ការចូលរួម ដំណោះស្រាយ & យុត្តិធម៌៖

អាទិភាពសម្រាប់ច្បាប់ស្ដីពីការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវរបស់សារជីវកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលបានមកពីកម្មករនៅក្នុងប្រទេសភាគខាងត្បូងនៃសាកលលោក

20 YEARS OF
Business & Human Rights Resource Centre

មាតិកា

អាទិភាពសម្រាប់ច្បាប់ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវរបស់សារជីវកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដែលបានមកពីកម្មករនៅក្នុងប្រទេសភាគត្បូងនៃសាកលលោក 1

ទិដ្ឋភាពរួម 3

អនុសាសន៍សំខាន់ៗ 4

អាទិភាពទី១៖ ការចូលរួមរបស់ដៃគូ 5

អាទិភាពទី២៖ ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវនៅខ្សែចង្វាក់តម្លៃទាំងមូល 9

អាទិភាពទី៣៖ ទំនាក់ទំនងអ្នកបញ្ជាទិញ/អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយនិរន្តរភាព 12

អាទិភាពទី៤៖ យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹង និងការទទួលបានការការពារដំណោះស្រាយ និងយុត្តិធម៌ 14

អាទិភាពទី៥៖ ការអនុវត្ត និងវិធានការអមជាមួយ 16

ទិដ្ឋភាពរួម

សំណើច្បាប់ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់សាជីវកម្មប្រកបដោយនិរន្តរភាព (ច្បាប់) មានគោលបំណងក្នុងការធានាថាក្រុមហ៊ុនរបស់សហភាពអឺរ៉ុបដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃជាសាកលរបស់ខ្លួន។ ធុរកិច្ចដែលជោគជ័យណាមួយចាំបាច់ត្រូវតែចូលរួមជាមួយនឹងកម្មករ និងអ្នកតំណាងរបស់កម្មករ។ កម្មករមិនត្រឹមតែជាស្នូលក្នុងការដំណើរការរបស់ធុរកិច្ចប៉ុណ្ណោះទេ ពួកគេក៏ជាម្ចាស់សិទ្ធិ និងជាដៃគូសង្គមដ៏សំខាន់ដែលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដោយសកម្មភាពសាជីវកម្ម។ ប្រសិនជាច្បាប់នេះមានគោលបំណងក្នុងការបំពេញនូវសក្តានុពលដ៏ធំសម្បើមរបស់ខ្លួននេះទៅបាន នោះកម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃជាសាកលរបស់សហភាពអឺរ៉ុបត្រូវតែដើរតួនាទីនាំមុខក្នុងការបង្កើត និងអនុវត្តច្បាប់នេះ។

មជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច & សិទ្ធិមនុស្ស (មជ្ឈមណ្ឌល) បានរៀបចំការជួបជុំរវាងកម្មករ សហជីព និងដៃគូសង្គមស៊ីវិលរបស់ពួកគេជាច្រើនដែលមកពីតំបន់យុត្តាធិការផ្សេងៗគ្នានៅផ្នែកខាងត្បូងនៃសាកលលោក ដើម្បីពិភាក្សាអំពីច្បាប់នេះ និងវិសាលភាពកម្រិតណាដែលច្បាប់នេះបំពេញឱ្យតម្រូវការរបស់កម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃ របស់អឺរ៉ុប។ ឯកសារសង្ខេបនេះគូសបញ្ជាក់បន្ថែមអំពីការយល់ឃើញសំខាន់ៗ និងការវិភាគដែលបានមកពីកម្មករ និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ នៅសិក្ខាសាលាដែលបានរៀបចំនៅរាជធានីភ្នំពេញ (ប្រទេសកម្ពុជា) ទីក្រុងញ៉ូដេលី (ប្រទេសឥណ្ឌា) ទីក្រុងណៃរ៉ូប៊ី (ប្រទេសកេនយ៉ា) និងទីក្រុងកាំប៉ាឡា (ប្រទេសអ៊ូហ្គាន់ដា) នៅចន្លោះខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០២២ ដល់ខែមេសា ឆ្នាំ២០២៣។ ករណីសិក្សាមួយចំនួនត្រូវបានដកស្រង់ចេញពីអ្នកចូលរួមនៃសិក្ខាសាលាដែលយើងបានរៀបចំ ក៏ដូចជាព័ត៌មានដែលបានមកពីក្រុមការងារស្រាវជ្រាវនៅលើសាកលលោករបស់មជ្ឈមណ្ឌលផងដែរ។

ជាង ១០ ឆ្នាំបន្ទាប់ពីការចេញផ្សាយនៃគោលការណ៍ណែនាំរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស (គោលការណ៍ណែនាំ) កម្មករ និងអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេបានក្លាយជាប្រធានបទនៃគំនិតផ្តួចផ្តើមជាច្រើនដែលមានគោលបំណងក្នុងការកំណត់ពីតួនាទីរបស់ធុរកិច្ចក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងបង្កើតជាវេទិកាសម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយ។ ទំនោរនៃការកើនឡើងនៃច្បាប់ស្តីពីកាតព្វកិច្ចត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ គឺជាការស្វាគមន៍មួយថា ជាជំហានដ៏សំខាន់មួយឆ្ពោះទៅមុខដែលអាចមានសក្តានុពលក្នុងការផ្លាស់ប្តូរជាក់ស្តែងនូវគណនាហានិភ័យនៅក្នុងចំណោមថ្នាក់ដឹកនាំសំខាន់ៗរបស់អឺរ៉ុប ទោះជាយ៉ាងណាក្តី អ្នកចូលរួមនៅក្នុងសិក្ខាសាលាទាំង៤ បានសង្កត់ធ្ងន់ថា កម្មករបានចំណាយពេលជាង ១ ទសវត្សរ៍ ក្នុងការចូលរួមជាមួយនឹងដំណើរការនៃ "ការទទួលខុសត្រូវសង្គមរបស់សាជីវកម្ម" ដែលដឹកនាំដោយក្រុមប្រទេសភាគខាងជើងនៃសាកលលោក ដែលខកខានយ៉ាងខ្លាំងក្នុងការផ្តល់នូវលទ្ធផលប្រកបដោយអត្ថន័យសម្រាប់កម្មករ ឬសូម្បីតែទទួលស្គាល់តួនាទីសំខាន់របស់កម្មករក្នុងឋានៈជាដៃគូ។ ពួកគេបានបញ្ចូលរីកលូតលាស់នៃការធ្វើសវនកម្មផ្នែកសង្គមដែលជាផ្នែកមួយនៃកម្មវិធីចេញជាវិញ្ញាបនបត្រ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមដែលដឹកនាំដោយវិស័យឧស្សាហកម្ម។ នៅគ្រាដដែលនេះ កម្លាំងនៃអំណាចដែលមិនស្មើគ្នាយ៉ាងឆ្ងាយរវាងកម្មករ និងក្រុមហ៊ុនជួល ឬទិញនៅតែមិនអាចកែប្រែបាន ហើយសិទ្ធិកម្មករនានានៅតែស្ថិតក្រោមការគំរាមកំហែងនៅទូទាំងប្រទេសជាច្រើនដែលផ្គត់ផ្គង់ឱ្យសហភាពអឺរ៉ុប។

អ្នកចូលរួមបានទទួលស្គាល់អំពីតម្រូវការសម្រាប់ឱ្យមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ថ្មី និងបានរួបរួមគ្នាក្នុងការជំរុញថា ដំណើរការទាំងស្រុងរាប់ចាប់ពីការតាក់តែងច្បាប់រហូតដល់ការអនុវត្តសេចក្តីតម្រូវអំពីការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនានា ត្រូវតែមានការចូលរួមពីកម្មករ និងអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងប្រទេសនានានៅប៉ែកខាងត្បូងនៃសាកលលោក។ មានតែធ្វើបែបនេះទេ ទើបច្បាប់នេះនឹងអាចបំពេញបាននូវកម្មវត្ថុស្នូលរបស់ខ្លួនជុំវិញការកាត់បន្ថយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សនានានៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃជាសាកល។

អនុសាសន៍សំខាន់ៗ

ឯកសារនេះបែងចែកជា ៥ ផ្នែកជាអាទិភាព ដោយភ្ជាប់ជាមួយនឹងអនុសាសន៍គាំទ្រផង ដែលអ្នកចូលរួមយល់ឃើញថាចាំបាច់បំផុតក្នុងការធានាឱ្យច្បាប់ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនេះមានអត្ថន័យ ហើយដែលលើកម្ពស់សិទ្ធិ និងតម្រូវការរបស់កម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុប។

ច្បាប់ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់សាជីវកម្មជានិរន្តរ៍គួរតែ៖

1. ទទួលស្គាល់កម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃជាចាំបាច់នៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ
   - កំណត់ថាកម្មករជាក្រុមដៃគូជាក់លាក់ ដែលត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់ និងចូលរួមជាមួយនៅក្នុងដំណើរទាំងស្រុងនៃការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន។
   - កំណត់ និងទទួលស្គាល់ពីតួនាទីសំខាន់របស់សហជីពតំណាងដោយឯករាជ្យ នៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនេះ។

2. តម្រូវឱ្យមានការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនៅទូទាំងខ្សែចង្វាក់តម្លៃទាំងមូល
   - ធានាឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនឱ្យលើសពីទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចដែលបានបង្កើតឡើងច្បាស់លាស់ ឬការរឹតត្បិតផ្សេងទៀតនៃវិសាលភាពខ្សែចង្វាក់តម្លៃ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលផងដែរនូវអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្រៅប្រព័ន្ធ និងអ្នកទទួលផលិតបន្ត។
   - ដោះស្រាយគម្លាតព័ត៌មានរវាងដៃគូ តាមរយៈការតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនបង្កើត និងផ្សព្វផ្សាយផែនទីនៃខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេ។
   - ធានាថាក្រុមហ៊ុនមិនពឹងផ្អែកតែទៅលើ សវនកម្មពីភាគីទី៣។

3. ជំរុញឱ្យមានទំនាក់ទំនងប្រកបដោយនិរន្តរភាពរវាងអ្នកបញ្ជាទិញ/អ្នកផ្គត់ផ្គង់

- ធានាថាអ្នកបញ្ជាទិញទទួលខុសត្រូវចំពោះសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេតាមរយៈភាពជាដៃគូជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ គាំទ្រដោយ ការអនុវត្តផ្នែកកិច្ចសន្យា និងបញ្ជាទិញប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

4. ធានាថាកម្មករ និងម្ចាស់សិទ្ធិដទៃទៀតទទួលបាននូវការការពារ ដំណោះស្រាយ និងយុត្តិធម៌

- គាំទ្របញ្ញត្តិអំពីយន្តការដោះស្រាយដែលអាចប្រើប្រាស់បាន ដែលមានការឆ្លើយតបទៅនឹងក្រុមមនុស្សផ្សេងៗជុំវិញយេនឌ័រ ឋានៈសង្គម ស្ថានភាពជាពលករ និងអត្តសញ្ញាណជនជាតិដើម ដែលផ្តល់នូវដំណោះស្រាយដើម្បីស្វែងរកយុត្តិធម៌សម្រាប់ម្ចាស់សិទ្ធិ។
- ធានា ការការពារដល់តំណាងសហជីព និងអ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានអំពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងអ្នកការពារសិទ្ធិការងារ។
- ធានាឱ្យមាន ការទទួលបានយុត្តិធម៌ប្រកបដោយភាពត្រឹមត្រូវ តាមរយៈយន្តការទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋប្បវេណី ដែលបន្ទុកក្នុងការបង្ហាញថាតើការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់សាជីវកម្មមានគ្រប់គ្រាន់ឬយ៉ាងនោះត្រូវធ្លាក់ទៅលើធុរកិច្ចជាជាងទៅលើជនរងគ្រោះ។

5. បញ្ចូលនូវវិធានការបន្ថែមនានាដើម្បីអនុវត្តច្បាប់ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

- ប្តេជ្ញាផ្តល់ធនធានដើម្បីគាំទ្រដល់ការចូលរួមពីសំណាក់កម្មករ និងក្រុមសង្គមស៊ីវិលផ្សេងៗនៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនេះ។

អាទិភាពទី១៖

ការចូលរួមរបស់ដៃគូ

របៀបដែលច្បាប់នេះតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនចូលរួមជាមួយនឹងដៃគូផ្សេងៗគឺជាចំណុចផ្តោតដ៏សំខាន់មួយសម្រាប់សិក្ខាកាមនៅក្នុងសិក្ខាសាលា។ ក្តីបារម្ភដែលត្រូវបានលើកឡើងមានពីរផ្នែកសំខាន់៖ ការកំណត់និយមន័យនៃពាក្យថា ដៃគូ នៅក្នុងច្បាប់នេះ និងវិសាលភាពដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយនឹងម្ចាស់សិទ្ធិ អ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ និងដៃគូផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងដំណើរការនៃការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ។

ការកំណត់ថាកម្មករជាប្រភេទមួយនៃដៃគូ

មាត្រា៣ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់របស់គណៈកម្មាការកំណត់ *ដៃគូ* ថាជា "និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុន និយោជិតរបស់ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ និងបុគ្គល ក្រុម សហគមន៍ ឬស្ថាប័នផ្សេងទៀត ដែលសិទ្ធិ ឬផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួនត្រូវបាន ឬអាចនឹងប៉ះពាល់ដោយសារផលិតផល សេវាកម្ម និងប្រតិបត្តិការរបស់ក្រុមហ៊ុននោះ ក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធរបស់ក្រុមហ៊ុន និងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន"។

ការប្រើប្រាស់ពាក្យថា និយោជិត ជាការកម្រិតភ្លាមដល់ប្រភេទកម្មករដែលត្រូវគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់នេះ។ អ្នកចូលរួមបានលើកឡើងថា វាក្យស័ព្ទនេះខកខានមិនបានឆ្លុះបញ្ចាំងដល់តថាភាពពិតនៃការផលិតសម្លៀក បំពាក់ ជាឧទាហរណ៍ នៅពេលដែលកម្មករអាចស្ថិតក្រោមកិច្ចសន្យាបណ្តោះអាសន្ន ហើយការបញ្ជាទិញជារឿយត្រូវបានជួល ឱ្យផ្គត់ផ្គង់បន្តទៅដល់វិស័យក្រៅប្រព័ន្ធដែលកម្មករពុំទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ និងស្ថិតក្រោមហានិភ័យខ្ពស់ពីការកេងប្រវ័ញ្ច។ ពាក្យថា *និយោជិត* គឺហួសសម័យហើយ និងមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីការពិតដែលកំពុងកើតមាននៅក្នុងពិភពការងារនោះទេ ជាពិសេសនៅក្នុងសេដ្ឋកិច្ច "ទីផ្សារការងារដែលប្រើកិច្ចសន្យារយៈពេលខ្លី ឬការងារសេរី" ដែលកំពុងមានការកើនឡើង។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់របស់គណៈកម្មាធិការរបស់សភាអឺរ៉ុបទទួលបន្ទុកកិច្ចការច្បាប់ស្នើឱ្យមានការធ្វើវិសោធនកម្មមួយចំនួនដែលអាចនឹងពង្រឹងធាតុនៃផ្នែកនេះយ៉ាងច្រើនតាមរយៈការកំណត់ថា "កម្មករ និងតំណាងរបស់ពួកគេ និងសហជីព" ជាប្រភេទជាក់លាក់នៃដៃគូដែលប៉ះពាល់។ ប្រសិនបើច្បាប់នេះមានគោលដៅក្នុងការនាំទៅរកការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់សាជីវកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព និងរឹងមាំ ការធ្វើវិសោធនកម្មទាំងនេះគួរតែត្រូវរក្សា និងពង្រឹងបន្ថែមនៅក្នុងអត្ថច្បាប់ចុងក្រោយ។

កម្មករក្រៅប្រព័ន្ធដែលងាយរងគ្រោះនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិ

Photography credits: © ILO

កម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលងាយរងគ្រោះបំផុតទៅនឹងការរំលោភបំពាននានាជាញឹកញាប់ស្ថិតនៅក្រៅនិយមន័យដែលមានលក្ខណៈតូចចង្អៀតនៃ *និយោជិត* ដែលត្រូវបានប្រើនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដើមរបស់គណៈកម្មាការនេះ។ ឧទាហរណ៍ នៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅប្រទេសឥណ្ឌា មានតែនិយោជិតផ្លូវការប៉ុណ្ណោះត្រូវបានចេញកាតកំណត់អត្តសញ្ញាណជូនកាត ទទួលបានអាហារហូបចុក និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត។ កម្មករ ក្រៅប្រព័ន្ធដែលពុំអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះអាចនឹងកាន់តែក្រីក្រ និងងាយរងគ្រោះទៅនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារផ្សេងៗ។

កម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលងាយរងគ្រោះបំផុតទៅនឹងការរំលោភបំពាននានាជាញឹកញាប់ស្ថិតនៅក្រៅនិយមន័យដែលមានលក្ខណៈតូចចង្អៀតនៃ និយោជិត ដែលត្រូវបានប្រើនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដើមរបស់គណៈកម្មាការនេះ។ ឧទាហរណ៍នៅ ក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅប្រទេសឥណ្ឌា មានតែនិយោជិតផ្លូវការប៉ុណ្ណោះត្រូវបានចេញកាតកំណត់អត្តសញ្ញាណជូន កាតទទួលបានអាហារហូបចុក និងអត្ថប្រយោជន៍ផ្សេងទៀត។ កម្មករក្រៅប្រព័ន្ធដែលពុំអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ទាំងនេះអាចនឹងកាន់តែក្រីក្រ និងងាយរងគ្រោះទៅនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារផ្សេងៗ។

អង្គការរីស៊ីលៀនត្រាស់ (Resilience Trust) ដែលជាអង្គការសិទ្ធិការងារមួយស្ថិតនៅតំបន់តាមីល ណាឌូ បានគូសបញ្ជាក់ថាអ្នកសម្អាតបន្ទប់ទឹកដែលធ្វើការនៅតាមរោងចក្រកាត់ដេរនៅប្រទេសឥណ្ឌា ដែលជាទូទៅមកពីក្រុមមនុស្សដែលមានឋានៈមកពីក្រុមងាយរងគ្រោះ និងត្រូវគេផាត់ចោល ត្រូវបានដាក់បញ្ចូលក្រៅផ្លូវការទេដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ។ ពួកគេមិនស្ថិតក្នុងបញ្ជីបើកប្រាក់ខែ និងមិនដែលទទួលបានកិច្ចសន្យាការងារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬរយៈពេលអចិន្ត្រៃយ៍នៃកិច្ចសន្យាការងារនោះឡើយ ហេតុដូច្នេះហើយពួកគេមិនអាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីកម្មវិធីធានារ៉ាប់រងរដ្ឋសម្រាប់និយោជិតចំពោះការថែទាំសុខភាព និងអត្ថប្រយោជន៍សន្តិសុខសង្គមនោះឡើយ។

ការទទួលស្គាល់សហជីពជាតំណាង

កម្មករសង្កត់ធ្ងន់ថា ច្បាប់នេះគួរតែធានាឱ្យក្រុមហ៊ុនដាក់ចេញនូវវិធីសាស្ត្របែបចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ ដែលត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងការចូលរួមឱ្យបានជិតដល់ជាមួយនឹងតំណាង និងសហជីពឯករាជ្យ។ កម្មករគឺជាដៃគូដ៏សំខាន់នៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនេះ មិនមែនត្រឹមតែក្នុងឋានៈជាអ្នកជំនាញដែលមានការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅចំពោះ ហានិភ័យដែលអាចកើតមាន និងជាក់ស្តែងប៉ុណ្ណោះទេ។ ការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទាមទារឱ្យមានព័ត៌មានអំពីខ្សែចង្វាក់តម្លៃបច្ចុប្បន្នភាព ដែលកម្មករអាចផ្តល់ឱ្យបានច្រើនប្រកបដោយការទុកចិត្ត និងរឹងមាំជាងវិធីតាមបែបការធ្វើសវនកម្មសង្គម ឬកម្មវិធីផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រដឹកនាំដោយឧស្សាហកម្ម។ ដូចដែលអង្គការសិទ្ធិរបស់ប្រទេសកេនយ៉ាមួយបានលើកឡើងថា៖ "កសិដ្ឋានពិតជានឿយហត់នឹងការធ្វើសវនកម្មហើយ"។

ក្រុមកម្មករក៏ចង្អុលពីទំនោរដែលគួរឱ្យព្រួយបារម្ភមួយដែលសហជីពលើកបន្ទំដោយរដ្ឋាភិបាល ដែលហៅថា "សហជីពពណ៌លឿង" និងគណៈកម្មាធិការកម្មករ ដែលជារឿយៗត្រូវបានយល់ព្រមដោយគណៈគ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុន ត្រូវបានជ្រើសរើសដោយក្រុមហ៊ុនឱ្យធ្វើជាដៃគូសន្ទនា។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះអាចនឹងខកខានឱកាសក្នុងការដោះស្រាយទំនោរមួយនេះ ហើយអ្នកតាក់តែងគោលនយោបាយគួរតែបិទគម្លាតនេះនៅក្នុងការកំណត់និយមន័យបច្ចុប្បន្ននៃពាក្យថា *ដៃគូ* ដោយកំណត់ឱ្យបានជាក់លាក់ថា *សហជីពឯករាជ្យ* គឺជាក្រុមម្ចាស់សិទ្ធិដ៏សំខាន់ដែលត្រូវតែពិគ្រោះយោបល់។ សិក្ខាកាមក៏មានភាពច្បាស់លាស់ថា ការពិចារណាគួរតែផ្តល់ជូនដល់ការចូលរួមជាមួយនឹងសហជីពឯករាជ្យ ប្រជាធិបតេយ្យ និងមានភាពជាតំណាង។ ការកំណត់ និងការធ្វើការជាមួយនឹងរចនាសម្ព័ន្ធកម្មករដែលមានភាពជាតំណាងអាចមានភាពស្មុគ្រស្មាញជាងការចូលរួមជាមួយនឹងគណៈកម្មាធិការកម្មករ និងអាចតម្រូវឱ្យមានការធ្វើផែនទីដៃគូឱ្យបានហ្មត់ចត់ជាផ្នែកមួយនៃដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ។ ចំណុចនេះគឺជាផ្នែកមួយដែលតម្រូវឱ្យមានការបញ្ជាក់បន្ថែមពីច្បាប់នេះដើម្បីឱ្យមានភាពច្បាស់ លាស់។

តាមរយៈការលើកទឹកចិត្តឱ្យមានកិច្ចសន្ទនាប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយនឹងសហជីព ច្បាប់នេះអាចជំរុញឱ្យសេរីភាពខាងសមាគមកាន់តែរឹងមាំ ក៏ដូចជាលើកកម្ពស់ការអនុវត្តល្អៗជុំវិញកិច្ចសន្ទនា និងការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយនឹងកម្មករ រួមទាំងកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខ័ណ្ឌសាកលនានា និងការចរចាអនុសញ្ញារួមនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានផងដែរ។

ការគាបសង្កត់លើសេរីភាពខាងសមាគមជុំវិញ

អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្ស រាយការណ៍ថា សហជីពឯករាជ្យនៅប្រទេសកម្ពុជាត្រូវបានរងនូវការបង្ក្រាបជាច្រើន ដែលធ្វើឱ្យកាន់តែពិបាកខ្លាំងឡើងៗក្នុងការចងក្រង និងចរចាអនុសញ្ញារួមនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។ ឧទាហរណ៍នៅប្រទេសកម្ពុជាច្បាប់ស្តីពីសហជីពឆ្នាំ២០១៦ ត្រូវរងការរិះគន់ពីសកម្មជនជាច្រើន ដែលមើលឃើញថាច្បាប់នេះ "មានការរឹតត្បិតជាច្រើនដែលពុំសមាមាត្រទៅលើសិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការធ្វើការសកម្មភាពរបស់ខ្លួនដោយសេរី និងមិនស្របទៅនឹងកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សក្នុងច្បាប់ជាតិ និងអន្តរជាតិរបស់ប្រទេសកម្ពុជា។"

សិទ្ធិក្នុងការចងក្រងនៅប្រទេសឥណ្ឌាក៏ប្រឈមនឹងបញ្ហាស្រដៀងគ្នានេះដែរ។ សហព័ន្ធសហជីពអន្តរជាតិបានរិះគន់ច្បាប់ការងារថ្មីៗនេះរបស់ប្រទេសឥណ្ឌា ដែលយល់ឃើញថា ច្បាប់នេះរឹតត្បិតសិទ្ធិក្នុងការធ្វើកូដកម្ម និងចរចាអនុសញ្ញារួម។ ជាពិសេស ផ្នែកទី១៤ នៃក្រមស្តីពីទំនាក់ទំនងឧស្សាហកម្មខាងមុខនេះរបស់ប្រទេសឥណ្ឌាចែងថា ប្រសិនបើមានសហជីពលើសពី១ក្នុងសហគ្រាសមួយ នោះសហជីពដែលមានការគាំទ្រពីកម្មករច្រើនជាង ៥១% ត្រូវទទួលស្គាល់ដោយនិយោជកថាជាសហជីពចរចាតែម្នាក់ឯង។

សកម្មជនការងារព្រួយបារម្ភថា មាត្រានេះផ្តល់សិទ្ធិអំណាចហួសហេតុដល់និយោជកក្នុងការសម្រេចថានរណាត្រូវចរចាជាមួយដោយមានវិធីសាស្ត្រផ្សេងៗក្នុងការបង្ក្រាបការចងក្រងសហជីពតាមរោងចក្រ ដែលធ្វើឱ្យប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពរបស់សហជីពក្នុងការបង្កើនចំនួនសមាជិករបស់ខ្លួន។

របាយការណ៍ខែតុលា ឆ្នាំ២០២២ ស្តីពីសេរីភាពសមាគមនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេររបស់មជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សបានសម្ភាសជាមួយនឹងមេដឹកនាំសហជីពចំនួន២៤ នាក់ និងបានស្ទាបស្ទង់មតិជាមួយនឹងសកម្មជនសហជីព និងអ្នកតស៊ូមតិសិទ្ធិការងារចំនួន១២៤ រូបនៅប្រទេសបង់ក្លាដេស កម្ពុជា ឥណ្ឌា ឥណ្ឌូនេស៊ី និងស្រីលង្កា ដោយអ្នកឆ្លើយតបជិតពីរភាគបី (៦១%) បានរាយការណ៍ថា ស្ថានភាពសេរីភាពខាងសមាគម និងការចរចាអនុសញ្ញារួមកាន់តែអាក្រក់ទៅចាប់តាំងពីផ្ទុះជម្ងឺរាតត្បាត។ ស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃការអ្នកឆ្លើយតបបានបង្ហាញពីការកើនឡើងនៃការរើសអើង បំភិតបំភ័យ ការគំរាមកំហែង និងការឃាយឃីសមាជិកសហជីព។ របាយការន៍នេះក៏គូសបញ្ជាក់ពីការចោទប្រកាន់មួយចំនួននៃការបង្ក្រាបសកម្មភាពសហជីពតាមរោងចក្រ និងការរំលោភបំពានពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងរោងចក្រចំនួន ១៣។ រោងចក្រទាំងនេះផ្គត់ផ្គង់ ឬបានផ្គត់ផ្គង់ក្នុងពេលថ្មីៗនេះទៅឱ្យម្ចាស់ម៉ាក និងអ្នកលក់រាយសម្លៀកបំពាក់សាកលចំនួន១៥ រួមទាំងក្រុមហ៊ុនមួយចំនួនដែលស្ថិតនៅសហភាពអឺរ៉ុប។

ការតាមដានការចោទប្រកាន់ការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារនៅក្នុងឧស្សាហកម្មកាត់ដេរក្នុងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ារបស់មជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សក៏បានគូសបញ្ជាក់ពីទំនោរដ៏គួរឱ្យព្រួយបារម្ភដែលថាគណៈកម្មាធិការកម្មករត្រូវបានរៀបចំដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់រោងចក្រ និងត្រូវបានផ្តល់អាទិភាពជាងសហជីពឯករាជ្យ។ ជារឿងដែលចៀសមិនរួច គណៈកម្មាធិការទាំងនេះមិនអាច ឬពុំមានឆន្ទៈក្នុងការតំណាងឱ្យកម្មករប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនោះទេ។ កម្មករកាត់ដេរម្នាក់បាននិយាយអំពីថ្នាក់ដឹកនាំគណៈកម្មាធិការនេះថា "មើលទៅដូចជាត្រូវបានជ្រើសរើសដោយកម្មករ ប៉ុន្តែការពិត កម្មករមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតឱ្យជ្រើសរើសមេដឹកនាំដែលពួកគេចូលចិត្តនោះទេ។ តំណាងបីរូបដែលត្រូវបានជ្រើសរើសគឺជាអ្នកដែលស្ថិតនៅខាងនិយោជក"។ កម្មករផ្សេងទៀតក៏បានរាយការណ៍ថា "ដំណោះស្រាយរបស់ពួកគេចំពោះការទាមទាររបស់កម្មករគឺមិនល្អទេ ហើយពួកគេមិនស្ថិតនៅខាងកម្មករនោះឡើយ… រឿងនេះកើតមានស្ទើរតែគ្រប់រោងចក្រទៅហើយ"។ ចាប់តាំងពីខែមិថុនា ឆ្នាំ២០២២ មក មជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សបានទាក់ទងទៅកាន់អ្នកបញ្ជាទិញចំនួន ៥០ ដើម្បីស្នើសុំការឆ្លើយតបរបស់ពួកគេទៅនឹងការការចោទប្រកាន់ជុំវិញការរំលោភបំពាននៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងប្រទេសមីយ៉ាន់ម៉ា។ មាន ១៣ ករណីផ្សេងគ្នា អ្នកបញ្ជាទិញជំទាស់ទៅនឹងការចោទប្រកាន់ ដោយគ្រាន់តែប្រើប្រាស់ព័ត៌មានដែលបានមកពីថៅកែ ឬអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ។

អាទិភាពទី២៖
ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃទាំងមូល

ច្បាប់នេះគួរតែតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនធ្វើការវាយតម្លៃពីការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃទាំងមូលរបស់ខ្លួន រួមទាំងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្រៅប្រព័ន្ធ ឬទទួលផ្គត់ផ្គង់បន្ត ដែលជាញឹកញាប់ត្រូវបានប្រើនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ។ ការងារតាមរយៈការផ្គត់ផ្គង់បន្តគឺត្រូវបានធ្វើឡើងជាញឹកញាប់ដោយពលកម្មដែលងាយរងគ្រោះ ដែលត្រូវបានរើសអើងដោយសារតែយេនឌ័រ ក្រុមវណ្ណៈទាបដែលត្រូវគេផាត់ចោល ក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច ឬពលករ។

ពន្លាតការទទួលខុសត្រូវក្នុងការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវឱ្យលើសពីទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវបានបង្កើតឡើង ឬការកម្រិតផ្សេងៗទៀតនៃវិសាលភាពរបស់ខ្សែចង្វាក់តម្លៃ

ធុរកិច្ចនានាគួរតែតម្រូវឱ្យដាក់ចេញនូវវិធីសាស្ត្រផ្អែកលើហានិភ័យក្នុងការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់ដោយបទដ្ឋាន និងសេចក្តីណែនាំបច្ចុប្បន្នរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ និងថ្នាក់តំបន់ OECD។ ការងាកចេញរបស់សភាអឺរ៉ុប និងក្រុមប្រឹក្សាអឺរ៉ុបពីគោលជំហររបស់គណៈកម្មាការអឺរ៉ុបក្នុងការតម្រូវឱ្យធុរកិច្ចត្រូវធ្វើការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងទំនាក់ទំនងពាណិជ្ជកម្មដែលត្រូវបានបង្កើតឡើងគឺជារឿងគួរឱ្យស្វាគមន៍។ សិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលាបានសង្កត់ធ្ងន់ពីសារសំខាន់ក្នុងការរក្សាគោលជំហរងាកចេញនេះ។ មែនទែនទៅអ្នកចូលរួមបានកត់សម្គាល់ថា តាមរយៈការរឹតបន្តឹងសេចក្តីតម្រូវក្នុងការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនៅក្នុងទំនាក់ទំនងនៃខ្សែរចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលកំណត់រយៈពេល ឬកម្រិតជាក់លាក់ ច្បាប់នេះអាចនឹងប្រឈមនឹងអាហានិភ័យដែលជំរុញលើកទឹកចិត្តឱ្យធុរកិច្ចនៅរក្សាត្រឹមតែទំនាក់ទំនងបណ្តោះអាសន្នជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ដើម្បីកាត់បន្ថយសេចក្តីតម្រូវឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនឱ្យនៅកម្រិតអប្បបរមា។

ច្បាប់នេះគួរតែសង្កត់ធ្ងន់ថា ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សដែលរឹងមាំគឺមានភាពងាយស្រួលបំផុតនៅក្នុងចង្វាក់តម្លៃដែលមានទំនាក់ទំនងយូរអង្វែង ដោយហេតុថាការធ្វើបែបនេះត្រូវបានគេចាត់ទុកជារឿយៗតាមរយៈការណ៍ដែលអាចព្យាករណ៍ទុកមុនរឹតតែច្រើននូវការបញ្ជាទិញ ការវិនិយោគទៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងបរិយាកាសអំណោយផលដល់និយោ ជកក្នុងការធានាប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យរបស់កម្មករ និងបរិកាសការងារប្រកបដោយសុវត្ថិភាព។

ការតម្រូវឱ្យធ្វើការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវនៅក្នុងចង្វាក់តម្លៃទាំងមូលគួរតែអនុវត្តមិនត្រឹមតែទៅលើក្រុមហ៊ុននានាប៉ុណ្ណោះទេ តែគួរអនុវត្តលើតួអង្គហិរញ្ញវត្ថុរបស់អឺរ៉ុបផងដែរ ដែលអ្នកទាំងនេះតាមរយៈទំនាក់ទំនងវិនិយោគទុន អាចនឹងជាប់ទាក់ទិននឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស ឬបរិស្ថានផងដែរ។ បច្ចុប្បន្ន ច្បាប់នេះអនុវត្តមិនស្មើភាពគ្នាទេចំពោះតួអង្គហិរញ្ញវត្ថុ ដែលតម្រូវឱ្យពួកគេធ្វើការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវចំពោះតែអតិថិជនផ្ទាល់របស់ខ្លួនប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនតម្រូវឱ្យមើលទៅលើចង្វាក់តម្លៃឱ្យកាន់តែទូលំទូលាយនោះទេ។

ការរំលោភសិទ្ធិការងារនៅក្នុងផ្នែកនៃចង្វាក់តម្លៃក្រៅប្រព័ន្ធ

អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះ ដែលត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការបន្តដោយអ្នកគ្រប់គ្រងរោងចក្រ គឺជាផ្នែកដ៏មួយនៅក្នុងចង្វាក់តម្លៃក្នុងវិស័យកាត់ដេរនៅប្រទេសឥណ្ឌា។ ការសិក្សាស្រាវជ្រាវរបស់សាកលវិទ្យាល័យកាលីហ្វ័រញ៉ា នៅប៊ឺឃីឡេយ ក្នុងឆ្នាំ២០១៩ ដែលបានសិក្សាអំពីតួនាទីស្នូលរបស់អ្នកធ្វើការតាមផ្ទះក្នុងការតែងលម្អ ការដេរថ្នេរលម្អ និងការដាក់គ្រាប់ឡេវបែបលម្អបន្ថែមទៅលើសម្លៀកបំពាក់សម្រាប់នាំចេញ។ ក្នុងចំណោមអ្នកធ្វើការនៅតាមផ្ទះចំនួន ១៤៩២ នាក់ ដែលត្រូវបានចងក្រងដោយអ្នកស្រាវជ្រាវ ស្ទើរតែ១០០% "បានធ្វើការនៅក្នុងស្ថានភាពការងារដោយបង្ខំដែលស្ថិតនៅក្រោមច្បាប់ប្រទេសឥណ្ឌា"។ ការស្រាវជ្រាវរបស់អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សក៏បានលាតត្រដាងថា រោងចក្រតូចៗនៅប្រទេសកម្ពុជាជាញឹកញាប់ដើរតួរជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់បន្តក្រៅប្រព័ន្ធសម្រាប់រោងចក្រធំៗ។ អង្គការឃ្លាំមើលសិទ្ធិមនុស្សរាយការណ៍ថា កម្មករនៅក្នុងរោងចក្រទាំងនេះពុំមានអត្តសញ្ញាណបណ្ណ និងបានលើកឡើងថា ពួកគេមិនដឹងថាតើកន្លែងការងាររបស់ពួកគេមានចុះបញ្ជីនៅបេឡាជាតិសន្តិសុខសង្គម ដែលផ្តល់ការធានាផ្នែកសុខភាពការងារដែរឬអត់នោះទេ។

ការចេញផ្សាយព័ត៌មានអំពីខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់

សិក្ខាកាមបានលើកឡើងអំពីគម្លាតព័ត៌មាននាពេលបច្ចុប្បន្នរវាងក្រុមហ៊ុន និងសង្គមស៊ីវិល ថាជាឧបសគ្គសំខាន់មួយនៅក្នុងការដាក់ឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវមានការទទួលខុសត្រូវ។ ច្បាប់នេះគួរតែតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុននានាផ្តល់នូវព័ត៌មានដែលចាំបាច់ទៅដល់ដៃគូទាំងអស់ដើម្បីធានាឱ្យមានការចូលរួមពេញលេញក្នុងកិច្ចសន្ទនាបែបស្ថាបនា និងដំណើរការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ។ តម្លាភាពគឺសំខាន់ណាស់ ប្រសិនបើកម្មករ អ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ និងសម្ព័ន្ធដៃគូសង្គមស៊ីវិលផ្សេងទៀតត្រូវផ្សាភ្ជាប់ការរំលោភបំពានសិទ្ធិនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទៅនឹងអ្នកបញ្ជាទិញ និងការអនុវត្តល្អៗក្នុងការបញ្ជាទិញរបស់អ្នកទាំងនោះ។ ការចេញផ្សាយព័ត៌មានសារជីវកម្មឱ្យបានមុន រួមទាំងការបង្ហាញពីផែនទីទំនាក់ទំនងដៃគូយ៉ាងហ្មត់ចត់ ការវាយតម្លៃហានិភ័យបែបចូលរួម របាយការណ៍សវនកម្ម និងផែនការសកម្មភាពកែតម្រូវ គឺជាយន្តការដ៏សំខាន់មួយ ដែលក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការឆ្ពោះទៅសម្រេចឱ្យបាននូវការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនចំពោះការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

ការមិនពឹងផ្អែកលើសវនកម្មរបស់តតីយជន

សេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលបានចេញដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការច្បាប់របស់សភាអឺរ៉ុបនៅតែបន្តលើកកម្ពស់ដល់ការប្រើប្រាស់ការផ្ទៀងផ្ទាត់របស់ភាគីទី៣ឯករាជ្យ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមពហុដៃគូ។ ថ្វីបើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះមិនមានចែងអំពីការកំណត់ចំណុចទាំងនេះនៅក្នុងច្បាប់ថាជា ‘ការរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវ’ ការអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់លក្ខខណ្ឌទាំងនេះដើម្បីរួចផុតពីការទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវរដ្ឋប្បវេណី ការសង្កត់ធ្ងន់ក៏នៅតែបង្កជាហានិភ័យក្នុងការជំរុញឱ្យ ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុបនានាក្នុងការពឹងផ្អែកលើដំណោះស្រាយដែលមិនល្អប្រសើរទាំងនេះនៅឡើយ ដែលចំណុចនេះអាចនឹងក្លាយ ទៅជាយន្តការជំនួសជាជាងត្រូវបានប្រើជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់សម្រាប់ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ នេះបើយោងតាមការសិក្សាស្រាវជ្រាវដែលបានបង្ហាញដោយអង្គការស៊ូម៉ូ (SOMO)។

អាទិភាពទី៣៖
ទំនាក់ទំនងអ្នកបញ្ជាទិញ/អ្នកផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយនិរន្តរភាព

ដោយហេតុថាគោលបំណងដែលមានចែងនៅក្នុងច្បាប់នេះគឺ ដើម្បីកំណត់ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាននៅទូទាំងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ កម្មករអំពាវនាវឱ្យមានការផ្តោតឱ្យបានច្រើនទៅលើទំនាក់ទំនងរវាងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកបញ្ជាទិញ និងសង្កត់ធ្ងន់អំពីផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរដែលទំនាក់ទំនងទាំងនេះមានទៅលើសិទ្ធិកម្មករ។ ការដាក់ចេញវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវថាជាការអនុវត្តការគ្រប់គ្រង និងតាមដានតែ មួយមុខនឹងខកខានក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាដែលជាដើមចមនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស៖ ទំនាក់ទំនងមិនល្អនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ចំណុចទាំងនេះត្រូវបានកំណត់ចរិតលក្ខណៈតាមរយៈចរន្តទំនាក់ទំនងគ្នានៃកម្លាំងអំណាច ដែលត្រូវបានប្រើបំពានក្នុងន័យលម្អៀងទៅភាគីអ្នកបញ្ជាទិញ និងការវិនិយោគកម្រិតទាបនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ដូចអ្នកតំណាងមួយរូបនៅក្នុងសិក្ខាសាលានៅទីក្រុងញ៉ូដេលីបានលើកឡើងថា៖ "បច្ចុប្បន្នមានរចនាសម្ព័ន្ធអំណាចរួចហើយ និងប្រសិនបើច្បាប់នេះមិនដោះស្រាយរចនាសម្ព័ន្ធនៃអំណាចនេះទេ នោះអ្វីៗនឹងមិនមានការផ្លាស់ប្តូរទៅកើតទេ"។

ទំនាក់ទំនង និងការអនុវត្តផ្នែកតាមកិច្ចសន្យា

ច្បាប់នេះគួរតែផ្តល់ជាក្របខ័ណ្ឌមួយដែលតម្រូវឱ្យធុរកិច្ចត្រូវវិនិយោគក្នុងការគាំទ្រសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ ដែលជាធានាថា បន្ទុកនៃការកាត់បន្ថយការរំលោភបំពានត្រូវមានចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវប្រកបដោយសមធម៌ ជាជាងត្រូវទម្លាក់ការទទួលខុសត្រូវទៅលើក្រុមហ៊ុនអ្នកផ្គត់ផ្គង់តូចៗជាងខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ សេចក្តីព្រាងច្បាប់ដើមរបស់គណៈកម្មាការអឺរ៉ុបអនុញ្ញាតឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវផ្ទេរចុះទៅតាមខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់តាមរយៈខ និងលក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យា។ ចំណុចនេះជាការបង្កើតគំរូដ៏គ្រោះថ្នាក់មួយ។ អ្នកបញ្ជាទិញធំៗដែលមានទ្រព្យសម្បត្តិច្រើនដែលការអនុវត្តអំណាចបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួនអាចជះឥទ្ធិពលដល់ចរន្តកម្លាំងនៃទំនាក់ទំនងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ គួរតែត្រូវដាក់ឱ្យទទួលខុសត្រូវរួមគ្នាក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ។ ចំណុចនេះគួរតែត្រូវបានដោះស្រាយឱ្យបានប្រសើរនៅក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់ដែលចេញផ្សាយដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការច្បាប់របស់សភាអឺរ៉ុប ដែលកំណត់នូវពាក្យពេចន៍ថ្មីមួយដែលតម្រូវឱ្យធុរកិច្ចត្រូវដាក់ចេញនូវយុទ្ធសាស្ត្ររបស់ខ្លួន និងប្រើប្រាស់គោលនយោបាយបញ្ជាទិញ ដែលមិនបណ្តាលឱ្យមានផលប៉ះពាល់មិនល្អដល់សិទ្ធិមនុស្ស។ ការកែប្រែនេះគួរតែត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងច្បាប់ចុងក្រោយ។

ផ្នែកមួយទៀតនៃការទទួលខុសត្រូវក្នុងកិច្ចសន្យា គឺរបៀបដែលអ្នកបញ្ជាទិញត្រូវឆ្លើយតបនៅពេលការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានលាតត្រដាង។ សិក្ខាកាមដែលបានចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលានៅប្រទេសកម្ពុជាបានផ្ញើជាសារម្តងហើយម្តងទៀតសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិថា៖ "កុំរត់ចោលគេ"។ នៅពេលដែលការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានរាយការណ៍ មិនគួរជាកម្មករនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ដែលត្រូវចំណាយរ៉ាប់រងជាមួយនឹងការងារពួកគេនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ ក្រុមហ៊ុនគួរតែចូលរួមជាមួយនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ក៏ដូចជាកម្មករ និងក្រុមសង្គមស៊ីវិល ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស និងដាក់ទុនវិនិយោគទៅលើសកម្មភាពដើម្បីកែតម្រូវបញ្ហា និងទំនាក់ទំនង

នៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ នៅក្នុងករណីធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួនដែលការត្រួតពិនិត្យសិទ្ធិមនុស្សគ្រប់គ្រាន់មិនអាចធ្វើទៅកើតទេនោះ គោលការណ៍ណែនាំអន្តរជាតិ គឺកំណត់ច្បាស់លាស់៖ ការមិនចូលរួមណាមួយគប្បីគួរតែត្រូវធ្វើប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវដើម្បីធានាថា សិទ្ធិមនុស្សមិនត្រូវដាក់ឱ្យស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដែលអាចប្រឈមនឹងហានិភ័យបន្ថែមនោះទេ។

ការមិនចូលរួមដែលខ្វះការទទួលខុសត្រូវ

ករណីភ្លើងឆេះរោងចក្រតាស់រីនក្នុងខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១២ នៅប្រទេសបង់ក្លាដេសបានសម្លាប់កម្មករកាត់ដេរចំនួន ១១៧ និងបង្កឱ្យមានរបួសរហូតជាង២០០ នាក់។ ផលិតផលម៉ាក ឌីសនី ត្រូវបានរកឃើញនៅក្នុងកម្ទេចកម្ទីភ្លើង ថ្វីបើក្រុមហ៊ុននេះប្រានចោលការជាប់ទាក់ទិននឹងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ជាមួយនឹងរោងចក្រតាស់រីន ហើយមិនបានចូលរួមក្នុងការផ្តល់សំណងដល់ក្រុមគ្រួសារដែលរងផលប៉ះពាល់នោះទេ។ ពីរបីខែក្រោយពីហេតុការណ៍ភ្លើងឆេះ ក្រុមហ៊ុន ឌីសនី បានសម្រេចបញ្ឈប់ទាំងស្រុងនូវរាល់ចង្វាក់ផលិតកម្មនៅប្រទេសបង់ក្លាដេស។

ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញ

ច្បាប់នេះគួរតែតម្រូវឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញធ្វើការវាយតម្លៃអំពីផលប៉ះពាល់នៃការអនុវត្តការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួនមានទៅលើអ្នកកាន់កាប់សិទ្ធិ ឬម្ចាស់សិទ្ធិនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ នៅក្នុងដំណើរការធ្វើការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹម ត្រូវ។ លទ្ធផលនៃការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដែលខ្វះការ ទទួលខុសត្រូវត្រូវបានបង្ហាញយ៉ាងច្បាស់នៅក្នុងអំឡុងពេលផ្ទុះឡើងនូវជម្ងឺកូវីដ១៩ នៅពេលដែលអ្នកបញ្ជាទិញលុបការបញ្ជាទិញ ទាមទារឱ្យចុះតម្លៃទាប និងអនុវត្តលក្ខខណ្ឌបង់ប្រាក់រយៈពេលវែង ដែលចំណុចទាំងអស់នេះបានប៉ះពាល់យ៉ាងខ្លាំងដល់កម្មករ។

អ្នកបញ្ជាទិញត្រូវសងសំណងដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យបានត្រឹមត្រូវ ប្រសិនបើពួកគេចង់វិនិយោគនៅក្នុងបរិយាកាសការងារ ប្រកបដោយសុវត្ថិភាព ធានាថាបទដ្ឋានបរិស្ថានត្រូវបានបំ ពេញ និងកម្មករទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យ។ អ្នកបញ្ជាទិញមិនអាចពឹងផ្អែកទៅលើច្បាប់នៅក្នុងប្រទេសដែលផ្គត់ផ្គង់ឱ្យខ្លួនក្នុងការធានាថាសិទ្ធិកម្មករត្រូវបានគោរពនោះទេ តែផ្ទុយទៅវិញគួរតែដាក់ចេញនូវវិធានការនានាដើម្បីធានាតម្លៃដែលបានបង់សម្រាប់ទំនិញ និងសេវាគឺគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការធានាដល់ប្រាក់ឈ្នួលសមរម្យសម្រាប់កម្មករ ថ្លៃរបបសន្តិសុខសង្គម និងសុខភាព ព្រមទាំងសេចក្តីតម្រូវអំពីសុវត្ថិភាពផ្សេងៗទៀតនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់។ ដូចសិក្ខាកាមមួយរូបបានលើកឡើងថា៖ "ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវគ្រាន់តែជាបង់ចិទដំបៅប៉ុណ្ណោះ ប្រសិនបើការអនុវត្តការបញ្ជាទិញមិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទេនោះ"។

ការអនុវត្តការបញ្ជាទិញដែលខ្វះការទទួលខុសត្រូវក្នុងរយៈពេលវែងនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងវិស័យកាត់ដេរ

ការសិក្សាមួយរបស់សាកលវិទ្យាល័យរដ្ឋផិនស៊ីវ៉េលនៀ អំពីលក្ខខណ្ឌនានានៅក្នុងរោងចក្រកាត់ដេរនៅប្រទេសបង់ក្លា ដេស មុនផ្ទុះជម្ងឺកូវីដ ចាប់ពីឆ្នាំ២០១៣ ដល់ ឆ្នាំ២០១៨ ដែលសន្និដ្ឋានថា៖ "ការកើនឡើងត្រូវមានកម្រិតយ៉ាងខ្លាំងទាក់ទិននឹងប្រាក់ឈ្នួល ការងារថែមម៉ោង និងទំហំនៃការងារ ជាផ្នែកមួយដោយសារតែការអនុវត្តការផ្គត់ផ្គង់នៃអ្នកបញ្ជាទិញ និងអ្នកលក់បន្ត ដែលស្ថិតនៅលើចំណុចកំពូលនៃខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់សាកល"។ ការអនុវត្តការផ្គត់ផ្គង់ទាំងនេះកាន់តែអាក្រក់នៅពេលចាប់ផ្តើមនៃការផ្ទុះជម្ងឺកូវីដ១៩ ដោយការបញ្ជាទិញសម្លៀកបំពាក់ដែលប៉ាន់ប្រមាណថាតម្លៃ ៣,១៨ ពាន់លានដុល្លារពីប្រទេសបង់ក្លាដេសត្រូវបានលុបចោល។

អាទិភាពទី៤៖

យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង និងការទទួលបានការការពារ ដំណោះស្រាយ និងយុត្តិធម៌

យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សត្រូវតែបញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិនៃយន្តការដែលតាមរយៈនេះអនុញ្ញាតឱ្យបណ្តឹងរបស់កម្មករ និងម្ចាស់សិទ្ធិដែលរងប៉ះពាល់ផ្សេងទៀតអាចត្រូវបានលើកឡើង និងដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។

មាត្រា៩ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់របស់គណៈកម្មាការអឺរ៉ុបតម្រូវថា "ក្រុមហ៊ុនគប្បីផ្តល់លទ្ធភាពសម្រាប់បុគ្គល និងស្ថាប័នទាំងឡាយក្នុងដាក់ពាក្យបណ្តឹងដោយផ្ទាល់មកខ្លួន"។ ចំណុចនេះគួរតែត្រូវពង្រឹងបន្ថែមដោយតម្រូវថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវដាក់ចេញនូវវិធានការនានាដើម្បីធានាដល់ការផ្តល់យន្តការបណ្តឹងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការការពារដល់អ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងការផ្តល់នូវដំណោះស្រាយសំណង។ ប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការបណ្តឹងត្រូវបានរកឃើញដោយ អង្គការនូម៉ូហ្គាយអា និងសាកលវិទ្យាល័យវ៉ារីក ដែលមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នាជាច្រើន។ ច្បាប់នេះគួរតែរៀនពីចំណុចខ្វះខាតទាំងឡាយនៃវិធីសាស្ត្រដែលមានស្រាប់ និងផ្តល់នូវយន្តការបណ្តឹងដែលផ្តោតជាពិសេសទៅលើចរន្តទំនាក់ទំនងគ្នានៃកម្លាំងអំណាចជុំវិញយ៉េនឌ័រ ក្រុមជនជាតិមានវណ្ណៈទាប និងស្ថានភាពជាពលករចំណាកស្រុក ហើយដែលកម្មករត្រូវបានបណ្តុះសមត្ថភាពដើម្បីប្រើប្រាស់យន្តការទាំងនេះទៅបាន។

យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព

ច្បាប់ដែលផ្តល់ឱ្យកម្មករក្នុងការលើកឡើងពីបណ្តឹងទាមទារដំណោះស្រាយណាមួយក៏ត្រូវតែធានាថា កម្មករទាំងនោះទទួលបាននូវកិច្ចការពារផងដែរ។ ស្ទើរតែពាក់កណ្តាលនៃមេដឹកនាំ និងសកម្មជនសហជីពចំនួន ១៤៨ រូបដែលបាន សម្ភាសដោយអង្គការមជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងឆ្នាំ២០២២ បានរាយការណ៍អំពីការកើនឡើងនៃការ បំភិតបំភ័យ ការគំរាមកំហែង និងការឃាយឺ ដោយសារតែតួនាទីរបស់ពួកគេ។

ដូចដែលបានព្រាងពីដំបូងដោយគណៈកម្មាការច្បាប់នេះស្នើរតែមិនពន្លាតច្បាប់ស្តីពីការការពារអ្នកផ្តល់ព័ត៌មានរបស់សហភាពអឺរ៉ុបទៅដល់អ្នកទាំងឡាយណាដែលលើកឡើងពីការរំលោភបំពានច្បាប់នេះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក្តី ចំណុចនេះមានន័យថាច្បាប់នេះការពារតែនិយោជិត អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងបុគ្គលដទៃទៀតដែលមានទំនាក់ទំនងវិជ្ជាជីវៈផ្លូវការជាមួយនឹងក្រុមហ៊ុនប៉ុណ្ណោះ។ សេចក្តីតម្រូវនៃការមិនគុំគួន ឬសងសឹកដែលមានបញ្ចូលនៅក្នុងវិសោធនកម្មស្នើដោយគណៈកម្មាធិការទទួលបន្ទុកកិច្ចការច្បាប់របស់សហភាអឺរ៉ុប ដែលគ្របដណ្តប់ពីយន្តការបណ្តឹង និងការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យជាមួយនឹងដៃគូរងផលប៉ះពាល់បង្ហាញពីការវិវឌ្ឍសំខាន់ មួយ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី ប្រសិទ្ធភាពនៃការកែប្រែទាំងនេះត្រូវបានកាត់បន្ថយដោយការយោងមិនសូវរឹងមាំសំដៅចំពោះអ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្សថាជាដៃគូរងផលប៉ះពាល់ និងមានធម្មានុរូបតាមផ្លូវច្បាប់នៅក្នុងអត្ថបទនៃច្បាប់នេះ និងឧបសម្ព័ន្ធ។

ការទទួលបានយុត្តិធម៌ដ៏ត្រឹមត្រូវ

ច្បាប់នេះគប្បីធានាថា ជនរងគ្រោះនៃការរំលោភបំពានរបស់ក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបាននូវយុត្តិធម៌ និងដំណោះស្រាយតាមផ្លូវតុលាការតាមរយៈយន្តការទទួលខុសត្រូវបែបរដ្ឋប្បវេណី ដែលតាមរយៈយន្តការនេះ បន្ទុកនៃការបង្ហាញថាតើការត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវរបស់ក្រុមហ៊ុនគ្រប់គ្រាន់ឬអត់នោះគឺស្ថិតនៅលើធុរកិច្ចជាជាងនៅលើជនរងគ្រោះ។ បើដូចស្ថានភាពបច្ចុប្បន្ននេះ សេចក្តីព្រាងច្បាប់របស់គណៈកម្មាការអឺរ៉ុបនៅបន្សល់ទុកជាចំណោទបញ្ហានៃ 'បន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាង' ទៅតាមច្បាប់ជាតិនៃសមាជិករដ្ឋរបស់សហភាពអឺរ៉ុបផ្សេងៗ។

ប្រសិនបើជនរងគ្រោះត្រូវបន្តទទួលបន្ទុកបង្ហាញភស្តុតាងនោះ សិក្ខាកាមនៃសិក្ខាសាលាពិតជាមានមន្ទិលសង្ស័យ ជាខ្លាំងថាច្បាប់នេះនឹងអាចផ្តល់ជាមធ្យោបាយមានប្រសិទ្ធភាពឬអត់ក្នុងការដាក់ក្រុមហ៊ុនឱ្យមានការទទួលខុសត្រូវ។

អាទិភាពទី៥៖
ការអនុវត្ត និងវិធានការអមជាមួយ

សិក្ខាកាមមួយរូបនៅសិក្ខាសាលាក្នុងប្រទេសកេនយ៉ាបានលើកឡើងថា៖ "ចម្លើយទៅនឹងការធានាថាកម្មករត្រូវបានការពារនៅទូទាំងខ្សែចង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ គឺមិនមែនចាំបាច់ទាល់តែមានក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមឱ្យកាន់តែច្រើននោះទេ ប៉ុន្តែជាការដែលត្រូវផ្តោតលើការអនុវត្ត"។

កម្មករ និងក្រុមអង្គការសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងសិក្ខាសាលានីមួយបានបង្ហាញពីក្តីហត់នឿយជាមួយនឹងចំនួនគំនិតផ្តួច ផ្តើម និងក្របខ័ណ្ឌច្បាប់ជាច្រើន ដែលត្រូវបានដាក់ឱ្យអនុវត្តទៅលើពួកគេដោយតួអង្គនានានៅក្នុងបណ្តាប្រទេសភាគខាងជើងនៃសាកលលោកដែលជាក្រុមប្រទេសអភិវឌ្ឍខ្លាំង។ ដោយមានការកែប្រែដ៏គួរឱ្យស្វាគមន៍ពីគោលការណ៍ស្ម័គ្រចិត្តឱ្យទៅជាកាតព្វកិច្ចតម្រូវសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលប្រតិបត្តិការនៅអឺរ៉ុប ភាពជោគជ័យរបស់ច្បាប់នេះនឹងកើតមានឡើងមិនមែនដោយសារតែអំពីរបៀបដែលច្បាប់នេះត្រូវរៀបចំ និងព្រាងឡើងនោះទេ ប៉ុន្តែដោយសារតែការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់នេះឱ្យបានតឹងរឹងមែនទែន។

សិក្ខាកាមនៅក្នុងសិក្ខាសាលាទាំងបួនបានគូសបញ្ជាក់ថា ការចូលរួមរបស់កម្មករ និងក្រុមសង្គមស៊ីវិលនឹងជាចំណុចស្នូលដ៏សំខាន់ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់នេះ។ ការចូលរួមរបស់កម្មករ សហជីព និងសម្ព័ន្ធដៃគូសង្គមស៊ីវិលនៅក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់សារជីវកម្មមានសារសំខាន់ណាស់ ដូចដែលបានគូសបញ្ជាក់ពីខាងលើ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី សហភាព អឺរ៉ុបក៏គួរតែពិចារណាថាតើធនធាអ្វីខ្លះដែលត្រូវការដើម្បីធានាដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃការចូលរួមរបស់ក្រុមទាំងអស់នេះ។

មាត្រា ១៤ នៃច្បាប់ដែលស្នើដោយគណៈកម្មាការអឺរ៉ុបរួមបញ្ចូលនូវការផ្តល់ "វិធានការអមជាមួយ" តាមរយៈនេះ ប្រទេសនានារបស់សហភាពអឺរ៉ុបអាចផ្តល់នូវការគាំទ្រ "ក្នុងការជួយក្រុមហ៊ុនបំពេញបានទៅតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ពួកគេ"។ វិធីសាស្ត្រនេះគួរតែពន្លាតបន្ថែមដើម្បីគាំទ្រដល់កម្មករ សហជីពរបស់ពួកគេ អ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងអង្គការសង្គមស៊ីវិល ដែលមានប្រតិបត្តិការនៅក្នុងខ្សែចង្វាក់តម្លៃរបស់ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុប។

អំពីមជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស

ខែឧសភា ឆ្នាំ២០២៣

អ្នកនិពន្ធ៖ លោក ធូម៉ាស់ វីលស៍ និងអ្នកស្រី ណាតាលី ស្វន នៅអង្គការមជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស

ទំនាក់ទំនង៖ wills@business-humanrights.org

សូមថ្លែងអំណរគុណដល់តំណាង និងដៃគូសង្គមស៊ីវិល និងសហជីពមកពីប្រទេសកម្ពុជា ឥណ្ឌា កេនយ៉ា និងអ៊ូហ្គាន់ដា ដែលបានចូលរួមក្នុងសិក្ខាសាលា ហើយដែលបានផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់របាយការណ៍សង្ខេបនេះ។

20 YEARS OF
Business & Human Rights
Resource Centre

មជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាអង្គការអន្តរជាតិ ដែលតាមដានផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលបង្កដោយក្រុមហ៊ុនជាង ១០.០០០ នៅក្នុងប្រទេសជាង ១៨០ ហើយដែលផ្សព្វផ្សាយព័ត៌មានទាំងនេះជា ១០ ភាសានៅលើ គេហទំព័ររបស់ខ្លួន។