interval.
Article 27: Finance of trade unions Finance of trade unions comes from difference sources, including: 1. Union dues contributed by union members monthly according to the Statutes of Vietnamese Trade Unions. 2. Trade union budget paid by employers, equaling 2% of workers' salary fund . 3. Support by the State budget 4. Other sources from economic activities of trade unions, and funds for projects or plans provided by the State, and support from international and domestic organizations and individuals.
Article 28: Utilization and management of trade union finance 1. Trade unions is responsible for managing and using their finance in accordance with the law and regulations of the Vietnam General Confederation of Labor 2. Trade union finance shall be used for activities related to the rights and obligations of trade unions, and for the operation of the trade union apparatus, including: a. Disseminating and educating the lines and directions of the Communist Party of Vietnam, laws and policies of the State, and assisting workers to raise awareness and qualifications in the areas of politics, socio-economics and legal matters. b. Organizing activities of representing and protecting the lawful and legitimate rights and interests of workers. c. Organizing unions and recruiting members, build up sound and strong workplace unions. d. Organizing emulation movements on productive labour, contributing to fulfilling tasks of agencies, organizations, units and enterprises. đ. Organizing cultural and traditional activities, recreational and leisure activities for workers. e. Organizing activities on gender and gender equality. g. Caring for union members and workers who are sick, have accidents or family difficulty. h. Ensuring funds for the running of the trade union apparatus in order to perform functions and missions of trade unions. i. Paying salary and allowance to full-time and part-time trade union representatives from the VGCL level to the workplace level.

3. The Vietnam General Confederation of Labor is in charge of managing finance of the whole trade union system and makes regulations on allocation, utilization and management of trade union funds.

Article 29. Assets of trade unions

Assets of trade unions come from members' contributions and trade union capital funds; possessions transferred from the State to trade unions and other sources under possession of trade unions as stipulated by the law.

The Vietnam General Confederation of Labor has the right and obligation to asset possession as stipulated by the law.

Article 30. Auditing and monitoring trade union finance

1. Auditing Committees of trade unions at all levels have responsibility to conduct financial audit of trade union activities of the same levels and lower levels every year.

2. Financial Departments of higher-level unions guide lower-level trade unions in their financial activities and monitor the use of the fund.

4. The State monitors the management and utilization of trade union finance as stipulated by the law.

5. At the request of the National Assembly, the Standing Committee of the National Assembly or the Government, the State Audit Office will conduct financial audit of trade union activities in accordance with the law.

CHAPTER V
SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTES AND PENALTY FOR VIOLATION OF THE TRADE UNION LAW

Article 31: Settlement of disputes over trade union rights

Procedures for settlement of any disputes over trade union rights between union members, workers, trade unions on the one side and agencies, organizations, units, enterprises on the other side are regulated as follows:

1. Disputes over rights and responsibilities of trade unions in industrial relations shall be addressed under the legislation of labor dispute settlement.

2. Disputes over rights and responsibilities of trade unions in other relations shall be addressed under respective and relevant legislation.

3. Regarding disputes resulting from failure of employers/enterprises to implement or refuse to implement their responsibilities towards trade unions, in this case, workplace unions or upper-level trade unions can lodge a complaint directly to competent agencies of the State for settlement or bring the case to court for coercive measures in accordance with the law.

Article 32: Penalty for violation of trade union law

1. Any agencies, organizations, units, enterprises and individuals who breach the provisions of this law and other laws related to trade union rights, depending on the characteristics and seriousness of the offence, shall be disciplined by administrative punishment, compensation for losses, suspension of production/operation or liable to criminal prosecution in accordance with the law.

2. Government makes specific regulations on administrative punishment for violations of the trade union law.

CHAPTER VI
IMPLEMENTATION PROVISIONS

Article 33: Effect

This law shall take effect from…. … and is the replacement of the 1990 Trade Union Law.

Article 34: Guidance for implementation

The Government makes specific regulations and guidance for the implementation of this law after discussing with the VGCL.

បញ្ជីឯកសារពិគ្រោះ

ក.បទដ្ឋានគតិយុត្តិជាតិ

- រដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាឆ្នាំ១៩៩៣។
- ក្រមរដ្ឋប្បវេណីនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១២០៧/០៣០, ថ្ងៃទី ០៨ ធ្នូ២០០៧។
- ក្រមព្រហ្មទណ្ឌនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ នស/រកម/១១០៩/០២២ ,ថ្ងៃទី៣០ វិច្ឆិកា ២០០៩ ។
- ច្បាប់ស្តីពីការងារនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រកាសឲ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១, ថ្ងៃទី១០ ខែមករា ឆ្នាំ១៩៩៧។
- ប្រកាសលេខ០៣៧/១៤.កប/ប្រកស្តីពីការបង្កើតក្រុមអធិការកិច្ចតែមួយ, ចុះថ្ងៃទី ២១ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០១៤ ។
- ប្រកាសលេខ ២៨៦សកបយ ស្តីពីប្រតិភូបុគ្គលិកនៅក្នុងសហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន, ចុះថ្ងៃទី ០៥ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០១ ។
- ប្រកាសលេខ ៣១៣សកបយ ស្តីពីតួនាទី ភារកិច្ចរបស់ប្រតិភូបុគ្គលិក និងសហជីព, ចុះថ្ងៃទី២៧ វិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០០០។
- ប្រកាសលេខ ០២១ក.កប.វ/ប្រក ស្តីពីការចុះបញ្ជីកានៃអង្គការវិជ្ជាជីវៈ, ចុះថ្ងៃទី១៥ ខែកុម្ភៈ ឆ្នាំ២០០៦ ។
- សេចក្តីជូនដំណឹង លេខ០១៣ សកបយ ស្តីពីបទប្បញ្ញត្តិទូទៅ និងនីតិវិធីនៃការរៀបចំការបោះឆ្នោត សម្រេចភាពជាតំណាងបំផុត របស់អង្គការវិជ្ជាជីវៈកម្មករនិយោជិត នៅថ្នាក់សហគ្រាសគ្រឹះស្ថាន ចុះថ្ងៃទី ០៧ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៤ ។
- សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៅកម្ពុជា។

ខ.ឯកសារបរទេស

- Social Republic of Vietnam Labour Code (Law No.10/2012/QH13)
- Vietnamese Law on Trade Union (Dated No.51/2001/QH10)
- Statute of Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI)
- Decree on Detailing Clause 3 Article 63 of the Labour Code on Implementing the Democracy Regulation at Grassroots At The Workplaces.
- Labouor Relation Trends in Vietnam in 2008.
- *Markus Pilgrim and Ralf Meier Bonn*, National Chamber of Commerce "A Primer on The Organization and Role of Chamber Systems"by, Germany, May 1995.

- Youngmo Yoon , A Comparative Study on Industrial Relations and Collective Bargaining in East Asian Countries, November 2009.
- Dr. Nguyen Thi Thu Trang , Vietnamese Businesses Position in TPP Negotiation, WTO Center.
- The Decision of the Prime on the approval of the statutes of Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI)
- 38th ASEAN Confederation of Employers (ACE) CEOS and Board of Directors Meeting, 12 January 2013. (Vietnam Country Report)

គ.គេហទំព័រ

- http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union
- http://directory.tradeford.com/cci/vietnam-chamber-of-commerce_d520.html