ការវិភាគរួមគ្នាលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៧

ខ្លឹមសារសង្ខេប

ការស្នើឱ្យបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅក្រៅវិស័យកាត់ដេរក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ("កម្ពុជា") គឺជាការវិវឌ្ឍមួយគួរឱ្យស្វាគមន៍។ ប៉ុន្តែ បទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ("សេចក្តីព្រាងច្បាប់") ដែលបានចេញផ្សាយដោយក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈខកខានមិនបានគោរពតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្ពុជា ដែលមានចែងក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ("រដ្ឋធម្មនុញ្ញ") និងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ដែលមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្ត។ ក្តីបារម្ភចម្បងក្នុងចំណោមបញ្ហាទាំងនេះ គឺការប្រើប្រាស់សក្តានុពលនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះក្នុងការរឹតត្បិតជាខ្លាំងទៅលើសេរីភាពជាមូលដ្ឋានខាងការជួបប្រជុំ សមាគម និងការបញ្ចេញមតិ។

នៅក្នុងទម្រង់បច្ចុប្បន្ន សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះអាចនឹងរឹតត្បិតជាខ្លាំងទៅលើសកម្មភាពស្របច្បាប់របស់សហជីព កម្មករនិយោជិត អង្គការសង្គមស៊ីវិល អ្នកសារព័ត៌មាន និងអ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវនានា។ ឧទាហរណ៍ ការហាមប្រាមការបំផុសឱ្យមានសកម្មភាពផ្សេងៗ"ប្រឆាំង"នឹងប្រកាសស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលបានព្រមព្រៀង (មាត្រា២៦) និងការហាមប្រាមការស្រាវជ្រាវដោយឯករាជ្យទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា២៣) អាចនឹងបង្កឱ្យមានការរំលោភបំពានច្រើនទៅលើសេរីភាពមូលដ្ឋានខាងការបញ្ចេញមតិ ការជួបប្រជុំ និងសមាគម។ ការពិន័យជាប្រាក់ហួសហេតុនៅក្នុងបទប្បញ្ញត្តិផ្នែកទណ្ឌកម្មនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលផ្តោតលើកម្មករនិយោជិត និងសង្គមស៊ីវិលដោយពុំសមាមាត្រ ជាជាងផ្តោតលើនិយោជក រួមទាំងទោសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះការមិនបង់ប្រាក់ពិន័យ (មាត្រា២២) រួមបញ្ចូលគ្នាអាចធ្វើឱ្យការអនុវត្តសេរីភាពមូលដ្ឋានដោយសន្តិវិធីមួយចំនួនអាចក្លាយជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ។ ដំណើរការសម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះទៀតសោត ក៏បង្កើតបានជាក្តីបារម្ភបន្ថែមមួយចំនួនទៀតផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ការចូលរួមរបស់សហជីពដែលឯករាជ្យ/តាមបែបលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ មិនត្រូវបានធានានោះទេ ហើយការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មិនមានចែងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះឡើយ ដែលទុកឱ្យមានការកំណត់លម្អិតតាមឆន្ទានុសិទ្ធិនៃអនុក្រឹត្យ (មាត្រា១៨)។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ក៏ផ្តល់ឆន្ទានុសិទ្ធិជាច្រើនដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ("រដ្ឋមន្ត្រី") ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខុសៗគ្នាផ្អែកតាមវិស័យការងារ និងតំបន់ភូមិសាស្ត្រ ដែលអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់គោលបំណង និងស្មារតីរួមនៃច្បាប់នេះ (មាត្រា៩)។

ការវិភាគច្បាប់នេះគាត់តែងឡើងក្នុងគោលបំណងផ្តល់ជាអនុសាសន៍ឱ្យមានការកែសម្រួល និងជាការបញ្ចូលបន្ថែមទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ ដែលអាចធ្វើឱ្យច្បាប់នេះស្របជាមួយច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងការធានាផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។ សម្រាប់គោលបំណងនៃការវិភាគនេះ មជ្ឈមណ្ឌលសិទ្ធិមនុស្សកម្ពុជា ("ម.ស.ម.ក") មជ្ឈមណ្ឌលសាមគ្គីភាព ("ម.ស") និងសហភាពសហជីពអន្តរជាតិ ("ស.ស.អ") បានវិភាគរួមគ្នាលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះដោយយោងទៅលើបទដ្ឋាន និងការអនុវត្តល្អបំផុតជាអន្តរជាតិ រួមមាន កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ("ក.អ.ស.ព.ន") កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ("ក.អ.ស.ស.វ") និងអនុសញ្ញានានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។ ផ្អែកតាមការប្រៀបធៀបទាំងនេះ ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់ជាអនុសាសន៍ និងស្នើឱ្យមានការកែសម្រួលមួយចំនួនទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ រួមទាំងការលើកឡើងសំខាន់ៗដូចខាងក្រោម ៖

១. ដកចេញការរឹតត្បិតដែលពុំសមហេតុផលទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពមូលដ្ឋានដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ

២. ការធានាឯករាជ្យភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងការមិនជ្រៀតជ្រែករបស់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ("រដ្ឋាភិបាល") ទៅក្នុងសកម្មភាពនានារបស់ក្រុមប្រឹក្សានេះ

៣. តម្លាភាពក្នុងដំណើរការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

៤. ការធានាឱ្យមានការចូលរួមស្មើភាពគ្នា និងគ្មានការរើសអើងលើសហជីព នៅក្នុងដំណើរការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យអំពីសមាជិកភាពសហជីពដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន។

ការវិភាគនេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈរបស់ ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ។ ម.ស.ម.ក ជាអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឯករាជ្យ មិនចូលបក្សសម្ពន្ធ ("អង្គការ") ដែលធ្វើការដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យ និងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ជាពិសេស សិទ្ធិពលរដ្ឋ និងនយោបាយនៅទូទាំងប្រទេសកម្ពុជា។ ស.ស.អ គឺជាសហភាពការងារប្រជាធិបតេយ្យពិភពលោក តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតចំនួន ១៨១ លាននាក់ នៅក្នុងប្រទេស និងដែនដីចំនួន ១៦៣ ព្រមទាំងមានសហសម្ពន្ធជាតិចំនួន ៣៤០ ស្ថាប័នទៀតផង។ ម.ស គឺភ្ជាប់សម្ពន្ធភាពជាមួយសហព័ន្ធការងារអាមេរិក និងសភាអង្គការឧស្សាហកម្ម និងជាអង្គការការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតអន្តរជាតិដ៏ធំបំផុតដែលមានមូលដ្ឋាននៅសហរដ្ឋអាមេរិក ដែលធ្វើការងារក្នុងប្រទេសជាង៦០ ជាមួយបណ្តាសហជីព និងដៃគូសង្គមស៊ីវិលរបស់ពួកគេ។

ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវអនុវត្ត

ការការពារក្នុងក្របខ័ណ្ឌជាតិ

មាត្រា៤១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ធានាសិទ្ធិសេរីភាពដល់ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបក្នុងការបញ្ចេញមតិ សារព័ត៌មាន ការបោះពុម្ពផ្សាយ និងសិទ្ធិសេរីភាពខាងការប្រមូលផ្តុំ។ យោងតាមមាត្រា៤២ ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរគ្រប់រូបមានសិទ្ធិបង្កើតសមាគម។ មាត្រា៣៥ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ផ្តល់ការធានាសិទ្ធិចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងជីវភាពនយោ

បាយ សេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌របស់ប្រទេសជាតិ។ មាត្រា៣៦ ធានាសិទ្ធិបង្កើត និងចូលជាសមាជិករបស់សហជីព។ បន្ថែមលើនេះទៀត មាត្រា៣៧ ទទួលស្គាល់សិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម និងរៀបចំបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី។

សំខាន់ជាងនេះទៀតនោះ មាត្រា៣១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញធានាការទទួលស្គាល់របស់កម្ពុជាអំពីសិទ្ធិមនុស្ស ដែលមានចែងនៅក្នុងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិ និងកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិនានា ហើយក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញកម្ពុជាបានបកស្រាយមាត្រានេះថា បានផ្តល់ការអនុវត្តច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិដោយផ្ទាល់នៅក្នុងប្រព័ន្ធច្បាប់ជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។[1]

ការការពារក្នុងក្របខ័ណ្ឌអន្តរជាតិ

កម្ពុជាគឺជារដ្ឋភាគីមួយនៃ ក.អ.ស.ព.ន ដោយមាត្រា២ (១) ចែងយ៉ាងច្បាស់ថា សិទ្ធិនានានៅក្នុង ក.អ.ស.ព.ន នឹងធានាដល់ "បុគ្គលគ្រប់រូបដែលរស់នៅលើទឹកដី [ប្រទេសនោះ] និងត្រូវស្ថិតក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន"។ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស ដែលជាស្ថាប័នទទួលបន្ទុកពិនិត្យមើលសន្ធិសញ្ញាអង្គការសហប្រជាជាតិដែលមានសមត្ថកិច្ចបកស្រាយទៅលើ ក.អ.ស.ព.ន ក្នុងទម្រង់នៃ "ការអត្ថាធិប្បាយទូទៅ" បានពន្យល់នៅក្នុងការអត្ថាធិប្បាយទូទៅរបស់ខ្លួនលេខ ១៥ ថា "សិទ្ធិនានាដែលមានចែងក្នុងកតិកាសញ្ញានេះត្រូវអនុវត្តដល់បុគ្គលគ្រប់រូប ដោយមិនគិតពីឋានៈបុគ្គល/ក្រុម និងមិនគិតពីសញ្ជាតិរបស់ពួកគេ ឬជនគ្មានសញ្ជាតិ" ឡើយ ហើយ "[ជនបរទេស] មានសិទ្ធិសេរីភាពខាងគំនិត មនសិការ និងសាសនា ព្រមទាំងសិទ្ធិប្រកាន់យកគំនិត និងបញ្ចេញគំនិតទាំងនោះ។ ជនបរទេសទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីសិទ្ធិខាងការប្រមូលផ្តុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពខាងសមាគម"។ ដូច្នេះ រដ្ឋទាំងឡាយមានកាតព្វកិច្ចក្នុងការគោរព ការពារ ហើយក្នុងករណីខ្លះ ត្រូវលើកកម្ពស់សិទ្ធិទាំងនេះសម្រាប់មនុស្សគ្រប់រូបនៅក្នុងដែនសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ដោយមិនគិតពីសញ្ជាតិរបស់អ្នកទាំងនោះឡើយ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវធានាថា បុគ្គលគ្រប់រូបដែលស្ថិតនៅក្រោមសមត្ថកិច្ចរបស់ខ្លួន ទោះជាជនជាតិខ្លួន ឬមិនមែនជាជនជាតិខ្លួនក៏ដោយ ទទួលបានសេរីភាពទាំងនេះ។

ចំណុចនេះមានទំនាក់ទំនងជាពិសេសនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ដែលមានការធានាតាមរយៈរដ្ឋធម្មនុញ្ញ (សូមមើលឧទាហរណ៍ ពីមាត្រា៤០ ដល់មាត្រា៤៣) ទាក់ទងទៅនឹងសេរីភាពមូលដ្ឋានដែលមានចំពោះតែ "ប្រជាពលរដ្ឋខ្មែរ" ប៉ុណ្ណោះ។ ប៉ុន្តែ ដោយសារ ក.អ.ស.ព.ន មានអានុភាពអនុវត្តផ្ទាល់ ការធានាទាំងនេះត្រូវតែបកស្រាយដើម្បីអនុវត្តទៅលើបុគ្គលគ្រប់រូបដែលស្ថិតក្រោមដែនសមត្ថកិច្ចរបស់កម្ពុជា ក្នុងនោះរួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលពុំមែនជាជនជាតិខ្មែរផងដែរ។

សេរីភាពខាងសមាគម

មាត្រា ២២ នៃ ក.អ.ស.ព.ន ការពារសិទ្ធិរបស់បុគ្គលក្នុងការបង្កើត ចូលរួម និងចូលជាសមាជិករបស់អង្គការសង្គមស៊ីវិល រួមទាំងសហជីព សមាគម និងទម្រង់ផ្សេងទៀតនៃអង្គការសង្គមស៊ីវិល ។ អង្គការសង្គមស៊ីវិលទាំងនេះអាចអនុវត្តសកម្មភាពដើម្បីសម្រេចគោលដៅជាច្រើនរបស់ខ្លួន ហើយគោលបំណងដែលអាច

---

[1] ក្រុមប្រឹក្សាធម្មនុញ្ញនៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា សេចក្តីសម្រេច លេខ០៩២/០០៣/២០០៧ (ថ្ងៃទី១០ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០០៧)

អនុញ្ញាតទៅបានជាទូទៅគឺគោលបំណងទាំងឡាយណាដែល "តាមផ្លូវច្បាប់" ឬ "ត្រឹមត្រូវ" និងជាពិសេសទាក់ទងនឹងការលើកកម្ពស់ និងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពមូលដ្ឋាន។ បុគ្គលម្នាក់ៗមិនតម្រូវឱ្យបង្កើតជានីតិបុគ្គលដើម្បីទទួលបានសេរីភាពខាងសមាគមនោះទេ ប៉ុន្តែច្បាប់អន្តរជាតិការពារសិទ្ធិរបស់បុគ្គលក្នុងការបង្កើតអង្គការសង្គមស៊ីវិលមួយក្នុងឋានៈជានីតិបុគ្គល។ មិនថាប្រព័ន្ធទទួលស្គាល់តាមរយៈ "សេចក្តីប្រកាស" ឬ "ការចុះបញ្ជី/លក្ខន្តិកៈ" យ៉ាងណាក្តី ប្រព័ន្ធនៃការទទួលស្គាល់ឋានៈជានីតិបុគ្គលនោះត្រូវធានាថា ដំណើរការនោះពិតជាអាចស្វែងរកបាន ដោយមាននីតិវិធីបែបបទច្បាស់លាស់ លឿន មិនលម្អៀង និងពុំមានការចំណាយច្រើន។ នៅក្នុងករណីទាក់ទងនឹងប្រព័ន្ធចុះបញ្ជី/លក្ខន្តិកៈ អាជ្ញាធរទទួលបន្ទុកត្រូវតែទទួលការណែនាំតាមរយៈបទដ្ឋានច្បាស់លាស់ និងត្រូវរឹតត្បិតមិនឱ្យធ្វើសេចក្តីសម្រេចតាមអំពើចិត្តនោះទេ។ ជាទូទៅ ក.អ.ស.ព.ន ចែងយ៉ាងច្បាស់ថា ពុំអាចធ្វើការរឹតត្បិតទៅលើការអនុវត្តសិទ្ធិនេះបានឡើយ លើកលែងតែក្នុងករណីដែល ១) មានចែងដោយច្បាប់ និង ២) ចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ៣) ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាពសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ (របៀបរៀបរយសាធារណៈ) ការការពារដល់សុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ ឬការពារដល់សិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់បុគ្គលដទៃទៀត។

ក.អ.ស.ស.វ ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយ ការពារសិទ្ធិបង្កើត និងចូលជាសមាជិកសហជីព ព្រមទាំងសិទ្ធិរបស់សហជីពទាំងនេះក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី រួចផុតពីការជ្រៀតជ្រែកដោយពុំសមហេតុផល។ ការទាក់ទិនជាពិសេសទៅនឹងការវិភាគនេះ និងសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ៧ នៃ ក.អ.ស.ស.វ ធានានូវលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងអំណោយផល ជាអាទិ៍ "ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងអត្ថប្រយោជន៍ស្មើភាពគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នាដោយពុំមានការបែងចែកប្រភេទការងារ ជាពិសេស ស្ត្រីត្រូវបានធានានូវលក្ខខណ្ឌការងារមិនឱ្យទាបជាងអ្វីដែលបុរសទទួលបាននោះឡើយ ដោយទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដូចគ្នា" និង "ជីវភាពរស់នៅសមរម្យសម្រាប់ពួកគេ និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ"។

អនុសញ្ញាលេខ៨៧ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទាក់ទងទៅនឹងសេរីភាពខាងសមាគម និងការការពារសិទ្ធិបង្កើតសហជីពក៏ត្រូវបានប្រទេសកម្ពុជាផ្តល់សច្ចាប័នរួចហើយផងដែរ។ ក្រោមមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញានេះ អាជ្ញាធររដ្ឋមិនត្រូវធ្វើការជ្រៀតជ្រែកណាមួយទៅក្នុងសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការរៀបចំរដ្ឋបាល និងសកម្មភាពរបស់ពួកគេដែលស្របតាមផ្លូវច្បាប់នោះឡើយ។ មាត្រា ១១ នៃអនុសញ្ញាដដែលនេះតម្រូវឱ្យប្រទេសជាហត្ថលេខីចាត់វិធានការចាំបាច់គ្រប់យ៉ាងដើម្បីជួយសម្រួលដល់សិទ្ធិបង្កើតសហជីពរបស់កម្មករនិយោជិត។

<u>សេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ</u>

មាត្រា ១៩ នៃ ក.អ.ស.ព.ន តម្រូវឱ្យរដ្ឋភាគីធានាសិទ្ធិសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ រួមទាំងសិទ្ធិទទួលបាន និងចែករំលែកព័ត៌មាន និងគំនិតសព្វបែបយ៉ាងដោយមិនគិតពីព្រំដែន ៖

១. ជនគ្រប់រូបមានសិទ្ធិប្រកាន់យកមតិយោបល់ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក។

២. ជនគ្រប់រូបមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ សិទ្ធិនេះត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងសេរីភាពស្រាវជ្រាវ

ព័ត៌មាន ទទួល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងគំនិតសព្វបែបយ៉ាង ដោយមិនគិតពីព្រំដែន ដោយផ្ទាល់មាត់ សរសេរ ឬបោះពុម្ព តាមទម្រង់សិល្បៈក្តី ឬក៏ដោយមធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយដទៃទៀតក្តី តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន។

ចំណុចដែលពុំមានចែងឱ្យច្បាស់នៅក្នុងបញ្ញត្តិនេះ គឺការការពារទៅលើសេរីភាពនៃការសិក្សា និងស្រាវជ្រាវ ព្រមទាំងការចែករំលែកគំនិត និងព័ត៌មាន។ ការបកស្រាយដែលមានបីផ្នែកក្នុងមាត្រា១៩ (៣) នៃ ក.អ.ស.ព.ន ចែងថា សិទ្ធិសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិអាចត្រូវបានរឹតត្បិត លុះត្រាតែ ១) ត្រូវកំណត់ដោយច្បាប់ និង២) ចាំបាច់ ៣) ដើម្បី ក) គោរពសិទ្ធិ និងកិត្តិសព្ទរបស់អ្នកដទៃ ឬ ខ) ការពារសន្តិសុខជាតិ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ (*របៀបរៀបរយសាធារណៈ*) ឬ សីលធម៌ ឬសុខភាពសាធារណៈ។ តាមរយៈការអត្ថាធិប្បាយទូទៅលេខ ៣៤ របស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស អ.ស.ប អំពីសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ និងគំនិត មានផ្តល់កិច្ចការពារពិសេសទៅលើការសម្តែងមតិទាក់ទងទៅនឹង «កិច្ចការសាធារណៈ» និង «កិច្ចពិភាក្សាអំពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស»។

<u>សេរីភាពខាងការជួបប្រជុំ</u>

មាត្រា២១ នៃ ក.អ.ស.ព.ន បានធានាដល់សិទ្ធិជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី។ សេរីភាពខាងការជួបប្រជុំគឺជាសិទ្ធិមួយយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពផ្សេងៗទៀត ក្នុងនោះមានដូចជា សេរីភាពខាងសមាគម និងការបញ្ចេញមតិ។ ការរឹតត្បិត ឬការកំហិតណាមួយទៅលើសេរីភាពខាងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី ត្រូវតែៈ ១) ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬ សុវត្ថិភាពសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ (*របៀបរៀបរយសាធារណៈ*) ការការពារសីលធម៌ ឬសុខភាពសាធារណៈ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ ២) ដែល "កំណត់ដោយច្បាប់" ហើយច្បាប់នោះត្រូវតែអាចស្វែងរកបាន និងបទប្បញ្ញត្តិនានានៃច្បាប់នោះត្រូវតែបង្កើតឡើងដោយមានអត្ថន័យគ្រប់គ្រាន់ និងច្បាស់លាស់ និង ៣) ដែល "ចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ"។ បន្ថែមលើនេះទៀត ការរឹតត្បិតមិនអាចជាការរើសអើងឡើយ។

<u>ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា</u>

ការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានចែងនៅក្នុងការអត្ថាធិប្បាយទូទៅលេខ ២៣ ស្តីពីសិទ្ធិទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងអំណោយផល ដែលត្រូវបានចេញផ្សាយដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ អនុសញ្ញាលេខ ១៣១ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទាក់ទងទៅនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយយោងជាពិសេសសម្រាប់ប្រទេសកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ និងអនុសាសន៍លេខ ១៣៥ ផ្តល់ការណែនាំបន្ថែមទៀតទៅលើការកំណត់ និងរក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ នៅខណៈដែលប្រទេសកម្ពុជាពុំទាន់បានផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញានេះនៅឡើយ ក៏គោលការណ៍ដែលអនុសញ្ញានេះកំណត់ ក៏ដូចជាអនុសាសន៍ទាំងនោះ នៅតែមានទំនាក់ទំនងជាមួយនឹងកិច្ចការដែលរដ្ឋាភិបាលកំពុងតែស្វះស្វែងបំពេញផងដែរ។ ជាពិសេស អនុសញ្ញានេះចែងយ៉ាងច្បាស់ថា ដំណើរការនៃការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលមិនគួរធ្វើឡើងដោយនាំឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួម ដែលជាវិធីសាស្ត្រមួយសម្រាប់បង្កើតប្រាក់ឈ្នួលខ្ពស់ជាងកម្រិតអប្បបរមានោះឡើយ។ អនុសញ្ញានេះគាំទ្រដល់ការបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្អែកលើ

កត្តាមួយចំនួន រួមមាន តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលទូទៅក្នុងប្រទេស ជីវភាពរស់នៅរបស់ក្រុមផ្សេងទៀតក្នុងសង្គម និងកត្តាសេដ្ឋកិច្ចជាច្រើនផ្សេងទៀត។ បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតដែលមានចែងក្នុងអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ទាំងនេះអាចតម្រូវកម្ពុជាផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់បន្ថែមទៀតសម្រាប់មាត្រាទាំងឡាយណាដែលចែងមិនសូវច្បាស់លាស់នៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ដូចដែលគូសបញ្ជាក់ខាងក្រោម។

ការវិភាគផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់

ជំពូកទី ១ ~ បទប្បញ្ញត្តិទូទៅ

ជំពូកទី ១ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះកំណត់ពីគោលបំណង គោលដៅ និងវិសាលភាពរបស់ច្បាប់។ ខណៈដែលគោលដៅនៃច្បាប់នេះមានលក្ខណៈល្អប្រសើរ ក៏ប៉ុន្តែគោលដៅនេះរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែការការបញ្ចូលបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនដែលមានការរឹតត្បិត ដែលនឹងគូសបញ្ជាក់ខាងក្រោម។ កិច្ចប្រឹងប្រែងក្នុងការធ្វើឱ្យកម្ពុជាស្របតាមបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ជាមួយនឹងការបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺជាប្រការគួរឱ្យស្វាគមន៍។ ប៉ុន្តែ ជាតុផ្សំនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះនៅមានការរឹតត្បិតច្រើននៅឡើយ និងអាចធ្វើឱ្យអន់ថយ និងរឹតត្បិតដល់ការងារស្របច្បាប់របស់សហជីពនិងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត ព្រមទាំងសង្គមស៊ីវិលជាទូទៅផងដែរ។

មាត្រា ២

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅ ៖

- *លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ និងបង្កើនផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត*
- *ជំរុញឱ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគ និងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ*
- *កំណត់នីតិវិធីនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា*
- *រៀបចំការប្រព្រឹត្តទៅរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។*

ខណៈគោលដៅនៃច្បាប់នេះជាការគួរឱ្យស្វាគមន៍ យើងយល់ថាគោលដៅដែលមានចែងនៅក្នុងបញ្ញត្តិនេះគួរតែសរសេរឱ្យច្បាស់លាស់ជាងនេះថែមទៀត។ ជាពិសេស តាមរយៈការប្រើពាក្យ "ធានា" ជាជាងពាក្យ "លើកកម្ពស់" ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ នោះនឹងធ្វើឱ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះរឹតតែមានអានុភាពកាន់ប្រសើរ។ បន្ថែមលើនេះទៀត គោលដៅនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគួរបញ្ចូលការការពារដល់សេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ដើម្បីឱ្យស្របជាមួយអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។[2]

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា ច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ មានគោលដៅជានាទូវជីវភាពរស់នៅសមរម្យ ជាជាងលើកកម្ពស់។

[2] អនុសាសន៍ឆ្នាំ១៩៧០ (លេខ ១៣៥) ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ https://goo.gl/PkaJ38

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមឱ្យបញ្ចូលការការពារសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស ទៅក្នុងគោលដៅនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

<u>មាត្រា ៣</u>

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថាន និងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

វិសាលភាពនៃបញ្ញត្តិនេះនឹងមិនរាប់បញ្ចូលកម្មករធ្វើការងារតាមផ្ទះ ផ្លូវអាកាស នាវា មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល និងចៅក្រម ព្រមទាំងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ នៅក្នុងការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះទេ។[3] បន្ថែមពីលើភាពមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងលិខិតុបករណ៍នានារបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ការមិនរាប់បញ្ចូលនេះក៏អាចផ្ទុយទៅនឹងអនុសញ្ញាលេខ ១៨៩ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងអនុសាសន៍លេខ ២០១ ទាក់ទងទៅនឹងកម្មករធ្វើការងារតាមផ្ទះ[4] ព្រមទាំងអនុសាសន៍លេខ ២០៤ ស្តីពីការផ្លាស់ប្តូរពីសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធទៅជាសេដ្ឋកិច្ចក្នុងប្រព័ន្ធ ហើយអាចនឹងធ្វើឱ្យអន់ថយ និងប៉ះពាល់ដល់គោលបំណងនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះផងដែរ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការកែសម្រួលមាត្រានេះដើម្បីធានាឱ្យមានការគ្រប់ដណ្តប់ជាសកលនៃការការពារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា រួមទាំងកម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលជាសាច់ប្រាក់ និង / ឬ ប្រភេទណាមួយក្រៅពីនេះ។

<u>ជំពូកទី ២ ~ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា</u>

ជំពូកទី២ ចែងពីវិសាលភាព និងកាអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាមួយនឹងលក្ខណវិនិច្ឆ័យដែលត្រូវយកទៅអនុវត្តសម្រាប់ការបង្កើតរូបមន្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ រដ្ឋាភិបាលគួរតែពិចារណាដល់អនុសាសន៍ឆ្នាំ ១៩៧០ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលផ្តល់ជាសេចក្តីណែនាំសម្រាប់ការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងន័យនេះ។

<u>មាត្រា ៤</u>

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុតស្របច្បាប់ ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

និយមន័យក្នុងមាត្រា ៤ នេះ គួរឆ្លុះបញ្ចាំងឱ្យកាន់តែប្រសើរដល់និយមន័យនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដូចដែលបានកំណត់ដោយគណៈកម្មាធិការជំនាញរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលសំដៅលើលក្ខខណ្ឌចងជាកាតព្វកិច្ចនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយមិនគិតពីរបៀបនៃការកំណត់ និងការតម្រូវឱ្យមានចំនួនម៉ោងជាក់

---

[3] ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឆ្នាំ១៩៩៧ http://bit.ly/2hipYQG

[4] អនុសាសន៍អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទាក់ទងទៅនឹងការងារសមរម្យសម្រាប់កម្មករធ្វើការងារតាមផ្ទះ (លេខ ២០១) http://bit.ly/2h7YB7a

លាក់ក្នុងការគណនាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (ដោយមិនគិតពីវិធីនៃការកំណត់អត្ថប្រយោជន៍ ដោយសារថា ប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានឹងបណ្តាលឱ្យមានម៉ោងការងារច្រើនហួសហេតុនោះទេ)។

<u>មាត្រា ៥</u>

ជាតុផ្សំសម្រាប់យកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌ សេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។

ជាតុផ្សំទាំងនេះគឺ ៖

ក. លក្ខណវិនិច្ឆ័យដែលរួមមាន ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។

ខ. លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ។

មាត្រា ៥ ហាក់មិនស្របជាមួយនឹងច្បាប់ជាតិដែលកំពុងមានប្រសិទ្ធភាពអនុវត្ត ពោលគឺមាត្រា ១០៧ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលយកលំនាំតាមច្បាប់អន្តរជាតិច្រើនជាង។ លក្ខណវិនិច្ឆ័យដែលរៀបរាប់នេះ គួរតែស្រប ជាមួយមាត្រា៧ នៃ ក.អ.ស.ស.វ និង អនុសញ្ញាលេខ ១៣១ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ ឈ្នួលអប្បបរមា។ ចំណុចនេះគួរតែពិចារណាទៅលើការអត្ថាធិប្បាយទូទៅលេខ២៣ ស្តីពីសិទ្ធិទទួលបាន លក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងអំណោយផល នៃគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ ដែលពន្យល់យ៉ាងពិស្តារអំពីការបង្កើតរូបមន្ត និងការរក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អនុសញ្ញាលេខ ១៣១ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ផ្តល់ការ ណែនាំលម្អិតសម្រាប់ការកំណត់ និងការរក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បរបមា។ លិខិតុបករណ៍នេះហាមឃាត់ជាពិសេស នូវផលប៉ះពាល់ណាមួយទៅលើសិទ្ធិចរចាអនុសញ្ញារួមក្នុងការបង្កើតរូបមន្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ អនុសញ្ញា នេះតម្រូវឱ្យធ្វើការពិចារណាលើកត្តាមួយចំនួន រួមមាន តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលទូទៅក្នុងប្រទេស ការចំណាយលើជីវភាពរស់នៅ និងការវិវឌ្ឍទៅតាមស្ថានភាពជាក់ស្តែង ជីវភាពរស់នៅរបស់ក្រុមផ្សេងទៀតក្នុងសង្គម និងកត្តាសេដ្ឋកិច្ចជាច្រើនទៀតក្នុងការបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរ មា។ ដូច្នេះ រដ្ឋាភិបាលគួរពង្រីកវិសាលភាពនៃអត្ថន័យក្នុងមាត្រានេះដើម្បីបញ្ចូលកត្តាមួយចំនួនទៀតក្នុងការ កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានផ្តល់អនុសាសន៍ដោយអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ហើយមិនគួរកំណត់ លក្ខណវិនិច្ឆ័យតាមចិត្តលើកត្តាដែលអាចលើកយកមកពិចារណា ឬប្រភពព័ត៌មានផ្សេងទៀតដែលអាចយក មកប្រឹក្សាយោបល់បាននោះទេ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបញ្ចូលនូវលក្ខណវិនិច្ឆ័យបន្ថែមទាក់ទងនឹងការ កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាពិសេស លក្ខណវិនិច្ឆ័យដែលមានលើកឡើងក្នុងមាត្រា ៧ នៃ ក.អ.ស .ស.វ និងអនុសញ្ញាលេខ ១៣១ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្ដល់អនុសាសន៍បន្ថែមថា ប្រភពទិន្នន័យដែលអាចអនុញ្ញាតយកមកពិចារណាក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាពុំគួរត្រូវបានកម្រិតតាមចិត្តនោះទេ។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្នើឱ្យលុបចេញនូវពាក្យពេចន៍មិនច្បាស់លាស់មួយចំនួន ដូចជា "កម្រិតចំណេញរបស់វិស័យ" ដែលទំនងជាអាចឱ្យនិយោជកយកមកប្រើដើម្បីធ្វើជាកម្រិតការទាមទារប្រាក់ឈ្នួល ដែលជារឿយៗពុំមានទិន្នន័យដែលច្បាស់លាស់ និងអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន។

<u>មាត្រា ៦</u>

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលតម្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលតម្រូវឱ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវបន្តអនុវត្ត។

ជាប្រការគួរឱ្យស្វាគមន៍ចំពោះការការពារជាក់លាក់ទៅលើសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតគ្រប់រូប ដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមាមាត្រទៅនឹងការងារដែលបានធ្វើ ដែលមានចែងក្នុងបញ្ញត្តិនេះ។ ក្នុងការខិតខំបង្កើតច្បាប់ដែលអនុវត្តទៅបែបនេះ រដ្ឋាភិបាលធ្វើស្របជាមួយបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ ប៉ុន្តែ ខ្លឹមសារមិនទាន់ច្បាស់លាស់ដែលមានចែងក្នុងមាត្រានេះដូចដែលបានព្រាងឡើងនាពេលថ្មីៗអាចឈានដល់ការបញ្ចប់កិច្ចសន្យាការងារយ៉ាងច្រើន ដោយសារតែការខកខានក្នុងការបំពេញតាមប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយពុំមានការធានាឱ្យចូលធ្វើការវិញ។ ច្បាប់នេះគួរបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ថាកិច្ចសន្យានាពេលបច្ចុប្បន្នដែលកំពុងមានសុពលដែលផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាកំណត់ដោយច្បាប់នេះ ត្រូវតែកែឱ្យស្របនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីបញ្ចៀសមោឃភាពកិច្ចសន្យាការងារជាច្រើន។ កិច្ចសន្យាថ្មីៗទាំងឡាយណាដែលផ្ដល់ប្រាក់ឈ្នួលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគួរចាត់ទុកជាមោឃៈ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្វាគមន៍ការបញ្ចូលមាត្រានេះ និងលក្ខខណ្ឌដែលចែងថាកម្មករនិយោជិតត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងសមាមាត្រ ដោយស្របជាមួយបទដ្ឋានច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យបញ្ចូលពាក្យពេចន៍បន្ថែមដែលតម្រូវឱ្យមានការកែប្រែកិច្ចសន្យាការងារដែលមានស្រាប់ឱ្យស្របគ្នាជាមួយនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីបង្ការមោឃភាពកិច្ចសន្យាទាំងអស់នោះ។

មាត្រា ៧

ចំពោះការងារម៉ោការ ឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឱ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងថិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវទទួលបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឱ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

បញ្ញត្តិនេះក៏ទទួលបានការស្វាគមន៍ផងដែរ ព្រោះថាជាការបញ្ចូលដ៏សំខាន់ដើម្បីបង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅក្នុងវិស័យជាច្រើនផ្សេងទៀត។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្វាគមន៍ការបញ្ចូលបញ្ញត្តិនេះ និងការអនុវត្តបញ្ញត្តិនេះទៅលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅក្នុងវិស័យជាច្រើនផ្សេងទៀត។

មាត្រា ៨

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឱ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។

ខណៈដែល ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្វាគមន៍ការបញ្ចូលបញ្ញត្តិប្រឆាំងនឹងការរើសអើងក៏ដោយ មូលដ្ឋាននៃការរើសអើងដែលត្រូវបានហាមប្រាមទាំងនេះនៅមានលក្ខណៈចង្អៀតពេក និងមិនគួរកំណត់ត្រឹមតែប៉ុន្នឹងទេ។ ដូច្នេះ ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថាគួរមានការពង្រីកមូលដ្ឋាននៃការរើសអើងដែលត្រូវបានហាមប្រាមទៅដល់ពូជសាសន៍ ជាតិពន្ធ ពណ៌សម្បុរ ពិការភាព និន្នាការភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ និងឋានៈដទៃផ្សេងទៀត។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការបន្ថែមអត្ថន័យក្នុងបញ្ញត្តិនេះដើម្បីហាមប្រាមការរើសអើងផ្អែកលើពូជសាសន៍ ជាតិពន្ធ ពណ៌សម្បុរ ពិការភាព និន្នាការភេទ អត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ/ បង្ហាញទំនោរយេនឌ័រ និងឋានៈដទៃទៀត។

មាត្រា៩

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬ មុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលនោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់តាមលក្ខណសេដ្ឋកិច្ច ដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាព ដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច តាមវិជ្ជាជីវៈ តាមមុខរបរ តាមតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេសបន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

កថាខ័ណ្ឌទីពីរនៃមាត្រានេះនៅមិនទាន់ច្បាស់លាស់នៅឡើយទេ និងអាចកាត់បន្ថយអានុភាពនៃគោលបំណង និងស្មារតីរបស់ច្បាប់នេះ។ ការកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាពទាក់ទងនឹងការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចនឹងផ្តល់ឆន្ទានុសិទ្ធិដល់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារក្នុងការមិនរាប់បញ្ចូលមុខរបរ និងវិស័យជាក់លាក់មួយចំនួននៅក្នុងវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ និងអាចអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាខុសៗគ្នាក្នុងតំបន់ផ្សេងៗគ្នា។ មាត្រា៤ នៃអនុសញ្ញាលេខ១៣១ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិអាចផ្តល់ជាការណែនាំដល់រដ្ឋាភិបាលក្នុងបញ្ហានេះ ដែលអនុសញ្ញានេះជំរុញឱ្យរដ្ឋនានារក្សាទុក "ចំនួន និងក្រុមនៃអ្នករកប្រាក់ឈ្នួលដែលមិនត្រូវបានគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់" ឱ្យទទួលបានកម្រិតអប្បបរមា។ ការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក៏គួរតែធ្វើឡើងជាសកល និងផ្តល់តួលេខទាបបំផុតជាតំណាងដែលនិយោជកអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលជូនកម្មករនិយោជិតទៅតាមមុខរបរ និងតំបន់ទាំងអស់ដោយស្របតាមច្បាប់។ ដូច្នេះហើយ យើងខ្ញុំមិនយល់ស្របទៅនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលអាចប្រែប្រួលទៅតាមតំបន់ភូមិសាស្ត្រនោះទេ។

យើងខ្ញុំសូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា មាត្រា៩ គួរតែសរសេរថា "*ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវបង្កើតឡើងដោយមិនគិតពីភាពខុសគ្នាអ្វីទាំងអស់* "។ ជាជម្រើសផ្សេងពីនេះ ច្បាប់នេះគួរចែងយ៉ាងហោចណាស់ឱ្យមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាផ្លូវការក្នុងចំណោមអង្គការវិជ្ជាជីវៈរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិតទាក់ទងទៅនឹងការកំណត់អាទិភាព ឬចំណុចដែលត្រូវដកចេញពីច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ដើម្បីផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ផ្នែកច្បាប់ និងដើម្បីធានានូវប្រសិទ្ធភាពនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ច្បាប់នេះគួរបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ក្រុមដែលមិនត្រូវរាប់បញ្ចូល។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា មាត្រា៩ នេះគួរផ្តល់ការអនុវត្តជាសកលទៅលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងយ៉ាងហោចណាស់កំណត់ឱ្យមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាផ្លូវការជាមួយដៃគូនានាក្នុងសង្គម ក្នុងករណីមានការលើកលែងណាមួយ។

<u>ជំពូកទី ៣ ~ ការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា</u>

ជំពូកទី ៣ កំណត់ពីដំណើរការសម្រាប់ការពិភាក្សា និងការបង្កើតរូបមន្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ខ្លឹមសារមិនច្បាស់លាស់ក្នុងជំពូកនេះ អាចទុកចន្លោះឱ្យមានការបកស្រាយ និងការអនុវត្តមិនត្រឹមត្រូវ និងអាចជាការបំពាន។ មូលដ្ឋានមិនច្បាស់លាស់ដែលអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋាភិបាលចូលអន្តរាគមន៍ក្នុងការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងដំណើរការនៃការកំណត់រូបមន្តអាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការងាររបស់សហជីពឯករាជ្យ។

<u>មាត្រា ១០</u>

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោម ៖

ក~ ការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវធ្វើឡើងជារៀងរាល់ឆ្នាំ

ខ~ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវតែជាតួលេខ ឬអត្រាកំណើនដែលអាចព្យាករណ៍បាន ពោលគឺត្រូវកើន តាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់

គ~ ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ

ឃ~ ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័ន ឬអង្គភាពជាតិដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបែបសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះមកធ្វើជា មូលដ្ឋានក្នុងការសិក្សា។

នៅក្នុងចំណុច ខ ការយោងទៅលើការកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់ គួរដកចេញ។ នៅក្នុងករណីរបស់ប្រទេសកម្ពុជា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបច្ចុប្បន្ននេះមិនទាន់អាចបំពេញតម្រូវការអប្បបរមាក្នុងការរស់នៅ និងនៅតែស្ថិតឆ្ងាយពីកម្រិតដែលគេអាចចាត់ថា "ប្រាក់ឈ្នួលសម្រាប់ទ្រទ្រង់ការរស់នៅ"។ លុះត្រាតែកម្រិតប្រាក់ឈ្នួលដែលអាចទ្រទ្រង់ការរស់នៅរបស់កម្មករនិយោជិតកំណត់ហើយសិន បើមិនដូច្នេះទេ ការកើនឡើងជាបន្តបន្ទាប់នឹងមានន័យថាកម្មករនិយោជិតនៅបន្តទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលក្នុងកម្រិតមួយដែលទាបជាងប្រាក់ឈ្នួល ដែលអាចទ្រទ្រង់ការរស់នៅរបស់ខ្លួនដដែល។

ការយោងទៅគោលការណ៍ "ឈ្នះ-ឈ្នះ" ក្នុងចំណុច គ ហាក់ដូចជាមិនស្របនឹងកាលៈទេសៈ។ គោលការណ៍នាយករដ្ឋមន្ត្រី ហ៊ុន សែន បានប្រើប្រាស់ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងបញ្ចប់សង្គ្រាមស៊ីវិលនៅកម្ពុជា និងប្របាច់បញ្ចូលមេដឹកនាំជាន់ខ្ពស់ខ្មែរក្រហមទៅក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល មានទំនាក់ទំនងគ្នាតិចតួច ឬ គ្មានទាល់តែសោះទៅនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហើយចំណុចនេះនៅខ្វះការកំណត់និយមន័យឱ្យបានច្បាស់លាស់។ ដូច្នេះ ចំណុចនេះគួរដកចេញ។

ម្យ៉ាងទៀត ចំណុច ឃ នៃមាត្រាខាងលើ រឹតត្បិតប្រភពដែលមិនចាំបាច់ ដែលអាចត្រូវគេលើកមកពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយអាចឈានដល់ការហាមឃាត់លើប្រភពទិន្នន័យត្រឹមត្រូវ និងឯករាជ្យ។ បន្ថែមពីលើនេះទៀត មាត្រានៃសេចក្តីព្រាងនេះអាចនឹងមិនរាប់បញ្ចូលដល់ការពិចារណាលើទិន្នន័យដែលចេញមកពីតួអង្គដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ដូចជា ធនាគារពិភពលោក និងអង្គការអន្តរជាតិមិនមែនរដ្ឋាភិបាល។ ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា រាល់ប្រភពទិន្នន័យផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមទាំងអស់គួរតែត្រូវបានការអនុញ្ញាត ដោយការកំណត់ពីភាពពាក់ព័ន្ធកម្រិតណានោះគួរត្រូវធ្វើឡើងដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ("ក្រុមប្រឹក្សា")។ ប្រសិនជាមានការរឹតត្បិតប្រភពទិន្នន័យទូទៅ យ៉ាងហោចនោះក៏ត្រូវតែបញ្ចូលប្រភពទិន្នន័យដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យដកចំណុច ខ និង គ ចេញ។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា ចំណុច ឃ គួរកែសម្រួលដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យមានការពិចារណាឱ្យបានត្រឹមត្រូវចំពោះប្រភពទិន្នន័យទាំងអស់។

មាត្រា ១១

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវអនុវត្តតាមប្រតិទិនដូចខាងក្រោម ៖

ក- ខែកក្កដានៃឆ្នាំនីមួយៗ ដំណើរការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាលក្ខណៈផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដើម្បីស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការរបស់ភាគីនីមួយៗសម្រាប់យកទៅពិភាក្សាជាមួយភាគីផ្សេងៗ។

ខ- ខែសីហានៃឆ្នាំនីមួយៗ ដំណើរការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាលក្ខណៈទ្វេភាគី

គ- ខែកញ្ញានៃឆ្នាំនីមួយៗ ដំណើរការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាលក្ខណៈត្រីភាគីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ឃ- ខែតុលានៃឆ្នាំនីមួយៗ ដំណើរការពិភាក្សាអនុម័តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់ដើម្បីលើកជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ង- ថ្ងៃទី០១ ខែមករានៃឆ្នាំបន្ទាប់ ជាកាលបរិច្ឆេទអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មី។

ក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ឬករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាក ឬកែសម្រួលប្រតិទិននៃការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៃឆ្នាំចាស់នឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្ត រហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

ការយោងទៅដល់ករណី *"ប្រធានសក្តិ ឬករណីចាំបាច់ណាមួយ"* ក្នុងបញ្ញត្តិនេះគប្បីត្រូវតែធ្វើការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ ដើម្បីទប់ស្កាត់ការបកស្រាយទូលំទូលាយពេក។ បើពុំមានការបំភ្លឺត្រឹមត្រូវទេនោះ បញ្ញត្តិនេះអាចប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលអនុញ្ញាតឱ្យរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារផ្អាកការពិភាក្សាដោយសារកាលៈទេសៈមិនច្បាស់លាស់ណាមួយ។ គណៈកម្មាធិការជំនាញនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានសង្កត់ធ្ងន់រួចហើយថា គោលការណ៍ជាសារវ័ន្តនៃការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយដៃគូនានាក្នុងសង្គម "ផ្តល់សារៈសំខាន់ ជាពិសេសនៅអំឡុងពេលមានវិបត្តិសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ដោយសារផលវិបាកជាច្រើនដែលការសម្រេចចិត្តទាក់ទងទៅនឹងការកំណត់ និងការកែសម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមពេលវេលាកំណត់ជាក់លាក់ ទំនងជាអាចជះឥទ្ធិពលដល់គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងអំណាចនៃការទិញរបស់កម្មករនិយោជិត។" ច្បាប់នេះគួរតែលើកទឹកចិត្តឱ្យមានការប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងករណីចាំបាច់ ឬករណីប្រធានសក្តិដោយពុំគួរកម្រិតបែបនេះទេ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបន្ថែមការពន្យល់អត្ថន័យនៃពាក្យ "ប្រធានសក្តិ ឬករណីចាំបាច់" ដើម្បីធានាថារដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារមិនអាចប្រើឥទ្ធិពលខ្លាំងពេកទៅលើដំណើរការបង្កើតរូបមន្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ច្បាប់នេះក៏ត្រូវធានាឱ្យមានការប្រឹក្សាយោបល់ជាមួយដៃគូនានាក្នុងសង្គមផងដែរ ក្នុងករណីមានភាពចំបាច់ ឬប្រធានសក្តិ។

<u>មាត្រា ១២</u>

ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវស្វែងរកឱ្យមានគោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួនមួយ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ៥ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការដោយការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ភាគីនីមួយៗត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើន ដោយការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេច ដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោះឡើយ។

ការសម្រេចអំពីតួលេខ ឬអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទនៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះ។ ក្នុងករណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយចំនួន២ (ពីរ) ដង នៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួន២ (ពីរ) ផ្សេងគ្នា ការសម្រេចត្រូវផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើន ដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ នាកិច្ចប្រជុំលើកទី២ (ពីរ) នោះ។ ក្នុងករណីទទួលបានសំឡេងស្មើគ្នា សំឡេងប្រធានមានឧត្តមានុភាព។

មាត្រានេះ បង្កជាក្តីបារម្ភមួយចំនួន ជាពិសេសទាក់ទិននឹងសមាសភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ។ ការតម្រូវដែលថា "*ភាគីនីមួយៗត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើន ដោយការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេច ដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោះឡើយ*" អាចបណ្តាលឱ្យសហជីពឯករាជ្យនានាបាត់បង់សំឡេងរបស់ខ្លួនទាំងស្រុងតែម្តង។ ដោយសារតែចរិតលក្ខណៈ និងសមាសភាពរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា ជាប្រការទំនងដែលថាសហជីពដែលចូលរួមនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានឹងមានគំនិតខុសគ្នាច្រើនជុំវិញប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសមរម្យ។ ដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យសំឡេងបង្ហាញពីគោលជំហររបស់ក្រុមភាគតិចនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សានេះ និងដើម្បីធានាសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិរបស់អ្នកទាំងឡាយណានៅក្នុងក្រុមភាគតិច ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យកែសម្រួលមាត្រានេះដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមភាគតិចអាចបញ្ចេញទស្សនៈរបស់ខ្លួនបាន។

ម្យ៉ាងទៀត ការកំណត់យកសំឡេងភាគច្រើន គឺជាប្រការគួរឱ្យព្រួយបារម្ភ នៅពេលយើងភ្ជាប់ខ្លឹមសារនៅក្នុងបរិបទនៃមាត្រា ១៧ ដែលចែងថានឹងមានសមាសភាពតំណាងសហជីពតែមួយភាគបីប៉ុណ្ណោះនៅក្នុងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សា ដោយសមាជិកពីរភាគបីផ្សេងទៀតគឺសមាសភាពមកពីតំណាងនិយោជក និងរដ្ឋាភិបាល។ ប្រព័ន្ធនៃការបោះឆ្នោតនេះអាចនឹងបណ្តាលឱ្យមានសំឡេងឆ្នោតច្រើនលុបលើសំឡេងរបស់តំណាងសហជីពនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាប្រព័ន្ធតែម្តង។

លក្ខខណ្ឌតម្រូវឱ្យសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានវត្តមាននៅកិច្ចប្រជុំ ក៏បង្កឱ្យមានការបារម្ភផងដែរ លុះត្រាតែមានការកែប្រែបញ្ញត្តិមួយចំនួនដែលពាក់ព័ន្ធ។ ដោយហេតុថា មេដឹកនាំសហជីពឯករាជ្យ និងសកម្មជនជាច្រើនប្រឈមនឹងការជាប់ពន្ធនាគារជារឿយៗ ជារឿងសំខាន់ដែលសហជីពទាំងឡាយ

ណាដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជតិនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសិទ្ធិស្នើដាក់ប្រតិភូជំនួស ក្នុងករណីដែលសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាដែលបានតែងតាំងរួចហើយ ពុំអាចចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំណាមួយបាន ។

បន្ថែមលើនេះទៀត ដើម្បីផលប្រយោជន៍នៃតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព ការបោះឆ្នោតទាំងអស់ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គួរធ្វើឡើងជាសាធារណៈ ដូច្នោះហើយ លក្ខខណ្ឌឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ក្នុងករណីពុំមានការព្រមព្រៀងឯកច្ឆន្ទ គួរតែត្រូវដកចេញ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យកែប្រែបញ្ញត្តិនេះដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យសំឡេងរបស់ក្រុមភាគតិចនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបញ្ចេញមតិយោបល់ និងយោបល់របស់ពួកគេត្រូវបានស្តាប់។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យបញ្ចូលការធានាជាក់លាក់ថា សហជីពណាមួយដែលមានតំណាងនៅក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសិទ្ធិបញ្ជូនប្រតិភូជំនួស ក្នុងករណីសមាជិកក្រុមប្រឹក្សារបស់ខ្លួនពុំអាចចូលរួមកិច្ចប្រជុំបាន។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា ការបោះឆ្នោតទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាគឺធ្វើឡើងជាសាធារណៈ និងមិនត្រូវអនុញ្ញាតឱ្យមានការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់ឡើយ។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមលើការអនុម័តដំណើរការបោះឆ្នោតដែលនឹងធានាថាសំឡេងរបស់សហជីពត្រូវបានគេដឹងឮ ឧទាហរណ៍ លក្ខខណ្ឌសម្រាប់ធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ចាំបាច់ត្រូវធានាឱ្យមានសំឡេងគាំទ្រភាគច្រើនពីក្រុមនីមួយៗដែលមានតំណាងនៅក្រុមប្រឹក្សា ឧទាហរណ៍ សំឡេងភាគច្រើនមកពីតំណាងរដ្ឋាភិបាល សំឡេងភាគច្រើនមកពីតំណាងនិយោជក និងសំឡេងភាគច្រើនមកពីតំណាងសហជីព។

<u>មាត្រា ១៣</u>

ក្រោយពីសម្រេចបាននូវតួលេខ ឬអត្រាកំណើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធី ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២ នៃច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តនៅឆ្នាំបន្ទាប់។

បញ្ញត្តិនេះ ហាក់ដូចជាផ្តល់សិទ្ធិដល់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចុងក្រោយលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទោះបីជាសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាយ៉ាងម៉េចក៏ដោយ។ ខណៈការព្រមព្រៀងរបស់រដ្ឋាភិបាលមិនផ្ទុយទៅនឹងការអនុវត្តប្រសើរបំផុតជាអន្តរជាតិយ៉ាងណាក្តី វិសាលភាពរបស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការចូលរួមកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគួរតែត្រូវបានកម្រិតឱ្យតិចបំផុត ពុំដូច្នោះទេអាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ទាំងស្រុងដល់ការបំពេញមុខងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ដូច្នេះហើយ យើងខ្ញុំផ្តល់

អនុសាសន៍ថា បញ្ញត្តិនេះគួរតែកែសម្រួល ដោយអនុញ្ញាត្រឹមតែឱ្យរដ្ឋាភិបាលធ្វើអន្តរាគមន៍ក្នុងការកែប្រែអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាតែក្នុងករណីចាំបាច់ និងលក្ខណៈចង្អៀត ដែលមានផ្តល់ហេតុផលសមរម្យបានហើយ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការកែប្រែបញ្ញត្តិនេះដើម្បីកម្រិតវិសាលភាពសម្រាប់ឱ្យរដ្ឋាភិបាលអន្តរាគមន៍ក្នុងដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តែក្នុងកាលៈទេសៈចាំបាច់ប៉ុណ្ណោះ។

មាត្រាមួយចំនួនក្នុងជំពូកទី៣នេះ បង្កឱ្យមានការព្រួយបារម្ភ។ ភាពមិនច្បាស់លាស់ជុំវិញសមាសភាព និងអំណាចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចធ្វើឱ្យមានការរំលោភបំពានដល់ឯករាជ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សានេះ។ សហជីពឯករាជ្យប្រឈមនឹងការមិនដាក់បញ្ចូល ឬបាត់បង់សំឡេង ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ខ្លឹមសារនៃមាត្រា ៣៦ និងមាត្រា ៤២ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ដែលធានាសេរីភាពខាងសមាគម។

<u>ជំពូកទី ៤ ~ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា</u>

ជំពូកទី ៤ ចែងអំពីសមាសភាព និងតួនាទីរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ បទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែងក្នុងជំពូកនេះរឹតត្បិតដោយពុំសមហេតុផលទៅលើសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ ដែលធានាដោយមាត្រា ៤១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ ដើម្បីផលប្រយោជន៍តម្លាភាព ជារឿងចាំបាច់ដែលត្រូវមានការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់ពីខ្លឹមសារទាក់ទងនឹងការជ្រើសរើសសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សា និងឯករាជ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សានេះពីរដ្ឋាភិបាល។

<u>មាត្រា ១៦</u>

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានភារកិច្ចជាអាទិ៍ ៖

- *សិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា*
- *សម្របសម្រួល និងបង្កលក្ខណងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា*
- *ផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ*
- *ផ្សព្វផ្សាយ និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា*
- *អនុវត្តភារកិច្ចផ្សេងទៀត តាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារពាក់ព័ន្ធនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។*

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេសដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

វៀរលែងតែមានការឯកភាពពីរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គ្មានបុគ្គលណាមួយក្រៅពីក្រុម

ប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលបានឡើយ។

កថាខណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា ១៦ ផ្តល់សមត្ថកិច្ចផ្តាច់មុខដល់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីធ្វើការស្រាវជ្រាវពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលជាបញ្ហាចម្រូងចម្រាសបើគិតពីទស្សនផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស។ ការបញ្ចូលកថាខណ្ឌនេះអាចនឹងរំលោភទៅលើកាតព្វកិច្ចនានារបស់កម្ពុជាក្នុងការគោរពសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ ដែលធានាដោយមាត្រា ៤១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា និងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ ការហាមប្រាមលើការស្រាវជ្រាវអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ជាខ្លាំងដល់លទ្ធភាពរបស់សហជីព និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនានាក្នុងការអនុវត្តការងាររបស់ពួកគេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ចំណុចនេះក៏អាចនឹងបង្កជាក្តីបារម្ភធ្ងន់ធ្ងរជុំវិញឯករាជ្យភាពនៃប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងសេរីភាពខាងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដោយអត្ថបទសារព័ត៌មាន និងការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលពុំទទួលបានការអនុញ្ញាត អាចស្ថិតនៅក្នុងវិសាលភាពនៃការហាមប្រាមនេះ។ តាមមាត្រា៤១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ ប្រជាពលរដ្ឋគ្រប់រូបមានសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ។ ខ្លឹមសារនៃសេរីភាពនេះមានវិសាលភាពរហូតដល់ការចែករំលែក និងការទទួលបានព័ត៌មាន។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យដកកថាខណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រានេះចេញ ព្រោះជាការរំលោភទាំងស្រុងទៅលើសិទ្ធិសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ។

<u>មាត្រា ១៨</u>

សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិកពេញសិទ្ធិ និងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សមាសភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាគឺជាគន្លឹះឈានទៅរកឯករាជ្យភាព និងភាពស្របច្បាប់របស់ក្រុមប្រឹក្សានេះ ដូច្នេះហើយ ការតែងតាំងសមាជិកសហជីពនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាគួរតែធ្វើឡើងដោយគិតពីបរិមាណរបស់សហជីព ដោយផ្អែកលើទិន្នន័យនៃសមាជិកភាពសហជីពដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បាន។ ការតែងតាំងសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាដោយផ្អែកលើទិន្នន័យនៃសមាជិកភាពសហជីពគួរតែធានាដល់ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមបែបតំណាង។ បើពុំមានការធានាពីការចូលរួមរបស់សហជីពដែលឯករាជ្យ/តាមបែបប្រជាធិបតេយ្យនៅកម្ពុជានៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាទេនោះ ដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអាចនឹងខ្វះភាពស្របច្បាប់ និងអាចដកហូតសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតដែលមានសម្ពន្ធភាពជាមួយសហជីពទាំងនេះពីការចូលរួមក្នុងជីវភាពសាធារណៈ។ យើងខ្ញុំក៏សូមគូសបញ្ជាក់ពីការបារម្ភចំពោះកង្វះភាពស្របច្បាប់នៃស្ថាប័នកំណត់ប្រាក់ឈ្នួល ដែលមានស្រាប់ហើយដោយសារកង្វះភាពជាតំណាងពិតប្រាកដ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា នីតិវិធីសម្រាប់ការជ្រើសតាំងសមាជិកនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាត្រូវចែងឱ្យច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់ ជាជាងត្រូវកំណត់ដោយប្រកាស។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ថា សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាត្រូវចែងឱ្យបានច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់ ជាជាងត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍បន្ថែមថា ការជ្រើសរើសសហជីពដើម្បីតំណាងនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាត្រូវតែធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើទិន្នន័យនៃសមាជិកភាពសហជីពដែលអាចផ្ទៀងផ្ទាត់បានតាមមូលដ្ឋានតំណាងដោយគិតពីបរិមាណនៃសហជីពនោះ។ ក្រសួងការងារគួរតែធានាថាទិន្នន័យនៃសមាជិកភាពសហជីព និងនយោជកនឹងមានសម្រាប់ឱ្យដៃគូផ្សេងៗក្នុងសង្គមអាចពិនិត្យពិច័យបាន។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ក៏ផ្តល់អនុសាសន៍ថា ច្បាប់នេះនឹងធានាឱ្យមានភាពជាតំណាងយ៉ាងយុត្តិធម៌ ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងពិតប្រាកដដល់កម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តាមរយៈការតំណាងពីអង្គការសមាគមកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកមកពីវិស័យជាច្រើនផ្សេងៗគ្នានៅក្នុងប្រព័ន្ធសេដ្ឋកិច្ចកម្ពុជា។

<u>មាត្រា ២០</u>

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១១ នៃច្បាប់នេះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចកោះប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះបានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្របនឹងការចាំបាច់។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការពល់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកសរុបទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមកាលកំណត់ និងអញ្ជើញរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវធ្វើលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំដោយភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំនេះជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិ និងសមាជិកបម្រុងឱ្យបានយ៉ាងតិច១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃមុនសម័យប្រជុំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ និងបន្ទាន់ រយៈពេលនៃការអញ្ជើញនេះគឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ក្នុងករណីដែលមានសំណើពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអញ្ជើញបុគ្គលណាម្នាក់ដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្រៅពីសមាជិក ដើម្បីចូលរួមប្រជុំ ផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាដែលត្រូវពិភាក្សា ប៉ុន្តែបុគ្គលនោះមិនមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតក្នុងកិច្ចប្រជុំទេ។

កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំ និងត្រូវផ្ញើជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិ និងសមាជិកបម្រុងទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយថ្ងៃប្រជុំ។

ដើម្បីធានាការចូលរួមស្មើភាពរបស់ភាគីទាំងអស់ ការតម្រូវកូរ៉ុមគួរកែប្រែយ៉ាងហោចឱ្យមានចំនួន ៥០%+១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) សម្រាប់**ភាគីនីមួយៗ** នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាជាងផ្អែកទៅលើចំនួនសមាជិកសរុបទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សា ដូចលើកឡើងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ម្យ៉ាងទៀត ការបញ្ចូលលក្ខខណ្ឌមិនច្បាស់លាស់អំពី "ករណីចាំបាច់ និងបន្ទាន់" អាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់ការការពារទាំងឡាយនៅក្នុងមាត្រានេះ។ បើពុំមានការពន្យល់អំពីកាលៈទេសៈឱ្យបានច្បាស់លាស់ដែលអាចលើកឡើងពី "ករណីចាំបាច់ និងបន្ទាន់" ទេនោះ ការប្រជុំដែលរៀបចំទាំងនោះអាចនឹងប្រព្រឹត្តទៅដោយគ្មានការចូលរួមពីក្រុមជាក់លាក់ណាមួយ ដូចជាសហជីពឯករាជ្យ ជាដើម។ ដូច្នេះ ហើយស្រដៀងគ្នាទៅនឹងការវិភាគលើមាត្រា ១១ ខាងលើដែរ គួរតែមានការពន្យល់ឱ្យបានច្បាស់លាស់ថាអ្វីទៅដែលចាត់ទុកថាជា "ករណីចាំបាច់ និងបន្ទាន់" ដោយគិតទៅដល់ផលប្រយោជន៍នៃការផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ផ្នែកច្បាប់ និងជៀសវាងការប្រើប្រាស់បញ្ញត្តិនេះពុំត្រឹមត្រូវ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យកែសម្រួលបញ្ញត្តិនេះដើម្បីបង្កើតកូរ៉ុមដាច់ដោយឡែកពីគ្នាសម្រាប់ភាគីនីមួយៗ (សហជីព និយោជក និងរដ្ឋាភិបាល)។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការបញ្ជាក់ឱ្យច្បាស់លាស់ពីវិសាលភាពនៃការអនុវត្ត "ករណីចាំបាច់ និងបន្ទាន់" ក្នុងបញ្ញត្តិនេះ។

<u>មាត្រា ២១</u>

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការដែលស្ថិតនៅក្រោមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវបានកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ព័ត៌មានលម្អិតជុំវិញការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការវាយតម្លៃពីឯករាជ្យភាពនៃក្រុមប្រឹក្សានេះ និងការអនុលោមតាមការអនុវត្តប្រសើរបំផុតជាអន្តរជាតិ។ ដូច្នេះ ព័ត៌មានលម្អិតទាំងនេះគួរតែមានបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងច្បាប់គោលនេះ ជាជាងត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។ ជាពិសេស ការបញ្ចូលបញ្ញត្តិដែលធានាការចូលរួមដោយគ្មានការរើសអើង និងដោយគិតពីបរិមាណរបស់សហជីពការងារ គឺមានសារៈសំខាន់ចំពោះភាពស្របច្បាប់ និងឯករាជ្យភាពរបស់ក្រុមប្រឹក្សា។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការបញ្ចូលឱ្យច្បាស់លាស់អំពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាននៃក្រុមប្រឹក្សានៅក្នុងច្បាប់នេះ ដោយគិតពីផលប្រយោជន៍នៃការផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ផ្នែកច្បាប់ គណនេយ្យភាព និងការពិនិត្យពិច័យរបស់សភា។

ជំពូកទី ៥ ~ វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសប្បញ្ញត្តិ

ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ បារម្ភជាខ្លាំងអំពីខ្លឹមសារនៅក្នុងជំពូកនេះ។ ជំពូកនេះចែងពីការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាលធ្ងន់ធ្ងរ និងពុំសមាមាត្រ (មាត្រា២៣ មាត្រា២៥ មាត្រា២៦ និងមាត្រា២៨) ចំពោះការអនុវត្តសេរីភាពមូលដ្ឋានដែលត្រូវបានការពារ និងស្របតាមច្បាប់។ អ្វីដែលគួរឱ្យបារម្ភខ្លាំងជាងនេះទៅទៀត នោះ ច្បាប់នេះពុំផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការប្តឹងជំទាស់ចំពោះអំពើល្មើសដែលកំណត់នៅក្នុងជំពូកនេះទេ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ការពិន័យទាំងនេះ ប្រសិនជាមិនបង់ប្រាក់ទេ នោះអាចនឹងឈានដល់ចំណាត់ការផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ (មាត្រា២២)។ ដោយយល់ឃើញថាកម្មករនិយោជិត និងមេដឹកនាំសហជីពជាច្រើនទំនងជាពុំមានលទ្ធភាពបង់ប្រាក់ពិន័យដ៏ធ្ងន់ធ្ងរនេះបានទេ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះកាន់តែអាចឱ្យមានការដាក់ទោសទណ្ឌព្រហ្មទណ្ឌចំពោះការអនុវត្តសេរីភាពមូលដ្ឋានដោយសន្តិវិធី។ ដោយសារតែមានមន្ទិលសង្ស័យជាច្រើនជុំវិញឯករាជ្យភាពរបស់តុលាការកម្ពុជា និងប្រវត្តិដ៏យូរអង្វែងដែលមេដឹកនាំសហជីពកម្មករមួយចំនួនប្រឈមនឹងការចោទប្រកាន់ពីបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ [5] ការអនុវត្តជំពូកនេះអាចនឹងជាប់ទាក់ទិនច្រើនចំពោះការអនុវត្តសេរីភាពមូលដ្ឋាន។ បន្ថែមលើនេះទៀត តាមរយៈការកម្រិតលទ្ធភាពក្នុងការផ្តល់សំឡេងដល់ក្រុមភាគតិចនៅក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដើម្បីបញ្ចេញមតិជំទាស់ទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា១២) សិទ្ធិការងារជាច្រើនក៏អាចនឹងត្រូវបានរឹតត្បិតជាខ្លាំងផងដែរ ក្នុងនោះមានដូចជា សិទ្ធិក្នុងការចរចាអនុសញ្ញារួម ហើយនិងសិទ្ធិទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារសមរម្យ និងអំណោយផល ជាដើម។ ដូច្នេះ ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យដកជំពូកទី ៥ នេះចេញ ដោយរក្សាទុកតែបទប្បញ្ញត្តិដែលដាក់ពិន័យទៅលើនិយោជកដែលពុំបានបង់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិត។

<u>មាត្រា ២២</u>

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមាន ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍។

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឱ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

មាត្រានេះបង្កើតបានជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះការពិន័យជាច្រើន ដែលមានចែងនៅផ្នែកផ្សេងទៀតក្នុងជំពូកនេះ ព្រោះហាក់ដូចជាទំនងដែលថាបុគ្គលជាច្រើនអាចនឹងពុំមានលទ្ធភាពក្នុងការបង់ប្រាក់ពិន័យដ៏ធ្ងន់ធ្ងរដែលមានចែងក្នុងមាត្រានានានោះទេ។ ដូចដែលនឹងមានគូសបញ្ជាក់ខាងក្រោម ភាគច្រើននៃការហាមប្រាមទាំងនេះគឺធ្វើឡើងតាមអំពើចិត្ត និងមិនស្របជាមួយកាតព្វកិច្ចច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិរបស់

---

[5] សលាកបត្រព័ត៌មាន ម.ស.ម.ក ៖ " ការកើនឡើងនៃការបង្ក្រាបដោយហិង្សាទៅលើសកម្មជនសហជីព" http://bit.ly/2h0053c

កម្ពុជា។ ម្យ៉ាងទៀត មាត្រានេះពុំមានចែងអំពីសិទ្ធិក្នុងការប្ដឹងជំទាស់ឡើយ។ ការផ្ដល់អានុភាពទៅដល់បទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះបទល្មើសរដ្ឋបាល ដែលកំណត់នៅក្នុងសេចក្ដីព្រាងច្បាប់នេះអាចនឹងមានផលវិបាកធ្ងន់ធ្ងរទៅដល់លទ្ធភាពរបស់សហជីព កម្មករនិយោជិត និងសង្គមស៊ីវិលក្នុងការអនុវត្តសេរីភាពមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួន។ ដូច្នេះ យើងខ្ញុំសូមផ្ដល់ជាអនុសាសន៍ថា គួរដកមាត្រានេះចេញពីសេចក្ដីព្រាងច្បាប់។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យដកចេញនូវបទប្បញ្ញត្តិណាដែលឈានដល់ការចាត់ជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះការអនុវត្តសេរីភាពមូលដ្ឋាន។
- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្ដល់អនុសាសន៍បន្ថែមឱ្យបញ្ចូលដំណើរការប្ដឹងជំទាស់ចំពោះការពិន័យផ្នែករដ្ឋបាល។

<u>មាត្រា ២៣</u>

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណាដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

ការមិនគោរពតាមមាត្រា ៥ ដែលចែងពីប្រភពនានា និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យត្រូវលើកយកមកពិចារណានៅពេលធ្វើការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះ អាចនឹងកើតឡើងក្នុងករណីដែលសមាជិកណាមួយនៃក្រុមប្រឹក្សាស្វែងរកការពិគ្រោះលើទិន្នន័យផ្នែកសេដ្ឋកិច្ច ឬសង្គមផ្សេងទៀត ដែលពុំមានការអនុញ្ញាត។ ការរឹតត្បិតបែបនេះជាការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ និងព័ត៌មាន ដូចដែលមានធានាដោយមាត្រា៤១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ ម្យ៉ាងទៀត ទំហំប្រាក់ពិន័យអតិបរមាចំនួន ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀល គឺពុំសមាមាត្រទេ និងអាចនាំឱ្យមានចំណាត់ការព្រហ្មទណ្ឌ និងឈានទៅដល់ការដាក់ពន្ធនាគារក្នុងករណីជាច្រើន ដោយហេតុថាកម្មករនិយោជិត និងសមាជិកសហជីពសាមញ្ញពុំមានលទ្ធភាពបង់ប្រាក់ពិន័យ។ ដូច្នេះ យើងខ្ញុំសូមផ្ដល់អនុសាសន៍ថា គួរដកមាត្រានេះចេញពីសេចក្ដីព្រាងច្បាប់។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្ដល់អនុសាសន៍ឱ្យដកមាត្រា២៣ នេះចេញ ដើម្បីឱ្យសេចក្ដីព្រាងច្បាប់នេះស្របជាមួយកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្ពុជា។

<u>មាត្រា ២៤</u>

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ២០.០០០.០០០ (ម្ភៃលាន) រៀល ចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ៤ មាត្រា ៦ មាត្រា ៧ ឬ មាត្រា ៨ នៃច្បាប់នេះ។

បន្ថែមលើទណ្ឌកម្មខាងលើ និយោជកដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួលដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវសងត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបំពាន។

មាត្រា ២ (១) នៃអនុសញ្ញាលេខ ១៣១ និងកថាខណ្ឌទី ១៤ (គ) នៃអនុសាសន៍លេខ ១៣៥ តម្រូវថា ការខកខានក្នុងអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានឹងតម្រូវឱ្យបុគ្គលណាម្នាក់ ឬបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធទទួលខុសត្រូវផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ ឬទណ្ឌកម្មសមស្របផ្សេងទៀត។ ប៉ុន្តែមាត្រា ២៤ កំណត់កម្រិតនៃការពិន័យជាប្រាក់នៅត្រឹមត្រឹមចំនួន ២០.០០០.០០០ រៀល (៥.០០០ ដុល្លារ) និងមិនបានបញ្ជាក់ថាតើនឹងមានការពិន័យយ៉ាងដូចម្តេចទៀតក្នុងករណីមិនរាងចាល។ ជំនួសឱ្យការកំណត់កម្រិតនៃប្រាក់ពិន័យនៅត្រឹមបែបនេះ ច្បាប់នេះគួរតែបញ្ជាក់ពីចំនួនប្រាក់ពិន័យអប្បបរមាសម្រាប់ការរំលោភបំពាននីមួយៗ និងចែងពីការបង្កើនទណ្ឌកម្មក្នុងករណីមិនរាងចាល។

ចំណុចនេះក៏ចែងមិនច្បាស់លាស់ពីរបៀបនៃការរាប់បទល្មើសផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ មិនមានភាពច្បាស់លាស់ថាតើការខកខានក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ ត្រូវបានគេរាប់ថាជាបទល្មើសតែមួយ ឬក៏ការមិនបង់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់មនុស្សម្នាក់ៗ ត្រូវចាត់ទុកថាជាបទល្មើសមួយៗដាច់ដោយឡែកពីគ្នា (ដូចជា ការខកខានក្នុងការបើកប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតចំនួន ២០០ នាក់ នឹងត្រូវចាត់ទុកថាមានបទល្មើសចំនួន២០០)។ ការពិន័យនឹងមានកម្រិតទាបយ៉ាងខ្លាំង ប្រសិនជាធ្វើការគណនាផ្អែកលើមូលដ្ឋាននៃការពិន័យតែមួយទោះខកខានមិនបានបើកប្រាក់ឱ្យកម្មករនិយោជិតច្រើននាក់ក្តី តែបើគិតថាការពិន័យត្រូវរាប់តាមចំនួនកម្មករនិយោជិតដែលមិនបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នោះការពិន័យនឹងច្រើន។ ច្បាប់នេះមិនទាន់ច្បាស់លាស់នៅឡើយទេក្នុងន័យនេះ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យមានការប្រែមាត្រានេះ ដើម្បីឱ្យស្របតាមមាត្រា ២ (១) នៃអនុសញ្ញាលេខ ១៣១ និងកថាខណ្ឌទី ១៤ (គ) នៃអនុសាសន៍លេខ ១៣៥ តាមរយៈការដកចេញនូវការកំណត់ប្រាក់ពិន័យនៅត្រឹមចំពោះនិយោជកដែលរំលោភច្បាប់ និងគួរដាក់បញ្ចូលពិន័យជាប្រាក់អប្បបរមាឱ្យបានជាក់លាក់ចំពោះការរំលោភបំពាននីមួយៗ និងបង្កើនការពិន័យជាប្រាក់ក្នុងករណីមិនរាងចាល។

<u>មាត្រា ២៥</u>

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គល ដែលធ្វើសកម្មភាពបង្កជាឧបសគ្គ ឬដាក់សម្ពាធដោយខុសច្បាប់ដល់ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឬបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១២ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

ដោយហេតុថា មានកំណត់ត្រាច្រើនជាយូរមកហើយជុំវិញការដាក់ទោសទណ្ឌបទល្មើសលើសកម្មភាពរបស់សហជីពនៅកម្ពុជា[6] និងដោយហេតុថាច្បាប់ជាតិជាច្រើនកំណត់ជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះសកម្មភាពដែលមានភាពស្របច្បាប់តាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ការហាមឃាត់ទៅលើសកម្មភាពដែលអាជ្ញាធរយល់ថាជា "សកម្មភាពខុសច្បាប់" អាចធ្វើឱ្យប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ការងារស្របច្បាប់របស់សកម្មជនការងារ ក្នុងការ

---

[6] សលាកបត្រព័ត៌មាន ម.ស.ម.ក ៖ " ការកើនឡើងនៃការបង្ក្រាបដោយហិង្សាទៅលើសកម្មជនសហជីព" http://bit.ly/2h0053c

រៀបចំយុទ្ធនាការដើម្បីទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារល្អប្រសើរ។ ចំណុចនេះកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរទៅទៀតដោយសារការអនុវត្តមាត្រា ២៦ ដែលហាមប្រាមការ "ប្រឆាំង" ណាមួយចំពោះសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ហេតុដូច្នេះអាចធ្វើឱ្យ "ការប្រឆាំង" បែបនេះងាយប្រឈមទៅនឹងការចាត់ថាជាអំពើខុសច្បាប់។ អានុភាពបញ្ចូលគ្នានៃបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះអាចនាំឱ្យមានបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌចំពោះសកម្មភាពតវ៉ា ការតស៊ូមតិ ឬការប្រឆាំងណាមួយទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

លើសពីនេះទៀត ការតម្រូវឱ្យមានសំឡេងឯកច្ឆន្ទក្នុងចំណោមភាគីនីមួយៗ (រដ្ឋាភិបាល និយោជក និងសហជីព)នៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (មាត្រា១២) និងការហាមប្រាមលើការបញ្ចេញមតិផ្ទុយទៅនឹង "*គោលជំហរផ្លូវការដែលបានសម្រេចដោយភាគីខ្លួន*" គំរាមយ៉ាងខ្លាំងលើសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ និងបង្កជាការបារម្ភខ្លាំងចំពោះសហជីពឯករាជ្យ ដែលអាចមានសំឡេងភាគតិចទល់នឹងសហជីពដែលគាំទ្ររដ្ឋាភិបាល ដែលសហជីពទាំងនេះជា 'ភាគី' តំណាងសហជីពនៅក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ដូច្នេះមាត្រានេះត្រូវតែដកចេញពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ដើម្បីជានាការគោរពតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងរដ្ឋធម្មនុញ្ញ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យដកមាត្រានេះចេញ ដើម្បីឱ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះស្របតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្ពុជា។

<u>មាត្រា ២៦</u>

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលដែលញុះញង់ ឬបំផុសឱ្យមានសកម្មភាពផ្សេងៗប្រឆាំងនឹងប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០.០០០.០០០ (ដប់លាន) រៀល។

បញ្ញត្តិនេះបង្កឱ្យមានការគំរាមកំហែងធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ និងសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធនានា ហើយត្រូវតែដកចេញពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។ ការហាមប្រាម "ការប្រឆាំងណាមួយ" នឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផ្ទុយទៅនឹងគោលការណ៍មូលដ្ឋាននៃសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ។ ការបង្កើតមូលដ្ឋានទូលំទូលាយជាលក្ខណៈទ្រឹស្តីបែបនេះ រួមបញ្ចូលទាំងការបញ្ចេញមតិជំទាស់ទាំងអស់ រាប់ចាប់តាំងពីអត្ថបទសារព័ត៌មាន និងការអត្ថាធិប្បាយជាសាធារណៈ រហូតដល់បាតុកម្មនានានៅតាមដងផ្លូវ ព្រមទាំងសកម្មភាព ឬការបញ្ចេញមតិនានាដែលនៅចន្លោះសកម្មភាពទាំងនេះ។ ម្យ៉ាងទៀត ការអនុវត្តបញ្ញត្តិនេះទៅលើ "បុគ្គលណាម្នាក់" ដែលប្រឆាំងនឹងប្រាក់ឈ្នួល មានការជាប់ទាក់ទិនជាច្រើនដល់សេរីភាពមូលដ្ឋានរបស់កម្មករនិយោជិត សកម្មជន អ្នកសារព័ត៌មាន សហជីព បុគ្គលិកអង្គការសង្គមស៊ីវិលទាំងអស់ ព្រមទាំងប្រជាពលរដ្ឋ និងមនុស្សទូទៅផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះទៀត ការពិន័យជាប្រាក់ចំនួន ១០.០០០.០០០០ (ដប់លាន) រៀល គឺពុំសមាមាត្រទាល់តែសោះ ហើយប្រសិនជាត្រូវអនុវត្តមែននោះ នឹងទំនងជាអាចនាំឱ្យមានចំណាត់ការព្រហ្មទណ្ឌ និងការដាក់ពន្ធនាគារដោយសារតែអលទ្ធភាពក្នុងការបង់ប្រាក់ពិន័យទៅតាមការកំណត់ដោយបញ្ញត្តិនេះ។

ជាការមិនស៊ីសង្វាក់គ្នាជាមួយនឹងមាត្រា ៤១ មាត្រា ៣៧ មាត្រា ៣៥ និងមាត្រា ៣១ នៃរដ្ឋធម្មនុញ្ញ និងមាត្រា ១៩ និងមាត្រា ២២ នៃ ក.អ.ស.ព.ន អានុភាពនៃមាត្រានេះអាចនឹងឈានដល់ការបំបិទសំឡេងអ្នកមានគំនិតមិនស្រប ឬមានគំនិតខ្វែងគ្នាទៅលើបញ្ហាជុំវិញប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ដោយសារថា សារសំខាន់ និងទំហំនៃបាតុកម្មទាមទារការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំថ្មីៗនេះនៅកម្ពុជា ការបញ្ចូលបញ្ញត្តិនេះបង្ហាញពីការប៉ុនប៉ងមួយក្នុងការកំណត់សកម្មភាពស្របច្បាប់ដដែលៗថាជាបទល្មើសព្រហ្មទណ្ឌ។ ដើម្បីបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិរបស់ខ្លួន ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវដកបញ្ញត្តិនេះចេញពីសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យដកមាត្រានេះចេញ ដើម្បីឱ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះស្របតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្ពុជា។

<u>មាត្រា ២៧</u>

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា ១៤ នៃច្បាប់នេះ។[7]

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ៥.០០០.០០០ (ប្រាំលាន) រៀល។

ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្វាគមន៍ចំពោះការបង្កើតនីតិវិធីពិន័យចំពោះនិយោជក ដែលពុំបានបិទអត្រាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគ្រឹះស្ថានរបស់ខ្លួនដែលច្បាប់នេះតម្រូវ។ ប៉ុន្តែ ការកំណត់ប្រាក់ពិន័យអតិបរមានេះ គឺនៅមានកម្រិតទាប ហើយករណីខ្លះ ដូចជាមិនចាំបាច់ទេ។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្វាគមន៍ការអនុវត្តនីតិវិធីដាក់ពិន័យចំពោះនិយោជកដែលមិនគោរពតាមបញ្ញត្តិនេះ ទោះយ៉ាងណាក្តី ការពិន័យក្នុងកម្រិតអប្បបរមាដែលមានលក្ខណៈជំរុញកុំឱ្យនយោជកខកខានអាចជាការសមរម្យជាង។

<u>មាត្រា ២៨</u>

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយណា ដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១៦ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី ១០.០០០.០០០ (ដប់លាន) រៀល។

កថាខណ្ឌទី ៣ នៃមាត្រា ១៦ ចែងថា៖ «វៀរលែងតែមានការឯកភាពពីរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ គ្មានបុគ្គលណាមួយក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវលើកិច្ចការ

[7] មាត្រា១៤ ចែងថា៖ "និយោជកត្រូវបិទជាអចិន្ត្រៃយ៍នូវប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅក្នុងបន្ទប់ធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីកន្លែងទទួលឱ្យធ្វើការ។"

ទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលបានឡើយ»។ ការហាមប្រាមទៅលើការស្រាវជ្រាវទាក់ទងទៅនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយនរណាម្នាក់ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នឹងជាការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរមួយទៀតទៅលើសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ និងសិទ្ធិដែលពាក់ព័ន្ធ។ ស្រដៀងគ្នាទៅនឹងការវិភាគលើមាត្រា ២៦ ខាងលើនេះដែរ ការរឹតត្បិតទាំងឡាយនឹងអនុវត្តទៅលើពលរដ្ឋគ្រប់រូប និងមនុស្សទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា រួមទាំងសហជីពឯករាជ្យ អង្គការសង្គមស៊ីវិល និងអ្នកសារព័ត៌មាន។ បញ្ញត្តិនេះអាចនឹងមានផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសេរីភាពខាងសិក្សាស្រាវជ្រាវ ដោយសារថាអ្នកសេដ្ឋកិច្ច និងអ្នកជំនាញផ្នែកសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវសំខាន់ៗទាក់ទងនឹងបញ្ហាសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។

សិទ្ធិសេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ និងព័ត៌មាន គឺជាសិទ្ធិដែលមិនអាចដកហូតបាន និងជាសិទ្ធិសកល ហើយហេតុដូចនេះ សិទ្ធិទាំងនេះពុំអាចត្រូវគេប្រគល់ឱ្យ ឬដកហូតតាមរយៈសេចក្តីសម្រេចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីណាម្នាក់ ឬរដ្ឋាភិបាលឡើយ។ ដូច្នេះហើយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ មិនគួរមានតួនាទីក្នុងការសម្រេចថាតើបុគ្គលណាអាចធ្វើការស្រាវជ្រាវបាន ឬមិនបាននោះទេ ផ្ទុយទៅវិញ សិទ្ធិរបស់មនុស្សគ្រប់រូបក្នុងការស្រាវជ្រាវដោយសេរីលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គួរតែត្រូវបានធានាច្បាស់លាស់ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។

ខ្លឹមសារនៃមាត្រានេះមិនស្របទៅនឹងមាត្រា ៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ ៨៧ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទាក់ទងទៅនឹងសេរីភាពខាងសមាគម និងការការពារសិទ្ធិបង្កើតសមាគម[8] ដែលចែងអំពីសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរីដោយពុំមានការជ្រៀតជ្រែកពីរដ្ឋ។ មាត្រា ១១ នៃអនុសញ្ញាដដែលនេះចែងអំពីសិទ្ធិសេរីភាពខាងសមាគម ដែលនឹងត្រូវធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ផងដែរតាមរយៈការអនុវត្តបញ្ញត្តិនេះនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់។

- ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ផ្តល់អនុសាសន៍ឱ្យដកមាត្រានេះចេញ ដើម្បីឱ្យសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះស្របតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់កម្ពុជា។

សេចក្តីសន្និដ្ឋាន

ម.ស.ម.ក, ម.ស និង ស.ស.អ ស្វាគមន៍ចំពោះការបង្កើតសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតនៅកម្ពុជា ដែលអាចនឹងនាំឱ្យកម្ពុជាស្របតាមមាត្រា ៧ នៃ ក.អ.ស.ស.វ និងលិខិតុបករណ៍ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិការងារអន្តរជាតិផ្សេងៗទៀត។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សេចក្តីព្រាងច្បាប់បច្ចុប្បន្ននេះ មិនទាន់អាចទទួលយកបាននៅឡើយទេបើគិតពីទិដ្ឋភាពច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងតម្រូវឱ្យមានការកែប្រែបទប្បញ្ញត្តិសំខាន់ៗមួយចំនួនយោងតាមទិដ្ឋភាពសិទ្ធិមនុស្ស។ អានុភាពសំខាន់ៗនៃបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើនក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ អាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិ និងធ្វើឱ្យក្លាយជាបទល្មើសចំពោះការងារស្របច្បាប់របស់សហជីព សកម្មជនសិទ្ធិការងារ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ហើយសេចក្តីព្រាងបច្ចុប្បន្ននេះអាចនឹងធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់គោលបំណងដែលបានកំណត់នៅក្នុងច្បាប់នេះ ខណៈមានការរំលោភបំពានជាច្រើនទៅលើកាតព្វកិច្ចក្នុងការធានាសិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួន។

---

[8] អនុសញ្ញាឆ្នាំ១៩៤៨ នៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិទាក់ទងទៅនឹងសេរីភាពខាងសមាគម និងការការពារសិទ្ធិបង្កើតសមាគម។ http://bit.ly/1cTRtbB

បទប្បញ្ញត្តិផ្សេងទៀតក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះអាចនឹងរារាំងមិនឱ្យមានការសម្តែងមតិ និងផ្តន្ទាទោសទៅលើអ្នកសារព័ត៌មាន អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រជាពលរដ្ឋពាក់ព័ន្ធដែលបញ្ចេញទស្សនៈរបស់ខ្លួនទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ម្យ៉ាងទៀត កម្មករនិយោជិត និងសហជីព អាចនឹងត្រូវបានគេរារាំងមិនឱ្យរៀបចំបាតុកម្មដោយសន្តិវិធី ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដល់ការងាររបស់សហជីពឯករាជ្យ។ ជាងនេះទៅទៀត សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះពុំបានធានាដល់ការចូលរួមស្មើភាពគ្នារបស់សហជីពឯករាជ្យនៅក្នុងដំណើរការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឡើយ ហើយសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះចែងពីការដាក់ពិន័យពុំសមាមាត្រ និងមិនសមរម្យមួយចំនួនចំពោះជនណាដែលខកខានក្នុងការគោរពតាមបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ ដែលបទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះផ្ទាល់ពុំបានគោរពតាមការធានាតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញឡើយ។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះខកខានក្នុងការគោរពតាមសេរីភាពមូលដ្ឋាន ដែលត្រូវបានការពារទាំងនៅក្នុងក្របខ័ណ្ឌជាតិ និងអន្តរជាតិ។ សេរីភាពខាងការបញ្ចេញមតិ សមាគម និងការជួបប្រជុំ ត្រូវបានធានាយ៉ាងច្បាស់លាស់ក្រោមរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា និងកតិកាសញ្ញា និងកិច្ចព្រមព្រៀងអន្តរជាតិជាច្រើន ដែលអនុវត្តបានដោយផ្ទាល់ក្នុងប្រទេសកម្ពុជា តែផ្ទុយទៅវិញ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ក្នុងទម្រង់បច្ចុប្បន្ននេះបង្ហាញពីការគំរាមកំហែងជាខ្លាំងទៅដល់សេរីភាពទាំងនេះ និងលំហលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យទាំងមូលនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទំនាក់ទំនង ៖

ម.ស.ម.ក ៖

អ្នកស្រី ចក់ សុភាព នាយិកាប្រតិបត្តិ តាមរយៈលេខទូរសព្ទ + ៨៥៥ (០) ១១ ៩៤៣ ២១៣ ឬ អ៊ីម៉ែល ៖ chaksopheap@cchrcambodia.org ឬ ទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់របស់ ម.ស.ម.ក លោក ផាត ឌឺ ប្រ៊ុន តាមរយៈលេខទូរសព្ទ + ៨៥៥ (០) ៨៩ ៥៣៦ ២១៥ ឬ អ៊ីម៉ែល pat.debrun@cchrcambodia.org

ម.ស ៖

លោក ជេហ្វ វ៉ហ្គ៍ តាមរយៈលេខទូរសព្ទ (២០២) ២១៥ ៣០០៥ ឬ អ៊ីម៉ែល jvogt@solidaritycenter.org

ស.ស.អ ៖

អ្នកស្រី ម៉ូនីណា វ៉ុង បុគ្គលិកផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិសហជីព ប្រចាំតំបន់អាស៊ីប៉ាស៊ីហ្វិក តាមរយៈទូរសព្ទលេខ + ៣២ ២២២៤ ០៣៥១