សេចក្តីពន្យល់សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៃសហគ្រាស

ការវិភាគផ្នែកច្បាប់

ខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១៤

១. សេចក្តីផ្តើម និងសាវតារ

រដ្ឋាភិបាលបានសម្រេចម្តងទៀត ដើម្បីជម្រុញឲ្យចេញនូវសេចក្តីព្រាងច្បាប់មួយ ដែលមានភាពខ្វះចន្លោះស្តីពីសហជីពនៃសហគ្រាស(ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករ និយោជិត) ដែលធ្វើអោយអន្តរាយដល់សិទ្ធិសេរីភាពរបស់សមាគមក្នុងប្រទេសកម្ពុជា។ ច្បាប់នេះ ត្រូវបានធ្វើឡើងអស់រយៈពេលជាច្រើនឆ្នាំ ហើយបានពិនិត្យឃើញភាពប្រសើរឡើងមួយចំនួន បន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់កន្លងមក។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ គុណភាពជារួមនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលទទួលបានកាលពីខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៤ នេះ កាន់តែមានភាពដុនដាប និងធ្ងន់ធ្ងរបំផុត ហើយរដ្ឋាភិបាលក៏មិនទាន់មានលទ្ធភាពដើម្បីរំលេចហេតុផលបញ្ចុះបញ្ចូលសម្រាប់អនុម័តច្បាប់នេះនៅឡើយទេ។

ការបន្តចាប់អារម្មណ៍ពីរដ្ឋាភិបាល ក្នុងការអនុម័តសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករមានឡើងបន្ទាប់ពីមានការបង្ក្រាបយ៉ាងប្រល័យទៅលើក្ងដកម្មទូទៅ នៅពេលភាពចលាចលកំពុងរីកសាយក្នុងវិស័យការងារជាពិសេសនៅក្នុងវិស័យផលិតកម្មកាត់ដេរ។ ឆ្ពោះទៅរកបំណាច់ឆ្នាំ២០១៣ និងផ្តើមចូលដល់ឆ្នាំ ២០១៤ នេះ ការតវ៉ាទាំងឡាយពីសំណាក់កម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ ដោយទាមទារលក្ខខណ្ឌការងារឲ្យមានភាពប្រសើរឡើង និងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាស្របតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាពីរដ្ឋាភិបាលនៅតែបន្តពុះកញ្ជ្រោលឡើង។

ការឆ្លើយតបពីរដ្ឋាភិបាល គឺគៀងគរកងកម្លាំងសន្តិសុខរដ្ឋ ដែលបានប្រើប្រាស់កម្លាំងមិនសមាមាត្រទាំងស្រុងដើម្បីបញ្ចប់ការតវ៉ាទាំងនេះ។ កងកម្លាំងសន្តិសុខរដ្ឋបានប្រើប្រាស់គ្រាប់កាំភ្លើងពិត ដើម្បីបង្ក្រាបទៅលើអ្នកតវ៉ា ដែលធ្វើឲ្យពួកគេស្លាប់យ៉ាងហោចណាស់ ៥ នាក់ ហើយនិងរងរបួសជាច្រើននាក់ទៀត។ នៅពេលនោះប្រជាពលរដ្ឋចំនួន ២៥ នាក់ ក្នុងនោះមានកម្មកររោងចក្រកាត់ដេរ និងសកម្មជនសិទ្ធិមនុស្សផងត្រូវបានចាប់ខ្លួន ហើយប៉ុន្មានខែក្រោយមក ពួកគេត្រូវបានកាត់ឲ្យជាប់ទោសក្នុងដំណើរការសវនាការមួយ ដែលគ្មានសិទ្ធិទទួលបាននូវសវនាការប្រកបដោយយុត្តិធម៌ពេញលេញ។[១]

ផ្ទុយទៅវិញគ្មានការស៊ើបអង្កេតដែលគួរឲ្យជឿជាក់បានត្រូវបានធ្វើឡើង ដើម្បីកំណត់ ថាតើនរណាជាអ្នកទទួលខុសត្រូវចំពោះការស្លាប់ និងការទទួលរងរបួសចំពោះជនស៊ីវិល ដែលបង្កឡើងពីសំណាក់កងកម្លាំងសន្តិសុខ។ ក្រោយពីមានការបង្ក្រាបយ៉ាងប្រល័យ បច្ចុប្បន្ននេះ រដ្ឋាភិបាលទំនងជាមានបំណងចង់ត្រួតត្រាកាន់តែច្រើនឡើងទៅលើសកម្មភាព និងការបង្កើតសហជីពកម្មករនិយោជិតគ្រប់ទិដ្ឋភាព ជាជាងមានបំណងលើកយកបុព្វហេតុសំខាន់នៃភាពចលាចលការងារមកដោះស្រាយ។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ចែងថា កម្មករនិយោជិតមានសិទ្ធិបង្កើតសហជីពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន "ដោយគ្មានការប្រកាន់អ្វីទាំងអស់ និងដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុន"[២] ប៉ុន្តែបទប្បញ្ញត្តិបន្តបន្ទាប់មិនបង្ហាញការពិតចំពោះការអះអាងនេះទេ។ ដូចគ្នានឹងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលបានចេញផ្សាយពីមុន ក្នុងខែកញ្ញា ឆ្នាំ២០១១ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ បន្តគម្រាមកំហែងដល់សេរីភាពរបស់សមាគមន៍នៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា តាមរយៈលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយ ដែលហាមប្រាមមិនឲ្យចុះបញ្ជីកា ព្រមទាំងការដាក់កំហិតតាមឆន្ទានុសិទ្ធិ និងមានភាពមិនច្បាស់លាស់ទៅលើសកម្មភាព និងស្វ័យភាពសហជីព។ លើសពីនេះទៅទៀតសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ព្យាយាមពង្រីកការ

[១] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៃសហគ្រាស (ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត) ត្រង់មាត្រា ៥។
[២] សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៃសហគ្រាស (ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត) ត្រង់មាត្រា ៥។

ត្រួតត្រាមិនសមស្របរបស់ក្រសួងការងារ ដោយផ្ទេរទៅឲ្យក្រសួងនេះ នូវអំណាចយ៉ាងច្រើនដែលអំណាចទាំងនេះគួរតែស្ថិតក្នុងសិទ្ធិអំណាចផ្តាច់មុខរបស់តុលាការ។

២. ការរំលោភបំពានលើសេរីភាពរបស់សមាគម

លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយដែលហាមប្រាមមិនឲ្យចុះបញ្ជីកា

ថ្វីបើមានការលើកឡើងនូវលក្ខខណ្ឌចាំបាច់តាមច្បាប់ការងារជាច្រើនដង ដែលថាសហជីពអាចត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយពុំចាំបាច់មានការអនុញ្ញាតជាមុនក៏ដោយ ក៏សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ពិតណាស់វាកំណត់ក្របខ័ណ្ឌតាមបញ្ញត្តិយ៉ាងតឹងរឹង ជាមួយនិងលក្ខខណ្ឌតម្រូវជាច្រើនដែលត្រូវតែបំពេញ មុនពេលសហជីពអាចទទួលបាននូវការយល់ព្រមឲ្យចុះបញ្ជីកាពីក្រសួងការងារ។

ការដាក់កំហិតដ៏ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនោះ គឺតម្រូវថា សហជីពមូលដ្ឋានមួយអាចបង្កើតឡើងទៅបាន លុះត្រាតែបន្ទាប់ពីសហជីពនោះ មានការចូលរួមយ៉ាងតិចចំនួន ២០% ពីកម្មករនិយោជិតនៅតាមសហគ្រាស ឬគ្រឹះស្ថានណាមួយ។[៣] ច្បាប់នេះចែងផងដែរនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវខ្ពស់ហួសហេតុ និងតាមទំនើងចិត្តសម្រាប់ការបង្កើតសហព័ន្ធសហជីព និងសហភាព ឬសម្ព័ន្ធសហជីព ដែលតាមលក្ខខណ្ឌនេះ សហព័ន្ធសហជីពមួយអាចបង្កើតឡើងទៅបានលុះត្រាតែមានការចូលរួមពីសហជីពមូលដ្ឋានយ៉ាងតិចចំនួន ១៥ ហើយសហភាព ឬសម្ព័ន្ធសហជីពមួយអាចបង្កើតឡើងទៅបាន លុះត្រាតែមានការចូលរួមពីសហព័ន្ធសហជីពយ៉ាងតិចចំនួន ១០។[៤]

លក្ខខណ្ឌតម្រូវហួសហេតុទាំងនេះ នឹងរឹតត្បិតយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់សេរីភាពរបស់កម្មករនិយោជិត ក្នុងការបង្កើត ឬចូលរួមសហជីពតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន ហើយនិងក្នុងការបង្កើតសមាគមន៍កំរិតខ្ពស់ ដើម្បីលើកស្ទួយផលប្រយោជន៍ និងគោលដៅជាក់លាក់របស់ពួកគេ។ ឧ: ប្រសិនបើច្បាប់នេះ ត្រូវបានអនុម័តមែននោះ សហភាពឬសម្ព័ន្ធសហជីពមួយ ក្នុងចំណោមសហភាពឬសម្ព័ន្ធសហជីពចំនួនតិចតួច ដែលការពារផលប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិត ដែលជាសម្ព័ន្ធសហជីពកម្ពុជាដឹកនាំដោយលោក រ៉ុង ឈុន នឹងត្រូវបានរារាំង មិនឲ្យចុះបញ្ជីកាដោយជោគជ័យ ដើម្បីតំណាងសិទ្ធិនិងផលប្រយោជន៍របស់កម្មករកាត់ដេរ សិស្ស-និស្សិត និងមន្ត្រីរាជការ។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ ចែងផងដែរថា សំណើសម្រាប់សុំចុះបញ្ជីកាសហជីពនឹងត្រូវបានយល់ព្រម ប្រសិនបើសំណើសុំនោះបានបំពេញលក្ខខណ្ឌទាំងអស់គ្រប់គ្រាន់ទៅនឹងបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយ នៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនេះ និងប្រកាសពាក់ព័ន្ធ ដែលនឹងត្រូវចេញដោយក្រសួងការងារនៅអនាគត។[៥] បទប្បញ្ញត្តិដែលមានពាក្យពេចន៍មិនច្បាស់លាស់នេះ បង្កលក្ខណៈបង្គាប់ឲ្យប្រតិបត្តិតាមទំនើងចិត្តមិនសមស្របនូវសេចក្តីសម្រេច ថាតើត្រូវទទួលយកសំណើសម្រាប់សុំចុះបញ្ជីកាសហជីព ឬយ៉ាងណានោះ វាអាស្រ័យលើឆន្ទានុសិទ្ធិរបស់ក្រសួងការងារ។ ក្រសួងការងារនេះនឹងមានការត្រួតត្រាទាំងស្រុងផងដែរ ក្នុងការបង្កើតនីតិវិធីសំរាប់ដំណើរការដាក់ពាក្យសុំជាឯកតោភាគី និងដោយគ្មានការពិគ្រោះយោបល់ ប្រសិនបើច្បាប់ស្តីពីសហជីពនិយោជិតនេះ ត្រូវបានអនុម័ត។[៦]

---

[៣] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ១០។

[៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ១០។

[៥] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ១២។

[៦] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិតត្រង់មាត្រា ១៥ (សំណៅនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ចុងក្រោយបំផុតបានលុបចោលនូវបទប្បញ្ញត្តមួយ ដែលតម្រូវឲ្យក្រសួងការងារធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ និងទទួលការឯកភាពពីគណៈកម្មាធិការប្រឹក្សាការងារ ស្តីពីនីតិវិធីនានាសំរាប់ដំណើរការដាក់ពាក្យសុំ)។

បទប្បញ្ញត្តិមួយទៀតដែលមានបញ្ហា ទំនងជាមានគោលដៅកំណត់ពីការពន្យារពេល ក្នុងនោះសហជីពទាំងឡាយ អាចត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យកែប្រែពាក្យសុំចុះបញ្ជីការបស់ពួកគេ ប្រសិនបើក្រសួងការងាររកឃើញថាពាក្យសុំចុះបញ្ជីកាច្បាប់ដើមទាំងនោះមិនស្របទៅនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនានានៃច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនេះ។[៧] ប៉ុន្តែវាមិនពិបាកនឹកស្មានទេ ដែលថាការដាក់កំហិតទាំងឡាយ ដែលកំណត់មិនច្បាស់លាស់អាចត្រូវបានក្រសួងការងារយកមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីពន្យារពាក្យសុំចុះបញ្ជីកា[៨] តាមទំនើងចិត្ត និងដោយគ្មានកំណត់ពេល ឬក៏លុបចោលការចុះបញ្ជីការបស់សហជីពណាមួយ។[៩]

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ចុងក្រោយបំផុតនេះ ត្រូវបានកែប្រែផងដែរ ដើម្បីកែលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងឡាយសម្រាប់ការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាចំពោះសហជីពបុរេអត្ថិភាព។ ពីមុនសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិតចែងថាសហជីពទាំងឡាយដែលមានស្រាប់ នឹងនៅតែមានសុពលភាពរហូតដល់សហជីពទាំងនេះរៀបចំការបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងថ្នាក់ដឹកនាំជាថ្មី ឬកែប្រែលក្ខន្តិកៈរបស់ពួកគេ។ ទោះបីយ៉ាង ណាក៏ដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលកំពុងមាននេះ បង្ហាញពីចេតនារបស់រដ្ឋាភិបាលថែមទៀត ដើម្បីធ្វើទុក្ខទោសដល់បណ្តាសហជីពដែលមានស្រាប់តាមរយៈការតម្រូវឲ្យសហជីពដែលបានចុះបញ្ជីកាពីមុនទាំងអស់ ធ្វើការចុះបញ្ជីកាសារជាថ្មីតាមច្បាប់ថ្មី ដែលស្មុគស្មាញក្នុងរយៈពេល ៦ ខែបន្ទាប់ពីច្បាប់ថ្មីនេះចូលជាធរមាន។[១០]

<u>**ការដាក់កំហិតទៅលើស្វ័យភាពសហជីព**</u>

ច្បាប់នេះ ទំនងជាមិនសុច្ចរិតដើម្បីធ្វើការប្បញ្ញត្តិមិនសមស្រប នូវសេចក្តីសម្រេចប្រតិបត្តិមួយចំនួន ដែលគួរតែទុកឲ្យសហជីពទាំងឡាយជាអ្នកកំណត់បែបឯកតោភាគី នៅក្នុងលក្ខន្តិកៈរបស់ពួកគេផ្ទាល់ដូចជា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់សមាជិក ព្រមទាំងសមាសភាព និងអណត្តិសម្រាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព។

ច្បាប់នេះ បង្កើតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមារបស់សមាជិកយ៉ាងតិចចំនួន ១% ពីប្រាក់ឈ្នួលរបស់កម្មករនិយោជិត។[១១] ទោះបីយ៉ាងណា ក៏ដោយវាមិនសមស្របទេសម្រាប់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីកំណត់ថាតើសហជីពគួរតែកំណត់យកវិភាគទានប៉ុន្មានពីសមាជិករបស់ពួកគេ ជាពិសេសត្រូវពិនិត្យមើលប្រាក់ឈ្នួលមិនគ្រប់គ្រាន់ ដែលកម្មករនិយោជិតភាគច្រើនទទួលបានបច្ចុប្បន្ន។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានេះ បង្កើតជាឧបសគ្គមិនសមស្របដើម្បីរារាំងកម្មករនិយោជិតពីការចូលរួមសហជីព និងរាំងខ្ទប់លទ្ធភាពសហជីព ក្នុងការធ្វើជាតំណាងផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតភាគច្រើន។

ច្បាប់នេះ ដាក់ការត្រួតត្រាពីខាងក្រៅហួសហេតុផងដែរ ទៅលើលទ្ធភាពសហជីពក្នុងការកំណត់ និងការបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងនូវថ្នាក់ដឹកនាំរបស់ពួកគេផ្ទាល់។ ឧ: ការដាក់បញ្ចូលអាយុអប្បបរមា និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងកម្រិតវប្បធម៌[១២] គឺមិនគ្រាន់តែមិនសមស្របប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងវាមិនស្របនឹងអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ទៀតផង។[១៣] សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ តម្រូវបន្ថែមទៀតថា បុគ្គលដែលកាន់មុខតំណែង ជាអ្នក

[៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ១៦។

[៨] ដូចខាងលើ។

[៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ១៩។

[១០] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៨៧។

[១១] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិតត្រង់មាត្រា ២៣ (ក)។

[១២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ២១។

[១៣] អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ សេរីភាពសមាគម និងការការពារសិទ្ធិដើម្បីបង្កើតអនុសញ្ញារួម (អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ៨៧)។ មាត្រា ៣ ចែងថា

ដឹកនាំ ឬជាអ្នកគ្រប់គ្រងនៅក្នុងសហជីពមួយ មិនអាចធ្លាប់ទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទព្រហ្មទណ្ឌណាមួយ ដោយមិនគិតពីប្រភេទ ឬកំរិតធ្ងន់ធ្ងរនៃបទល្មើសឡើយ។[១៤] ចំណុចនេះ មានការព្រួយបារម្ភជាពិសេស ដោយសារមានការផ្តន្ទាទោសថ្មីៗនេះ ទៅលើកម្មករនិយោជិត និងសកម្មជនសិទ្ធិមនុស្សចំនួន ២៥ នាក់ ដោយហេតុផលនយោបាយ ដូចបានកត់សំគាល់ខាងលើ ដែលបង្ហាញឲ្យឃើញនូវការត្រួតត្រា ដែលរដ្ឋាភិបាលប្រើប្រាស់ទៅលើប្រព័ន្ធតុលាការ។

រដ្ឋាភិបាលនឹងបង្កើនលទ្ធភាពបន្ថែមទៀត ដើម្បីបង្កើតសវនកម្មខាងហិរញ្ញវត្ថុសាំញ៉ាំមួយទៅលើសហជីពណា ដែលរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុប្រចាំឆ្នាំរបស់ពួកគេ ត្រូវបានក្រសួងការងារចាត់ទុកថាមានភាពមិនប្រក្រតី។[១៥] នៅក្នុងសំណៅនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ពីមុន សវនកម្មខាងហិរញ្ញវត្ថុឯករាជ្យមួយអាចត្រូវផ្តួចផ្តើមឡើង លុះត្រាតែមានការស្នើសុំចំនួន ៥០% ពីសមាជិកសហជីព។ ប៉ុន្តែសំណៅនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីៗបំផុតនេះ អនុញ្ញាតឲ្យសមាជិកតែមួយរូបគត់ពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬក្រសួងការងារជាអ្នកស្នើសុំសវនកម្មបែបនេះ។ សវនកម្មដែលសាំញ៉ាំនិងស៊ីពេលបែបនេះ អាចត្រូវបានប្រើប្រាស់យ៉ាងងាយស្រួល ដើម្បីអុកឡុកនិងជ្រៀតជ្រែកក្នុងសកម្មភាពសហជីពតាមទំនើងចិត្ត។

បន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យដាក់ជូនសវនកម្មប្រចាំឆ្នាំ សំណៅនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ថ្មីៗបំផុតនេះ តម្រូវឲ្យសហជីពដែលទទួលជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីបរទេស ធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍ពីជំនួយទាំងអស់នេះ ជាលាយលក្ខណ៍អក្សរទៅក្រសួងការងារ។[១៦] ដោយសារជំនួយហិរញ្ញវត្ថុទាំងអស់ពីបរទេស ឬក្នុងស្រុក នឹងត្រូវចុះជាកំណត់ហេតុក្នុងសវនកម្មហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីពនោះ ពុំមានហេតុផលគួរឲ្យជឿបានថា សហជីពគួរតែទទួលបន្ទុកតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍បន្ថែមឡើយ។

<u>ការដាក់កំហិតមិនត្រឹមត្រូវលើសកម្មភាពសហជីព</u>

ដូចបានកត់សំគាល់ខាងលើ មានបទប្បញ្ញត្តនិងទោសប្បញ្ញត្តិជាច្រើនដែលមានចរិតលក្ខណៈជាភាសាមិនច្បាស់លាស់ អាចត្រូវបានដាក់ឲ្យប្រតិបត្តិតាមទំនើងចិត្ត។ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះ ខ្វះលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសត្យានុម័ត ដើម្បីកំណត់ឲ្យច្បាស់នូវសកម្មភាពអ្វីខ្លះត្រូវហាមប្រាម ហើយនិងដើម្បីនាំផ្លូវរដ្ឋាភិបាល ព្រមទាំងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចពីស្ថាប័នតុលាការ។

ឧ: សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះចែងថា ប្រភពហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព ត្រូវតែបានមកពីសកម្មភាពរកប្រាក់ ដែលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬជំនួយបានមកពីភាគីផ្សេងៗទៀត សម្រាប់បំរើឲ្យសកម្មភាពស្របច្បាប់។[១៧] បើគ្មានការស្រាយបំភ្លឺបន្ថែមទៀតទេ ធ្វើឲ្យអ្នកណាក៏អាចសង្ស័យបានអំពីអ្វីៗដែលជាប្រភពហិរញ្ញវត្ថុ ដោយផាត់ប្រាក់ឈ្នួលនៃសមាជិក ឬថវិការដ្ឋចេញ អាចនាំទៅរកការព្យួរ ឬលុបចោលការចុះបញ្ជីកាជាសក្តានុពលរបស់សហជីព។

បន្ថែមពីលើបទប្បញ្ញត្តិជាច្រើនដែលអាចដាក់ឲ្យប្រតិបត្តិតាមទំនើងចិត្ត សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ បង្កើតក្របខ័ណ្ឌខ្វះចន្លោះមួយសម្រាប់បញ្ជាក់សហជីពមួយពីសហគ្រាសមួយ ឬពីវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬពីវិស័យសេដ្ឋកិច្ចមួយ

"អង្គការកម្មករនិយោជិក និងនិយោជកមានសិទ្ធិ...ដើម្បីបោះឆ្នោតជ្រើសតាំងតំណាងរបស់ពួកគេក្នុងសេរីភាពពេញលេញ..."។

[១៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ២១។

[១៥] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ២៨។

[១៦] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ២៣។

[១៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ២៣។

ទូលំទូលាយច្រើនជាង ថាមានឋានៈជាភាពតំណាងបំផុត។[១៨] សហជីពដែលមានឋានៈជាភាពតំណាងបំផុត នៅ កំរិតសហគ្រាស ឬកំរិតវិស័យសេដ្ឋកិច្ចនឹងមានសិទ្ធិអំណាចផ្តាច់មុខ ដើម្បីធ្វើការចរចារចុះអនុសញ្ញារួម និងដោះស្រាយវិវាទការងាររួមជាមួយនិយោជក ឬសមាគមនិយោជកទាំងអស់។

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់សហព័ន្ធសហជីព ឬសហភាពសហជីព ដើម្បីធានាឋានៈជាភាពតំណាងបំផុត រួមមានសមាជិកច្រើនបំផុតដែលមានប័ណ្ណសំគាល់ នៅក្នុងវិជ្ជាជីវៈមួយ ឬវិស័យសេដ្ឋកិច្ចមួយ ដែលដាក់ពាក្យសុំបញ្ជាក់ភាពជាតំណាងបំផុត។[១៩] ដូចអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានកត់សំគាល់ ប្រការនេះអាចនាំទៅរកស្ថានភាពមួយ ដែលសហព័ន្ធសហជីពមានកម្មករនិយោជិតតែ ៥% ក្នុងវិជ្ជាជីវៈរបស់ខ្លួនជាសមាជិក ត្រូវទទួលខុសត្រូវក្នុងការចរចារចុះអនុសញ្ញារួមសម្រាប់វិជ្ជជីវៈ ឬវិស័យនេះទាំងមូល។[២០] បន្ថែមពីលើនេះ ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពភាគតិចអាចត្រូវទទួលទណ្ឌកម្មពិន័យជាប្រាក់ពី ២៥០ ដុល្លារអាមេរិក ដល់ ១,៥០០ ដុល្លារអាមេរិក ក្រោមបទល្មើសដែលកំណត់មិនច្បាស់លាស់ ប្រសិនបើត្រូវបានរកឃើញថាបានធ្វើឲ្យរាំងស្ទះ ឬអុកឡុកសហជីពដែលមានឋានៈជា ភាពតំណាងបំផុត នៅពេលកំពុងធ្វើការចរចារចុះអនុសញ្ញារួម ឬកំពុងធ្វើកាដោះស្រាយវិវាទការងាររួម។[២១]

វិធានទាំងឡាយស្តីពីការកំណត់សហជីព ឲ្យមានឋានៈជាភាពតំណាងបំផុតទាំងនេះ មិនគ្រាន់តែគំរាមកំហែងធ្វើឲ្យអន្តរាយដល់សិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ក្នុងការចូលរួមសមាគមដោយសេរីជាមួយនិងការបោះឆ្នោត ជ្រើសតាំងតំណាងរបស់ពួកគេ ដើម្បីដោះស្រាយវិវាទការងាររួមប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក្រសួងការងារម្តងនេះទៀត ត្រូវបានផ្តល់ឲ្យនូវឆន្ទានុសិទ្ធិ ដើម្បីកំណត់ថាសហជីពណានឹងត្រូវបានបញ្ជាក់ថាជាសហជីព ដែលមានឋានៈជាភាពតំណាងបំផុត។[២២] បន្ទាប់មកក្រសួងការងារនឹងទទួលខុសត្រូវផងដែរ ក្នុងការស៊ើបអង្កេត ការព្យួរ ឬការដកហូតនូវឋានៈភាពជាតំណាងបំផុតពីសហជីពណាមួយ។[២៣]

ប្រសិនបើក្រសួងការងារមិនដកហូតឋានៈភាពជាតំណាងបំផុតពីសហជីពណាមួយ ហើយសហជីពនោះឯងមិនត្រូវបារំលាយខ្លួន បន្ទាប់មកការបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់ឋានៈភាពជាតំណាងបំផុត មិនអាចត្រូវបានប្រឈមសម្រាប់រយៈពេល ២ ឆ្នាំក្រោយពីបានប្រគល់ឲ្យនូវសេចក្តីបញ្ជាក់នេះ។[២៤] ប្រការនេះ អាចនាំទៅរកស្ថានភាពអស់ភាពជាតំណាងទាំងស្រុង ដែលតាមរយៈនេះសហជីពដែលមានឋានៈភាពជាតំណាងបំផុត នឹងបាត់បង់សមាជិកភាពរបស់ខ្លួនទៅឲ្យសហជីពមួយផ្សេងទៀត ដែលតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍កម្មករនិយោជិតត្រឹមត្រូវជាង ប៉ុន្តែរក្សាទុកសិទ្ធិចរចារជាសម្ភាភាពផ្តាច់មុខនៅដដែល។

---

[១៨] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៥៥។

[១៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៥៦។

[២០] អនុស្សរណៈអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ស្តីពីសេចក្តីស្នើមតិផ្នែកបច្ចេកទេស ទៅលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពនៃសហគ្រាសកម្ពុជា។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិថ្លែងបន្ថែមទៀតថា ប្រការនេះ "អាចនាំទៅរកការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរទៅលើកាប្តេជ្ញាចិត្តតាមអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ៩៨" ហើយវា "ក៏ នឹងនាំទៅរកជម្លោះយ៉ាងធំក្នុងចំណោមសហជីពនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា"។ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិបានធ្វើការសន្និដ្ឋានថា មាត្រានេះគួរតែត្រូវលុបចោល។

[២១] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៨១។

[២២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៥៨។

[២៣] ដូចខាងលើ។

[២៤] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៦១។

៣. រដ្ឋាភិបាលមានអំណាចលើសលុប

ច្បាប់នេះ ខកខានមិនបានការពារកម្មករនិយោជិត និងសហជីពដោយអនុញ្ញាតឲ្យក្រសួងការងារ មានសិទ្ធិអំណាចត្រួតពិនិត្យច្រើនហួសហេតុ។ បន្ថែមពីលើឆន្ទានុសិទ្ធិទាំងស្រុងដើម្បីទទួលយក ឬបដិសេធចោលនូវសំណុំឯកសារសុំចុះបញ្ជីកាសហជីព និងសម្រេចថាសហជីពមួយណានឹងមានឋានៈភាពជាតំណាងបំផុតនោះ ក្រសួងការងារត្រូវបានផ្តល់ឲ្យនូវអំណាចបន្ថែម ដែលអំណាចទាំងនេះ គួរតែស្ថិតក្នុងសិទ្ធិអំណាចផ្តាច់មុខរបស់តុលាការ។

ទាក់ទងនឹងសេចក្តីកង្វល់ជាពិសេសនោះ គឺថាសេចក្តីសម្រេចថាតើត្រូវព្យួរសហជីពណាមួយ ឬយ៉ាងណានោះ ពីបទខកខានមិនបានបំពេញតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវតាមច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត គឺស្ថិតនៅលើក្រសួងការងារទាំងស្រុង ដែលជាការរំលោភបំពានដោយផ្ទាល់ទៅលើកាតព្វកិច្ចប្រទេសកម្ពុជា តាមអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ៨៧។[២៥] រហូតដល់មានសំណៅនៃច្បាប់ថ្មីបំផុតនេះ សិទ្ធិអំណាចនេះនឹងត្រូវផ្តល់ ទៅឲ្យតុលាការការងារយ៉ាងសមស្រប ប៉ុន្តែបច្ចុប្បន្នតុលាការការងារនឹងចូលពាន់ព័ន្ធទៅបាន លុះត្រាតែសហជីពប្តឹងតវ៉ានឹងសេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រសួងការងារក្នុងរយៈពេលមួយសប្តាហ៍ ក្រោយពីបានទទួលសេចក្តីជូនដំណឹងអំពីការព្យួរនេះ។[២៦]

សេចក្តីព្រួយបារម្ភផ្សេងៗទៀត ដែលគួរកត់សំគាល់នោះ គឺថាបញ្ហាប្រឈមផ្លូវច្បាប់ចំពោះសេចក្តីបញ្ជាក់ទទួលស្គាល់សហជីព ដែលមានឋានៈភាពជាតំណាងបំផុត ក៏នឹងត្រូវផ្ទេរជាបឋមទៅឲ្យក្រសួងការងារផងដែរ ជំនួសឲ្យតុលាការ ទោះបីជានឹងមានសិទ្ធិប្តឹងតវ៉ាក៏ដោយ។[២៧] បញ្ហាបន្ថែមទៀតនោះ គឺថាច្បាប់អនុញ្ញាតឲ្យអធិការការងារប្រកាសថានៅពេលណាដែលកូដកម្មខុសច្បាប់ ជាសេចក្តីសម្រេចមួយដែលច្បាប់ការងារចែងថា ជាសេចក្តីសម្រេចដែលអាចត្រូវបានធ្វើឡើងដោយតុលាការតែប៉ុណ្ណោះ។[២៨]

សេចក្តីសម្រេចថាតើបុគ្គល ឬក្រុមមនុស្សបានរំលោភបំពានទៅលើបទប្បញ្ញត្តិនានាក្នុងច្បាប់ឬយ៉ាងណានោះ គឺជាសេចក្តីសម្រេចតាមផ្លូវតុលាការដែលត្រូវធ្វើឡើងដោយតុលាការកម្ពុជា។ អំណាចចេញសេចក្តីសម្រេចតាមផ្លូវតុលាការ មិនត្រូវស្ថិតក្នុងដៃអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាលណាមួយឡើយ។

៤. ហេតុផលនយោបាយពីរដ្ឋាភិបាល

បទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនផ្សេងទៀតមិនច្បាស់លាស់ ដែលអាចដាក់ឲ្យប្រតិបត្តិតាមទំនើងចិត្ត បង្ហាញឲ្យឃើញពីចេតនារបស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីប្រើប្រាស់ច្បាប់នេះដាក់ការត្រួតត្រាទៅលើយន្តការជាសក្តានុពលទាំងឡាយសម្រាប់ការខ្វែងមតិ ជាជាងពង្រឹងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត និងជួយដល់ការអភិវឌ្ឍវិស័យការងារ។ ឧ: សហជីពមួយអាចត្រូវបានរំលាយចោល ប្រសិនបើមេដឹកនាំរបស់ខ្លួនត្រូវបានរកឃើញជាប់ពិរុទ្ធពីបទល្មើស ដែលចាត់ទុកថាបង្ក "គ្រោះថ្នាក់ធន់ល្មមដល់សន្តិសុខរដ្ឋ"។[២៩] សហជីពទាំងឡាយក៏អាចត្រូវបានរំលាយចោលផងដែរ ប្រសិនបើ

---

[២៥] អនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ៨៧ ត្រង់មាត្រា៤ (ចែងថា "អង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជកមិនត្រូវបានរំលាយ ឬការព្យួរដោយអាជ្ញាធររដ្ឋបាលឡើយ")។

[២៦] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ១៨។

[២៧] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៦១។

[២៨] ប្រៀបធៀបច្បាប់ ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៧៨ ជាមួយច្បាប់ការងារ ត្រង់មាត្រា ៣៣៧ (ចែងថា "តុលាការការងារ ឬតុលាការអាជ្ញាគតិ មានយុត្តាធិការផ្តាច់មុខ ដើម្បីកំណត់ពីនីត្យានុកូលភាព ឬអនីត្យានុកូលភាពនៃកូដកម្ម ប្រសិនបើគ្មានតុលាការការងារទេ")។

[២៩] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៣០(ឃ)។

តុលាការការងារកំណត់ថា សហជីពទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹង "វិច្ឆេទកម្មសេដ្ឋកិច្ច" ឬសកម្មភាពណាមួយប្រឆាំងនឹង "ផលប្រយោជន៍ជាតិ"។[៣០]

ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពអាចត្រូវផ្តន្ទាទោសពិន័យជាប្រាក់ពី ២៥០ ដុល្លារអាមេរិកដល់ ១,៥០០ ដុល្លារអាមេរិក ពីបទល្មើស ដូចជាបទល្មើសមិនការពារផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់កម្មករនិយោជិត មិនលើកស្ទួយទំនាក់ទំនងវិស័យឧស្សាហកម្ម ហើយនិងពីបទមិនធានានូវការអភិវឌ្ឍជាតិ។[៣១] បន្ថែមពីលើនេះ ច្បាប់នេះចែងបន្ថែម ទៀតថា វាជាអំពើខុសច្បាប់សំរាប់សហជីព ឬតំណាងរបស់ពួកគេដែល "បង្ករឿងសំរាប់តែគោលបំណងបំរើឲ្យ និន្នាការនយោបាយ"។[៣២] ដោយសារតែសេចក្តីសម្រេចត្រូវតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ រដ្ឋាភិបាលនោះ វាងាយនឹងសន្និដ្ឋានបានថា ប្រសិនបើសហជីព ឬសមាជិករបស់ខ្លួនធ្វើយុទ្ធនាការគាំទ្រគណបក្សប្រឆាំងដែលគាំទ្រដល់ការតម្លើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នោះពួកគេអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាអ្នករំលោភបំពានបទប្បញ្ញត្តិនេះ។

បទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយដែលមិនច្បាស់លាស់ មានទំនាក់ទំនងតិចតួចជាមួយប្បញ្ញត្តិជាក់ស្តែង នៃសហជីពកម្មករ ហើយផ្ទុយទៅវិញបង្ហាញកិច្ចខំប្រឹងប្រែងបន្តរបស់រដ្ឋាភិបាល ដើម្បីត្រួតត្រាចលនាសង្គមទ្រង់ទ្រាយធំជា សក្តានុពល។

៥. សេចក្តីសន្និដ្ឋាន និងអនុសាសន៍

ដូចដែលមានខ្លឹមសារនៅដដែល សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនេះ នឹងដាក់កំហិតធ្ងន់ធ្ងរដល់លទ្ធភាពកម្មករនិយោជិត និងសហជីពក្នុងការចូលរួមជាមួយបុគ្គលនិងជាក្រុមនានាដែលមានចិត្តគំនិតដូចគ្នា ក្នុងគោលបំណងការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ និងទាមទារទម្លាប់អនុវត្តការងារត្រឹមត្រូវ។ រដ្ឋាភិបាលត្រូវបានផ្តល់ឲ្យនូវការត្រួតត្រាហួសហេតុទៅលើច្បាប់គ្រប់ទិដ្ឋភាព ហើយការដែលគ្មានគោលការណ៍ណែនាំសត្យានុម័តច្បាស់លាស់ សម្រាប់រដ្ឋាភិបាល និងអ្នកធ្វើសេចក្តីសម្រេចខាងកិច្ចការតុលាការ ដើម្បីអនុវត្តតាមច្បាប់ វាងាយនឹងទទួលរងនូវការរំលោភបំពាន។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលកំពុងមាននេះ ខកខានមិនបានបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចអន្តរជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា តាមសេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងកតិការសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ ដែលលិខិតុបករណ៍ទាំងពីរនេះ ធានាការពារនូវសិទ្ធិទទួលបានសេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសមាគម ហើយដែលត្រូវបានតម្កល់ទុកក្នុងរដ្ឋធម្មនុញ្ញកម្ពុជា។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ រំលោភបំពានផងដែរ ទៅលើអនុសញ្ញា អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ដែលប្រទេសកម្ពុជាបានផ្តល់សច្ចាប័ន ស្តីពីសេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសមាគម ព្រមទាំងការចរចារជាសមូហភាព។[៣៣]

ដោយសារតែសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះគំរាមកំហែងយ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់សេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសមាគមនៅក្នុងប្រទេសកម្ពុជា ច្បាប់នេះ ត្រូវតែធ្វើការកែសម្រួលឡើងវិញឲ្យធន់ល្មម ឬក៏ត្រូវលុបចោលដោយប្រកាន់យកក្របខ័ណ្ឌប្បញ្ញត្តិបច្ចុប្បន្នវិញ ដែលមានចែងក្នុងច្បាប់ការងារ។

[៣០] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៣០ (ង)។

[៣១] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៨២។

[៣២] ច្បាប់ស្តីពីសហជីពកម្មករនិយោជិត ត្រង់មាត្រា ៦៦។

[៣៣] សូមមើលអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ៨៧ និង ៩៨។

►►► អនុសាសន៍

- កាត់បន្ថយលក្ខខណ្ឌតម្រូវសមាជិកភាពអប្បបរមា ដែលមានកំរិតខ្ពស់ហួសហេតុ សម្រាប់បង្កើតសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីព។
- លុបចោល ឬកែសម្រួលបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយមិនច្បាស់លាស់ ដែលងាយទទួលរងកំរិតខ្ពស់នូវការធ្វើសេចក្តីសម្រេចតាមទំនើងចិត្តពីរដ្ឋាភិបាល ឬស្ថាប័នតុលាការ ដោយមានគោលការណ៍ណែនាំសត្យា នូម័តច្បាស់លាស់។ ឧៈ ឃ្លាដូចជា "វិច្ឆេទកម្មសេដ្ឋកិច្ច" "បង្កបញ្ហា" "សម្រាប់តែបំរើនិន្នាការនយោបាយ" ហើយនឹងឃ្លា "ផលប្រយោជន៍ជាតិ" ត្រូវលុបចោល ឬក៏ត្រូវកំណត់ឲ្យច្បាស់លាស់។
- កែសម្រួលបទប្បញ្ញត្តិទាំងអស់ដែលអនុញ្ញាតមិនសមរម្យឲ្យក្រសួងការងារ ធ្វើការពិនិត្យខាងកិច្ចការតុលាការទៅលើការរំលោភបំពានច្បាប់។ ជាអាទិភាពមិនសមស្របនឹងកាតព្វកិច្ចរបស់ប្រទេសកម្ពុជា តាមមាត្រា ៨ នៃអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ ៨៧ សិទ្ធិអំណាចដើម្បីរំលាយ ឬព្យួរសកម្មភាព សហជីព គួរតែត្រូវបានអនុវត្ត ដោយតុលាការកម្ពុជាតែប៉ុណ្ណោះ។
- លុបចោលបទប្បញ្ញត្តិ ដែលតម្រូវឲ្យសហជីពបុរេអត្ថិភាព ឆ្លងកាត់ដំណើរការសុំចុះបញ្ជីកាសាំញ៉ាំក្នុងរយៈពេល ៦ ខែបន្ទាប់ពីច្បាប់នេះចូលជាធរមាន។
- លុបចោលលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យបង់ប្រាក់ថ្លៃសមាជិកភាពសហជីព យ៉ាងតិចជាង ១% នៃប្រាក់ខែរបស់កម្មករ និងធានាថា សហជីពទាំងឡាយត្រូតពិនិត្យបានពេញលេញ ដើម្បីកំណត់ប្រាក់ថ្លៃសមាជិកភាពរបស់ពួកគេ។
- កែសម្រួលបទប្បញ្ញត្តិ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យក្រសួងការងារ ឬសមាជិកទោលពីអង្គការវិជ្ជាជីវៈមួយ បង្កើតសវនកម្មឯករាជ្យមួយនៃហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព។
- លុបចោលបទប្បបញ្ញត្តិ ដែលសហជីពត្រូវដាក់ជូនរបាយការណ៍បន្ថែម ស្តីពីជំនួយហិរញ្ញវត្ថុពីបរទេស ដែលបន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យធ្វើរបាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំ។
- លុបចោល ឬកែសម្រួលលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ដែលមិនសមហេតុផលសំរាប់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ដូចជាអាយុ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវខាងកំរិតវប្បធម៌ ក៏ដូចជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលថ្នាក់ដឹកនាំ មិនធ្លាប់បានទទួលការផ្តន្ទាទោសពីបទចោទប្រកាន់ខាងព្រហ្មទណ្ឌ។
- លុបចោល ឬកំណត់ឲ្យច្បាស់នូវទោសប្បញ្ញត្តិ ដែលដាក់ថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព ឲ្យទទួលរងនូវលទ្ធភាពពិន័យជាប្រាក់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរ៕

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទាក់ទងៈ

លោក មឿង តុលា ប្រធានកម្មវិធីការងារនៃមជ្ឈមណ្ឌលអប់រំច្បាប់សម្រាប់សហគមន៍ (CLEC)
អ៊ីមែលៈ tola@clec.org.kh
គេហទំព័រៈ http://www.clec.org.kh/

លោកស្រី វេជ្ជ. ពុង ឈីវកេក ប្រធាន និងស្ថាបនិកនៃសម្ព័ន្ធខ្មែរជំរឿន និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស លីកាដូ (LICADHO)
អ៊ីមែលៈ contact@licadho-cambodia.org
គេហទំព័រៈ http://www.licadho-cambodia.org/