



International Center for Not-for-Profit Law
 អាសយដ្ឋាន៖ 1126 16th Street NW,
 Suite 400 Washington, DC 20036
 ទំនាក់ទំនង៖ លោក Zach Lampell ទីប្រឹក្សាផ្នែកច្បាប់
zlampell@icnl.org

សេចក្តីផ្តើម

មជ្ឈមណ្ឌលអន្តរជាតិដើម្បីច្បាប់មិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ បានធ្វើការត្រួតពិនិត្យជាបឋមយ៉ាងឆាប់រហ័សមួយលើ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព) ដែលបានចេញនៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។¹ ការវិភាគរបស់មជ្ឈមណ្ឌលយើង ខ្ញុំផ្តោតសំខាន់លើសេរីភាពសមាគម សេរីភាពក្នុងការជួប ប្រជុំ និងសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ។ ការវិភាគជាបឋម នេះបានសន្និដ្ឋានថាមានបញ្ហាមួយចំនួនក្នុងសេចក្តីព្រាង ច្បាប់សហជីពនេះ។

ការវិភាគមួយលើប្បញ្ញត្តិដែលគួរឲ្យព្រួយបារម្ភបំផុតនោះ ដែលបានរិតត្បិតលើសេរីភាពសមាគម សេរីភាពក្នុងការ ជួបប្រជុំ និងសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ត្រូវបានបញ្ជាក់ ពិស្តារខាងក្រោម ដែលរួមមាន៖

- **មិនមែនគ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបង្កើតសហជីពនេះទេ** (មាត្រា៣)៖ មានតែនិយោជិត និងសហគ្រាសពីរិស័យ និងឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ មួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបង្កើតសហជីព ឬអង្គការនិយោជក។ នេះគឺជាការរិតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។
- **លក្ខខណ្ឌតម្រូវដាច់ខាតក្នុងការចុះបញ្ជីកា** (មាត្រា ១៤)៖ សហជីព និងសមាគម និយោជកត្រូវបានតម្រូវឲ្យចុះបញ្ជីកាជាមួយនឹងក្រសួងការងារមុនពេលអនុវត្តសក ម្មភាពណាមួយ។ ការចុះបញ្ជីការមានការប្រគល់ជូននូវឯកសារយ៉ាងច្រើន ដែល

អំពីមជ្ឈមណ្ឌល ICNL

មជ្ឈមណ្ឌលអន្តរជាតិដើម្បីច្បាប់មិនស្វែងរក ប្រាក់ចំណេញ គឺជាអង្គការអន្តរជាតិមិន ស្វែងរកប្រាក់ចំណេញមួយដែលសម្រប សម្រួល និងគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍបរិយា កាសល្អដល់សង្គមស៊ីវិល និងការចូលរួមពី ពលរដ្ឋ។ មជ្ឈមណ្ឌល ICNL ផ្តល់នូវជំនួយ បច្ចេកទេស ការស្រាវជ្រាវ និងការអប់រំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតច្បាប់ និងប្រព័ន្ធ គតិយុត្តិគ្រឹមត្រូវសម្រាប់អង្គការសង្គម ស៊ីវិលជុំវិញពិភពលោក។ ចំពោះព័ត៌មាន បន្ថែមសូមពិនិត្យមើលក្នុងគេហទំព័រ <http://www.icnl.org>

¹ ICNL បានទទួលនូវឯកសារដែលទំនងជាសេចក្តីព្រាងពិតៗ ប៉ុន្តែជាឯកសារដែលបានលេចធ្លាយនៃសេចក្តីព្រាង សហជីពជាភាសាខ្មែរ ដែលបន្ទាប់មកត្រូវបានបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស។ ICNL ពឹងផ្អែកលើការបកប្រែមិនផ្លូវការជាភា សាអង់គ្លេសនេះសម្រាប់ការវិភាគរបស់ខ្លួន។

ភាគច្រើននៃឯកសារទាំងនោះហាក់បីដូចជាសំដៅលើ “សកម្មភាព” ដូចជាការបង្កើតលក្ខន្តិកៈ និងការបោះឆ្នោត។

- **ការវិភាគលើថ្នាក់ដឹកនាំ** (មាត្រា ២០)៖ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដាក់ចេញនូវការវិភាគមួយចំនួនលើថាតើអ្នកណាអាចក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ (ថ្នាក់ដឹកនាំ)។ ការវិភាគតាមតែអំពើចិត្តទាំងនេះទប់ស្កាត់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសនូវថ្នាក់ដឹកនាំ ដែលពួកគេគិតថាអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំបានល្អប្រសើរបំផុត។
- **ចំនួនសមាជិកអប្បបរមា** (មាត្រា ១៣)៖ សហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពត្រូវមានចំនួនសមាជិកអប្បបរមាមួយក្នុងគោលបំណងស្វែងរក និងរក្សានូវការចុះបញ្ជី។ ចំនួនជាមូលដ្ឋានដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពមានលក្ខណៈផ្ទុយទៅនឹងការអនុវត្តល្អប្រសើរអន្តរជាតិ ហើយនឹងអាចជាឧបសគ្គដល់ការបង្កើតសហជីព។
- **លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការរាយការណ៍ដែលជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរ** (មាត្រា ១៧)៖ សហជីពនិងសមាគមនិយោជកត្រូវបានតម្រូវឲ្យប្រគល់របាយការណ៍សកម្មភាព និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនដល់ក្រសួងការងារជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ព័ត៌មានដែលត្រូវតែបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍ទាំងនេះជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរ និងនាំឲ្យមានការជ្រៀតជ្រែកខានលើកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សមាគមឯកជនដោយអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាល។
- **ការវិភាគលើសកម្មភាព** (មាត្រា ៦៥)៖ សហជីពត្រូវបានវិភាគក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ដែលនេះរំលោភបំពានដោយផ្ទាល់លើសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំរបស់ពួកគេ។
- **ការរំលាយតាមអំពើចិត្ត** (មាត្រា ២៩)៖ សេចក្តីច្បាប់សហជីពអនុញ្ញាតឲ្យអាជ្ញាធរតុលាការការងារក្នុងការរំលាយសហជីព និងសមាគមនិយោជកដោយហេតុផលដែលមិនច្បាស់លាស់មួយចំនួនដោយរួមមាន “កំហុស” ធ្ងន់ធ្ងររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំមួយរូប។ ការរំលាយជាការពិន័យធ្ងន់ធ្ងរបំផុតដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយអាចទទួល ហើយដូចនេះអំណាចនេះគួរតែត្រូវបានអនុវត្តក្នុងកាលៈទេសៈធ្ងន់ធ្ងរប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនត្រូវតាមអំពើចិត្តដូចដែលបានអនុញ្ញាតដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពនោះទេ។

មុនពេលឈានទៅដល់ការវិភាគ ជាការសំខាន់ក្នុងការធ្វើការកត់សម្គាល់ថាមកត្រឹមថ្ងៃទី ០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពពេញលេញមិនទាន់បានបង្ហាញជាសាធារណៈនៅឡើយទេ។^២ ដោយច្បាប់មិនត្រូវបានបង្ហាញជាសាធារណៈ សហជីព និងយោជក និងដៃគូពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រួមមានសង្គមស៊ីវិល មិនអាចចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការដំណើរការធ្វើច្បាប់នេះបាននោះទេ។ ដំណើរការដែលមានការចូលរួមសម្របសម្រួលដល់ការសន្ទនាអន្តរវិស័យ និងអនុញ្ញាតដល់ក្រុម និងបុគ្គលដែលប៉ះពាល់ដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពក្នុងការតស៊ូមតិដើម្បីផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ពួកគេ ស្របពេលជាមួយគ្នាផងដែរ បង្កើននូវគុណភាពរបស់ច្បាប់ លើកកម្ពស់តម្លាភាពនៃការងាររបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈ និងបង្កើតទំនុកចិត្តក្នុងស្ថាប័នសាធារណៈ។ ICNL ស្នើដល់ក្រសួងការងារ និងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការបញ្ចេញសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពជាសាធារណៈ និងជាផ្លូវការ ដូចនេះគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ និងសាធារណៈជនទូទៅអាចធ្វើការវិភាគបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងចូលរួមក្នុងដំណើរការធ្វើច្បាប់។^៣

ការវិភាគ

សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ត្រូវបានចែងក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (ICCPR) កតិកាសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ (ICESCR) និងកតិកាសញ្ញាសន្តិសញ្ញានិងសេចក្តី

^២សូមពិនិត្យមើលអត្ថបទ ម៉ិច ដារ៉ា “សេចក្តីព្រាងចុងក្រោយនៃច្បាប់សហជីពផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់សហជីព” កាសែតដីខែមបូខាដេលី ថ្ងៃទី ២៤ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលមាននៅលើគេហទំព័រ៖ <https://www.cambodiadaily.com/news/latest-draft-of-union-law-leans-in-unions-favor-101199/>

^៣ ផ្តល់នូវឱកាសមួយសម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ជាសាធារណៈអាចនឹងជួយផងដែរដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(RGC) ក្នុងការអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមពេលវេលាកំណត់ជាសកល(UPR)។ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ ចក្រភពអង់គ្លេសបានដាក់ចេញអនុសាសន៍មួយ ដែលបានទទួលយកដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលតម្រូវឲ្យរដ្ឋាភិបាលក្នុងការពង្រីកការពិគ្រោះយោបល់ជាទូទៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានទទួលយកនូវអនុសាសន៍នេះ។ ការបញ្ចេញសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពជាផ្លូវការ និងការផ្តល់ឱកាសមួយដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងការផ្តល់មតិយោបល់លើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ នឹងធ្វើឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាចអនុលោមតាមការប្តេជ្ញាចិត្ត UPR របស់ខ្លួន។

ប្រកាសស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិមួយចំនួនទៀត។⁴ សេរីភាពសមាគមរួមមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមក្នុងសហជីព⁵ “សិទ្ធិក្នុងការចូលរួម ឬបង្កើតសហជីព និងក្នុងការចូលរួមក្នុងការសកម្មភាពសហជីពជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃសេរីភាពសមាគម”។⁶

មាត្រា ២២ នៃ ICCPR បានធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពសមាគមដូចខាងក្រោម៖

១. ជនគ្រប់រូប មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាគមដោយសេរីជាមួយអ្នកដទៃ រាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិ បង្កើតសហជីព និងសិទ្ធិចូលជាសមាសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ។

២. ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរឹតត្បិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់ តែប៉ុណ្ណោះ និងដែលចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិសុខសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាពសាធារណៈ ឬសីលធម៌ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ ។ មាត្រានេះ មិនរារាំងដល់ការរឹតត្បិតខាងផ្លូវច្បាប់ លើសមាជិកយោធា និងនគរបាល ក្នុងការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះទេ។

ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរមាត្រា ៨ នៃ ICESCR ទទួលស្គាល់សិទ្ធិរបស់បុគ្គលគ្រប់រូប “ក្នុងការបង្កើតសហជីព និងចូលរួមសហជីពតាមជម្រើសរបស់ខ្លួន ដោយយោងទៅតាមវិធានរបស់អង្គការដែលពាក់ព័ន្ធតែប៉ុណ្ណោះ សម្រាប់ការលើកកម្ពស់ និងការការពារផលប្រយោជន៍សេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមរបស់ខ្លួន” និង “សិទ្ធិរបស់សហជីពក្នុងការមានធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី”។

⁴ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាបានក្លាយជាភាគីនៃ ICCPR នៅថ្ងៃទី ២៦ ខែសីហា ឆ្នាំ១៩៩២ និងជាភាគីនៃ ICESCR នៅថ្ងៃទី២៦ ខែឧសភា ឆ្នាំ ១៩៩២។

⁵ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសពីសិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម របស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌ ៥៣ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) សូមពិនិត្យផងដែរនូវ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស លេខ១៥/២១៖ សិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម បុព្វកថារបស់ឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/RES/15/21 (ថ្ងៃទី ៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០)។

⁶ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសពីសិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai ឧបសម្ព័ន្ធ៖ បេសកកម្មក្នុងចក្រភពអង់គ្លេស និងអៀងខាងជើង កថាខណ្ឌ ៨៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/23/39/Add.1 (ថ្ងៃទី១៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១៥)។

ច្បាប់អន្តរជាតិបង្កើតនូវការសន្និដ្ឋានជាមុនប្រឆាំងនឹងច្បាប់របស់រដ្ឋណាមួយដែលសំដៅ
ការរឹតត្បិតលើសិទ្ធិដែលបានទទួលស្គាល់។⁷ ច្បាប់គ្រប់គ្រងសហជីពត្រូវតែអនុលោមតាម
វិសាលភាពនៃមាត្រា ២២ នៃ ICCPR។⁸

១. មិនមែនគ្រប់កម្មករទាំងអស់ត្រូវបានអនុញ្ញាតក្នុងការបង្កើតសហជីពនោះទេ

បញ្ហា៖ មាត្រា ៣ ដែលបានកំណត់ពីវិសាលភាពនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព គ្រប់
ដណ្តប់តែលើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យ៖ ឧស្សាហកម្ម ការដឹក
យក ពាណិជ្ជកម្ម តម្បាញ កសិកម្ម សេវាកម្ម ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬផ្លូវទឹក និង
ការដឹកជញ្ជូនតាមអាកាស និងតាមសមុទ្រប៉ុណ្ណោះ។⁹

ការពិភាក្សា៖ យោងទៅតាមមាត្រា ២២ នៃ ICCPR និងមាត្រា ៨ នៃ ICESCR កម្មករគ្រប់រូប
លើកលែងតែសមាជិកនៃកងកម្លាំងយោធា និងនគរបាល មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព
។ ការហាមឃាត់ឧស្សាហកម្មមួយចំនួនធំក្នុងការបង្កើតសហជីពចាត់ទុកថាជាការរឹតត្បិត
ដែលមិនស្របច្បាប់មួយលើសេរីភាពសមាគមសម្រាប់បុគ្គលរាប់រយ ឬរាប់ពាន់នាក់ ដូច
ជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សមាជិកប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ អ្នកជួយកិច្ចការផ្ទះ កម្មករសំណង់ កម្មករ
វិស័យសាធារណៈ និងអ្នកបម្រើការងារក្នុង “វិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ”។

អនុសាសន៍៖ កែសម្រួលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដើម្បីអនុញ្ញាតយ៉ាងច្បាស់លាស់ដល់
កម្មករនិយោជិតគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ដោយលើកលែងតែកងកម្លាំងយោធា និងនគរ
បាល ក្នុងការបង្កើតសហជីព។

⁷ ICNL និងលេខាធិការដ្ឋាននៃចលនាពិភពលោកដើម្បីប្រជាធិបតេយ្យ នៅ the National Endowment for Democracy, *ការពារសង្គមស៊ីវិល៖ របាយការណ៍មួយពីចលនាពិភពលោកដើម្បីប្រជាធិបតេយ្យ* (២០០៨), ទំព័រទី ៣០។
⁸ សូមពិនិត្យមើល សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សលេខ ១៥/២១៖ សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយ
សន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម កថាខណ្ឌទី១ ឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/RES/15/21 (ថ្ងៃទី៦ ខែតុលា
ឆ្នាំ២០១០)។
⁹ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ៣ និងច្បាប់ការងារ (១៩៩៧) មាត្រា ១។

២. ការចុះបញ្ជីការជាដាច់ខាត

បញ្ហា៖ មាត្រា១៤ចែងថា “សហជីពឬ សមាគមនិយោជកណាមួយដែលមិនបានចុះបញ្ជីការ ត្រូវបានព្យួរបញ្ជីការ ឬវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជីការរបស់ពួកគេត្រូវបានលុបចោល សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការខុសច្បាប់ប្រសិនបើពួកគេអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ”។

ការពិភាក្សា៖ មាត្រា១៤ ជារបបចុះបញ្ជីការជាដាច់ខាតមួយ ដែលចាត់ទុកថាជាការរឹតត្បិត ដែលមិនមានការអនុញ្ញាតមួយលើសេរីភាពសមាគម។ តាមមាត្រា ២២ ព្រមទាំងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិចម្បងៗមួយចំនួន “សេរីភាពសមាគមជាសិទ្ធិមួយ ហើយមិនមែនជាអ្វី ដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតជាមុនដោយរដ្ឋាភិបាលដល់ពលរដ្ឋនោះទេ”។¹⁰ ដូចដែលអ្នករាយការណ៍ពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានអះអាងថា “សិទ្ធិសេរីភាពសមាគមការពារ ស្មើគ្នាទៅនឹងសមាគមដែលមិនបានចុះបញ្ជីការ..បុគ្គលដែលចូលរួមក្នុងសមាគមដែលមិន ចុះបញ្ជីការជាក់ស្តែងត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ ដោយរួមមានសិទ្ធិ ក្នុងការរៀបចំ និងចូលរួមក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីផងដែរ”។¹¹

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) បានកត់សម្គាល់ស្រដៀងគ្នានេះថា “ប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីការ ដែលជម្រុញឲ្យអាជ្ញាធរក្នុងការអនុវត្តបុព្វសិទ្ធិដែលមិនស្របច្បាប់ក្នុងការអនុញ្ញាតឲ្យមាន ការបង្កើត និងដំណើរការនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជក” ចាត់ទុកថាជា វិធានការរឹតត្បិត។¹² ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងផ្នែកទី ៣ និងទី៤ ខាងក្រោម សេចក្តីព្រាង

¹⁰ គម្រោងច្បាប់ផលប្រយោជន៍សាធារណៈ ធ្វើការជម្រុញសង្គមស៊ីវិល៖ សៀវភៅទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងនៃសេរីភាព សមាគម (ប៉ុយដា ២០០៣) ទំព័រទី ១៤។

¹¹ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពសមាគម និងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី៥៦ នៃកសាងអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី ២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២); សូមពិនិត្យផងដែរ /លើ របាយការណ៍ដែលបានប្រគល់ជូនដោយអ្នកតំណាងពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៃអគ្គលេខាធិការស្តីពីអ្នក ការពារសិទ្ធិមនុស្ស របស់ Hina Jilani ដោយយោងទៅតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់មហាសន្និបាតលេខ ៥៨/១៧៨ កថាខណ្ឌទី២១ (ថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤)។

¹² ILO, សេរីភាពសមាគមក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង៖ បទពិសោធន៍ដែលទទួលបាន៖ របាយការណ៍ជាសកលក្រោមការ តាមដានលើសេចក្តីប្រកាសរបស់ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារ កថាខណ្ឌទី ៣៨ (២០០៨)។

ច្បាប់សហជីពមិនបានបង្កើតឲ្យមានប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកាដែលសេរី និងមិនជាឧបសគ្គមួយ នោះទេសម្រាប់សហជីព និងសមាគមនិយោជក។

ជាការពិគណនាខណៈពេល ដែលយើងទាំងអស់គ្នាជ្រាបថាស្ថាប័នស្របច្បាប់ដូចជា សហជីព និងសមាគមទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជីការរួចមកហើយនោះ នឹងទទួលបាន ដោយសមហេតុផលនូវសិទ្ធិស្របច្បាប់ផ្សេងៗ ដែលខុសពីសហជីព និងសមាគម និយោជកដែលមិនមានលក្ខណៈគតិយុត្តនោះ ការហាមឃាត់សហជីព និងសមាគម និយោជកក្នុងការធ្វើសកម្មភាពណាមួយរហូតដល់ពួកគេត្រូវបានចុះបញ្ជីកា ចាត់ទុកថាជា ការរឹតត្បិតដែលមិនមានការអនុញ្ញាតមួយលើសេរីភាពសមាគម។ ការរឹតត្បិតនេះកាន់តែ មានលក្ខណៈតឹងរឹងដោយអង្គហេតុដែលថាសហជីព និងសមាគមនិយោជកមិនអាចអនុ វត្តសកម្មភាពក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការចុះបញ្ជីកា ដែលនេះហាមឃាត់ជាលក្ខណៈបច្ចេក ទេសលើសហជីព និងសមាគមនិយោជកពីការបង្កើតលក្ខន្តិកៈ ដែលជាបុរេលក្ខខណ្ឌ សម្រាប់ការចុះបញ្ជីកា។¹³

សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពមិនផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការតវ៉ាសម្រាប់សហជីព និងសមាគមនិយោ ជកដែលការដាក់ស្នើសុំចុះបញ្ជីការបស់ពួកគេត្រូវបានបដិសេធ ឬការចុះបញ្ជីការបស់ពួក គេត្រូវបានលុបចោលនោះទេ។ រដ្ឋដែលប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធចុះបញ្ជីកាត្រូវធានាថាប្រព័ន្ធ នេះអាចមានលទ្ធភាពទទួលបាន ដោយមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់ ឆាប់រហ័ស មិនពាក់ព័ន្ធ នឹងនយោបាយ និងមិនមានការចំណាយច្រើន។¹⁴ ទោះបីជាសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព ផ្តល់ការអនុញ្ញាតសម្រាប់ការបន្តការចុះបញ្ជីកាជាស្វ័យប្រវត្តិ នៅពេលផុតកំណត់ពេល វេលាកំណត់ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងការស្នើសុំចុះបញ្ជីកាក៏ដោយ សេចក្តីព្រាងនេះមិនបាន ចែងពីមធ្យោបាយក្នុងការតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចដែលមិនសមស្របនោះទេ។

អនុសាសន៍៖ កែសម្រួលមាត្រា ១៤ ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យសហជីព និងសមាគមនិយោជក ទាំងអស់ក្នុងការធ្វើសកម្មភាព បើទោះបីពួកគេមិនបានចុះបញ្ជីកាក៏ដោយ ហើយជា

¹³ សូមពិនិត្យមើលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ១៣។
¹⁴ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៥៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។

ពិសេសអនុញ្ញាតដល់សហជីព និងសមាគមនិយោជកក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងអំឡុង
ពេលដំណើរការចុះបញ្ជីការ។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពគួរតែត្រូវបានកែប្រែផងដែរដើម្បី
អនុញ្ញាតដល់សហជីព និងសមាគមនិយោជកក្នុងការតវ៉ាប្រឆាំងនឹងការសម្រេចចិត្តមិន
សមស្របលើការចុះបញ្ជីការ។

៣. ការវិភាគលើថ្នាក់ដឹកនាំ

បញ្ហា៖ មាត្រា ២០ និង ២១ កំណត់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ “អ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និង
អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការរដ្ឋបាល” របស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក(ថ្នាក់
ដឹកនាំ)។ មិនមានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវបានអនុញ្ញាតក្នុងការក្លាយខ្លួនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព
មួយបាននោះទេ ដរាបណាបុគ្គលរូបនោះ “ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបី (១៨) ឆ្នាំ”
“មិនធ្លាប់ត្រូវបានជាប់ទោសមជ្ឈឹម ឬទោសឧក្រិដ្ឋ” និង “អាចអាន និងសរសេរភាសាខ្មែរ”
និងបំពេញលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀត។

អ្នកដឹកនាំសមាគមនិយោជកត្រូវ “ មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបី (១៨) ឆ្នាំ” “មិនធ្លាប់ត្រូវ
បានជាប់ទោសមជ្ឈឹម ឬទោសឧក្រិដ្ឋ” និងបំពេញលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញ
គួរកត់សម្គាល់ផងដែរ ចំនេះដឹងភាសាខ្មែរមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់អ្នកដឹកនាំ
សមាគមនិយោជកនោះទេ។ ខណៈពេលដែល សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព គួរឲ្យសរសើរ
ផងដែរក្នុងការផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់ជនជាតិបរទេសធ្វើជាអ្នកដឹកនាំសហជីព ឬសមាគម
និយោជក ជនជាតិបរទេសទាំងនោះត្រូវមាន “ទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រ
កម្ពុជាប្រហែលជាយោងទៅតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា” បន្ថែមពី
លើលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ពលរដ្ឋខ្មែរដែលបានកំណត់ខាងលើ។ ជាចុងក្រោយ សេចក្តីព្រាង
ច្បាប់សហជីពក៏បានអនុញ្ញាតផងដែរដល់ក្រសួងការងារក្នុងការស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម “ប្រ
សិនជាចាំបាច់”។

ការពិភាក្សា៖ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះរំលោភបំពានមាត្រា២២ នៃICCPR ។ មាត្រា ២០
និង ២១ ហាមឃាត់អនីតិជន ដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ក្នុងការក្លាយខ្លួនជាអ្នកដឹកនាំ
មួយរូបរបស់សហជីពមួយ ឬសមាគមនិយោជកមួយ។ ការវិភាគលើសមត្ថភាពអនីតិជន
ក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសមាគមជាការរំលោភបំពានយ៉ាងជាក់ស្តែងលើច្បាប់អន្តរ

ជាតិ។ មាត្រា ១៥ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) តម្រូវឲ្យរដ្ឋភាគីក្នុងការ “ទទួលស្គាល់សិទ្ធិកុមារក្នុងការមានសេរីភាពសមាគម និងក្នុងការមានសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី” និងដាក់ដែនកំណត់លើការរឹតត្បិតលើការប្រើប្រាស់សិទ្ធិទាំងនេះ “អាចស្ថិតក្រោមការរឹតត្បិតបាន លុះត្រាតែមានបញ្ញត្តិដោយច្បាប់ និងចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ដើម្បីអត្ថប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិភាពសាធារណៈ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ឬដើម្បីការពារសុខភាព ឬសីលធម៌ ឬដើម្បីការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ”។¹⁵ ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ យោងទៅតាមអ្នករាយការណ៍ពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ “ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិចែងថាបុគ្គលគ្រប់រូបមានសិទ្ធិសេរីភាពសមាគម។ ជាលទ្ធផល ច្បាប់ដែលមិនកំណត់ដែនកំណត់ជាក់លាក់ណាមួយលើបុគ្គលដោយរួមមានទាំងបុគ្គល...អនុលោមតាមស្តង់ដារអន្តរជាតិ”។¹⁶ ការហាមឃាត់ទូទៅដោយគ្មានការលើកលែងមួយ ដែលអនុវត្តចំពោះអនីតិជនទាំងអស់នឹងមានការពិបាកក្នុងការបញ្ជាក់ថានេះជាអំពើសមហេតុផលតាម CRC និងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ ជាពិសេសដោយសារកម្មករនិយោជិតជាច្រើនមិនទាន់គ្រប់អាយុ ១៨ ឆ្នាំនៅឡើយនោះទេ។¹⁷

ការហាមឃាត់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមិនធ្លាប់ត្រូវបានជាប់ទោសពីបទបង្កើម ឬបទឧក្រិដ្ឋក្នុងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌កម្ពុជាក្នុងការក្លាយខ្លួនជាថ្នាក់ដឹកនាំម្នាក់របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាបញ្ហាមួយក្នុងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។ ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ អ្នកដឹកនាំសហជីពជាច្រើនស្ថិតក្រោមការស៊ើបអង្កេតពីសកម្មភាពដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ពីបទឧក្រិដ្ឋ ដែលអ្នកអង្កេតការភាគច្រើនអះអាងថាត្រូវបានរងឥទ្ធិពលនយោបាយ។ ការរឹតត្បិតនេះផ្តល់ដល់និយោជក និងអាជ្ញាធរនូវការលើកទឹកចិត្តក្នុងការចោទប្រកាន់លើអ្នកដឹកនាំដែល

¹⁵ ប្រទេសកម្ពុជាបានយល់ព្រមលើអនុសញ្ញាអង្គការអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) ក្នុងឆ្នាំ១៩៩២។
¹⁶ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៥៤ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។
¹⁷ គិតមកត្រឹមឆ្នាំ ២០១២នេះ “យុវជន”មានប្រហែលជា ៦៣%នៃកម្លាំងពលកម្ម សូមពិនិត្យមើលស្នាដៃរបស់ ថៃសាំមាន សេង សុខហោង បញ្ហា សូមនិចស្តីពី “ការងាររបស់យុវជនក្នុងប្រទេសកម្ពុជា៖ និន្នាការ ការប្រឈម និងការឆ្លើយតបគោលនយោបាយ” បណ្តាញស្រាវជ្រាវសេដ្ឋកិច្ចតំបន់មេគង្គ ក្រសួងការងារ និងបណ្តុះបណ្តាលវិជ្ជាជីវៈ ទំព័រទី ៩ (២០១៥) (“អត្រានៃការចូលរួមក្នុងការងាររបស់យុវជន (១៥-២៤ឆ្នាំ) គឺមានចំនួនជាង ២លាននាក់ក្នុងឆ្នាំ ២០១២ តំណាងឲ្យ៦៣.១ ភាគរយនៃកម្លាំងពលកម្មសរុប”) ដែលមាននៅគេហទំព័រ៖ <http://mernetwork.org/wp-content/uploads/2015/08/SG-4-Cambodia-Seangmean-final.pdf>.

កំពុងតែមានសកម្មភាព និងអ្នកដឹកនាំក្នុងពេលអនាគតក្នុងគោលបំណងបង្ការពួកគាត់ ពីការកាន់តំណែងឬស្វែងរកតំណែងជាអ្នកដឹកនាំសហជីព។ ការជាប់ទោសពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទមជ្ឈឹមមិនត្រូវទទួលបានលទ្ធផលក្នុងការបាត់បង់សេរីភាពជាមូលដ្ឋានដូចជាសេរីភាពស មាគមនោះទេ។ ការបំពានលើសិទ្ធិសេរីភាពសមាគមនេះគឺស្ទើរតែជាការរឹតត្បិតដែលមិន មានសមាមាត្រ នឹងស្មើនឹងការរំលោភបំពានលើសេរីភាពសមាគម។

ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ លក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលថ្នាក់ដឹកនាំអាចអាន និងសេរសេរភាសា ខ្មែរបានមានន័យថាជាការរឹតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវ ផ្នែកចំនេះដឹងនេះ នឹងទំនងជាផលប៉ះពាល់ដែលមិនមានសមាមាត្រមួយលើកម្មករនិយោ ជិតជាពិសេសក្នុងតំបន់ជនបទ ដែលមិនអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌនេះបាន។ ការពិតដែលថា ការរឹតត្បិតនេះអនុវត្តតែចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បញ្ជាក់ពីជំនឿដែលថាការរឹតត្បិតនេះ ជាសកម្មភាពតាមអំពើចិត្ត ហើយការជម្រុញទឹកចិត្តពីខាងក្រោយជាការកម្រិតទៅដល់ លទ្ធភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំមួយរូប តាមការសម្រេចរបស់ ខ្លួន។ ការរឹតត្បិតនេះស្មើនឹងការរឹតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។

ការពិតដែលថាជនជាតិបរទេស ត្រូវតែមានលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្មើនឹងការរឹតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។ ICCPR ក្នុងមាត្រា ២(១) ចែង យ៉ាងច្បាស់ថា សិទ្ធិរបស់ ICCPR គ្រប់ដណ្តប់ដល់ “បុគ្គលទាំងអស់នៅក្នុងដែនដីរបស់រដ្ឋ ខ្លួន និងជាកម្មវត្ថុនៃយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន”។ ពលករបរទេសក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគួរតែ ទទួលបាននូវសិទ្ធិដូចគ្នានេះដូចនឹងពលរដ្ឋកម្ពុជាផងដែរ។¹⁸

លទ្ធភាពរបស់ក្រសួងការងារក្នុងការស្នើនូវ “ព័ត៌មានបន្ថែម” មុនពេលទទួលយកអ្នកដឹកនាំ ម្នាក់មានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងមិនច្បាស់លាស់។ នេះអាចស្តែងចេញជាលទ្ធផលក្នុង ការបដិសេធលើពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជីកា ដោយឈរលើមូលដ្ឋានតាមតែអំពើចិត្តមួយ។ បទ

¹⁸ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សរបស់ ICCPR វិចារណកថាលេខ ១៥ ស្តីពីស្ថានភាពរបស់ជនបរទេសក្រោមកតិកាសញ្ញា (១៩៨៦)។

ប្បញ្ញត្តិនេះមិនអនុលោមតាមស្តង់ដារ “ដែលត្រូវបានចែងដោយច្បាប់” នៃមាត្រា ២២នោះទេ។¹⁹

អនុសាសន៍៖ កែសម្រួលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដើម្បីអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈនៃស្តង់ដារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពសមាគម។ ជាពិសេស លុបចោលនូវលក្ខខណ្ឌដែលថា ថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ (១៨) មិនធ្លាប់បានជាប់ទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ហើយអាចអាន និងសរសេរភាសាខ្មែរ។ បទប្បញ្ញត្តិដែលអនុញ្ញាតដល់ ក្រសួងការងារក្នុងការស្នើសុំនូវ “ព័ត៌មានបន្ថែម” គួរតែត្រូវបានលុបចោល។

៤. ចំនួនសមាជិកអប្បបរមាសម្រាប់សហជីព សហព័ន្ធ និងសហភាព

បញ្ហា៖ មាត្រា១០ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌសមាជិកភាពអប្បបរមា ដើម្បីបង្កើតសហជីពមួយ៖ ចំនួនអប្បបរមានៃបុគ្គលចំនួន ដប់(១០) រូបជាការតម្រូវក្នុងការ បង្កើតសហជីពមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសណាមួយ ចំនួនអប្បបរមានៃសហជីពចំនួន ប្រាំបួន (៩) ជាការតម្រូវដើម្បីបង្កើតសហព័ន្ធសហជីពមួយ និងចំនួនអប្បបរមានៃសហព័ន្ធ សហជីពចំនួនប្រាំមួយ (៦) ជាការតម្រូវក្នុងការបង្កើតសហភាពសហជីពមួយ។

ការពិភាក្សា៖ ការកំណត់ចំនួនជាមូលដ្ឋានទាំងនេះមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តល្អប្រសើរ អន្តរជាតិ និងអាចរឹតត្បិតដល់បុគ្គល សហជីព និងសហព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តពេញលេញនូវ សេរីភាពសមាគមរបស់ពួកគេ។ ខណៈពេលដែលសមាជិកចំនួន១០រូបជាការតម្រូវក្នុងការ បង្កើតសហជីពមួយ មិនមែនជាលក្ខខណ្ឌដែលជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរក្នុងសហគ្រាសធំៗនោះ វាជាកត្តាដែលរារាំងដល់ការបង្កើតសហជីពក្នុងសហគ្រាសតូចៗ ហើយនេះមិនមែនជា ការអនុវត្ត “ល្អប្រសើរ” មួយនោះទេ។²⁰ ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ មិនមានហេតុផលណា

¹⁹ សូមពិនិត្យមើលរបាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរី ភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ១៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) (ស្តង់ដារដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់“មានន័យថា“ច្បាប់ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធភាព ហើយប្បញ្ញត្តិរបស់ច្បាប់ត្រូវ បានបង្កើតឡើងប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់”)។

²⁰ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម របស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៥៤ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) (របាយការណ៍ពិសេស ...ចាត់ទុកថាជាការអនុវត្តល្អប្រសើរមួយចំពោះច្បាប់អាម៉ានី និងអេស្តូនីដែលតម្រូវបុគ្គលមិន

ក្នុងការបញ្ចូលនូវប្បញ្ញត្តិសមាជិកភាពអប្បរមាជាក់លាក់សម្រាប់ក្រុមដែលគ្រប់គ្រងពីលើ ដូចជាសហព័ន្ធ និងសហភាពនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញក្រុមដែលគ្រប់គ្រងពីលើទាំងនេះគួរ តែត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាសមាគមដទៃណាមួយផងដែរ។

លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបង្កើតសហជីព សម្ព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពត្រូវ អនុលោមតាមការអនុវត្តប្រសើរអន្តរជាតិ ដែលមានន័យថាមានស្ថាបនិកយ៉ាងតិច ណាស់ចំនួនពីររូបប៉ុណ្ណោះ។ ផលប្រយោជន៍របស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌ ចំនួនស្ថាបនិកអប្បរមា ខ្ពស់សម្រាប់អង្គការគ្រប់គ្រងថ្នាក់លើសហជីពគឺមិនមានភាពច្បាស់ លាស់។ លក្ខខណ្ឌចំនួនស្ថាបនិកអប្បរមាសម្រាប់សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហ ជីពនឹងអាចវិវត្តសហជីពជាច្រើនក្នុងការបង្កើតសហព័ន្ធ និងវិវត្តគ្រប់ដល់សហព័ន្ធក្នុង ការបង្កើតសហភាពទោះបីជាក្រុមទាំងនេះគាំទ្រនូវកម្មវត្ថុស្រដៀងគ្នាក៏ដោយ។ នេះជា រឿងសំខាន់នៅពេលដែលសហជីព និងសហព័ន្ធគាំទ្រនូវកម្មវត្ថុដែលមិនមានភាគីចូលរួម ទូលំទូលាយដូចជាសិទ្ធិភាគតិច ឬនៅពេលដែលពួកគេប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ដាច់ ស្រយាលនៃប្រទេសដែលជាកន្លែងមិនមានសហជីព ឬសហព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្កើត ចំនួនសមាជិកអប្បរមាដែលជាការតម្រូវ។

អនុសាសន៍៖ មាត្រា១០គួរតែត្រូវបានកែសម្រួលក្នុងការតម្រូវចំនួនស្ថាបនិកអប្បរមានៃ សហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តប្រសើរ អន្តរជាតិ។

៥. ការវិវត្តលើសកម្មភាព

បញ្ហា៖ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពកម្រិតពីសកម្មភាពដែលជាការអនុញ្ញាតដោយហាម ឃាត់សហជីពពី “ការធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់គោលបំណងនយោបាយ”²¹ និងពីការបិទផ្លូវ

ច្រើនជាងពីររូបក្នុងការបង្កើតសមាគមមួយ។ ចំនួនច្រើនជាងនេះប្រហែលជាអាចជាការតម្រូវក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬគណៈបក្សនយោបាយមួយ ប៉ុន្តែចំនួននេះមិនត្រូវបានកំណត់ក្នុងកម្រិតមួយដែលបង្អាក់ទឹកចិត្តដល់ប្រជាជនក្នុងការ ចូលរួមក្នុងសមាគមនោះទេ។”

²¹ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ៦៥(ច)

ចេញ និងចូលសហគ្រាសមួយ ឬបិទផ្លូវសាធារណៈណាមួយ។²²

ការពិភាក្សា៖ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះជាការរំលោភបំពានដោយផ្ទាល់លើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងការជួបប្រជុំ។ តាមប្បញ្ញត្តិនៃ ICESCR សហជីពត្រូវតែបានអនុញ្ញាតក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី ការហាមឃាត់លើការធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់គោលបំណងនយោបាយចាំបាច់ជាលក្ខខណ្ឌអព្យាក្រឹតមួយដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរឹតត្បិតធ្ងន់ធ្ងរមួយលើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ហើយការហាមឃាត់លើការបិទផ្លូវចេញចូលសហគ្រាសមួយ និងពីការបិទផ្លូវសាធារណៈមួយចាត់ទុកថាជាការរឹតត្បិតលើសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំ។

សេរីភាពសមាគម និងសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិមានការផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមកដែលមិនអាចជៀសផុតបាន៖ “សមាគមគួរតែទទួលបាន ក្នុងចំណោមនោះមាន សិទ្ធិក្នុងការសំដែងមតិ ចែករំលែកព័ត៌មាន ចូលរួមជាមួយសាធារណៈ និងតស៊ូមតិចំពោះមុខរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នអន្តរជាតិ...”²³ សហជីពមិនគួរត្រូវបានបដិសេធក្នុងការចុះបញ្ជីកាប្រមានការគម្រាមកំហែងលើស្ថានភាពគតិយុត្តរបស់ពួកគេនោះទេ ពីព្រោះដោយសារតែពួកគេអនុវត្តនូវអ្វីដែលអាជ្ញាធរចាត់ទុកថាជាសកម្មភាព “នយោបាយ” នោះទេ។²⁴

សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិត្រូវបានចែងក្នុងមាត្រា ១៩ នៃ ICCPR និងការរឹតត្បិតលើសិទ្ធិនេះជាការស្របច្បាប់លុះត្រាតែនៅពេលដែលការរឹតត្បិតទាំងនេះឆ្លងកាត់នូវតេស្តត្រួតគ្នាទាំងបីដែលទាញចេញពីមាត្រា ១៩។²⁵ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទូទៅដែលមិនមានការលើកលែង

²² សេចក្តីប្រាងច្បាប់សហជីពមាត្រា ៦៥(៧)

²³ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៦៤ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។

²⁴ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៤៣ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/68/299 (ថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣)។

²⁵ តេស្តនេះគឺ៖ (១) ការរឹតត្បិតត្រូវបានចែងដោយច្បាប់ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ អាចមានលទ្ធភាពទទួលយកបានដល់មនុស្សគ្រប់រូប (គោលការណ៍នៃភាពអាចទាយទុកជាមុនបាន និងតម្លាភាព) (២) ការរឹតត្បិតត្រូវបន្តនូវមួយក្នុងចំណោមគោលបំណងដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៩(៣) នៃ ICCPR ដែលមាន៖ (i) ការការពារសិទ្ធិឬកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អ្នកដទៃ (ii) ការការពារសន្តិសុខជាតិ ឬសុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ(ជាគោលការណ៍នៃនិរន្តរភាព) និង(iii) ការរឹតត្បិតត្រូវតែបានបង្ហាញថាជាការចាំបាច់ ហើយមធ្យោបាយដែលមានការរឹតត្បិតតិច

ដែលហាមឃាត់សហជីពក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព “ដែលជារឿងនយោបាយសុទ្ធ សាធ” មិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃមាត្រា ១៩។ ជាដំបូង លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះមាន លក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ដែលមិនអាចឆ្លើយតបនឹងគោលការណ៍អាចទាយទុកជាមុន និង គោលការណ៍តម្លាភាព។ ទីពីរ លក្ខខណ្ឌតម្រូវមិនបន្តសម្រេចនូវគោលបំណងណាមួយ ដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៩(៣)។ ចុងបញ្ចប់ មិនមានការចង្អុលបង្ហាញដែលថាការ រិតត្បិតនេះមានភាពចាំបាច់ ឬជាមធ្យោបាយដែលមានលក្ខណៈរិតត្បិតតិចតួចបំផុតដែល ជាការតម្រូវក្នុងការឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងដែលបានប៉ងរបស់ខ្លួន។ សហជីពគួរតែអាច ប្រកាន់ជំហរលើអ្វីដែលជាសារៈសំខាន់ជាសាធារណៈ។ សហជីពមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេច នូវជម្រើសនយោបាយសម្រាប់បេក្ខជន និងគណៈបក្សដែលអាចជួយសម្រេចបាន នូវផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ដោយមិនមានការប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការរំលោភសេច ក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព។²⁶ ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានបកស្រាយថាជាការធ្វើយុទ្ធនា ការសម្រាប់តែគោលបំណងនយោបាយតែប៉ុណ្ណោះ។ ដូចនេះការហាមឃាត់នេះជាការ រិតត្បិតមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតលើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ។

សិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីត្រូវបានធានាក្នុងមាត្រា ២១ នៃICCPR។ ទោះបី ជាសិទ្ធិនេះមិនដាច់ខាតក៏ដោយ²⁷ សេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំត្រូវបានចាត់ថាជាវិធាន និង ការរិតត្បិតលើការលើកលែង។²⁸ “រដ្ឋមានកាតព្វកិច្ចអវិជ្ជមានមួយក្នុងការមិនជ្រៀតជ្រែក ដោយមិនស្របច្បាប់ជាមួយនឹងសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី”។²⁹ ការហាមឃាត់

តូចបំផុតត្រូវបានតម្រូវក្នុងការសម្រេចបានគោលបំណងដែលបានកំណត់(គោលការណ៍នៃភាពចាំបាច់ និងសមាមាត្រភាព, របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីការលើកកម្ពស់ និងការការពារសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការគិត និងការបញ្ចេញ មតិរបស់ Frank La Rue, កថាខណ្ឌ ៦៩, ឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ # A/HRC/17/27 (ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១)។

²⁶ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម របស់ Maina Kiai, ឧបសម្ព័ន្ធនៈ បេសកកម្មទៅកាន់សាធារណៈរដ្ឋហ្សប៊ូចដៀ កថាខណ្ឌទី ៦០ នៃឯកសារអង្គការ សហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27/Add.2 (ថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២)។

²⁷ ICCPR, មាត្រា ២១ “ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរិតត្បិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាពសាធារណៈ ឬសីលធម៌ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់ អ្នកដទៃ”។

²⁸ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម របស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ១៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)

²⁹ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម របស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៣៩ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) ។

ដែលមានចែងក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព ស្នើនឹងការវិវត្តិមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំ។

មានមតិដ៏ទាស់លើកឡើងថាការវិវត្តិទាំងនេះ ជាការចាំបាច់ក្នុងការពារសណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈគឺមិនសមហេតុផលក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលឲ្យជឿតាមការកំណត់របស់ ICCPR នោះទេ។ លទ្ធភាពក្នុងការចូលទៅកាន់ទីធ្លាសាធារណៈមិនត្រឹមតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីនោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជា “មធ្យោបាយជាមូលដ្ឋានដែលអ្នករៀបចំ និងការអ្នកចូលរួមអាចប្រើប្រាស់ផ្លូវ វិថី និងទីធ្លាសាធារណៈក្នុងការធ្វើ (នៅស្ងៀម ឬមានចលនា)ការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី”។³⁰ អ្នករាយការណ៍ពិសេសបានបញ្ជាក់ថា “លំហូរដោយសេរីនៃចរាចរមិនត្រូវមានអាទិភាពលើសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីដោយស្វ័យប្រវត្តិនោះទេ”³¹ ដូចនេះការវិវត្តិចាត់ទុកថាជាការរំលោភបំពានមួយលើសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំ។

អនុសាសន៍៖ កថាខណ្ឌដែលបានគូសបញ្ជាក់ក្នុងមាត្រា ៦៥(ច) និង ៦៥(ឆ) គួរតែត្រូវបានលុបចោល។

៦. ការរំលាយ

បញ្ហា៖ មាត្រា ២៩ ផ្តល់អំណាចដល់តុលាការការងារ³² ក្នុងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយហេតុផលដូចតទៅ៖ “(ក) ការបង្កើត ឬសកម្មភាពណាមួយរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលបំណងរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដូចដែលបានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ (ខ) សហជីពដែលមិនឯករាជ្យពីនិយោជក និងជាក់ស្តែងណាស់មិនអាចស្តារមកវិញនូវឯកសាររាជ្យភាពរបស់ខ្លួន និង (គ) អ្នក

³⁰ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៦៥និង៦៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/23/39 (ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣)។

³¹ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៤១ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) ។

³² “យោងទៅតាមមាត្រា ៩៨ មុនពេលដែលតុលាការការងារត្រូវបានបង្កើត រាល់ជម្លោះទាំងអស់ដែលកើតមានក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពត្រូវបានបញ្ជូនទៅតុលាការមានសមត្ថកិច្ចមួយ”។

ដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការរដ្ឋបាលត្រូវបានស្វែងរកឃើញថាមានកំហុសធ្ងន់ក្នុងនាមជាសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។ មាត្រា ២៩ ក៏អនុញ្ញាតផងដែរលើ “ភាគីពាក់ព័ន្ធ” និង “៥០% (ហាសិបភាគរយ) នៃសមាជិកសរុបរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក” ក្នុងការដាក់បណ្តឹងជាមួយនឹងតុលាការដើម្បីសុំធ្វើការរំលាយ។

ការពិភាក្សា៖ ការបញ្ចប់ដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តជាឧទាហរណ៍មួយជាក់ស្តែងនៃការជ្រៀតជ្រែកជាមួយនឹងសេរីភាពសមាគម និងដូចគ្នាទៅនឹងការជ្រៀតជ្រែកដទៃទៀតរបស់រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបំពេញនឹងស្តង់ដារដែលបានកំណត់ក្នុង ICCPR៖

សិទ្ធិសេរីភាពសមាគមអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលអាយុកាលទាំងស្រុងនៃសមាគម។ ការព្យួរ និងការរំលាយដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តនៃសមាគមមួយជាប្រភេទធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃការរឹតត្បិតលើសេរីភាពសមាគម។ ជាលទ្ធផល ការរឹតត្បិតអាចធ្វើទៅបានដរាបណាតែមានគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែង និងភ្លាមៗដែលធ្វើឲ្យមានការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរដល់ច្បាប់ជាតិ ដែលនេះត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ ការរឹតត្បិតនេះត្រូវមានសមាមាត្រតឹងរឹងបំផុតទៅនឹងគោលបំណងនិរាក្សានុកូលដែលបានបន្ត និងប្រើប្រាស់នៅពេលដែលវិធានការទន់ភ្លន់ជាងនេះមិនមានប្រសិទ្ធិភាពប៉ុណ្ណោះ។³³

យោងទៅតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ ILO សេចក្តីសម្រេចដើម្បីរំលាយអង្គការការងារ “អាចកើតមានឡើងតែក្នុងករណីដែលមានករណីធ្ងន់ធ្ងរបំផុតប៉ុណ្ណោះ ការរំលាយទាំងនេះអាចកើតមានឡើងដោយយោងទៅតាមការសម្រេចរបស់តុលាការ ដូចនេះសិទ្ធិនៃការការពារខ្លួនត្រូវបានធានាពេញលេញ”។³⁴ ខណៈពេលដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពហាក់បីដូច

³³ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការរួបរួមដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៧៥ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។
³⁴ របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការរួបរួមដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី ៧៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។ (ដកស្រង់ការស្វែងយល់ពីសេចក្តីសម្រេច និងគោលការណ៍របស់ ILO ខថាខណ្ឌលេខ ៦៩៩)។

ជាគាំទ្រនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ យុត្តិសាស្ត្ររបស់ ILO ចុងក្រោយនេះ ប៉ុន្តែមិនបានឆ្លើយ តបនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវមុននោះទេ។ ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ក្នុងផ្នែកទី ៥ មានប្បញ្ញត្តិ យ៉ាងច្រើននៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព ដែលហាមឃាត់សកម្មភាពដែលអាចអនុញ្ញាត បាន និងមានបទប្បញ្ញត្តិដែលទូលំទូលាយខ្លាំង និងមិនច្បាស់លាស់ដែលការអនុវត្តនៃ ប្បញ្ញត្តិទាំងនេះអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសកម្មភាពតាមអំពើចិត្ត។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដាក់ទណ្ឌកម្មលើសហជីព ឬសមាគមនិយោជកចំពោះសកម្ម ភាពដែលមិនសមរម្យ មិនចាំបាច់ជាអំពើឧក្រិដ្ឋនោះទេ នៃថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬ សមាគមនិយោជកតាមមាត្រា ២៩(គ)។ ជាជាងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ដែលជាការពិន័យធ្ងន់ធ្ងរ និងអចិន្ត្រៃយ៍មួយ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំមួយរូប “ប្រព្រឹត្ត កំហុសធ្ងន់ធ្ងរ” គាត់ត្រូវតែទទួលខុសត្រូវជាលក្ខណៈបុគ្គល ចំពោះសកម្មភាពទាំងនេះ ប៉ុន្តែសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនត្រូវបានរំលាយនោះទេ។ ការរំលាយក្នុងករណី នេះអាចរំលោភបំពានសេរីភាពសមាគម។

ការអនុញ្ញាត “ភាគីពាក់ព័ន្ធ” ណាមួយ ដែលជាវាក្យស័ព្ទមួយមិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យ និងមានភាពមិនច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរួមបញ្ចូលបុគ្គល ឬក្រុមយ៉ាងច្រើន ក្នុងការ ដាក់ពន្ធនាគារស្នើសុំតុលាការក្នុងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយជាការណែនាំ ខុស។ បទប្បញ្ញត្តិនេះអាចផ្តល់លទ្ធផលដែលតុលាការ ទទួលបានច្រើនលើសលប់នូវ សំណើរនេះ ដែលនឹងបង្កើនការងារដល់តុលាការដែលប្រតិបត្តិការអស់កម្រិត ឬហួស កម្រិតសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនរួចមកហើយ។ យ៉ាងហោចណាស់បុគ្គល ឬក្រុមគួរមានពេល វេលាក្នុងការបង្ហាញពីមហន្តរាយស្របច្បាប់ពីសកម្មភាពនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជក មុនពេលប្រគល់បណ្តឹងដល់តុលាការ ហើយជាការល្អ បុគ្គលដែលទទួលរងប៉ះពាល់ ទាំងនេះគួរតែត្រូវបានតម្រូវក្នុងការដាក់បណ្តឹងដល់ព្រះរាជអាជ្ញាមានសមត្ថកិច្ចដូចទៅនឹង នីតិវិធីសម្រាប់បទល្មើសដទៃផងដែរ។

ចុងក្រោយមិនមានសិទ្ធិច្បាស់លាស់ក្នុងការតវ៉ាសម្រាប់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក នោះទេ។

អនុសាសន៍៖ កែសម្រួលមាត្រា ២៩ ដើម្បីចែងយ៉ាងច្បាស់លាស់ថាការរំលាយជាជម្រើស ចុងក្រោយ ហើយថាការរំលាយនឹងមិនកើតឡើងដោយផ្អែកលើអំពើមិនសមរម្យរបស់ថ្នាក់ ដឹកនាំនោះទេ។ មាត្រា ២៩ ត្រូវផ្តល់សិទ្ធិដល់សហជីព និងសមាគមនិយោជកក្នុងការ ធ្វើការតវ៉ា។

៧. បញ្ហាផ្សេងទៀត

មាត្រា២២ បញ្ញត្តិពីប្រភពនៃហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សហជីព និងសមាគមនិយោជក ដែលផ្តល់ នូវតារាងកំណត់មួយនៃហិរញ្ញវត្ថុដែលជាការអនុញ្ញាត។ ក្នុងគោលបំណងអនុលោមតាម មាត្រា ២២ នៃ ICCPR³⁵ ។ មាត្រានេះគួរតែត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញដើម្បីអនុញ្ញាត ច្បាស់លាស់សម្រាប់មូលនិធិដែលចេញពីប្រភពស្របច្បាប់ទាំងអស់ យោងទៅតាម លក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬនិយោជក។ ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ តារាងនៃប្រភពដែលបាន អនុញ្ញាតនៃមូលនិធិគួរតែជាការចង្អុលបង្ហាញមិនមែនជាការកំណត់នោះទេ។

តាមមាត្រា ២៤ “ភាគីពាក់ព័ន្ធ” អាចស្នើសុំការធ្វើសវនកម្មមួយយល់សហជីព ឬសមាគម និយោជក។ វាក្យស័ព្ទ “ភាគីពាក់ព័ន្ធ” គឺមិនច្បាស់លាស់ និងអាចត្រូវបានបកស្រាយក្នុង ការអនុញ្ញាតដល់បុគ្គល ឬក្រុមស្ទើរតែទាំងអស់ក្នុងការស្នើសុំធ្វើសវនកម្មនេះ។ ដូចនេះ សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវបង់សេវាសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មជាច្រើនដោយមិន មានមូលដ្ឋានច្បាប់ច្បាស់លាស់មួយ។ នេះអាចប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់ សហជីព និងសមាគមនិយោជក ហើយអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍មួយនៃការ បៀតបៀនដោយបុគ្គល និងក្រុមដែលមិនមានសីលធម៌ មាត្រានេះគួរតែត្រូវបានកែ សម្រួលដូចនេះមានតែអ្នកដែលទទួលបាននូវមហន្តរាយរូបិយ ដែលផ្អែកលើការគ្រប់គ្រង

³⁵ សូមពិនិត្យមើលរបាយការណ៍របស់ Maina Kiai របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការ ជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមកថាខណ្ឌទី ១៦ នៃកសាអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/23/39 (ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣)។ (ក្នុងទំនាក់ទំនងលេខ ១២៧៤/២០០៤ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សបានអង្កេត ឃើញថា “សិទ្ធិសេរីភាពសមាគមពាក់ព័ន្ធមិនត្រឹមតែសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគមមួយនោះទេ ប៉ុន្តែធានាផងដែរនូវសិទ្ធិ នៃសមាគមមួយនោះក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរីដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។ ការការពារដែល បានធានាដោយមាត្រា ២២ គ្រប់ដណ្តប់ដល់សកម្មភាពទាំងអស់នៃសមាគមមួយ[...]” ដូចនេះ សកម្មភាពស្វែង រកមូលនិធិត្រូវបានការពារតាមមាត្រា ២២ នៃកតិកាសញ្ញា និងការវិភាគមូលនិធិដែលរារាំងសមត្ថភាពរបស់សមាគម ក្នុងការបន្តនូវសកម្មភាពលក្ខន្តិកៈចាត់ទុកថាជាការជ្រៀតជ្រែកមួយជាមួយនឹងមាត្រា ២២)។

ឬការប្រើប្រាស់មូលនិធិមិនត្រឹមត្រូវដែលបានចោទប្រកាន់របស់សហជីព ឬសមាគម
និយោជក ទើបអាចស្នើសុំធ្វើសវនកម្ម។ ប្រសិនគ្មានការគ្រប់គ្រង ឬប្រើប្រាស់មូលនិធិមិន
ត្រឹមត្រូវនោះទេបុគ្គល ឬក្រុមដែលស្នើធ្វើសវនកម្មគួរតែមានកាតព្វកិច្ចក្នុងបង់ថ្លៃសេវា
សវនកម្ម។

*មជ្ឈមណ្ឌល ICNL នៅតែផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេស តាមការសម្រេច។
ដាក់ជូននៅថ្ងៃទី ១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥*