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 បានធ្វើការត្រួតពិនិត្យជាបឋមយ៉ាងឆាប់រហ័សមួយលើសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពរបស់ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា (សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព) ដែលបានចេញនៅថ្ងៃទី១៨ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥។[1] ការវិភាគរបស់មជ្ឈមណ្ឌលយើងខ្ញុំផ្តោតសំខាន់លើសេរីភាពសមាគម សេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំ និងសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ។ ការវិភាគជាបឋមនេះបានសន្និដ្ឋានថាមានបញ្ហាមួយចំនួនក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពនេះ។

អំពីមជ្ឈមណ្ឌល ICNL

មជ្ឈមណ្ឌលអន្តរជាតិដើម្បីច្បាប់មិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញ គឺជាអង្គការអន្តរជាតិមិនស្វែងរកប្រាក់ចំណេញមួយដែលសម្របសម្រួល និងគាំទ្រដល់ការអភិវឌ្ឍបរិយាកាសល្អដល់សង្គមស៊ីវិល និងការចូលរួមពីពលរដ្ឋ។ មជ្ឈមណ្ឌល ICNL ផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេស ការស្រាវជ្រាវ និងការអប់រំ ដើម្បីគាំទ្រដល់ការបង្កើតច្បាប់ និងប្រព័ន្ធគតិយុត្តិត្រឹមត្រូវសម្រាប់អង្គការសង្គមស៊ីវិលជុំវិញពិភពលោក។ ចំពោះព័ត៌មានបន្ថែមសូមពិនិត្យមើលក្នុងគេហទំព័រ http://www.icnl.org

ការវិភាគមួយលើបញ្ញត្តិដែលគួរឲ្យព្រួយបារម្ភបំផុតនោះ ដែលបានរិតត្បិតលើសេរីភាពសមាគម សេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំ និងសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ត្រូវបានបញ្ជាក់ពិស្តារខាងក្រោម ដែលរួមមាន៖

- **មិនមែនគ្រប់កម្មករនិយោជិតទាំងអស់ត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបង្កើតសហជីពនេះទេ** (មាត្រា៣)៖ មានតែនិយោជិត និងសហគ្រាសពីវិស័យ និងឧស្សាហកម្មជាក់លាក់មួយចំនួនប៉ុណ្ណោះដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតឲ្យបង្កើតសហជីព ឬអង្គការនិយោជក។ នេះគឺជាការរិតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។
- **លក្ខខណ្ឌតម្រូវដាច់ខាតក្នុងការចុះបញ្ជិកា** (មាត្រា ១៤)៖ សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវបានតម្រូវឲ្យចុះបញ្ជិកាជាមួយនឹងក្រសួងការងារមុនពេលអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ។ ការចុះបញ្ជិការួមមានការប្រគល់ជូននូវឯកសារយ៉ាងច្រើន ដែល

---

[1] ICNL បានទទួលនូវឯកសារដែលទំនងជាសេចក្តីព្រាងពិតៗ ប៉ុន្តែជាឯកសារដែលបានលេចធ្លាយនៃសេចក្តីព្រាងសហជីពជាភាសាខ្មែរ ដែលបន្ទាប់មកត្រូវបានបកប្រែជាភាសាអង់គ្លេស។ ICNL ពឹងផ្អែកលើការបកប្រែមិនផ្លូវការជាភាសាអង់គ្លេសនេះសម្រាប់ការវិភាគរបស់ខ្លួន។

ភាគច្រើននៃឯកសារទាំងនោះហាក់បីដូចជាសំដៅលើ "សកម្មភាព" ដូចជាការបង្កើតលក្ខន្តិកៈ និងការបោះឆ្នោត។

- **ការរិតត្បិតលើថ្នាក់ដឹកនាំ** (មាត្រា ២០)៖ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដាក់ចេញនូវការរិតត្បិតមួយចំនួនលើថាតើអ្នកណាអាចក្លាយជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះកិច្ចការរដ្ឋបាលរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយ (ថ្នាក់ដឹកនាំ)។ ការរិតត្បិតតាមតែអំពើចិត្តទាំងនេះទប់ស្កាត់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសនូវថ្នាក់ដឹកនាំ ដែលពួកគេគិតថាអាចមានសមត្ថភាពក្នុងការដឹកនាំបានល្អប្រសើរបំផុត។
- **ចំនួនសមាជិកអប្បរមា** (មាត្រា ១៣)៖ សហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពត្រូវមានចំនួនសមាជិកអប្បរមាមួយក្នុងគោលបំណងស្វែងរក និងរក្សានូវការចុះបញ្ជិកា។ ចំនួនជាមូលដ្ឋានដែលបានកំណត់ក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពមានលក្ខណៈផ្ទុយទៅនឹងការអនុវត្តល្អប្រសើរអន្តរជាតិ ហើយនឹងអាចជាឧបសគ្គដល់ការបង្កើតសហជីព។
- **លក្ខខណ្ឌតម្រូវក្នុងការរាយការណ៍ដែលជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរ** (មាត្រា ១៧)៖ សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវបានតម្រូវឲ្យប្រគល់របាយការណ៍សកម្មភាព និងហិរញ្ញវត្ថុរបស់ខ្លួនជូនដល់ក្រសួងការងារជារៀងរាល់ឆ្នាំ។ ព័ត៌មានដែលត្រូវតែបញ្ចូលក្នុងរបាយការណ៍ទាំងនេះជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរ និងនាំឲ្យមានការជ្រៀតជ្រែករំខានលើកិច្ចការផ្ទៃក្នុងរបស់សមាគមឯកជនដោយអាជ្ញាធររដ្ឋាភិបាល។
- **ការរិតត្បិតលើសកម្មភាព** (មាត្រា ៦៥)៖ សហជីពត្រូវបានរិតត្បិតក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ដែលនេះរំលោភបំពានដោយផ្ទាល់លើសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំរបស់ពួកគេ។
- **ការរំលាយតាមអំពើចិត្ត** (មាត្រា ២៩)៖ សេចក្តីច្បាប់សហជីពអនុញ្ញាតឲ្យអាជ្ញាធរតុលាការការងារក្នុងការរំលាយសហជីព និងសមាគមនិយោជកដោយហេតុផលដែលមិនច្បាស់លាស់មួយចំនួនដោយរួមមាន "កំហុស" ធ្ងន់ធ្ងររបស់ថ្នាក់ដឹកនាំមួយរូប។ ការរំលាយជាការពិន័យធ្ងន់ធ្ងរបំផុតដែលសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយអាចទទួល ហើយដូចនេះអំណាចនេះគួរតែត្រូវបានអនុវត្តក្នុងកាលៈទេសៈធ្ងន់ធ្ងរប៉ុណ្ណោះ ហើយមិនត្រូវតាមអំពើចិត្តដូចដែលបានអនុញ្ញាតដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពនោះទេ។

មុនពេលឈានទៅដល់ការវិភាគ ជាការសំខាន់ក្នុងការធ្វើការកត់សម្គាល់ថាមកត្រឹមថ្ងៃទី ០៩ ខែធ្នូ ឆ្នាំ២០១៥ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពពេញលេញមិនទាន់បានបង្ហាញជាសាធារណៈនៅឡើយទេ។ [2] ដោយច្បាប់មិនត្រូវបានបង្ហាញជាសាធារណៈ សហជីព និយោជក និងដៃគូពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត រួមមានសង្គមស៊ីវិល មិនអាចចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការដំណើរការធ្វើច្បាប់នេះបាននោះទេ។ ដំណើរការដែលមានការចូលរួមសម្របសម្រួលដល់ការសន្ទនាអន្តរវិស័យ និងអនុញ្ញាតដល់ក្រុម និងបុគ្គលដែលប៉ះពាល់ដោយសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពក្នុងការតស៊ូមតិដើម្បីផលប្រយោជន៍ស្របច្បាប់របស់ពួកគេ ស្របពេលជាមួយគ្នាផងដែរ បង្កើននូវគុណភាពរបស់ច្បាប់ លើកកម្ពស់តម្លាភាពនៃការងាររបស់អាជ្ញាធរសាធារណៈ និងបង្កើតទំនុកចិត្តក្នុងស្ថាប័នសារធារណៈ។ ICNL ស្នើដល់ក្រសួងការងារ និងរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាក្នុងការបញ្ចេញសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពជាសាធារណៈ និងជាផ្លូវការ ដូចនេះគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ និងសាធារណៈជនទូទៅអាចធ្វើការវិភាគបានគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ និងចូលរួមក្នុងដំណើរការធ្វើច្បាប់។[3]

ការវិភាគ

សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ត្រូវបានចែងក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ (ICCPR) កតិកាសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ (ICESCR) និងកតិកាសញ្ញា សន្ធិសញ្ញានិងសេចក្តី

---

[2]សូមពិនិត្យមើលអត្ថបទ ម៉ិច ដារ៉ា"សេចក្តីព្រាងចុងក្រោយនៃច្បាប់សហជីពផ្តល់ផលប្រយោជន៍ដល់សហជីព" កាសែតដឺខែមបូឌាដេលី ថ្ងៃទី ២៩ ខែវិច្ឆិកា ឆ្នាំ២០១៥ ដែលមាននៅលើគេហទំព័រ៖ https://www.cambodiadaily.com/news/latest-draft-of-union-law-leans-in-unions-favor-101199/

[3] ផ្តល់នូវឱកាសមួយសម្រាប់ការពិគ្រោះយោបល់ជាសាធារណៈអាចនឹងជួយផងដែរដល់រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា(RGC) ក្នុងការអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការត្រួតពិនិត្យតាមពេលវេលាកំណត់ជាសកល(UPR)។ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៩ ចក្រភពអង់គ្លេសបានដាក់ចេញអនុសាសន៍មួយ ដែលបានទទួលយកដោយរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជា ដែលតម្រូវឲ្យរដ្ឋាភិបាលក្នុងការពង្រីកការពិគ្រោះយោបល់ជាទូទៅក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សក្នុងសេចក្តីព្រាងច្បាប់។ រាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាបានទទួលយកនូវអនុសាសន៍នេះ។ ការបញ្ចេញសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពជាផ្លូវការ និងការផ្តល់ឱកាសមួយដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ក្នុងការផ្តល់មតិយោបល់លើសេចក្តីព្រាងច្បាប់នេះ នឹងធ្វើឲ្យរាជរដ្ឋាភិបាលកម្ពុជាអាចអនុលោមតាមការប្តេជ្ញាចិត្ត UPR របស់ខ្លួន។

ប្រកាសស្តីពីសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិមួយចំនួនទៀត។[4] សេរីភាពសមាគមរួមមានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើត និងការចូលរួមក្នុងសហជីព [5] "សិទ្ធិក្នុងការចូលរួម ឬបង្កើតសហជីព និងក្នុងការចូលរួមក្នុងការសកម្មភាពសហជីពជាផ្នែកមួយដ៏សំខាន់នៃសេរីភាពសមាគម"។[6]
មាត្រា ២២ នៃ ICCPR បានធានានូវសិទ្ធិសេរីភាពសមាគមដូចខាងក្រោម៖

១. ជនគ្រប់រូប មានសិទ្ធិចូលរួមជាសមាគមដោយសេរីជាមួយអ្នកដទៃ រាប់បញ្ចូលទាំងសិទ្ធិ បង្កើតសហជីព និងសិទ្ធិចូលជាសមាសហជីព ដើម្បីការពារផលប្រយោជន៍របស់ខ្លួន ។

២. ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរិតត្បិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ និងដែលចាំបាច់ក្នុងសង្គមប្រជាធិបតេយ្យ ក្នុងផលប្រយោជន៍នៃសន្តិសុខជាតិ ឬសុវត្ថិសុខសាធារណៈ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាពសាធារណៈ ឬសីលធម៌ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ ។ មាត្រានេះ មិនរារាំងដល់ការរិតត្បិតខាងផ្លូវច្បាប់ 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 ខែឧសភាព ឆ្នាំ២០១២) សូមពិនិត្យផងដែរនូវ សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស លេខ១៥/២១៖ សិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម បុព្វកថារបស់ឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/RES/15/21 (ថ្ងៃទី ៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០)។

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

ច្បាប់អន្តរជាតិបង្កើតនូវការសន្និដ្ឋានជាមុនប្រឆាំងនឹងច្បាប់របស់រដ្ឋណាមួយដែលសំដៅការរិតត្បិតលើសិទ្ធិដែលបានទទួលស្គាល់។[7] ច្បាប់គ្រប់គ្រងសហជីពត្រូវតែអនុលោមតាមវិសាលភាពនៃមាត្រា ២២ នៃ ICCPR។[8]

១. មិនមែនគ្រប់កម្មករទាំងអស់ត្រូវបានអនុញ្ញាតក្នុងការបង្កើតសហជីពនោះទេ

<u>បញ្ហា៖</u> មាត្រា ៣ ដែលបានកំណត់ពីវិសាលភាពនៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព គ្រប់ដណ្តប់តែលើសហគ្រាស គ្រឹះស្ថាន និងកម្មករនិយោជិតក្នុងវិស័យ៖ ឧស្សាហកម្ម ការជីកយករ៉ែ ពាណិជ្ជកម្ម តម្បាញ កសិកម្ម សេវាកម្ម ការដឹកជញ្ជូនតាមផ្លូវគោក ឬផ្លូវទឹក និងការដឹកជញ្ជូនតាមអាកាស និងតាមសមុទ្រប៉ុណ្ណោះ។[9]

<u>ការពិភាក្សា៖</u> យោងទៅតាមមាត្រា ២២ នៃICCPR និងមាត្រា ៨ នៃICESCR កម្មករគ្រប់រូបលើកលែងតែសមាជិកនៃកងកម្លាំងយោធា និងនគរបាល មានសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសហជីព។ ការហាមឃាត់ឧស្សាហកម្មមួយចំនួនធំក្នុងការបង្កើតសហជីពចាត់ទុកថាជាការរិតត្បិតដែលមិនស្របច្បាប់មួយលើសេរីភាពសមាគមសម្រាប់បុគ្គលរាប់រយ ឬរាប់ពាន់នាក់ ដូចជាមន្ត្រីរាជការស៊ីវិល សមាជិកប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ អ្នកជួយកិច្ចការផ្ទះ កម្មករសំណង់ កម្មករវិស័យសាធារណៈ និងអ្នកបម្រើការងារក្នុង "វិស័យក្រៅប្រព័ន្ធ"។

<u>អនុសាសន៍៖</u> កែសម្រួលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដើម្បីអនុញ្ញាតយ៉ាងច្បាស់លាស់ដល់កម្មករនិយោជិតពីគ្រប់វិស័យទាំងអស់ ដោយលើកលែងតែកងកម្លាំងយោធា និងនគរបាល ក្នុងការបង្កើតសហជីព។

---

[7] ICNL និងលេខាធិការដ្ឋាននៃចលនាពិភពលោកដើម្បីប្រជាធិបតេយ្យ នៅ the National Endowment for Democracy, *ការពារសង្គមស៊ីវិល៖ របាយការណ៍មួយពីចលនាពិភពលោកដើម្បីប្រជាធិបតេយ្យ* (២០០៨), ទំព័រទី ៣០។

[8] សូមពិនិត្យមើល សេចក្តីសម្រេចរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សលេខ ១៥/២១៖ សិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគម កថាខណ្ឌទី១ ឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/RES/15/21 (ថ្ងៃទី៦ ខែតុលា ឆ្នាំ២០១០)។

[9] សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ៣ និងច្បាប់ការងារ (១៩៩៧) មាត្រា ១។

២. ការចុះបញ្ជិការជាដាច់ខាត

បញ្ហា៖ មាត្រា១៤ចែងថា ″សហជីពឬ សមាគមនិយោជកណាមួយដែលមិនបានចុះបញ្ជិកា ត្រូវបានព្យួរបញ្ជិកា ឬវិញ្ញាបនប័ត្រចុះបញ្ជិការបស់ពួកគេត្រូវបានលុបចោល សហជីព ឬសមាគមនិយោជកទាំងនោះនឹងត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការខុសច្បាប់ប្រសិនជាពួកគេអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ″។

ការពិភាក្សា៖ មាត្រា១៤ ជារបបចុះបញ្ជិកាជាដាច់ខាតមួយ ដែលចាត់ទុកថាជាការរិតត្បិតដែលមិនមានការអនុញ្ញាតមួយលើសេរីភាពសមាគម។ តាមមាត្រា ២២ ព្រមទាំងអនុសញ្ញាអន្តរជាតិចម្បងៗមួយចំនួន "សេរីភាពសមាគមជាសិទ្ធិមួយ ហើយមិនមែនជាអ្វីដែលត្រូវបានអនុញ្ញាតជាមុនដោយរដ្ឋាភិបាលដល់ពលរដ្ឋនោះទេ″។ [10] ដូចដែលអ្នករាយការណ៍ពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានអះអាងថា ″សិទ្ធិសេរីភាពសមាគមការពារស្មើគ្នាទៅនឹងសមាគមដែលមិនបានចុះបញ្ជិកា..បុគ្គលដែលចូលរួមក្នុងសមាគមដែលមិនចុះបញ្ជិកាជាក់ស្តែងត្រូវមានសេរីភាពក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពណាមួយ ដោយរួមមានសិទ្ធិក្នុងការរៀបចំ និងចូលរួមក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីផងដែរ″។[11]

អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ (ILO) បានកត់សម្គាល់ស្រដៀងគ្នានេះថា ″ប្រព័ន្ធចុះបញ្ជិកាដែលជម្រុញឲ្យអាជ្ញាធរក្នុងការអនុវត្តបុព្វសិទ្ធិដែលមិនស្របច្បាប់ក្នុងការអនុញ្ញាតឲ្យមានការបង្កើត និងដំណើរការនៃអង្គការកម្មករនិយោជិត និងអង្គការនិយោជក″ ចាត់ទុកថាជាវិធានការរិតត្បិត។[12] ដូចដែលបានបង្ហាញក្នុងផ្នែកទី ៣ និងទី៤ ខាងក្រោម សេចក្តីព្រាង

---

[10] គម្រោងច្បាប់ផលប្រយោជន៍សាធារណៈ: ធ្វើការជម្រុញសង្គមស៊ីវិល៖ សៀវភៅពីទិដ្ឋភាពជាក់ស្តែងនៃសេរីភាពសមាគម (ប៉ុយដាពែស ២០០៣) ទំព័រទី ១៤។

[11] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពសមាគម និងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីរបស់ Maina Kiai, កថាខណ្ឌទី៥៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី ២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២); *សូមពិនិត្យផងដែរលើ* របាយការណ៍ដែលបានប្រគល់ជូនដោយអ្នកតំណាងពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៃអគ្គលេខាធិការស្តីពីអ្នកការពារសិទ្ធិមនុស្ស របស់ Hina Jilani ដោយយោងទៅតាមសេចក្តីសម្រេចរបស់មហាសន្និបាតលេខ ៥៨/១៧៨ កថាខណ្ឌទី២១ (ថ្ងៃទី១ ខែតុលា ឆ្នាំ២០០៤)។

[12] ILO, សេរីភាពសមាគមក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង៖ បទពិសោធន៍ដែលទទួលបាន៖ របាយការណ៍ជាសកលក្រោមការតាមដានលើសេចក្តីប្រកាសរបស់ ILO ស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារ កថាខណ្ឌទី ៣៨ (២០០៨)។

ច្បាប់សហជីពមិនបានបង្កើតឲ្យមានប្រព័ន្ធចុះបញ្ជិកាដែលសេរី និងមិនជាឧបសគ្គមួយនោះទេសម្រាប់សហជីព និងសមាគមនិយោជក។

ជាការពិតណាស់ខណៈពេល ដែលយើងទាំងអស់គ្នាជ្រាបថាស្ថាប័នស្របច្បាប់ដូចជាសហជីព និងសមាគមទាំងឡាយដែលបានចុះបញ្ជិការួចមកហើយនោះ នឹងទទួលបានដោយសមហេតុផលនូវសិទ្ធិស្របច្បាប់ផ្សេងៗ ដែលខុសពីសហជីព និងសមាគមនិយោជកដែលមិនមានលក្ខណៈគតិយុត្តនោះ ការហាមឃាត់សហជីព និងសមាគមនិយោជកក្នុងការធ្វើសកម្មភាពណាមួយរហូតដល់ពួកគេត្រូវបានចុះបញ្ជិកា ចាត់ទុកថាជាការរិតត្បិតដែលមិនមានការអនុញ្ញាតមួយលើសេរីភាពសមាគម។ ការរិតត្បិតនេះកាន់តែមានលក្ខណៈតឹងរឹងដោយអង្គហេតុដែលថាសហជីព និងសមាគមនិយោជកមិនអាចអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការចុះបញ្ជិកា ដែលនេះហាមឃាត់ជាលក្ខណៈបច្ចេកទេសលើសហជីព និងសមាគមនិយោជកពីការបង្កើតលក្ខន្តិកៈ ដែលជាបុរេលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ការចុះបញ្ជិកា។[13]

សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពមិនផ្តល់សិទ្ធិក្នុងការតវ៉ាសម្រាប់សហជីព និងសមាគមនិយោជកដែលការដាក់ស្នើសុំចុះបញ្ជិការបស់ពួកគេត្រូវបានបដិសេធ ឬការចុះបញ្ជិការបស់ពួកគេត្រូវបានលុបចោលនោះទេ។ រដ្ឋដែលប្រើប្រាស់នូវប្រព័ន្ធចុះបញ្ជិកាត្រូវធានាថាប្រព័ន្ធនេះអាចមានលទ្ធភាពទទួលបាន ដោយមាននីតិវិធីច្បាស់លាស់ ឆាប់រហ័ស មិនពាក់ព័ន្ធនឹងនយោបាយ និងមិនមានការចំណាយច្រើន។[14] ទោះបីជាសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពផ្តល់ការអនុញ្ញាតសម្រាប់ការបន្តការចុះបញ្ជិកាជាស្វ័យប្រវត្តិ នៅពេលផុតកំណត់ពេលវេលាកំណត់ក្នុងការឆ្លើយតបនឹងការស្នើសុំចុះបញ្ជិកាក៏ដោយ សេចក្តីព្រាងនេះមិនបានចែងពីមធ្យោបាយក្នុងការតវ៉ាលើសេចក្តីសម្រេចដែលមិនសមស្របនោះទេ។

<u>អនុសាសន៍</u>៖ កែសម្រួលមាត្រា ១៤ ដើម្បីអនុញ្ញាតឲ្យសហជីព និងសមាគមនិយោជកទាំងអស់ក្នុងការធ្វើសកម្មភាព បើទោះបីពួកគេមិនបានចុះបញ្ជិកាក៏ដោយ ហើយជា

---

[13] សូមពិនិត្យមើលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ១៣។

[14] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ៥៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។

ពិសេសអនុញ្ញាតដល់សហជីព និងសមាគមនិយោជកក្នុងការអនុវត្តសកម្មភាពក្នុងអំឡុងពេលដំណើរការចុះបញ្ជិកា។ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពគួរតែត្រូវបានកែប្រែផងដែរដើម្បីអនុញ្ញាតដល់សហជីព និងសមាគមនិយោជកក្នុងការតវ៉ាប្រឆាំងនឹងការសម្រេចចិត្តមិនសមស្របលើការចុះបញ្ជិកា។

៣. ការរិតត្បិតលើថ្នាក់ដឹកនាំ

<u>បញ្ហា</u>៖ មាត្រា ២០ និង ២១ កំណត់ពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ "អ្នកដឹកនាំ អ្នកគ្រប់គ្រង និងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវលើកិច្ចការរដ្ឋបាល" របស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក(ថ្នាក់ដឹកនាំ)។ មិនមានបុគ្គលណាម្នាក់ត្រូវបានអនុញ្ញាតក្នុងការក្លាយខ្លួនជាថ្នាក់ដឹកនាំសហជីពមួយបាននោះទេ ដរាបណាបុគ្គលរូបនោះ " មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបី (១៨) ឆ្នាំ" "មិនធ្លាប់ត្រូវបានជាប់ទោសមជ្ឈឹម ឬទោសឧក្រិដ្ឋ" និង "អាចអាន និងសរសេរភាសាខ្មែរ" និងបំពេញលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀត។

អ្នកដឹកនាំសមាគមនិយោជកត្រូវ " មានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបី (១៨) ឆ្នាំ" "មិនធ្លាប់ត្រូវបានជាប់ទោសមជ្ឈឹម ឬទោសឧក្រិដ្ឋ" និងបំពេញលក្ខខណ្ឌផ្សេងទៀត។ យ៉ាងណាមិញគួរកត់សម្គាល់ផងដែរ ចំនេះដឹងភាសាខ្មែរមិនមែនជាលក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់អ្នកដឹកនាំសមាគមនិយោជកនោះទេ។ ខណៈពេលដែល សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព គួរឲ្យសរសើរផងដែរក្នុងការផ្តល់ការអនុញ្ញាតដល់ជនជាតិបរទេសធ្វើជាអ្នកដឹកនាំសហជីព ឬសមាគមនិយោជក ជនជាតិបរទេសទាំងនោះត្រូវមាន "ទីលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជាប្រហែលជាយោងទៅតាមច្បាប់អន្តោប្រវេសន៍នៃព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា" បន្ថែមពីលើលក្ខខណ្ឌសម្រាប់ពលរដ្ឋខ្មែរដែលបានកំណត់ខាងលើ។ ជាចុងក្រោយ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពក៏បានអនុញ្ញាតផងដែរដល់ក្រសួងការងារក្នុងការស្នើសុំព័ត៌មានបន្ថែម "ប្រសិនជាចាំបាច់"។

ការពិភាក្សា៖ លក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនេះរំលោភបំពានមាត្រា២២ នៃICCPR ។ មាត្រា ២០ និង ២១ ហាមឃាត់អនីតិជន ដែលមានអាយុក្រោម ១៨ ឆ្នាំ ក្នុងការក្លាយខ្លួនជាអ្នកដឹកនាំមួយរូបរបស់សហជីពមួយ ឬសមាគមនិយោជកមួយ។ ការរិតត្បិតលើសមត្ថភាពអនីតិជនក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមក្នុងសមាគមជាការរំលោភបំពានយ៉ាងជាក់ស្តែងលើច្បាប់អន្តរ

ជាតិ។ មាត្រា ១៥ នៃអនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិកុមារ (CRC) តម្រូវឲ្យរដ្ឋភាគីក្នុងការ "ទទួលស្គាល់សិទ្ធិកុមារក្នុងការមានសេរីភាពសមាគម និងក្នុងការមានសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី" និងដាក់ដែនកំណត់លើការរិតត្បិតលើការប្រើប្រាស់សិទ្ធិទាំងនេះ "អាចស្ថិតក្រោមការរិតត្បិតបាន 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]

ការហាមឃាត់បុគ្គលណាម្នាក់ដែលមិនធ្លាប់ត្រូវបានជាប់ទោសពីបទបង្ក្រឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋក្នុងប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌កម្ពុជាក្នុងការក្លាយខ្លួនជាថ្នាក់ដឹកនាំម្នាក់របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកជាបញ្ហាមួយក្នុងស្តង់ដារអន្តរជាតិ។ ពេលបច្ចុប្បន្ននេះ អ្នកដឹកនាំសហជីពជាច្រើនស្ថិតក្រោមការស៊ើបអង្កេតពីសកម្មភាពដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ពីបទឧក្រិដ្ឋ ដែលអ្នកអង្កេតការភាគច្រើនអះអាងថាត្រូវបានរងឥទ្ធិពលនយោបាយ។ ការរិតត្បិតនេះផ្តល់ដល់និយោជក 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 ថៃ សាំងមាន សេង សុខហេង បញ្ញា សូម្ងនិចស្តីពី"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 និងអ្នកដឹកនាំក្នុងពេលអនាគតក្នុងគោលបំណងបង្ការពួកគាត់ពីការកាន់តំណែងឬស្វែងរកតំណែងជាអ្នកដឹកនាំសហជីព។ ការជាប់ទោសពីបទឧក្រិដ្ឋ ឬបទមជ្ឈិមមិនត្រូវទទួលលទ្ធផលក្នុងការបាត់បង់សេរីភាពជាមូលដ្ឋានដូចជាសេរីភាពសមាគមនោះទេ។ ការបំពានលើសិទ្ធិសេរីភាពសមាគមនេះគឺស្មើរតែជាការរិតត្បិតដែលមិនមានសមាមាត្រ នឹងស្មើនឹងការរំលោភបំពានលើសេរីភាពសមាគម។

ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ លក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលថាថ្នាក់ដឹកនាំអាចអាន និងសេរសេរភាសាខ្មែរបានមានន័យថាជាការរិតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។ លក្ខខណ្ឌតម្រូវផ្នែកចំនេះដឹងនេះ នឹងទំនងជាផលប៉ះពាល់ដែលមិនមានសមាមាត្រមួយលើកម្មករនិយោជិតជាពិសេសក្នុងតំបន់ជនបទ ដែលមិនអាចបំពេញលក្ខខណ្ឌនេះបាន។ ការពិតដែលថាការរិតត្បិតនេះអនុវត្តតែចំពោះថ្នាក់ដឹកនាំសហជីព បញ្ជាក់ពីជំនឿដែលថាការរិតត្បិតនេះជាសកម្មភាពតាមអំពើចិត្ត ហើយការជម្រុញទឹកចិត្តពីខាងក្រោយជាការកម្រិតទៅដល់លទ្ធភាពរបស់កម្មករនិយោជិតក្នុងការជ្រើសរើសថ្នាក់ដឹកនាំមួយរូប តាមការសម្រេចរបស់ខ្លួន។ ការរិតត្បិតនេះស្មើនឹងការរិតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។

ការពិតដែលថាជនជាតិបរទេស ត្រូវតែមានលំនៅអចិន្ត្រៃយ៍ក្នុងព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ស្មើនឹងការរិតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពសមាគម។ ICCPR ក្នុងមាត្រា ២(១) ចែងយ៉ាងច្បាស់ថា សិទ្ធិរបស់ ICCPR គ្រប់ដណ្តប់ដល់ ″បុគ្គលទាំងអស់នៅក្នុងដែនដីរបស់រដ្ឋខ្លួន និងជាកម្មវត្ថុនៃយុត្តាធិការរបស់ខ្លួន″។ ពលករបរទេសក្នុងប្រទេសកម្ពុជាគួរតែទទួលបាននូវសិទ្ធិដូចគ្នានេះដូចនឹងពលរដ្ឋកម្ពុជាផងដែរ។[18]

លទ្ធភាពរបស់ក្រសួងការងារក្នុងការស្នើនូវ ″ព័ត៌មានបន្ថែម″ មុនពេលទទួលយកអ្នកដឹកនាំម្នាក់មានលក្ខណៈទូលំទូលាយ និងមិនច្បាស់លាស់។ នេះអាចស្តែងចេញជាលទ្ធផលក្នុងការបដិសេធលើពាក្យស្នើសុំចុះបញ្ជិកា ដោយឈរលើមូលដ្ឋានតាមតែអំពើចិត្តមួយ។ បទ

[18] គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សរបស់ ICCPR វិចារណកថាលេខ ១៥ ស្តីពីស្ថានភាពរបស់ជនបរទេសក្រោមកតិកាសញ្ញា (១៩៨៦)។

ប្បញ្ញត្តិនេះមិនអនុលោមតាមស្តង់ដារ ″ដែលត្រូវបានចែងដោយច្បាប់″ នៃមាត្រា ២២នោះទេ។[19]

<u>អនុសាសន៍</u>៖ កែសម្រួលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដើម្បីអនុលោមតាមលក្ខន្តិកៈនៃស្តង់ដារអន្តរជាតិពាក់ព័ន្ធនឹងសេរីភាពសមាគម។ ជាពិសេស លុបចោលនូវលក្ខខណ្ឌដែលថាថ្នាក់ដឹកនាំត្រូវមានអាយុយ៉ាងតិចដប់ប្រាំបីឆ្នាំ (១៨) មិនធ្លាប់បានជាប់ទោសពីបទមជ្ឈឹម ឬបទឧក្រិដ្ឋ ហើយអាចអាន និងសរសេរភាសាខ្មែរ។ បទប្បញ្ញត្តិដែលអនុញ្ញាតដល់ក្រសួងការងារក្នុងការស្នើសុំនូវ ″ព័ត៌មានបន្ថែម″ គួរតែត្រូវបានលុបចោល។

៤. ចំនួនសមាជិកអប្បរមាសម្រាប់សហជីព សហព័ន្ធ និងសហភាព

<u>បញ្ហា</u>៖ មាត្រា១០ នៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពកំណត់ពីលក្ខខណ្ឌសមាជិកភាពអប្បរមាដើម្បីបង្កើតសហជីពមួយ៖ ចំនួនអប្បរមានៃបុគ្គលចំនួន ដប់(១០) រូបជាការតម្រូវក្នុងការបង្កើតសហជីពមួយក្នុងគ្រឹះស្ថាន ឬសហគ្រាសណាមួយ ចំនួនអប្បរមានៃសហជីពចំនួនប្រាំបួន (៩) ជាការតម្រូវដើម្បីបង្កើតសហព័ន្ធសហជីពមួយ និងចំនួនអប្បរមានៃសហព័ន្ធសហជីពចំនួនប្រាំមួយ (៦) ជាការតម្រូវក្នុងការបង្កើតសហភាពសហជីពមួយ។

<u>ការពិភាក្សា</u>៖ ការកំណត់ចំនួនជាមូលដ្ឋានទាំងនេះមិនឆ្លុះបញ្ចាំងពីការអនុវត្តល្អប្រសើរអន្តរជាតិ និងអាចរិតត្បិតដល់បុគ្គល សហជីព និងសហព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តពេញលេញនូវសេរីភាពសមាគមរបស់ពួកគេ។ ខណៈពេលដែលសមាជិកចំនួន១០រូបជាការតម្រូវក្នុងការបង្កើតសហជីពមួយ មិនមែនជាលក្ខខណ្ឌដែលជាបន្ទុកធ្ងន់ធ្ងរក្នុងសហគ្រាសធំៗនោះ វាជាកត្តាដែលរារាំងដល់ការបង្កើតសហជីពក្នុងសហគ្រាសតូចៗ ហើយនេះមិនមែនជាការអនុវត្ត "ល្អប្រសើរ″ មួយនោះទេ។[20] ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ មិនមានហេតុផលណា

---

[19] សូមពិនិត្យមើលរបាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ១៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) (ស្តង់ដារ″ដែលបានកំណត់ដោយច្បាប់″មានន័យថា″ច្បាប់ត្រូវតែផ្តល់លទ្ធភាព ហើយប្បញ្ញត្តិរបស់ច្បាប់ត្រូវបានបង្កើតឡើងប្រកបដោយភាពច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់″)។

[20] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ៥៤ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) ("របាយការណ៍ពិសេស ....ចាត់ទុកថាជាការអនុវត្តល្អប្រសើរមួយចំពោះច្បាប់អាម៉ានី និងអេស្តូនីដែលតម្រូវបុគ្គលមិន

ក្នុងការបញ្ចូលនូវប្បញ្ញត្តិសមាជិកភាពអប្បរមាជាក់លាក់សម្រាប់ក្រុមដែលគ្រប់គ្រងពីលើ ដូចជាសហព័ន្ធ និងសហភាពនោះទេ។ ផ្ទុយទៅវិញក្រុមដែលគ្រប់គ្រងពីលើទាំងនេះគួរតែត្រូវបានចាត់ទុកដូចជាសមាគមដទៃណាមួយផងដែរ។

លក្ខខណ្ឌតម្រូវសម្រាប់ការបង្កើតសហជីព សម្ព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពត្រូវអនុលោមតាមការអនុវត្តល្អប្រសើរអន្តរជាតិ ដែលមានន័យថាមានស្ថាបនិកយ៉ាងតិចណាស់ចំនួនពីររូបប៉ុណ្ណោះ។ ផលប្រយោជន៍របស់រដ្ឋាភិបាលក្នុងការកំណត់លក្ខខណ្ឌចំនួនស្ថានិកអប្បរមា ខ្ពស់សម្រាប់អង្គការគ្រប់គ្រងថ្នាក់លើសហជីពគឺមិនមានភាពច្បាស់លាស់។ លក្ខខណ្ឌចំនួនស្ថាបនិកអប្បរមាសម្រាប់សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពនឹងអាចរិតត្បិតសហជីពជាច្រើនក្នុងការបង្កើតសហព័ន្ធ និងរិតត្បិតដល់សហព័ន្ធក្នុងការបង្កើតសហភាពទោះបីជាក្រុមទាំងនេះគាំទ្រនូវកម្មវត្ថុស្រដៀងគ្នាក៏ដោយ។ នេះជារឿងសំខាន់នៅពេលដែលសហជីព និងសហព័ន្ធគាំទ្រនូវកម្មវត្ថុដែលមិនមានភាគីចូលរួមទូលំទូលាយដូចជាសិទ្ធិភាគតិច ឬនៅពេលដែលពួកគេប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ដាច់ស្រយាលនៃប្រទេសដែលជាកន្លែងមិនមានសហជីព ឬសហព័ន្ធគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការបង្កើតចំនួនសមាជិកអប្បរមាដែលជាការតម្រូវ។

អនុសាសន៍៖ មាត្រា១០គួរតែត្រូវបានកែសម្រួលក្នុងការតម្រូវចំនួនស្ថាបនិកអប្បរមានៃសហជីព សហព័ន្ធសហជីព និងសហភាពសហជីពដែលអនុលោមតាមការអនុវត្តល្អប្រសើរអន្តរជាតិ។

៥. ការរិតត្បិតលើសកម្មភាព

បញ្ហា៖ សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពកម្រិតពីសកម្មភាពដែលជាការអនុញ្ញាតដោយហាមឃាត់សហជីពពី ″ការធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់គោលបំណងនយោបាយ″[21] និងពីការបិទផ្លូវ

ច្រើនជាងពីររូបក្នុងការបង្កើតសមាគមមួយ។ ចំនួនច្រើនជាងនេះប្រហែលជាអាចជាការតម្រូវក្នុងការបង្កើតសហជីព ឬគណៈបក្សនយោបាយមួយ ប៉ុន្តែចំនួននេះមិនគួរត្រូវបានកំណត់ក្នុងកម្រិតមួយដែលបង្អាក់ទឹកចិត្តដល់ប្រជាជនក្នុងការចូលរួមក្នុងសមាគមនោះទេ។″)

[21] សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព មាត្រា ៦៥(ច)

ចេញ និងចូលសហគ្រាសមួយ ឬបិទផ្លូវសាធារណៈណាមួយ។[22]

ការពិភាក្សា៖ បទប្បញ្ញត្តិទាំងនេះជាការរំលោភបំពានដោយផ្ទាល់លើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងការជួបប្រជុំ។ តាមប្បញ្ញត្តិនៃ ICESCR សហជីពត្រូវតែបានអនុញ្ញាតក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរី ការហាមឃាត់លើការធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់គោលបំណងនយោបាយចាំបាច់ជាលក្ខខណ្ឌអព្យាក្រិតមួយដែលត្រូវបានចាត់ទុកថាជាការរិតត្បិតធ្ងន់ធ្ងរមួយលើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ ហើយការហាមឃាត់លើការបិទផ្លូវចេញចូលសហគ្រាសមួយ និងពីការបិទផ្លូវសាធារណៈមួយចាត់ទុកថាជាការរិតត្បិតលើសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំ។

សេរីភាពសមាគម និងសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិមានការផ្សារភ្ជាប់គ្នាទៅវិញទៅមកដែលមិនអាចជៀសផុតបាន៖ "សមាគមគួរតែទទួលបាន ក្នុងចំណោមនោះមាន សិទ្ធិក្នុងការសំដែងមតិ ចែករំលែកព័ត៌មាន ចូលរួមជាមួយសាធារណៈ និងតស៊ូមតិចំពោះមុខរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នអន្តរជាតិ...."[23] សហជីពមិនគួរត្រូវបានបដិសេធក្នុងការចុះបញ្ជិកា ឬមានការគម្រាមកំហែងលើស្ថានភាពគតិយុត្តរបស់ពួកគេនោះទេ ពីព្រោះដោយសារតែពួកគេអនុវត្តនូវអ្វីដែលអាជ្ញាធរចាត់ទុកថាជាសកម្មភាព "នយោបាយ" នោះទេ។[24]

សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិត្រូវបានចែងក្នុងមាត្រា១៩ នៃ ICCPR និងការរិតត្បិតលើសិទ្ធិនេះជាការស្របច្បាប់លុះត្រាតែនៅពេលដែលការរិតត្បិតទាំងនេះឆ្លងកាត់នូវតេស្តត្រួតគ្នាទាំងបីដែលទាញចេញពីមាត្រា ១៩។[25] លក្ខខណ្ឌតម្រូវទូទៅដែលមិនមានការលើកលែង

---

[22] សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពមាត្រា៦៥(ឆ)

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

[24] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ៥៣ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/68/299 (ថ្ងៃទី៧ ខែសីហា ឆ្នាំ២០១៣)។

[25] តេស្តនេះគឺ៖ (១) ការរិតត្បិតត្រូវបានចែងដោយច្បាប់ ដែលមានភាពច្បាស់លាស់ អាចមានលទ្ធភាពទទួលយកបានដល់មនុស្សគ្រប់រូប (គោលការណ៍នៃភាពអាចទាយទុកជាមុនបាន និងតម្លាភាព) (២) ការរិតត្បិតត្រូវបន្តនូវមួយក្នុងចំណោមគោលបំណងដែលមានកំណត់ក្នុងមាត្រា ១៩(៣) នៃ ICCPR ដែលមាន៖ (i) ការការពារសិទ្ធិ ឬកេរ្តិ៍ឈ្មោះរបស់អ្នកដទៃ (ii) ការពារសន្តិសុខជាតិ ឬសណ្តាប់ធ្នាប់ ឬសុខភាព ឬសីលធម៌សាធារណៈ(ជាគោលការណ៍នៃនិត្យានុកូលភាព) និង(៣) ការរិតត្បិតត្រូវតែបានបង្ហាញថាជាការចាំបាច់ ហើយមធ្យោបាយដែលមានការរិតត្បិតតិច

ដែលហាមឃាត់សហជីពក្នុងការចូលរួមក្នុងសកម្មភាព ៉ដែលជារឿងនយោបាយសុទ្ធសាធ៉ មិនបានបំពេញនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៃមាត្រា ១៩។ ជាដំបូង លក្ខខណ្ឌតម្រូវនេះមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ដែលមិនអាចឆ្លើយតបនឹងគោលការណ៍អាចទាយទុកជាមុន និងគោលការណ៍តម្លាភាព។ ទីពីរ លក្ខខណ្ឌតម្រូវមិនបន្តសម្រេចនូវគោលបំណងណាមួយដូចដែលមានចែងក្នុងមាត្រា ១៩(៣)។ ចុងបញ្ចប់ មិនមានការចង្អុលបង្ហាញដែលថាការរិតត្បិតនេះមានភាពចាំបាច់ ឬជាមធ្យោបាយដែលមានលក្ខណៈរិតត្បិតតិចតួចបំផុតដែលជាការតម្រូវក្នុងការឆ្លើយតបនឹងគោលបំណងដែលបានប៉ងរបស់ខ្លួន។ សហជីពគួរតែអាចប្រកាន់ជំហលើអ្វីដែលជាសារៈសំខាន់ជាសាធារណៈ។ សហជីពមានសិទ្ធិក្នុងការសម្រេចនូវជម្រើសនយោបាយសម្រាប់បេក្ខជន និងគណៈបក្សដែលអាចជួយសម្រេចបាននូវផលប្រយោជន៍របស់ពួកគេ ដោយមិនមានការប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការរំលោភសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព។ [26] ការអនុវត្តសិទ្ធិនេះអាចត្រូវបានបកស្រាយថាជា៉ការធ្វើយុទ្ធនាការសម្រាប់តែគោលបំណងនយោបាយតែប៉ុណ្ណោះ៉ ។ ដូចនេះការហាមឃាត់នេះជាការរិតត្បិតមិនត្រូវបានអនុញ្ញាតលើសេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ។

សិទ្ធិសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីត្រូវបានធានាក្នុងមាត្រា ២១ នៃICCPR។ ទោះបីជាសិទ្ធិនេះមិនដាច់ខាតក៏ដោយ [27] សេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំត្រូវបានចាត់ថាជាវិធាន និងការរិតត្បិតលើការលើកលែង។ [28] ៉រដ្ឋមានកាតព្វកិច្ចអវិជ្ជមានមួយក្នុងការមិនជ្រៀតជ្រែកដោយមិនស្របច្បាប់ជាមួយនឹងសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី៉។ [29] ការហាមឃាត់

តូចបំផុតត្រូវបានតម្រូវក្នុងការសម្រេចបានគោលបំណងដែលបានកំនត់(គោលការនៃភាពចាំបាច់ និងសមាមាត្រាភាព, របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីការលើកកម្ពស់ និងការការពារសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការគិត និងការបញ្ចេញមតិរបស់ Frank La Rue,កថាខណ្ឌ ៦៩, ឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ # A/HRC/17/27 (ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១១)។

[26] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai, ឧបសម្ព័ន្ធ៖ បេសកកម្មទៅកាន់សាធារណៈរដ្ឋហ្សចៀ កថាខណ្ឌទី ៦០ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27/Add.2 (ថ្ងៃទី៨ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១២)។

[27] ICCPR, មាត្រា ២១ ៉ការប្រើប្រាស់សិទ្ធិនេះ អាចមានការរិតត្បិតដែលកំណត់ដោយច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះ សណ្តាប់ធ្នាប់សាធារណៈ ការការពារសុខភាពសាធារណៈ ឬសីលធម៌ ឬការការពារសិទ្ធិ និងសេរីភាពរបស់អ្នកដទៃ៉។

[28] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ១៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)

[29] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ៣៩ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២) ។

ដែលមានចែងក្នុងសេចក្ដីព្រាងច្បាប់សហជីព ស្មើនឹងការរិតត្បិតមិនស្របច្បាប់លើសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំ។

មានមតិជំទាស់លើកឡើងថាការរិតត្បិតទាំងនេះ ជាការចាំបាច់ក្នុងការពារសណ្ដាប់ធ្នាប់សាធារណៈគឺមិនសមហេតុផលក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូលឲ្យជឿតាមការកំណត់របស់ ICCPR នោះទេ។ លទ្ធភាពក្នុងការចូលទៅកាន់ទីធ្លាសាធារណៈមិនត្រឹមតែមានសារៈសំខាន់ក្នុងការអនុវត្តសិទ្ធិក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីនោះទេ ប៉ុន្តែក៏ជា "មធ្យោបាយជាមូលដ្ឋានដែលអ្នករៀបចំ និងការអ្នកចូលរួមអាចប្រើប្រាស់ផ្លូវ វិថី និងទីធ្លាសាធារណៈក្នុងការធ្វើ (នៅស្ងៀម ឬមានចលនា)ការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី"។ [30] អ្នករាយការណ៍ពិសេសបានបញ្ជាក់ថា "លំហូរដោយសេរីនៃចរាចរមិនត្រូវមានអាទិភាពលើសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធីដោយស្វ័យប្រវត្តិនោះទេ" [31] ដូចនេះការរិតត្បិតចាត់ទុកថាជាការរំលោភបំពានមួយលើសេរីភាពនៃការជួបប្រជុំ។

<u>អនុសាសន៍</u>៖ កថាខណ្ឌដែលបានគូសបញ្ជាក់ក្នុងមាត្រា ៦៥(ច) និង ៦៥(ឆ) គួរតែត្រូវបានលុបចោល។

៦. ការរំលាយ

<u>បញ្ហា</u>៖ មាត្រា ២៩ ផ្ដល់អំណាចដល់តុលាការការងារ[32] ក្នុងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដោយហេតុផលដូចតទៅ៖ "(ក) ការបង្កើត ឬសកម្មភាពណាមួយរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលផ្ទុយនឹងច្បាប់ ឬគោលបំណងរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកដូចដែលបានចែងក្នុងលក្ខន្តិកៈ (ខ) សហជីពដែលមិនឯករាជ្យពីនិយោជក និងជាក់ស្ដែងណាស់មិនអាចស្ដារមកវិញនូវឯកសារាជ្យភាពរបស់ខ្លួន និង (គ) អ្នក

---

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

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

[32] "យោងទៅតាមមាត្រា ៩៨ មុនពេលដែលតុលាការការងារត្រូវបានបង្កើត រាល់ជម្លោះទាំងអស់ដែលកើតមានក្នុងសេចក្ដីព្រាងច្បាប់សហជីពត្រូវបានបញ្ជូនទៅ"តុលាការមានសមត្ថកិច្ចមួយ"។

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

ការពិភាក្សា៖ ការបញ្ចប់ដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តជាឧទាហរណ៍មួយជាក់ស្តែងនៃការជ្រៀតជ្រែកជាមួយនឹងសេរីភាពសមាគម និងដូចគ្នាទៅនឹងការជ្រៀតជ្រែកដទៃទៀតរបស់រដ្ឋាភិបាលត្រូវតែបំពេញនឹងស្តង់ដារដែលបានកំណត់ក្នុង ICCPR៖

> សិទ្ធិសេរីភាពសមាគមអនុវត្តក្នុងអំឡុងពេលអាយុកាលទាំងស្រុងនៃសមាគម។ ការព្យួរ និងការរំលាយដោយមិនស្ម័គ្រចិត្តនៃសមាគមមួយជាប្រភេទធ្ងន់ធ្ងរបំផុតនៃការរិតត្បិតលើសេរីភាពសមាគម។ ជាលទ្ធផល ការរិតត្បិតអាចធ្វើទៅបានដរាបណាតែមានគ្រោះថ្នាក់ជាក់ស្តែង និងភ្លាមៗដែលធ្វើឲ្យមានការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរដល់ច្បាប់ជាតិ ដែលនេះត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។ ការរិតត្បិតនេះត្រូវមានសមាមាត្រតឹងរឹងបំផុតទៅនឹងគោលបំណងនិត្យានុកូលដែលបានបន្ត និងប្រើប្រាស់នៅពេលដែលវិធានការទន់ភ្លន់ជាងនេះមិនមានប្រសិទ្ធិភាពប៉ុណ្ណោះ។[33]

យោងទៅតាមយុត្តិសាស្ត្ររបស់ ILO សេចក្តីសម្រេចដើម្បីរំលាយអង្គការការងារ "អាចកើតមានឡើងតែក្នុងករណីដែលមានករណីធ្ងន់ធ្ងរបំផុតប៉ុណ្ណោះ ការរំលាយទាំងនេះអាចកើតមានឡើងដោយយោងទៅតាមការសម្រេចរបស់តុលាការ ដូចនេះសិទ្ធិនៃការការពារខ្លួនត្រូវបានធានាពេញលេញ"។[34] ខណៈពេលដែលសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពហាក់បីដូច

---

[33] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ៧៥ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។

[34] របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមរបស់ Maina Kiai,កថាខណ្ឌទី ៧៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/20/27 (ថ្ងៃទី២១ ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១២)។ (ដកស្រង់ការស្វែងយល់ពីសេចក្តីសម្រេច និគោលការណ៍របស់ ILO ខថាខណ្ឌលេខ ៦៩៩).

ជាគាំទ្រនូវលក្ខខណ្ឌតម្រូវរបស់ យុត្តិសាស្ត្ររបស់ ILO ចុងក្រោយនេះ ប៉ុន្តែមិនបានឆ្លើយតបនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវមុននោះទេ។ ដូចដែលបានកត់សម្គាល់ក្នុងផ្នែកទី ៥ មានបញ្ញត្តិយ៉ាងច្រើននៃសេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីព ដែលហាមឃាត់សកម្មភាពដែលអាចអនុញ្ញាតបាន និងមានបទប្បញ្ញត្តិដែលទូលំទូលាយខ្លាំង និងមិនច្បាស់លាស់ដែលការអនុវត្តនៃបញ្ញត្តិទាំងនេះអាចត្រូវបានចាត់ទុកថាជាសកម្មភាពតាមអំពើចិត្ត។

សេចក្តីព្រាងច្បាប់សហជីពដាក់ទណ្ឌកម្មលើសហជីព ឬសមាគមនិយោជកចំពោះសកម្មភាពដែលមិនសមរម្យ មិនចាំបាច់ជាអំពើឧក្រិដ្ឋនោះទេ នៃថ្នាក់ដឹកនាំរបស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកតាមមាត្រា ២៩(គ)។ ជាជាងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកដែលជាការពិន័យធ្ងន់ធ្ងរ និងអចិន្ត្រៃយ៍មួយ នៅពេលដែលថ្នាក់ដឹកនាំមួយរូប "ប្រព្រឹត្តកំហុសធ្ងន់ធ្ងរ" គាត់ត្រូវតែទទួលខុសត្រូវជាលក្ខណៈបុគ្គល ចំពោះសកម្មភាពទាំងនេះ ប៉ុន្តែសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមិនគួរត្រូវបានរំលាយនោះទេ។ ការរំលាយក្នុងករណីនេះអាចរំលោភបំពានសេរីភាពសមាគម។

ការអនុញ្ញាត "ភាគីពាក់ព័ន្ធ" ណាមួយ ដែលជាវាក្យស័ព្ទមួយមិនត្រូវបានកំណត់និយមន័យ និងមានភាពមិនច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការរួមបញ្ចូលបុគ្គល ឬក្រុមយ៉ាងច្រើន ក្នុងការដាក់ញ្ញត្តិស្នើសុំតុលាការក្នុងការរំលាយសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមួយជាការណែនាំខុស។ បទប្បញ្ញត្តិនេះអាចផ្តល់លទ្ធផលដែលតុលាការ ទទួលបានច្រើនលើសលប់នូវសំណើរនេះ ដែលនឹងបង្កើនការងារដល់តុលាការដែលប្រតិបត្តិការអស់កម្រិត ឬហួសកម្រិតសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនរួចមកហើយ។ យ៉ាងហោចណាស់បុគ្គល ឬក្រុមគួរមានពេលវេលាក្នុងការបង្ហាញពីមហន្តរាយស្របច្បាប់ពីសកម្មភាពនៃសហជីព ឬសមាគមនិយោជកមុនពេលប្រគល់បណ្តឹងដល់តុលាការ ហើយជាការល្អ បុគ្គលដែលទទួលរងប៉ះពាល់ទាំងនេះគួរតែត្រូវបានតម្រូវក្នុងការដាក់បណ្តឹងដល់ព្រះរាជអាជ្ញាមានសមត្ថកិច្ចដូចទៅនឹងនីតិវិធីសម្រាប់បទល្មើសដទៃផងដែរ។

ចុងក្រោយមិនមានសិទ្ធិច្បាស់លាស់ក្នុងការតវ៉ាសម្រាប់សហជីព ឬសមាគមនិយោជកនោះទេ។

អនុសាសន៍៖ កែសម្រួលមាត្រា ២៩ ដើម្បីចែងយ៉ាងច្បាស់លាស់ថាការរំលាយជាជម្រើសចុងក្រោយ ហើយថាការរំលាយនឹងមិនកើតឡើងដោយផ្អែកលើអំពើមិនសមរម្យរបស់ថ្នាក់ដឹកនាំនោះទេ។ មាត្រា ២៩ ត្រូវផ្តល់សិទ្ធិដល់សហជីព និងសមាគមនយោជិកក្នុងការធ្វើការតវ៉ា។

៧. បញ្ហាផ្សេងទៀត

មាត្រា២២ ប្បញ្ញត្តិពីប្រភពនៃហិរញ្ញវត្ថុសម្រាប់សហជីព និងសមាគមនិយោជក ដែលផ្តល់នូវតារាងកំណត់មួយនៃហិរញ្ញវត្ថុដែលជាការអនុញ្ញាត។ ក្នុងគោលបំណងអនុលោមតាមមាត្រា ២២ នៃ ICCPR[35] ។ មាត្រានេះគួរតែត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញដើម្បីអនុញ្ញាតច្បាស់លាស់សម្រាប់មូលនិធិដែលចេញពីប្រភពស្របច្បាប់ទាំងអស់ យោងទៅតាមលក្ខន្តិកៈរបស់សហជីព ឬនិយោជក។ស្រដៀងគ្នានេះផងដែរ តារាងនៃប្រភពដែលបានអនុញ្ញាតនៃមូលនិធិគួរតែជាការចង្អុលបង្ហាញមិនមែនជាការកំណត់នោះទេ។

តាមមាត្រា ២៤ ‴ភាគីពាក់ព័ន្ធ‴ អាចស្នើសុំការធ្វើសវនកម្មមយលើសហជីព ឬសមាគមនិយោជក។ វាក្យស័ព្ទ ‴ភាគីពាក់ព័ន្ធ‴ គឺមិនច្បាស់លាស់ និងអាចត្រូវបានបកស្រាយក្នុងការអនុញ្ញាតដល់បុគ្គល ឬក្រុមស្ទើរតែទាំងអស់ក្នុងការស្នើសុំធ្វើសវនកម្មនេះ។ ដូចនេះ សហជីព និងសមាគមនិយោជកត្រូវបង់សេវាសម្រាប់ការធ្វើសវនកម្មជាច្រើនដោយមិនមានមូលដ្ឋានច្បាប់ច្បាស់លាស់មួយ។ នេះអាចប៉ះពាល់យ៉ាងធ្ងន់ធ្ងរដល់ហិរញ្ញវត្ថុរបស់សហជីព និងសមាគមនិយោជក ហើយអាចត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាឧបករណ៍មួយនៃការបៀតបៀនដោយបុគ្គល និងក្រុមដែលមិនមានសីលធម៌ មាត្រានេះគួរតែត្រូវបានកែសម្រួលដូចនេះមានតែអ្នកដែលទទួលរងនូវមហន្តរាយរូបិយ៍ ដែលផ្អែកលើការគ្រប់គ្រង

[35] សូមពិនិត្យមើលរបាយការណ៍របស់ Maina Kiai របាយការណ៍របស់អ្នករាយការណ៍ពិសេសស្តីពីសិទ្ធិសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំដោយសន្តិវិធី និងសេរីភាពសមាគមកថាខណ្ឌទី ១៦ នៃឯកសារអង្គការសហប្រជាជាតិ A/HRC/23/39 (ថ្ងៃទី២៤ ខែមេសា ឆ្នាំ២០១៣)។ (ក្នុងទំនាក់ទំនងលេខ ១២៧៤/២០០៤ គណៈកម្មាធិការសិទ្ធិមនុស្សបានអង្កេតឃើញថា ‴សិទ្ធិសេរីភាពសមាគមពាក់ព័ន្ធមិនត្រឹមតែសិទ្ធិក្នុងការបង្កើតសមាគមមួយនោះទេ ប៉ុន្តែធានាផងដែរនូវសិទ្ធិនៃសមាគមមួយនោះក្នុងការធ្វើសកម្មភាពដោយសេរីដើម្បីអនុវត្តសកម្មភាពតាមលក្ខន្តិកៈរបស់ខ្លួន។ការការពារដែលបានធានាដោយមាត្រា ២២ គ្រប់ដណ្តប់ដល់សកម្មភាពទាំងអស់នៃសមាគមមួយ[...]‴ដូចនេះ សកម្មភាពស្វែងរកមូលនិធិត្រូវបានការពារតាមមាត្រា ២២នៃកតិកាសញ្ញា និងការរិតត្បិតមូលនិធិដែលរារាំងសមត្ថភាពរបស់សមាគមក្នុងការបន្តនូវសកម្មភាពលក្ខន្តិកៈចាត់ទុកថាជាការជ្រៀតជ្រែកមួយជាមួយនឹងមាត្រា ២២)។

ឬការប្រើប្រាស់មូលនិធិមិនត្រឹមត្រូវដែលបានចោទប្រកាន់របស់សហជីព ឬសមាគមនិយោជក ទើបអាចស្នើសុំធ្វើសវនកម្ម។ ប្រសិនគ្មានការគ្រប់គ្រង ឬប្រើប្រាស់មូលនិធិមិនត្រឹមត្រូវនោះទេបុគ្គល ឬក្រុមដែលស្នើធ្វើសនវកម្មគួរតែមានកាតព្វកិច្ចក្នុងបង់ថ្លៃសេវាសវនកម្ម។

មជ្ឈមណ្ឌល ICNL នៅតែផ្តល់នូវជំនួយបច្ចេកទេស តាមការសមស្រប។
ដាក់ជូននៅថ្ងៃទី ១០ ខែធ្នូ ឆ្នាំ ២០១៥