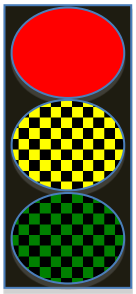
សលាកប័ត្រព័ត៌មាន ៖ ច្បាប់ស្តីពីសហជីព ឆ្នាំ២០១៦ (“ច្បាប់សហជីព”)

ការចាត់ចំណាត់ថ្នាក់របស់ ម.ស.ម.ក ៖ ពណ៌ក្រហម

ទិដ្ឋភាពរួម ៖ មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា (“ម.ស.ម.ក”) បានចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់ស្តីពីសហជីពជាពណ៌ក្រហម បើទោះជាមជ្ឈដ្ឋានមួយចំនួនស្វាគមន៍ចំពោះកិច្ចការពារសេរីភាពខាងសមាគមក្តី ក៏ច្បាប់នេះមានការរឹតត្បិតមួយចំនួនដោយពុំសមាមាត្រទៅនឹងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយសេរី និងមិនស្របទៅតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់ប្រទេសកម្ពុជា និងអន្តរជាតិ។



សេចក្តីផ្តើម

សលាកប័ត្រព័ត៌មាននេះលើកឡើងពីទិដ្ឋភាពទូទៅនៃច្បាប់ស្តីពីសហជីព ដែលត្រូវបានប្រកាសឱ្យប្រើប្រាស់កាលពីថ្ងៃទី១៧ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៦ និងការវិភាគទៅលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សសំខាន់ៗដែលបានលើកឡើងតាមរយៈបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។ សលាកប័ត្រព័ត៌មាននេះតាក់តែងឡើងដោយ ម.ស.ម.ក ជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឯករាជ្យ មិនចូលបក្សសម្ពន្ធ (“អង្គការ”) ដែលធ្វើការដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ជាពិសេស សិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយនៅទូទាំងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (“កម្ពុជា”)។

សាវតារ

ការអនុម័តច្បាប់សហជីព ធ្វើឡើងដើម្បីជាការទប់ទល់ ក្រោយពីមានការបង្ក្រាបនាពេលថ្មីៗនេះទៅលើសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើសកម្មភាពរបស់ពួកគេដោយសេរី ការវាយប្រហារដោយហិង្សាទៅលើសមាជិកសហជីព[1] និងតាមរយៈព្រឹត្តិការណ៍នៃការបង្ក្រាបដ៏ឃោរឃៅទៅលើការតវ៉ារបស់កម្មករ បន្ទាប់ពីការបោះឆ្នោតនៅឆ្នាំ២០១៣ ដែលនាពេលនោះអ្នកតវ៉ាចំនួនប្រាំនាក់ត្រូវបានសម្លាប់ដោយកងកម្លាំងសន្តិសុខរដ្ឋាភិបាលក្នុងឧប្បត្តិហេតុមួយកាលពីខែមករា ឆ្នាំ២០១៤។ សិទ្ធិបង្កើតនិងចូលរួមសហជីព ព្រមទាំងការចរចាអនុសញ្ញារួមនឹងជា

---

[1] សូមមើលសលាកប័ត្រព័ត៌មានរបស់ ម.ស.ម.ក “ការកើនឡើងនៃការបង្ក្រាបដោយហិង្សាទៅលើចលនាសហជីព” (ដែលបានចេញផ្សាយនៅ (ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦) អាចស្វែងរកបានតាមរយៈ http://bit.ly/2be7KKQ

ចំណុចសំខាន់នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែខាងមុខទៀតនេះ បន្ទាប់ពីមានការចាប់ផ្តើមការចរចាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរនៅថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា។[2]

ច្បាប់ស្តីពីសហជីព

ជាទូទៅ ដំណើរការអនុម័តច្បាប់សហជីព ត្រូវបានគេចាត់ទុកថាធ្វើឡើងដោយខ្វះតម្លាភាពនិងពុំមានការប្រឹក្សាយោបល់ច្បាស់លាស់ជាមួយដៃគូពាក់ព័ន្ធ។ ច្បាប់នេះត្រូវបានផ្តួចផ្តើមដំបូងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១១ នៅពេលមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាច្រើនដងជាមួយសហជីព និយោជក និងអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ក្រោយមកសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីមួយត្រូវបានចេញផ្សាយជាសាធារណៈនៅក្នុងខែតុលា ឆ្នាំ២០១៤។[3] ចាប់តាំងពីពេលនោះមក ពុំមានសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីណាមួយត្រូវបានចេញផ្សាយជាសាធារណៈឡើយ រហូតដល់ដំណាក់កាលនៃការតាក់តែងចុងក្រោយ ទើបមានសេចក្តីថ្លែងការណ៍ដែលមានលក្ខណៈរឹតត្បិតរបស់ក្រសួងការងារក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥ បានផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទិនទៅនឹងការកែប្រែបន្ថែម។[4] គណៈកម្មាធិការទ្វេបក្សនៃរដ្ឋសភាបានប្រជុំពិភាក្សាក្នុងខែមករា ឆ្នាំ២០១៦ និងបានរៀបចំវេទិកាសាធារណៈក្នុងខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦។ ប៉ុន្តែជាលទ្ធផលមានការកែប្រែតិចតួចប៉ុណ្ណោះទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ដែលការបញ្ចូលនូវចំណុចផ្លាស់ប្តូរទាំងនោះរងការជំទាស់យ៉ាងខ្លាំងពីសំណាក់សហជីព[5]នេះបង្ហាញពីកង្វះការចូលរួមដោយពិតប្រាកដ និងបើកចំហក្នុងការទទួលយកការបារម្ភរបស់សង្គមស៊ីវិល។

បទប្បញ្ញត្តិវិជ្ជមានមួយចំនួនក្នុងសេចក្តីព្រាងចុងក្រោយនេះមានការទទួលស្គាល់ពិតប្រាកដនូវសិទ្ធិមិនត្រូវបានគេបង្ខិតបង្ខំឱ្យចូលរួមជាមួយសហជីព (មាត្រា ៧) និងការហាមប្រាមនូវការរើសអើសពីសំណាក់និយោជកទៅលើកម្មករនិយោជិតដោយសារសកម្មភាពសហជីពរបស់ពួកគេ (មាត្រា ៦៣)។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី មានបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើនក្នុងច្បាប់សហជីព នៅតែបង្ហាញការគំរាមកំហែងធ្ងន់ធ្ងរដល់លទ្ធភាពរបស់សហជីពក្នុងការការពារ និងលើកកម្ពស់សិទ្ធិការងាររបស់សមាជិករបស់ពួកគេឱ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ច្បាប់សហជីពត្រូវបានអនុម័តដោយពុំស្របទៅតាមលក្ខខណ្ឌមួយចំនួននៃច្បាប់ជាតិ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្ពុជាក្រោមច្បាប់អន្តរជាតិ។

---

[2] ដេវីត និងបាលីហ្កា "កិច្ចពិភាក្សាទៅលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់កម្មកររោងចក្រចាប់ផ្តើម វិស័យផ្សេងទៀតមានបំណងចូលរួម " សារព័ត៌មាន *ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍* ថ្ងៃទី២៨ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦។

[3] សូមមើលលិខិតរបស់សហជីពអន្តរជាតិផ្ញើជូននាយករដ្ឋមន្ត្រី ចុះថ្ងៃទី១៨ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥ http://bit.ly/29uytCq ។

[4] អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស " ផ្ញើលិខិតជូននាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន (ថ្ងៃទី០៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥) http://bit.ly/2aNCkfv ហប្ចមបើ ភីតធើ "អង្គការ ILO លើកឡើងថាសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពចុងក្រោយមានការវិវឌ្ឍថ្មី" សារព័ត៌មាន *ខេមបូឌា ដេលី* (ថ្ងៃទី០៩ ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៥) អាចស្វែងរកបានតាម ៖http://bit.ly/1g8Bb0G ។

[5] ប៊ិច សុធារី " សម្ព័ន្ធសហជីព និងសង្គមស៊ីវិលគ្រោងសុំជួបថ្នាក់ដឹកនាំកំពូលជាតិបង្ហាញកង្វល់ពីច្បាប់សហជីព" " សារព័ត៌មាន*ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍* (ថ្ងៃទី២១ ខែមករា ឆ្នាំ២០១៦) http://bit.ly/1ZDoSJQ ប៊ិច សុធារី "គ្រប់ភាគីជួបប្រជុំ បញ្ចេញយោបល់លើច្បាប់សហជីព" សារព័ត៌មាន *ភ្នំពេញប៉ុស្តិ៍* (ថ្ងៃទី១០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦ http://bit.ly/2avMrqf។

មាត្រា ៣៦ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ("រដ្ឋធម្មនុញ្ញ") ចែងអំពីសិទ្ធិរបស់ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបក្នុងការបង្កើត និងចូលជាសមាជិកនៃសហជីព។ សិទ្ធិនេះត្រូវបានទទួលស្គាល់យ៉ាងច្បាស់ក្នុងមាត្រា ៨ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ("ក.អ.ស.ស.ស.វ") និង មាត្រា ២២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ("ក.អ.ស.ព.ន") ដែលជាផ្នែកមួយនៃសិទ្ធិសេរីភាពខាងសមាគម។ កតិកាសញ្ញាទាំងពីរនេះចែងថា "*ការប្រើសិទ្ធិនេះអាចមានការរឹតត្បិត ដែលកំណត់ដោយច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ និងដែលចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាពសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាពសាធារណៈ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ*"។ សិទ្ធិសេរីភាពខាងសមាគមត្រូវបានការពារបន្ថែមទៀតដោយអនុសញ្ញា ILO លេខ ៨៧ ទាក់ទិនទៅនឹងសេរីភាពខាងសមាគម និងការការពារសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំសមាគម ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នក្នុងឆ្នាំ១៩៩៩។ សិទ្ធិធ្វើកូដកម្មក៏ត្រូវបានការពារយ៉ាងជាក់លាក់ផងដែរដោយមាត្រា ៨ (ឃ) នៃ ក.អ.ស.ស.ស.វ។

ការព្រួយបារម្ភ[6]

ខណៈដែលរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់អន្តរជាតិ ចែងថា មនុស្សគ្រប់រូបទទួលបានសិទ្ធិបង្កើត និងចូលជាសមាជិកនៃសហជីព ច្បាប់ក្នុងប្រទេសមានតួនាទីសំខាន់ក្នុងការបញ្ជាក់ថាតើបុគ្គលអាចអនុវត្តសិទ្ធិទាំងនេះបានតាមជាក់ស្តែងដូចម្តេច។ ប៉ុន្តែមាត្រា ១ នៃច្បាប់សហជីព បានពន្យល់ពីគោលបំណងក្នុងការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់"*បុគ្គលដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ និងបុគ្គលិកធ្វើការតាមផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ*"។ ក្នុងន័យនេះ បុគ្គលច្រើនប្រភេទ ឧទាហរណ៍ ដូចជា មន្ត្រីស៊ីវិល គ្រូបង្រៀន និងកម្មករក្នុងស្រុក ត្រូវបានផាត់ចេញ មិនទទួលបានសិទ្ធិ និងការការពារដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះ[7]ឡើយ។

ច្បាប់សហជីពរឹតត្បិតសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មដោយពុំសមហេតុផល។ [8] កូដកម្មគឺជាវិធីសាស្ត្រសំខាន់មួយដែលសហជីពអាចធ្វើការតស៊ូមតិដើម្បីសិទ្ធិ និងផលប្រយោជន៍នៃសមាជិករបស់ខ្លួន និងជាវិធានការសំខាន់មួយចំពោះ

---

[6] ខណៈដែលបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើននៅខាងក្រោមអនុវត្តស្មើភាពគ្នាទៅលើសហជីពនិងសមាគមនិយោជក ដែលភាគីទាំងពីរទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការការពារក្រោមសិទ្ធិសេរីភាពខាងសមាគមនោះ ការវិភាគខាងក្រោមនេះនឹងផ្តោតទៅលើគោលជំហនៃសហជីព ដែលពួកគេរងហានិភ័យខ្ពស់ដោយកំពុងត្រូវបានគេកំណត់មុខសញ្ញាបង្ក្រាបក្រោមច្បាប់នេះ (សូមមើល "សាវតារ" ខាងលើ)។

[7] សូមមើលសេចក្តីថ្លែងការណ៍របស់អង្គការ ILO ស្តីពីច្បាប់សហជីពនៅកម្ពុជា (ថ្ងៃទី០៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៦) http://bit.ly/1qnENBO

[8] សម្រាប់ការវិភាគលម្អិតបន្ថែមទៀតទៅលើច្បាប់សហជីពនេះ និងបទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតនៃច្បាប់នេះ សូមមើលសេចក្តីវិភាគទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពរបស់ការិយាល័យនៃឧត្តមស្នងការសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ (ថ្ងៃទី៣០ ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៦) http://bit.ly/29g8akC និងសេចក្តីវិភាគលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពរបស់មជ្ឈមណ្ឌលអន្តរជាតិដើម្បីច្បាប់ និងមិនរកប្រាក់ចំណេញ (ថ្ងៃទី២៤ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥) http://bit.ly/29acsu7

ភាពមិនសមតុល្យអំណាចនៅកន្លែងការងារ។ មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់សហជីពចែងថា លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬ សមាគមនិយោជកត្រូវបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌក្នុងការសម្រេចធ្វើកូដកម្មដោយមានកូរ៉ុមប្រជុំចំនួនភាគច្រើនដាច់ខាត (ចំនួនយ៉ាងតិច ៥០%+១) នៃសមាជិកសរុប។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះនឹងមានការលំបាកសម្រាប់សហជីពក្នុងការគោរពតាម ហើយហាក់ដូចជាមានបំណងច្បាស់លាស់ក្នុងការធ្វើឱ្យមានការលំបាកដល់ការធ្វើកូដកម្មស្របច្បាប់។ មាត្រា ៦៥ រឹតត្បិតបន្ថែមទៀតទៅលើសិទ្ធិធ្វើកូដកម្មតាមរយៈការតាក់តែងដោយធ្វើឲ្យសហជីពខុសច្បាប់ "*បង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឱ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬមហិច្ឆតាផ្ទាល់*" និង "*ធ្វើឱ្យកកស្ទះ ឬធ្វើការរាំងខ្ទប់ផ្លូវចូល និងផ្លូវចេញពីបរិវេណសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន ឬញុះញង់ អុចអាល ឬគំរាមកំហែង ឬទប់ស្កាត់ដោយហិង្សា ឬបង្ខិតបង្ខំកម្មករនិយោជិតដែលពុំមែនជាកូដករ តាមគ្រប់មធ្យោបាយមិនឱ្យធ្វើការ និងបិទផ្លូវសាធារណៈ*"។ វិសាលភាពទូលំទូលាយ និងពាក្យពេចន៍មានខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់នៃបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះជាចន្លោះប្រហោងដែលបណ្តាលឱ្យមានការរំលោភបំពានពីសំណាក់អាជ្ញាធរដែលឈានទៅដល់ការចាត់ទុកកូដកម្មស្របច្បាប់ថាជាទង្វើខុសច្បាប់។

ច្បាប់សហជីពចែងពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវខ្លាំងពេកសម្រាប់ការចុះបញ្ជី ដែលរឹតត្បិតដោយពុំត្រឹមត្រូវទៅលើលទ្ធភាពរបស់សហជីពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពរបស់ពួកគេ។ សហជីពគួរត្រូវបានសន្មតថាធ្វើប្រតិបត្តិការត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ហើយការចុះបញ្ជីគួរតែធ្វើឡើងដោយស្ម័គ្រចិត្តដោយផ្អែកតាមប្រព័ន្ធនៃការជូនដំណឹងជាជាងការអនុញ្ញាតដែលមានគោលបំណងគ្រាន់តែទទួលបានសមត្ថភាពផ្លូវច្បាប់ ដែលនេះមិនគួរជាការតម្រូវលក្ខខណ្ឌមុនសម្រាប់លទ្ធភាពក្នុងការបំពេញមុខងារដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់នោះទេ។ យោងតាមច្បាប់សហជីព (មាត្រា ១២ - មាត្រា ១៦) ការចុះបញ្ជីមានសារៈសំខាន់ដើម្បីឱ្យសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកអាចបំពេញការងារបាន បើពុំដូច្នោះទេពុំអាចទទួលបានសិទ្ធិ និងអត្ថប្រយោជន៍តាមអ្វីដែលច្បាប់បានចែងនោះទេ ឬដើម្បីស្របតាមច្បាប់ ហើយនិងត្រូវចាត់ទុកថា "*ខុសច្បាប់*" ។ ការបន្តសកម្មភាពក្នុងឋានៈជាសហជីពពុំបានចុះបញ្ជីក៏ត្រូវពិន័យជាប្រាក់ចំនួនប្រាំលានរៀលផងដែរ (មាត្រា ៨០) ។ ការចុះបញ្ជីត្រូវតែទទួលបានការអនុញ្ញាតជាមុនពីក្រសួងការងារ ដែលអាចបដិសេធក្នុងការចុះបញ្ជីសហជីពណាមួយប្រសិនបើសហជីពនោះខកខានក្នុងការបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញខ្លាំងនោះ ។[9] ច្បាប់សហជីពពុំបានចែងពីលទ្ធភាពនៃការប្តឹងជំទាស់ទៅកាន់ស្ថាប័នតុលាការឯករាជ្យក្នុងករណីដែលការចុះបញ្ជីត្រូវបានបដិសេធឡើយ។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះបញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិនៃការចុះឈ្មោះវែងលើឯកសារទាំងនេះ រួមមាន បញ្ជីឈ្មោះនៃថ្នាក់ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងបុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះការគ្រប់គ្រងសហជីព។ ការលំបាកនៃការគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះត្រូវបានបញ្ជាក់បន្ថែមដោយមាត្រា១៥

[9] យោងតាមប្រកាសលេខ ២៥០ នៃក្រសួងការងារនិងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ស្តីពីការធ្វើប្រតិភូកម្មមុខងារ ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីពចែងថា អំណាចក្នុងការអនុញ្ញាតឲ្យមានការចុះបញ្ជី និងអំណាចបង្ខំឲ្យមានការចុះបញ្ជីត្រូវបានធ្វើប្រតិភូកម្មជូនដល់មន្ទីរការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខេត្ត ឬ នាយកដ្ឋានវិវាទការងារនៃក្រសួងការងារ នូវរាល់មុខងារទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការចុះបញ្ជី និងការរក្សាបញ្ជិកាសហជីពមូលដ្ឋាក្នុងករណីវិវាទកើតឡើងក្នុងរាជធានីភ្នំពេញ។

ដែលចែងថាក្រសួងការងារអាចផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះនៅពេលណាក៏បាន។ បទប្បញ្ញត្តិដែលមានខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់ក្នុងមាត្រា ១១ ដែលចែងថា ក្រសួងការងារ *"ត្រូវរក្សាកំណត់ហេតុនៃការចុះបញ្ជី ហើយអាចធ្វើការជាមួយគ្នាចេញផ្សាយនូវកំណត់ហេតុទាំងនោះជាទៀងទាត់"* សមាជិក និងថ្នាក់ដឹកនាំ ក៏បង្កើតជាហានិភ័យមួយព្រោះថាព័ត៌មាននេះអាចត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ដើម្បីចងក្រងបញ្ជីខ្មៅរបស់កម្មករនិយោជិត។[10]

សហជីពត្រូវតែគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្សេងៗក្នុងការរាយការណ៍ ដើម្បីរក្សាបញ្ជិការបស់ខ្លួន និងដើម្បីអាចបន្តសកម្មភាពការងារដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ (មាត្រា ១៧)។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះរួមមានការធ្វើរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ និងរបាយការណ៍អំពីសកម្មភាពប្រចាំឆ្នាំ ផ្អែកទៅលើសៀវភៅហិរញ្ញវត្ថុនិងកំណត់ត្រាហិរញ្ញវត្ថុដោយបរិយាយលម្អិតអំពីប្រាក់ចំណូលសរុប និងប្រភពនៃប្រាក់ចំណូល ការចំណាយ សកម្មភាពនានា និងចំនួនសមាជិក ហើយត្រូវធ្វើបច្ចុប្បន្នកម្មព័ត៌មានដែលតម្រូវឱ្យផ្តល់នៅក្រោមច្បាប់នេះ និងនៅពេលមានការផ្លាស់ប្តូរណាមួយក្នុងរយៈពេល១៥ ថ្ងៃនៃថ្ងៃធ្វើការ លើកលែងតែមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងសមាជិកភាព ។ ប្រសិនបើលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះមិនត្រូវបានសហជីព ឬ សមាគមនិយោជកគោរពតាមទេនោះ ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចប្តឹងទៅតុលាការការងារដើម្បីស្នើសុំលុបបញ្ជិការបស់សហជីពនិងនិយោជក (មាត្រា ១៨ និងមាត្រា ១៩)[11] ។ មាត្រា ២៧ អនុញ្ញាតឱ្យក្រសួងការងារផ្លាស់ប្តូរលក្ខខណ្ឌតម្រូវចំពោះការរក្សាទុកនូវកំណត់ហេតុហិរញ្ញវត្ថុនៅពេលណាក៏បាន ដែលនេះបង្កើតនូវភាពមិនច្បាស់លាស់ថែមទៀតសម្រាប់សហជីពថាតើពួកគេអាចគោរពតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនឬយ៉ាងណា។ ការខកខានក្នុងការគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យធ្វើការរាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុក៏ត្រូវធ្វើការពិន័យនូវទឹកប្រាក់ចំនួនប្រាំលានរៀលផងដែរ។ កាតព្វកិច្ចតម្រូវឱ្យធ្វើការរាយការណ៍ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញបែបនេះជាការបន្ទុចបង្អាក់មិនឱ្យមានធនធានក្នុងការបន្តសកម្មភាពការងារសំខាន់របស់សហជីពដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារផលប្រយោជន៍នៃសមាជិករបស់ខ្លួន និងបង្កើតនូវបរិយាកាសអាចឈានទៅរកការរំលោភបំពាន កាលណាមានការខកខានក្នុងការគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវយ៉ាងនេះ អាចត្រូវបានលើកមកជាហេតុផលក្នុងការលុបបញ្ជិការបស់សហជីព។

ច្បាប់សហជីពពន្យល់នូវមូលហេតុចម្បងៗដែលអាចធ្វើការរំលាយសហជីពតាមរយៈខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់ និងពោរពេញដោយមន្ទិល ដែលនាំឱ្យមានការបកស្រាយបំផ្លើសទៅលើសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីព ឬដើម្បីគំរាមកំហែង និងយាយីថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។ ជាពិសេស មាត្រា ២៩ ចែងថា សហជីពអាចត្រូវបានរំលាយ

---

[10] សូមមើលរបាយការណ៍លើកទី៣២៦ របស់គណៈកម្មាធិការអង្គការ ILO អំពីសេរីភាពខាងសមាគម ករណីលេខ ២០៦៧ (Venezuela) កថាខ័ណ្ឌ ៥១២។

[11] នៅថ្ងៃទី០៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១៦ លោក អ៊ិត សំហេង រដ្ឋមន្ត្រីការងារបានថ្លែងថា តុលាការការងារនឹងត្រូវបង្កើតឡើងនៅក្នុងឆ្នាំ២០១៧ http://bit.ly/29MLF4p ដូចមានចែងនៅក្នុងមាត្រា ៩៨ នៃច្បាប់សហជីព ដរាបណាតុលាការការងារមិនទាន់ត្រូវបានបង្កើតទេនោះ វិវាទទាំងអស់ដែលកើតឡើងដោយសារកាអនុវត្តច្បាប់សហជីពនឹងត្រូវបង្វែរទៅកាន់តុលាការអនាគតិដើម្បីដោះស្រាយ។

ចោលដោយផ្អែកទៅលើសកម្មភាពនានា ដែល *"ផ្ទុយទៅនឹងច្បាប់ ឬគោលដៅនៃសហជីពដូចមានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ"* ឬថា *"អ្នកដឹកនាំ ឬគ្រប់គ្រង និងអ្នកទទួលខុសត្រូវកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវបានគេឃើញថាមាន "កំហុសធ្ងន់" ក្នុងការប្រព្រឹត្តល្មើសក្នុងនាមសហជីព ឬ សមាគមនិយោជក"* បទប្បញ្ញត្តិដែលមានខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់ និងទូលំទូលាយពេកបែបនេះ បើកឱ្យមានការបំពារបំពាន គំរាមកំហែង ការឃាយឃី ឬការរឹតត្បិតដោយពុំត្រឹមត្រូវទៅលើប្រតិបត្តិការរបស់សហជីព។

ជាចុងក្រោយ បទប្បញ្ញត្តិដែលមានបញ្ហាចម្រូងចម្រាសខ្លាំងក្នុងច្បាប់សហជីពនេះ ប្រហែលនៅត្រង់មាត្រា ៦៥ (ច) ដែលចែងថា គឺជាសកម្មភាពខុសច្បាប់សម្រាប់សហជីពប្រសិនជា *"បង្ករឿងសម្រាប់តែគោលបំណងបម្រើឱ្យនិន្នាការនយោបាយ ឬ មហិច្ចតាផ្ទាល់ខ្លួន ឬ ប្រព្រឹត្តអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ និងកន្លែងដទៃទៀត"*។ ប្រាកដណាស់ សហជីពបានក្លាយជាមជ្ឈមណ្ឌលស្របច្បាប់នៃសកម្មភាពនយោបាយ ដែលគោលបំណងសំខាន់របស់ពួកគេគឺការការពារ និងការលើកកម្ពស់សិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលចាំបាច់ត្រូវតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងបញ្ហានយោបាយ ស្ថាប័ន និងដំណើរការនានា។ ស្រដៀងគ្នានេះ បើទោះជាពុំបានគិតទៅដល់លក្ខណៈសម្បត្តិនៃសង្គម និងសីលធម៌ ជុំវិញ *"មហិច្ចតាផ្ទាល់ខ្លួន"* ដែលនេះមិនអាចត្រូវបានគេលើកឡើងជាទឡ្ហីករណ៍រឹងមាំថាសកម្មភាពរបស់សហជីពជាទង្វើខុសច្បាប់នោះឡើយ។ ពាក្យពេចន៍ទាំងនេះមានខ្លឹមសារទូលំទូលាយពេក នេះក៏មានន័យថា សហជីពអាចរងការបំពារបំពានយ៉ាងងាយពីសំណាក់អាជ្ញាធរ ដែលចាត់ទុកសកម្មភាពរបស់សហជីពថាជាទង្វើខុសច្បាប់ដែរ។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ម.ស.ម.ក ចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់ យោងតាមលក្ខណៈសមស្របដែលអាចទទួលយកបានអនុលោមតាមរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្ពុជាក្រោមច្បាប់ជាតិនិងអន្តរជាតិ និងភាពច្បាស់លាស់នៃបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ។ ដោយសារតែមានការព្រួយបារម្ភធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួនលើកឡើងពីច្បាប់សហជីព ដូចបានលើកឡើងតាមរយៈសលាកប័ត្រព័ត៌មាននេះ ម.ស.ម.ក ចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ច្បាប់សហជីពជាពណ៌ក្រហម[12]។ ច្បាប់សហជីពមានការរឹតត្បិតមួយចំនួនដោយពុំសមហេតុផល និងពុំសមាមាត្រទៅនឹងលទ្ធភាពរបស់សហជីព និងសមាជិករបស់ពួកគេក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី ព្រមទាំងពុំស្របទៅនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់កម្ពុជាក្រោមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ។

[12] ច្បាប់ដែលត្រូវបានចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ជាពណ៌ខៀវ គឺជាច្បាប់ដែលអាចទទួលយកបានតាមស្មារតីនៃការយល់ឃើញរបស់ ម.ស.ម.ក ច្បាប់ចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ជាពណ៌លឿងគឺជាច្បាប់ដែលមានការព្រួយបារម្ភពីមជ្ឈដ្ឋានមួយចំនួន ដែលច្បាប់នេះគួរតែត្រូវបានពិនិត្យ និងកែប្រែ ហើយច្បាប់ដែលចាត់ចំណាត់ថ្នាក់ជាពណ៌ក្រហម គឺជាច្បាប់មានលក្ខណៈគាបសង្កត់ និង/ឬមានការរំលោភទៅលើរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និង/ឬ កាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជាក្រោមច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិ ដូច្នេះគួរតែត្រូវប្រានចោល មោឃភាព ឬធ្វើសេចក្តីព្រាងជាថ្មីឱ្យបានត្រឹមត្រូវ។

ដើម្បីដោះស្រាយនូវភាពចន្លោះប្រហោងនៃច្បាប់សហជីពដូចបានគូសបញ្ជាក់មកខាងលើ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា តាមរយៈរដ្ឋសភា គួរតែពិនិត្យច្បាប់សហជីពឡើងវិញ និងធ្វើវិសោធនកម្មច្បាប់នេះដើម្បីឱ្យស្របទៅនឹងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សជាតិ និងអន្តរជាតិ។ ជាពិសេស ធ្វើការពង្រីកកិច្ចការពារនៃច្បាប់នេះទៅដល់បុគ្គលគ្រប់រូបដោយលុបចេញការរឹតត្បិតហួសហេតុទៅលើសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម លុបចេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការចុះបញ្ជិកាដើម្បីឱ្យសហជីពអាចបំពេញមុខងារដោយត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ពិនិត្យមើលឡើងវិញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យធ្វើរបាយការណ៍ដែលមានលក្ខណៈស្មុគស្មាញ និងធ្វើការស្រាយបំភ្លឺទៅលើខ្លឹមសារទាំងឡាយណាដែលមានន័យទូលំទូលាយ មិនច្បាស់លាស់ និងមន្ទិលសង្ស័យ។ នៅពេលដែលរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកក្នុងវិស័យការងារ ឬ អាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលដទៃទៀតទទួលបានសិទ្ធិអំណាចដែលប្រគល់ឱ្យដោយច្បាប់នេះ ពួកគេត្រូវតែអនុវត្តឱ្យបានត្រឹមត្រូវដែលនឹងមិនធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិសេរីភាពខាងសមាគម។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទង អ្នកស្រី ឆាយ ឈុនលី អ្នកសម្របសម្រួលគម្រោងការពារសេរីភាពមូលដ្ឋាន តាមរយៈទូរសព្ទ +៨៥៥ (០) ១៧ ៥២៨ ០២១ ឬ អ៊ីម៉ែល ៖ chhunly.chhay@cchrcambodia.org ឬទីប្រឹក្សាច្បាប់ លោក ផាត ដឺប្រ៊ូន ទូរសព្ទលេខ +៨៥៥ (០) ៨៩ ៥៣៦ ២១៥ ឬអ៊ីម៉ែល ៖ pat.debrun@cchrcambodia.org។