សេចក្តីវិភាគផ្អែកលើទស្សនទានសិទ្ធិមនុស្សនៃ
សេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

រៀបចំឡើងដោយការិយាល័យ
ឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្សប្រចាំកម្ពុជា
ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៨

សេចក្តីផ្តើម

សេចក្តីវិភាគនេះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដោយការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្សប្រចាំកម្ពុជា (OHCHR) ជាការរួមវិភាគទានមួយដល់ការពិនិត្យពិចារណាលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ។ សេចក្តីវិភាគនេះ ផ្តល់នូវការវិភាគមួយអំពីទិដ្ឋភាពសំខាន់ៗមួយចំនួននៃការផ្តួចផ្តើមគំនិតនេះ ដើម្បីផ្តល់នូវធាតុស្តាបនាដល់ដំណើរការតាក់តែងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់សេចក្តីវិភាគនេះ ដោយសារថាសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះមានការទាក់ទងផ្ទាល់ទៅនឹងលទ្ធភាពរបស់ប្រជាពលរដ្ឋ ក្នុងការអនុវត្តឲ្យបានពេញលេញនូវសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ យោបល់ ការជួបប្រជុំ និងការបង្កើតសមាគម ក៏ដូចជាសិទ្ធិរបស់ពួកគេក្នុងការទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងអនុគ្រោះ។

ក្របខ័ណ្ឌច្បាប់

ដើម្បីជួយដល់រដ្ឋសភា ក្នុងការគោរពតាមកាតព្វកិច្ចអន្តរជាតិ ដែលកម្ពុជាជាប់កាតព្វកិច្ចត្រូវអនុវត្ត ការិយាល័យ OHCHR បានពិនិត្យឡើងវិញនូវភាពស្របគ្នានៃសេចក្តីព្រាងនេះ ជាមួយនឹងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិដែលកំពុងអនុវត្ត ជាពិសេស កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងនយោបាយ និងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌។

- មាត្រា ៧ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ("ICESCR" ដែលការអនុវត្តកតិកាសញ្ញានេះ ត្រូវបានឃ្លាំមើលដោយគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌)៖

រដ្ឋភាគីនៃកតិកាសញ្ញានេះ ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គលគ្រប់រូប ដើម្បីទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និង អនុគ្រោះ ដែលធានាជាពិសេសនូវ៖

១. ប្រាក់កម្រៃដែលផ្តល់ជាអប្បបរមាឲ្យកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នូវ៖

ក. ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នាចំពោះការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នាដោយមិនមានការបែងចែកណាមួយ ជាពិសេស ស្ត្រីត្រូវតែមានការធានា ការទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារដែលផ្តល់ឲ្យពួកគេ មិនតិចជាងលក្ខខណ្ឌការងារដែលបុរសបានទទួល ដោយត្រូវបានប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នាចំពោះការងារដូចគ្នា។

ខ. ជីវភាពរស់នៅសមរម្យសម្រាប់ខ្លួនគេផ្ទាល់ និងគ្រួសាររបស់គេ ស្របតាមបទប្បញ្ញត្តិនៃកតិកាសញ្ញានេះ ...

- **មាត្រា១៩** នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងនយោបាយ ដែលហៅកាត់ថា)ICCPR ដែលការអនុវត្តកតិកាសញ្ញានេះ ត្រូវបានឃ្លាំមើលដោយគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ ឬ "គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស")៖
"១. ជនគ្រប់រូប មានសិទ្ធិប្រកាន់យកមតិយោបល់នានា ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក។

២. ជនគ្រប់រូប ត្រូវមានសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ។ សិទ្ធិនេះ ត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងសេរីភាពស្រាវជ្រាវព័ត៌មាន ទទួល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងគំនិតសព្វបែបយ៉ាង ដោយមិនគិតពីព្រំដែន ដោយផ្ទាល់មាត់ សរសេរ ឬបោះពុម្ព តាមទម្រង់សិល្បៈក្តី ឬក៏ដោយមធ្យោបាយផ្សព្វផ្សាយដទៃទៀតក្តី តាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួន។

៣. ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌ២នៃមាត្រានេះ តម្រូវឲ្យទទួលយកករណីយកិច្ច និងការទទួលខុសត្រូវពិសេស។ ដូច្នេះ ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរិតត្បិតជាក់លាក់មួយចំនួន ដែលត្រូវកំណត់ដាច់ខាតដោយច្បាប់ និងដែលចាំបាច់ដើម្បី៖ (ក) គោរពសិទ្ធិ និងកិត្តិយសរបស់អ្នកដទៃ។ (ខ) ការពារសន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ សុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ។"

- មាត្រា២២
១ .ជនគ្រប់រូបត្រូវ មានសិទ្ធិចូលរួមសមាគមដោយសេរីជាមួយអ្នកដទៃ រាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិបង្កើតសហជីព និងសិទ្ធិចូលជាសមាជិកសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន។

២. ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរិតត្បិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ និងដែលចាំចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាពសាធារណៈសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ។

ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិបានអះអាងជាថ្មីថា "សិទ្ធិទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និង នយោបាយ ជាពិសេស សិទ្ធិរបស់ជនគ្រប់រូបក្នុងការប្រកាន់យកមតិយោបល់ ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក ព្រមទាំងសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ រាប់បញ្ចូលទាំងសេរីភាពស្រាវជ្រាវព័ត៌មាន ទទួល និងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងគំនិតសព្វបែបយ៉ាង ដោយមិនគិតពីព្រំដែន ទោះបីជាធ្វើឡើងដោយផ្ទាល់មាត់ សរសេរ ឬបោះពុម្ព តាមទម្រង់សិល្បៈក្តី ឬតាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយផ្សេងទៀតណាមួយតាមការជ្រើសរើសរបស់ខ្លួនក៏ដោយ និងសិទ្ធិសេរីភាពទាក់ទងនឹងការគិត សតិសម្បជញ្ញៈ និងសាសនា សិទ្ធិជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី សិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិចូលរួមក្នុងការបំពេញកិច្ចការសាធារណៈ។[1] ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស អ.ស.ប បានអំពាវនាវផងដែរ ដល់រដ្ឋទាំងឡាយឲ្យ "ចាត់វាល់វិធានការចាំបាច់ ឲ្យបញ្ឈប់ការរំលោភសិទ្ធិទាំងនេះ និងដើម្បីបង្កើតលក្ខខណ្ឌដើម្បីបង្ការទប់ស្កាត់ការរំលោភបំពានបែបនេះ រួមទាំងតាមរយៈការធានាថាច្បាប់ជាតិដែលពាក់ព័ន្ធត្រូវស្របតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងត្រូវបានអនុវត្តប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។"[2]

ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិបានអះអាងសារជាថ្មីថា សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម រួមជាមួយនឹងសិទ្ធិ ក្នុងការជួបជុំដោយសន្តិវិធីគឺជាសមាសភាគ ដ៏សំខាន់នៃលទ្ធិប្រជាធិបតេយ្យដោយសារថា សិទ្ធិសេរីភាពទាំងនេះ ផ្តល់សិទ្ធិអំណាចដល់បុរសនិងស្ត្រី ក្នុងការ "បញ្ចេញមតិយោបល់ខាងនយោបាយរបស់ពួកគេ ចូលរួមក្នុងសកម្មភាពអក្សរសាស្ត្រ និងសិល្បៈ និងសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ចូលរួមក្នុងការប្រតិបត្តិសាសនា ឬជំនឿផ្សេងទៀត បង្កើតនិងចូលរួមក្នុងសហជីព និងសហករណ៍ ហើយជ្រើសរើសអ្នកដឹកនាំដើម្បីតំណាងឲ្យផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ និងដាក់ឲ្យអ្នកដឹកនាំទទួលខុសត្រូវ" (សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សលេខ១៥/២១ បុព្វកថា) ។

ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ [បាន] "ក្រើនរំឭកដល់រដ្ឋទាំងឡាយអំពីកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ ក្នុងការគោរព និងការពារឲ្យបានពេញលេញដល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គលទាំងអស់ ក្នុងការ... ចូលរួមដោយសេរីតាមប្រព័ន្ធអនឡាញ ក៏ដូចជាក្រៅប្រព័ន្ធអនឡាញ រួមទាំងនៅក្នុងបរិបទនៃការបោះឆ្នោត និងរួមទាំងអ្នកដែលគាំ

[1] របាយការណ៍ A/HRC/RES/12/16 កថាខ័ណ្ឌទី១។

[2] របាយការណ៍ដដែល កថាខ័ណ្ឌទី៥ (ខ)។

ទ្រក្រុមភាគតិច ឬទស្សនៈឬជំនឿដែលផ្ទុយ អ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស *សហជីពកម្មករ* និងអ្នកដទៃផ្សេងទៀត រាប់ទាំងទេសន្តរប្រវេសន៍ ដែលស្វែងរកការអនុវត្ត ឬការលើកកម្ពស់សិទ្ធិទាំងនេះ និងដើម្បីចាត់វាល់វិធានការចាំបាច់ទាំងអស់ ដើម្បីធានាថាការរិតត្បិតណាមួយទៅលើការអនុវត្តដោយសេរីនៃសិទ្ធិ.....សេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម ត្រូវស្របតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ ក្រោមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។"[3]

សេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានចុងក្រោយបំផុត ស្តីពីកម្ពុជារបស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស[4] រួមមានអនុសាសន៍មួយចំនួន ដែលចែងជាពិសេសអំពីសិទ្ធិជាមូលដ្ឋានទាំងពីរនេះ។ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស បានសន្និដ្ឋានថា "រដ្ឋភាគីត្រូវធានាថា ជនគ្រប់រូបអាចអនុវត្តដោយសេរីនូវសិទ្ធិសេរីភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងការបង្កើតសមាគម... ក្នុងការធ្វើដូច្នោះ រដ្ឋភាគីត្រូវ៖ (ឃ) ពិនិត្យឡើងវិញនូវច្បាប់បច្ចុប្បន្ន (ដែលមានស្រាប់) និងច្បាប់ដែលមិនទាន់អនុម័ត... ដើម្បីជៀសវាងការប្រើប្រាស់វាក្យស័ព្ទមិនច្បាស់លាស់ និងការរិតត្បិតខ្លាំងហួសហេតុ ដើម្បីធានាថាការរិតត្បិតណាមួយ លើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងការបង្កើតសមាគម ត្រូវគោរពតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវការដ៏តឹងរឹងនៃមាត្រា១៩ (៣) និងមាត្រា២២ នៃកតិកាសញ្ញានេះ។

ដំណើរការពង្រាងច្បាប់

សិទ្ធិចូលរួមមានន័យថា មុនពេលដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់មួយ ត្រូវបានអនុម័តទៅជាច្បាប់ ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នោះ គួរតែត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយមិនត្រឹមតែទៅដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគួរតែត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយផងដែរដល់សាធារណជនឲ្យបានទូលំទូលាយ។ ក្នុងន័យនេះគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ បានគូសបញ្ជាក់ពី "សារៈសំខាន់នៃការពិគ្រោះយោបល់ក្នុងការរៀបចំតាក់តែង ការអនុវត្ត ការពិនិត្យឡើងវិញ និងឃ្លាំមើលច្បាប់ និងគោលនយោបាយពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងអនុគ្រោះ មិនត្រឹមតែជាមួយដៃគូជាប្រពៃណី ដូចជា កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក និងអង្គការតំណាងរបស់ពួកគេប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងជាមួយអង្គការពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដូចជា អ្នកដែលតំណាងឲ្យជនពិការ មនុស្សវ័យក្មេង មនុស្សចាស់ ស្ត្រី និយោជិតបំរើការងារ នៅក្នុងវិស័យសេដ្ឋកិច្ចក្រៅប្រព័ន្ធ ទេសន្តរប្រវេសន៍ និងមនុស្សស្រីស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា មនុស្សប្រុសស្រលាញ់ភេទដូចគ្នា មនុស្សស្រលាញ់ភេទទាំងពីរ អ្នកប្តូរភេទ និងមនុស្សមានភេទមិនច្បាស់លាស់ (LGBTI) ក៏ដូចជាតំណាងក្រុមជាតិពន្ធុ និងសហគមន៍ជាតិដើមភាគតិច"[5]។ ចំពោះតួនាទីរបស់ខ្លួនវិញ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសេរីភាពខាងសមាគមនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ILO (CFA / ILO) បានសង្កត់ធ្ងន់លើតម្លៃនៃការពិគ្រោះ

---

[3] របាយការណ៍ A/HRC/RES/15/21កថាខ័ណ្ឌទី១ របាយការណ៍A/HRC/RES/21/6 កថាខ័ណ្ឌទី១ និងរបាយការណ៍ A/HRC/RES/24/5កថាខ័ណ្ឌទី២ ។

[4] សេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សស្តីពីរបាយការណ៍តាមកាលកំណត់លើកទី២របស់កម្ពុជា CCPR/C/KHM/CO/2 ខែមីនា ឆ្នាំ២០១៥។

[5] សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅលេខ២៣ (២០១៦) ស្តីពីសិទ្ធិទទួលបានល័ក្ខខ័ណ្ឌការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និង អនុគ្រោះ (មាត្រា៧ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌) E/C12/GC/23 កថាខ័ណ្ឌទី៥៦។

យោបល់ពេញលេញ និងដោយបើកចំហជាមួយអង្គការរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត នៅក្នុងកំឡុងពេលនៃការរៀបចំតាក់តែង និង ការអនុវត្តច្បាប់ ដែលប៉ះពាល់ដល់ផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ដោយបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា សារៈសំខាន់គួរតែត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយគោលការណ៍នៃការពិគ្រោះយោបល់ និងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការរវាងអាជ្ញាធរសាធារណៈ និង អង្គការរបស់និយោជក និងកម្មករនិយោជិត។[6]

ការិយាល័យ OHCHR កត់សម្គាល់ថា កិច្ចពិគ្រោះយោបល់ត្រីភាគីលើកទីបួនអំពីច្បាប់នេះ បានកើតមានឡើងកាលថ្ងៃទី១០ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៨។ យើងក៏បានកត់សំគាល់ផងដែរថា មានសិក្ខាសាលាពិគ្រោះយោបល់ចំនួនពីរជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត បានត្រូវធ្វើឡើង ប៉ុន្តែអ្នកចូលរួមមិនបានទទួលសេចក្តីព្រាងច្បាប់ចុងក្រោយបំផុតជាមុន ហើយក៏មិនបានទទួលព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ជាមុននោះដែរអំពីសិក្ខាសាលាដែលនឹងត្រូវកើតមានឡើងនោះឡើយ។ មកដល់ពេលនេះ មិនទាន់មានកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ទូលំទូលាយជាមួយសាធារណជនទូទៅ ត្រូវបានរៀបចំនៅឡើយទេ។

អនុសាសន៍៖ *ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា សំណៅបច្ចុប្បន្ននៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ គួរតែពិចារណាដោយរដ្ឋសភាដោយផ្អែកលើការពិគ្រោះយោបល់ស៊ីជម្រៅជាសាធារណៈ*។ គួរតែទុកពេលវេលាគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីអាចឲ្យសាធារណជនដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ ពិនិត្យនិងពិភាក្សាលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះឲ្យបានហ្មត់ចត់។ ជាការពិត ការប្រមូលទស្សនៈទាំងអស់ តាមរយៈការពិគ្រោះយោបល់ពិតប្រាកដ និងប្រកបដោយអត្ថន័យមុនពេលអនុម័ត គួរតែជាការអនុវត្តជាប្រចាំ ចំពោះសេចក្តីព្រាងច្បាប់ទាំងអស់។

ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់សេចក្តីសង្កេតនិងអនុសាសន៍របស់ខ្លួន ដោយសង្ឃឹមថានឹងរួមចំណែកក្នុងការអនុម័ត ច្បាប់ដ៏រឹងមាំមួយ ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលគោរពសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងពេញលេញ។

ជំពូកទី១

បទបញ្ញត្តិទូទៅ

មាត្រា១.-

ច្បាប់នេះមានគោលបំណង៖

[6] សង្ខេបសេចក្តីសម្រេចនិងគោលការណ៍របស់គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសេរីភាពខាងសមាគមនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បោះពុម្ពផ្សាយលើកទី៥ ឆ្នាំ ២០០៦ កថាខ័ណ្ឌទី១០៧២។

- លើកកម្ពស់ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ តំលៃ សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ កាលានុវត្តភាពការងារ និងបង្កើតផលិតភាពរបស់កម្មករនិយោជិត។

- ជំរុញឲ្យមានបរិយាកាសវិនិយោគនិងធុរកិច្ចកាន់តែប្រសើរប្រកបដោយភាពទាក់ទាញ

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា២.-

ច្បាប់នេះមានគោលដៅដូចតទៅៈ

- ធានាការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ ដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់មនុស្សទាំងអស់ ដែលគ្រប់គ្រងដោយច្បាប់ការងារ។

- បង្កើតនីតិវិធីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រដោយផ្អែកលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងសេដ្ឋកិច្ចនិងសង្គម។

- បង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដើម្បីជាយន្តការត្រីភាគីសម្រាប់សិក្សាស្រាវជ្រាវ និងផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗរបស់ជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ស្តីពីការងារ។

មាត្រា៣៖ វិសាលភាព

ច្បាប់នេះមានវិសាលភាពគ្របដណ្តប់លើសហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយសម្រាប់មាត្រា ២ និង មាត្រា ៣ ៖ ការិយាល័យ OHCHR សង្កេតឃើញថា ច្បាប់នេះអនុវត្តតែទៅលើ "សហគ្រាសឬគ្រឹះស្ថាននិងជនទាំងឡាយ ដែលស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់ស្តីពីការងារ" តែប៉ុណ្ណោះ មិនរាប់បញ្ចូលប្រភេទផ្សេងៗទៀតនៃកម្មករនិយោជិត រួមទាំង មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការខាងដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស និងផ្លូវសមុទ្រ ចៅក្រម និងអ្នកបំរើការតាមផ្ទះឡើយ។ ដូច្នេះ វាជាការរិតត្បិតលើសមត្ថភាពរបស់ពួកគេ ក្នុងការចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ គណៈកម្មាធិការអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ទទួលបន្ទុកការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ (CEACR) បានអំពាវនាវដល់រដ្ឋាភិបាលនានាឲ្យធានាថា "មន្ត្រីរាជការស៊ីវិល គ្រូបង្រៀន កម្មករនិយោជិតដែលបំរើការខាងដឹកជញ្ជូនផ្លូវអាកាស និង

ផ្លូវសមុទ្រ ចៅក្រម និងអ្នកបំរើការតាមផ្ទះ ត្រូវបានធានាយ៉ាងពេញលេញនូវសិទ្ធិដែលមានចែងនៅក្នុងអនុសញ្ញា[លេខ ៨៧]"[7] ដែលអ្នកទាំងអស់នេះ សុទ្ធតែស្ថិតនៅក្រៅវិសាលភាពនៃច្បាប់ការងារ។

ការិយាល័យOHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ថា ប្រសិនជាបុគ្គលគ្រប់រូបមិនសុទ្ធតែត្រូវស្ថិតក្រោមច្បាប់នេះទេ គួរតែមានប្រយោគមួយចែងថា *សម្រាប់កម្មករនិយោជិតទាំងឡាយដែលមិនស្ថិតនៅក្រោមបទប្បញ្ញត្តិនៃច្បាប់នេះ បទប្បញ្ញត្តិដាច់ដោយឡែក ត្រូវនឹងបានអនុម័ត*ដើម្បីការពារសិទ្ធិរបស់ពួកគេ ក្នុងការទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ និងប្រាក់កម្រៃស្មើគ្នា ស្របតាមមាត្រា៧នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (ICESCR) ។

ជំពូកទី២

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា៤.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា យ៉ាងតិចណាស់ក៏ត្រូវឲ្យស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលជាប្រាក់ឈ្នួលកម្រិតទាបបំផុត និងត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យOHCHR ស្នើឲ្យមានការពង្រីកនិយមន័យនៃពាក្យប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដោយពិចារណាទៅលើនិយមន័យដែលកំណត់ដោយគណៈកម្មាធិការជំនាញនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (ILO) ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ (CEACR)។ "ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវផ្តល់ឲ្យកម្មករនិយោជិតចំពោះការងារដែលបានបំពេញ ឬសេវាកម្មដែលត្រូវបានផ្តល់ ស្ថិតក្នុងរយៈពេលដែលបានកំណត់ណាមួយ ទោះជាត្រូវបានគណនាដោយផ្អែកលើថិរវេលា ឬទិន្នផល ក៏ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះមិនអាចត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយកិច្ចព្រមព្រៀងជាបុគ្គល ឬដោយកិច្ចព្រមព្រៀងជាសមូហភាព ដែលត្រូវបានធានាដោយច្បាប់ ព្រមទាំងអាចត្រូវបានកំណត់តាមវិធីនេះ ដើម្បីបំពេញតម្រូវការជាអប្បបរមារបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់គេយោងទៅតាមលក្ខខណ្ឌ ឬស្ថានភាពសង្គម និងសេដ្ឋកិច្ចជាតិ។"[8] -

---

[7] សេចក្តីសង្កេត (CEACR) - អនុម័ត ឆ្នាំ២០១៤ ដែលបានបោះពុម្ពផ្សាយនាសម័យប្រជុំ ILC លើកទី១០៤ (២០១៥)។

[8] ការស្ទង់មតិទូទៅរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលើរបាយការណ៍នានា ស្តីពីអនុសញ្ញាស្តីពីយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (លេខ២៦) និងអនុសាសន៍ (លេខ៣០) ឆ្នាំ១៩២៨ អនុសញ្ញា (កសិកម្ម) ស្តីពីយន្តការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (កសិកម្ម) (លេខ៩៩) និងអនុសាសន៍ (លេខ៨៩) ឆ្នាំ១៩៥១ និងអនុសញ្ញាស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (លេខ១៣១) និងអនុសាសន៍ (លេខ១៣៥) ឆ្នាំ១៩៧០។ របាយការណ៍របស់គណៈកម្មាធិការអ្នកជំនាញ ស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញានិងអនុសាសន៍ ឆ្នាំ១៩៩២ កថាខ័ណ្ឌទី៤២។

មាត្រា៥.-

ធាតុសម្រាប់យកមកពិចារណា ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺត្រូវផ្តោតទៅលើលក្ខខណ្ឌសេដ្ឋកិច្ច តម្លៃជីវភាពរស់នៅ និងស្ថានភាពជាក់ស្តែងរបស់ប្រទេស។

ធាតុទាំងនេះគឺ៖

១. លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមដែលរួមមាន ស្ថានភាពគ្រួសារ អត្រាអតិផលរណា និងការចំណាយក្នុងការរស់នៅ។

២. លក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសេដ្ឋកិច្ចដែលរួមមាន ផលិតភាព ភាពប្រកួតប្រជែងរបស់ប្រទេស ស្ថានភាពទីផ្សារការងារ និងកម្រិតចំណាយរបស់វិស័យ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចកែសម្រួលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច វិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេស។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យOHCHR ស្វាគមន៍ការដាក់បញ្ចូលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងសង្គមជាធាតុមួយ ដែលត្រូវយកទៅពិនិត្យពិចារណា នៅពេលធ្វើការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ គណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច បានគូសបញ្ជាក់ថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សំដៅដល់ការផ្តល់ឲ្យមាន "ជីវភាពរស់នៅសមរម្យ" សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសារ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា "ត្រូវតែផ្តល់ឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ដែលអាចឲ្យកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ ទទួលបានសិទ្ធិដទៃផ្សេងៗទៀត មានដូចជា សន្តិសុខសង្គម កិច្ចគាំពារសុខភាព ការអប់រំ និងកម្រិតជីវភាពរស់នៅសមរម្យ រាប់ទាំងស្បៀងអាហារ ទឹក និងអនាម័យ លំនៅដ្ឋាន សម្លៀកបំពាក់ និងការចំណាយបន្ថែម ដូចជា ការចំណាយលើការធ្វើដំណើរជាដើម។ល។"[9] គណៈកម្មាធិការនេះ បានបញ្ជាក់បន្ថែមទៀតថា "ធាតុដែលត្រូវយកមកធ្វើការពិនិត្យពិចារណា ក្នុងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគឺត្រូវមានលក្ខណៈអាចបត់បែនបាន បើទោះបីជាការងារនេះ ត្រូវតែមានលក្ខណៈបច្ចេកទេសទាំងស្រុងក្តី រួមទាំង កម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលទូទៅនៅក្នុងប្រទេស ការចំណាយលើការរស់នៅ ការបង់ថ្លៃវិភាគទានដល់សន្តិសុខសង្គម និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ ហើយនិងការចំណាយទាក់ទងនឹងកម្រិតជីវភាពរស់នៅ។"[10] ម្យ៉ាងវិញទៀត នៅក្នុងសេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានចុងក្រោយរបស់ខ្លួនស្តីពីកម្ពុជា គណៈកម្មាធិការបានផ្តល់អនុ

---

[9] សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅនៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (CESCR) លេខ២៣ កថាខ័ណ្ឌទី១៨។

[10] សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅនៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (CESCR) លេខ២៣ កថាខ័ណ្ឌទី២១។

សាសន៍ថា កម្ពុជា "កំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជាសកល ដែលនឹងអនុញ្ញាតឲ្យកម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេទទួលបានកម្រិតជីវភាពរស់នៅសមរម្យ។"[11]

ប៉ុន្តែ ទោះជា លក្ខខណ្ឌតម្រូវឲ្យមានការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច និងសមិទ្ធផលការងារកម្រិតខ្ពស់ ដែលត្រូវការចាំបាច់ ឲ្យមានការពិនិត្យពិចារណាផងដែរយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះមិនគួរត្រូវបានប្រើប្រាស់ ដើម្បីផ្តល់យុត្តិកម្មលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលមិនធានាដល់ការរស់នៅសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេឡើយ។[12]

ទាំងអនុសញ្ញា ដែលកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (លេខ១៣១) និង ទាំងអនុសាសន៍ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា (លេខ១៣៥) របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ សុទ្ធតែបញ្ជាក់ថាលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងក្រោមនេះ គួរតែត្រូវបានយកមកពិនិត្យពិចារណាក្នុងការកំណត់កម្រិតប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា៖ (ក) សេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត គ្រួសាររបស់ពួកគេ (ខ) កម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលទូទៅនៅក្នុងប្រទេស (គ) តម្លៃនៃការរស់នៅ និងការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងនោះ (ឃ) ផលប្រយោជន៍សន្តិសុខសង្គម។ (ង) កម្រិតជីវភាពរស់នៅរបស់ក្រុមសង្គមផ្សេងៗ។ (ច) កត្តាសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច កម្រិតផលិតភាព និងបំណងប្រាថ្នាក្នុងការសម្រេចបាន និងការថែរក្សាបាននូវកម្រិតការងារខ្ពស់។[13]

ពាក្យ "ក្នុងករណីចាំបាច់" គឺជាពាក្យអត្ថនោម័ត ហើយអាចធ្វើការបកស្រាយ ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យក្រុមប្រឹក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានឆន្ទានុសិទ្ធិទូលំទូលាយ ដើម្បីធ្វើការកែសម្រួលតាមលក្ខណៈរើសអើងនិងដោយបំពាន។ គោលដៅចម្បងនៃច្បាប់នេះ គឺដើម្បីធានាឲ្យមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់កម្មករនិយោជិតដែលស្ថិតក្រោមច្បាប់ការងារ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ បទបញ្ញត្តិនេះ អាចនាំឲ្យមានការប្រកាន់បែងចែកក្នុងប្រព្រឹត្តកម្មដែលត្រូវបានហាមប្រាមក្រោមមាត្រា៣ នៃអនុសញ្ញាលេខ៨៧ និងមាត្រា២ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (ICCPR) ដែលបង្កើតឲ្យមានសិទ្ធិដែលទទួលស្គាល់ដោយកតិកាសញ្ញានេះ ដោយគ្មានការបែងចែកណា មានជាអាទិ៍ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា សាសនា ភាសា ឬមតិនយោបាយ ឬមតិផ្សេងៗទៀត ដើមកំណើតជាតិ ឬសង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិកំណើត ឬស្ថានភាពដទៃៗទៀតឡើយ។

---

[11] សេចក្តីសង្កេតសន្និដ្ឋានរបស់គណៈកម្មាធិការស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ លើរបាយការណ៍តាមកាលកំណត់លើកទីមួយ និងលើកទីពីររបស់ កម្ពុជា E/C.12/KHM/CO/1 កថាខ័ណ្ឌទី២៣។

[12] សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅនៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (CESCR) លេខ២៣ កថាខ័ណ្ឌទី២២។

[13] សូមមើលអនុសញ្ញានៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លេខ ១៣១៖ អនុសញ្ញាទាក់ទងនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយយោងជាពិសេសដល់ប្រទេសនានាកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ (សម័យប្រជុំលើកទី៥៤ ក្រុងហ្សឺណែវ ថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៧០) មាត្រា ៣ ព្រមទាំងអនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ លេខ R១៣៥៖ អនុសាសន៍ទាក់ទងទៅនឹងការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយយោងជាពិសេសដល់ប្រទេសនានាកំពុងអភិវឌ្ឍន៍ (សម័យប្រជុំលើកទី៥៤ ក្រុងហ្សឺណែវ ថ្ងៃទី២២ ខែមិថុនា ឆ្នាំ១៩៧០) កថាខ័ណ្ឌទី១

ការិយាល័យOHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ សូមធ្វើការកែសម្រួលមាត្រានេះឡើងវិញ ដោយមានសេចក្តីដូចដូចតទៅ៖ *ធាតុដែលត្រូវយកមកពិចារណានៅពេលកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវកំណត់ក្របខ័ណ្ឌមួយដើម្បីកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលធានាជីវភាពរស់នៅសមរម្យសម្រាប់កម្មករនិយោជិត។ ធាតុទាំងនេះ គួរតែរួមបញ្ចូល (ក) លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងសង្គម រួមទាំងកម្រិតនៃប្រាក់ឈ្នួលនៅក្នុងប្រទេស អត្រាអតិផរណា តម្លៃនៃការរស់នៅ អត្ថប្រយោជន៍ផ្នែកសន្តិសុខសង្គម និងសេចក្តីត្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត និងគ្រួសាររបស់ពួកគេ (ខ) លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យខាងសេដ្ឋកិច្ច រួមទាំងការអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច កម្រិតផលិតភាព និងបំណងប្រាថ្នាក្នុងការសម្រេចបាន និងការរក្សាឲ្យបាននូវកម្រិតការងារខ្ពស់។ វាក្យខ័ណ្ឌចុងក្រោយ គួរតែបានលប់ចោល។*

មាត្រា៦.-

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា ហើយដែលតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវអនុវត្តនោះ ត្រូវទុកជាមោឃៈ។

ការព្រមព្រៀងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឬដោយផ្ទាល់មាត់ណាដែលស្ថិតក្នុងវិសាលភាពអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរិមា ហើយដែតម្រូវឲ្យប្រាក់ឈ្នួលទៅកម្មករនិយោជិតខ្ពស់ជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវអនុវត្តនោះត្រូវបន្តអនុវត្ត។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា៧.-

ចំពោះការងារម៉ោការឬតាមបរិមាណផលិតផល ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវគិតយ៉ាងណាឲ្យកម្មករនិយោជិតដែលមានការប៉ិនប្រសប់មធ្យមធ្វើការជាធម្មតា បានទទួលក្នុងចិរវេលាធ្វើការដដែល នូវប្រាក់ឈ្នួលយ៉ាងតិចស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវធានា ហើយដែលកំណត់សម្រាប់កម្មករនិយោជិតនោះ។

កម្មករនិយោជិតដែលទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលគិតតាមបរិមាណផលិតផល ត្រូវទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលតាមទិន្នផលជាក់ស្តែងដែលធ្វើបាន។ បើទិន្នផលការងារទទួលបាននោះលើសពីចំនួនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា កម្មករនិយោជិតនោះត្រូវបានតាមចំនួនលើសនោះ។ ប្រសិនបើទាបជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវបន្ថែមឲ្យគ្រប់ចំនួនស្មើនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលត្រូវបានធានា។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា៨.-

ចំពោះការងារដែលមានលក្ខខណ្ឌស្មើគ្នា ភាពប៉ិនប្រសប់ខាងវិជ្ជាជីវៈ និងផលដែលធ្វើបានស្មើគ្នា ប្រាក់ឈ្នួលត្រូវឲ្យស្មើគ្នាដល់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពនៃច្បាប់នេះ ទោះមានដើមកំណើត ភេទ ឬអាយុយ៉ាងណាក៏ដោយ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យ OHCHR ស្វាគមន៍ការដាក់បញ្ចូលប្រយោគមួយដែលនិយាយអំពីការមិនរើសអើង។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មាត្រានេះ គួររាប់បញ្ចូលនូវធាតុទាំងអស់ ដែលត្រូវបានផ្តល់ដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ច ពីព្រោះវាជាកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋភាគី ក្នុងការធានាយ៉ាងហោចណាស់ ក្នុងការបំពេញឲ្យបាននូវកម្រិតអប្បបរមាចាំបាច់ នៃសិទ្ធិទទួលបានលក្ខខណ្ឌការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ និងអនុគ្រោះដោយគ្មានការរើសអើងណាមួយ។[14]

ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ សូមធ្វើការកែសម្រួលមាត្រានេះឡើងវិញ ដោយមានសេចក្តីដូចតទៅ៖ ... *ដោយគ្មានការប្រកាន់បែងចែកបែបណាមួយ មានជាអាទិ៍ ពូជសាសន៍ ពណ៌សម្បុរ ភេទ ភាសា សាសនា មតិនយោបាយ ឬមតិផ្សេងៗទៀត ដើមកំណើតជាតិ ឬសង្គម ទ្រព្យសម្បត្តិ កំណើត ពិការភាព អាយុ ទំនោរផ្លូវភេទ និងអត្តសញ្ញាណយេនឌ័រ សុខភាព សញ្ជាតិ ឬស្ថានភាពដទៃផ្សេងទៀតឡើយ។*

មាត្រា៩.-

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលត្រូវបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវរៀបចំឡើងដោយមិនគិតថាវិជ្ជាជីវៈណា ឬមុខរបរណាឡើយ។ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានោះអាចប្រែប្រួលតាមតំបន់ តាមលក្ខណសេដ្ឋកិច្ច ដែលសម្រាប់កំណត់លក្ខខណ្ឌជីវភាព។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចកំណត់អាទិភាពនៃវិសាលភាពដែលត្រូវអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅតាមសកម្មភាពសេដ្ឋកិច្ច តាមវិជ្ជាជីវៈ មុខរបរ ឬតំបន់ ដោយយោងទៅលើស្ថានភាពសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ប្រទេស បន្ទាប់ពីបានទទួលយោបល់ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ អនុសាសន៍លេខ១៣៥ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ កំណត់ថា "ប្រព័ន្ធប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអនុវត្តដោយការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតែមួយនៃការអនុវត្តជាទូទៅក៏បាន ឬដោយការកំណត់ជាលំដាប់លំដោយឬជាស៊េរីនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលអនុវត្តចំពោះក្រុមកម្មករនិយោជិតជាក់លាក់ក៏បាន។"[15] ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នេះជាទស្សនៈរបស់គណៈកម្មាធិការជំនាញរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

---

[14] សេចក្តីពន្យល់ទូទៅនៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (CESCR) លេខ២៣ កថាខ័ណ្ឌទី៦៥។

[15] អនុសាសន៍របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិលេខ១៣៥ កថាខ័ណ្ឌទី៥ (១)។

ថា "ទោះជាប្រព័ន្ធអ្វីក៏ដោយដែលបានជ្រើសរើសនៅថ្នាក់ជាតិ គេចាំបាច់ត្រូវតែធានាឲ្យបាននូវការគោរពចំពោះគោលការណ៍ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នាសម្រាប់ការងារដែលមានតម្លៃស្មើគ្នា។"[16]

ក្នុងករណីនេះ កថាខ័ណ្ឌទី២ នៃមាត្រា៩ មានពាក្យពេចន៍ ឬភាសាមិនច្បាស់លាស់ ដូចជា ពាក្យ "វិជ្ជាជីវៈ" ដែលអាចនាំឲ្យមានការអនុវត្ត ដោយបំពានលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា សម្រាប់កម្មករនិយោជិតប្រភេទមួយចំនួន។ វាហាក់ដូចជាផ្ទុយនឹងមាត្រា៧ នៃច្បាប់នេះ និងអាចផ្ទុយទៅនឹងមាត្រា៧ នៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌។ ដោយសារច្បាប់នេះ មិនបានលើកឡើង អំពីដំណើរការ "អនុម័ត" ណាមួយ ដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដូច្នេះកថាខ័ណ្ឌនេះ អាចអនុញ្ញាតឲ្យក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារធ្វើការសម្រេចចិត្តជាឯកតោភាគី អំពីថាតើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវអនុវត្តបែបណា។

ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ថា គួរតែកំណត់និយមន័យនៃពាក្យពេចន៍ទាំងឡាយឲ្យបានច្បាស់លាស់នៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌទី២។

ជំពូកទី៣
ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១០.-

ការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវគោរពតាមគោលការណ៍ដូចខាងក្រោមនេះ៖

១. ការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

២. ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវតែជាតួលេខ ឬអត្រាប្រែប្រួលដែលអាចព្យាករណ៍បាន ពោលគឺត្រូវកើនតាមលំដាប់បន្តបន្ទាប់

---

[16] ការស្នង់មតិទូទៅលើរបាយការណ៍ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឆ្នាំ១៩៧០ (លេខ១៣១) និងអនុសាសន៍ស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ឆ្នាំ ១៩៧០ (លេខ១៣៥)។ របាយការណ៍នៃរបាយការណ៍របស់គណៈកម្មាធិការអ្នកជំនាញស្តីពីការអនុវត្តអនុសញ្ញា និងអនុសាសន៍ សន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិលើកទី១០៣ ឆ្នាំ២០១៤ កថាខ័ណ្ឌទី១៩៩។

៣. ប្រកាន់យកគោលការណ៍ឈ្នះ-ឈ្នះ

៤. ត្រូវប្រើប្រាស់ទិន្នន័យផ្លូវការស្របច្បាប់របស់ស្ថាប័នជាតិឬអង្គភាពនានាដែលទទួលបន្ទុកផលិតស្ថិតិ និងយកលក្ខណវិនិច្ឆ័យបែបសង្គមនិងសេដ្ឋកិច្ច ដូចមានចែងក្នុងមាត្រា៥ នៃច្បាប់នេះ មកធ្វើជាមូលដ្ឋានក្នុងការពិភាក្សា។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សំណៅមុននៃច្បាប់នេះ បានបញ្ចូលការពិភាក្សាប្រចាំឆ្នាំលើប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលការិយាល័យ OHCHR បានទទួលស្វាគមន៍ ដោយសារបញ្ញត្តិនេះស្របតាមអនុសាសន៍របស់គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម។ ទោះបីជាក្រសួងអាចកំណត់កាលវិភាគ សម្រាប់ការប្រជុំជាទៀងទាត់ក្តី ក៏មានហានិភ័យដែលថា ការបង្កើតឡើងវិញនេះ អាចនាំឲ្យមានការរក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅដដែលសម្រាប់រយៈពេលដ៏យូរ ប្រសិនជាច្បាប់មិនបានកំណត់រយៈពេលមួយច្បាស់លាស់ទេនោះ។ នៅក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយទូទៅលេខ ២៣ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គម ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យរដ្ឋភាគីទាំងឡាយឲ្យផ្តល់អាទិភាពដល់ "ការអនុម័តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានពិនិត្យឡើងវិញតាមកាលកំណត់ សន្ទស្សន៍ដែលបានកំណត់ចេញយ៉ាងហោចណាស់ទៅលើថ្លៃចំណាយលើការរស់នៅ និងរក្សាឲ្យបាននូវយន្តការ ដើម្បីធ្វើកិច្ចការនេះ។ កម្មករនិយោជិត និយោជក និងអង្គការតំណាងរបស់ពួកគេ គួរតែចូលរួមដោយផ្ទាល់នៅក្នុងប្រតិបត្តិការនៃយន្តការមួយនេះ។"[17]

ចំណុចមួយចំនួននៃមាត្រានេះទាមទារឲ្យមានការបំភ្លឺបន្ថែមទៀត។ ការបំភ្លឺនេះនឹងជួយធ្វើឲ្យប្រាកដថា គ្រប់ពាក្យពេចន៍ទាំងអស់នៅក្នុងមាត្រានេះមានលក្ខណៈច្បាស់លាស់ ដើម្បីកុំឲ្យមានការបកស្រាយដោយអត្តនោម័ត។

ក្នុងន័យនេះ ពាក្យ "ដែលអាចប៉ាន់ស្មានបាន" ក្រោមកថាខ័ណ្ឌ ២ និង "គោលនយោបាយឈ្នះ-ឈ្នះ" ក្នុងកថាខ័ណ្ឌ "៣" គួរត្រូវបានកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់។

កថាខ័ណ្ឌ ៤) គួរតែស្របគ្នាជាមួយកថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា១៦ ដែលអនុញ្ញាតឲ្យមានការស្រាវជ្រាវដោយឯករាជ្យ ហើយកថាខ័ណ្ឌនេះ គួរតែទទួលស្គាល់ថា ការរកឃើញផ្សេងៗនៅថ្នាក់ជាតិ និងអន្តរជាតិ អាចត្រូវបានគេយកមកពិចារណានៅក្នុងកិច្ចពិភាក្សាស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់មតិយោបល់៖

---

[17] សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅនៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (CESCR) លេខ២៣ កថាខ័ណ្ឌទី២០។

- ការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវធ្វើឡើងយ៉ាងហោចណាស់ជារៀងរាល់ឆ្នាំដូចដែលមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់មុន។ សេចក្តីយោងអាចដាក់បន្ថែមទៅក្នុងអនុសាសន៍របស់ក្រុមប្រឹក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

-ផ្នែកចុងក្រោយនៃកថាខ័ណ្ឌ ១ គួរតែលុបចោល [តាមកាលវិភាគកំណត់ដោយរដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ] និង គួរតែដាក់ជំនួយដោយ "ជាប្រចាំឆ្នាំ" វិញ។

- ពាក្យ "ដែលអាចប៉ាន់ស្មានបាន" ក្រោមកថាខ័ណ្ឌ ២ និង "គោលនយោបាយឈ្នះ-ឈ្នះ" ក្នុងកថាខណ្ឌ ៣ គួរតែកំណត់ឲ្យបានច្បាស់លាស់។ ក្នុងករណីមិនបានកំណត់ច្បាស់លាស់ទេនោះ យើងខ្ញុំសូមស្នើឲ្យលុបកថាខណ្ឌទាំងនេះចេញ។

- ការិយាល័យ OHCHR ស្នើដាក់ការបញ្ចូលរបាយការណ៍ជាតិនិងអន្តរជាតិ និងប្រភពទិន្នន័យផ្សេងទៀត ដែលបានបង្កើតឡើងដោយភាគីពាក់ព័ន្ធនានានៅក្នុងកថាខ័ណ្ឌ ៤ ។

មាត្រា១១.-

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ត្រូវចេញប្រកាសកំណត់កាលវិភាគនៃការពិភាក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា បន្ទាប់ពីទទួលបានអនុសាសន៍ពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្នុងករណីប្រធានសក្តិ ឬករណីចាំបាច់ណាមួយ រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចចេញប្រកាសផ្អាកឬកែសម្រួលកាលវិភាគនៃការពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាបាន។ ក្នុងករណីនេះ ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដែលបានកំណត់ចុងក្រោយនឹងមានសុពលភាពអនុវត្តបន្តរហូតមានការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីមកជំនួស។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សូមមើលមតិយោបល់លើមាត្រា១០ ខាងលើ។ សំណៅមុននៃសេចក្តីព្រាងនេះបានកំណត់ពេលវេលាមួយជាក់លាក់សម្រាប់ការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលបានផ្តល់ភាពទៀងទាត់ដល់ដំណើរការនិងបានធានាឲ្យមានការពិភាក្សាតាមកាលកំណត់អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ការិយាល័យ OHCHR ស្វាគមន៍ ការដាក់បញ្ចូលសេចក្តីយោងទៅអនុសាសន៍ដោយក្រុមប្រឹក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ទោះបីជាគណៈកម្មាធិការស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ចសង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ទទួលស្គាល់ថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចនឹងត្រូវបានបង្កកក៏ដោយ ក៏គណៈកម្មការនេះយល់ឃើញថា "វិធានការត្រូវតែចាត់ឡើង ជាជម្រើសចុងក្រោយហើយត្រូវតែមានលក្ខណៈជាបណ្តោះអាសន្នប៉ុណ្ណោះ ដោយត្រូវចងចាំថា តម្រូវការរបស់កម្មករនិយោជិត ដែលស្ថិតក្នុងស្ថានភាពងាយរងគ្រោះ ដោយត្រូវត្រឡប់ទៅនីតិវិធីជាលក្ខណៈបទដ្ឋាននៃការពិនិត្យឡើងវិញតាមកាលកំណត់ ហើយត្រូវ

បង្កើនប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាឲ្យបានលឿនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន"។[18] ក្នុងន័យនេះ ពាក្យថា "ប្រធានស័ក្ក" និង "គ្រោះអាសន្ន" អាចតម្រូវឲ្យមានភាពជាក់លាក់បន្ថែមទៀត ដើម្បីបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ពីស្ថានភាពណាមួយដែលក្រសួងទទួលបន្ទុកការងារ អាចពន្យារ ឬកែសម្រួលកាលវិភាគសម្រាប់កិច្ចពិភាក្សា ដើម្បីធានានូវភាពច្បាស់លាស់ផ្នែកច្បាប់ និងជៀសវាងការបកស្រាយជាលក្ខណៈ អត្តនោម័តិ។ លើសពីនេះទៀត ការពន្យារកិច្ចពិភាក្សាជាជាងពន្យារកិច្ចពិភាក្សាទាំងនេះ នឹងរួមចំណែកក្នុងការធានាឲ្យមានតម្លាភាព និងឲ្យមានកិច្ចសន្ទនាក្នុងចំណោមសមាជិកនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ប្រសិនបើកិច្ចពិភាក្សាត្រូវបានពន្យារពេល ហើយប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាថ្មីត្រូវបានអនុម័តបន្ទាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា មក ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅតែមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ហើយដូច្នេះកម្មករនិយោជិត គួរតែទទួលបានប្រាក់កម្រៃដែលត្រូវទូទាត់សងសម្រាប់ភាពខុសគ្នាណាមួយ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ថា ពាក្យ "ប្រធានស័ក្ក" និង "គ្រោះអាសន្ន" គួរតែកំណត់នៅក្នុងច្បាប់ដើម្បីផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ផ្នែកច្បាប់។ ការិយាល័យក៏សូមផ្តល់អនុសាសន៍ផងដែរថា កាលវិភាគសម្រាប់កិច្ចពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមិនត្រូវពន្យារពេលឡើយ ហើយថា ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាគួរតែមានប្រសិទ្ធភាពចាប់ពីថ្ងៃទី១ ខែមករា ទោះបីជាកិច្ចពិភាក្សាត្រូវបានពន្យារក៏ដោយ។

មាត្រា១២.-

ដើម្បីចូលរួមពិភាក្សាកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ភាគីនីមួយៗនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាត្រូវស្វែងរកឲ្យមានគោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួនមួយ ដោយប្រើប្រាស់លក្ខណវិនិច្ឆ័យដូចមានក្នុងមាត្រា៥នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីដែលមិនអាចស្វែងរកគោលជំហរផ្លូវការដោយការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទ ភាគីនីមួយៗ ត្រូវយកសំឡេងភាគច្រើន ដោយការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុង ដើម្បីកំណត់គោលជំហរផ្លូវការរបស់ខ្លួន និងមិនត្រូវបំពានគោលជំហរផ្លូវការដែលភាគីខ្លួនបានសម្រេច ដើម្បីយកទៅពិភាក្សានោះឡើយ។

ការសម្រេចអំពីតួលេខ ឬអត្រាបម្រែបម្រួលនៃប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាដោយក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមា ត្រូវផ្អែកលើគោលការណ៍ឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទនៃសមាជិកដែលមានវត្តមានក្នុងកិច្ចប្រជុំនោះ។ ក្នុងរណីមិនមានការឯកភាពជាឯកច្ឆន្ទលើចំណុចណាមួយចំនួន២(ពីរ)ដងនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំចំនួន២(ពីរ)ផ្សេងគ្នា ការសម្រេចត្រូវ

---

[18] សេចក្តីអធិប្បាយទូទៅនៃកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ (CESCR) លេខ២៣ កថាខ័ណ្ឌទី២២។

ផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើន ដោយការបោះឆ្នោតជាសម្ងាត់នាកិច្ចប្រជុំលើកទី២(ពីរ)នោះ។ ក្នុងករណីទទួលបានសំឡេងស្មើគ្នា សំឡេងប្រធានមានឧត្តមភាព។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការប្រើប្រាស់សំឡេងភាគច្រើន ដើម្បីសម្រេចលើអត្រានៃការដំឡើងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចធ្វើឲ្យតំណាងកម្មករនិយោជិតត្រូវបានបោះឆ្នោតដកចេញម្តងហើយម្តងទៀង ដោយភាគីពីរផ្សេងទៀតនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ធ្វើការកែសម្រួលកថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា ១២ ដែលមានខ្លឹមសារដូចតទៅ៖ *"... ការសម្រេចចិត្តត្រូវធ្វើឡើងដោយផ្អែកលើសំឡេងភាគច្រើននៃក្រុមនីមួយៗដែលបានតំណាងនៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា តាមរយៈការបោះឆ្នោតសម្ងាត់ នៅកិច្ចប្រជុំលើកទីពីរ" ។*

មាត្រា១៣.-

ក្រោយពីសម្រេចបាននូវតួលេខឬអត្រាបម្រែបម្រួលប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាតាមនីតិវិធីដូចមានចែងក្នុងមាត្រា១២នៃច្បាប់នេះ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវយកលទ្ធផលនេះធ្វើជាអនុសាសន៍ជូនរដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ រដ្ឋមន្រ្តីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារអាចស្នើសុំគោលការណ៍ពីរាជរដ្ឋាភិបាល មុននឹងចេញប្រកាសកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់អនុវត្តឆ្នាំបន្ទាប់។

ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាសម្រាប់ឆ្នាំនីមួយៗនឹងចូលជាធរមាន ចាប់ពីថ្ងៃទី០១ ខែមករា រៀងរាល់ឆ្នាំ។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា១៤.-

និយោជកត្រូវបិទជាអចិន្រ្តៃយ៍នូវប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា នៅកន្លែងធ្វើការ ក្នុងការិយាល័យបើកប្រាក់ និងនៅទីទទួលឲ្យធ្វើការងារ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ដើម្បីធានាថា កម្មករនិយោជិតទាំងអស់យល់ដឹងពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា និយោជកត្រូវផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយនូវប្រកាសស្តីពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ធ្វើការកែសម្រួលមាត្រា ១៤ ទៅជា៖ *... ហើយត្រូវផ្សព្វផ្សាយឲ្យបានទូលំទូលាយដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួន។*

ជំពូកទី៤
ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា

មាត្រា១៥.-

ត្រូវបានបង្កើតក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមានៅអមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា១៦.-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បរមាមានភារកិច្ចជាអាទិ៍៖

- សិក្សាស្រាវជ្រាវតាមបែបវិទ្យាសាស្ត្រលើកិច្ចការទាំងឡាយដែលទាក់ទងនឹងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- សម្របសម្រួល និងបង្កលក្ខណៈងាយស្រួលដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ ការប្រជុំពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- ផ្តល់អនុសាសន៍អំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងៗ និងវិសាលភាពនៃការអនុវត្តប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាជូនរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលវិស័យការងារ
- ផ្សព្វផ្សាយនិងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង និងការសន្ទនាសង្គមអំពីការកំណត់ប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា
- អនុវត្តកិច្ចការផ្សេងទៀត តាមសំណើរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័ការងារពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាប្រាក់ឈ្នួល ។

ក្នុងករណីចាំបាច់ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចបង្កើតក្រុមការងារបច្ចេកទេស ដើម្បីជាជំនួយក្នុងការអនុវត្តភារកិច្ចរបស់ខ្លួន។

បុគ្គទាំឡាយណា ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដែលធ្វើការសិក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធផលសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងប្រភពទិន្នន័យពាក់ព័ន្ធនឹងការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងរយៈពេល១៥ ថ្ងៃបន្ទាប់ពីបានបញ្ចប់ការសិក្សានោះ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យ OHCHR សូមស្វាគមន៍ថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវឯករាជ្យត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្នុងបញ្ជីនៃឯកសារទទួលយកជាផ្នែកមួយនៃការពិភាក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការកំណត់រយៈពេល ១៥ ថ្ងៃ សម្រាប់ការបង្ហាញលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវហាក់បីដូចជារិតត្បិតខ្លាំងហួសហេតុ ។ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ គួរតែអាចធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងបង្ហាញអំពីលទ្ធផលនៃសិក្សាស្រាវជ្រាវទាំងឡាយទៅតាមពេលវេលាមួយដែលសមរម្យ ទោះជាបីជាការសិក្សាស្រាវជ្រាវទាំងនេះត្រូវបាន ឬមិនបានចែករំលែកជាមួយក្រុមប្រឹក្សា។ ម្យ៉ាងវិញទៀត ដោយសារមាត្រា២៦ ត្រូវបានរក្សាឲ្យនៅដដែលនោះនោះ ទោសបញ្ញត្តិអាចនឹងត្រូវអនុវត្ត ប្រសិនបើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ មិនត្រូវបានដាក់ជូនទៅក្រុមប្រឹក្សាតាមពេលកំណត់ក្នុងរយៈពេល១៥ ថ្ងៃ ដែលនេះទំនងជាការរិតត្បិតខ្លាំងហួសហេតុ។

មានកង្វះភាពច្បាស់លាស់ផងដែរអំពីវិធីសាស្ត្រដែលក្រុមប្រឹក្សាយកការសិក្សាស្រាវជ្រាវមកប្រើប្រាស់ស្រាវជ្រាវ នៅពេលដែលត្រូវបានដាក់ជូន។ គួរតែបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ថា ការសិក្សាស្រាវជ្រាវគឺជាទ្រព្យសម្បត្តិរបស់អ្នកនិពន្ធ (អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ) ដែលគាត់អាចបោះពុម្ព និងផ្សព្វផ្សាយរបាយការណ៍នោះ តាមដែលអ្នកនិពន្ធយល់ថាសមស្រប។

គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានសង្កត់ធ្ងន់ថា សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ រាប់ទាំងការសម្តែងមតិ និងការទទួលយកនូវការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមគ្រប់រូបភាពនៃគំនិត និងយោបល់ដែលអាចបញ្ជូនបន្តទៅអ្នកដទៃទៀត។ សិទ្ធិនេះរាប់ទាំងសន្ទរកថានយោបាយ បទអត្ថាធិប្បាយអំពីកិច្ចការឯកជន និងអំពីកិច្ចការសាធារណៈ ការពិភាក្សាអំពីសិទ្ធិមនុស្ស វិជ្ជាជីវៈខាងសារព័ត៌មាន និងការបង្រៀន ក្នុងចំណោមបញ្ហាផ្សេងៗទៀត។ សិទ្ធិនេះ ក៏រាប់បញ្ចូលទាំង ការបញ្ចេញមតិដែលអាចចាត់ទុកថាជាពាក្យសម្តីវាយប្រហារធ្ងន់ៗ ភាពចម្រូងចម្រាស ពាក្យសម្តីមិនពិត ឬសូម្បីតែពាក្យសម្តីធ្វើឲ្យរន្ធត់ក៏រាប់បញ្ចូលដែរ។[19] គណៈកម្មការសិទ្ធិមនុស្ស ក៏បានស្នើឲ្យរដ្ឋនានា ធានាថា ច្បាប់ក្នុងស្រុក "មិនត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមវិធីណាមួយ ដើម្បីរារាំងបុគ្គលទាំងឡាយមិនឲ្យអនុវត្តសិទ្ធិសេរីភាពបញ្ចេញមតិរបស់ពួកគេ និងជាពិសេសសម្រាប់អ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស មិនឲ្យធ្វើការស្រាវជ្រាវដោយឯករាជ្យនិងបោះពុម្ពលទ្ធផលនៃការស្រាវជ្រាវទាំងនោះ"។[20]

ស៊ីអេហ្វអេ/អាយឡូ (CFA/ILO) "បានចង្អុលបង្ហាញថា សិទ្ធិនៃការជួបប្រជុំ សេរីភាពនៃគំនិត និង ការបញ្ចេញមតិ ជាពិសេស សេរីភាពប្រកាន់យកមតិយោបល់ ដោយគ្មានការជ្រៀតជ្រែក និងស្រាវជ្រាវពត៌មានទទួលនិងផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មាន និងគំនិតសព្វបែបយ៉ាង តាមរយៈប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយណាមួយ ដោយមិនគិតពីព្រំ

ដែន ដែលបង្កើតបានជាសេរីភាពប្រជាពលរដ្ឋ ដែលមានសារៈសំខាន់ ក្នុងការអនុវត្តជាប្រក្រតីនៃសិទ្ធិសហជីព។[21] ស៊ីអេហ្វអេ/អាយឡូក៏មានការយល់ឃើញផងដែរថា សិទ្ធិក្នុងការបញ្ចេញមតិគឺជា ផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃសិទ្ធិសហជីព រាប់ទាំងសេរីភាពក្នុងការរិះគន់គោលនយោបាយសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមកិច្ចរបស់រដ្ឋភិបាល។ ស៊ីអេហ្វអេ/អាយឡូ បានបន្ថែមថា "ការអនុវត្តពេញលេញនូវសិទ្ធិសហជីព ទាមទារឲ្យមានលំហូរព័ត៌មាន មតិយោបល់ និងគំនិតដោយសេរីនានា ហើយដើម្បីសម្រេចបាននូវការអនុវត្តពេញលេញនេះ កម្មករនិយោជិត និយោជក និងអង្គការរបស់ពួកគេ ត្រូវទទួលបាននូវសេរីភាពនៃគំនិត និងការសម្តែងមតិ នៅឯការជួបប្រជុំរបស់ពួកគេ នៅក្នុងការបោះពុម្ពផ្សាយរបស់ពួកគេ និងនៅក្នុងសកម្មភាពសហជីពដទៃទៀត ..."។[22] អេហ្វអេ/អាយឡូក៏បានអះអាងផងដែរថា "ច្បាប់ដែលអនុញ្ញាតឲ្យអាជ្ញាធរមានសមត្ថកិច្ចហាមឃាត់អង្គការណាដែលអនុវត្តសកម្មភាពសហជីពជាប្រក្រតីណាមួយ ដូចជាការធ្វើយុទ្ធនាការប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គឺមិនស្របនឹងគោលការណ៍ដែលគេទទួលយកជាទូទៅថា អាជ្ញាធរសាធារណៈ ត្រូវបញ្ឈប់ការជ្រៀតជ្រែកណាមួយដែលនឹងរឹតត្បិតសិទ្ធិរបស់សហជីពកម្មករដើម្បីរៀបចំសកម្មភាព និង តាក់តែងកម្មវិធីរបស់ពួកគេ ឬដែលអាចរារាំងដល់ការអនុវត្តស្របច្បាប់នូវសិទ្ធិនេះ។[23]

មាត្រា ១៩ នៃ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និង នយោបាយ (ICCPR) អនុញ្ញាតឲ្យមានការកំណត់ព្រំដែននូវបទប្បញ្ញត្តិជាក់លាក់មួយចំនួននៃសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ទោះបីជាគ្មានការលើកលែង ឬការរឹតត្បិតត្រូវបានគេអនុញ្ញាតឲ្យមានចំពោះសិទ្ធិសេរីភាពខាងគំនិតក៏ដោយ។ ដូចបានលើកឡើងដោយគណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្ស "ការរឹតត្បិតនេះត្រូវមានចែងក្នុងច្បាប់។ ការរឹតត្បិតទាំងនេះអាចត្រូវបានធ្វើឡើងសម្រាប់តែមូលហេតុមួយក្នុងចំណោមហេតុផលទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងអនុកថាខ័ណ្ឌ (ក) និង (ខ) នៃកថាខណ្ឌ ៣ តែប៉ុណ្ណោះ ហើយច្បាប់ដែលរឹតត្បិតសិទ្ធិនេះ ត្រូវតែបំពេញបានតាមបទដ្ឋាននៃការត្រួតពិនិត្យដ៏តឹងរឹងអំពីភាពចាំបាច់ និង ភាពសមមាត្រ។[24] ទាក់ទងនឹងអនុកថាខណ្ឌ (ក) "ពាក្យថា សិទ្ធិរាប់ទាំងសិទ្ធិមនុស្សដូចដែលបានទទួលស្គាល់នៅក្នុងកតិកាសញ្ញានេះ និងទទួលស្គាល់កាន់តែមានលក្ខណៈទូទៅនៅក្នុងច្បាប់សិទ្ធិ

មនុស្សអន្តរជាតិ”។[25] អនុកថាខ័ណ្ឌ (ខ) មិនអាចត្រូវបានប្រើដោយសំអាងលើច្បាប់ដែល "បង្ក្រាប ឬបដិសេធព័ត៌មានសាធារណៈ នៃផលប្រយោជន៍សាធារណៈស្របច្បាប់ ដែលមិនប៉ះពាល់ដល់សន្តិសុខជាតិ ឬដាក់ទោសទណ្ឌអ្នកសារព័ត៌មាន អ្នកស្រាវជ្រាវ សកម្មជនបរិស្ថាន អ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស ឬអ្នកដទៃទៀត ចំពោះការផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានបែបនេះឡើយ។ ហើយជាទូទៅ វាមិនសមស្របផងដែរក្នុងការដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងច្បាប់ប្រភេទនេះនូវប្រភេទព័ត៌មានដូចនេះដែលទាក់ទងនឹងវិស័យពាណិជ្ជកម្ម វឌ្ឍភាពផ្នែកធនាគារ និងវិទ្យាសាស្ត្រនោះ”។[26]

ដើម្បីផ្តល់យុត្តិកម្មដល់ពាក្យថា ការរិតត្បិតនោះ រដ្ឋមួយត្រូវតែបង្កើតឲ្យមានការតភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ និងភ្លាមៗរវាងការបញ្ចេញមតិ និងការគំរាមកំហែង។ វិធានការដែលបានប្រើត្រូវតែធ្វើឲ្យថមថយការបញ្ចេញមតិដោយសេរីក្នុងកម្រិតតិចតួចតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន ដូច្នេះ វាតម្រូវឲ្យមានការអនុវត្តនូវវិធានការជ្រៀតជ្រែកតិចបំផុតដើម្បីសម្រេចគោលបំណងនេះ។ ទីបំផុត ផលប៉ះពាល់នៃវិធានការនេះត្រូវតែមានលក្ខណៈសមាមាត្រ និងផលប៉ះពាល់ដែលបង្កដល់សេរីភាពបញ្ចេញមតិ មិនត្រូវមានលើសពីអត្ថប្រយោជន៍របស់វាឡើយ។ ដូច្នេះ វិធានការរិតត្បិតណាមួយ គួរតែត្រូវបានដាក់ឡើងក្នុងការពិនិត្យយ៉ាងតឹងរ៉ឹងនូវភាពសមមាត្រដើម្បីធានាថា ការកំណត់ណាមួយពិតជាចាំបាច់ ដើម្បីសម្រេចបាននូវគោលបំណងដែលប្រាថ្នាចង់បាន។

ចំពោះករណីនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់ស្តីពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាវិញ មិនមានយុត្តិកម្មបានលើកឡើងទេថា ហេតុអ្វីបានជាសិទ្ធិទាំងនេះអាចត្រូវបានដាក់កម្រិត។ ទោះបីជាការដាក់កម្រិត ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយច្បាប់ក៏ដោយ ក៏វាមិនបំពេញបានតាមគោលបំណងនៃការគោរពសិទ្ធិ ឬកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អ្នកដទៃ ឬការការពារសន្តិសុខជាតិ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ សុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈឡើយ។ ផលប៉ះពាល់ដែលបង្កឲ្យមាន ដោយការដាក់កម្រិតលើសេរីភាពក្នុងការបង្កើតសមាគម និងជាការធ្វើឲ្យការបញ្ចេញមតិ មិនសមមាត្រនឹងផលប្រយោជន៍នៃការដាក់កម្រិតនេះឡើយ។ ជាលទ្ធផល កាលបរិច្ឆេទផុតកំណត់រយៈពេល១៥ ថ្ងៃ មានលក្ខណៈផ្ទុយនឹងបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ធ្វើការកែសម្រួលកថាខ័ណ្ឌចុងក្រោយនៃមាត្រា ១៦ ដូចតទៅ៖ *ជនណាក៏ដោយ ក្រៅពីក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចធ្វើការសិក្សាអំពីប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា*

ហើយដាក់បញ្ជូនលទ្ធផលការសិក្សាស្រាវជ្រាវទៅក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។ អ្នកធ្វើការសិក្សាស្រាវជ្រាវ អាចបោះពុម្ពផ្សាយ និងផ្សព្វផ្សាយលទ្ធផលនៃការសិក្សាស្រាវជ្រាវនោះបានគ្រប់ពេលវេលាផងដែរ។

មាត្រា១៧.-

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានសមាជិកពេញសិទ្ធិយ៉ាងតិចចំនួន ៤៨ (សែសិបប្រាំបី) រូប ដែលមានសមាសភាពមកពីត្រីភាគី ក្នុងចំនួនស្មើគ្នាដូចខាងក្រោម៖

១- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីរាជរដ្ឋាភិបាល

២-មួយភាគបីជាតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត

៣- មួយភាគបីជាតំណាងភាគីនិយោជក។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ឬតំណាង១ (មួយ) រូប នៃក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ជាប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានអនុប្រធាន២ (ពីរ) រូប ដែល១(មួយ)រូបជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីកម្មករនិយោជិត និង១ (មួយ) រូបទៀតជ្រើសរើសចេញពីសមាសភាពតំណាងភាគីនិយោជក តាមរយៈការបោះឆ្នោតផ្ទៃក្នុងរបស់ភាគីនីមួយៗ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវមានសមាជិកបម្រុងដែលមានចំនួនស្មើនឹងចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិ ដើម្បីបំពេញចំនួនសមាជិកពេញសិទ្ធិណាមួយដែលអវត្តមាន។

រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ អាចស្នើសុំកែសម្រួលចំនួនសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ទៅរាជរដ្ឋាភិបាល ទៅតាមភាពចាំបាច់ តែមិនអាចតិចជាង៤៨ (សែសិបប្រាំបី) រូបឡើយ។

ប្រាក់បៀវត្សនៃសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាំតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ជាបន្ទុករបស់ក្រសួង ស្ថាប័ន ឬអង្គការវិជ្ជាជីវៈ។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា១៨.-

សមាសភាព ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

សមាជិកពេញសិទ្ធិនិងសមាជិកបម្រុងរបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សមាសភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសារៈសំខាន់សម្រាប់ដំណើរការរបស់ខ្លួន ហើយត្រូវធានាដល់ភាពតំណាងនៃសមាជិករបស់ខ្លួននៅថ្នាក់ជាតិ និងតាមពហុវិស័យ ជាពិសេសតំណាង កម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។ ទាក់ទងទៅនឹងតំណាងរបស់កម្មករនិយោជិត ពួកគេគួរតែឯករាជ្យពីនិយោជក និងអង្គការនិយោជករបស់ពួកគេ ក៏ដូចជាឯករាជ្យពីអាជ្ញាធរផងដែរ។ ការបង្កើតសមាសភាព ការរៀបចំ និងតួនាទី ដែលមានកម្រិតច្បាស់លាស់នៅក្នុងច្បាប់ នឹងផ្តល់ភាពប្រាកដប្រជាតាមផ្លូវច្បាប់ដល់អ្នកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីច្បាប់នេះ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យបង្កើតសមាសភាព ការរៀបចំ និងតួនាទី ព្រមទាំងសមាជិកភាពនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងច្បាប់នេះ ដោយធានាឲ្យមានភាពជាតំណាងនៅថ្នាក់ជាតិ និងពហុវិស័យមកពីខាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជក។

មាត្រា១៩.-

និយោជកដែលមានកម្មករនិយោជិតជាសមាជិកពេញសិទ្ធិឬសមាជិកបម្រុងនៃក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទុកពេលវេលាចាំបាច់ឲ្យជននេះបានទៅចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំផ្លូវការផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធនឹងការងាររបស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

រាល់ពេលកិច្ចប្រជុំ ដូចមានចែងក្នុងកថាខ័ណ្ឌខាងលើ ត្រូវគិតប្រាក់ឈ្នួលឲ្យដូចពេលធ្វើការធម្មតា ហើយត្រូវចាត់ទុកជាបានធ្វើការធម្មតាក្នុងការគិតគូរអំពីអតីតភាពនិងសិទ្ធិឈប់សម្រាកផ្សេងៗ។

កម្មករនយោជិតដែលទទួលតំណែងជាសមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវទទួលបានការការពារដូចគ្នានឹងប្រតិភូបុគ្គលិក ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់ជាធរមាន។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា ២០

ក្រៅពីកិច្ចប្រជុំដែលបានកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីទទួលបន្ទុកការងារដូចមានចែងក្នុងមាត្រា ១១ នៃច្បាប់នេះ ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា អាចកោះប្រជុំក្រុមប្រឹក្សានេះ បានគ្រប់ពេលទៅតាមការចាំបាច់ ឬទៅតាមសំណើរបស់អនុប្រធានណាមួយ។ សំណើនេះត្រូវបញ្ជាក់ពីហេតុផលសមស្រប និងការចាំបាច់។

សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវចូលរួមប្រជុំតាមកាលវិភាគកំណត់ និងការអញ្ជើញដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

កូរ៉ុមសម្រាប់ដំណើរការរាល់កិច្ចប្រជុំរបស់ក្រុមប្រឹក្សាប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៥០% +១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃចំនួនសមាជិកសរុបទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។

អគ្គលេខាធិការដ្ឋាន ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាត្រូវរៀបចំលិខិតអញ្ជើញចូលរួមប្រជុំ ដោយភ្ជាប់ឯកសារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចប្រជុំនេះជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិ និងសមាជិកបម្រុង ឲ្យបានយ៉ាងតិច១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃមុនសម័យប្រជុំ។ ក្នុងករណីចាំបាច់ និងបន្ទាន់ រយៈពេលនៃការអញ្ជើញនេះគឺអាស្រ័យទៅលើស្ថានភាពជាក់ស្តែង។

ក្នុងករណីដែលមានសំណើពីប្រធាន ឬអនុប្រធានណាមួយ ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាអាចអញ្ជើញបុគ្គលណាម្នាក់ ដែលមានគុណសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ក្រៅពីសមាជិក ដើម្បីចូលរួមប្រជុំផ្តល់យោបល់លើបញ្ហាដែលត្រូវពិភាក្សា ប៉ុន្តែបុគ្គលនោះមិនមានសិទ្ធិបោះឆ្នោតក្នុងកិច្ចប្រជុំទេ។

កំណត់ហេតុនៃកិច្ចប្រជុំត្រូវចុះហត្ថលេខាដោយប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ដោយភ្ជាប់មកជាមួយនូវបញ្ជីវត្តមានអ្នកចូលរួមកិច្ចប្រជុំ និងត្រូវផ្ញើជូនសមាជិកពេញសិទ្ធិ និងសមាជិកបម្រុងទាំងអស់ក្នុងរយៈពេល១៥ (ដប់ប្រាំ) ថ្ងៃ ក្រោយកិច្ចប្រជុំ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យ OHCHR ទទួលស្គាល់នូវតម្រូវការឲ្យមានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់សម្រាប់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ក្នុងការជួបប្រជុំ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការិយាល័យនេះ មិនគិតទេថា គួរតែមានសេចក្តីតម្រូវក្នុងការបញ្ជាក់អំពី "ភាពចាំបាច់" នៃកិច្ចប្រជុំ ប្រសិនបើមានហេតុផលត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់រួចហើយ។ លើសពីនេះទៀត ដោយហេតុថា ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសមាសភាពតែបីភាគីនោះ ដើម្បីធានាឲ្យមានភាពជាតំណាងគ្រប់គ្រាន់មកពីភាគីនីមួយៗ កូរ៉ុមដែលចាំបាច់គួរតែអនុវត្តចំពោះភាគីនីមួយៗ និងមិនគួរអនុវត្តចំពោះក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាទាំងមូលនោះទេ។ កថាខ័ណ្ឌទីពីរ និងកថាខ័ណ្ឌទីបួន ហាក់ដូចជាចែងដដែលៗ ហើយទោះបីជាកថាខ័ណ្ឌទាំងពីរនេះ បានកំណត់ការចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំ គឺជាកាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏កថាខ័ណ្ឌនេះមិនបានកំណត់អំពីថាតើមានអ្វីកើតឡើង ប្រសិនជាសមាជិកណាមួយមិនបានចូលរួម ហើយក៏មិនបានកំណត់អំពីហេតុផលដើម្បីផ្តល់យុត្តិកម្មដល់អវត្តមាននោះដែរ។ ហេតុដូច្នេះ ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្តល់អនុសាសន៍ដាក់បញ្ចូលបញ្ញត្តិមួយស្តីពីការចាត់តាំងសមាជិកជំនួសសម្រាប់ភាគីនីមួយៗ។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្ដល់អនុសាសន៍ដកចេញពាក្យថា "ភាពចាំបាច់" ពីកថាខ័ណ្ឌទី១។ ការិយាល័យសូមផ្ដល់យោបល់ផងដែរថា កថាខ័ណ្ឌទី៣គួរតែកែតម្រូវឡើងវិញដូចតទៅ៖ *កូរ៉ុមចាំបាច់សម្រាប់កិច្ចប្រជុំទាំងអស់របស់ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានយ៉ាងហោចណាស់ ៥០% + ១ (ហាសិបភាគរយបូកមួយ) នៃភាគីនីមួយៗ ក្នុងក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា។* ការិយាល័យ OHCHR ស្នើឲ្យកែសម្រួល កថាខណ្ឌទី២ ដូចតទៅ៖ *សមាជិកក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវចូលរួមក្នុងកិច្ចប្រជុំតាមកាលវិភាគកំណត់ និងតាមការអញ្ជើញរបស់ប្រធានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ពុំនោះទេត្រូវបង្ហាញមូលហេតុសមស្រប។ ក្នុងករណីអវត្តមាន សមាជិកចាត់តាំងជំនួស ត្រូវចូលរួម។* ដោយមានការដាក់បញ្ចូលកថាខ័ណ្ឌទី២ ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្ដល់អនុសាសន៍លុបកថាខ័ណ្ឌទី៤ ចេញ។

មាត្រា ២១

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាមានអគ្គលេខាធិការដ្ឋានមួយជាសេនាធិការ ដែលស្ថិតក្រោមក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃអគ្គលេខាធិការដ្ឋានក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវកំណត់ដោយអនុក្រឹត្យ។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវមានកញ្ចប់ថវិកាផ្ទាល់ខ្លួន ជាកញ្ចប់ដោយឡែក ដែលជាផ្នែកមួយនៃថវិការបស់ក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ ដើម្បីដំណើរការងាររបស់ខ្លួន។

ក្រុមប្រឹក្សាជាតិប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា មានសិទ្ធិទទួល និងប្រើប្រាស់នូវមូលនិធិដែលបានពីប្រភពផ្សេងៗទៀត សម្រាប់ដំណើរការងាររបស់ខ្លួន។

សេចក្ដីអត្ថាធិប្បាយ៖ ដើម្បីផ្ដល់ភាពច្បាស់លាស់តាមផ្លូវច្បាប់ដល់អ្នកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ពីច្បាប់នេះ ការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅរបស់លេខាធិការដ្ឋាន គួរតែត្រូវបានបង្កើតឡើងនៅក្នុងច្បាប់។ ភាពច្បាស់លាស់បន្ថែមនេះ គឺជាមូលដ្ឋានគ្រឹះមួយក្នុងចំណោមមូលដ្ឋានគ្រឹះនានានៃគោលការណ៍នីត្យានុកូលភាព។

ការិយាល័យ OHCHR សូមផ្ដល់អនុសាសន៍ ឲ្យបង្កើតការរៀបចំ និងប្រព្រឹត្តទៅនៃលេខាធិការដ្ឋាននៅក្នុងច្បាប់នេះ។

ជំពូក ៥

វិធានការរដ្ឋបាល និង ទោសប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ២២

ទណ្ឌកម្មក្នុងជំពូកនេះរួមមានការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងពិន័យអន្តរការណ៍។ ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងការពិន័យអន្តរការណ៍ ជាសមត្ថកិច្ចរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរនិងការពិន័យអន្តរការណ៍ជាសមត្ថកិច្ចរបសរដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

ការបងប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍នាំឲ្យរលត់បណ្តឹងអាជ្ញា។

ក្នុងករណីជនល្មើសមិនព្រមបង់ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ សំណុំរឿងបទល្មើសត្រូវបញ្ជូនទៅតុលាការដើម្បីចាត់ការតាមនីតិវិធី។

បែបបទ និងនីតិវិធីក្នុងការដាក់ទណ្ឌកម្ម ត្រូវកំណត់ដោយប្រកាសរបស់រដ្ឋមន្ត្រីក្រសួងទទួលបន្ទុកវិស័យការងារ។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យបន្ថែមបទបញ្ញត្តិមួយ ដែលកំណត់ពីសិទ្ធិប្តឹងឧទ្ធរណ៍ ប្រាក់ពិន័យអន្តរការណ៍ មុនពេលបញ្ជូនរឿងក្តីនេះទៅតុលាការ ដើម្បីដំណើរការបណ្តឹងអាជ្ញា។

មាត្រា ២៣

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយ ដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៥ នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី៥ 000 000 លាន (ប្រាំលាន) រៀល។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សូមមើលសេចក្តីអត្ថាធិប្បាយលើមាត្រា ៥ ខាងលើ។

ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យលុបចោលមាត្រានេះ។

មាត្រា ២៤

ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី២0 000 000 លាន (ម្ភៃលាន) រៀល ចំពោះនិយោជកដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា៤ មាត្រា៦ មាត្រា៧ ឬមាត្រា៨នៃច្បាប់នេះ។

បន្ថែមលើទណ្ឌកម្មខាងលើ និយោជកដែលបានបើកប្រាក់ឈ្នួល ដល់កម្មករនិយោជិតតិចជាងប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា ត្រូវសងត្រឡប់ទៅកម្មករនិយោជិតវិញនូវចំនួនទឹកប្រាក់ដែលបានបំពាន ដោយគិតបញ្ចូលទាំងការប្រាក់ដែលត្រូវទទួលបាន ក្នុងអត្រាដែលកំណត់ដោយច្បាប់។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សូមមើលសេចក្តីអធិប្បាយលើមាត្រា៤ មាត្រា៧ និងមាត្រា៨ ខាងលើ។

ការិយាល័យ OHCHR ផ្តល់អនុសាសន៍ឲ្យកែសម្រួលមាត្រានេះ ដើម្បីធានាថាកម្មករនិយោជិតម្នាក់ៗ ដែលមិនទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមា គួរត្រូវបានចាត់ទុកថាជាបទល្មើសមួយដាច់ដោយឡែក។ បន្ថែមលើនេះទៀត បទបញ្ញត្តិមួយដោយមានការពិន័យជាប្រាក់កាន់តែខ្ពស់ ក្នុងករណីមិនរៀងចាល។

មាត្រា ២៥

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះនិយោជក ដែលបំពានបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៤នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី៥ ០០០ ០០០ លាន (ប្រាំលាន) រៀល។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សូមមើលសេចក្តីអធិប្បាយលើមាត្រា១៤ ខាងលើ។

មាត្រា ២៦

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះបុគ្គលទាំងឡាយ ដែលបំពានលើបញ្ញត្តិនៃកថាខ័ណ្ឌទី៣ នៃមាត្រា១៦នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី១០ ០០០ ០០០ លាន (ដប់លាន) រៀល។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ សូមមើលសេចក្តីអធិប្បាយលើមាត្រា១៦ ខាងលើ។

មាត្រា ២៧

ត្រូវព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ចំពោះនិយោជកដែលបំពាន លើបញ្ញត្តិនៃមាត្រា១៩នៃច្បាប់នេះ។

ក្នុងករណីមិនគោរពតាមការព្រមានខាងលើ ត្រូវពិន័យអន្តរការណ៍ជាប្រាក់មិនលើសពី១០ ០០០ ០០០ លាន (ដប់លាន) រៀល។

សេចក្តីអត្ថាធិប្បាយ៖ គ្មានយោបល់។

មាត្រា ២៨

ការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិនៃជំពូក៥ (វិធានការរដ្ឋបាល និងទោសបញ្ញត្តិ) នៃច្បាប់នេះ មិនរារាំងការអនុវត្តច្បាប់ស្តីពីសហជីព ច្បាប់ស្តីពីការងារ ឬច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌផ្សេងទៀត ក្នុងករណីដែលអំពើបំពានលើបទប្បញ្ញត្តិដែលមានចែង ក្នុងច្បាប់នេះជាបទល្មើសដែលបានបញ្ញត្តិក្នុងច្បាប់ទាំងនេះ។

គ្មានមតិយោបល់

ជំពូក ៦

អវសានប្បញ្ញត្តិ

មាត្រា ២៩

មាត្រា១០៤ មាត្រា១០៥ មាត្រា១០៦ មាត្រា១០៧ មាត្រា១០៨ និងមាត្រា១០៩ នៃច្បាប់ស្តីពីការងារដែលប្រកាសឱ្យប្រើដោយព្រះរាជក្រមលេខ ជស/រកម/០៣៩៧/០១ ចុះថ្ងៃទី១៣ ខែមីនា ឆ្នាំ១៩៩៧ ហើយបទប្បញ្ញត្តិទាំងឡាយណាដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់នេះ ត្រូវទុកជានិរាករណ៍។

គ្មានមតិយោបល់

មាត្រា ៣០

ច្បាប់នេះត្រូវបានប្រកាសជាការប្រញាប់។

គ្មានមតិយោបល់