តម្លាភាពកម្ពុជា
TRANSPARENCY INTERNATIONAL
Cambodia

សេចក្តីសង្ខេប ស្តីពី ធុរកិច្ច

- ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល
- ការផ្តល់អំណោយ និង បដិសណ្ឋារកិច្ច
- ការរាយការណ៍
- ទំនាស់ផលប្រយោជន៍

លោក ប៉ិច ពិសី
នាយកកម្មវិធីជាន់ខ្ពស់
អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា
piseypech@ticambodia.org

អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ៣ ផ្លូវ៣៩០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣
ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០២៣ ២១៤ ៤៣០
គេហទំព័រក្នុងប្រទេស ៖ www.ticambodia.org
គេហទំព័រនៅការិយាល័យកណ្តាល៖ www.transparency.org

តម្លាភាពកម្ពុជា
TRANSPARENCY INTERNATIONAL Cambodia

អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា គឺជាសាខាក្នុងប្រទេសមួយដែលមានការទទួលស្គាល់ពេញលេញរបស់អង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិ និងត្រូវបានបង្កើតឡើងជាផ្លូវការនៅថ្ងៃទី៥ ខែកក្កដា ឆ្នាំ២០១០ ដោយសកម្មជនប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងអ្នកជំនាញជាច្រើនដែលប្តេជ្ញាបង្កើតសង្គមកម្ពុជាប្រកបដោយតម្លាភាព និងគណនេយ្យភាព។ ចាប់ពីពេលនោះមក អង្គការនេះបានបង្កើតជាស្ថាប័នដ៏រឹងមាំមួយដែលប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើពុករលួយ និងលើកកម្ពស់សុចរិតភាព តម្លាភាព និងគណនេយ្យភាពក្នុងប្រទេស។

យើងធ្វើការជាមួយបុគ្គល និងស្ថាប័នជាច្រើននៅគ្រប់កម្រិត ដូចជា រដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល អាជីវកម្ម ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងសាធារណជនដើម្បីសម្រេចបានការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយនិរន្តរភាព លើកកម្ពស់សុចរិតភាព និងប្រឆាំងអំពើពុករលួយ។

ឯកសារនេះត្រូវបានរៀបរៀងឡើង ក្រោមជំនួយថវិការបស់សហភាពអឺរ៉ុប និងប្រទេសស៊ុយអែត។ រាល់ខ្លឹមសារក្នុងឯកសារនេះពុំឆ្លុះបញ្ចាំងពីទស្សនៈរបស់សហភាពអឺរ៉ុប ឬប្រទេសស៊ុយអែតឡើយ។

SWEDEN

មាតិកា

ផ្នែកទី១

ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល

I. និយមន័យ
II. ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិ
III. គោលនយោបាយ
IV. អត្ថប្រយោជន៍

ផ្នែកទី២

ការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច

I. និយមន័យ
II. បរិបទប្រទេសកម្ពុជា
III. អត្ថប្រយោជន៍

ផ្នែកទី៣

ការរាយការណ៍

I. និយមន័យ
II. តួនាទី
III. បរិបទប្រទេសកម្ពុជា

ផ្នែកទី៤

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍

I. និយមន័យ
II. គោលនយោបាយ
III. អត្ថប្រយោជន៍

ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល

សេចក្តីសង្ខេបពីអាជីវកម្ម

ទម្រង់ដ៏ទូទៅបំផុតមួយនៃអំពើពុករលួយគឺ "ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល" ដែលជាការផ្តល់សំណូកតិចតួចដើម្បីទទួលបានសេវារដ្ឋាភិបាលទូទៅដែលក្រុមហ៊ុន និងពលរដ្ឋទូទៅមានសិទ្ធិស្របច្បាប់ក្នុងការទទួលបានដោយមិនចាំបាច់បង់ប្រាក់បន្ថែម។

ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល គឺជាទម្រង់មួយនៃអំពើពុករលួយដែលបង្កផលប៉ះពាល់ដល់មនុស្សគ្រប់រូប ក្រុមហ៊ុន និងពលរដ្ឋទូទៅ។ ជាយូរមកហើយដែល "ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល" មិនត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាបទឧក្រិដ្ឋ ប៉ុន្តែត្រឹមតែជាឧបករណ៍ដើម្បីជម្នះទម្លាប់នៃការអនុវត្តបែបការិយាធិបតេយ្យ។ បើគ្មានការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល ក្រុមហ៊ុនមិនអាចរត់ឯកសារបានឡើយ។ ការណ៍នេះតែងធ្វើឲ្យមានការពន្យារពេល និងខាតបង់ច្រើន។

អ្វីដែលគួរឲ្យភ្ញាក់ផ្អើលនោះគឺ ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលគឺជាករណីលើកលែងក្នុងច្បាប់ស្តីពីការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយនៅបរទេស របស់សហរដ្ឋអាមេរិក (FCPA)។[1] FCPA ចែងថាការហាមឃាត់ប្រឆាំងនឹងការសូកប៉ាន់ "មិនត្រូវអនុវត្តចំពោះការសម្របសម្រួលឬការពន្លឿនការបង់ប្រាក់ដល់មន្ត្រីបរទេសគណបក្សនយោបាយឬមន្ត្រីបក្ស ក្នុងគោលបំណងពន្លឿន ឬធានាការអនុវត្តការងារទូទៅរបស់រដ្ឋាភិបាលឡើយ"។[2]

ប៉ុន្តែ វិសាលភាពនៃការលើកលែងនេះ មានលក្ខណៈតូចចង្អៀត និងមិនច្បាស់លាស់ឡើយ។ នៅពេលពិនិត្យមើលករណីអំពើពុករលួយបច្ចុប្បន្នក្រោមច្បាប់នេះ គេឃើញថា បច្ចុប្បន្ន អ្វីដែលត្រូវបានទទួលយកជាការលើកលែងទូទៅ គឺជាប្រធានបទនៃការបកស្រាយកាន់តែតឹងតែង។[3] ការបកស្រាយដ៏តឹងតែងនេះបានបង្កើនហានិភ័យផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលអនុញ្ញាតឲ្យមាន ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលក្នុងក្របខ័ណ្ឌគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន។ ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនការពារខ្លួនទល់នឹងហានិភ័យផ្លូវច្បាប់ គេគួរមានគោលនយោបាយមួយដែលហាមឃាត់ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។ សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីធុរកិច្ចនេះ នឹងពន្យល់ពីទស្សនាទាននៃការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល និងផ្តល់ដល់ក្រុមហ៊ុននូវខ្លឹមសារសង្ខេបនៃគោលនយោបាយល្អប្រសើរស្តីពីការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។

---

1 ច្បាប់ស្តីពីការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយនៅបរទេស ឆ្នាំ១៩៧៧។
2 ច្បាប់ស្តីពីការប្រព្រឹត្តអំពើពុករលួយនៅបរទេស ឆ្នាំ ១៩៧៧, 15 USC.78dd.2 (B)។
3 http://www.nortonrosefulbright.com/knowledge/publications/12609 0/facilitating-payments

តើអ្វីជាការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល?

ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលគឺជាការផ្តល់សំណូកតិចតួច ដែលគេអាចហៅថា ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការ "សម្របសម្រួល" "ពន្លឿន" ឬ "ភាពងាយស្រួល" ដែលធ្វើឡើងដើម្បីធានា ឬពន្លឿនការអនុវត្តការងារនៃសកម្មភាពជាទម្លាប់ ឬចាំបាច់ ដែលអ្នកបង់ប្រាក់មានសិទ្ធិទទួលបានតាមផ្លូវច្បាប់ ឬសិទ្ធិទទួលបានផ្សេងទៀត។[4]

ក្របខ័ណ្ឌគតិយុត្តិ

"ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល" ផ្ទាល់មិនត្រូវកំណត់ច្បាស់ក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់កម្ពុជា (២០១០) ឡើយ។ ប៉ុន្តែមិនបានកំណត់ទឹកប្រាក់ដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការស៊ីសំណូកឡើយ។ ការណ៍នេះមានន័យថា ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល បើទោះជាមានកម្រិតតិចតួចក្តី ក៏អាចចាត់ទុកជាការស៊ីសំណូកក្នុងបរិបទច្បាប់កម្ពុជាបានដែរ។

ជាក់ស្តែង មាត្រា៤៣ នៃច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយផ្តន្ទាទោស "បទល្មើសពុករលួយតូចតាច" ដោយដាក់ពន្ធនាគារពី០៧ (ប្រាំពីរ)ថ្ងៃដល់០៥ (ប្រាំ) ឆ្នាំ។ ប្រការនេះគួរតែមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ដើម្បីដាស់តឿនដល់ក្រុមហ៊ុន ឲ្យអនុវត្តគោលនយោបាយគ្មានការអត់អោនចំពោះការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។

ក្រោមច្បាប់ស៊ីសំណូករបស់ចក្រភពអង់គ្លេស (២០១០) ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលត្រូវបានហាមឃាត់ដាច់ខាត ដោយមិនគិតពីទំហំ និងភាពញឹកញាប់។ ដូចការលើកឡើងកន្លងមក ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលត្រូវបានលើកលែងក្នុងច្បាប់ FCPA ប៉ុន្តែវិសាលភាពនៃការលើកលែងនេះកាន់តែមានលក្ខណៈតូចចង្អៀត។ សម្រាប់ការសន្និដ្ឋានរួមផ្អែកតាមផ្លូវច្បាប់ ក្រុមហ៊ុនកំពុងប្រឈមនឹងហានិភ័យផ្លូវច្បាប់កាន់តែច្រើនដោយសារតែមានគោលនយោបាយដែលអនុញ្ញាតឲ្យមានការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។

គោលនយោបាយស្តីពីការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល

ចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់គោលនយោបាយរឹងមាំ ស្តីពីការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលគឺការកំណត់និយមន័យ និងវិសាលភាព ដើម្បីធានាថា បុគ្គលិកនៅគ្រប់កម្រិតបានយល់ដឹងពេញលេញពីការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។ ចំណុចនេះមានសារសំខាន់ ព្រោះបុគ្គលិកថ្នាក់ក្រោមមានតួនាទីជាកម្លាំងការពារជួរមុខ ហើយពួកគេត្រូវយល់ដឹងពីហានិភ័យផ្លូវច្បាប់ដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។ វាកាន់តែមានសារសំខាន់ក្នុងបរិយាកាសជីវកម្មដូចនៅកម្ពុជា ដែលគេមើលឃើញថា ការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួលធ្វើឡើងដើម្បីជំរុញឲ្យមន្ត្រីរដ្ឋាភិបាលបំពេញការងារ ព្រោះពួកគេទទួលបានប្រាក់បៀវត្សរ៍ទាប។

[4] គោលការណ៍ពាណិជ្ជកម្មសម្រាប់ការប្រឈមនឹងការសូកប៉ាន់ឆ្នាំ ២០១៣, អង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិ http://www.transparency.org/whatwedo/publication/business_principles_for_countering_bribery

ក្នុងគោលនយោបាយនេះ គួរតែមានយន្តការរាយការណ៍ច្បាស់លាស់ពីសំណើនៃការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។ ចំណុចនេះនឹងធ្វើឲ្យថ្នាក់គ្រប់គ្រងបានដឹងពីបញ្ហានេះ និងការពារបុគ្គលិកពីកំហុសឆ្គងដែលកើតមានដោយការពន្យារពេល។ ក្រៅពីនេះគួរមានសៀវភៅបញ្ជីសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីកត់ត្រារាល់ប្រតិបត្តិការ ឬសំណើបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល។ នេះជាវិធីមួយដែលក្រុមហ៊ុនអាចការពារខ្លួនពីហានិភ័យផ្លូវច្បាប់។ ជាអាទិ៍ គេរកឃើញថា ក្រុមហ៊ុនមួយដែលស្ថិតក្រោមវិសាលភាពច្បាប់ FCPA ត្រូវទទួលខុសត្រូវលើការបង់ប្រាក់ដល់មន្ត្រីគយត្រឹមតែ ៩ដុល្លាប៉ុណ្ណោះដោយសារតែការបង់ប្រាក់នេះ រងការចោទប្រកាន់ថាកំណត់លក្ខណៈមិនត្រឹមត្រូវក្នុងបញ្ជី និងកំណត់ត្រារបស់ក្រុមហ៊ុន ក្នុងទម្រង់ជា "ថ្លៃអន្តរាគមន៍" "កិត្តិយស" "កម្រៃជើងសារ" និង "ថ្លៃសេវា"។[5] នៅពេលមាននីតិវិធីសម្រាប់សៀវភៅបញ្ជី ក្រុមហ៊ុនអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល ដែលត្រូវបានលាក់បាំង ឬកំណត់មិនត្រឹមត្រូវក្នុងបញ្ជី។

ដើម្បីឲ្យគោលនយោបាយនេះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាព គឺតម្រូវឲ្យមានការដាក់ទណ្ឌកម្មដែលមានចាប់ពីការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ រហូតដល់ការបណ្តេញចេញទៅតាមកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរនៃកំហុស។

អត្ថប្រយោជន៍នៃការមានគោលនយោបាយស្តីពីការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល

មានអត្ថប្រយោជន៍ ៣ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនឯកជន ឬស្ថាប័នដែលមានគោលនយោបាយស្តីពីការបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល៖

- ទប់ស្កាត់បុគ្គលិកមិនឲ្យប្រព្រឹត្តខុស ឬអំពើពុករលួយ
- បុគ្គលិកដឹងពីរបៀបដោះស្រាយសំណើបង់ប្រាក់សម្រាប់ការសម្របសម្រួល
- កាត់បន្ថយហានិភ័យផ្លូវច្បាប់ដោយបង្កើនការយល់ដឹងរបស់បុគ្គលិក និងមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់។

Phalinn Ooi (Creative Common)

5 ក្នុងបញ្ហាក្រុមហ៊ុន Layne Christensen Co., SEC Admin។ ដំណើរការនីតិវិធីលេខ ៣-១៦២១៦ (ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៤)។ មានក្នុងគេហទំព័រ ៖ http://www.sec.gov/litigation/admin/2014/34-73437.pdf។

ការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច

អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចមានលក្ខណៈទូទៅក្នុងទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម និងតែងត្រូវបានគេមើលឃើញថាជាវិធីនៃការដឹងគុណ ឬសញ្ញានៃការគោរពចំពោះសមភាគី។ ក្នុងករណីភាគច្រើន អំណោយទាំងនេះស្ថិតក្នុងព្រំដែនកំណត់សមស្របនិង អាចមើលឃើញជាការចំណាយដោយសុទ្ធចិត្តក្នុងអាជីវកម្ម។ គួរឲ្យស្តាយដែលអំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចក៏ត្រូវបានគេប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍លាក់បាំងការសូកប៉ាន់ និងជះឥទ្ធិពលលើមន្ត្រី និងនិយោជិកសាធារណៈផងដែរ។ ការបង្កើនការយល់ដឹង និងការយកចិត្តទុកដាក់លើអំពើពុករលួយ បានផ្លាស់ប្តូរទម្រង់ជាប្រពៃណីនៃការស៊ីសំណូក (លុយក្រោមតុទៅជាការងារកាន់តែស្មុគស្មាញក្រោមរូបភាពជាអំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច។

សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីធុរកិច្ចនេះ នឹងផ្តល់ដល់ក្រុមហ៊ុននូវការណែនាំស្តីពីការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច ដោយបង្ហាញពីស្តង់ដា និងគោលការណ៍ណែនាំដែលអាចទទួលយកបានជាអន្តរជាតិសម្រាប់បរិបទកម្ពុជា។

តើអ្វីជាអំណោយ? តើអ្វីជាការស៊ីសំណូក?

ជាទូទៅ គេមិនងាយនឹងញែកអំណោយឲ្យដាច់ពីការស៊ីសំណូកឡើយ។ មជ្ឈដ្ឋានវប្បធម៌ និងច្បាប់ផ្សេងគ្នាមាននិយមន័យខុសៗគ្នា។ ក្រុមហ៊ុននីមួយៗទទួលខុសត្រូវលើការទទួលបានព័ត៌មាន និងការយល់ដឹងចាំបាច់ពីអ្វីដែលអាចទទួលយកបានក្នុងបរិបទរបស់ខ្លួន។ ចំណុចចាប់ផ្តើមដ៏ល្អមួយគឺការកំណត់ថាតើអំណោយត្រូវបានផ្តល់ឲ្យជាលក្ខណៈបុគ្គល ឬក្រុមហ៊ុន។ អំណោយសាជីវកម្មតែងតែជាអំណោយដែលផ្តល់ឲ្យដោយបើកចំហរដោយមានការអនុម័តជាក់លាក់ ឬមិនជាក់លាក់ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងទាំងសងខាង។ ឧទាហរណ៍នៃអំណោយសាជីវកម្ម រួមមានសៀវភៅកំណត់ហេតុសាជីវកម្មប្រតិទិនដាក់លើតុ ប៊ិច និងក្រដាសបកបិទ ព្រមទាំងជ័យភណ្ឌ ឬមេដាយ។

ក្នុងករណីភាគច្រើន អំណោយទាំងនេះមិនត្រូវបានចាត់ទុកជាការស៊ីសំណូកឡើយ។ ប៉ុន្តែ អំណោយផ្ទាល់ខ្លួនគឺជាវត្ថុដែលផ្តល់ឲ្យ ឬទទួលបានដោយបុគ្គល ប្តី/ប្រពន្ធរបស់ខ្លួន ឬតតីយជនផ្សេងទៀតដែលជំនួសមុខឲ្យបុគ្គលនោះ។

ការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចនៅកម្ពុជា

ក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់កម្ពុជា អំណោយគឺជាការស៊ីសំណូក ប្រសិនបើមានការផ្តល់ទ្រព្យសម្បត្តិ ឬសេវា ឬសម្រាប់ជាអត្ថប្រយោជន៍របស់បុគ្គលម្នាក់ និង មិនមែនជាអំណោយយោងតាមទំនៀមទម្លាប់ ឬប្រពៃណី។ អង្គភាពប្រឆាំងអំពើពុករលួយ (ACU) បានកម្រិតអំណោយត្រឹម ២៥ដុល្លា សម្រាប់មន្ត្រី ACU ហើយអំណោយដែលមានតម្លៃលើសពីនេះត្រូវប្រគល់ជូនទៅវិញ។ ក្រៅពីនេះ ACU បានតម្រូវឲ្យមន្ត្រីរបស់ខ្លួនរាយការណ៍ជាមុនពីការញ៉ាំអាហារពេលល្ងាច និង បដិសណ្ឋារកិច្ចក្នុងអាជីវកម្ម។[6] ការកម្រិតនេះអនុវត្តតែចំពោះ ACU មិនចំពោះស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលផ្សេងទៀតឡើយ។ ការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចនៅតែជាបញ្ហាចោទនៅកម្ពុជា និងបានធ្វើឲ្យក្រុមហ៊ុនងាយប្រឈមនឹងការក្លាយជាជនរងគ្រោះនៃអំពើពុករលួយ។ ការផ្តល់ប្រាក់សគុណមិនស្របច្បាប់ និងអំណោយដល់មន្ត្រីលទ្ធកម្មមានលក្ខណៈទូទៅបំផុតក្នុងបរិយាកាសអាជីវកម្មនៅកម្ពុជា។

ក្នុងករណីភាគច្រើន អំណោយផ្ទាល់ខ្លួនត្រូវបានផ្តល់ឲ្យដោយគ្មានការអនុម័តជាក់លាក់ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងទាំងសងខាងឡើយ។ គោលនយោបាយ ឬការអនុវត្តសមស្របត្រឹមតែអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្តល់អំណោយសាជីវកម្ម មិនមែនអំណោយជាសាច់ប្រាក់ឬសមមូលនឹងសាច់ប្រាក់ ឬប្រាក់កម្ចីឡើយ។ សម្រាប់ការផ្តល់អំណោយគេមិនត្រូវផ្តល់អំណោយដែលអាចបង្កើតឲ្យទៅជាកាតព្វកិច្ចនោះទេ។ ការណ៍នេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាគោលការណ៍ទូទៅ និងជាចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់គោលនយោបាយស្តីពីការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច។

ការរៀបចំទទួល ឬស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្តៅចំពោះបុគ្គល ដែលអាចរួមបញ្ចូលការផ្តល់ការកំសាន្តដល់ភ្ញៀវនៅរមណីយដ្ឋាន ភោជនីយដ្ឋាន សន្និបាត ការប្រគុំតន្ត្រី ព្រឹត្តិការណ៍កីឡា និងឱកាសពិសេសផ្សេងទៀត គឺអាចទទួលយកបាន។ ការណ៍នេះគឺអាស្រ័យលើរចនាសម្ព័ន្ធរបៀបវារៈ។ ផ្នែកអាជីវកម្មត្រូវតែសំខាន់ជាងផ្នែកកំសាន្ត។ ឧ. ការចុះទៅរោងចក្ររយៈពេល ១ម៉ោង បូករួមនឹងការស្នាក់នៅសណ្ឋាគារប្រណិត ២ថ្ងៃ ការញ៉ាំអាហារថ្ងៃត្រង់/ពេលល្ងាច ឬការច្រៀងខារ៉ាអូខេដែលត្រូវចំណាយខ្ពស់ និងសំបុត្រពិសេសសម្រាប់ការទស្សនាព្រឹត្តិការណ៍កីឡា គឺមិនអាចទទួលយកបានឡើយ ដោយសារគោលបំណងបដិសណ្ឋារកិច្ចនេះ មិនពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្មទេ ប៉ុន្តែជាការកំសាន្ត។ ជាទូទៅបដិសណ្ឋារកិច្ចមិនពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងអាជីវកម្មឡើយ ពោលគឺភ្ញៀវក្រៅអាជីវកម្មត្រូវបានអញ្ជើញ (មិត្តភក្តិ/គ្រួសារ) ហើយចំណាយលើបដិសណ្ឋារកិច្ចលើសពី ៣០ដុល្លា/ម្នាក់ត្រូវមានការអនុម័តពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង។ ជារួម ប្រសិនបើមានចម្ងល់លើបដិសណ្ឋារកិច្ច ឬអំណោយ គេត្រូវបដិសេធ ឬស្នើសុំការអនុម័តពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង។

[6] http://www.phnompenhpost.com/acu-lays-out- rules-receiving-gifts

បទដ្ឋាន(ស្តង់ដា)អន្តរជាតិស្តីពីការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច

ស្តង់ដាអន្តរជាតិស្តីពីការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច មានក្នុងច្បាប់ស្តីពីអំពើពុករលួយបរទេសរបស់អាមេរិក (FCPA), ច្បាប់ស៊ីសំណូករបស់ចក្រភពអង់គ្លេស, UN Global Compact (UNGC) និងការិយាល័យអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកគ្រឿងញៀន និង ឧក្រិដ្ឋកម្ម (UNODC)។ UNGC និង UNODC បានបង្កើតវគ្គបណ្តុះបណ្តាលតាមអ៊ីនធឺណែត (http://thefightagainstcorruption.org/) ស្តីពីការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចដែលបង្ហាញពីការអនុវត្តល្អជាអន្តរជាតិសម្រាប់ការផ្តល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច។

យោងតាម FCPA វត្ថុដែលមានតម្លៃធម្មតា ដូចជា ថ្លៃជិះរថយន្តឈ្នួល ចំណាយសមស្របលើថ្លៃអាហារ និងការកំសាន្ត វត្ថុលើកទឹកចិត្តរបស់ក្រុមហ៊ុន នឹងមិនជះឥទ្ធិពលមិនសមស្របលើមន្ត្រីឡើយ។ ផ្ទុយទៅវិញ ការផ្តល់អំណោយហួសហេតុ (ដូចជា រថយន្តស្ព័រ អាវរោមសត្វ និងវត្ថុប្រណិតផ្សេងទៀត) និងការផ្តល់អំណោយជាវត្ថុតូចៗជារឿយៗ ត្រូវបានចាត់ទុកជាការស៊ីសំណូក។[7] ការស៊ីសំណូកក្រោមច្បាប់ FCPA មិនត្រូវបានកម្រិតត្រឹមសាច់ប្រាក់ ឬការផ្ទេរប្រាក់ទៅគណនីធនាគារបរទេសឡើយ។ អំណោយមួយចំនួន ការធ្វើដំណើរ និងការកំសាន្តអាចបង្កើតជាការទទួលខុសត្រូវ។[8] ការចំណាយសមស្រប និងដោយសុទ្ធចិត្ត គឺមិនចោទជាបញ្ហាឡើយ។ ការណែនាំ និងការកំណត់ការអនុវត្តដោយក្រសួងយុត្តិធម៌លើកឡើងថា សំបុត្រយន្តហោះថ្នាក់ទីមួយ ការស្នាក់នៅសណ្ឋាគារថ្លៃៗ វិស្សមកាលផ្ទាល់ខ្លួន និងអំណោយធំៗ សុទ្ធតែត្រូវបានចាត់ទុកថាមិនសមហេតុផល។ បដិសណ្ឋារកិច្ចដែលអាចទទួលយកបានពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងការដំឡើងឋានៈ ការបង្ហាញ ឬការពន្យល់ពីផលិតផល ឬសេវា ឬការអនុវត្តទៅតាមកិច្ចសន្យាជាមួយរដ្ឋាភិបាលបរទេស ឬទីភ្នាក់ងារខាងលើ។[9]

7 http://www.justice.gov/criminal/fraud/fcpa/cases/ rae-systems/12-10-10rea-systems.pdf

8 http://fcpamericas.com/english/anti-corruption- compliance/gifts-and-hospitality-in-fcpa-compliance-four-cases-for-your-back- pocket/#sthash.GjtYI85W.dpuf

9 https://www.mayerbrown.com/public_docs/Gifts HospandFacPayments-Houston_Jan2010.pdf

យោងតាមច្បាប់ស៊ីសំណូករបស់ចក្រភពអង់គ្លេស អំណោយអាចចាត់ទុកថា មិនមែនជាអំណោយឡើយ ប្រសិនបើនរណាម្នាក់ផ្ដល់អ្វីមួយដែលមានតម្លៃជាប្រាក់ ដែលផ្ដល់ប្រយោជន៍ដល់អ្នកផ្សេងទៀត ហើយក្នុងសកម្មភាពនេះ មានចេតនាឲ្យបុគ្គលនោះបំពេញមុខងារមិនសមស្រប និងលម្អៀង។ ក្នុងករណីមានការស៊ើបអង្កេតចេតនាញុះញង់ការប្រព្រឹត្តមិនសមស្រប នឹងត្រូវមានការបញ្ជាក់ដើម្បីឈានទៅដល់ការកាត់ទោស។[10] ក្រោមច្បាប់ស៊ីសំណូករបស់ចក្រភពអង់គ្លេស អង្គអយ្យការត្រូវបង្ហាញថា បដិសណ្ឋារកិច្ចមានចេតនាជំរុញការប្រព្រឹត្តដែលស្មើនឹងការរំលោភក្ដីដោយរំពឹងថា បុគ្គលម្នាក់នឹងធ្វើសកម្មភាពដោយសុចរិត មិនលម្អៀង ឬយោងតាមគោលជំហរនៃការជឿជាក់។ ចំណុចនេះនឹងត្រូវបានវិនិច្ឆ័យទៅតាមការយល់ឃើញរបស់ចក្រភពអង់គ្លេស។ ច្បាប់នេះបញ្ជាក់ច្បាស់ថា ការចំណាយសមស្របក្នុងអាជីវកម្មគឺអាចទទួលយកបាន។ ការកំសាន្តដោយសុទ្ធចិត្តគឺជាសកម្មភាពស្របច្បាប់ និងធម្មតាក្នុងអាជីវកម្ម ហើយសារៈសំខាន់របស់វាត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយក្របខណ្ឌច្បាប់។[11]

ជារួម បដិសណ្ឋារកិច្ចមិនត្រូវបានហាមឃាត់ក្រោមស្តង់ដាអន្តរជាតិឡើយប្រសិនបើវាជាចំណាយដោយសុទ្ធចិត្តសមស្របក្នុងអាជីវកម្ម។ ក្នុងករណីភាគច្រើនអំណោយផ្ទាល់ខ្លួន ត្រូវបានផ្ដល់ដោយគ្មានការអនុម័តជាក់លាក់ពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងទាំងសងខាងឡើយ។ ដូចបានផ្ដល់អនុសាសន៍ គោលនយោបាយ ឬការអនុវត្តសមស្របត្រឹមតែអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្ដល់អំណោយដល់ក្រុមហ៊ុន ដែលមិនមែនអំណោយជាសាច់ប្រាក់ ឬសមមូលនឹងសាច់ប្រាក់ ឬប្រាក់កម្ចីឡើយ។ សម្រាប់ការផ្ដល់អំណោយ គេមិនត្រូវផ្ដល់អំណោយដែលអាចចងកាតព្វកិច្ចឡើយ។ ការណ៍នេះអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាគោលការណ៍ទូទៅ និងជាចំណុចចាប់ផ្ដើមសម្រាប់គោលនយោបាយស្ដីពីការផ្ដល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច។

10 https://www.saiglobal.com/compliance/resources/whitepapers/gifts-hospitality-bribes.htm

11 ក្នុងបញ្ហាក្រុមហ៊ុន Layne Christensen Co., SEC Admin។ ដំណើរការនីតិវិធីលេខ ៣-១៦២១៦ (ថ្ងៃទី ២៧ ខែ តុលា ឆ្នាំ ២០១៤) មានក្នុងគេហទំព័រ៖ http://www.sec.gov/litigation/admin/2014/34-73437.pdf។

អត្ថប្រយោជន៍នៃការមានគោលនយោបាយស្ដីពីការផ្ដល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច

ក្រុមហ៊ុនដែលមានគោលនយោបាយ និងការកម្រិតច្បាស់លាស់ស្ដីពីការផ្ដល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចកំពុងបង្ហាញពីសុចរិតភាពទាំងក្នុង និងក្រៅក្រុមហ៊ុន។ ការមានគោលនយោបាយនេះ នឹងកាត់បន្ថយលទ្ធភាពដែលនិយោជិកក្លាយជាជនរងគ្រោះនៃអំពើពុករលួយ ដោយសារឥទ្ធិពលមិនសមស្រប ព្រោះអំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់សម្រាប់ចងកាតព្វកិច្ច។ កាតព្វកិច្ចនេះអាចបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានធ្ងន់ធ្ងរលើការធ្វើសេចក្ដីសម្រេចចិត្តរបស់និយោជិក ដែលមិនផ្ដោតអាទិភាពលើផលប្រយោជន៍ល្អបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការមានគោលនយោបាយ ដែលមានការកម្រិតលើការទទួលយកអំណោយក្រុមហ៊ុនដែលមានតម្លៃទាបជាង៣០ដុល្លា ដោយគ្មានការអនុម័តពីថ្នាក់គ្រប់គ្រង នឹងផ្ដល់ការសំអាងដល់បុគ្គលិក។ ការណ៍នេះជួយមិនឲ្យនិយោជិកអាម៉ាស់មុខដោយសារការមិនទទួលយកអំណោយ។ ថ្នាក់គ្រប់គ្រងនឹងដឹងលឺកាន់តែច្រើនពីការផ្ដល់ ឬទទួលបានអំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ចដោយបុគ្គលិក នៅពេលមានគោលនយោបាយដែលមានលក្ខខណ្ឌរាយការណ៍។ ការណ៍នេះនឹងកម្រិតលទ្ធភាពនៃការជះឥទ្ធិពលមិនសមស្រប និងផ្ដល់ឱកាសដល់ការបញ្ឈប់អំពើពុករលួយកុំឲ្យកើតឡើង។ គោលនយោបាយរឹងមាំស្ដីពីការផ្ដល់អំណោយ និងបដិសណ្ឋារកិច្ច គឺជាជំហានដ៏ល្អឆ្ពោះទៅរកការបង្កើតវប្បធម៌សុចរិតភាព!

ការរាយការណ៍

ការរាយការណ៍កាន់តែត្រូវបានទទួលស្គាល់ថា ជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់ក្នុងការទប់ស្កាត់ និងកំណត់រកអំពើពុករលួយ និងការប្រព្រឹត្តខុសផ្សេងទៀត។ តាមរយៈការបង្ហាញ ការធ្វើខុសក្នុងស្ថាប័ន អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានអាចទប់ស្កាត់ និងកំណត់រកអំពើពុករលួយមុនពេលព័ត៌មាន លេចលឺជាសាធារណៈ។ ការណ៍នេះអាចជួយសង្គ្រោះ កេរ្តិ៍ឈ្មោះអាជីវកម្ម និងការខាតបង់ប្រាក់ដោយសាររឿងអាស្រូវពុករលួយ។ លក្ខណៈសម្ងាត់នៃអំពើពុករលួយមានន័យថា វាអាចមិនលេចឡើងឡើយ លុះត្រាតែករណីនោះត្រូវបានរាយការណ៍ដោយបុគ្គលដែលរកឃើញអំពើពុករលួយក្នុងការងាររបស់ខ្លួន។ ប៉ុន្តែការរាយការណ៍អាចប្រឈមនឹងគ្រោះថ្នាក់៖ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានតែងប្រឈមនឹងហានិភ័យផ្ទាល់ខ្លួន និងវិជ្ជាជីវៈដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍ល្អបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ដោយសារតែការផ្តល់ព័ត៌មាន ពួកគេអាចបាត់បង់ការងារ អនាគត ការងារមិនល្អ និងធ្វើឲ្យជីវិត និងគ្រួសាររបស់ខ្លួនប្រឈមនឹងហានិភ័យ។

សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីធុរកិច្ចនេះ នឹងផ្តល់ដល់វិស័យឯកជននូវការណែនាំមួយចំនួនស្តីពីគោលនយោបាយ ឬនីតិវិធីក្នុងការរាយការណ៍។

តើអ្វីទៅជាការរាយការណ៍?

ការរាយការណ៍ជាការបង្ហាញព័ត៌មានស្តីពី ការប្រព្រឹត្តខុសក្នុងស្ថាប័ន ឬហានិភ័យចំពោះបុគ្គល ឬនីតិបុគ្គលដែលគេជឿថាអាចបង្កជាសកម្មភាព។ គោលដៅចុងក្រោយនៃការផ្តល់ព័ត៌មានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន គឺការការពារផលប្រយោជន៍ និងកេរ្តិ៍ឈ្មោះល្អបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ការណ៍នេះសម្រេចបាន តាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានដល់បុគ្គល ឬស្ថាប័នដែលមានគោលជំហរទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់ ស៊ើបអង្កេត ឬចាត់វិធានការប្រឆាំងនឹងអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការប្រព្រឹត្តខុសទាំងនោះ។[12]

12 គោលជំហរគោលនយោបាយ ៖ លេខាធិការដ្ឋានអង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិ ឆ្នាំ ២០១០។

ការរាយការណ៍ ក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់កម្ពុជា

មាត្រា ១៣ នៃច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់កម្ពុជាចែងថា ត្រូវចាត់វិធានការចាំបាច់ ដើម្បីរក្សាសន្តិសុខដល់បុគ្គលដែលផ្តល់ព័ត៌មានទាក់ទងនឹងអំពើពុករលួយ។ ប៉ុន្តែក្នុងមាត្រា ៤១ នៃច្បាប់នេះ អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដែលរាយការណ៍អាចប្រឈមនឹងការគំរាមកំហែងដាក់ពន្ធនាគារពី ១ (មួយ) ខែ ដល់ ៦ (ប្រាំមួយ) ខែ និងពិន័យជាប្រាក់ពី ១០០.០០០ (មួយសែន) រៀល ទៅ ១.០០០.០០០ (មួយលាន) រៀល (ប្រហែល ២៥-២៥០ ដុល្លាសហរដ្ឋអាមេរិក) ប្រសិនបើការអះអាងរបស់ពួកគេត្រូវបានគេរកឃើញថាជា ការចោទប្រកាន់មិនត្រឹមត្រូវ។[13] ការសិក្សារបស់អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជាបានរកឃើញពីទំនាក់ទំនងគ្នារវាងការគំរាមកំហែងផ្លូវ ច្បាប់នេះ និងកម្រិតទាបនៃការរាយការណ៍។[14] ជាក់ស្តែងក្នុងការប៉ុនប៉ងបង្កើនការរាយការណ៍ពីករណីអំពើពុករលួយ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានចាប់ផ្តើមព្រាងច្បាប់ការពារអ្នករាយការណ៍។

អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជាទើបតែបានចេញសេចក្តីសង្ខេបគោលនយោបាយមួយស្តីពី "ភាពចាំបាច់នៃច្បាប់ល្អប្រសើរស្តីពីការការពារអ្នករាយការណ៍នៅកម្ពុជា" កាលពីខែមករា ឆ្នាំ ២០១៦។

តួនាទីរបស់ការរាយការណ៍នៅ ក្នុងការប្រឆាំងអំពើពុករលួយ

អំពើពុករលួយគឺពិបាករកឃើញណាស់ ហើយជាធម្មតាមានតែអ្នកពាក់ព័ន្ធប្រព្រឹត្តិអំពើពុករលួយ ឬបុគ្គលដែលពាក់ព័ន្ធដែលដឹងពីរឿងនេះ។ រនុកក្នុង គឺជាមនុស្សមួយចំនួនតូចដែលអាចរាយការណ៍ពីករណីអំពើពុករលួយ (ពីមុន ឬបច្ចុប្បន្ន) និងកំណត់ហានិភ័យនៃការប្រព្រឹត្តខុសនៅថ្ងៃខាងមុខ។ តាមរយៈការជួយកំណត់រកករណីអំពើពុករលួយ អ្នករាយការណ៍ដើរតួនាទីសំខាន់ ក្នុងការផ្លាស់ប្តូរវដ្តនៃការសម្ងាត់ដ៏គ្រោះថ្នាក់ទៅជាវដ្តនៃគោលការណ៍សីលធម៌។

ការកំណត់រកអំពើពុករលួយ គឺជាបុរេលក្ខខណ្ឌដើម្បីផ្តួចផ្តើមការស៊ើបអង្កេត និង ការកាត់ទោស។ ប៉ុន្តែលុះត្រាតែមានការស៊ើបអង្កេតដោយមានប្រសិទ្ធភាពលើករណីពុករលួយទើបគេអាចផ្លាស់ប្តូរវប្បធម៌នៃអំពើពុករលួយ និងនាំមកនូវវប្បធម៌សុចរិតភាពបាន។ រឿងអាស្រូវស៊ីសំណូក និងពុករលួយធំៗបង្ហាញពីការគ្រោះថ្នាក់ដែលកើតចេញពីការមិនរាយការណ៍ពីការប្រព្រឹត្តខុសឲ្យបានឆាប់រហ័សនៅពេលរកឃើញ។ ប៉ុន្តែភាពតោះតើយការភ័យខ្លាចការសងសឹក និងភាពស្មោះត្រង់ដែលខុស និងវប្បធម៌នៃភាពស្ងៀមស្ងាត់តែងរាំងស្ទះមិនឲ្យអ្នកដែលអាចក្លាយជាសាក្សី និងអ្នករាយការណ៍ផ្តល់ព័ត៌មាន។[15]

---

13 ច្បាប់ស្តីពីការប្រឆាំងអំពើពុករលួយនៃប្រទេសកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១០

14 ការស្ទង់មតិថ្នាក់ជាតិស្តីពីការយល់ឃើញរបស់យុវជនអំពីអំពើពុករលួយ និងសុចរិតភាពនៅប្រទេសកម្ពុជា ៖ អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជាឆ្នាំ ២០១៥

15 គោលជំហរគោលនយោបាយ ៖ លេខាធិការដ្ឋានអង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិឆ្នាំ ២០១០

តើអ្វីជាគោលនយោបាយល្អប្រសើរស្តីពីការរាយការណ៍ និងនីតិវិធីសម្រាប់ធុរកិច្ច ?

គោលនយោបាយស្តីពីការរាយការណ៍ គួរជំរុញឲ្យនិយោជិកផ្តល់ព័ត៌មាន ប្រសិនបើពួកគេមានបញ្ហាជាក់លាក់ចំពោះការប្រព្រឹត្តខុស ដែលខុសពីបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់បុគ្គល។ គោលនយោបាយនោះគួរបង្កើតជានីតិវិធីដែលអាចទទួលបានសម្រាប់សកម្មភាពនេះ និងអាចជាគោលការណ៍ដាច់ដោយឡែក ឬជាផ្នែកនៃក្រមប្រតិបត្តិទូទៅ។

គោលនយោបាយល្អប្រសើរស្តីពីការរាយការណ៍គួរ៖

- មានលក្ខណៈសាមញ្ញ និងងាយស្រួលយល់
- គ្របដណ្តប់លើគ្រប់ការងារទាំងអស់
- បញ្ជាក់ច្បាស់ពីស្តង់ដានៃការប្រព្រឹត្តរបស់និយោជិក
- បង្ហាញច្បាស់ពីការគ្របដណ្តប់លើប្រភេទនៃការបង្ហាញព័ត៌មាន ឬការប្រព្រឹត្តខុស
- បញ្ជាក់ច្បាស់ពីរបៀប និងបុគ្គលទំនាក់ទំនងនៅពេលមានបញ្ហា (ដូចជា លេខទំនាក់ទំនង)
- អនុញ្ញាតឲ្យនិយោជិកគេចចេញពីបុគ្គល ឬផ្នែកនៃអាជីវកម្មដែលពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាកង្វល់នោះ។ បច្ចុប្បន្ន អង្គការជាច្រើនមានខ្សែទូរស័ព្ទផ្តល់ព័ត៌មានសម្ងាត់ដើម្បីធានាទំនុកចិត្ត និងភាពងាយស្រួលរបស់និយោជិកក្នុងការបង្ហាញព័ត៌មាន និងផ្តល់និតិវិធីច្បាស់លាស់
- ត្រូវបង្កើតជំហានពាក់ព័ន្ធក្នុងការស៊ើបអង្កេតលើបញ្ហា និងជំហានដែលអាចធ្វើឡើងនៅពេលមានការប្រព្រឹត្តខុស។
- បង្កើតគោលនយោបាយការពារល្អប្រសើរសម្រាប់អ្នកផ្តល់ព័ត៌មានដោយសុចរិត។

ហេតុអ្វីអាជីវកម្មត្រូវមានគោលនយោបាយស្តីពីការរាយការណ៍?

ជារួម គោលនយោបាយ ឬនីតិវិធីស្តីពីការផ្តល់ព័ត៌មានជាសមាសធាតុចាំបាច់ក្នុងស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុនមួយ។ បើគ្មានគោលនយោបាយឬនីតិវិធីនេះ ការកែបន្លំ ការប្រព្រឹត្តខុស និងបរាជ័យអាចកើតមានទូទៅក្នុងស្ថាប័ន ឬក្រុមហ៊ុននោះ។ យូរៗទៅ វាអាចបង្កជាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើកេរ្តិ៍ឈ្មោះ និងហិរញ្ញវត្ថុ។ តាមរយៈការបង្កើនទំនាក់ទំនងច្បាស់លាស់ និងការផ្តោតលើគោលដៅរួមរបស់ស្ថាប័នឬក្រុមហ៊ុន គេពិតជាអាចកាត់បន្ថយលទ្ធភាព បង្កគ្រោះថ្នាក់ដល់ស្ថាប័នឬក្រុមហ៊ុនបាន។ នីតិវិធីច្បាស់លាស់ស្តីពីការរាយការណ៍ ក៏ជាគន្លឹះក្នុងការបង្កើតវប្បធម៌សុចរិតភាពក្នុងអាជីវកម្មផងដែរ ព្រោះវាបង្កើនសិទ្ធិអំណាចរបស់និយោជិក ក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មាន តាមរយៈការបង្កើតគោលការណ៍ច្បាស់លាស់ពីថ្នាក់លើ។

អ្នកមានការបារម្ភ ឬបញ្ហាស្តីពីការធ្វើខុស ភាពមិនស្មោះត្រង់ ឬអំពើខុសច្បាប់ក្នុងអាជីវកម្ម

ពិភាក្សាជាមួយប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬប្រធានផ្នែក

ប្រសិនបើការបារម្ភ មានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬប្រធានផ្នែក ត្រូវប្រាប់ទៅអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការគ្រប់គ្រងហានិភ័យផ្ទៃក្នុង (RM)

ប្រសិនបើការបារម្ភ មានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ ប្រធានគ្រប់គ្រងផ្ទាល់ ឬប្រធានផ្នែក ត្រូវប្រាប់ទៅអ្នកទទួលខុសត្រូវ លើការគ្រប់គ្រងហានិភ័យផ្ទៃក្នុង ឬអ្នកទទួលខុសត្រូវលើការកត់ត្រាបញ្ហាផ្ទៃក្នុង។

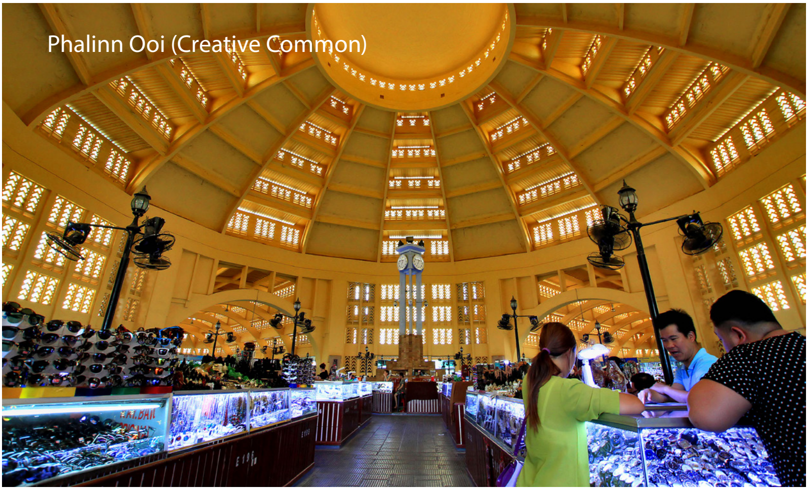
អ្នកគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ឬផ្នែកធនធានមនុស្សពិចារណាពីភាពចាំបាច់ ក្នុងការពិភាក្សាជាមួយម្ចាស់ក្រុមហ៊ុន ដៃគូជាន់ខ្ពស់ ឬប្រធាន និង/ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ ការពិនិត្យឡើងវិញ លើកំណត់ត្រារបស់ម្ចាស់/ដៃគូជាន់ខ្ពស់ នាយកជាន់ខ្ពស់ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ។

ប្រភព៖ គោលជំហរគោលនយោបាយ, លេខាធិការដ្ឋានអង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិឆ្នាំ ២០១០

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍

ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើតគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីដើម្បីកំណត់រក ពិនិត្យតាមដាន និងគ្រប់គ្រងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលអាចបង្កើតជាហានិភ័យនៃការស៊ីសំណូក (ជាក់ស្តែង អាចកើតឡើង ឬយល់ថាបានកើតឡើង)។

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាបញ្ហាជាសកលសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលមានគ្រប់ទម្រង់ និងគ្រប់ទំហំ។ នៅពេលផលប្រយោជន៍ឯកជនធំជាងផលប្រយោជន៍ក្រុមហ៊ុន ក្រុមហ៊ុនមានហានិភ័យកាន់តែច្រើនក្នុងការក្លាយជាជនរងគ្រោះនៃអំពើពុករលួយ។ ដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនត្រូវដឹងពីផលប្រយោជន៍ឯកជនរបស់បុគ្គលិកគ្រប់កម្រិត ចាប់ពីថ្នាក់លើដល់ថ្នាក់ក្រោម។ ការណ៍នេះអាចសម្រេចបានតាមរយៈការប្រកាសទ្រព្យសម្បត្តិ និង/ឬ ការប្រកាសផលប្រយោជន៍ ដែលបុគ្គលិករៀបរាប់ពីទ្រព្យសម្បត្តិ ឬតួនាទីផ្សេងទៀតដែលអាចជះឥទ្ធិពលលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។ សេចក្តីសង្ខេបស្តីពីធុរកិច្ចនេះ នឹងពន្យល់ពីទស្សនាទាននៃទំនាស់ផលប្រយោជន៍ និងផ្តល់ដល់ក្រុមហ៊ុននូវខ្លឹមសារសង្ខេបនៃគោលនយោបាយល្អប្រសើរស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍។


Phalinn Ooi (Creative Common)

តើអ្វីជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍?

ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ត្រូវបានកំណត់និយមន័យដោយអង្គការតម្លាភាពអន្តរជាតិថាជា "ស្ថានភាពដែលបុគ្គល និងនីតិបុគ្គលដែលពួកគេបម្រើការ មិនថាជារដ្ឋាភិបាល អាជីវកម្ម បណ្តាញផ្សព្វផ្សាយ ឬអង្គការសង្គមស៊ីវិល ត្រូវប្រឈមមុខនឹងការជ្រើសរើសរវាងភារកិច្ច និងតម្រូវការមុខនាទីរបស់ខ្លួន និងផលប្រយោជន៍ឯកជនផ្ទាល់ខ្លួន"។

មាត្រា ៤ ក្នុងច្បាប់ប្រឆាំងអំពើពុករលួយរបស់កម្ពុជា (២០១០) កំណត់ទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជា "ផលប្រយោជន៍ជាទឹកប្រាក់ ផលប្រយោជន៍នយោបាយ ផលប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ឬផលប្រយោជន៍ផ្ទាល់ខ្លួន ដែលអាចមានឥទ្ធិពលលើទង្វើរបស់ជនណាម្នាក់ ក្នុងការអនុវត្តកាតព្វកិច្ចជាផ្លូវការរបស់ខ្លួន"។

ចំណុចនេះបានក្លាយជាបញ្ហាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ដោយសារតែផលប្រយោជន៍ល្អបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន អាចមិនមែនជាអាទិភាពសម្រាប់និយោជិក។ ឧ. ផលប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រួសារ ផលប្រយោជន៍អាជីវកម្មផ្ទាល់ខ្លួន និង/ឬទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀត នឹងជះឥទ្ធិពលលើការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្ត។ ការណ៍នេះអាចបង្កើតជាស្ថានភាពដែលក្រុមហ៊ុនទិញទំនិញ ឬ សេវាក្នុងតម្លៃខ្ពស់ ប៉ុន្តែមានគុណភាពទាប ដោយសារតែផលប្រយោជន៍ឯកជនរបស់អ្នកទទួលខុសត្រូវលើការទិញទាំងនោះ។

ស្ថានភាពទំនាស់ផលប្រយោជន៍ អាចកើតឡើងនៅពេលអ្នកទទួលខុសត្រូវផ្នែកលទ្ធកម្មទទួលបានអំណោយ ឬកម្រៃជើងសារជាថ្នូរនឹងការអនុគ្រោះដល់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្រុមហ៊ុន។ គេត្រូវចាំថា អំពើពុករលួយមានទម្រង់ជាច្រើន។ សាច់ប្រាក់ អំណោយ និងការសន្យាផ្តល់ការអនុគ្រោះ សុទ្ធតែជាទម្រង់នៃអំពើពុករលួយ។

Phalinn Ooi (Creative Common)

គោលនយោបាយស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍

ចំណុចចាប់ផ្តើមសម្រាប់នីតិវិធីរឹងមាំ ស្តីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺការកំណត់និយមន័យ និងវិសាលភាព ដោយសារតែលក្ខណៈស្មុគស្មាញនៃទំនាស់ផលប្រយោជន៍ត្រូវមានការកំណត់និយមន័យច្បាស់លាស់រួមទាំងឧទាហរណ៍។ ក្រុមហ៊ុនត្រូវធានាថា បុគ្គលិកបានដឹងច្បាស់ពីអ្វីដែលត្រូវបានបែងចែកជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ជាពិសេសក្នុងមជ្ឈដ្ឋានអាជីវកម្មនៅកម្ពុជាដែលអំណោយ និងកម្រៃជើងសារមានលក្ខណៈទូទៅបំផុត។ ក្នុងគោលនយោបាយនេះ គេត្រូវគូសបញ្ជាក់ថា បុគ្គលិកទាំងអស់ត្រូវធ្វើការប្រកាសទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ក្រោយចូលបម្រើការក្នុងក្រុមហ៊ុន និង/ឬចាប់ពីថ្ងៃដែលគោលនយោបាយនេះត្រូវបានអនុវត្ត។ ក្រៅពីនេះ បុគ្គលិកគួរប្រកាសថាតើអាចមានករណីទំនាស់ផលប្រយោជន៍កើតឡើងឬទេ។ គោលនយោបាយនេះគួរត្រូវបានពិនិត្យតាមដាន ហើយបុគ្គលិកគួរធ្វើការប្រកាសប្រចាំឆ្នាំពីផលប្រយោជន៍ និងដាក់ជូនផ្នែកធនធានមនុស្ស ដែលធានាថាបុគ្គលិកគ្រប់រូបធ្វើការប្រកាសទាន់ពេលវេលា និងជូនដំណឹងដល់ប្រធាន ឬថ្នាក់គ្រប់គ្រងពាក់ព័ន្ធស្តីពីការប្រកាសរបស់បុគ្គលិក។

ដើម្បីឲ្យគោលនយោបាយនេះមានប្រសិទ្ធភាព គេត្រូវមានទណ្ឌកម្មដែលមានចាប់ពីការព្រមានជាលាយលក្ខណ៍អក្សររហូតដល់ការបណ្តេញចេញ ទៅតាមភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប្រព្រឹត្តខុស។

អត្ថប្រយោជន៍នៃការមានគោលនយោបាយ ស្ដីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍

អត្ថប្រយោជន៍ភ្លាមៗនៃការមានគោលនយោបាយ ស្ដីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺការការពារផលប្រយោជន៍ល្អបំផុតរបស់ក្រុមហ៊ុន។ នៅពេលមានគោលនយោបាយនេះ ក្រុមហ៊ុនអាចបញ្ចៀសមិនឲ្យបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីជាប្រយោជន៍ឯកជន។ ការណ៍នេះ នឹងជួយសង្គ្រោះប្រាក់លទ្ធកម្មរបស់ក្រុមហ៊ុន និងធានាថាសេវា ឬបុគ្គលិកត្រូវបានជ្រើសរើសទៅតាមគុណសម្បត្តិ ជាជាងទំនាក់ទំនង។ គោលនយោបាយល្អប្រសើរស្ដីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍នឹងជួយឲ្យបុគ្គលិកបញ្ចៀសស្ថានភាព ដែលពួកគេអាចបង្កជាទំនាស់ផលប្រយោជន៍បាន។ នេះជាប្រការសំខាន់សម្រាប់ការរក្សាបរិយាកាសការងារល្អប្រសើរ ព្រោះថាទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដែលអាចកើតឡើង បង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសីលធម៌បុគ្គលិក។ ក្នុងមជ្ឈដ្ឋានដែលមានហានិភ័យខ្ពស់នៃអំពើពុករលួយដូចនៅកម្ពុជា គោលនយោបាយស្ដីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាឧបករណ៍ដ៏ល្អបំផុតក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យអំពើពុករលួយផ្ទៃក្នុង បង្កើនការយល់ដឹង និងកាត់បន្ថយលទ្ធភាពដែលបុគ្គលិកប្រើប្រាស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីប្រយោជន៍ឯកជន។ គន្លឹះក្នុងការអនុវត្តគោលនយោយស្ដីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ដោយជោគជ័យគឺការដាក់ទណ្ឌកម្មច្បាស់លាស់លើបុគ្គលិកដែលមិនអនុវត្តតាម និងការពិនិត្យតាមដានជាប្រចាំលើផលប្រយោជន៍របស់បុគ្គលិកតាមរយៈកាតព្វកិច្ចប្រកាសផលប្រយោជន៍។ គោលនយោបាយស្ដីពីទំនាស់ផលប្រយោជន៍ គឺជាចំណុចចាប់ផ្ដើមដ៏ល្អសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន ដែលចង់កាត់បន្ថយចំណាយទូទៅ និងចំណាយផ្សេងទៀត និងបង្កើតវប្បធម៌សុចរិតភាព។

តម្លាភាពកម្ពុជា
TRANSPARENCY INTERNATIONAL
Cambodia

អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា
អាសយដ្ឋាន ៖ ផ្ទះលេខ៣ ផ្លូវ៣៩០ សង្កាត់បឹងកេងកង៣ ខណ្ឌចំការមន រាជធានីភ្នំពេញ
ទូរស័ព្ទ ៖ ០២៣ ២១៤ ៤៣០ គេហទំព័រក្នុងប្រទេស ៖ www.ticambodia.org
គេហទំព័រនៅការិយាល័យកណ្តាល៖ www.transparency.org

រក្សាសិទ្ធិដោយ អង្គការតម្លាភាពកម្ពុជា ២០១៧