

រាជបណ្ឌិត្យសភាកម្ពុជា

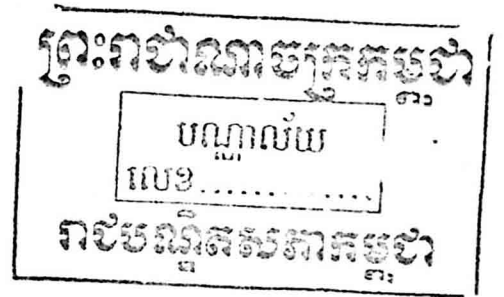


ដំណោះស្រាយវិវាទការងារនៅកម្ពុជា

Labor Conflict Solutions in Cambodia

(១៩៩៣-២០១២)

ស៊ុន ហ្វាន



និក្ខេបបទបណ្ឌិតនីតិសាស្ត្រ

ឯកទេស : នីតិឯកជន

២០១៣

មាតិកា

ទំព័រ

ឧទ្ទិសស្នាដៃ	iv
សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណ	v
អំណះអំណាង.....	vi
អក្សរកាត់ (ប្រើក្នុងនិក្ខេបបទនេះ)	vii
មូលន័យសង្ខេប.....	viii
មូលន័យសង្ខេប(ភាសាអង់គ្លេស)	x
សង្ខេបនិក្ខេបបទ.....	xii
សង្ខេបនិក្ខេបបទ(ភាសាអង់គ្លេស)	xviii
អារម្ភកថា	xxv

សេចក្តីផ្តើម

១-លំនាំបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	១
២-ចំណោទបញ្ហានៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	២
៣-គោលបំណងនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវ	២
៤-ដែនកំណត់និងវិសាលភាពនៃការស្រាវជ្រាវ	២
៥-វិធីសាស្ត្រស្រាវជ្រាវ	២
៦-សារសំខាន់នៃការស្រាវជ្រាវ	៣
៧-ចន្លោះសម្ព័ន្ធនៃការស្រាវជ្រាវ	៤

ជំពូកទី១

ទស្សនៈនានាស្តីអំពីនីតិការងារ

១.១-គោលបំណងនៃនីតិការងារ	៥
១.១.១-នីតិការងារជានីតិការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករ-និយោជិត	៥
១.១.២-ទិសដៅអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈតាមរយៈនីតិការងារ	១០
១.១.៣-ទំនាក់ទំនងបុគ្គលនិងទំនាក់ទំនងសមូហភាពនៃការងារ	១០
១.១.៤-ទំនាក់ទំនងសហជីពជាតិជាមួយសហជីពអន្តរជាតិ	១១
១.២-ប្រវត្តិនៃនីតិការងារ	១៤
១.២.១-សញ្ញាណនៃរបបទោសភាពក្នុងប្រវត្តិសាស្ត្រនៃនីតិខ្មែរពីបុរាណ	១៤
១.២.២-បន្ទាស់ប្តូរញឹកញាប់នៃច្បាប់ការងារក្រោយការទទួលបានឯករាជ្យ	១៧
១.៣-ប្រភពនៃនីតិការងារ	១៨
១.៣.១-ប្រភពជាតិ	១៨
១.៣.២-ប្រភពអន្តរជាតិ	១៩
១.៣.៣-អនុសញ្ញារួម	២០

១.៤-ស្ថាប័នការងារសំខាន់ៗ	២២
១.៤.១-រដ្ឋបាលការងារ	២២
១.៤.២-ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	២៣
១.៤.៣-ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ	២៤
១.៥-ទំនាក់ទំនងឯកត្តបុគ្គលខាងការងារ	២៩
១.៥.១-ការបង្កើតកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	៣០
១.៥.២-ការអនុវត្តកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	៣៣
១.៥.៣-ការរំលាយកិច្ចសន្យាហ្វឹកហ្វឺនកូនជាង	៣៥
១.៥.៤-ការត្រួតពិនិត្យលើការចូលបម្រើការងារ	៣៧
១.៦-ការព្យួរកិច្ចសន្យាការងារ	៣៨
១.៦.១-សញ្ញាណទូទៅ	៣៨
១.៦.២-មូលហេតុនៃការព្យួរកិច្ចសន្យា	៤០
១.៧-ការចរចានិងអនុសញ្ញារួម	៤២
១.៧.១-ប្រភេទគតិយុត្តនៃអនុសញ្ញារួម	៤៣
១.៧.២-ការបង្កើតអនុសញ្ញារួម	៤៤
១.៧.៣-ការអនុវត្តអនុសញ្ញារួម	៤៥
១.៧.៤-វិវាទរួមនៃការងារ	៤៩
១.៧.៥-គូនាទីសហជីពក្នុងវិវាទការងារ	៥០

ជំពូកទី២

ការអនុវត្តវិធានការងារនៅកម្ពុជា

២.១-សញ្ញាណនៃច្បាប់ការងារនៅកម្ពុជា	៥១
២.១.១-គោលការណ៍នៃការបង្កើតច្បាប់ការងារ	៥១
២.២-ការវិវត្តនៃទំនាក់ទំនងការងារ	៥៤
២.២.១-ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារ	៥៥
២.២.២-ការកាត់ផ្តាច់កិច្ចសន្យាការងារដែលមានចីរវេលាមិនកំណត់	៦១
២.៣-ការធ្វើកូដកម្ម	៦៧
២.៣.១-សញ្ញាណទូទៅនៃសិទ្ធិកូដកម្ម	៦៧
២.៣.២-ការអនុវត្តសិទ្ធិកូដកម្ម	៦៩
២.៤-ការត្រួតពិនិត្យចំពោះកម្មករ-និយោជិត	៧៩
២.៤.១-ចំពោះកម្មករ-និយោជិតខ្មែរ	៧៩
២.៤.២-ចំពោះកម្មករ-និយោជិតបរទេស	៨១
២.៤.៣-ពេលសាកល្បង	៨៣
២.៤.៤-កិច្ចសន្យាការងារ	៨៤
២.៤.៥-លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៃកិច្ចសន្យាការងារ	៨៥

២.៤.៦-ប្រភពនៃកិច្ចសន្យា	៨៧
២.៤.៧-ប្រភេទផ្សេងៗនៃកម្មករ-និយោជិត	៩០
២.៥-ការអនុវត្តការងារ	៩៥
២.៥.១-អំណាចចៅហ្វាយនាយ	៩៥
២.៥.២-បិរវេលាធ្វើការ	៩៩
២.៥.៣-ការឈប់សម្រាក	១០៤
២.៦-ការបង្ការនិងតាំងបទប្បញ្ញត្តិលើហានិភ័យការងារ	១១៩
២.៦.១-អនាម័យនិងសន្តិសុខនៃកម្មករ-និយោជិត	១២០
២.៦.២-សេវាពេទ្យការងារ	១៣០
២.៦.៣-ហានិភ័យការងារ	១៣៩

ជំពូកទី៣

ប្រសិទ្ធភាពការងារនៃប្រទេសកម្ពុជា

៣.១-ប្រសិទ្ធភាពការងារ	១៥២
៣.១.១-ការត្រួតពិនិត្យការចូលបម្រើការងារ	១៥២
៣.១.២-រយៈពេលសាកល្បង	១៥៥
៣.១.៣-កិច្ចសន្យាការងារ	១៥៦
៣.១.៤-អំណាចយុត្តាធិការរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	១៦០
៣.១.៥-ការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	១៦៨
៣.២-វិវាទនៃការងារ	១៧៦
៣.២.១-វិវាទការងារ	១៧៦
៣.២.២-មូលហេតុនៃវិវាទការងារ	១៨០
៣.២.៣-ប្រភេទនៃវិវាទការងារ	១៨២
៣.២.៤-វិវាទបុគ្គលនៃការងារ	១៩១
៣.៣-ការដោះស្រាយវិវាទការងារ	១៩៣
៣.៣.១-ការដោះស្រាយដោយតុលាការ	១៩៣
៣.៣.២-ការបង្ការ	១៩៦
៣.៣.៣-ការដោះស្រាយវិវាទការងារ	១៩៧
៣.៣.៤-ការដោះស្រាយដោយក្រុមប្រឹក្សាអាជ្ញាកណ្តាល	២០៤
៣.៣.៥-ការដោះស្រាយដោយសហជីពឬសហព័ន្ធសហជីព	២០៨
សន្និដ្ឋាន	២១១

គន្ថនិទ្ទេស
ឧបសម្ព័ន្ធ