ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្ម ក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស

សៀវភៅមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការបកស្រាយ

ចែកជូនដោយឥតគិតថ្លៃ

អង្គការសហប្រជាជាតិ

អង្គការសហប្រជាជាតិ
សិទ្ធិមនុស្ស
ការិយាល័យឧត្តមស្នងការ
កម្ពុជា

ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្ម ក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស

សៀវភៅមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការបកស្រាយ

UNITED NATIONS
New York and Geneva, 2012

អង្គការសហប្រជាជាតិ
សិទ្ធិមនុស្ស
ការិយាល័យឧត្តមស្នងការ
កម្ពុជា

កំណត់សំគាល់

ចំណងជើងដែលត្រូវបានប្រើប្រាស់ និងការបង្ហាញខ្លឹមសារនៅក្នុងសៀវភៅនេះ មិនសំដៅដល់ការបញ្ចេញមតិយោបល់ណាមួយ ទោះជាតាមបែបណាក្តី ពីខាងផ្នែកលេខាធិការដ្ឋានអង្គការសហប្រជាជាតិ អំពីស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់ នៃប្រទេស ដែនដី ទីក្រុង ឬតំបន់ណាមួយ ឬស្ថានភាពនៃអាជ្ញាធរទីតាំងនោះ ឬអំពីការកំណត់ព្រំដែន ឬព្រំប្រទល់ផ្នែកណាមួយខាងលើនេះឡើយ។

និមិត្តសញ្ញានៃឯកសាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិមានអក្សរធំដែលត្រូវបានភ្ជាប់ជាមួយនឹងតួលេខ។ ការលើកឡើងនូវតួលេខបែបនេះបង្ហាញអំពីសេចក្តីយោងទៅនឹងឯកសាររបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ។

HR/PUB/12/02

@ 2012 អង្គការសហប្រជាជាតិ

រក្សាសិទ្ធិគ្រប់យ៉ាងនៅទូទាំងពិភពលោក

បោះពុម្ពឡើងវិញ ឆ្នាំ ២០១៥

រាជធានីភ្នំពេញ, ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា

មាតិកា

ទំព័រ

អារម្ភកថា

សេចក្តីផ្តើម 1

I. បញ្ញត្តិគន្លឹះ 6

II. គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន 12

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១១ 12

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១២ 12

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៣ 20

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៤ 25

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៥ 31

III. គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការ 36

ក. ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ 36

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៦ 36

ខ. ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស 43

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៧ 43

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨ 50

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩ 64

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២០ 73

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២១ 79

គ. ដំណោះស្រាយ 88

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២ 88

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៩ 94

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ៣១ 102

ឃ. បញ្ហាបរិបទ 106

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៣ 106

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៤ 114

ឧបសម្ព័ន្ធ 119

I. សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ 119

II. ឧទាហរណ៍នៃធនធានជំនាញពីខាងក្រៅ 122

ការចេម្រាញ់បានឯកសារដែលមានប្រវែងស្មើនឹងសៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំ ចេញពីការងារស្រាវជ្រាវ ការពិគ្រោះយោបល់ និងការឆ្លុះបញ្ចាំង រយៈពេលប្រាំមួយឆ្នាំ ជារឿងដ៏ពិបាក។ សៀវភៅមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការបកស្រាយនេះ គឺជាមធ្យោបាយមួយក្នុងការផ្តល់នូវការពន្យល់បន្ថែមទៀតទៅលើគោលការណ៍ទាំងនោះដែលពាក់ព័ន្ធនឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ដោយសារតែមានការងារជាបន្តក្នុងការបកស្រាយពន្យល់អំពី ភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្តការទទួលខុសត្រូវនេះសម្រាប់វិស័យ បញ្ហា និងស្ថានភាពផ្សេងៗគ្នានោះ ខ្ញុំសង្ឃឹមថាសៀវភៅមគ្គុទេសក៍នេះ នឹងជួយផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះសម្រាប់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងឡាយដោយភាព ត្រឹមត្រូវ និងបំពេញទៅតាមអត្ថន័យ និងចេតនាដើមរបស់គោលការណ៍ណែនាំទាំងនោះ។

សាស្ត្រាចារ្យ ចន រ៉ូហ្គី

អារម្ភកថា

ចាប់តាំងពីមានការយល់ព្រមដោយក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស ក្នុង ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១ មក គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវបានអនុម័ត និងអនុវត្តដោយ ក្រុមហ៊ុន និង រដ្ឋាភិបាលនៅជុំវិញពិភពលោក ក្នុងចំនួនដែលកាន់តែកើនច្រើនឡើងៗ។ នៅប្រទេសកម្ពុជា គោលគំនិតនៃការទទួលខុសត្រូវខាងសង្គមរបស់សាជីវកម្ម និងការទទួលស្គាល់ថា ក្រុមហ៊ុន ទាំងឡាយមានកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សដោយសារតែផលប៉ះពាល់ដែលមានទៅលើសង្គម និង បរិស្ថាន គឺជាវិស័យថ្មីមួយដែលទាក់ទាញការចាប់អារម្មណ៍កាន់តែខ្លាំងឡើងៗ។ មគ្គុទេសក៍ សម្រាប់ការបកស្រាយនេះ ផ្តល់ជាមធ្យោបាយមួយដើម្បីសម្រួលដល់ការអនុវត្តកាន់តែប្រសើរឡើង ថែមទៀតនូវគោលការណ៍ណែនាំ ដែលទាក់ទងនឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរព សិទ្ធិមនុស្ស។ មគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការបកស្រាយនេះត្រូវបានតាក់តែងឡើងដើម្បីផ្តល់ដល់ ទាំង ក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មកម្ពុជា និងក្រុមហ៊ុនអាជីវកម្មអន្តរជាតិដែលបាន និងកំពុងប្រតិបត្តិការនៅទីនេះ នូវព័ត៌មានដ៏មានប្រយោជន៍ ដើម្បីបង្កើនការយល់ដឹងរបស់ខ្លួនថែមទៀតចំពោះគោលបំណង និង អត្ថន័យរបស់គោលការណ៍ណែនាំ។

ជាទូទៅមានការទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយថា ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចគឺសំខាន់ចាំបាច់ ណាស់ដើម្បីផ្តល់ការងារ កាត់បន្ថយភាពក្រីក្រ និងបង្កើតប្រាក់ចំណូលដែលអាចយកមកប្រើប្រាស់ ក្នុងការផ្តល់មូលនិធិដល់ការផ្តល់សេវាសាធារណៈសំខាន់ៗ។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចប្រកបដោយ ចីរភាពបានបង្កើនប្រាក់ចំណូលជាតិសរុបរបស់ កម្ពុជាឡើងដល់ស្ថានភាពនៃប្រទេសដែលមាន ប្រាក់ចំណូលទាបកម្រិតមធ្យម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ចតែឯកឯងមិនអាច ធានាបាននូវយុត្តិធម៌ និងសមធម៌សង្គមបានទេ វាតម្រូវនូវការអភិវឌ្ឍមួយដែលប្រកបដោយ ការចូលរួម មិនរើសអើង និងនិរន្តរភាព។ សាជីវកម្មដើរតួនាទី មួយដ៏សំខាន់ក្នុងការជួយឲ្យ សម្រេចបាននូវការងារនេះ ដោយការធានាថា ការអនុវត្តន៍ធុរកិច្ចរបស់ខ្លួនមិនត្រឹមតែគោរពតាម ច្បាប់ពាណិជ្ជកម្មប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែថែមទាំងគោរពតាមច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សនិងគោលការណ៍ ស្តីពីការ អភិវឌ្ឍប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ការធ្វើដូច្នេះនឹងធានាថាគោលនយោបាយ និងសកម្មភាពរបស់ ធុរកិច្ច នឹងមិនបណ្តាលឲ្យមានផលប៉ះពាល់ អវិជ្ជមាននោះទេ ដល់សហគមន៍មូលដ្ឋានដែលជា អ្នកស្ថិតក្នុងចំណោមអ្នកទទួលផលប្រយោជន៍ពីការអភិវឌ្ឍរបស់ប្រទេសជាតិ និងការពង្រីកវិស័យ ឯកជន។

ធុរកិច្ចទាំងឡាយដែលបាន និងកំពុងប្រតិបត្តិការនៅកម្ពុជាត្រូវផ្តោតលើការលើកកម្ពស់ការ យល់ដឹងនៅ ក្នុងរង្វង់ធុរកិច្ចរបស់ខ្លួនអំពីបទដ្ឋានសិទ្ធិមនុស្ស បញ្ចូលការអនុវត្តន៍ធុរកិច្ចដែល មានការទទួលខុសត្រូវ ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់យន្តការបណ្តឹង និងនីតិវិធីប្តឹងតវ៉ា ប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើ ពុករលួយ កសាងគណនេយ្យភាព និងកំណត់អំពីហានិភ័យ។ បច្ចុប្បន្ននេះ ចំនួនធុរកិច្ចកាន់តែ

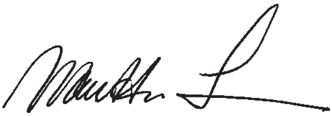
ច្រើនឡើងបានចូលរួមយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងរបៀបវារៈសិទ្ធិមនុស្សតាមរយៈការងារផ្ទាល់របស់ខ្លួនលើការបង្កើតគោលនយោបាយដែលមាននិរន្តរភាពនិងដោយការចូលរួមក្នុងបណ្តាញដើម្បីលើកកម្ពស់ការទទួលខុសត្រូវខាងសង្គមរបស់សាជីវកម្ម ក៏ដូចជាការប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនដើម្បីដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានខាងសិទ្ធិមនុស្សនិងការគោរពថែមទៀតដល់ សិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។ ទោះបីសាជីវកម្មជាច្រើនបានចាត់វិធានការរួចហើយដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ ឬប្រយុទ្ធប្រឆាំងអំពើពុករលួយក្តី ក៏វាទាមទារឲ្យមាននូវវិធានការច្រើនថែមទៀត។

យើងទទួលស្គាល់អំពីតម្រូវការនូវការអនុវត្តច្បាប់មានប្រសិទ្ធភាពនិងអត្ថប្រយោជន៍នៃគំនិតផ្តួចផ្តើម របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធជាច្រើន ដូចជាគ្លបលកំផែក ជាដើម។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការអនុវត្តន៍ច្បាប់របស់រដ្ឋាភិបាលមិនមែនតែងតែមានភាពតឹងរឹងគ្រប់គ្រាន់នោះទេ ហើយវិធានការស្ម័គ្រចិត្តដែលបានចាត់ឡើងក្នុងនាមជាការទទួលខុសត្រូវខាងសង្គមរបស់សាជីវកម្ម អាចនឹងមិនបំពេញបានគ្រប់គ្រាន់នូវ កាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីអនុវត្តប្រកបដោយការយកចិត្តទុកដាក់ត្រឹមត្រូវក្នុងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជា សក្តានុពល។ ក្រុមហ៊ុននីមួយៗត្រូវតែទទួលយកការទទួលខុសត្រូវរៀងៗខ្លួន។

ការិយាល័យ OHCHR ទទួលស្គាល់អំពីតម្រូវការក្នុងការជួយឲ្យសាជីវកម្មទាំងឡាយយល់ដឹងអំពីវិធានការជាក់ស្តែងដែលពួកគេអាចចាត់ឡើង ដើម្បីបំពេញកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ដោយហេតុនេះហើយទើបការិយាល័យ OHCHR ប្រចាំកម្ពុជា បង្កើតសៀវភៅបោះពុម្ពផ្សាយជាពីរភាសាស្តីពី ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្សនេះឡើង។ រួមផ្សំជាមួយនឹងការអនុវត្តន៍ដ៏មានប្រសិទ្ធភាពបន្ថែមទៀតនៃច្បាប់ជាតិ និងច្បាប់អន្តរជាតិ និងគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធនានា ការិយាល័យ OHCHR សង្ឃឹមថានឹងជួយសម្រួលនិងផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យមានការប្រែក្លាយគោលនយោបាយ ទៅជាការអនុវត្តន៍ ល្អក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សក្នុងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច។

បញ្ហាទាំងនេះនឹងបន្តរីកលូតលាស់ឡើងក្នុងភាពដ៏សំខាន់ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មទាំងអស់ដែលកំពុងប្រតិបត្តិការនៅកម្ពុជា។ នៅក្នុងឆ្នាំនេះ ប្រទេសទាំងដប់នៅអាស៊ីអាគ្នេយ៍បានមកដល់កាលកំណត់បើក ទីផ្សារតែមួយសម្រាប់ទំនិញ សេវាកម្ម មូលធន និងការងារ។ ការណ៍នេះជាសក្តានុពលនឹងបង្កើតនូវសេដ្ឋកិច្ច និងទីផ្សារដ៏ធំបំផុតមួយនៅលើពិភពលោក។ កំណើនសេដ្ឋកិច្ចរបស់កម្ពុជា និងការបន្តធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងសហគមន៍សេដ្ឋកិច្ចអាស៊ាន ទំនងជានឹងនាំឲ្យមានការធ្វើសមាហរណកម្មបន្ថែមទៀតក្នុងខ្សែសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់នៅ ថ្នាក់តំបន់ និងពិភពលោក និងការធ្វើពិពិធកម្មបន្តិចម្តងៗចូលទៅក្នុងឧស្សាហកម្មប្រភេទផ្សេងៗគ្នា ដូចជា ការផលិតជាដើម។ ក្តីសង្ឃឹមរបស់ខ្ញុំគឺថា ក្រុមហ៊ុនសាជីវកម្មនឹងមើលឃើញថា សៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំស្តីពីធុរកិច្ចនិងសិទ្ធិមនុស្ស ហើយដោយអានវាជាមួយនឹងមគ្គុទេសក៏សម្រាប់ការបកស្រាយនេះ គឺជា

ឧបករណ៍ដ៏មានប្រយោជន៍ដែលជួយពួកគេក្នុងការរួមចំណែកដល់កំណើនសេដ្ឋកិច្ច និងការអភិវឌ្ឍ របស់កម្ពុជាតាមមធ្យោបាយ វិជ្ជមាន តាមរយៈការយល់ព្រមលើការអនុវត្តន៍របស់ធុរកិច្ចប្រកបដោយ ការទទួលខុសត្រូវដែលមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។



វ៉ាន់ហ៊ី លី
តំណាងការិយាល័យ
ការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្សប្រចាំកម្ពុជា
ខែឧសភា ឆ្នាំ២០១៥

តំណភ្ជាប់ទៅកាន់៖

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស៖ ការអនុត្តន៍ក្របខ័ណ្ឌរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី "ការការពារ ការគោរព និងដំណោះស្រាយ" ។ ភាសាអង់គ្លេស៖

Http://Cambodia.Ohchr.Org/Webdocs/Docpublications/Business-And-Hr-Guidelines/Business% 20and%20human%20rights_English.Pdf

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស៖ ការអនុត្តន៍ក្របខ័ណ្ឌរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី "ការការពារ ការគោរព និងដំណោះស្រាយ" ។ ភាសាខ្មែរ៖

http://cambodia.ohchr.org/WebDOCs/DocPublications/Business-and-HR-Guidelines/Business%20and%20Human%20Rights_Khmer.pdf

សេចក្តីផ្តើម

ក្នុងឆ្នាំ២០១១ ក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ បានអនុម័តយល់ស្របទៅលើ **គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស** ដែលបានបង្ហាញដោយលោក ចន រ៉ូហ្គី អ្នកតំណាងពិសេសរបស់អគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិ។

សកម្មភាពនេះ បានបង្កើតគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះឲ្យទៅជាស្តង់ដារសាកលសម្រាប់អនុវត្ត ដែលឥឡូវនេះ មានការរំពឹងទុកថា គ្រប់រដ្ឋ និងធុរកិច្ចអនុវត្តតាម ទាក់ទងនឹងធុរកិច្ចនិងសិទ្ធិមនុស្ស។ ទោះបីជាគោលការណ៍ទាំងនេះមិនបង្កើតឲ្យមាននូវការចងកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក៏ដោយក៏គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះបកស្រាយពន្យល់អំពី ភាពជាប់ជំពាក់នៃស្តង់ដារដែលមានស្រាប់ជាមួយនឹងការអនុវត្តសម្រាប់ទាំងរដ្ឋ និងធុរកិច្ច ហើយក៏មានបញ្ចូលចំណុចនានាដែលគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់អន្តរជាតិ និងច្បាប់ជាតិនានា។

ក្របខណ្ឌ "ការពារ គោរព និងដំណោះស្រាយ" របស់អង្គការសហប្រជាតិ

គោលការណ៍ណែនាំនេះ ផ្អែកទៅលើការងាររយៈពេលប្រាំមួយឆ្នាំរបស់អតីតតំណាងពិសេស ដោយក្នុងនោះរួមមាន ការស្រាវជ្រាវស៊ីជម្រៅ ការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងច្រើនជាមួយ ធុរកិច្ច រដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល បុគ្គលនិងសហគមន៍រងផលប៉ះពាល់ មេធាវី វិនិយោគិន និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត និងការសាកល្បងដាក់ស្តែងទៅលើគម្រោងសំណើរមួយចំនួន។ គម្រោងសំណើរទាំងនោះ ត្រូវបានរៀបចំឡើងដើម្បីយកទៅអនុវត្តក្របខណ្ឌ "ការពារ គោរព និងដំណោះស្រាយ" ដែលអ្នកតំណាងពិសេសបានបង្ហាញជូនដល់អង្គការសហប្រជាជាតិក្នុងឆ្នាំ ២០០៨។ ក្របខណ្ឌដែលមានសសរស្តម្ភទាំងបីនេះ រួមមាន៖

- កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស
- ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស
- តម្រូវការការទទួលបានដំណោះស្រាយទូលំទូលាយសម្រាប់ជនរងគ្រោះពីការរំលោភបំពានពាក់ព័ន្ធនឹងធុរកិច្ច។

ឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស ស្វាគមន៍ចំពោះក្របខណ្ឌ "ការពារ គោរព និងដំណោះស្រាយ" នេះ ដែលវាបង្កើតបាននូវ៖

"កម្រិតគោលថ្មីនិងច្បាស់លាស់មួយ និងតំណាងឲ្យព្រឹត្តិការណ៍ជាប្រវត្តិសាស្ត្រដ៏សំខាន់មួយលើ ការវិវត្តការយល់ដឹងអំពីសិទ្ធិមនុស្សក្នុងសង្គមទាំងឡាយរបស់យើង...។ ភាពច្បាស់លាស់អំពី ការរំពឹងទុកដែលមាននៅក្នុងការអង្កេតបឋមសម្រាប់ធុរកិច្ចពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាជំហានដំបូងដ៏សំខាន់មួយ ក្នុងការឆ្ពោះទៅរក ការបង្កើតឲ្យមានការឆ្លើយតបសមរម្យ និងមានប្រសិទ្ធភាពចំពោះបញ្ហាបែបនេះ[1]"។

គោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស

គោលការណ៍ណែនាំនេះឆ្លុះបញ្ចាំង និងកសាងចេញមកពី ក្របខណ្ឌសសរស្តម្ភទាំងបី "ការពារ គោរព និង ដំណោះស្រាយ"។ គោលការណ៍ទាំងអស់មានចំនួន ៣១ គោលការណ៍ ដោយគោលការណ៍និមួយៗមានសេចក្តី ពន្យល់អធិប្បាយសង្ខេបៗ។ ជារួម គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ រៀបរាប់បង្ហាញអំពីជំហាននានាសម្រាប់រដ្ឋដើម្បី ធ្វើឲ្យធុរកិច្ចគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ផ្តល់នូវប្លង់គោលមួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយដើម្បីគ្រប់គ្រងហានិភ័យដែលកើតចេញមកពីការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសិទ្ធិមនុស្សព្រមទាំងផ្តល់នូវសំណុំនៃស្តង់ដារគោលមួយសម្រាប់ឲ្យភាគីពាក់ព័ន្ធធ្វើការវាយតម្លៃអំពីការគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ធុរកិច្ច។

គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ បានទទួលការគាំទ្រយ៉ាងច្រើនពីធុរកិច្ច សង្គមស៊ីវិល ក៏ដូចជារដ្ឋផងដែរ។ អង្គការថ្នាក់តំបន់ និងអង្គការអន្តរជាតិមួយចំនួនផ្សេងទៀត បានធ្វើការឆ្លុះបញ្ចាំងជាមួយនឹងស្តង់ដាររបស់ខ្លួន ហើយដែលមានការរំពឹងទុកថានឹងមានអង្គការជាច្រើនបន្ថែមទៀតធ្វើដូចគ្នា នៅក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានខែ ឬប៉ុន្មានឆ្នាំខាងមុខនេះ។ ធុរកិច្ចជាច្រើននៅជុំវិញពិភពលោកកំពុងតែមើលរួចហើយអំពីរបៀបដែលត្រូវអនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំ ទាំងនេះនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។

ការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស បានគាំទ្រដល់ដំណើរការដែលមានរយៈពេលប្រាំមួយឆ្នាំ ដែលនាំមកនូវគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ក្រោមការដឹកនាំរបស់អ្នកតំណាងពិសេស។ មុនពេលទទួលការអនុម័តយល់ព្រមពីក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្ស ឧត្តមស្នងការបានបញ្ជាក់ថា៖

---

[1]ណាវ៉ាណឺថែម ភីឡៃ, "ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរព ៖ ព្រឹត្តិការណ៍ដ៏សំខាន់នៃសិទ្ធិមនុស្ស" *ព្រឹត្តិប័ត្រស្តីពីពលកម្មអន្តរជាតិនិងគោលនយោបាយសង្គម* (២០០៩)

"គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះបញ្ជាក់អំពី ការទទួលខុសត្រូវរបស់ធុរកិច្ចក្នុងការគោរពសិទ្ធិ មនុស្ស។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ផ្តល់មកនូវស្តង់ដារជាសាកលដំបូងគេសម្រាប់ទប់ស្កាត់ និងដោះស្រាយហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពធុរកិច្ច។ នៅពេលមានការអនុម័តយល់ព្រម គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះនឹងបង្កើតបានជាកម្មវិធីគោលបែបគតិយុត្តិដ៏មានអំណាចមួយ ដែលនឹងផ្តល់នូវការណែនាំពាក់ព័ន្ធនឹងវិធានការផ្លូវច្បាប់ និងបែបគោលនយោបាយផងដែរ ដែលរដ្ឋអាចដាក់ឲ្យមានជាស្រេច ដើម្បីធានាឲ្យធុរកិច្ចគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ស្របតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សដែលមានស្រាប់របស់ខ្លួន[2]"។

ដូចលោកសាស្ត្រាចារ្យ រ៉ូហ្គី បានបញ្ជាក់ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះនឹងមិនអាចនាំទៅដល់ការបញ្ចប់នូវរាល់បញ្ហាប្រឈមអំពីសិទ្ធិមនុស្សនោះទេ ក៏ប៉ុន្តែការអនុម័តយល់ព្រមលើគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះកត់សំគាល់ពីការបញ្ចប់នៃការចាប់ផ្តើម។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះផ្តល់នូវមូលដ្ឋានគ្រឹះដ៏រឹងមាំ និងគ្រឹះនៃការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដែលអាចបង្កើតឲ្យមានឡើងនូវការសិក្សារៀនសូត្រ និងការអនុវត្តល្អៗបន្ថែមទៀត។

ឥឡូវនេះ ការងារដំបូងគឺត្រូវធានាឲ្យមានការអនុវត្តដោយប្រសិទ្ធភាព។ សៀវភៅមគ្គុទេសក៍ ដែលរៀបចំឡើងដោយមានកិច្ចសហប្រតិបត្តិការយ៉ាងពេញលេញជាមួយអតីតអ្នកតំណាងពិសេសនេះត្រូវបានចងក្រងឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់ដំណើរការនេះ[3]។

គោលបំណងរបស់សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍សម្រាប់ការបកស្រាយ

សៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ មិនបានផ្លាស់ប្តូរ ឬបន្ថែមទៅលើបទប្បញ្ញត្តិរបស់គោលការណ៍ណែនាំ ឬទៅលើការរំពឹងទុកដែលគោលការណ៍ណែនាំបានកំណត់ឡើងសម្រាប់ធុរកិច្ចនោះទេ។ គោលបំណងរបស់សៀវភៅមគ្គុទេសក៏នេះ គឺផ្តល់ការពន្យល់ពីសាវតាបន្ថែមទៅលើគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ដើម្បីជួយឲ្យមានការយល់ដឹងពេញលេញអំពី អត្ថន័យ និងចេតនារបស់គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ។ មាតិកា

[2]សេចក្តីថ្លែងការណ៍ទៅកាន់ក្រុមនិយោជកនៅក្នុងសន្និសីទពលកម្មអន្តរជាតិ ថ្ងៃទី៧ ខែមិថុនា ឆ្នាំ២០១១

[3]សេចក្តីថ្លែងអំណរគុណជាពិសេសជូនចំពោះ ការ៉ូលីនរី មកពីមហាវិទ្យាល័យហារើដកេណ្ណឌី ផ្នែកគ្រប់គ្រង ដែលបានដើរតួនាទីជាអ្នកផ្តល់ប្រឹក្សាជាន់ខ្ពស់មួយរូបសម្រាប់ក្រុមការងាររបស់អ្នកតំណាងពិសេស។

ក្នុងសៀវភៅនេះ គឺជាប្រធានបទនៃការពិគ្រោះយោបល់ជាច្រើន ក្នុងអំឡុងពេលប្រាំមួយឆ្នាំនៃអាណត្តិរបស់លោកសាស្ត្រាចារ្យ រ៉ូហ្គី ហើយមាតិកានេះក៏ត្រូវបានគេយកទៅឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងរបាយការណ៍ និងសុន្ទរកថាជាសាធារណៈជាច្រើនរបស់គាត់ ប៉ុន្តែគ្រាន់តែមិនដែលបានយកមកដាក់បញ្ចូលគ្នាពីមុនមកនៅឡើយ។

សៀវភៅមគ្គុទេសក៍នេះ មិនមែនជាសៀវភៅណែនាំប្រតិបត្តិ ដែលពន្យល់ពិស្តារអំពីរបៀបនៃការដាក់ឲ្យ អនុវត្តគោលការណ៍ណែនាំនេះនោះទេ។ គេត្រូវការធ្វើការងារច្រើនថែមទៀត ដើម្បីរៀបចំបង្កើតការណែនាំប្រតិបត្តិ ដែលមានភាពខុសគ្នាទៅតាមវិស័យ បរិបទប្រតិបត្តិការ និងតាមកត្តាដទៃៗទៀត។ ក្រុមការងារធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ នឹងដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់សម្រាប់ការងារនេះ។ ជាងនេះទៀត អង្គការដទៃទៀតដែលផ្តោតទៅលើវិស័យ និងបញ្ហាជាក់លាក់ផ្សេងៗ ក៏កំពុងរៀបចំការគិតគូរបស់ខ្លួនសម្រាប់ការអនុវត្តរួចហើយដែរ។ ដោយសារតែពួកគេធ្វើបែបនេះហើយ យើងសង្ឃឹមថាសៀវភៅនេះនឹងជួយជ្រោមជ្រែងពួកគេ តាមរយៈការពន្យល់បន្ថែមអំពីចេតនានៅពីក្រោយគោលការណ៍ណែនាំដែលលើកឡើងអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ក្នុងន័យនេះ សៀវភៅនេះជាធនធានមួយដែលមិនមែនសម្រាប់តែធុរកិច្ចប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែវាក៏ជាធនធានសម្រាប់រដ្ឋាភិបាល សង្គមស៊ីវិល វិនិយោគិន មេធាវី និងអ្នកផ្សេងទៀតដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងធុរកិច្ចលើបញ្ហាទាំងនេះ។

ទោះបីជា សៀវភៅនេះផ្តោតទៅលើ ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក៏ដោយ ក៏វាមិនមែនជាការកាត់បន្ថយសារៈសំខាន់ដូចគ្នានេះនៃកាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានដែលបង្កឡើងដោយភាគីទី៣ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងធុរកិច្ចនោះទេ។

រចនាសម្ព័ន្ធនៃសៀវភៅមគ្គុទ្ទេសក៍នេះ

ជំពូក I ផ្តល់និយមន័យសង្ខេបទៅលើបញ្ញត្តិគន្លឹះមួយចំនួនដែលប្រើប្រាស់នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ។

ជំពូក II និងជំពូក III ផ្តោតទៅលើខ្លឹមសារនៃគោលការណ៍ណែនាំដែលលើកឡើងអំពីការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដោយមាននូវបណ្តុំសំណួរ និងចម្លើយជាមូលដ្ឋាន

ដើម្បីជួយបកស្រាយគោលការណ៍និមួយៗ ចេតនារបស់គោលការណ៍ និងភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការអនុវត្ត។ ជំពូក II គ្របដណ្តប់លើ "គោលការណ៍មូលដ្ឋាន" ចំនួន៥ ស្តីអំពី ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដែលជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ "គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការ" ទាំងអស់ក្នុងជំពូក III។ គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការទាំងនេះពន្យល់បន្ថែម ទៅលើគោលនយោបាយ និងដំណើរការដែលធុរកិច្ចត្រូវការដើម្បីដាក់ឲ្យមានជាធរមានក្នុងការធានាថា ពួកគេ គោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ វាមានលំដាប់រចនាសម្ព័ន្ធដូចគ្នានឹងគោលការណ៍ណែនាំដែរៈ

ក. ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ

ខ. ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស

គ. ដំណោះស្រាយ

ឃ. កត្តាបរិបទ

គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ឆ្លើយតបទៅនឹងបញ្ហាដំណោះស្រាយទាំងក្រោមសសរស្តម្ភទី២ (ការទទួលខុសត្រូវរបស់ធុរកិច្ចក្នុងការគោរព) និងក្រោមសសរស្តម្ភទី៣ (ការទទួលបានដំណោះស្រាយ)។ គោលការណ៍ណែនាំស្តីពីការទទួលបានដំណោះស្រាយដែលពាក់ព័ន្ធនឹងធុរកិច្ចមានបញ្ចូលនៅក្នុងផ្នែក "ដំណោះស្រាយ" ដើម្បីឲ្យមានភាពពេញលេញ។ ផ្នែក "ឃ" ផ្តោតទៅលើទ្វេគ្រោះ ដែលបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់ធុរកិច្ចហាក់ដូចជារាំង ឬដាក់កំហិតទៅលើសមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់នៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ មានឯកសារយោងដែលមានប្រយោជន៍។

ឋានៈរបស់សៀវភៅមគ្គុទេសក៍នេះ

ការអធិប្បាយផ្លូវការដែលមាននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ មិនត្រូវបានសរសេរឡើងវិញ ក្នុងសៀវភៅនេះទេ ទោះបីជាពេលខ្លះ មានការដកស្រង់ពីសៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំក៏ដោយ។ សំណួរ និងចម្លើយដែលផ្តល់នៅក្នុងសៀវភៅនេះ មានលើសពីការអធិប្បាយក្នុងសៀវភៅគោលការណ៍ណែនាំ ដើម្បីផ្តល់ព័ត៌មានលម្អិត និងជាជំនួយបន្ថែមក្នុងការយល់ដឹងអំពីគោលការណ៍ណែនាំ។ ដូច្នេះហើយ អ្វីដែលមាននៅក្នុងសៀវភៅនេះ បំពេញបន្ថែមទៅលើការអធិប្បាយនោះ ប៉ុន្តែវាមិនជំនួស ឬមានឥទ្ធិពលលប់លើគោលការណ៍ណែនាំឡើយ។

I. បញ្ញត្តិគន្លឹះ

ការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងលើសិទ្ធិមនុស្ស (Actual human rights impact)

"ការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងលើសិទ្ធិមនុស្ស" គឺជាការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរមួយដែលបានកើតឡើងរួចហើយ ឬកំពុងតែកើតឡើង។

ការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស (Adverse human rights impact)

"ការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស" កើតឡើងនៅពេលដែលសកម្មភាពមួយ ដកឬបន្ថយសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលម្នាក់ក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សរបស់គាត់។

ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច (Business relationships)

ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច សំដៅទៅលើទំនាក់ទំនងទាំងឡាយដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មមាន ជាមួយនឹងដៃគូ ធុរកិច្ច ជាមួយនឹងអង្គភាពដែលស្ថិតនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ និងជាមួយនឹងអង្គភាពរដ្ឋ និងមិនមែនរដ្ឋដទៃទៀត ដែលមានចំណងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការរបស់ធុរកិច្ច ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន។ វាក៏រាប់បញ្ចូលទាំង ទំនាក់ទំនង មិនផ្ទាល់ខាងធុរកិច្ចនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ ហួសពីកម្រិតទីមួយ និងតំណែងទាំងឡាយនៃអ្នកកាន់កាប់ភាគហ៊ុនទាំងភាគតិចនិងភាគច្រើននៅក្នុងអាជីវកម្មរួមគ្នា។

ការសមគំនិត (Complicity)

ការសមគំនិត មានអត្ថន័យទាំងខាងផ្លូវច្បាប់ និងមិនតាមផ្លូវច្បាប់។ តាមកត្តាផ្លូវច្បាប់ ច្បាប់របស់ប្រទេសភាគច្រើនហាមឃាត់មិនឲ្យមានការសមគំនិតក្នុងការប្រព្រឹត្តបទឧក្រិដ្ឋ ហើយច្បាប់មួយចំនួនចែងអំពីការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌសម្រាប់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មណាដែលប្រព្រឹត្តបែបនេះ។ ទម្ងន់ខាងយុត្តិសាស្ត្រនៃច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌអន្តរជាតិ បង្ហាញថា បទដ្ឋានពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងការជ្រោមជ្រែងឲ្យប្រព្រឹត្តបទល្មើស គឺជា "ការផ្តល់ដោយ បានដឹងនូវជំនួយឲ្យប្រព្រឹត្តបទល្មើស ឬការលើកទឹកចិត្ត ដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងដល់ការប្រព្រឹត្តបទល្មើស"។

ឧទាហរណ៍នៃ "ការសមគំនិត" មិនតាមផ្លូវច្បាប់ អាចមានដូចជា ស្ថានភាពដែលគេយល់ឃើញថាសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម បានទទួលប្រយោជន៍ពីការរំលោភបំពានដែលអ្នកដទៃទៀតប្រព្រឹត្ត ដូចជា

នៅពេលដែលធុរកិច្ចនោះបន្ថយការចំណាយដោយសារតែការអនុវត្តបែបទាសករនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្ម ឬខកខានមិនបាននិយាយឲ្យ គេដឹងពីបញ្ហារំលោភបំពានដែលពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតកម្ម ឬ សេវាកម្មរបស់ខ្លួន ទោះបីជា មានហេតុផលផ្នែកសីលធម៌ដែលខ្លួនត្រូវតែនិយាយឲ្យគេដឹងលឺនោះក៏ដោយ។ ទោះបីជាមិនទាន់មានការរកឃើញដោយតុលាការអំពីការសមគំនិតរបស់សហគ្រាសណាមួយ ក្នុងការរំលោភបំពានបែបនេះនៅឡើយក៏ដោយក្តី ក៏មតិសាធារណៈបានកំណត់ព្រំដែនទាបមួយដែលងាយនឹងពាក់ព័ន្ធ ហើយអាចបង្កឲ្យមានការខាតបង់ខ្លាំងទៅលើសហគ្រាស។

ដំណើរការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស គួរបង្ហាញអំពីហានិភ័យនៃការសមគំនិតមិនតាមផ្លូវច្បាប់ (ឬ តាមការយល់ឃើញ) ក៏ដូចជាការសមគំនិតតាមផ្លូវច្បាប់ ព្រមទាំងបង្កើតឲ្យមានការឆ្លើយតបសមស្រប។

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ (Due Diligence)

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ ត្រូវបានផ្តល់និយមន័យថា "ជាវិធានការអំពីការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ អំពីសកម្មភាព ឬអំពីការយកចិត្តទុកដាក់ ដែលគេរំពឹងទុកដោយសមស្របចេញពី និងអនុវត្តជាធម្មតាដោយបុគ្គលដែលមានហេតុផលនិងមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ ក្នុងកាលៈទេសៈជាក់លាក់ គឺមិនមែនជាការពឹងផ្អែកទៅលើស្តង់ដាណាមួយទាំងស្រុងនោះទេ តែត្រូវពឹងទៅលើហេតុផលជាប់ពាក់ព័ន្ធជាក់ស្តែងនឹងករណីពិសេសនោះ[4]"។ នៅក្នុងបរិបទនៃគោលការណ៍ណែនាំ ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សរួមមាន ដំណើរការគ្រប់គ្រងជាបន្តបន្ទាប់ដែលសហគ្រាសដែលមានហេតុផល និងមានការប្រុងប្រយ័ត្នត្រូវការចាត់ឡើងពាក់ព័ន្ធនឹងកាលៈទេសៈរបស់ខ្លួន (រួមមាន វិស័យ បរិបទប្រតិបត្តិការ ទំហំ និងកត្តាស្រដៀងគ្នាផ្សេងៗទៀត) ដើម្បីបំពេញតាមការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ (Gross Human Rights Abuse)

មិនមាននិយមន័យតែមួយអំពីការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរនៅក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិនោះទេ ប៉ុន្តែការអនុវត្តដូចខាងក្រោមនេះ ជាទូទៅត្រូវគេបញ្ចូលជាអំពើការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ដូចជា៖ អំពើប្រល័យពូជសាសន៍ ការដាក់ជាទាសភាព និងការអនុវត្តដូចជាទាសករ ការសម្លាប់តាមទំនើងចិត្ត អំពើទារុណកម្ម ការបាត់ខ្លួនដោយបង្ខំ ការឃុំខ្លួនតាមទំនើងចិត្ត ឬការឃុំខ្លួនដ៏យូរពេល និងការរើសអើងជាប្រព័ន្ធ។

---

[4]វចនានុក្រម Black's Law ចេញផ្សាយលើកទី៦ (St. Paul, Minnesota, West, 1990)

ប្រភេទនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សផ្សេងទៀត ដូចជាសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ ក៏អាចរាប់ចូលជាការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរដែរ ប្រសិនបើវាមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរ និង ជាប្រព័ន្ធ ដូចជា ការរំលោភបំពានដែលកើតឡើងក្នុងទ្រង់ទ្រាយធំ ឬដែលផ្តោតទៅលើក្រុមប្រជាជនជាក់លាក់ណាមួយ។

សិទ្ធិមនុស្សនិងបទឧក្រិដ្ឋអន្តរជាតិ (Human rights and international crimes)

ការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរមួយចំនួន បង្កើតជាបទឧក្រិដ្ឋអន្តរជាតិ។ បទឧក្រិដ្ឋអន្តរជាតិត្រូវបានកំណត់ដោយរដ្ឋ តាមលក្ខន្តិកៈក្រុងរ៉ូម ស្តីពីតុលាការឧក្រិដ្ឋកម្មអន្តរជាតិ។ បទឧក្រិដ្ឋទាំងនេះរួមមាន អំពើប្រល័យពូជសាសន៍ ("ទង្វើដែលបង្កឡើងដោយមានចេតនាកំទេច ទៅលើផ្នែកណាមួយ ឬទាំងស្រុងនៃក្រុមជាតិ ជាតិពន្ធុ ពូជសាសន៍ ឬសាសនាណាមួយ") ឧក្រិដ្ឋកម្មប្រឆាំងមនុស្សជាតិ (ការវាយប្រហាររីករាលដាលនិង ជាប្រព័ន្ធទៅលើជនស៊ីវិលដែលរួមមាន ការធ្វើឃាត ការដាក់ក្នុងទាសភាព អំពើទារុណកម្ម ការរំលោភសេពសន្ថវៈ ការធ្វើទុក្ខបុកម្នេញដោយការរើសអើង ។ល។) ឧក្រិដ្ឋកម្មសង្គ្រាម (ដូចមានកំណត់ក្នុងច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ) និងឧក្រិដ្ឋកម្មឈ្លានពាន។

ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស (Human rights risks)

ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម គឺជាហានិភ័យទាំងឡាយណាដែលប្រតិបត្តិការរបស់ធុរកិច្ចនោះ អាចបណ្តាលឲ្យមានការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរមួយឬច្រើន។ ដូច្នេះ ហានិភ័យទាំងនេះជាប់ទាក់ទងទៅនឹងផល ប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស*ជាសក្តានុពល*។ ក្នុងការវាយតម្លៃហានិភ័យជាទម្លាប់ នោះហានិភ័យគឺគិតទាំងលើផលវិបាកកើតឡើងក្រោយព្រឹត្តិការណ៍មួយ (ភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់វា) និងលើភវនីយភាព។ ក្នុងបរិបទនៃហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ភាពធ្ងន់ធ្ងរគឺជាកត្តាដ៏សំខាន់លើសលុប។ ភវនីយភាព អាចជាចំនុចពាក់ព័ន្ធក្នុងការជួយដល់ការកំនត់អាទិភាព តាមលំដាប់លំដោយដែលក្នុងនេះ ផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល ត្រូវបានដោះស្រាយនៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន (សូមមើល "ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ" ខាងក្រោម)។ ប្រការសំខាន់នោះ គឺថា ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសមួយ គឺជាហានិភ័យដែលប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសបង្កទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ចំណុចនេះញែកដាច់ចេញពីហានិភ័យដែលការជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស អាចបង្កទៅលើសហគ្រាសវិញ ទោះបីជាប្រការទាំងពីរនេះមានការជាប់ទាក់ទងគ្នាកាន់តែច្រើនឡើងក៏ដោយ។

ឥទ្ធិពល (Leverage)

ឥទ្ធិពល គឺជា គុណសម្បត្តិមួយដែលផ្តល់អំណាចឲ្យមាន ឥទ្ធិពល។ នៅក្នុងបរិបទនៃគោលការណ៍ណែនាំ ឥទ្ធិពល សំដៅទៅលើសមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មដែលធ្វើឲ្យមានឥទ្ធិពលដល់ ការផ្លាស់ប្តូរ ការអនុវត្តខុសឆ្គងរបស់ភាគីផ្សេងទៀត ដែលកំពុងតែបង្កឲ្យមាន ឬកំពុងរួមចំណែកទៅដល់ផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ។

ការកាត់បន្ថយ (Mitigation)

ការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ សំដៅទៅលើវិធានការដែលបានចាត់ឡើងដើម្បីបន្ថយទំហំនៃផលប៉ះពាល់ ដោយត្រូវមានការដោះស្រាយសម្រាប់ផលប៉ះពាល់ដែលនៅសេសសល់។ ការកាត់បន្ថយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស សំដៅទៅលើវិធានការដែលចាត់ឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយភាពដែលអាចនឹងកើតឡើងនូវផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរណាមួយកុំឲ្យកើតឡើងបាន។

ការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលលើសិទ្ធិមនុស្ស (Potential human rights impact)

"ការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលលើសិទ្ធិមនុស្ស" គឺជាការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរមួយដែលអាចនឹងកើតឡើងបាន ប៉ុន្តែមិនទាន់បានកើតឡើងនៅឡើយទេ។

ការទប់ស្កាត់ (Prevention)

ការទប់ស្កាត់ការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្ស សំដៅទៅលើវិធានការទាំងឡាយដែលបានចាត់ឡើងដើម្បីធានាថាការប៉ះពាល់នោះ មិនកើតឡើង។

ដំណោះស្រាយ (Remediation/remedy)

ដំណោះស្រាយ សំដៅទាំងទៅលើ *ដំណើរការ* ក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយសម្រាប់ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ និងទាំង *លទ្ធផល* ជាក់ស្តែងដែលអាចធ្វើឲ្យបញ្ឈប់បាននូវការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ ឬធ្វើឲ្យមានភាពល្អឡើងវិញ។ លទ្ធផលទាំងនេះអាចមានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា ដូចជាការសុំអភ័យទោស ការកែតម្រូវស្ថានភាពឲ្យដូចដើមវិញ ការស្តារនីតិសម្បទាឡើងវិញ សំណងហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ និងការដាក់ទោស

ទណ្ឌ (អាចជា ព្រហ្មទណ្ឌ ឬ រដ្ឋបាល ដូចជាការផាកពិន័យជាដើម) ក៏ដូចជាការទប់ស្កាត់កុំឲ្យមានការខូចខាត ដូចជាតាមរយៈការសម្រេចរក្សាការពារ ឬការធានាកុំឲ្យមានការកើត ឡើងម្តងទៀត។

សិទ្ធិមនុស្សដ៏លេចធ្លោ (Salient human rights)

សិទ្ធិមនុស្សដ៏លេចធ្លោបំផុត សម្រាប់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម គឺជាសិទ្ធិមនុស្សទាំងឡាយណាដែលបង្ហាញឲ្យឃើញយ៉ាងច្បាស់ពីសភាពហានិភ័យខ្លាំងបំផុត។ ជាធម្មតា ចំណុចនេះមានភាពខុសគ្នា ដោយយោងទៅតាមវិស័យ និងបរិបទប្រតិបត្តិការ។ គោលការណ៍ណែនាំ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់ថា សហគ្រាសមួយមិនគួរផ្តោតតែទៅលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលលេចធ្លោបំផុត ហើយព្រងើយកន្តើយចំពោះបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សផ្សេងទៀតដែលអាចនឹងកើតឡើងដែរនោះទេ។ ក៏ប៉ុន្តែ សិទ្ធិដែលលេចធ្លោបំផុតនោះ គឺជាសិទ្ធិដែលត្រូវតែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាចម្បងបំផុត។

ការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្ស (Severe human rights impacts)

សេចក្តីអធិប្បាយទៅលើគោលការណ៍ណែនាំ កំណត់អំពីការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្ស ដោយយោងតាមទំហំ វិសាលភាព និងលក្ខណៈមិនអាចដោះស្រាយឡើងវិញបាន។ នេះមានន័យថា ភាពធ្ងន់ធ្ងរនិងចំនួនបុគ្គលដែលបានទទួលរងផលប៉ះពាល់ ឬដែលនឹងទទួលរងផលប៉ះពាល់ (ឧទាហរណ៍ កើតចេញពីឥទ្ធិពលនៃការខូតខាតបរិស្ថានដែលគេពន្យារពេលមិនដោះស្រាយ) ជាការពិចារណាដែលត្រូវធ្វើឡើងទាំងពីរ។ "ភាពមិនអាចដោះស្រាយឡើងវិញបាន" គឺជាកត្តាពាក់ព័ន្ធទីបី ដែលប្រើប្រាស់នៅទីនេះដើម្បីមានន័យថាជាការកំហិតណាមួយទៅលើសមត្ថភាពក្នុងការស្តារស្ថានភាពអ្នកទទួលរងផលប៉ះពាល់ឲ្យត្រឡប់ទៅយ៉ាងហោចណាស់ដូចសភាពដើម ប្រហាក់ប្រហែលនឹងស្ថានភាពដើម មុនពេលទទួលរងផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរ។ សម្រាប់ហេតុផលនេះ សំណងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ អាចមានភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធបានត្រឹមតែទំហំដែលគេអាចផ្តល់ឲ្យបានសម្រាប់ការស្តារនីតិសម្បទាឡើងវិញតែប៉ុណ្ណោះ។

ភាគីពាក់ព័ន្ធ/ភាគីពាក់ព័ន្ធរងផលប៉ះពាល់ (Stakeholder/affected stakeholder)

ការចូលរួម ឬការពិគ្រោះយោបល់របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធនៅទីនេះ សំដៅទៅលើដំណើរអន្តរកម្ម និងការពិភាក្សាដែលកើតឡើងជាបន្តបន្ទាប់ រវាងសហគ្រាសមួយនិងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលអាចនឹងទទួលរងផល

ប៉ះពាល់ ដែលអនុញ្ញាតិឲ្យសហគ្រាសបានស្ដាប់ឮ បានយល់ និងឆ្លើយតបទៅនឹងការចាប់អារម្មណ៍ និងក្ដីបារម្ភរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងតាមរយៈការប្រើប្រាស់វិធីសាស្ត្រសហការគ្នាផងដែរ។

សង្វាក់តម្លៃ (Value chain)

សង្វាក់តម្លៃរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មមួយ រួមបញ្ចូលនូវសកម្មភាពទាំងឡាយដែលបម្លែងធនធានឲ្យទៅជាផលិតផលដោយបង្កើននូវតំលៃបន្ថែម។ វារួមបញ្ចូលទាំងអង្គភាពទាំងឡាយដែលមានទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោល និងដែល (ក) ផ្គត់ផ្គង់ផលិតផល ឬសេវាកម្ម ដែលរួមចំណែកដល់ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសនោះ ឬ (ខ) ទទួលផលិតផលឬសេវាកម្ម ពីសហគ្រាសនោះ។

II. គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១១

សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម គួរតែគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ នេះមានន័យថា ពួកគេគួរតែជៀសវាងការរំលោភបំពានលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់អ្នកដទៃ និងគួរតែដោះស្រាយការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សដែលពួកគេមានការពាក់ព័ន្ធ។

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១២

ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស សំដៅលើសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិទាំងអស់ ដោយត្រូវយល់ដឹងជាអប្បបរមាយ៉ាងហោចណាស់នូវសិទ្ធិនានា ដូចមានចែងនៅក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងគោលការណ៍នានាដែលពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាន ដូចមានចែងនៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងការងារ។

សំណួរទី១. តើអ្វីទៅជាសិទ្ធិមនុស្ស?

គំនិតអំពីសិទ្ធិមនុស្សមានភាពយ៉ាងសាមញ្ញ និងយ៉ាងមានឥទ្ធិពលៈ គឺថាមនុស្សមានសិទ្ធិទទួលបានការប្រព្រឹត្តមកលើខ្លួនដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ សិទ្ធិមនុស្សមានជាប់ពីកំណើតសម្រាប់មនុស្សជាតិគ្រប់រូប ទោះបីជា មានសញ្ជាតិ ទីកន្លែងរស់នៅ ភេទ ដើមកំណើតជាតិ ឬជាតិពន្ធុ ពណ៌សម្បុរ សាសនា ភាសា ឬស្ថានភាពដទៃអ្វីក៏ដោយ។ បុគ្គលគ្រប់រូបមានសិទ្ធិទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់ដោយគ្មានការរើសអើង។ សិទ្ធិទាំងអស់នោះ ជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នាទៅវិញទៅមក ពឹងផ្អែកគ្នាទៅវិញទៅមក និងមិនអាចបំបែកបាន។

សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានសម្តែងឡើង និងធានាដោយច្បាប់ ក្នុងទម្រង់ជាសន្ធិសញ្ញា ច្បាប់ទំនៀមទម្លាប់អន្តរជាតិ គោលការណ៍ទូទៅ និងប្រភពច្បាប់អន្តរជាតិផ្សេងៗទៀត។ ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិដាក់កាតព្វកិច្ចទៅលើរដ្ឋនៅក្នុងការប្រព្រឹត្តទៅតាមវិធីមួយចំនួន ឬក្នុងការមិនប្រព្រឹត្តនូវទង្វើមួយចំនួន ក្នុងគោលបំណងដើម្បីលើកកម្ពស់ និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស និងសេរីភាពជាមូលដ្ឋានរបស់បុគ្គល ឬក្រុម ។

សេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្នាំ១៩៤៨ ត្រូវបានបង្កើតឡើងដោយតំណាងមកពីប្រទេសជាច្រើន ដើម្បីទប់ស្កាត់កុំឲ្យមានការកើតមានឡើងវិញនូវវិនាសកម្មទាំងឡាយនៃសង្គ្រាមលោកលើកទី២ និងជា ចំណុចរបត់ដ៏សំខាន់នៃច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សទំនើប។ នៅក្នុងសន្និសីទពិភពលោកស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស នៅទីក្រុងវីយ៉ែនកាលពីឆ្នាំ ១៩៩៣ ប្រទេសចូលរួមទាំង១៧១ បានបញ្ជាក់សារជាថ្មីនូវឆន្ទៈរបស់ខ្លួនអំពីសេចក្តីប្រាថ្នាទាំងឡាយដែលមានសម្តែងក្នុងសេចក្តីប្រកាសនេះ។

សេចក្តីប្រកាសជាសកលនេះ ត្រូវបានរៀបចំបញ្ចូលទៅក្នុងច្បាប់អន្តរជាតិ តាមរយៈកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ និងតាមរយៈកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពី សិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌ នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៦៦។ កតិកាសញ្ញានិមួយៗត្រូវបានរដ្ឋចំនួនច្រើនជាង ១៥០ ផ្តល់សច្ចាប័ន។ ឯកសារទាំងបីនេះបញ្ចូលគ្នា ហៅថា ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ។

ក្នុងវិស័យសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់កម្មករនិយោជិត សេចក្តីប្រកាសរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិស្តីពីគោលការណ៍ និងសិទ្ធិជាមូលដ្ឋាននៅកន្លែងធ្វើការ បានដាក់ឲ្យរដ្ឋសមាជិកទាំងអស់របស់ខ្លួនប្តេជ្ញាអនុវត្តតាមប្រភេទទាំងបួននៃគោលការណ៍ និងសិទ្ធិៈ សេរីភាពខាងសមាគមនិងសិទ្ធិបង្កើតអនុសញ្ញារួម ការលប់បំបាត់ពលកម្មដោយបង្ខំ ការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ និងការលុបបំបាត់ការរើសអើងទាក់ទងនឹងការងារនិងមុខរបរ។ គោលការណ៍និងសិទ្ធិទាំងអស់នេះ មានគ្របដណ្តប់ដោយអនុសញ្ញាស្នូលទាំង៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ។

ឯកសារទាំងអស់នេះរួមគ្នាបង្កើតបានជាសេចក្តីយោងជាអប្បបរមា ហើយជាអ្វីដែលគោលការណ៍ណែនាំនេះរៀបរាប់ថាជា សិទ្ធិមនុស្សដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។

សំណួរទី២. តើសិទ្ធិមនុស្សមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយរដ្ឋយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

រដ្ឋមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការគោរព ការពារ និងបំពេញសិទ្ធិមនុស្សទាំងឡាយដែលមានចែងក្នុងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិដែលពួកគេបានផ្តល់សច្ចាប័ន។ ការទទួលខុសត្រូវស្រដៀងគ្នា កើតចេញពីសេចក្តីប្រកាសទាំងឡាយស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងឆន្ទៈនយោបាយនានាដែលរដ្ឋបានប្រកាសឡើង ទោះជាមិនមានចងកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក៏ដោយ។

កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស មានន័យថាពួកគេត្រូវតែរារាំងទប់ស្កាត់មិនឲ្យមានការរំខាន ឬកាត់បន្ថយដល់ការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្ស។ កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ទាមទារឲ្យរដ្ឋការពារបុគ្គល និងក្រុមបុគ្គលនានា ប្រឆាំងនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សរួមទាំងការរំលោភបំពានពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មផង។ កាតព្វកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការបំពេញសិទ្ធិមនុស្ស មានន័យថារដ្ឋត្រូវតែចាត់វិធានការវិជ្ជមានដើម្បីសម្រួលឲ្យមានការទទួលបាននូវសិទ្ធិមនុស្សជាមូលដ្ឋានទាំងឡាយ។

សំណួរទី៣. តើសិទ្ធិមនុស្សមានការពាក់ព័ន្ធជាមួយធុរកិច្ចយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

ជាទូទៅ សន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ មិនបានចងកាតព្វកិច្ចផ្លូវច្បាប់ដោយផ្ទាល់ទៅលើសហគ្រាស ពាណិជ្ជកម្មនោះទេ។ ដូច្នេះ ការទទួលខុសត្រូវ និងការពង្រឹងការអនុវត្តតាមផ្លូវច្បាប់ សម្រាប់ការរំលោភបំពានស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិដែលប្រព្រឹត្តិដោយសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ភាគច្រើនមានចែងកំណត់ដោយច្បាប់ជាតិ[5]។ ប៉ុន្តែ សកម្មភាពរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ក៏ដូចគ្នានឹងសកម្មភាពរបស់ភាគីមិនមែនរដ្ឋដទៃទៀតដែរ គឺអាចប៉ះពាល់ដល់ការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សរបស់អ្នកដទៃដោយវិជ្ជមាន និងអវិជ្ជមាន។ សហគ្រាសអាចប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់បុគ្គលិក អតិថិជន កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួន ឬក្នុងសហគមន៍នៅជុំវិញប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ តាមពិតទៅ បទពិសោធន៍បានបង្ហាញថា សហគ្រាសអាច និងពិតជាបានបំពានទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស នៅកន្លែងដែលពួកគេមិនបានយកចិត្តទុកដាក់ឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ចំពោះហានិភ័យនេះ និងមិនបានយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះរបៀបកាត់បន្ថយហានិភ័យ។

ធម្មនុញ្ញអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ផ្តល់នូវចំណុចយោងជាមូលដ្ឋានសម្រាប់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មក្នុងការចាប់ផ្តើមយល់ដឹងអំពីអ្វីទៅដែលជាសិទ្ធិមនុស្ស យល់អំពីរបៀបដែលសកម្មភាពរបស់ខ្លួនអាចប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស និងយល់ពីរបៀបដែលត្រូវធ្វើដើម្បីធានាថាសហគ្រាសអាចទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ សៀវភៅ *ការបកស្រាយសិទ្ធិមនុស្ស៖ មគ្គុទេសក៍យោងសម្រាប់ពាណិជ្ជកម្ម* ផ្តល់នូវឧទាហរណ៍ជាច្រើនតាម

[5]ជាការសំខាន់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់ថា បទប្បញ្ញត្តិច្បាប់ជាតិ និងតម្រូវការចាំបាច់ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួនដែលមានចែងនៅក្នុងកិច្ចសន្យា អាចកើតចេញមកពី ឬជះឥទ្ធិពលខ្លាំងពីសន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សនានា។

សិទ្ធិមនុស្សនិមួយៗ[6]។ (សូមមើលប្រអប់លេខ២ សម្រាប់ឧទាហរណ៍អំពី របៀបផ្សេងៗដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចចូលពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានទៅលើ សិទ្ធិមនុស្ស)។

សំណួរទី៤. តើស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្សបន្ថែមណាផ្សេងទៀតដែលអាចមានពាក់ព័ន្ធ?

អាស្រ័យតាមកាលៈទេសៈនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចត្រូវការពិចារណាអំពីស្តង់ដារផ្សេងៗបន្ថែមទៀត ក្រៅតែពីស្តង់ដារដែលមានចែងនៅក្នុងធម្មនុញ្ញសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីធានាថាពួកគេប្រព្រឹត្តដោយមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ឧទាហរណ៍ ថាតើសកម្មភាពរបស់ពួកគេអាចបង្កហានិភ័យណាមួយទៅលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់បុគ្គលក្នុងក្រុមប្រជាជន ជាក់លាក់ណាមួយដែលត្រូវការការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសដែរឬទេ។ ឧបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួនរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ បានពន្យល់បន្ថែមអំពី សិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់បុគ្គលក្នុងក្រុមប្រជាជនជាក់លាក់ទាំងឡាយ ដោយមានការទទួលស្គាល់ថាពួកគេអាចត្រូវការដំណោះស្រាយ ឬការការពារជាក់លាក់ ដើម្បីឲ្យពួកគេទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សពេញលេញដោយគ្មានការរើសអើង (សូមមើលប្រអប់លេខ១)។

បុគ្គល ក្រុម និងសហគមន៍ងាយរងគ្រោះ គឺជាអ្នកដែលប្រឈមនឹងហានិភ័យជាក់លាក់ណាមួយ ដូចជាការប្រឈមនឹងការរើសអើង និងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រជាជនដែលទទួលផលប្រយោជន៍តិចតួច ដែលទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួច ឬដែលត្រូវបានគេផាត់ចេញពីសង្គម គឺច្រើនតែងាយរងគ្រោះជាងគេ។ ឧទាហរណ៍ដូចជា កុមារ ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច ប្រជាជនក្នុងក្រុមជាតិពន្ធុ ឬនិគមជន ឬជនពិការ។ ភាពងាយរងគ្រោះ អាចអាស្រ័យទៅតាមបរិបទនិមួយៗ។ ឧទាហរណ៍ ទោះបីជា ស្ត្រីស្ថិតនៅក្នុងសភាពងាយរងគ្រោះដោយសារការរំលោភបំពានច្រើនជាងបុរសនៅក្នុងបរិបទមួយចំនួនក៏ដោយ ក៏មិនមែនមានន័យថា ស្ត្រីស្ថិតក្នុងសភាពងាយរងគ្រោះនៅក្នុងគ្រប់បរិបទទាំងអស់នោះដែរ។ ផ្ទុយមកវិញ នៅក្នុងស្ថានភាពខ្លះ ស្ត្រីមកពីក្រុមដែលទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់តិច

[6] *ការបកស្រាយសិទ្ធិមនុស្ស៖ មគ្គុទេសក៍យោងសម្រាប់ធុរកិច្ច* (សាកលវិទ្យាល័យម៉ូណាស វេទិកាថ្នាក់ដឹកនាំធុរកិច្ចអន្តរជាតិ ការិយាល័យឧត្តមស្នងការអង្គការសហប្រជាជាតិ និងគួបលក់ផែករបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឆ្នាំ២០០៨)។ អាចរកបានពី www.ohchr.org

តួចអាចមានភាពងាយរងគ្រោះទ្វេដង គឺដោយសារតែពួកគេទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់តិចតួច និង ដោយសារតែពួកគេជាស្ត្រី។

ក្នុងពេលមានជម្លោះប្រដាប់អាវុធ ស្តង់ដារច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ ត្រូវយកមកអនុវត្តចំពោះ សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម និងចំពោះអ្នកផ្សេងទៀតដែរ។ ក្នុងន័យមួយ គឺច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិផ្តល់នូវ ការការពារដល់ ធុរកិច្ចជន ប្រសិនបើពួកគេមិនចូលរួមដោយផ្ទាល់ក្នុងភាពប្រទូស្តរាយប្រដាប់អាវុធ នោះទេ ព្រមទាំងផ្តល់ការការពារដល់ទ្រព្យសម្បត្តិ និងការវិនិយោគមូលធនរបស់សហគ្រាសទាំង នោះទៀតផង។ ក្នុងន័យម្យ៉ាងទៀត ច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ ដាក់កាតព្វកិច្ចទៅលើអ្នកគ្រប់គ្រង និង បុគ្គលិក មិនឲ្យបំពានច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ ហើយអាចដាក់ឲ្យពួកគេ និងសហគ្រាស់ផ្ទាល់របស់ ពួកគេស្ថិតក្នុងហានិភ័យនៃការទទួលខុសត្រូវផ្នែកព្រហ្មទណ្ឌ និងផ្នែករដ្ឋប្បវេណី ប្រសិនបើពួកគេ ប្រព្រឹត្តបែបរំលោភបំពាន។ គណៈកម្មាធិការកាកបាទក្រហមអន្តរជាតិ បានបង្កើតការណែនាំអំពីសិទ្ធិ និង កាតព្វកិច្ចរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ[7]។

ប្រអប់លេខ១

ឧបករណ៍សិទ្ធិមនុស្សអង្គការសហប្រជាជាតិ ពន្យល់បន្ថែមអំពី សិទ្ធិបុគ្គលក្នុងក្រុមប្រជាជនជាក់លាក់នានា

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងពូជសាសន៍

អនុសញ្ញាស្តីពីការលុបបំបាត់រាល់ទម្រង់នៃការរើសអើងទៅលើស្ត្រី

អនុសញ្ញាស្តីពីសិទ្ធិកុមារ

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីការការពារសិទ្ធិរបស់ពលករទេសន្តរប្រវេសន៍គ្រប់រូប និងសមាជិកគ្រួសារ របស់ពួកគេ

[7] *ធុរកិច្ចនិងច្បាប់មនុស្សធម៌អន្តរជាតិ៖ សេចក្តីណែនាំ អំពីសិទ្ធិនិងកាតព្វកិច្ចរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងច្បាប់មនុស្ស ធម៌អន្តរជាតិ*(គណៈកម្មាធិការកាកបាទក្រហមអន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០៦)

អនុសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនពិការ

សេចក្តីប្រកាសអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច

សេចក្តីប្រកាសអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិបុគ្គលនៃក្រុមជនភាគតិច ក្រុមជនជាតិឬពិន្ទុ សាសនា និងភាសា

ក្នុងឧទាហរណ៍ជាច្រើន សិទ្ធិនៅក្នុងឧបករណ៍ទាំងនេះពាក់ព័ន្ធនឹង*បុគ្គល*នៅក្នុងក្រុមដែលបានលើកឡើង។ សេចក្តីប្រកាសអង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីសិទ្ធិជនជាតិដើមភាគតិច លើកឡើងទាំងអំពីសិទ្ធិមនុស្សរបស់បុគ្គលជាជនជាតិដើមភាគតិច និងទាំងអំពីសិទ្ធិសមូហភាពរបស់ជនជាតិដើមភាគតិច។

សំណួរទី៥. តើសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់ដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិអាចមានភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងធុរកិច្ចយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវអនុវត្តចំពោះសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់ដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ពីព្រោះ សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចមានការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬដោយប្រយោលទៅលើស្ទើរតែគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃសិទ្ធិទាំងនោះ។ សូម្បីតែសិទ្ធិ ដូចជាសិទ្ធិទទួលបានការជំនុំជម្រះក្តីដោយយុត្តិធម៌ ដែលគេផ្តោតយ៉ាងច្បាស់ៗទៅលើរដ្ឋថាជាអ្នកត្រូវមានកាតព្វកិច្ចក៏ដោយ ក៏សិទ្ធិនេះអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដែរ ប្រសិនបើ សហគ្រាសមួយរារាំងមិនផ្តល់ភស្តុតាង ឬរំខានដល់សាក្សី ជាឧទាហរណ៍។ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង មានសិទ្ធិមួយចំនួនមានភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ ឬលេចធ្លោខ្លាំងជាងសិទ្ធិមួយចំនួនទៀត ជាពិសេសក្នុងផ្នែកឧស្សាហកម្ម និងក្នុងបរិបទមួយចំនួន ហើយក្រុមហ៊ុននឹងត្រូវផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ឲ្យបានច្រើនទៅលើសិទ្ធិទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែលលេចឡើងយ៉ាងច្បាស់សម្រាប់សហគ្រាសក្នុងវិស័យសម្លៀកបំពាក់ដែលផលិតផលបានមកពីការផលិតរបស់កម្មករនិយោជិតតាមបណ្តារោងចក្រក្នុងប្រទេសជាច្រើននោះ នឹងមានភាពខុសប្លែកពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់សហគ្រាសក្នុងវិស័យឧស្សាហកម្មនិស្សារណកម្មដែលគេត្រូវផ្លាស់ប្តូរលំនៅឋានរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចជាដើម។ ប៉ុន្តែ មិនមានអ្វីជា*គោលការណ៍*ដែលរារាំងសហគ្រាសណាមួយពីការបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិមនុស្សដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិនោះទេ។ អាស្រ័យហេតុនេះ វាមិនអាចធ្វើទៅបានទេដើម្បីកំណត់ការអនុវត្តការទទួលខុសត្រូវ

ណាមួយចំពោះការគោរពសិទ្ធិមនុស្សតែទៅលើបណ្តុំសិទ្ធិជាក់លាក់ណាមួយ សម្រាប់វិស័យជាក់លាក់ណាមួយនោះ។

សំណួរទី៦. តើ "ការជៀសវាងការរំលោភបំពាន" សិទ្ធិមនុស្ស មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

នេះមានន័យថា សហគ្រាសអាចធ្វើសកម្មភាពទាំងឡាយរបស់ខ្លួនបានតាមច្បាប់ ឲ្យតែមិនបង្កទុក្ខទោសដល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់បុគ្គល នៅក្នុងដំណើរការរបស់សហគ្រាសទាំងនោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើរោងចក្រ ឬ អណ្តូងរ៉ែណាមួយ បង្កការបំពុលដល់ប្រភពទឹករបស់សហគមន៍ដែលនៅជុំវិញ ដែលធ្វើឲ្យសហគមន៍លែងទទួលបានទឹកបរិភោគមានសុវត្ថិភាពដូចពីមុននោះ មានន័យថារោងចក្រ ឬអណ្តូងរ៉ែបានបំពានទៅលើសិទ្ធិក្នុងការទទួលបានទឹកបរិភោគមានសុវត្ថិភាពរបស់សហគមន៍នោះហើយ ឬប្រសិនបើសហគ្រាសមួយបណ្តេញសហគមន៍មួយចេញដោយមិនមានដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ មិនមានការពិគ្រោះយោបល់ និងមិនមានសំណងទេនោះ សហគ្រាសមួយនេះបានបំពានលើសិទ្ធិទទួលបានលំនៅឋានសមរម្យហើយ។

សំណួរទី៧. តើការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សធ្វើក៏បាន និងមិនធ្វើក៏បាន ដោយសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មឬ?

ទេ មិនដូច្នេះទេ។ ក្នុងករណីជាច្រើន ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងយ៉ាងហោចណាស់ក៏នៅក្នុងផ្នែកណាមួយនៃច្បាប់ ឬបទប្បញ្ញត្តិថ្នាក់ជាតិ ដែលឆ្លើយតបនឹងស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ ច្បាប់ដែលការពារប្រជាជនទប់ទល់នឹងម្ហូបអាហារដែល មានសារជាតុពុល និងទឹកកខ្វក់ ឬដែលកំណត់ជាស្តង់ដារសម្រាប់កន្លែងធ្វើការងារឲ្យស្របទៅនឹងអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ និងការការពារប្រឆាំងពីការរើសអើង ឬដែលតម្រូវឲ្យមានការយល់ព្រមពីបុគ្គលដោយមានផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ដល់ពួកគេជាមុនសិន មុននឹងពួកគេចូលរួមក្នុងការសាកល្បងឱសថជាដើមនោះ គឺជាវិធីផ្សេងៗ គ្នាដែលច្បាប់ជាតិអាចធ្វើនិយ័តកម្មទៅលើការប្រព្រឹត្តរបស់សហគ្រាស ដើម្បីជួយធានាឲ្យសហគ្រាសគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស មិនមែនកម្រិតត្រឹមតែការអនុលោមតាមបទប្បញ្ញត្តិច្បាប់តែប៉ុណ្ណោះទេ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះមានលើស និងហួសពីការ

អនុលោមតាមច្បាប់ទៅទៀត តាមរយៈការបង្កើតនូវស្តង់ដារសាកលមួយអំពីក្រមសីលធម៌ ដែលគេរំពឹងទុកថាអាចអនុវត្តបានទៅលើរាល់ធុរកិច្ចទាំងអស់នៅក្នុងគ្រប់ស្ថានភាពទាំងអស់។ ដូច្នេះហើយ ការទទួលខុសត្រូវនេះ ក៏កើតមានដោយឯកឯងចេញពីធន្ទះរបស់សហគ្រាសក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះមានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងឧបករណ៍ច្បាប់មួយចំនួន ដូចជា សេចក្តីណែនាំសម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិនៃអង្គការសហប្រតិបត្តិការ និងអភិវឌ្ឍន៍សេដ្ឋកិច្ច(OECD)។ វាអាចកើតមានផលវិបាកលើផ្នែកច្បាប់ ហិរញ្ញវត្ថុ និងកិត្តិយស ប្រសិនបើសហគ្រាសខកខានមិនបំពេញតាមការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនោះទេ។ ការខកខានមិនគោរពសិទ្ធិមនុស្សនេះ ក៏អាចរារាំងសមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសមួយក្នុងការជ្រើសរើសនិងរក្សាបុគ្គលិក ក្នុងការទទួលបានការអនុញ្ញាតិ ក្នុងការវិនិយោគ និងក្នុងការទទួលបានឱកាសថ្មីៗ ឬផលប្រយោជន៍ចម្បងៗ ក្នុងការធ្វើឲ្យធុរកិច្ចរបស់ខ្លួនទទួលបានជោគជ័យ និងមាននិរន្តភាពដែរ។ ជាលទ្ធផល នៅទីណាដែលធុរកិច្ចបង្កហានិភ័យទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស វាក៏បង្កហានិភ័យកាន់តែច្រើនឡើងដល់ផលប្រយោជន៍រយៈពេលវែងសម្រាប់ធុរកិច្ចនោះផងដែរ។

សំណួរទី៨. តើសហគ្រាសមានការទទួលខុសត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សបន្ថែមទៀតដែរឬទេ?

គោលការណ៍ណែនាំចែងអំពី ការទទួលខុសត្រូវបឋម សម្រាប់គ្រប់សហគ្រាសទាំងអស់ទាក់ទងនឹង*ការគោរព*សិទ្ធិមនុស្ស ទោះបីជាសហគ្រាសនោះប្រតិបត្តិនៅទីណាក៏ដោយ។ លើសពីនេះទៀត សហគ្រាសទាំងឡាយអាចស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកការប្តេជ្ញាចិត្តអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សបន្ថែមទៀត ដូចជា *ការលើកកម្ពស់*សិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួន សម្រាប់ហេតុផលសប្បុរសធម៌ដើម្បីការពារ និងបង្កើនកិត្តិយសរបស់ខ្លួន ឬដើម្បីបង្កើតឱកាសថ្មីៗដល់ធុរកិច្ចខ្លួន។ ច្បាប់និងបទប្បញ្ញត្តិជាតិនានាអាចតម្រូវឲ្យសហគ្រាសមានសកម្មភាពបន្ថែមទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស នៅក្នុង ស្ថានភាពមួយចំនួន ដូចជា មានកិច្ចសន្យាជាមួយអាជ្ញាធរសាធារណៈសម្រាប់គម្រោងជាក់លាក់មួយចំនួន។ ឧទាហរណ៍ ការធ្វើកិច្ចសន្យាជាមួយរដ្ឋក្នុងការផ្តល់សេវាកម្មទឹកស្អាត អាចតម្រូវឲ្យសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មជួយបំពេញសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការទទួលបានទឹក។ លក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិការក៏អាចនាំឲ្យសហគ្រាសទទួលយកការទទួលខុស ត្រូវបន្ថែមទៀតនៅក្នុងកាលៈទេសៈជាក់លាក់មួយចំនួនដែរ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសនានាអាចកំណត់រកឃើញនូវតម្រូវការមួយក្នុងការធ្វើវិនិយោគផ្នែកសង្គម ដូចជាវិនិយោគក្នុងវិស័យថែទាំសុខភាព ឬអប់រំ ដើម្បីសម្រេចបាន ឬរក្សាការគាំទ្រដល់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនពីសហគមន៍នៅជុំវិញ (ជាអ្វីដែលគេហៅថាជាប្រតិបត្តិអាជ្ញាប័ណ្ណ

សង្គម)។ ការគាំទ្រសិទ្ធិមនុស្សក៏បង្កើតបានជាចំណែកនៃការប្ដេជ្ញាចិត្តមួយដែលហត្ថលេខីនៃគ្លូបលកំផែក របស់អង្គការសហប្រជាជាតិបានធ្វើផងដែរ។

ការជជែកវែកញែកនៅតែបន្ត ថាតើគួរមាន *ការទទួលខុសត្រូវ*ណាមួយសម្រាប់សហគ្រាសមួយចំនួនក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួនត្រូវធ្វើលើសពីការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ហើយត្រូវឈានទៅដល់ការលើកកម្ពស់សិទ្ធិមនុស្សដែរ ឬទេ។ ប្រការនេះហួសពីវិសាលភាពរបស់គោលការណ៍ណែនាំ ដែលបង្កើតជាស្តង់ដារសាកលនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់ធុរកិច្ច *ទាំងអស់* ក្នុងស្ថានភាព *ទាំងអស់* ហើយដូច្នេះ គឺផ្ដោតតែទៅលើការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សប៉ុណ្ណោះ។ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស គឺស្ដីអំពី ប្រតិបត្តិការស្នូលរបស់សហគ្រាសមួយ ដែលនោះគឺជា របៀបប្រព្រឹត្តិទៅនៃប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់ធុរកិច្ចនោះ។ វាមិនមែនអំពី សកម្មភាពស្ម័គ្រចិត្តនានាដែលកើតនៅ ក្រៅវង្វង់ប្រតិបត្តិការស្នូលរបស់ខ្លួនឡើយ ទោះបីជាសកម្មភាពស្ម័គ្រចិត្តទាំងនោះអាចមានការស្វាគមន៍ក៏ដោយ។

ជាការសំខាន់ដែលត្រូវកត់សម្គាល់នៅក្នុងបរិបទនេះដែរគឺថាមិនមានការជំនួសណាមួយសម្រាប់ព្យសនកម្ម ដែលបង្កឡើងទៅលើសិទ្ធិមនុស្សនោះទេ៖ មានន័យថា ការខកខានមិនគោរពសិទ្ធិមនុស្សក្នុងវិស័យមួយ មិនអាចលុបលាងដោយការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ក្នុងវិស័យមួយផ្សេងទៀតនោះទេ។

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៣

ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សតម្រូវថា សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម៖

(ក) ជៀសវាងការបង្ក ឬរួមចំណែកធ្វើឲ្យប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិមនុស្ស តាមរយៈសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ពួកគេ និងដោះស្រាយការប៉ះពាល់ទាំងនោះ នៅពេលដែលវាកើតឡើង

(ខ) ស្វះស្វែងបង្ការ ឬកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដល់សិទ្ធិមនុស្សដែលទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវារបស់ពួកគេ ឬដោយទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់ពួកគេ ទោះបីជាពួកគេពុំបានរួមចំណែកក្នុងការប៉ះពាល់ទាំងនោះក្ដី។

សំណួរទី៩. តើសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងដូចម្តេច?

មានវិធីសាមញ្ញបីយ៉ាងដែលសហគ្រាសមួយអាចមានការពាក់ព័ន្ធនឹងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស៖

(ក) សហគ្រាសអាចបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់តាមរយៈសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ខ្លួន

(ខ) សហគ្រាសអាចរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់នោះតាមរយៈសកម្មភាពរបស់ខ្លួន គឺអាចដោយផ្ទាល់ ឬតាមរយៈអង្គភាពខាងក្រៅមួយចំនួន (រដ្ឋាភិបាល ធុរកិច្ច ឬអ្នកផ្សេងទៀត)

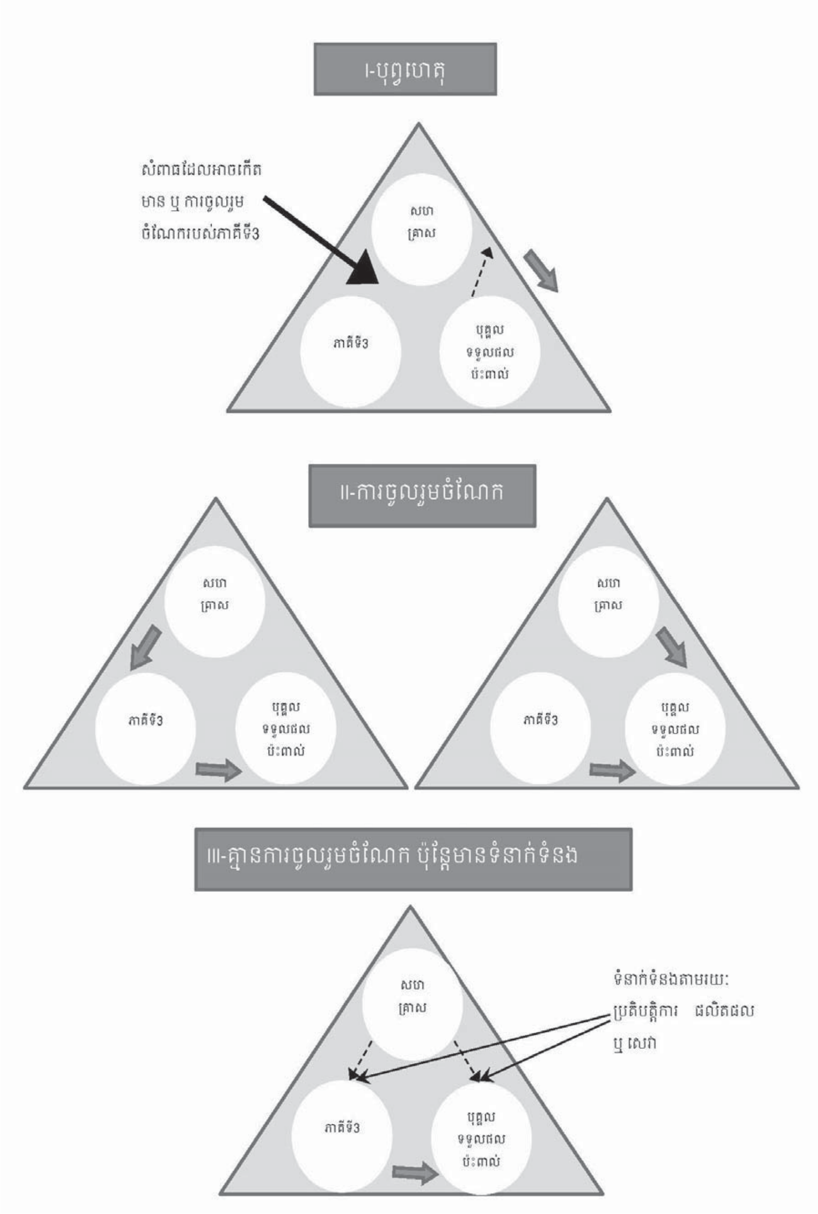
(គ) សហគ្រាសអាចមិនបង្កឲ្យមាន ឬមិនរួមចំណែកទៅដល់ការប៉ះពាល់ទេ ក៏ប៉ុន្តែ អាចមានពាក់ព័ន្ធដោយសារតែការប៉ះពាល់នោះ បង្កឡើងដោយអង្គភាពមួយដែលសហគ្រាសនោះមានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច *និង* មានចំណងជាមួយនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតកម្ម ឬសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសនោះ។

សេណារីយ៉ូនិមួយៗ មានការជាប់ពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗគ្នា សម្រាប់ចរិកលក្ខណៈនៃការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសមួយ ដូចមានពិភាក្សាក្នុងសំណួរទី ១១ ខាងក្រោម និងមានការពន្យល់បន្ថែមនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩។

សំណួរទី១០. តើ "ការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស" មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

"ការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស" កើតឡើងនៅពេលដែលសកម្មភាពមួយដក ឬបន្ថយសមត្ថភាពរបស់បុគ្គលណាម្នាក់ក្នុងការទទួលបានសិទ្ធិមនុស្សរបស់គាត់។

គោលការណ៍ណែនាំ បានញែកដាច់ចេញពីគ្នារវាង ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស "ជាក់ស្តែង" និង "ជាសក្តានុពល"។ ការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង គឺជាការប៉ះពាល់ដែលបានកើតឡើងរួចហើយ ឬដែលកំពុងកើតឡើង។ ការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល គឺជា ការប៉ះពាល់ដែលអាចនឹងកើតមានឡើង ប៉ុន្តែមិនទាន់បានកើតឡើងនៅឡើយទេ។


I-បុព្វហេតុ
សំពាធដែលអាចកើត
មាន ឬ ការចូលរួម
ចំណែករបស់ភាគីទី3
សហ
គ្រាស
ភាគីទី3
បុគ្គល
ទទួលផល
ប៉ះពាល់
II-ការចូលរួមចំណែក
សហ
គ្រាស
ភាគីទី3
បុគ្គល
ទទួលផល
ប៉ះពាល់
សហ
គ្រាស
ភាគីទី3
បុគ្គល
ទទួលផល
ប៉ះពាល់
III-គ្មានការចូលរួមចំណែក ប៉ុន្តែមានទំនាក់ទំនង
សហ
គ្រាស
ទំនាក់ទំនងតាមរយៈ:
ប្រតិបត្តិការ ផលិតផល
ឬ សេវា
ភាគីទី3
បុគ្គល
ទទួលផល
ប៉ះពាល់

ប្រអប់លេខ២

ឧទាហរណ៍នៃការប៉ះពាល់របស់ធុរកិច្ចទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស

ឧទាហរណ៍នៃស្ថានភាពនានាដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចត្រូវបានចាត់ទុកថា បានបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស៖

- ការរើសអើងពូជសាសន៍ជាទម្លាប់ដែលភោជនីយដ្ឋានមួយបង្កឡើង តាមរយៈការប្រព្រឹត្តទៅលើអតិថិជន
- ការដាក់ឲ្យកម្មករនៅរោងចក្រធ្វើការក្នុងលក្ខខ័ណ្ឌការងារមានគ្រោះថ្នាក់ដោយមិនមានឧបករណ៍មានសុវត្ថិភាពគ្រប់គ្រាន់
- ជាប្រភពតែមួយគត់ ឬជាប្រភពចម្បងក្នុងការធ្វើឲ្យកខ្វក់ដល់ការផ្គត់ផ្គង់ទឹកបរិភោគរបស់សហគមន៍ដោយសារតែការសាយភាយសារជាតុគីមីចេញពីដំណើរការផលិតកម្ម។

ឧទាហរណ៍នៃសហគ្រាសដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ថា បានរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស៖

- ផ្តល់ទិន្នន័យអំពីអ្នកប្រើប្រាស់សេវាអ៊ីនធឺណែតដល់រដ្ឋាភិបាលមួយ ដែលរដ្ឋាភិបាលនោះប្រើប្រាស់ទិន្នន័យនេះដើម្បីតាមដាននិងកាត់ទោសអ្នកជំទាស់ខាងនយោបាយដែលនេះជាការផ្ទុយនឹងសិទ្ធិមនុស្ស
- ការសាងសង់ ឬរក្សាជំរុំឃុំឃាំងណាមួយដែលមានការចោទប្រកាន់ថា អ្នកជាប់ឃុំឃាំងនៅទីនោះទទួលរងការប្រព្រឹត្តបែបអមនុស្សធម៌
- ការផ្តោតទិសដៅនៃការផ្គត់ផ្គង់អាហារ និងភេសជ្ជៈដែលមានកម្រិតជាតិស្ករខ្ពស់ទៅលើកុមារ ហើយដែលផ្តល់ផលប៉ះពាល់ឲ្យកុមារកើតជម្ងឺធាត់
- ការផ្លាស់ប្តូរលក្ខខ័ណ្ឌផលិតផលសម្រាប់អ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅនាទីចុងក្រោយដោយមិនមានការកែសម្រួលកាលបរិច្ឆេទ ផុតកំណត់នៃការផលិតនិងតម្លៃ ហើយដែលទង្វើនេះជំរុញឲ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់បំពានទៅលើស្តង់ដារការងារក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យអាចផ្គត់ផ្គង់បាន។

ឧទាហរណ៍នៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលជាប់ទាក់ទងផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតកម្ម ឬសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសតាមរយៈទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច ប៉ុន្តែសហគ្រាសនេះផ្ទាល់អាចមិនបានចូលរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់ជា អវិជ្ជមាននេះទេ៖

- ផ្តល់កម្ចីហិរញ្ញវត្ថុដល់សហគ្រាសសម្រាប់សកម្មភាពធុរកិច្ច ដែលធ្វើឲ្យមានការបណ្តេញសហគមន៍ចេញពីទីតាំងដែលជាការបំពានលើស្តង់ដារដែលបានព្រមព្រៀងគ្នា
- ការប៉ាក់ផលិតផលសម្លៀកបំពាក់របស់ក្រុមហ៊ុនលក់រាយ ដែលផ្តល់កិច្ចសន្យាបន្តដោយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលប្រើពលកម្មកុមារនៅតាមផ្ទះ ដែលនេះជាការអនុវត្តផ្ទុយនឹងកាតព្វកិច្ចក្នុងកិច្ចសន្យា
- ប្រើប្រាស់ម៉ាស៊ីនស្កែនដោយស្ថាប័នវេជ្ជសាស្ត្រដើម្បីពិនិត្យគភ៌ស្ត្រី ក្នុងការសម្រួលឲ្យមានការរំលូតកូនភេទស្រី ដើម្បីចង់បានកូនប្រុស

សៀវភៅ *ការបកស្រាយសិទ្ធិមនុស្ស* មានឧទាហរណ៍បន្ថែមទៀតអំពី របៀបដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាច ចូលរួមពាក់ព័ន្ធនឹងការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស។

ការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង ត្រូវការទាមទារឲ្យមាននូវ ដំណោះស្រាយ (សូមមើល គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២)។ ការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល ឬហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវការទាមទារឲ្យមានវិធានការដើម្បីទប់ស្កាត់កុំឲ្យវាកើតឡើងបាន ឬយ៉ាងហោចណាស់ដើម្បីកាត់បន្ថយឲ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន (សូមមើលគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៧ ដល់ ២២ ស្តីពីការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស)។ នៅកន្លែងដែលការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សនៅមានសេសសល់ដោយជៀសមិនរួចនោះ គេទាមទារឲ្យមានដំណោះស្រាយ។

សំណួរទី១១. តើសហគ្រាសគួរធ្វើដូចម្តេច ប្រសិនបើពួកគេប្រឈមទៅនឹងការចូលរួមពាក់ព័ន្ធដល់ការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស?

ការឆ្លើយតបសមស្របក្នុងស្ថានភាពផ្សេងៗគ្នាទាំងនេះ ត្រូវបានលើកឡើងជាលម្អិតមួយចំនួននៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩។ ជាសង្ខេប៖

(ក) ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការបង្ក ឬរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស តាមរយៈសកម្មភាពនានារបស់ខ្លួន សហគ្រាសនោះគួរបញ្ឈប់ ឬប្តូរសកម្មភាពដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវនោះក្នុងគោលបំណងដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយ

ឱកាសនៃការកើតមានឡើង ឬការកើតមានឡើងវិញនូវការប៉ះពាល់នោះ។ ប៉ុន្តែប្រសិនបើការប៉ះពាល់មួយត្រូវកើតឡើង សហគ្រាសគួរចូលរួមយ៉ាងសកម្មក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយដោយផ្ទាល់ ឬដោយសហការជាមួយអ្នកផ្សេងទៀត (អាចជាតុលាការ រដ្ឋាភិបាល សហគ្រាសពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ឬភាគីទីបី)

(ខ) ប្រសិនបើ សហគ្រាសមួយប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការពាក់ព័ន្ធនឹងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដោយសារតែការប៉ះពាល់នោះមានចំណងជាមួយនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន តាមរយៈទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចណាមួយនោះ សហគ្រាសនោះមិនចាំបាច់មានការទទួលខុសត្រូវចំពោះការប៉ះពាល់នោះ ដោយផ្ទាល់ទេ គឺថាការទទួលខុសត្រូវនោះត្រូវនៅក្នុងបន្ទុករបស់អង្គភាពដែលបង្ក ឬរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់នោះ។ ដូច្នេះ សហគ្រាសនោះមិនចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ដំណោះស្រាយនោះទេ (ទោះបីជាសហគ្រាសនោះអាចធ្វើបាន ដើម្បីការពារកិត្តិយសរបស់ខ្លួន ឬដើម្បីហេតុផលណាផ្សេងទៀត)។ ប៉ុន្តែសហគ្រាសនោះមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនដើម្បីជំរុញឲ្យអង្គភាពដែលបង្ក ឬរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់នោះទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយការកើតឡើងវិញទៀត។ កិច្ចការនេះអាចពាក់ព័ន្ធនឹងការធ្វើការជាមួយអង្គភាព និង/ឬជាមួយអ្នកផ្សេងទៀតដែលអាចជួយបាន។

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៤

ការទទួលខុសត្រូវរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស អនុវត្តចំពោះគ្រប់សហគ្រាសទាំងអស់ដោយមិនគិតពីទំហំ វិស័យ បរិបទប្រតិបត្តិការ កម្មសិទ្ធិ និងរចនាសម្ព័ន្ធឡើយ។ ទោះជាដូច្នោះក៏ដោយ ក៏វិសាលភាព និងភាពស្មុគស្មាញនៃវិធីសាស្ត្រដែលសហគ្រាសនានាប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញការទទួលខុសត្រូវនោះ អាចមានភាពខុសគ្នា អាស្រ័យទៅតាមកត្តា ទំហំ វិស័យ បរិបទប្រតិបត្តិការ កម្មសិទ្ធិ និងរចនាសម្ព័ន្ធនៃសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម ព្រមទាំងជាមួយភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសនោះ។

សំណួរទី១២. តើ "ភាពធ្ងន់ធ្ងរ" នៃការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស មានជាប់ពាក់ព័ន្ធយ៉ាងដូចម្តេចទៅនឹងកត្តាដទៃទៀតដែលមានរៀបរាប់នៅទីនេះ?

ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដែលអាចកើតឡើងលើសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាកត្តាយ៉ាងសំខាន់បំផុតក្នុង ការកំណត់អំពី ទំហំ និងភាពស្មុគ្រស្មាញនៃដំណើរការដែលសហគ្រាសត្រូវការមានរួចជាស្រេច ដើម្បីឲ្យបានដឹង និងបង្ហាញថា សហគ្រាសនោះគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ដូច្នេះ ដំណើរការទាំងនោះត្រូវសមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនជាងអ្វីៗផ្សេងទៀតទាំងអស់។

សំណួរទី១៣. តើការប៉ះពាល់ "ធ្ងន់ធ្ងរ" លើសិទ្ធិមនុស្ស មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

សេចក្តីអធិប្បាយទៅលើគោលការណ៍នេះ ចែងថា "ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់ នឹងត្រូវវិនិច្ឆ័យតាមវិសាលភាព ទំហំ និងចរិកលក្ខណៈនៃភាពមិនអាចដោះស្រាយឡើងវិញបាន"។ នេះមានន័យថា ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់ (វិសាលភាព) និងចំនួនបុគ្គលដែលទទួល ឬដែលនឹងទទួលរងការប៉ះពាល់ (ទំហំ) នឹងមានភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ គ្នាទាំងពីរ។ "ភាពមិនអាចដោះស្រាយឡើងវិញបាន" គឺជាកត្តាជាប់ពាក់ព័ន្ធទីបី ត្រូវបានគេប្រើនៅទីនេះ ដើម្បីសំដៅទៅលើកម្រិតសមត្ថភាពក្នុងការស្តារស្ថានភាពរបស់អ្នកទទួលរងការប៉ះពាល់ យ៉ាងហោចណាស់ឲ្យបានដូច ឬប្រហាក់ប្រហែលទៅនឹងស្ថានភាពមុនពេលមានការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដែរ។

វាមិនចាំបាច់ទាល់តែការប៉ះពាល់មួយ មានលក្ខណៈបែបនេះច្រើនជាងមួយ ទើបបានចាត់ទុកថា "មានភាពធ្ងន់ធ្ងរ" ដោយសមហេតុផលនោះទេ ទោះបីជាតាមពិតទៅ កាលណាវិសាលភាព និងទំហំនៃការប៉ះពាល់កាន់តែធំ "ភាពដែលអាចដោះស្រាយឡើងវិញបាន" មានកម្រិតកាន់តែតិចទៅក៏ដោយ។

គំនិតអំពី "ភាពធ្ងន់ធ្ងរ" មានពិភាក្សាបន្ថែមក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៤ ដោយក្នុងនោះនិយាយអំពីបរិបទនៃការវាយតម្លៃលើហានិភ័យផងដែរ ។

សំណួរទី១៤. តើសហគ្រាសមានទំហំប៉ុណ្ណា ទើបមានការពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស?

គ្រប់សហគ្រាសទាំងអស់មានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សដូចៗគ្នា នៅពេលដែលដំណើរការធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ទំហំសហគ្រាសតែងតែមានឥទ្ធិពលលើប្រភេទ

នៃវិធីសាស្ត្រដែលសហគ្រាសប្រើប្រាស់ដើម្បីបំពេញការទទួលខុសត្រូវនេះ។

សហគ្រាសធំនឹងមានកម្មករនិយោជិតច្រើន ហើយជាធម្មតានឹងធ្វើសកម្មភាពច្រើន និងមានការចូលរួមក្នុងទំនាក់ទំនងច្រើនជាងសហគ្រាសតូច។ ប្រការនេះអាចធ្វើឲ្យហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សមានការកើនឡើងផងដែរ។ សហគ្រាសធំៗក៏ទំនងជាមានប្រព័ន្ធ និងនីតិវិធីដំណើរការស្មុគ្រស្មាញសម្រាប់ការធ្វើការសម្រេចចិត្ត ការប្រាស្រ័យ ទាក់ទងព័ត៌មាន ការត្រួតពិនិត្យ និងការតាមដានផងដែរ។ សហគ្រាសធំៗទំនងជាមានប្រតិបត្តិការ ទំនាក់ទំនងសង្វាក់តម្លៃ អតិថិជន ដែលលាតសន្ធឹងពាសពេញប្រទេសជាច្រើនជាងសហគ្រាសតូចៗ ដែលធ្វើឲ្យការអនុវត្ត និងការតាមដានត្រួតពិនិត្យលើស្តង់ដារកាន់តែមានការលំបាក។

សហគ្រាសធំៗ អាចមានសង្វាក់តម្លៃច្រើន និងស្មុគ្រស្មាញ ជាមួយនឹងទំនាក់ទំនងច្រើនទម្រង់ដោយមានទម្រង់ខ្លះនាំឲ្យមានហានិភ័យច្រើនជាងទម្រង់ខ្លះទៀត។

គោលនយោបាយ និងដំណើរការដែលសហគ្រាសធំមួយត្រូវការ ដើម្បីធានាឲ្យសហគ្រាសទាំងមូលមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស នឹងត្រូវការឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើកត្តាអស់ទាំងនេះ។ គោលនយោបាយ និងដំណើរការទាំងនោះ ត្រូវពង្រីកដល់មនុស្សគ្រប់គ្នាក្នុងសហគ្រាស ដែលប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសកម្មភាពនិងទំនាក់ទំនង ដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស។ ភាពសំខាន់នៃការបញ្ចូលការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងគ្រប់មុខងារ និងគ្រប់អង្គភាពដែលពាក់ព័ន្ធរបស់សហគ្រាស ត្រូវបានពិភាក្សាបន្ថែមនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៦។

សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យម អាចមានសមត្ថភាពតិចតួច និងមានដំណើរការ និងរចនាសម្ព័ន្ធគ្រង់គ្រងមិនផ្លូវការជាងក្រុមហ៊ុនធំៗ ដូច្នេះហើយ គោលនយោបាយ និងដំណើរការរបស់សហគ្រាសនិមួយៗ មានទម្រង់ផ្សេងៗគ្នា។ កាលណាមានបុគ្គលិកតិចជាង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងការងារ តាមតួនាទីអាចមានភាពងាយស្រួលជាង និងមិនសូវផ្លូវការជាងដែរ។ មុខងារត្រួតពិនិត្យមើល និងប្រព័ន្ធផ្ទៃក្នុងជាធម្មតានឹងមិនសូវស្មុគ្រស្មាញទេ។

ក្នុងករណីជាច្រើន វិធីសាស្ត្រដែលត្រូវការដើម្បីបញ្ចូលការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងប្រតិបត្តិការ

របស់សហគ្រាសធុនតូច អាចបង្ហាញឲ្យឃើញអំពីភាពមិនសូវស្មុគ្រស្មាញនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។ ក៏ប៉ុន្តែ ទំហំមិនមែនជាកត្តាតែមួយគត់ក្នុងការកំណត់អំពីចរិកលក្ខណៈ និងទំហំនៃដំណើរការដែលចាំបាច់ សម្រាប់សហគ្រាសមួយក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសនោះទេ។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃ ការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងជា សក្តានុពលលើសិទ្ធិមនុស្ស ទើបជាកត្តាសំខាន់ជាង។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុន តូចមួយដែលមានបុគ្គលិកមិនដល់ដប់នាក់ដែលធ្វើជំនួញលើរ៉ែ និងលោហធាតុ ពីតំបន់មួយដែលមាន លក្ខណៈជាតំបន់ជម្លោះ និងការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ពាក់ព័ន្ធនឹងអាជីវកម្មរ៉ែ មានស្ថានភាពហានិភ័យផ្នែក សិទ្ធិមនុស្សខ្ពស់ខ្លាំងណាស់។ គោលនយោបាយ និងដំណើរការក្នុងការធានាថា សហគ្រាសនោះមិនពាក់ ព័ន្ធនឹងការរំលោភសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវតែមានភាពសមាមាត្រ ទៅនឹងហានិភ័យនោះ។

សេចក្តីអធិប្បាយទៅលើគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៧ ពិភាក្សាបន្ថែមទៀតអំពីរបៀបដែល ជំនាញការពី ខាងក្រៅ និងធនធានផ្សេងៗអាចជួយដល់សហគ្រាសទាំងអស់ ជាពិសេសសហគ្រាស ធុនតូច និងមធ្យម ក្នុងការធ្វើការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងមាន សមាមាត្រតាមហានិភ័យផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងតាមធនធានរបស់ខ្លួន។

សំណួរទី១៥. តើវិស័យ និងបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសមួយ មានការជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការទទួល ខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

រាល់សហគ្រាសទាំងអស់មានការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នាក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់ ដែល ត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ (សូមមើល គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១២)។ ទោះបីជាយ៉ាងដូច្នេះក្តី ក៏ជាធម្មតា គឺវិស័យ និងបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសជាកត្តាកំណត់ថាតើ សិទ្ធិមនុស្សណាខ្លះដែល ស្ថិតក្នុងហានិភ័យធ្ងន់បំផុតដែលត្រូវទទួលរងការប៉ះពាល់ ក្នុងដំណើរការប្រតិបត្តិការជាធម្មតារបស់ខ្លួន។ ការចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធមូលដ្ឋាន ជារឿយៗ នឹងជួយឲ្យសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មមួយឲ្យយល់ដឹង កាន់តែច្រើនអំពី បរិបទដែលសហគ្រាសនោះមានប្រតិបត្តិការ។

វិស័យរបស់សហគ្រាសមួយ កំណត់បានជាសកម្មភាពជាច្រើន ដែលសហគ្រាសនោះចូលរួម ហើយនៅក្នុងនោះ មានសកម្មភាពមួយចំនួនដែលអាចមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សជាក់លាក់មួយចំនួន។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម នៅក្នុងវិស័យកសិកម្ម ជារឿយៗ វិនិយោគទៅលើដីធ្លីសម្រាប់សកម្ម ភាពកសិកម្មថ្មីៗ។ នៅលើដីនេះ អាចមានសហគមន៍ប្រជាជនកំពុងរស់នៅ ឬប្រើប្រាស់ដើម្បីប្រកបរបរ

ចិញ្ចឹមជីវិត ទោះបីជា ពួកគេត្រូវបានទទួលស្គាល់ថាមានប័ណ្ណកម្មសិទ្ធិដីស្របច្បាប់ ឬមិនមានក៏ដោយ។ ប្រការនេះ បង្កើតជាហានិភ័យជាក់លាក់មួយទៅលើសិទ្ធិបុគ្គលពាក់ព័ន្ធនឹង សិទ្ធិមានជីវភាពរស់នៅសមរម្យ។ ក្រុមហ៊ុនបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាននិងទំនាក់ទំនងព័ត៌មានមួយ អាចមានហានិភ័យក្នុងការប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិឯកជន និង/ឬព័ត៌មានរបស់អ្នកប្រើប្រាស់ ដោយសារតែការចែករំលែកទិន្នន័យ ឬការត្រួតពិនិត្យទិន្នន័យរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសក្នុងវិស័យដែលធ្វើការជាប្រចាំជាមួយផលិតផលមានសារ ធាតុពុល ដូចជាក្រុមហ៊ុនផលិតសារធាតុគីមី ក្រុមហ៊ុនផលិតជាច្រើន និងក្រុមហ៊ុនរ៉ែផងដែរ អាចបង្កឲ្យមានហានិភ័យជាក់លាក់មួយចំពោះសិទ្ធិទទួលបានទឹកមានសុវត្ថិភាព។ (ទាំងនេះគ្រាន់តែជាការបង្ហាញដោយត្រួសៗតែប៉ុណ្ណោះ។ មានសិទ្ធិផ្សេងៗទៀតដែលអាចស្ថិតក្នុងសភាពហានិភ័យក្នុងវិស័យទាំងនេះ)។

បរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសមួយ ក៏អាចធ្វើឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរយ៉ាងសំខាន់ផងដែរ។ ប្រសិនបើច្បាប់ការងារត្រូវបានអាជ្ញាធររដ្ឋអនុវត្តយ៉ាងទន់ខ្សោយនោះ ការធ្វើការងារជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ពីតំបន់នោះនឹងមានហានិភ័យកាន់តែខ្ពស់ចំពោះការជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹង ការរំលោភបំពានសិទ្ធិការងារ។ ប្រសិនបើតំបន់នោះ រងផលប៉ះពាល់ដោយសារជម្លោះ ឬអាចនឹងរងផលប៉ះពាល់ដោយសារជម្លោះនោះហានិភ័យជាក់លាក់អាចមានជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងបញ្ហាសន្តិសុខ សិទ្ធិរស់រានមានជីវិត និងការរើសអើងជាតិពន្ធុ។ ប្រសិនបើតំបន់នោះទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារការខ្សត់ទឹក នោះហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិទទួលបានទឹកមានសុវត្ថិភាពមានកម្រិតខ្ពស់។ ប្រសិនបើសហគមន៍រងផលប៉ះពាល់ រួមមានទាំងជនជាតិដើមភាគតិចផងដែរនោះ សិទ្ធិរបស់ពួកគេ ដោយរួមមានទាំងសិទ្ធិវប្បធម៌ផងអាចនឹងមានហានិភ័យជាប្រាកដ។

ដូច្នេះហើយ កត្តាទាំងឡាយនៃវិស័យ និងបរិបទប្រតិបត្តិការទាំងនេះ មានភាពជាប់ពាក់ព័ន្ធ ឬមានសារៈប្រយោជន៍ខ្លាំងណាស់ក្នុងការកំណត់អំពីថាតើ សិទ្ធិមនុស្សណាខ្លះដែលស្ថិតក្នុងសភាពហានិភ័យខ្លាំងចេញ ពីប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសជាក់លាក់ណាមួយ។ ដូចបានបញ្ជាក់ពីខាងដើមរួចហើយ ប្រការនេះមិនមែនមានន័យថា ចំណុចទាំងនេះគួរក្លាយទៅជាចំណុចដែលត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ដាច់ខាតនោះទេ។ ប៉ុន្តែ វានឹងអាចជាប្រធានបទដែលត្រូវការនូវការយកចិត្តទុកដាក់ជាទៀងទាត់ និងក្នុងលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធជាទីបំផុត។

សំណួរទី១៦. តើភាពជាម្ចាស់លើសហគ្រាសមួយមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរព សិទ្ធិមនុស្ស យ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

សហគ្រាសទាំងអស់មានការទទួលខុសត្រូវដូចគ្នាក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស មិនថា ភាពជាម្ចាស់លើសហគ្រាសមានលក្ខណៈបែបណានោះទេ។ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវអនុវត្តចំពោះគ្រប់សហគ្រាស ទោះបី វាគឺជាសហគ្រាសដែលចុះបញ្ជីជាសហគ្រាសសាធារណៈ ជាក្រុមហ៊ុនឯកជន ក្រុមហ៊ុនរដ្ឋ ក្រុមហ៊ុនចម្រុះ ឬមានទម្រង់ជាក្រុមហ៊ុន ឬជាកម្មសិទ្ធិដទៃណាទៀតក៏ដោយ។

ការបំពានដោយសហគ្រាសរដ្ឋដែលមានរដ្ឋជាអ្នកត្រួតត្រាទៅលើសហគ្រាស ឬដែលទង្វើរបស់សហគ្រាសនោះអាចមានចំណែករបស់រដ្ឋអាចបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានលើកាតព្វកិច្ចច្បាប់អន្តរជាតិរបស់រដ្ឋនោះផ្ទាល់[8]។ ប្រសិនបើរដ្ឋធ្វើជាម្ចាស់ ឬត្រួតត្រាលើសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនោះ រដ្ឋមានមធ្យោបាយច្រើនបំផុតដែលស្ថិតនៅក្រោមអំណាចរបស់ខ្លួន ក្នុងការធានាឲ្យមានការអនុវត្តគោលនយោបាយ ច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយទាក់ទងនឹងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ជាធម្មតា គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ រាយការណ៍ទៅភ្នាក់ងាររដ្ឋ ហើយនាយកដ្ឋានមានពាក់ព័ន្ធរបស់រដ្ឋាភិបាលមានវិសាលភាពច្រើនក្នុងការតាមដាននិងត្រួតពិនិត្យមើល ដោយរួមមានទាំងការធានាឲ្យ មានការអនុវត្តការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៀតផង។ កាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់របស់រដ្ឋក្នុងការគោរព និងការពារសិទ្ធិមនុស្ស ជាកាតព្វកិច្ចបន្ថែមពីលើការទទួលខុសត្រូវផ្ទាល់របស់សហគ្រាសក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងមិនមានការថមថយឡើយទោះជាក្នុងករណីណាក៏ដោយ។

សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនចំរុះដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សខ្លាំង វាជាការសំខាន់ខ្លាំងណាស់ដែលត្រូវធានាថាកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវច្បាប់ និងកិច្ចព្រមព្រៀងផ្សេងទៀតដែលគាំទ្រដល់ក្រុមហ៊ុននោះ ផ្តល់នូវមូលដ្ឋានចាំបាច់ដើម្បីធានាថាមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។

---

[8] សូមមើល *ភារកិច្ចរបស់រដ្ឋក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស* ជាពិសេស គោលការណ៍ណែនាំលេខ៤ ដែលមិនមានរៀបរាប់ក្នុងអត្ថបទបោះពុម្ពផ្សាយនេះទេ

សំណួរទី១៧. តើរចនាសម្ព័ន្ធសហគ្រាសមួយ មានការជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ ?

សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចមានរចនាសម្ព័ន្ធផ្សេងៗខុសពីគ្នា។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសមួយចំនួនមានការបែងចែក (ផ្នែកច្បាប់ និងផ្នែកមុខងារ) ដាច់ពីគ្នាទាំងស្រុង ខុសពីសហគ្រាសផ្សេងទៀត ខណៈដែលសហគ្រាសផ្សេងទៀតអនុវត្តតាមគំរូអំពី សិទ្ធិប្រើឈ្មោះពាណិជ្ជកម្ម ដោយមានការដាក់កម្រិតតិច ឬច្រើនតាមកិច្ចសន្យា ទៅលើអ្នកទទួលសិទ្ធិប្រើឈ្មោះពាណិជ្ជកម្ម និងខណៈដែលសហគ្រាសមួយចំនួនទៀតជាផ្នែកមួយនៃកិច្ចសហ ប្រតិបត្តិការ ឬបង្កើតជាក្រុមហ៊ុនហូលឌីញ (កាន់កាប់ជាង៥០% នៃភាគហ៊ុនក្នុងក្រុមហ៊ុនមួយទៀត) ដើម្បីចងបណ្តាញជាមួយក្រុមនៃសហគ្រាសផ្សេងទៀត។ សហគ្រាសមួយចំនួនផ្សេងទៀតប្រតិបត្តិជា ក្រុមហ៊ុនមេ និងជាក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ដោយមានកម្រិតនៃការគ្រប់គ្រងច្រើនបែបដែលអនុវត្តដោយក្រុមហ៊ុនមេ ហើយដែលឆ្លើយតបទៅនឹងកម្រិតផ្សេងៗគ្នានៃសមត្ថកិច្ចដែលប្រគល់ឲ្យក្រុមហ៊ុនបុត្រសម្ព័ន្ធ ។

រចនាសម្ព័ន្ធក្រុមសាជីវកម្មក៏មិនមានមានអ្វីដែលខុសប្លែកពីគេដែរអំពី *ថាតើ* អង្គភាពនានាក្នុងក្រុមនេះត្រូវ គោរពសិទ្ធិមនុស្សដែរឬទេ។ វាមានឥទ្ធិពលច្បាស់ណាស់លើ *របៀប*ដែលក្រុមទាំងនោះត្រូវរៀបចំដើម្បីធានាថាមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ឧទាហរណ៍តាមរយៈការរៀបចំកិច្ចសន្យា ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងផ្ទៃក្នុង អភិបាលកិច្ច ឬរចនាសម្ព័ន្ធគណនេយ្យភាព។ ប្រសិនបើការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សកើតមានឡើង គេត្រូវប្រើច្បាប់ជាតិក្នុងយុត្តាធិការមានពាក់ព័ន្ធ សម្រាប់កំណត់អំពីកម្រិតនៃការទទួលខុសត្រូវ ។

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៥

ដើម្បីបំពេញការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មគួររៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយ និងដំណើរការប្រតិបត្តិការសមស្របទៅតាមទំហំ និងកាលៈទេសៈរបស់ខ្លួនដែលរួមមាន៖

(ក) ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយក្នុងការបំពេញការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ

(ខ) ដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស ដើម្បីកំណត់ បង្ការ កាត់បន្ថយ និងមានគណ

(គ)	នេយ្យភាពចំពោះរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយរាល់ការប៉ះពាល់នានារបស់ខ្លួនលើសិទ្ធិមនុស្ស ដំណើរការផ្តល់លទ្ធភាពដល់ការដោះស្រាយចំពោះការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស ដែលពួកគេបង្ក ឬដែលពួកគេបានរួមចំណែក។

សំណួរទី១៨. តើហេតុអ្វីបានជាចាំបាច់ត្រូវមានគោលនយោបាយ និងដំណើរការនានា បើគ្រាន់តែជាការធ្វើយ៉ាងណាជៀសវាងកុំឲ្យមានការរំលោភបំពាននោះ ?

ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សមិនមែនជាការទទួលខុសត្រូវបែបអកម្មនោះទេ៖ វាទាមទារឲ្យមាននូវ *ភាពសកម្ម* ពីធុរកិច្ច។ វាជាការងាយស្រួលណាស់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនមួយក្នុងការនិយាយថា ខ្លួនគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ហើយក្រុមហ៊ុននោះអាចប្រហែលជាជឿជាក់យ៉ាងមុតមាំថាខ្លួនពិតជាបានគោរពសិទ្ធិមនុស្សមែន។ ប៉ុន្តែ ដើម្បីធ្វើឲ្យការអះអាងនោះមានភាពពេញលេញគ្រប់គ្រាន់ សហគ្រាសត្រូវដឹងនិងអាចបង្ហាញថា ខ្លួនពិតជាកំពុងតែគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅ ក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងមែន។ ដូច្នេះ ចំណុចនេះទាមទារឲ្យសហគ្រាសនោះមានគោលនយោបាយ និងដំណើរការជាធរមានមួយចំនួន។ គោលការណ៍ណែនាំនេះផ្តល់និយមន័យសម្រាប់គោលនយោបាយ និងដំណើរការទាំងនេះ ថាជាសេចក្តីថ្លែងអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោយបាយ ដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស និងដំណើរការទាំងឡាយដែលជួយឲ្យទទួលបានដំណោះស្រាយ។

ជំពូកទី II ពន្យល់បន្ថែមអំពី កត្តាទាំងឡាយដែលសហគ្រាសមួយគួរពិចារណាក្នុងការរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយនិងដំណើរការទាំងនេះ និងក្នុងការធានាថាគោលនយោបាយនិងដំណើរការទាំងនេះបំពេញត្រូវទៅតាម គោលបំណងក្នុងការជួយឲ្យសហគ្រាសនោះគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ជាពិសេស ផ្នែក "**ក**" ពន្យល់បន្ថែមអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយ ផ្នែក "**ខ**" ពន្យល់បន្ថែមអំពីការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស និងផ្នែក "**គ**" ពន្យល់បន្ថែមអំពីដំណោះស្រាយ។ ជាចុងក្រោយ ផ្នែក "**ឃ**" ពន្យល់បន្ថែមអំពីបញ្ហា និងការប្រឈមទាំងឡាយដែលកើតឡើងក្នុងបរិបទជាក់លាក់មួយចំនួន។

សំណួរទី១៩. តើអ្វីទៅដែលធ្វើឲ្យគោលនយោបាយ និងដំណើរការ "មានភាពសមស្របទៅតាមទំហំ និង កាលៈទេសៈ"?

មិនមានចម្លើយណាមួយឆ្លើយឲ្យចំទៅនឹងសំណួរនេះទេ។ វានឹងអាស្រ័យទៅលើកត្តាទាំងអស់ដែលត្រូវបាន ពិភាក្សាក្រោមគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៤ ដោយផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ជាទីបំផុតពាក់ព័ន្ធនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាស។

គោលនយោបាយ និងដំណើរការល្អៗ មិនមែនចាំបាច់ត្រូវការប្រើប្រាស់ធនធានច្រើននោះទេ។ ប្រសិនបើស្ថានភាពហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសមួយមានកម្រិតទាប នោះដំណើរការសម្រាប់ដោះស្រាយហានិភ័យនោះអាចមានលក្ខណៈសាមញ្ញទៅតាមស្ថានភាពនោះដែរ។ ជាងនេះទៅទៀតធុរកិច្ចអាចទទួលបានប្រយោជន៍ពីការទាញយកធនធានពីខាងក្រៅ ដើម្បីឲ្យមានលទ្ធភាពចាត់ចែងការចំណាយនោះបាន (សូមមើលប្រអប់លេខ ៣ និងឧបសម្ព័ន្ធ II)។

សំណួរទី២០. តើគេរំពឹងថាសហគ្រាសមួយអាចសម្រេចបានឆាប់រហ័សយ៉ាងណានូវកិច្ចការទាំងនេះ?

វាជាការងាយស្រួលណាស់សម្រាប់សហគ្រាសណាមួយក្នុងការអះអាងថា សហគ្រាសនោះគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ឬអះអាងថាសហគ្រាសរបស់ខ្លួនប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ប៉ុន្តែ ការសម្រេចឲ្យបានតាមការប្តេជ្ញាចិត្ត អាចមានភាពស្មុគ្រស្មាញខ្លាំងជាងការអះអាង ជាពិសេស ក្នុងក្រុមហ៊ុនធំៗដែលមានបុគ្គលិកច្រើន មានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចច្រើនសណ្ឋាន និងស្មុគ្រស្មាញ និងមានប្រតិបត្តិការក្នុងទីតាំងផ្សេងៗគ្នា។ វាក៏ជាការលំបាកផងដែរសម្រាប់សហគ្រាសទាំងឡាយដែលបញ្ហាគោរពសិទ្ធិមនុស្សជាបញ្ហាថ្មី។ ជាងនេះទៀត ការរក្សាការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ជារឿយៗ ទាមទារឲ្យមានការធ្វើវាជាប្រចាំដើម្បីបានយល់ និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមថ្មីៗឲ្យបានទាន់ពេលវេលា។

ដូច្នេះ ទោះបីជាសហគ្រាសមួយទទួលស្គាល់យ៉ាងលឿនថាខ្លួនមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក៏ដោយ ក៏តាមការពិតជាក់ស្តែង សហគ្រាសនោះត្រូវចំណាយពេលដើម្បីបានយល់ដឹង និងបង្ហាញថាសហគ្រាសរបស់ខ្លួនពិតជាបានបំពេញការទទួលខុសត្រូវនោះមែន។ សហគ្រាសមួយមិនគួរប្រឹងជំនះលើបន្ទុកនេះដោយគិតថា ការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយរបស់ខ្លួនគឺជា សេចក្តីប្រាថ្នាចង់បានតែមួយមុខនោះទេ។ ចំនុចនេះស្នើតែជាការស្នើឡើងដោយជៀសមិនរួចថា ការប្តេជ្ញាចិត្តត្រូវប្រកប

ដោយលក្ខណៈទន់ភ្លន់ ឬអាចចរចារបាន និងមានការរំពឹងទុកក្នុងកម្រិតទាបមួយ និងជាគ្រឿងលើកទឹកចិត្តសម្រាប់ការទទួលជោគជ័យក្នុងចំណោមបុគ្គលិក និងដៃគូធុរកិច្ច។ ជាងនេះទៅទៀត ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវមានជានិច្ច ដោយមិនគិតតែលើការមានការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហគ្រាសខ្លួននោះទេ នេះមានន័យថា វាមិនមែនជាការប្តេជ្ញាចិត្តដើម្បីសម្រេចការទទួលខុសត្រូវដែលបង្កើតឲ្យមានការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សនោះទេ។

ប្រអប់លេខ ៣

សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មជាច្រើនមិនមែនត្រឹមតែសហគ្រាសធុនតូចនិងមធ្យមទេ នឹងទទួលបានប្រយោជន៍ពីធនធានអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ដែលអាចគាំទ្រនិងជួយដល់កិច្ចខំប្រឹងប្រែងរបស់ពួកគេដើម្បីសម្រេចបានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ការផ្តោតជាចម្បងគឺត្រូវផ្តោតទៅលើភាពទុកចិត្តបាននៃធនធានទាំងនេះដែលអាចជា ឯកសារលាយលក្ខណ៍អក្សរ ជាសោតទស្សន៍ ឬជាមនុស្ស។ វាអាចមានវិធីផ្សេងៗគ្នាក្នុងការវាយតម្លៃអំពីបញ្ហានេះ។ ឧទាហរណ៍៖ តើមានភស្តុតាងដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មដទៃបានប្រើដោយទទួលបានជោគជ័យដែរឬទេ? តើធនធានទាំងនោះរៀបចំបង្កើតឡើងដោយបុគ្គល ឬអង្គការដែលភាគីពាក់ព័ន្ធ ផ្សេងៗមានទំនុកចិត្ត និងត្រូវបានគេគោរពក្នុងវិស័យនេះដែរឬទេ? តើធនធានទាំងនោះត្រូវបានគេនិយាយយោង ប្រើប្រាស់ និងជឿទុកចិត្តពីបុគ្គល និងអង្គការផ្សេងៗដែលទទួលបានការគោរព (ដូចជា ក្នុងឧស្សាហកម្មផ្នែកនោះ អ្នកសិក្សាស្រាវជ្រាវ សង្គមស៊ីវិល ដោយរាប់ទាំងអ្នកជំនាញផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស) ដែរឬទេ។

សហគ្រាសមួយត្រូវបានគេផ្តល់យោបល់ឲ្យមានតម្លាភាពអំពី កិច្ចខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនក្នុងការចាត់ចែងគ្រប់គ្រងការផ្លាស់ប្តូរ នៅពេលដែលសហគ្រាសនោះបង្កើត ឬកែសម្រួលគោលនយោបាយ និងដំណើរការដែលសហគ្រាសនោះត្រូវការ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់សាធារណជនអំពី កាលបរិច្ឆេទដែល ខ្លួនកំណត់សម្រាប់ដំណាក់កាលនានានៃការអនុវត្ត។ សហគ្រាសអាចឲ្យមានការចូលរួមពីក្រុមអ្នកជំនាញឯករាជ្យ ដូចជា បុគ្គលដែលមានការគោរពមកពីសង្គមស៊ីវិល ពីស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សថ្នាក់ជាតិ ពីស្ថាប័នសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងពីវិស័យផ្សេងទៀត ដើម្បីទទួលបានយោបល់អំពី ការរៀបចំបង្កើតដំណើរការថ្មីៗទាំងនោះ ឬដើម្បីពិនិត្យឃ្លាំមើលកិច្ចប្រឹងប្រែងរបស់សហគ្រាសក្នុងដំណើរការនេះ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសប្រើក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬក្រុមអ្នកជំនាញ បែបនេះ នោះការរាយការណ៍ឯករាជ្យ

មួយចំនួនចេញពីក្រុមនេះ អាចផ្តល់នូវតម្លាភាព និងទំនុកចិត្តយ៉ាងសំខាន់ ចំពោះកិច្ចប្រឹងប្រែងដែលកំពុងកើតមានឡើង។

សរុបសេចក្តីមក ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយអាចបង្ហាញថា មានដំណើរការម៉ត់ចត់កំពុងតែចាត់ឡើងដើម្បី ដាក់ការប្តេជ្ញាចិត្តផ្នែកគោលនយោបាយទៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងនោះ វាជាការជួយបង្កើតលំហរមួយដែលសហគ្រាសត្រូវការក្នុងការរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង នីតិវិធី និងការអនុវត្តនានា ដើម្បីបង្ហាញឲ្យគេ ឃើញជាក់ស្តែងពីការប្តេជ្ញាចិត្តនោះ។ តាមពិតទៅ ប្រសិនបើបញ្ហាប្រឈមផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសមួយមានការផ្លាស់ប្តូរពីពេលមួយទៅពេលមួយនោះ វានឹងទាមទារឲ្យមានការកែសម្រួលទៅលើប្រព័ន្ធដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាំងនោះ ដំណើរការបែបនេះអាចមានប្រយោជន៍ជាបន្តបន្ទាប់។

III. គោលការណ៍ប្រតិបត្តិការ

ក. ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៦

ជាមូលដ្ឋាននៃការប្រកាន់ខ្ជាប់ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម គួរតែបង្ហាញនូវការប្តេជ្ញាចិត្តចំពោះការបំពេញបានការទទួលខុសត្រូវនេះតាមរយៈសេចក្តីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយដែលៈ

(ក) ត្រូវបានឯកភាពដោយថ្នាក់ដឹកនាំកម្រិតខ្ពស់បំផុតនៃសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម
(ខ) ត្រូវបានជូនដំណឹងដោយអ្នកជំនាញការផ្ទៃក្នុង និង/ឬពីខាងក្រៅដែលពាក់ព័ន្ធនានា
(គ) ចែងអំពីការរំពឹងទុកនៃការគោរពសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសសម្រាប់បុគ្គលិក ដៃគូធុរកិច្ច និងភាគីទីបីផ្សេងៗទៀតដែលជាប់ទាក់ទងដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន
(ឃ) អាចរកបានជាសាធារណៈ និងត្រូវបានផ្សព្វផ្សាយទាំងខាងក្នុង និងខាងក្រៅ ទៅដល់បុគ្គលិកដៃគូធុរកិច្ចនិងភាគីទីបីដែលពាក់ព័ន្ធទាំងអស់
(ង) ត្រូវបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីប្រតិបត្តិការ ដែលចាំបាច់ដើម្បីបញ្ជ្រាបសេចក្តីថ្លែងការណ៍នោះនៅទូទាំងសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម។

សំណួរទី២១. តើហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់ ?

ពាក្យថា "ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ" នៅទីនេះត្រូវបានប្រើសំដៅទៅលើសេចក្តីថ្លែងការណ៍ជាសាធារណៈ និងដោយថ្នាក់ដឹកនាំកម្រិតខ្ពស់ ដែលធ្វើឡើងដោយសហគ្រាសមួយ ដើម្បីកំណត់អំពីការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការសម្រេចបានការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ វាធ្វើឲ្យការប្តេជ្ញាចិត្តនោះគឺជាគោលនយោបាយច្បាស់លាស់ និងសំខាន់បំផុតដែលនឹងកំណត់ចេញជា សកម្មភាពរបស់សហគ្រាស។ ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ មានភាពខុសគ្នាពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីប្រតិបត្តិការ ដែលមានយោងនៅក្នុងអនុកថាខណ្ឌ(ង)នៃគោលការណ៍ណែនាំដែលជាធម្មតាមិនមានលក្ខណៈជាការដាក់បង្ហាញ

ជាសាធារណៈនោះទេហើយការប្ដេជ្ញាចិត្តខាងគោល នយោបាយមានលក្ខណៈពិស្ដារនិងជួយប្រែក្លាយការប្ដេជ្ញាចិត្តកម្រិតខ្ពស់នោះឲ្យទៅជាលក្ខខណ្ឌប្រតិបត្តិការ។

ការប្ដេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយមួយដែលសម្រេចបាននូវការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស៖

(ក) បង្ហាញទាំងនៅខាងក្នុង និងខាងក្រៅសហគ្រាសថា ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់សហគ្រាសយល់ថានេះគឺជាស្តង់ដារអប្បបរមាសម្រាប់ការប្រព្រឹត្តិទៅដោយស្របច្បាប់នៃធុរកិច្ច

(ខ) បញ្ជាក់ច្បាស់អំពីការរំពឹងទុករបស់ថ្នាក់គ្រប់គ្រងកំពូលសហគ្រាសអំពី របៀបដែលបុគ្គលិក ក៏ដូចជាដៃគូធុរកិច្ច និងភាគីផ្សេងទៀតដែលសហគ្រាសធ្វើការជាមួយគួរប្រព្រឹត្ត

(គ) ផ្ដើមឲ្យមានការរៀបចំឡើងនូវនីតិវិធី និងប្រព័ន្ធផ្ទៃក្នុងដែលចាំបាច់ដើម្បីសម្រេចបានតាមការប្ដេជ្ញាចិត្តនោះនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្ដែង

(ឃ) គឺជាជំហានដំបូងដ៏សំខាន់សម្រាប់បញ្ចូលការគោរពសិទ្ធិមនុស្សទៅក្នុងគុណតម្លៃរបស់សហគ្រាស។

គោលការណ៍នេះបញ្ជាក់ថា ការប្ដេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ គួរចែងអំពីការរំពឹងទុករបស់សហគ្រាស ចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស សម្រាប់ដៃគូធុរកិច្ច និងភាគីដទៃទៀតដែលមានចំណងផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសខ្លួនផងដែរ។ ការធ្វើបែបនេះ ផ្ដល់ឲ្យមានចំណុចចាប់ផ្ដើមមួយដែលសហគ្រាសអាចធ្វើឲ្យឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនកាន់តែមានភាពប្រសើរឡើងចំពោះ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងទំនាក់ទំនងទាំងឡាយរបស់ សហគ្រាស ប្រសិនជាការចាំបាច់។ ឧទាហរណ៍ វាអាចសម្របសម្រួលក្នុងការដាក់បញ្ចូលនូវបទប្បញ្ញត្តិមួយចំនួនសម្រាប់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ចូលទៅក្នុងកិច្ចសន្យាជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងដៃគូនានា ហើយវាអាចផ្ដល់នូវមូលដ្ឋានសម្រាប់ធ្វើសវនកម្ម ឬតាមដានត្រួតពិនិត្យការអនុវត្ត និងសម្រាប់បញ្ចូលលទ្ធផលទៅក្នុងការសម្រេចចិត្តពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចក្នុងពេលអនាគត។ ផ្ទុយមកវិញ ប្រសិនបើវាមិនមានភាពច្បាស់លាស់ថាការរំពឹងទុកពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្សគឺជាគោលនយោបាយដ៏រឹងមាំរបស់សហគ្រាសទេនោះ ការរំពឹងទុកទាំងនោះនឹងអាច "ចរចារ" បានដោយងាយស្រួល និងអាចត្រូវគេទុកចោលនៅពេលមានទំនាក់ទំនង ឬក្នុងកាលៈទេសៈជាក់លាក់ណាមួយ។ ចំណុចនេះនឹងធ្វើឲ្យចុះខ្សោយដល់សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការធានាថា ខ្លួនមិនមាន

ពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដែលបង្កឡើងដោយភាគីដទៃ ហើយដែលប្រការនេះបែរទៅជាធ្វើឲ្យមានការកើនឡើងនូវហានិភ័យសម្រាប់ខ្លួនទៅវិញ។

សំណួរទី២២. តើការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយគួរចែងលម្អិតកម្រិតណា?

ជាធម្មតា ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយរបស់សហគ្រាសមួយនឹងស្ថិតនៅក្នុងសភាពមិនប្រែប្រួលក្នុងរយៈពេលវែង ទោះបីជាអាចមានការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាព នៅពេលដែលទទួលបានមេរៀនខ្លះៗនោះក៏ដោយ។ វាគឺជាចំណុចយោងដែលនិយោជិត ភាគីដែលសហគ្រាសធ្វើការជាមួយ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗនឹងប្រើវាជាញឹកញាប់។ វាកំណត់នូវការរំពឹងទុកជាមូលដ្ឋានគ្រឹះ ដែលត្រូវប្រើសម្រាប់គោលនយោបាយ និងដំណើរការប្រតិបត្តិការសម្រាប់ការអនុវត្តផងដែរ។ ដូច្នេះ វាមិនមែនជាកន្លែងដាក់ព័ត៌មានលម្អិតអំពី គោលនយោបាយ ឬដំណើរការដែលអាចនឹងផ្លាស់ប្តូរជាញឹកញាប់ នៅពេលដែលកាលៈទេសៈមានការផ្លាស់ប្តូរនោះទេ។

ដូច្នេះ កម្រិតនៃភាពលម្អិតក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ អាចមានភាពផ្សេងពីគ្នា។ វាអាចគ្រាន់តែជាការបញ្ជាក់យ៉ាងសាមញ្ញថា ជាការប្តេជ្ញាចិត្តទូទៅមួយក្នុងការគោរពរាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិទាំងអស់ និងជាការរំពឹងទុកថា ភាគីទាំងឡាយណាដែលសហគ្រាសធ្វើការជាមួយត្រូវគោរពដូចគ្នាផងដែរ។ វាក៏អាចបញ្ចូលសេចក្តីសង្ខេបអំពីសិទ្ធិទាំងឡាយដែលសហគ្រាសទទួលស្គាល់ថាជា សិទ្ធិសំខាន់ៗដែល លេចធ្លោសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស និងបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីថាតើសហគ្រាសនឹងធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីចាត់វិធានការឲ្យស្របតាមការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏គោលនយោបាយ គួរឆ្លុះបញ្ចាំងពីការប្តេជ្ញាចិត្តក្នុងការគោរព*រាល់*សិទ្ធិមនុស្សដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ថ្វីត្បិតតែមានសិទ្ធិខ្លះត្រូវបានមើលឃើញថាលេចធ្លោជាងគេក៏ដោយ។

សំណួរទី២៣. តើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សណាខ្លះដែលលេចធ្លោសម្រាប់ធុរកិច្ចរបស់អ្នក?

អ្នកដែលទទួលខុសត្រូវរៀបចំបង្កើតការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ និងដំណើរការសិទ្ធិមនុស្ស ត្រូវដឹងថា តើសិទ្ធិមនុស្សណាខ្លះដែលសហគ្រាសរបស់ខ្លួនទំនងជានឹងមានការប៉ះពាល់ច្រើនជាងគេ គឺថា សិទ្ធិណាខ្លះដែលលេចធ្លោបំផុតសម្រាប់ប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន ទន្ទឹមគ្នានឹងត្រូវជានាផងដែរថា

គេមិនផ្តោតតែទៅលើសិទ្ធិដែលលេចធ្លោបំផុតទាំងនោះតែមួយមុខនោះទេ។ សំណួរទី១៥ បំផុសឲ្យឃើញពីទំនាក់ទំនងដែលមានជាញឹកញាប់រវាង សិទ្ធិមនុស្សដែលលេចធ្លោ ជាមួយនឹង វិស័យ ឬបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។

ឧទាហរណ៍ ហានិភ័យសាមញ្ញបំផុតមួយក្នុងចំណោមហានិភ័យជាច្រើនសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផលិតសម្ភារៈក្មេងលេង ឬក្រុមហ៊ុនផលិតស្បែកជើង គឺមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពានសិទ្ធិការងារតាមរយៈសង្វាក់ផលិតកម្ម។ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនភេសជ្ជៈ ឬចំណីអាហារវិញ ហានិភ័យសាមញ្ញៗ មានទាំងសិទ្ធិការងារ និងការប៉ះពាល់ទៅលើការប្រើប្រាស់ទឹក និង/ឬដី និងសុខភាពអតិថិជន។ សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនឱសថ សិទ្ធិសុខភាព នឹងមានភាពលេចធ្លោបំផុតជាពិសេស ហើយសម្រាប់សហគ្រាសបច្ចេកវិទ្យាព័ត៌មាន និងទំនាក់ទំនងព័ត៌មាន សេរីភាពក្នុងការបញ្ចេញមតិ និងសិទ្ធិឯកជន មានភាពលេចធ្លោបំផុត។

ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយកំពុងប្រតិបត្តិការជាធម្មតា ឬជាទៀងទាត់ ក្នុងបរិបទដែលបង្កើនហានិភ័យចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស ហានិភ័យទាំងនោះអាចត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងបញ្ជីសិទ្ធិមនុស្សដែលលេចធ្លោបំផុតដែលការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយអាចរំលេចឲ្យឃើញច្បាស់។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនកាប់ឈើ ឬក្រុមហ៊ុនសំណង់ ដែលជារឿយៗប្រតិបត្តិការក្នុងតំបន់ដែលមានជនជាតិដើមភាគតិចរស់នៅ នឹងត្រូវការការយល់ដឹងជាពិសេសអំពីផលប៉ះពាល់ដែលប្រជាជនទាំងនោះអាចនឹងទទួលរង។ ក្រុមហ៊ុនសម្ភារៈអេឡិចត្រូនិច ដែលប្រើប្រភពភាគច្រើនពីរដ្ឋ ឬតំបន់មួយដែលច្បាប់ការងារមានភាពទន់ខ្សោយ ឬទន់ខ្សោយក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ នឹងត្រូវការពិចារណាទៅលើបញ្ហានោះ។ ក្រុមហ៊ុនប្រេងដែលរៀបចំបង្កើតទីតាំងថ្មីៗនៅតំបន់រងការប៉ះពាល់ដោយសារជម្លោះ អាចបង្ហាញឲ្យឃើញច្បាស់អំពីហានិភ័យពាក់ព័ន្ធនឹងសន្តិសុខ នៅក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយរបស់ខ្លួន។

សំណួរទី២៤. តើជំនាញពាក់ព័ន្ធអ្វីដែលសហគ្រាសមួយអាចយកមកប្រើបាន ?

មានប្រភពផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនដែលសហគ្រាសមួយអាចរកបាន ដើម្បីជួយសហគ្រាសនោះរកឲ្យឃើញថា តើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សណាខ្លះដែលសហគ្រាសនោះគួរចង្អុលបង្ហាញឲ្យច្បាស់លាស់នៅក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ ហើយត្រូវធ្វើដោយរបៀបណា។ នៅចំណុចដំបូង បទពិសោធន៍ផ្ទាល់របស់សហគ្រាសគឺជាការចង្អុលបង្ហាញដ៏សំខាន់មួយនៃបញ្ហាដែលមានសារៈសំខាន់បំផុត ទោះបីជាមិន

មែនមានតែមួយក៏ដោយ។ សហគ្រាសអាចមានជំនាញផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងសហគ្រាសដែលអាចប្រើប្រាស់បាន។

ក្រៅតែពីសហគ្រាសខ្លួនឯង មានធនធានផ្សេងៗជាច្រើនដែលសហគ្រាសអាចរកបាន ហើយធនធានជាច្រើនមិនចាំត្រូវការចំណាយប្រាក់នោះទេ (សូមមើលឧទាហរណ៍ក្នុងឧបសម្ព័ន្ធ II)។

ក្នុងស្ថានភាពជាច្រើន សហគ្រាសធំៗ ឬជាពិសេស សហគ្រាសដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សខ្លាំង នឹងយល់ថា ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយបុគ្គលតំណាងឲ្យក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធដែលអាចនឹងទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយសារតែប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួននោះនឹងមានតម្លៃកាត់ថ្លៃពុំបាន។ តំណាងទាំងនោះអាចនាំមកនូវការយល់ឃើញដ៏សំខាន់អំពី របៀបដែលសហគ្រាសអាចមានការប៉ះពាល់លើសិទ្ធិមនុស្ស និងភាពសំខាន់ជាសក្តានុពលនៃការប៉ះពាល់ទាំងនោះ។ ពួកគេក៏អាចផ្តល់យោបល់អំពីរបៀបដែលក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗអាចនឹងពិនិត្យទៅលើពាក្យពេចន៍ខ្លឹមសារនៃសេចក្តីព្រាងនៅក្នុងការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ។

សំណួរទី២៥. តើការប្តេជ្ញាខាងគោលនយោបាយជាសាធារណៈ ពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងដោយរបៀបណា?

ត្រូវមានការយល់ដឹងអំពីឥទ្ធិពលនៃការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ ដែលសំខាន់គឺនៅផ្ទៃក្នុង និងត្រូវឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុង។ គឺតាមរយៈនេះហើយ ដែលការប្តេជ្ញាចិត្តនេះត្រូវបានដាក់ចូលទៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង និងអាចត្រូវបានបញ្ចូលទៅក្នុងគុណតម្លៃរបស់សហគ្រាសបាន។

នៅក្នុងសហគ្រាសតូចមួយដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សតិចតួចបំផុតនោះ ការផ្តល់ការកត់សម្គាល់ដល់បុគ្គលិកអំពី គោលនយោបាយនេះអាចជាការគ្រប់គ្រាន់ដោយចង្អុលបង្ហាញអំពីការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស និងបញ្ហាសំខាន់ៗដើម្បីឲ្យពួកគេចាប់អារម្មណ៍ (ឧទាហរណ៍ ការមិនរើសអើង) បង្ហាញឲ្យឃើញថាតើវាមានន័យយ៉ាងដូចម្តេចសម្រាប់ការអនុវត្តរបស់បុគ្គលិក និងថាតើនឹងមានគណនេយ្យភាពអ្វីខ្លះ (ដោយរាប់បញ្ចូល ទាំងផលវិបាកដែលកើតចេញពីការរំលោភបំពានផង)។

នៅក្នុងសហគ្រាសធំមួយ ជារឿយៗ វាជាចាំបាច់ដែលត្រូវមានគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្សបន្ថែម ដែលពន្យល់អំពី ឥទ្ធិពលនៃការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយនេះ។ ប្រការនេះអាចមានការចាំបាច់ជាពិសេស សម្រាប់ផ្នែកផ្សេងៗគ្នា ដូចជាផ្នែកលទ្ធកម្ម ផ្នែកធនធានមនុស្ស ផ្នែកផលិតកម្ម ផ្នែកលក់ ។ល។ វាក៏ជាការចាំបាច់ផងដែរដែលត្រូវធានាថា វិស័យ និងនិតិវិធីសម្រាប់គោលនយោបាយផ្សេងទៀត គាំទ្រដល់វិស័យនិងគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រសិនបើមិនមានការគាំទ្រគ្នាទេ វានឹងអាចជាការលំបាកកាន់តែខ្លាំងសម្រាប់សហគ្រាសក្នុងការសម្រេច បានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស នៅពេលមានបញ្ហាកើតឡើង។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអង្គភាពផ្នែកទិញរបស់ក្រុមហ៊ុនសម្ភារៈក្មេងលេង ធ្វើការសម្រេចចិត្តដោយមិនគិតដល់ការដែលអាចប៉ះពាល់ដល់លទ្ធភាពរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងការអនុលោមតាមស្តង់ដារសិទ្ធិការងារទេ នោះសហគ្រាស នោះប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រសិនបើក្រុមហ៊ុនសំណង់មួយផ្តល់រង្វាន់លើកទឹកចិត្តដល់បុគ្គលិករបស់ខ្លួន ដោយផ្អែកតែលើល្បឿនក្នុងការសាងសង់រចនាសម្ព័ន្ធថ្មី និងមិនបានគិតគូរថាតើ វាមានបង្កបញ្ហាដល់សហគមន៍ឬទេ នៅពេលដែលគេធ្វើបែបនោះ វាអាចជាការផ្តល់ប្រយោជន៍លើកទឹកចិត្តចំពោះ អាកប្បកិរិយានានាដែលបណ្តាលឲ្យមានការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រសិនបើ បុគ្គលិកក្រុមហ៊ុនអ៊ីនធឺណែតមួយផ្តល់ព័ត៌មានអំពី អ្នកប្រើប្រាស់របស់ខ្លួន តាមរាល់សំណូមពររបស់រដ្ឋាភិបាលដោយមិនខ្វល់អំពីឥទ្ធិពលទៅលើសិទ្ធិមនុស្សនោះ ក្រុមហ៊ុននោះអាចមានហានិភ័យនៃការចូលរួមក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដែលកើតចេញពីការផ្តល់ព័ត៌មាននោះ។

កត្តាជាច្រើនអាចមានឥទ្ធិពលទៅលើវិសាលភាពដែលគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងមានប្រសិទ្ធិភាពក្នុងការបញ្ចូលការគោរពសិទ្ធិមនុស្សពាសពេញសហគ្រាស។ ប្រព័ន្ធដែលមានស្រាប់អាចផ្តល់នូវគំរូមានពាក់ព័ន្ធ និងមានប្រសិទ្ធភាព ឧទាហរណ៍ដូចជា ប្រព័ន្ធពាក់ព័ន្ធនឹងសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ឬការមិនរើសអើង ដែលគេអាចកសាងបន្ថែមពីលើវាបាន។ ការយកចិត្តទុកដាក់ និងគណនេយ្យភាពរបស់គណៈគ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ចំពោះការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សក៏អាចជួយដែរ ហើយការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកក៏អាចជួយផងដែរ។ ការបញ្ចូលសូចនាករពាក់ព័ន្ធនឹងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការវាយតម្លៃការអនុវត្តសម្រាប់បុគ្គលនៅ*គ្រប់* មុខងារពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដោយមិនមែនសម្រាប់តែអ្នកដែលដឹកនាំក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនោះ អាចមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើមានសមាសធាតុអ្វីខ្លះដែលត្រូវបញ្ចូលទៅក្នុងសេចក្តីថ្លែងការណ៍នៃការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដើម្បីៈ

(ក) កំណត់ការរំពឹងទុកឲ្យបានច្បាស់លាស់អំពី អាកប្បកិរិយារបស់បុគ្គលិក ដៃគូធុរកិច្ច និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងសកម្មភាពរបស់យើង ?

(ខ) ជម្រុញឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ផ្ទៃក្នុង រៀបចំឲ្យមានធនធាន និងសកម្មភាពចាំបាច់នានាសម្រាប់ធ្វើឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ?

(គ) ឲ្យមានជំនឿទុកចិត្តក្នុងក្រសែភ្នែករបស់ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗរបស់យើង ?

តើប្រភពណាខ្លះដែលយើងអាចប្រើប្រាស់ដើម្បីជួយយើងឲ្យអាចកំណត់បាននូវហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែលលេចធ្លោ ?

តើជាមួយនរណាដែលយើងអាចពិសោធន៍គំនិតរបស់យើងអំពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សណាដែលលេចធ្លោបំផុតនៅក្នុងវិស័យរបស់យើង និងនៅក្នុងតំបន់ដែលយើងប្រតិបត្តិការនោះ ?

តើយើងអាចធ្វើដូចម្តេចដើម្បីធានាថាការផ្តោតទៅលើសិទ្ធិមនុស្សដែលលេចធ្លោបំផុតរបស់យើងនោះ មិនភ្លេចថាយើងអាចមានការប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិដទៃទៀតបាន ?

តើអ្នកជំនាញគួរឲ្យជឿទុកចិត្តបានណាខ្លះដែលយើងអាចពឹងផ្អែកដើម្បីសុំយោបល់សម្រាប់ពង្រាងនៃការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ ដែលអាចជាផ្នែកមួយនៃក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធពីខាងក្រៅ ?

តើមានគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីផ្ទៃក្នុងបន្ថែមអ្វីខ្លះដែលយើងនឹងត្រូវការដើម្បីដាក់ឲ្យអនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយនេះ ?

តើអង្គភាពណាខ្លះត្រូវមានការយល់ដឹង និងមានភាពជាម្ចាស់ទៅលើគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីទាំងនេះ ហើយតើយើងឲ្យពួកគាត់ចូលរួមក្នុងការរៀបចំបង្កើតនេះយ៉ាងដូចម្តេច ?

តើអ្នកណាគួរចុះហត្ថលេខានៅលើសេចក្តីថ្លែងនៃការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយនៅថ្នាក់កំពូលរបស់សហគ្រាស ដើម្បីផ្តល់ជាសញ្ញាដល់បុគ្គលិកទាំងអស់ថានេះគឺជាអាទិភាព ?

តើយើងនឹងផ្សព្វផ្សាយការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយរបស់ពួកយើងជាសាធារណៈយ៉ាងដូចម្តេច ដោយត្រូវចងចាំក្នុងចិត្តផងដែរថា ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់យើងមានវិធីផ្សេងៗគ្នាច្រើនក្នុងការទទួលបានព័ត៌មាន ?

ខ. ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៧

ដើម្បីកំណត់ បង្ការ កាត់បន្ថយ និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយចំពោះការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មទាំងអស់ គួរតែធ្វើការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ដំណើរការនោះគួរតែរួមបញ្ចូល ការវាយតម្លៃអំពីផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពលលើសិទ្ធិមនុស្ស ការបូកបញ្ចូល និងចាត់វិធានការចំពោះការរកឃើញ ការតាមដានការឆ្លើយតប និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងលើរបៀបដោះស្រាយការប៉ះពាល់ទាំងនោះ។ ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស៖

(ក) គួរតែគ្របដណ្តប់លើ ការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្សដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មអាចបង្ក ឬរួមចំណែកបង្ក តាមរយៈសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ខ្លួន ឬអាចមានជាប់ទាក់ទងដោយផ្ទាល់នឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន ឬដោយទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន

(ខ) នឹងមានលក្ខណៈខុសៗគ្នា អាស្រ័យទៅតាមភាពស្មុគស្មាញនៃទំហំរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនោះ ហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស ព្រមទាំងបរិយាកាសនិងបរិបទនៃប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសនោះ

(គ) គួរតែធ្វើជាបន្តបន្ទាប់ដោយទទួលស្គាល់ថា ហានិភ័យខាងសិទ្ធិមនុស្សអាចប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ ខណៈដែលប្រតិបត្តិការ និងបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មចេះតែវិវត្តន៍ទៅមុខ។

សំណួរទី២៦. តើហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

គឺតាមរយៈការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សនេះហើយ ដែលសហគ្រាសមួយរកបាននូវព័ត៌មានដែលខ្លួនត្រូវការ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីយល់ដឹងពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សជាក់លាក់មួយចំនួនដែលអាចកើតឡើងក្នុងពេលវេលាណាមួយ និងក្នុងបរិបទប្រតិបត្តិការជាក់លាក់ណាមួយ ក៏ដូចជាកំណត់ឲ្យបាននូវវិធានការដែលសហគ្រាសត្រូវការក្នុងការចាត់ឡើងដើម្បីទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងនោះ។ "ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស" សំដៅទៅលើហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ដែលផ្ទុយពីហានិភ័យផ្ទាល់របស់សហគ្រាស ទោះបីជាហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សអាចបណ្តាលឲ្យមានហានិភ័យទៅលើសហគ្រាសក៏ដោយ។

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស មិនមែនជារូបមន្តដែលណែនាំថា ត្រូវតែធ្វើដូច្នេះតែមួយគត់នោះទេ។ សហគ្រាសដែលមានទំហំផ្សេងគ្នា សហគ្រាសក្នុងឧស្សាហកម្មផ្សេងគ្នា សហគ្រាសដែលមានរចនាសម្ព័ន្ធសាជីវកម្មផ្សេងគ្នា និងសហគ្រាសស្ថិតក្នុងស្ថានភាពប្រតិបត្តិការផ្សេងគ្នា នឹងត្រូវការរៀបចំដំណើរការរបស់ខ្លួនដើម្បីឲ្យឆ្លើយ តបទៅនឹងតម្រូវការទាំងនោះ។ ក៏ប៉ុន្តែ សមាសធាតុសំខាន់ៗនៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សដែលមាន ការវាយតម្លៃ ការធ្វើសមាហរណកម្ម និងការចាត់វិធានការការតាមដាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មាន ដែលនៅពេលធ្វើឡើងទន្ទឹមគ្នាជាមួយនឹងដំណើរការដំណោះស្រាយ ផ្តល់ឲ្យមានការគ្រប់គ្រងសហគ្រាសនោះនូវក្របខណ្ឌដែលសហគ្រាសនោះត្រូវការ ដើម្បីបានដឹង និងបង្ហាញថា សហគ្រាសនោះអនុវត្តការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។

សំណួរទី២៧. តើការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សគួរមានវិសាលភាពត្រឹមកម្រិតណា?

ដូចដែលគោលការណ៍ណែនាំបានបញ្ជាក់ ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស "គួរគ្របដណ្តប់លើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាអវិជ្ជមាន ដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កតាមរយៈសកម្មភាពរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ឬអាចជាប់ពាក់ព័ន្ធផ្ទាល់នឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន ដោយសារទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច"។ សូមមើលគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៣ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីទម្រង់នៃការជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស។

ចំណុចផ្តោតជាសំខាន់នៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស គឺទៅលើការកំណត់រកឲ្យឃើញ និងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធជាមួយសិទ្ធិមនុស្ស គឺថា ផលប៉ះពាល់ដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងសកម្មភាពផ្ទាល់របស់សហគ្រាស និងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច។ ជាលទ្ធផល សកម្មភាព និងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចទាំងនោះ បង្កើតបានជាវិសាលភាពនៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស។

"ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច" ដូចមាននិយមន័យក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ គឺសំដៅទៅលើទំនាក់ទំនងដែលសហគ្រាសមួយមានជាមួយនឹង "ដៃគូធុរកិច្ច អង្គភាពទាំងឡាយនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន និងអង្គភាពរដ្ឋ ឬមិនមែនរដ្ឋណាមួយក៏ដោយដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសនោះ"។ នៅពេលពិនិត្យមើលទៅលើទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច ចំណុចផ្តោតជាសំខាន់ គឺមិនមែនទៅលើហានិភ័យដែលភាគីពាក់ព័ន្ធបង្កទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស*ជាទូទៅ*នោះទេ ប៉ុន្តែវាផ្តោតទៅលើហានិភ័យដែលវាអាចបង្កការប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស*ដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសនោះ*។

សំណួរទី២៨. តើទំហំ និងលក្ខណៈដទៃទៀត អាចប៉ះពាល់ដល់ដំណើរការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសមួយដោយរបៀបណា?

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស ជាការចាំបាច់សម្រាប់សហគ្រាស*នីមួយៗ* ដើម្បីឲ្យបានដឹង និងបង្ហាញថា សហគ្រាសនោះគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ វាត្រូវបញ្ចូលគ្រប់សមាសធាតុទាំងអស់ដែលមានចែងនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ ដូចជា ការវាយតម្លៃអំពីផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពល ការធ្វើសមាហរណកម្ម និងការចាត់វិធានការចំពោះការរកឃើញផលប៉ះពាល់ ការតាមដានការឆ្លើយតប និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី វិធីដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ទាំងនោះ។ ក៏ប៉ុន្តែ ទំហំ និងភាពស្មុគ្រស្មាញនៃដំណើរការទាំងនេះនឹងមានភាពផ្សេងគ្នា អាស្រ័យទៅតាមទំហំនៃសហគ្រាស ក៏ដូចជាទៅតាមវិស័យ បរិបទប្រតិបត្តិការ ភាពជាម្ចាស់ និងរចនាសម្ព័ន្ធ។ តែទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ កត្តាសំខាន់ជាងគេបំផុតមួយក្នុងការកំណត់អំពីដំណើរការដែលត្រូវការ គឺភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសនោះ។ សេចក្តី អធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៤ ចែងអំពីភាពខុសគ្នានេះក្នុងលក្ខណៈកាន់តែពេញលេញជាងនេះ ខណៈដែលគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៤ ពន្យល់បន្ថែមអំពីការយល់ឃើញពី "ភាពធ្ងន់ធ្ងរ" នេះ។

សំណួរទី២៩. តើហេតុអ្វីបានជាការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សជាដំណើរការ "បន្តបន្ទាប់"?

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស មានបំណងជួយសហគ្រាសឲ្យដឹង និងបង្ហាញថា សហគ្រាសកំពុងតែគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅទូទាំងប្រតិបត្តិការ និងគ្រប់ពេលវេលា ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងនៅពេលដែលមានការផ្លាស់ប្តូរក្នុងកិច្ចប្រតិបត្តិការ និងបរិបទប្រតិបត្តិការទាំងឡាយផង។ ដូច្នេះ វាទាមទារឲ្យមានដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់ ឬធ្វើឡើងម្តងហើយម្តងទៀតដើម្បីកែលម្អឲ្យកាន់តែប្រសើរឡើង គឺវាមិនមែនជាការធ្វើតែម្តងចប់នោះទេ លើកលែងតែនៅពេលដែលប្រតិបត្តិការ និងបរិបទទាំងនោះមិនមានការផ្លាស់ប្តូរអ្វីគួរឲ្យកត់សម្គាល់។

សំណួរទី៣០. តើអ្វីទៅជាតួនាទីរបស់ ភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការចូលរួម?

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាដំណើរការដែលគិតគូពីមនុស្ស។ វាឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការដែលមនុស្សគ្រប់រូបទទួលបានការប្រព្រឹត្តមកលើខ្លួនដោយសេចក្តីថ្លៃថ្នូរ។ ដូច្នេះ វាពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាក់ទំនងរវាងសហគ្រាសមួយ និងអ្នកដែលអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់។

ដូច្នេះហើយ ចំណុចសំខាន់នៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស គឺសេចក្តីត្រូវការក្នុងការយល់អំពីទស្សនៈរបស់បុគ្គល និងក្រុមដែលអាចនឹងទទួលរងផលប៉ះពាល់។ នៅកន្លែងណាដែលអាចធ្វើទៅបាន និងសមស្របចំពោះទំហំរបស់សហគ្រាស ឬសារៈតាហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសនោះ គួរមានការចូលរួមពិគ្រោះយោបល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងអ្នកដែលអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់ ឬជាមួយនឹងតំណាងស្របច្បាប់របស់ពួកគេ ដូចមានពិភាក្សាបន្ថែមនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨។

សំណួរទី៣១. តើសហគ្រាសមួយត្រូវការសមត្ថភាពអ្វីខ្លះដើម្បីធ្វើការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស?

មិនមានចម្លើយតែមួយណាមួយដែលឆ្លើយទៅនឹងសំណួរនេះទេ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយមិនអាចបំពេញការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សបានទេ វាមានន័យថាជាហានិភ័យចំពោះសហគ្រាស ក៏ដូចជាហានិភ័យចំពោះមនុស្ស។ ដូចគ្នានឹងហានិភ័យដទៃទៀតដែរ សហគ្រាសត្រូវដាក់ពង្រាយនូវសមត្ថភាពផ្ទៃក្នុងចាំបាច់ ដើម្បីចាត់ចែងឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ ប្រការនេះគួរមានភាពសមស្របទៅនឹងទម្រង់ ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសនោះ។ សម្រាប់សហគ្រាសធុនតូចដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សតិចតួច វានឹងអាចជាការងារមួយដែលចាត់ឲ្យបុគ្គលិកដែលមានស្រាប់ជាអ្នក

ទទួលខុសត្រូវ ដោយទាមទារឲ្យគាត់ចំណាយពេលវេលាក្នុងកម្រិតកំណត់ណាមួយ។ សម្រាប់សហគ្រាសណាដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សគួរកត់សម្គាល់ខ្លាំង គេទាមទារឲ្យមានការចំណាយពេលរបស់បុគ្គលិកដែលមានឆន្ទៈកាន់តែច្រើន និងទាមទារឲ្យមានធនធានថវិកាផងដែរ។

សម្រាប់សហគ្រាសជាច្រើន គេអាចនឹងមានរួចហើយនូវដំណើរការសម្រាប់ទម្រង់នៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវ (ដូចជា បរិស្ថាន សុខភាព និងសុវត្ថិភាព ជាដើម) ដែលគេអាចទាញចេញយកមកប្រើប្រាស់ និងបន្តរៀបចំពីលើវាបន្ថែមទៀត ដើម្បីផ្តល់ឲ្យមាននូវការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស។ គួរមានការយកចិត្តទុកដាក់ ដើម្បីធានាថាប្រព័ន្ធទាំងនេះ ត្រូវគេសម្របទៅតាមការងារជាក់លាក់ណាមួយក្នុងការចាត់ចែងគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលសហគ្រាសទាំងអស់ត្រូវធានាថាបុគ្គលិកដែលទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ការងារការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សនេះមានជំនាញចាំបាច់ និងមានឱកាសទទួលការបណ្តុះបណ្តាលចាំបាច់នានា។ បុគ្គលិកទាំងនេះក៏ត្រូវមានឥទ្ធិពលគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងសហគ្រាសនោះដែរ។

នៅដំណាក់កាលដំបូង ទម្រង់ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សទូទៅរបស់សហគ្រាសមួយ នឹងត្រូវបានធ្វើការវាយ តម្លៃដើម្បីរៀបចំបង្កើតការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយ ព្រមទាំងគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីគាំទ្រនានា។ ប៉ុន្តែ សហគ្រាសត្រូវត្រួតពិនិត្យមើលលើការផ្លាស់ប្តូរទាំងឡាយដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ទម្រង់ទូទៅ។ ការផ្លាស់ប្តូរណា មួយអាចចេញពីកត្តាមួយចំនួន ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសហគ្រាសប្តូរទៅទីតាំងថ្មីណាមួយដែលមាននីតិរដ្ឋ ឬមានបញ្ហាប្រឈមដោយសារជម្លោះ ឬការបញ្ចេញផលិតផលថ្មីដែលត្រូវការប្រើប្រាស់ប្រភពពីតំបន់ដែលគេដឹងថាមានបញ្ហាសិទ្ធិការងារ។ វាអាចជាលទ្ធផលដែលកើតចេញមកពីការអភិវឌ្ឍន៍សេវាកម្មថ្មីៗសម្រាប់អតិថិជនដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការបំពានសិទ្ធិមនុស្ស ឬចេញមកពីផលិតផល ឬសេវាកម្មដែលមានជាយូរមកហើយតែត្រូវបានគេចាប់ផ្តើមប្រើសម្រាប់គោលបំណងផ្សេងដោយខុសពីចេតនាដើម។

ការពិនិត្យមើលបញ្ហាទាំងនេះ និងការវិវឌ្ឍពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតនឹងជួយបង្ហាញឲ្យឃើញពីបញ្ហាដែលកើតមាន ថ្មីនានាដែលនឹងផ្លាស់ប្តូរទម្រង់ហានិភ័យជាទូទៅរបស់សហគ្រាស និងអាចតម្រូវឲ្យមានការបែងចែកធនធានកាន់តែច្រើនជាងមុនសម្រាប់ដោះស្រាយការកើនឡើងនៃហានិភ័យ។

សំណួរទី៣២. តើការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងដំណោះស្រាយយ៉ាងដូចម្តេច?

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សមានបំណងក្នុងការទប់ស្កាត់ និងកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស*ជាសក្តានុពល*ដែលសហគ្រាសអាចមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធ។ ដំណោះស្រាយ ឬការកែតម្រូវ គឺមានបំណងដោះស្រាយឲ្យចំផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែងនានា ដែលសហគ្រាសមួយអាចបង្កឡើង ឬ រួមចំណែកបង្កឲ្យមានឡើង។ ដំណើរទាំងពីរនេះញែកដាច់ចេញពីគ្នា ប៉ុន្តែមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធគ្នាទៅវិញទៅមក។ ឧទាហរណ៍ យន្តការដោះស្រាយដ៏មានប្រសិទ្ធភាពមួយដែលតាមរយៈយន្តការនេះ អ្នកទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់អាចលើកឡើងនូវកង្វល់អំពីព្យសនកម្មដែលកើតឡើង ឬអាចនឹងកើតឡើងចំពោះពួកគេនោះ អាចជាវិធីចង្អុលបង្ហាញដ៏ល្អមួយលើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពល ឬដែលកើតមានឡើងវិញម្តងទៀត។ ការតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបរបស់សហគ្រាសចំពោះផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សនឹងទទួលបានផលប្រយោជន៍ពីការផ្តល់ព័ត៌មានត្រឡប់ តាមរយៈយន្តការដោះស្រាយដែលមានប្រសិទ្ធភាព ក៏ដូចជាពីការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធច្រើនផ្សេងទៀត។ សហគ្រាសគួរតែស្ថិតនៅក្នុងតួនាទីមួយក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមភាពសមស្របអំពី របៀបដែលពួកគេដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សជាទូទៅ និងរបៀបដែលពួកគេផ្តល់សំណងជួសជុលការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សសំខាន់ៗ។

សំណួរទី៣៣. តើការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស ឬចំណែកណាមួយនៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនេះអាចអនុវត្តដោយអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅដែរឬទេ?

វាជាកិច្ចការដែលប្រាកដជាអាចធ្វើទៅបានចំពោះការប្រើអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ ក្នុងការអនុវត្តដំណើរការមួយចំនួននៃការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស ហើយនៅពេលខ្លះ វាជារឿងដែលសមហេតុផល និងចាំបាច់ទៀតផង។ ប៉ុន្តែគេគួរធ្វើដោយការយកចិត្តទុកដាក់បំផុត។ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងប្រតិបត្តិការស្នូលរបស់សហគ្រាសមួយ។ វិធីល្អបំផុតក្នុងការធានាថា អាចសម្រេចបានដោយនិរន្តរភាពនោះគឺ ត្រូវដាក់ដំណើរការនេះតំកល់ក្នុងគុណតម្លៃរបស់សហគ្រាស។ កាលណាសហគ្រាសប្រើភាគីទីបីឲ្យអនុវត្តដំណើរការនេះកាន់តែច្រើន វានឹងមានកាន់តែតិចទៅៗនៃ "ការតំកល់" ដំណើរការនេះក្នុងសហគ្រាស។ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលការរកឃើញណាមួយអំពីផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសដែលបានរកឃើញ តាមរយៈការងាររបស់អ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ ត្រូវបានបញ្ចូល

និងធ្វើឲ្យជ្រួតជ្រាបប្រកបដោយប្រសិទ្ធិភាពនៅទូទាំងសហគ្រាស ក្នុងគោលបំណងដើម្បីជួយបង្កឲ្យមានការចាត់វិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព (សូមមើលគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩)។

វាមិនមែនជាការផ្តល់យោបល់ល្អនោះទេ ដែលឲ្យសហគ្រាសមួយប្រគល់ទាំងស្រុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធរងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលទៅឲ្យអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ ពីព្រោះថាការធ្វើបែបនេះអាចធ្វើឲ្យទន់ខ្សោយដល់ សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនក្នុងការយល់ដឹងឲ្យបានពិតប្រាកដអំពី ទស្សនៈរបស់អ្នកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ និងក្នុងការកសាងទំនុកចិត្ត និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានមានប្រយោជន៍ជាមួយអ្នកទាំងនោះ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏ការឲ្យមានការចូលរួមពីភាគីទីបីក្នុងស្រុកនៅក្នុង កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងចូលរួមដោយផ្ទាល់ពី សហគ្រាសអាចជួយកាត់បន្ថយគម្លាតផ្នែកវប្បធម៌។ ជាពិសេសនៅទីកន្លែងដែលទំនាក់ទំនងជាមួយភាគី ពាក់ព័ន្ធទទួលរងផលប៉ះពាល់ ធ្លាប់មានប្រវត្តិមិនទុកចិត្តគ្នានោះ វាអាចជាប្រការសំខាន់ក្នុងការរកឲ្យឃើញនូវភាគីទីបីអព្យាក្រឹត្យមួយដែលអាចគាំទ្រ និងជួយជ្រោមជ្រែងដល់ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងនេះយ៉ាងហោចណាស់ ក៏ទង្វើនេះសំខាន់សម្រាប់ដំណាក់កាលដំបូងដែរ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងមានប្រព័ន្ធមួយហើយឬនៅ ដែលប្រព័ន្ធនេះអាចឲ្យយើងកសាងបានថែមទៀត នៅពេលដែលយើងរៀបចំបង្កើតដំណើរការនៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់យើង?

តើប្រព័ន្ធទាំងនេះមានប្រសិទ្ធភាព និងសមស្របទៅនឹងគោលបំណងនៃការដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិ មនុស្សហើយឬនៅ? តើការផ្លាស់ប្តូរអ្វីខ្លះដែលអាចធ្វើទៅបាន ដើម្បីធ្វើឲ្យប្រព័ន្ធទាំងនោះសមស្របទៅនឹងគោលបំណងនេះ?

តើមានកាលៈទេសៈអ្វីខ្លះដែលយើងនឹងត្រូវធ្វើការបែងចែកដំណើរការនានាសម្រាប់សិទ្ធិមនុស្ស? តើនរណាគួរជាអ្នកដឹកនាំលើការងារនៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សនេះ? តើអ្នកណាត្រូវការមាននូវការ ត្រួតពិនិត្យមើល?

តើអង្គភាពណាដែលទំនងជាត្រូវការជាងគេបំផុត ក្នុងការចូលរួមក្នុងទិដ្ឋភាពស្តីពីការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស? តើយើងធ្វើដូចម្តេចដើម្បីឲ្យពួកគេបានចូលរួមក្នុងការរៀបចំបង្កើតដំណើរការទាំងនេះ? តើយើងអាចបង្កើតរចនាសម្ព័ន្ធ និងជំរុញឲ្យមានការសហការណ៍គ្នាយ៉ាងដូចម្តេច?

តើជំនាញពីខាងក្រៅអ្វីខ្លះដែលយើងទំនងជាត្រូវការ? ប្រសិនបើយើងប្រើអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ តើធ្វើដូចម្ដេចទើបអាចធានាបានថា ការប្រើជំនាញនេះជួយគាំទ្រ គឺថាមិនរារាំងដល់ការដាក់តំកល់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក្នុងគុណតម្លៃ និងការអនុវត្តផ្ទៃក្នុងរបស់យើង? តើនៅត្រង់ចំណុចណាក្នុងដំណើរការនៃការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិ មនុស្សដែលយើងគួរស្វែងរកការចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬជាមួយអ្នកតំណាងរបស់ពួកគេ និងត្រូវធ្វើដូចម្ដេច? ប្រសិនបើយើងមិនអាចធ្វើដូច្នោះបាន តើយើងអាចទទួលបាននូវការយល់ដឹងអំពី កង្វល់ ឬទស្សនៈរបស់ពួកគេដោយវិធីណាផ្សេងទៀត? តើយើងធ្វើដូចម្ដេចដើម្បីធានាថា យើងអាចធ្វើឲ្យការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សនេះមានបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីឲ្យយើងអាចដឹងអំពីការផ្លាស់ប្ដូរដែលអាចតម្រូវឲ្យមានការវាយតម្លៃជាថ្មី និងឆ្លើយតបសារជាថ្មីចំពោះផលប៉ះពាល់របស់យើង?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨

ដើម្បីវាស់ស្ទង់ហានិភ័យខាងសិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មគួរតែកំណត់និងវាយតម្លៃពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្ដែង ឬជាសក្ដានុពលនានាដែលពួកគេអាចជាប់ពាក់ព័ន្ធ តាមរយៈសកម្មភាពផ្ទាល់របស់ពួកគេឬជាលទ្ធផលនៃទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់ពួកគេ។ ដំណើរការនេះគួរតែះ

(ក) យកចេញមកពីជំនាញសិទ្ធិមនុស្សមាននៅផ្ទៃក្នុង និង/ឬ មកពីខាងក្រៅដែលឯករាជ្យ

(ខ) បញ្ចូលការពិគ្រោះយោបល់ដ៏មានអត្ថន័យជាមួយក្រុមដែលរងផលប៉ះពាល់ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតឲ្យស្របទៅតាមទំហំនៃសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនោះព្រមទាំងស្របតាមបរិបទ និងបរិយាកាសប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន។

សំណួរទី៣៤. តើហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

សម្រាប់សហគ្រាសណាក៏ដោយ ការវាស់វែងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាចំណុចចាប់ផ្ដើមសម្រាប់ការយល់ដឹងអំពីការបកស្រាយសេចក្ដីថ្លែងការណ៍គោលនយោបាយ ដែលជាការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សឲ្យក្លាយទៅជាការអនុវត្តជាក់ស្ដែង។ នេះគឺជាតម្រូវការដំបូងដ៏សំខាន់បំផុតដើម្បីឲ្យទទួលបានការយល់ដឹងអំពីរបៀបទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្ដានុពល និងផ្ដល់

ដំណោះស្រាយចំពោះផលប៉ះពាល់ជាក់ស្តែងដែលសហគ្រាសនោះបង្កឡើង ឬរួមចំណែកបង្កឡើង។ ដូច្នេះវាគឺជាជំហានដំបូងដ៏សំខាន់ក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស។

សំណួរទី៣៥. តើ "ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស" មានន័យដូចម្តេច ហើយសិទ្ធិមនុស្សរបស់នរណាខ្លះដែលពាក់ព័ន្ធ ?

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សភាគច្រើន ផ្តោតទៅលើហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ឬទៅលើផលប៉ះពាល់*ជាសក្តានុពល* ដែលសហគ្រាសមួយអាចមានការពាក់ព័ន្ធ។ ផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស*ជាក់ស្តែង* គឺជាបញ្ហាចម្បងសម្រាប់ផ្តល់ឲ្យមានដំណោះស្រាយ ថ្វីបើវាក៏ជាសូចនាករដ៏សំខាន់មួយនៃផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល។ វាមានតម្លៃ ក្នុងការបង្ហាញជាថ្មីម្តងទៀតថា ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសមួយ គឺជាហានិភ័យដែលប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសបង្កដល់ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស។ កត្តានេះចែកដាច់ពីហានិភ័យផ្សេងទៀត ដែលការជាប់ពាក់ព័ន្ធ ជាមួយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស អាចបង្កទៅលើសហគ្រាស ទោះបីជាកត្តាទាំងពីរនេះកាន់តែពាក់ព័ន្ធជាមួយគ្នាច្រើនឡើងក៏ដោយ។

ប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសមួយអាចបង្កហានិភ័យទៅលើ សិទ្ធិមនុស្សនៃក្រុមផ្សេងៗគ្នាបាន។ បុគ្គលិកផ្ទាល់តែងតែជាក្រុមពាក់ព័ន្ធក្នុងករណីនេះ។ ប៉ុន្តែ ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលអាចនឹងទទួលរងផលប៉ះពាល់ ក៏អាចជាសហគមន៍ទាំងឡាយដែលនៅជុំវិញអគាររបស់សហគ្រាស អាចជាកម្មករសហគ្រាសផ្សេងទៀតនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន (ត្រឹមកម្រិតមួយដែលពួកគេអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ ដោយសារតែសកម្មភាព ឬការសម្រេចចិត្តរបស់សហគ្រាស) អាចជាអ្នកប្រើប្រាស់ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់សហគ្រាស អាចជាអ្នកដទៃទៀតដែលជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការអភិវឌ្ឍន៍ផលិតផល (ដូចជា ក្នុងការសាកល្បងផលិតផល) ជាដើម។ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលសហគ្រាសត្រូវសម្លឹងមើលឲ្យលើសពីក្រុមដែលងាយមើលឃើញបំផុតនោះ ហើយមិនត្រូវសន្មត់ ឧទាហរណ៍ថា បញ្ហាប្រឈមក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់នេះ ស្ថិតនៅលើភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ ហើយភ្លេចបុគ្គលិកផ្ទាល់នោះ ទេ ឬមិនត្រូវសន្មត់ថា អ្នកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ គឺមានតែបុគ្គលិកផ្ទាល់ ដោយមិនខ្វល់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់នៅក្រៅជញ្ជាំងរបងសហគ្រាសរបស់ខ្លួននោះដែរ។ បុគ្គលចេញពីក្រុមប្រជាជនដែលងាយរងគ្រោះដោយសារការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សនេះ តម្រូវឲ្យមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេស។ (សូមមើលសំណួរទី ៤ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពីក្រុម ឬប្រជាជនងាយរងគ្រោះ)។

សំណួរទី៣៦.តើគួរវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នៅពេលណា?

ការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស ទាមទារឲ្យមានដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់មួយសម្រាប់វាយតម្លៃលើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យសហគ្រាសមួយប្រកាន់ខ្ជាប់នូវទិដ្ឋភាពពិតប្រាកដមួយអំពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សពីពេលមួយទៅពេលមួយ ដោយពិចារណាទៅលើការផ្លាស់ប្តូរកាលៈទេសៈទាំងឡាយ។ ប្រការនេះមិនអាចសម្រេចបានតាមរយៈការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សត្រឹមតែម្តងបាននោះទេ លុះត្រាតែប្រតិបត្តិការ និងបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសនោះ មិនមានការផ្លាស់ប្តូរភាគច្រើនបំផុត។ សេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨ បញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាការវាយតម្លៃម្តងហើយម្តងទៀត ទំនងជាមានភាពចាំបាច់នៅគ្រាសំខាន់ៗផ្សេងៗគ្នា ដូចជា មុនពេលមានសកម្មភាព ឬមានទំនាក់ទំនងថ្មីណាមួយ មុនពេលធ្វើការសម្រេចចិត្ត ឬការផ្លាស់ប្តូរចម្បងៗក្នុងប្រតិបត្តិការ (ឧទាហរណ៍ ការហក់ចូលទីផ្សារ ការណែនាំផលិតផលថ្មី ការផ្លាស់ប្តូរគោលនយោបាយ ឬការផ្លាស់ប្តូរទ្រង់ទ្រាយធំរបស់ធុរកិច្ច) ក្នុងការឆ្លើយតប ឬការរំពឹងទុកចំពោះការផ្លាស់ប្តូរបរិយាកាសប្រតិបត្តិការ (ឧទាហរណ៍ ការកើតឡើងភាពតានតឹងខាងសង្គម) និងពាសពេញដំណើរការសកម្មភាព ឬទំនាក់ ទំនងណាមួយតាមកាលវេលាកំណត់ ជាដើម។

ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពបំផុត គឺត្រូវចាប់ផ្តើមការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ឲ្យបានឆាប់តាមដែលអាចធ្វើទៅបាននៅក្នុងដំណើរការសកម្មភាព ឬទំនាក់ទំនងជាក់លាក់ណាមួយ។ លក្ខខណ្ឌនៅក្នុងកិច្ចសន្យានៅពេលចាប់ផ្តើមការវិនិយោគ ឬទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចថ្មីណាមួយ ជារឿយៗអាចបញ្ជាក់យ៉ាងច្បាស់ថាតើវានឹងមានការលំបាក ឬងាយស្រួលយ៉ាងណា ក្នុងការធានាឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់រយៈពេលនោះ។ ការអនុវត្តចាប់ពីដើមទីទៅ ក្នុងការគណនាអំពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស អាចជួយបង្កើតឲ្យមានលក្ខខណ្ឌត្រឹមត្រូវក្នុងកិច្ចសន្យាដើម្បីធានាឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

ស្រដៀងគ្នានេះដែរ ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធក្នុងការច្របាច់បញ្ចូលគ្នា ឬក្នុងការទទួលបានការកាន់កាប់ណាមួយ ដែលនាំយកមកនូវគម្រោង សកម្មភាព និងទំនាក់ទំនងថ្មីៗចូលទៅក្នុងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន សហគ្រាសគួរបញ្ចូលការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សទៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួន ដោយចាប់ផ្តើមពីការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សណាមួយដែលសហគ្រាសនោះកំពុងដាក់អនុវត្ត។ ជាងនេះទៀត ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយទទួលបានការកាន់កាប់

សហគ្រាសណាមួយផ្សេងទៀតដែលសហគ្រាសទទួលបានការកាន់កាប់នោះរកឃើញថា មានការជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស វាទាមទារឲ្យសហគ្រាសនេះមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយការកើតឡើងបន្ត ឬការកើតឡើងទាំងនោះ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសក្រោយនេះពិតជាបង្កឲ្យមាន ឬរួមចំណែកបង្កដល់ការរំលោភបំពាន ប៉ុន្តែមិនបានផ្តល់ឲ្យមានដំណោះស្រាយនៅឡើយ ហើយមិនមានប្រភពណាមួយផ្សេងសម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពទេ នោះសហគ្រាសដែលនឹងទទួលការកាន់កាប់មានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដែលគួរតែធ្វើឲ្យមានដំណោះស្រាយដោយប្រសិទ្ធភាព ចំពោះការរួមចំណែករំលោភបំពានទាំងនោះ។ ការវាយតម្លៃតាំងពីដំបូងទីទៅ នឹងមានភាពសំខាន់ណាស់ ក្នុងការបង្ហាញឲ្យឃើញច្បាស់អំពីស្ថានភាពពិត។

ប្រអប់លេខ៤

គោលការណ៍សម្រាប់កិច្ចសន្យាដែលមានការទទួលខុសត្រូវ៖ ការដាក់បញ្ចូលការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សទៅក្នុងការចរចារកិច្ចសន្យារវាងរដ្ឋ និងវិនិយោគិន - ការណែនាំសម្រាប់អ្នកចរចារ។

គោលការណ៍សម្រាប់កិច្ចសន្យាដែលមានការទទួលខុសត្រូវ កំណត់ចេញនូវគោលការណ៍ចំនួន ១០ ដើម្បីជួយដល់រដ្ឋ និងវិនិយោគិន ក្នុងការដាក់បញ្ចូលការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សទៅក្នុងការចរចារកិច្ចសន្យាសម្រាប់គម្រោងវិនិយោគ។ គោលការណ៍និមួយៗ ត្រូវបានពន្យល់ជាសង្ខេប រួមជាមួយនឹងការអនុវត្តសំខាន់ៗព្រមទាំងបញ្ជីសំណួរដែលគេផ្តល់អនុសាសន៍សម្រាប់អ្នកចរចារ។ មគ្គុទ្ទេសក៍នោះត្រូវបានចងក្រងបង្កើតឡើងតាមរយៈការសិក្សាស្រាវជ្រាវ និងការពិគ្រោះយោបល់ប្រកបដោយការចូលរួមក្នុងចំណោមភាគីអ្នកពាក់ព័ន្ធចម្រុះដែលបានប្រព្រឹត្តិទៅអស់រយៈពេល៤ឆ្នាំ ក្នុងរង្វង់អាណត្តិរបស់អ្នកតំណាងពិសេសនៃលោកអគ្គលេខាធិការអង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកបញ្ហាស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស គឺលោកសាស្ត្រាចារ្យ ចន រ៉ូហ្គី។ មគ្គុទ្ទេសក៍នេះឆ្លុះបញ្ចាំងពីបទពិសោធន៍រួមរបស់ អ្នកជំនាញការនានាដែលបានពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងគម្រោងវិនិយោគសំខាន់ៗរបស់រដ្ឋាភិបាល សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងស្ថាប័នផ្តល់ប្រាក់កម្ចីនានា។ គោលការណ៍ទាំង១០ គឺ៖

១. ការរៀបចំ និងការធ្វើផែនការសម្រាប់ការចរចារគម្រោង៖ ភាគីគួរត្រៀមលក្ខណៈជាមុនឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់ និងមានសមត្ថភាពក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងភាពជាប់ទាក់ទងនៃសិទ្ធិមនុស្សរបស់គម្រោងអំឡុងពេលចរចារ។

២. ការគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពល៖ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការទប់ស្កាត់ និងការកាត់បន្ថយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយគម្រោង ហើយសកម្មភាពនៃការគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់ គួរតែមានការបញ្ជាក់ឲ្យបានច្បាស់លាស់ និងមានការព្រមព្រៀងគ្នាមុនពេលកិច្ចសន្យាត្រូវបានសម្រេចបញ្ចប់។

៣. ស្តង់ដារប្រតិបត្តិការគម្រោង៖ ច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងស្តង់ដារគ្រប់គ្រងលើប្រតិបត្តិការរបស់គម្រោងគួរសម្រួលដល់ការទប់ស្កាត់ ការកាត់បន្ថយ និងការផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននានាលើសិទ្ធិមនុស្សនៅទូទាំងវដ្តនៃគម្រោង។

៤. បទប្បញ្ញត្តិស្តីពីស្ថិរកម្ម៖ ប្រសិនបើមានប្រើបទប្បញ្ញត្តិស្ថិរកម្មក្នុងកិច្ចសន្យា គួរត្រូវព្រាងឲ្យបានប្រុងប្រយ័ត្ន ដើម្បីឲ្យការការពារណាមួយចំពោះវិនិយោគិនប្រឆាំងនឹងការផ្លាស់ប្តូរក្នុងច្បាប់ នាពេលអនាគត មិនមានការជ្រៀតជ្រែកដល់កិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងពិតប្រាកដរបស់រដ្ឋ ក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ ឬគោលនយោបាយទាំងឡាយក្នុងសភាពជាការរើសអើងឡើយ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យសម្រេចបានតាមកាតព្វកិច្ចសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន។

៥. "បទប្បញ្ញត្តិអំពីទំនិញ ឬសេវាបន្ថែម"៖ នៅពេលដែលកិច្ចសន្យាមានការរំពឹងថា វិនិយោគិននឹងផ្តល់សេវាកម្មបន្ថែមលើសពីវិសាលភាពគម្រោង គេគួរអនុវត្តតាមរបៀបដែលស្របទៅនឹងកាតព្វកិច្ចខាងសិទ្ធិមនុស្សរបស់រដ្ឋ និងការទទួលខុសត្រូវរបស់វិនិយោគិនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។

៦. សុវត្ថិភាពផ្នែករូបវន្តរបស់គម្រោង៖ សុវត្ថិភាពផ្នែករូបវន្តសម្រាប់សម្ភារៈបរិក្ខារគម្រោង ការតម្លើង ឬបុគ្គលិកគម្រោង គួរត្រូវបានផ្តល់ជូនតាមរបៀបមួយដែលស្របនឹងគោលការណ៍ និងស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្ស។

៧. ការចូលរួមរបស់សហគមន៍៖ គម្រោងគួរមានផែនការនៃការចូលរួមរបស់សហគមន៍ប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពនៅពាសពេញវដ្តរបស់គម្រោង ដោយចាប់ផ្តើមតាំងពីដំណាក់កាលដំបូងបំផុតទៅ។

៨. ការតាមដានមើល និងអនុលោមភាពរបស់គម្រោង៖ រដ្ឋគួរមានលទ្ធភាពតាមដានមើលអនុលោមភាពរបស់គម្រោងជាមួយនឹងស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធ ដើម្បីការពារសិទ្ធិមនុស្ស ហើយទន្ទឹមគ្នានេះដែរ រដ្ឋគួរផ្តល់ការធានាចាំបាច់នានាដល់អ្នកវិនិយោគប្រឆាំងនឹងការជ្រៀតជ្រែកតាមអំពើចិត្តទៅលើគម្រោង។

៩. យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងចំពោះព្យសនកម្មដែលមិនជាប់ទាក់ទងនឹងកិច្ចសន្យាដល់ភាគីទីបី៖ បុគ្គល និងសហគមន៍ដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ដោយសារសកម្មភាពគម្រោង ប៉ុន្តែមិនមែនជាភាគីក្នុងកិច្ចសន្យា គួរអាចទៅប្រើប្រាស់បាននូវយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការដ៏មានប្រសិទ្ធភាព។

១០. តម្លាភាព/ការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីលក្ខខណ្ឌក្នុងកិច្ចសន្យា៖ លក្ខខណ្ឌក្នុងកិច្ចសន្យា គួរតែបានបញ្ចេញឲ្យមានការដឹងឮ ហើយវិសាលភាព និងរយៈពេលនៃការលើកលែងទាក់ទងនឹងការបញ្ចេញព័ត៌មានគួរផ្អែកលើមូលហេតុដែលជឿជាក់បានបំផុត។

ប្រភព៖ A/HRC/17/31/Add.3

សំណួរទី ៣៧. តើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានវាយតម្លៃយ៉ាងដូចម្តេច?

វិធីសាស្ត្រជាស្តង់ដារសម្រាប់ការវាយតម្លៃហានិភ័យអាចជួយបង្ហាញពី *ភាពអាចកើតឡើងបាន* នៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស ដែលវាសំខាន់ដូចគ្នានឹង*ភាពធ្ងន់ធ្ងរ* នៃផលប៉ះពាល់ដែរ។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើមានភាពអាចកើតឡើងបាននៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពលមានកម្រិតទាប ប៉ុន្តែភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់វាមាន កម្រិតខ្ពស់នោះ ភាពអាចកើតឡើងបានក្នុងកម្រិតទាបនេះមិនអាចទូទាត់ជាមួយនឹងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សបានឡើយ។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់ត្រូវបានយល់ថាជា "ទំហំ វិសាលភាព និងចរិកលក្ខណៈដែលមិនអាចដោះស្រាយឡើងវិញបាន" ដែលមានភាពសំខាន់ខ្លាំងណាស់ (សូមមើលគោលការណ៍ណែនាំលេខ១៤)។ ដូចគ្នានេះដែរ ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សមិនអាចជាកម្មវត្ថុនៃការវិភាគចំណាយនិងផលចំណេញក្នុងលក្ខណៈសាមញ្ញ មួយដែលការចំណាយរបស់សហគ្រាសក្នុងការទប់ស្កាត់ឬកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សត្រូវថ្លឹងធៀប នឹងការចំណាយរបស់សហគ្រាសទាក់ទងនឹងការដាក់ឲ្យទទួលខុសត្រូវចំពោះព្យសនកម្មទៅលើសិទ្ធិមនុស្សឡើយ។

ដូចសេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨ បានពន្យល់អំពីដំណើរការនៃការវាយតម្លៃអំពីផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពល ជាធម្មតាមានបញ្ចូល

"ការវាយតម្លៃលើបរិបទសិទ្ធិមនុស្ស មុននឹងមានការស្នើឡើងនូវសកម្មភាពធុរកិច្ច ហើយនៅទីណាដែលអាចធ្វើទៅបានត្រូវរកឲ្យឃើញអ្នកដែលអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់ ត្រូវកំណត់តាមប្រភេទស្តង់ដារនិងបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធ ព្រមទាំងគិតទុកមុននូវរបៀបដែលសកម្មភាព និងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចពាក់ព័ន្ធដែលបានគ្រោងទុកទាំងឡាយអាចមានផលប៉ះពាល់ ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សនៃអ្នកដែលបានរកឃើញថាអាចទទួលរងការប៉ះពាល់"។

សហគ្រាសមួយ អាចជ្រើសរើសធ្វើការវាយតម្លៃទៅលើផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន ដាច់ដោយឡែកតែឯងក៏បាន ឬអាចបញ្ចូលទៅក្នុងការពិចារណាអំពីសិទ្ធិមនុស្សនេះចូលនៅក្នុងការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់បរិស្ថាននិងសង្គមក៏បាន។ វាក៏អាចជាការចាំបាច់ក្នុងការធ្វើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដាច់ដោយឡែកតែឯង ប្រសិនបើសកម្មភាព ឬបរិបទប្រតិបត្តិការទាំងឡាយរបស់សហគ្រាសបង្ហានិភ័យខ្ពស់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ឧបករណ៍ និងវិធីសាស្ត្រសម្រាប់ការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សមួយចំនួនត្រូវបានបង្កើតរួចហើយ និងមួយចំនួនទៀត កំពុងរៀបចំបង្កើតឡើង។ តែទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ដូចបានកត់សម្គាល់រួចហើយថា គោលការណ៍នេះមិនមានបំណងសម្រាប់តែធ្វើការវាយតម្លៃបែបនេះនោះទេ ប៉ុន្តែមានបំណងប្រើប្រាស់ជាដំណើរការជាបន្តបន្ទាប់សម្រាប់វាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់ដែលនឹងប្រើប្រាស់ប្រភពផ្សេង។

ក្រៅពីការវាយតម្លៃជាផ្លូវការដែលផ្តួចផ្តើមដោយសហគ្រាសផ្ទាល់ ប្រភពផ្សេងៗទៀតក៏អាចរួមចំណែកផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងដែលភាគីពាក់ព័ន្ធអាចលើកឡើងនូវក្តីបារម្ភរបស់ខ្លួននោះអាចផ្តល់នូវការបង្ហាញអំពីផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពល។ ព័ត៌មាន ឬរបាយការណ៍របស់អ្នកជំនាញអំពីបរិបទប្រតិបត្តិការជាក់លាក់ទាំងឡាយ ឬអំពីការអភិវឌ្ឍន៍វិស័យនោះអាចប្រើប្រាស់ជាប្រភពផ្សេងៗបាន។ យុទ្ធនាការរបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឬភាគីទីបីផ្សេងទៀតក៏អាចប្រើប្រាស់ជាប្រភពផ្សេងៗបានដែរ។ ប្រភពទាំងអស់នេះអាចប្រើបញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ជាបន្តបន្ទាប់បាន។

នៅពេលវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពល ក្រុមហ៊ុនគួរយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើក្រុមងាយរងគ្រោះ និងក្រុមមិនសូវទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់។ នៅក្នុងសង្គមមួយចំនួន គំរូនៃ ការរើសអើងមានជាប់នៅក្នុងសង្គមទាំងនោះ អាចមានសភាពរីកសាយភាយ (ប៉ុន្តែ អ្នក

ខាងក្រៅអាចមើលមិនឃើញច្បាស់ទេ)។ ទោះបីក្រុមហ៊ុនមិនទទួលខុសត្រូវចំពោះការអនុវត្តបែបរើសអើងទូលំទូលាយបែបនេះក៏ដោយ ក៏ពួកគេគួរយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសទៅលើសិទ្ធិ និងសេចក្តីត្រូវការព្រមទាំងការប្រឈមទាំងឡាយដែលជនងាយរងគ្រោះ និងក្រុមមិនសូវទទួលបានការយកចិត្តទុកដាក់ទាំងនោះជួបប្រទះ ដើម្បីធានាថាក្រុមហ៊ុនមិនចូលរួមចំណែក ឬធ្វើឲ្យការរើសអើងនោះមានសភាពកាន់តែអាក្រក់ឡើង។

សរុបសេចក្តីមក ដំណើរការក្នុងការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សគួរតែមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីឲ្យធាតុផ្សេងៗអាចបញ្ចូលទៅក្នុងទិដ្ឋភាពទូទៅមួយប្រកបដោយសង្គតភាពអំពី ផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែងនិងជាសក្តានុពលពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពនិងទំនាក់ទំនងទាំងឡាយរបស់សហគ្រាសនិងអាចបញ្ជ្រាបវាចូលទៅក្នុងជំហានជាបន្តបន្ទាប់បានយ៉ាងត្រឹមត្រូវក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវនេះ។

សំណួរទី ៣៨. តើសហគ្រាសគួរពិនិត្យមើលឲ្យឆ្ងាយដល់ត្រឹមណា នៅពេលវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស?

គោលបំណងនៃការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់នេះ គឺដើម្បីរកឲ្យឃើញនូវផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរណាមួយដែលសហគ្រាសអាចមានការពាក់ព័ន្ធ។ ដូចមានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៣ ការវាយតម្លៃនេះមានរួមបញ្ចូល ទាំងផលប៉ះពាល់ដែលសហគ្រាសអាចបង្ក ឬរួមចំណែកតាមរយៈសកម្មភាពរបស់ខ្លួនព្រមទាំងផលប៉ះពាល់ដែលសហគ្រាសមិនបានរួមចំណែកទេ ក៏ប៉ុន្តែផលប៉ះពាល់នេះមានជាប់ទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ខ្លួនដែលបង្កឡើងដោយទំនាក់ទំនាក់ខាងធុរកិច្ចណាមួយ។ ដូច្នេះ នៅពេលធ្វើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពល សហគ្រាសគួរពិនិត្យមើលទាំងសកម្មភាពរបស់ខ្លួនឯង និងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់ខ្លួនផងដែរ។

សំណួរទី៣៩. តើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ដែលកើតឡើងតាមរយៈសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសផ្ទាល់ មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

សហគ្រាសមួយអាចបង្ក ឬរួមចំណែកឲ្យមានផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាអវិជ្ជមាន តាមរយៈសកម្មភាពរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសអាចរួមចំណែកឲ្យមានផលប៉ះពាល់ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើសហគ្រាសនោះទុកនិយោជិតឲ្យធ្វើការនៅកន្លែងធ្វើការងារមួយរហូតដល់យប់ ដោយមិនមានសុវត្ថិភាពសម្រាប់ស្ត្រី

ក្នុងការដើរត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញក្រោយពេលមេឃងងឹត ហើយស្ត្រីមួយចំនួនទទួលរងការវាយប្រហារធ្វើបាបជាបន្តបន្ទាប់នៅពេលធ្វើដំណើរត្រឡប់ទៅផ្ទះវិញនោះ ឬប្រសិនបើសហគ្រាសនោះឲ្យកម្លាំងសន្តិសុខខ្ចីយាន្តជំនិះយកទៅធ្វើដំណើរចូលក្នុងភូមិអ្នកស្រុកក្បែរៗនោះ ហើយបង្កមហន្តរាយផ្សេងៗ។

សំណួរទី៤០. តើការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់ដែលសហគ្រាសមួយមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធ ដោយសារតែទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨ មិនមានចេតនាតម្រូវឲ្យសហគ្រាសវាយតម្លៃកំណត់ត្រាសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គភាពទាំងអស់ដែលសហគ្រាសនោះមានទំនាក់ទំនងធុរកិច្ចជាមួយនោះទេ។ វាគឺជាការវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យដែលអង្គភាពទាំងនោះអាចបង្កឡើងទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស នៅពេលដែលពួកគេដំណើរការការងារដែលមានជាប់ទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់សហគ្រាសនោះ។

ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើទីតាំង និងគ្រឿងបរិក្ខាររបស់សហគ្រាសមួយត្រូវបានការពារដោយកងកម្លាំងសន្តិសុខរបស់រដ្ឋ សហគ្រាសនោះនឹងមិនត្រូវគេស្នើឲ្យវាយតម្លៃអំពីកំណត់ត្រាសិទ្ធិមនុស្សជាទូទៅរបស់កងកម្លាំងសន្តិសុខ ឬរបស់រដ្ឋនោះឡើយ ប៉ុន្តែសហគ្រាសនឹងត្រូវស្នើឲ្យវាយតម្លៃអំពីហានិភ័យនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដែលអាចនឹងកើតមានឡើងដោយសារតែវត្តមានរបស់កងកម្លាំងសន្តិសុខនៅតាមទីតាំង និងគ្រឿងបរិក្ខារទាំងនោះ។ ខណៈដែលកំណត់ត្រាសិទ្ធិមនុស្សនាពេលកន្លងមកអាចប្រើប្រាស់សម្រាប់ជាការពិចារណាមួយនោះនឹងនៅមានកត្តាផ្សេងៗជាច្រើនទៀតផងដែរ រួមមាន ស្ថេរភាពទូទៅ និងការគោរពនិងអនុវត្តតាមច្បាប់នៅតំបន់នោះ បរិបទនៅមូលដ្ឋាន ដូចជាភាពតានតឹងពេលបច្ចុប្បន្ន ឬដែលអាចកើតមានឡើងក្នុងចំណោមសហគមន៍រវាងសហគមន៍ និងអាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន ឬរវាងសហគមន៍និងសហគ្រាស ឥរិយាបទនៃអ្នកនៅមូលដ្ឋានចំពោះរដ្ឋាភិបាល ឬកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធព្រមទាំង ការបណ្តុះបណ្តាល និងជំនាញរបស់កងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ ក្នុងការដោះស្រាយកិច្ចការទាំងឡាយឲ្យស្របជាមួយនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។

នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃដែលមានលក្ខណៈច្រើនថ្នាក់ និងមានភាពស្មុគស្មាញ និងសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលមានអ្នកផ្គត់ផ្គង់រាប់ពាន់ត្រឹមតែក្នុងកម្រិតទីមួយរបស់ខ្លួននោះ វារឹតតែទៅមិនរួចទៀតក្នុងការវាយតម្លៃឲ្យបានលើគ្រប់ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចទាំងអស់នោះណាស់។ បញ្ហានេះក៏អាចកើតមានផងដែរទៅលើសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមដែលមានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចច្រើនពាក់ព័ន្ធនឹងធនធានរបស់ខ្លួន។

ក៏ប៉ុន្តែ ចំណុចនេះមិនបានបន្ថយការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សទេ គឺថា ការមិនដឹងអំពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដែលមានជាប់ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់ខ្លួននោះ មិនមែនជាកត្តាដែលអាចឲ្យភាគីពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗពេញចិត្តនោះទេ ហើយប្រហែលវាជាកត្តាដែលអាចត្រូវយកមកជជែកដេញដោលក្នុងបរិបទច្បាប់ថាតើសហគ្រាសនោះគួរតែបានដឹង និងគួរបានចាត់វិធានការដ៏សមហេតុផលទៅលើហានិភ័យ តាមរយៈដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវទៅលើសិទ្ធិមនុស្សដែរឬទេ។

ដូចសេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៧ បានពន្យល់ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើការត្រួតពិនិត្យ ដ៏ត្រឹមត្រូវទៅលើគ្រប់ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចបានទេនោះ "សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មគួរកេឲ្យឃើញចំណុចទូទៅដែលហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សមានសភាពធំធេងខ្លាំងនោះ ថាតើវាដោយសារតែបរិបទប្រតិបត្តិការមួយចំនួនណាមួយរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬរបស់អតិថិជន ថាតើវាដោយសារតែប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មពាក់ព័ន្ធជាក់លាក់ណាមួយ ឬថាតើដោយសារតែចំណុចពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀត ហើយសហគ្រាសគួរតែដាក់អាទិភាពទៅលើចំណុចទាំងអស់នេះសម្រាប់ដំណើរការដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស"។ វារួមមានដូចជា ផលិតផលកសិកម្មដែលមានប្រភពមកពីអ្នកផ្គត់ផ្គង់ក្នុងតំបន់ដែលគេដឹងថាមានប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ សេវាសន្តិសុខដែលផ្តល់ដោយអ្នកម៉ៅការ ឬកងកម្លាំងក្នុងតំបន់មានជម្លោះ ឬមានភាពទន់ខ្សោយខាងការគ្រប់គ្រងឬការអនុវត្ត និង គោរពតាមច្បាប់ និងការសាកល្បងថ្នាំដែលធ្វើឡើងតាមរយៈដៃគូក្នុងតំបន់ដែលមានការអប់រំទាប ការចេះអានសរសេរក្នុងកម្រិតទាប និងមានការការពារផ្លូវច្បាប់ក្នុងកម្រិតទាប។ ប្រសិនបើការរំលោភបំពានពិតជាកើតមានឡើងនៅកន្លែងដែលគេមិនអាចគិតដឹងជាមុនបានដោយសមហេតុផលនោះ ភាគីពាក់ព័ន្ធរបស់សហគ្រាសនោះនឹងវាយតម្លៃចំពោះការឆ្លើយតបរបស់សហគ្រាសលើបញ្ហានោះ គឺថា តើសហគ្រាសចាត់វិធានការបានល្អ និងបានលឿនបែបណា ក្នុងការទប់ស្កាត់ ឬការកាត់បន្ថយការកើតឡើងវិញនៃការរំលោភបំពាន និងក្នុងការផ្តល់ឲ្យមាន ដំណោះស្រាយ ឬគាំទ្រឲ្យមានការដោះស្រាយ (សូមមើល គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២ និង ២៩)។

សំណួរទី៤១. តើអ្វីទៅជាតួនាទីនៃជំនាញការផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ ក្នុងការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស ?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨ បញ្ជាក់ថា ដំណើរការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សគួរ "ទាញយកចេញពីជំនាញការសិទ្ធិមនុស្សផ្ទៃក្នុង និង/ឬពីខាងក្រៅ"។ ទោះបីជាសហគ្រាសមួយមានជំនាញការផ្ទៃក្នុងលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សក៏ដោយ ក៏បុគ្គលិកទាំងនោះនឹងត្រូវពិគ្រោះយោបល់ជាមួយប្រភពផ្សេងៗពីខាងក្រៅ ដែលឆ្លុះបញ្ចាំងទៅលើការវិវត្តនៃការយល់ដឹងអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសទាំងឡាយក្នុងវិស័យនេះអាចមានការប៉ះពាល់ ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស អំពីការអនុវត្តល្អបំផុតក្នុងការវាយតម្លៃការប៉ះពាល់ ក៏ដូចជាព័ត៌មានអំពីការផ្លាស់ប្តូរផ្សេងៗក្នុងបរិយាកាសប្រតិបត្តិការ និងការអនុវត្តរបស់សហគ្រាសដែលមានការជាប់ពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រភពបែបនេះភាគច្រើនអាចមានការសរសេរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ និងអាចរកបានជាសាធារណៈ។ ទស្សនៈបែបឆ្លុះបញ្ចាំងស៊ីជម្រៅ និងដំបូន្មានពីបុគ្គលជាអ្នកជំនាញក្នុងជួររដ្ឋាភិបាល ក្នុងរង្វង់ស្ថាប័នសិក្សាស្រាវជ្រាវ អ្នកអនុវត្ត និងសង្គមស៊ីវិលក៏ជារឿយៗអាចរកបាន និងអាចប្រើប្រាស់បានផងដែរ។

ប្រភេទទាំងអស់នេះនៃធនធានក៏អាចមានសារៈសំខាន់ជាពិសេសក្នុងការជួយសហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យម ដែលសហគ្រាសទាំងនេះកម្រមានជំនាញការសិទ្ធិមនុស្សផ្ទៃក្នុង ឲ្យរក្សាធនធានបែបនេះដើម្បីបំពេញការទទួល ខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស សមាមាត្រទៅនឹងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែលពួកគេត្រូវការដោះស្រាយ។ ប្រសិនបើមិនអាចធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធរងផលប៉ះពាល់ទេ (សូមមើលសំណួរទី ៤២) ធនធានអ្នកជំនាញប្រភេទនេះ មានសារៈសំខាន់ណាស់ គឺសំខាន់ដូចទស្សនៈបែបឆ្លុះបញ្ចាំងស៊ីជម្រៅដែលផ្តល់ដោយអង្គការ ឬបុគ្គលទាំងឡាយដែលផ្តល់នូវមតិយោបល់យ៉ាងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់ ឬអាចជាទស្សនៈនៃអ្នកទាំង ឡាយណាដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ដោយសកម្មភាព ឬទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាសនោះ។

សំណួរទី៤២. តើការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមទទួលរងការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងទៀតក្នុងការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សនេះមានតួនាទីអ្វីខ្លះ ?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨ ក៏មានលើកឡើងថា ដំណើរការក្នុងការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សដែលគួរ "រួមបញ្ចូលការពិគ្រោះយោបល់ដ៏មានអត្ថន័យជាមួយក្រុមដែល

រងការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល និងអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀត សមស្របទៅតាមទំហំនៃសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនោះ ព្រមទាំងតាមបរិបទ និង បរិយាកាសនៃប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន"។ ដូចដែលសេចក្តីអធិប្បាយបានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា សហគ្រាសត្រូវយល់ដឹងឲ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើទៅបានអំពីក្តីកង្វល់របស់អ្នកដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ដោយប្រតិបត្តិការ របស់សហគ្រាស។ ប្រការនេះសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសដែលប្រតិបត្តិការ ឬបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន បង្ហាញថានឹងមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សខ្លាំង។

ការចូលរួមជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធ ដើរតួនាទីមួយចំនួន។ វាជួយឲ្យសហគ្រាសអាចកំណត់បានថាតើភាគីពាក់ព័ន្ធមានទស្សនៈយល់ឃើញដូចគ្នា ឬក៏ខុសគ្នា (ពីសហគ្រាសខ្លួន និងពីសហគ្រាសដទៃទៀត) យ៉ាងណា អំពីអ្វីដែលបង្កើតជាការប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស និងអំពីថាតើការប៉ះពាល់នោះអាចធ្ងន់ធ្ងរកម្រិតណា។ ឧទាហរណ៍ ការបំផ្លិចបំផ្លាញដីដែលជាកម្មសិទ្ធិរបស់សហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចដែលពួកគាត់មិនធ្វើកសិកម្ម ឬមិនប្រើសម្រាប់គោលបំណងសេដ្ឋកិច្ច អាចត្រូវសហគ្រាសគិតថា ជាការប៉ះពាល់កម្រិតទាបទៅលើសិទ្ធិទ្រព្យសម្បត្តិដែលអាចដោះស្រាយបានតាមរយៈសំណងហិរញ្ញវត្ថុ ឬការផ្តល់ដីជំនួសណាមួយនៅកន្លែងផ្សេងបាន ក៏ប៉ុន្តែសហគមន៍ជនជាតិដើមភាគតិចអាចគិតថា មានការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរពាក់ព័ន្ធនឹងតួនាទីរបស់ដីនោះទៅលើផ្នែកវប្បធម៌ ប្រពៃណីទំនៀមទម្លាប់ និងជំនឿ។ ការផ្លាស់ប្តូរម៉ោងធ្វើការដែលជារឿងធម្មតាសម្រាប់គណៈគ្រប់គ្រងសហគ្រាស អាចមានការប៉ះពាល់ជាពិសេសទៅលើស្ត្រីដែលមានការទទួលខុសត្រូវក្នុងការថែទាំកូន ឬទៅលើបុគ្គលដែលត្រូវប្រតិបត្តិសាសនានៅម៉ោងដែលប្តូរថ្មីនោះ។ ជារឿយៗ គឺមានតែការនិយាយជាមួយអ្នកដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ប៉ុណ្ណោះដែលគេអាចរកឃើញ និងយល់អំពីបញ្ហាទាំងនេះ ព្រមទាំងអាចដោះស្រាយបាន។

គោលការណ៍ណែនាំ ក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរថា សម្រាប់សហគ្រាសខ្នាតតូច និងមធ្យមជាច្រើន ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ប្រហែលជាមិនអាចធ្វើទៅរួចបានទេ ដោយសារតែឧបសគ្គផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុ ផ្នែកភូមិសាស្ត្រ និងការលំបាកផ្សេងៗទៀត។ គោលការណ៍ណែនាំបានចង្អុលទៅរកវិធីផ្សេងទៀត ដើម្បីឲ្យក្រុមហ៊ុនអាចទទួលបានព័ត៌មានជាអតិបរមាអំពីការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស និងរបៀបនៃការអាចយល់ដឹងបាន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងតាមរយៈប្រភពជំនាញការពីខាងក្រៅ ដូចមានពិភាក្សាក្នុងសំណួរទី ៤១។

ប្រអប់លេខ ៥

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយក្រុមដែលអាចនឹងរងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល និងភាគី ពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយក្រុមដែលអាចនឹងរងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល និងភាគីពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ផ្តល់មកនូវការយល់ដឹងស៊ីជម្រៅដ៏សំខាន់ទៅលើទស្សនៈយល់ឃើញ និងកង្វល់របស់ពួកគេអំពីប្រតិបត្តិការ និងបញ្ហាស្មុគស្មាញនានារបស់សហគ្រាសដែលមានចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក៏អាចជួយបង្ហាញផងដែរថា សហគ្រាសទទួលយកយ៉ាងប្រាកដប្រជានូវការយល់ឃើញរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធព្រមទាំង សេចក្តីថ្លៃថ្នូរ សុខមាលភាព និងសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ។ ការធ្វើបែបនេះអាចជួយកសាងទំនុកចិត្ត និងធ្វើឲ្យកាន់តែមានភាពងាយស្រួលក្នុងការស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីដោះស្រាយការប៉ះពាល់ តាមវិធីដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នា និងដោយនិរន្តរភាពដែលអាចជៀសវាងបាននូវការប្តឹងផ្តល់ និងជម្លោះដែលមិនមានភាពចាំបាច់ទាល់តែសោះ។

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធរងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល អាចទាមទារឲ្យមានការយល់ពី អារម្មណ៍របស់ភាគីជាពិសេស។ ការពិគ្រោះយោបល់នេះចាំបាច់ត្រូវមាននូវការចាប់អារម្មណ៍ទៅលើឧបសគ្គនានា ដូចជាខាងផ្នែកភាសា វប្បធម៌ យេនឌ័រ ឬឧបសគ្គដទៃទៀត ដែលភាគីពាក់ព័ន្ធអាចប្រឈមក្នុងការនិយាយដោយចំហរទៅកាន់អ្នកតំណាងរបស់សហគ្រាស។ វាតម្រូវឲ្យមានការប្រុងប្រយ័ត្នខ្ពស់ចំពោះភាពខុសគ្នាខាងផ្នែកវប្បធម៌ និងអតុល្យភាពអំណាចដែលមានក្នុងចិត្ត នៅទីកន្លែងណាដែលមានបញ្ហានេះ។

បុគ្គល ឬក្រុមមួយចំនួន អាចប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការមិនត្រូវបានដាក់បញ្ចូលទៅក្នុងដំណើរការពិគ្រោះយោបល់នេះ លុះត្រាតែមានកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងផ្តោតគោលដៅឆ្ពោះទៅរកពួកគេ។ ក្នុងចំណោមក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធនេះ អាចមានទស្សនៈមិនស្របគ្នាអំពី ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់មួយចំនួនតាមសភាពពាក់ព័ន្ធរបស់ពួកគេរៀងៗខ្លួន។ នៅកន្លែងដែលធ្លាប់មានប្រវត្តិជម្លោះរវាងសហគ្រាសនិងភាគីពាក់ព័ន្ធ គេអាចត្រូវការបុគ្គលអព្យាក្រឹត្យមានការជឿទុកចិត្តក្នុងការសម្របសម្រួលដំណើរការចូលរួមពិគ្រោះយោបល់នោះ។

មានឧបករណ៍មួយចំនួនដែលពិនិត្យមើលជាលម្អិតអំពី របៀបនៃការរៀបចំការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ តាមរបៀបមួយដែលអាចនឹងធ្វើឲ្យសម្រេចបានតាមគោលបំណងក្នុងការទទួលបាននូវរូបភាពមួយយ៉ាងពេញលេញ អំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពលទៅលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាស ដែលជាការយល់ឃើញទទួលបានមក ពីភាគីចូលរួមពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ឧបករណ៍ជាច្រើនអាចរកបាននៅក្នុងគេហទំព័ររបស់គ្លូបលកំផែករបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។

www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/Tools_and_Guidance_Materials.html#stakeholder (accessed 5 March 2012).

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើបុគ្គល ឬក្រុមខាងក្នុង និងខាងក្រៅណាខ្លះប្រឈមនឹងហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានដោយសារប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសយើង? តើមានអ្នកណាខ្លះដែលងាយរងគ្រោះជាពិសេស នៅក្នុងបរិយាកាសណាខ្លះ នៃប្រតិបត្តិការរបស់យើង?

តើដំណើរការអ្វីខ្លះដែលយើងមានស្រាប់ ដែលអាចឲ្យយើងបញ្ចូលវិធានការបន្ថែមដើម្បីជួយដល់យើងក្នុងការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស? តើដំណើរការទាំងនោះរឹងមាំ និងត្រូវបានសាកល្បងអនុវត្តទៅបានល្អ ដែលអាចឲ្យយើងធ្វើឲ្យវាសមស្របទៅនឹងគោលបំណងបន្ថែមនេះបានដែរឬទេ?

តើមានកាលៈទេសៈណាខ្លះដែលយើងគួរធ្វើការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដោយឡែកតែឯង ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងកន្លែងដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សខ្ពស់?

តើមានដំណើរការ និងធនធានដទៃអ្វីខ្លះ ដែលយើងអាចទាញយកមកជាចំណែកមួយនៃការធ្វើការវាយ តម្លៃផលប៉ះពាល់ជាបន្តបន្ទាប់របស់យើង ដូចជា ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ របាយការណ៍អ្នកជំនាញ មតិត្រឡប់ពីបុគ្គលិក និងភាគីពាក់ព័ន្ធ យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹង?

តើយើងអាចពិនិត្យឡើងវិញដោយមានហេតុផលសមស្រប ទៅលើទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់យើងទាំងអស់ ដើម្បីរកឲ្យឃើញហានិភ័យនៃភាពពាក់ព័ន្ធរបស់យើងតាមរយៈពួកគេ ចំពោះផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិ មនុស្សដែរឬទេ? ប្រសិនបើគ្មានទេ តើវិស័យដែលមានហានិភ័យបំផុតនៅទូទាំងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់យើង មាននៅកន្លែងណា ហើយតើយើងអាចធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីធានាយ៉ាងហោចណាស់ ឲ្យមានការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវពេញលេញចំពោះហានិភ័យទាំងនោះ?

តើយើងអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយក្រុមដែលយើងបង្កឲ្យមានផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលទៅលើពួកគេដែរឬទេ? បើមិនអាចទេ តើមានប្រភពជំនួសគួរឲ្យទុកចិត្តបានណាខ្លះដែលអាចជួយយើងឲ្យបានយល់អំពីទស្សនៈ និងកង្វល់ដែលពួកគេអាចមាន?

តើមានឯកសារជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ ឬអ្នកជំនាញណាខ្លះអាចជួយយើងធ្វើការសាកល្បងទៅលើការសន្មត់របស់យើងអំពីអ្នកដែលយើងអាចបង្កផលប៉ះពាល់ដល់ពួកគេ និងត្រូវធ្វើរបៀបណា?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩

ដើម្បីបង្ការ និងកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនានាគួរតែធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងគ្រប់មុខងារ និងដំណើរការផ្ទៃក្នុងដែលមានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នូវការរកឃើញនានាដែល ទទួលបានមកពីការវាយតម្លៃហេតុប៉ះពាល់របស់ខ្លួន និងចាត់វិធានការសមស្រប។

(ក) ការធ្វើសមាហរណកម្មដ៏មានប្រសិទ្ធភាពតម្រូវថា៖

(i) ការទទួលខុសត្រូវសម្រាប់ដោះស្រាយការប៉ះពាល់ត្រូវផ្តល់ភារកិច្ចទៅឲ្យកម្រិត និងមុខងារប្រតិបត្តិការដែលសមស្រប នៅក្នុងសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនោះ

(ii)ការធ្វើការសម្រេចចិត្តផ្ទៃក្នុង ការបែងចែកថវិកា និងដំណើរការត្រួតពិនិត្យមើល ផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យមានការឆ្លើយតបដ៏មានប្រសិទ្ធភាពចំពោះការប៉ះពាល់ទាំងអស់នោះ។

(ខ) ចំណាត់ការដែលសមស្របទៅនឹងភាពខុសៗគ្នាទៅតាម៖

(i) ថាតើសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ឬថាតើសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មមានជាប់ពាក់ព័ន្ធដោយផ្ទាល់ទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន ឬដោយទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចរបស់ខ្លួន

(ii)វិសាលភាពនៃឥទ្ធិពលរបស់សហគ្រាសក្នុងការដោះស្រាយការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន។

សំណួរទី៤៣. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

ពេលណាសហគ្រាសកាន់តែធំ ពេលនោះកាន់តែធ្វើឲ្យបុគ្គល ឬក្រុមដែលទទួលខុសត្រូវក្នុងការវាយតម្លៃ ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស អង្គុយធ្វើការនៅដាច់ឆ្ងាយពីបុគ្គលិកដែលអនុវត្ត សកម្មភាព ឬមើលខុសត្រូវលើទំនាក់ ទំនងខាងធុរកិច្ចដែលជាធម្មតាជាអ្នកបង្កើតឲ្យមានការប៉ះពាល់នោះ។ ដូច្នេះ អ្នក

ធ្វើការវាយតម្លៃការប៉ះពាល់ មិនមែនជាអ្នកគ្រប់គ្រងការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពដែលអាចបង្ការ កាត់បន្ថយ ឬដោះស្រាយការប៉ះពាល់នោះទេ។ ដូច្នេះ ផ្នែកដែលមិនគ្រប់គ្រងការសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពទាំងនោះ ត្រូវចូលរួមក្នុងការកំណត់រកដំណោះស្រាយ និងអនុវត្តដំណោះស្រាយ។ ការធ្វើសមាហរណកម្មអាចជួយឲ្យការងារបែបនេះ កើតមានឡើងបាន។

ល្បឿន និងភាពងាយស្រួលដែលសហគ្រាសមួយឆ្លើយតបទៅនឹងការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពល អាចជាកត្តាដែលសម្រេចអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់ខ្លួន ក្នុងការគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស។ នេះគឺជាអ្វីដែលភាពជោគជ័យរបស់សហគ្រាសក្នុងការតំកល់ការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្សនៅទូទាំងសហគ្រាស ធ្វើឲ្យមានការប្រែប្រួលដ៏សំខាន់។

"ការតំកល់ (embedding)" គឺជាដំណើរការ *ទូលំទូលាយ* មួយក្នុងការធានាថាបុគ្គលិកទាំងអស់ដឹងអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តខាងគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្ស យល់ដឹងអំពីភាពជាប់ជំពាក់របស់វាដើម្បីអាចធ្វើការងាររបស់ខ្លួន ដោយរបៀបណា ទទួលការបណ្តុះបណ្តាល ទទួលការពង្រឹងសិទ្ធិអំណាច និងទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ដើម្បី បំពេញការងារតាមវិធីនានាដែលគាំទ្រដល់ការប្តេជ្ញាចិត្តនោះ ហើយចាត់ទុកវាជាគុណតម្លៃនៅកន្លែងធ្វើការងារដែលកើតចេញពីក្នុងចិត្តមក។ វាគឺជាដំណើរការជាប់មិនដាច់មួយ ដែលជាទូទៅនាំមុខដោយថ្នាក់កំពូលរបស់ក្រុមហ៊ុន។ "សមាហរណកម្ម" ដូចមានប្រើក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩ គឺជាដំណើរការ *តូច*មួយនៃការយកលទ្ធផល ដែលបានមកពីការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលជាក់លាក់ណាមួយ ដើម្បីកំណត់ថា អ្នកណាក្នុងសហគ្រាសនេះត្រូវចូលរួមក្នុងការដោះស្រាយ និងរិះរកវិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដំណើរការនេះនឹងអាចអនុវត្តឡើងវិញ នៅពេលដែលមានការប៉ះពាល់ថ្មីណាមួយត្រូវបានរកឃើញ ហើយនឹងតែងតែដឹកនាំអនុវត្តដោយអង្គភាពដែលមានការទទួលខុសត្រូវចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រសិនបើដំណើរការនៃការតំកល់នេះទទួលបានជោគជ័យ នោះសក្តានុពលនៃភាពជោគជ័យសម្រាប់ការធ្វើសមាហរណកម្ម លទ្ធផល និងការឆ្លើយតបទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយនិរន្តរភាពសម្រាប់ពួកគេនឹងមានភាពធំធេង ហើយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សនឹងត្រូវបានកាត់បន្ថយ។

សំណួរទី៤៤. តើដំណើរការអ្វីខ្លះដែលនឹងមានភាពសមរម្យបំផុតដើម្បីសម្រួលឲ្យមានការធ្វើសមាហរណកម្ម?

ប្រការនេះអាស្រ័យទៅលើទំហំសហគ្រាស និងភាពទៀងទាត់ ឬភាពអាចប្រមើលដឹងបាននៃបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលកើតឡើង ក្នុងចំណោមកត្តាផ្សេងៗទៀត។ នៅក្នុងសហគ្រាសតូចដែលការប្រាស្រ័យទាក់ទងគ្នារវាងបុគ្គលិកមានភាពងាយស្រួល ហើយអន្តរកម្មប្រចាំថ្ងៃកើតឡើងញឹកញាប់នោះ ការធ្វើសមាហរណកម្មអាចកើតឡើងបានដោយឯកឯង។ ក្នុងសហគ្រាសទាំងឡាយដែលខ្វះខាតភាពងាយស្រួលក្នុងការធ្វើអន្តរកម្ម ដោយសារតែទំហំ ឬការពង្រាយបុគ្គលិកនោះ គេត្រូវការវិធីសាស្ត្រដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ។ វិធីសាស្ត្រដែលមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធ ក៏អាចទំនងជាមានប្រសិទ្ធភាពខ្ពស់បំផុត ប្រសិនបើ សហគ្រាសមួយប្រឈមនឹងលទ្ធភាពខ្ពស់នៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់លាក់ណាមួយជាបន្តបន្ទាប់នោះ។ ប្រការនេះអាចពាក់ព័ន្ធនឹងការសហការគ្នាជារចនាសម្ព័ន្ធនៅ ពាសពេញអង្គភាពផ្សេងៗ តម្រូវការនូវរបាយការណ៍ផ្ទៃក្នុងច្បាស់លាស់ អន្តរកម្មទៀងទាត់ជាមួយអ្នកជំនាញពីខាងក្រៅ វិធានការរួមគ្នាជាមួយអ្នកដទៃទៀតក្នុងវិស័យនេះ ឬក្នុងរដ្ឋាភិបាល ឬក្នុងវិស័យស្រដៀងគ្នានេះ។ តាមរយៈការរៀបចំអភិវឌ្ឍន៍ទុកជាមុនរួចស្រេចនូវការយល់ដឹងរួមគ្នាអំពី ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សសំខាន់ៗដែលត្រូវបានរកឃើញ និងអំពីរបៀបបង្ការ ឬកាត់បន្ថយវា សហគ្រាសនឹងស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពដ៏ល្អប្រសើរមួយក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងករណីជាក់លាក់ទាំងឡាយណាដែលកើតមានឡើង។

សំណួរទី៤៥. តើការធ្វើសមាហរណកម្ម ពាក់ព័ន្ធទៅនឹងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះ?

ប្រសិនបើសកម្មភាពផ្ទាល់របស់សហគ្រាសអាចរួមចំណែកបង្កការប៉ះពាល់ដល់សិទ្ធិមនុស្ស ការធ្វើសមាហរណកម្មលទ្ធផលដែលបានរកឃើញ ចូលទៅក្នុងទូទាំងអង្គភាពទាំងឡាយណាដែលបង្កើតសកម្មភាពនោះ គឺមាន សារៈសំខាន់ណាស់ក្នុងការដោះស្រាយចំពោះហានិភ័យនោះ។ ដូចគ្នានេះដែរ បុគ្គល ឬអង្គភាពដែលកំណត់អំពីលក្ខខណ្ឌនៃទំនាក់ទំនងរបស់សហគ្រាសជាមួយដៃគូធុរកិច្ច អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងអ្នកផ្សេងទៀត មានសារៈសំខាន់ណាស់ចំពោះដំណើរការសមាហរណកម្មនេះ។ ការផ្តល់កិច្ចសន្យា ឬកិច្ចព្រមព្រៀងផ្លូវការផ្សេងៗទៀតអាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការទទួលបាន ឬបង្កើតជាអត្ថប្រយោជន៍សម្រាប់ភាគីដទៃទៀតក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ជាងនេះទៅទៀត ប្រសិនបើការផ្តល់ទាំងនោះត្រូវបានគេយកមកអនុវត្តនោះ សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការជះឥទ្ធិពលទៅលើអាកប្បកិរិយាសមរម្យពីភាគីដទៃ នឹងមានការកើនឡើងជាក់ជាមិនខានឡើយ។

តាមពិតទៅ ប្រសិនបើសកម្មភាព ឬគម្រោងថ្មីមួយនឹងត្រូវគ្រប់គ្រងដោយកិច្ចសន្យាដែលមានការចរចារគ្នា ជាមួយភាគីខាងក្រៅផ្សេងនោះ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាំងពីដំបូងរវាងបុគ្គលិកដែលរៀបចំកិច្ចសន្យានោះ អង្គភាពដែលនឹងមានការចូលរួមក្នុងការអនុវត្ត និងអ្នកដែលទទួលខុសត្រូវមើលបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សនោះ អាចជួយបង្ការទប់ស្កាត់បញ្ហាមិនឲ្យកើតមាននៅពេលក្រោយបាន។ ប្រសិនបើកិច្ចសន្យានោះមានជាប់លក្ខខណ្ឌដែលបង្កើនហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ឬបង្កឧបសគ្គដល់សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការដោះស្រាយហានិភ័យនោះ សហគ្រាសនេះដាក់ឲ្យ ការប្រើប្រាស់សមត្ថភាពរបស់ខ្លួនដើម្បីសម្រេចបានការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សទៅក្នុងសភាពគ្រោះថ្នាក់។

នេះមានន័យថា ទោះបីជាលក្ខខណ្ឌសន្និដ្ឋាននៃកិច្ចសន្យាដែលតម្រូវឲ្យមាន ឬដែលលើកទឹកចិត្តដល់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ប៉ុន្តែនៅពេលដែលមិនមានភស្តុតាងសមហេតុផលបង្ហាញថា ភាគីដទៃមានឆន្ទៈ និងអាចសម្រេចតាមលក្ខខណ្ឌតម្រូវទាំងនោះទេ នោះនឹងធ្វើឲ្យវាមិនសូវមានអត្ថន័យទាំងជាយន្តការទប់ស្កាត់ និងទាំងឥទ្ធិពល ព្រមទាំងទុកឲ្យសហគ្រាសប្រឈមនឹងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សទៀតផង។ (សូមមើលប្រអប់លេខ ៤ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែមអំពី គោលការណ៍សម្រាប់កិច្ចសន្យាដែលមានការទទួលខុសត្រូវពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចសន្យារវាងរដ្ឋ និងវិនិយោគិន)។

សំណួរទី៤៦. តើត្រូវពិចារណាទៅលើវិធានការអ្វីខ្លះ ដើម្បីឆ្លើយតបទៅនឹងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានរកឃើញ?

ដូចមានក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩ ដែលបានពន្យល់ថា "នៅទីកន្លែងដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មមួយបង្ក ឬអាចបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសនោះគួរចាត់វិធានការចាំបាច់ក្នុងការបញ្ឈប់ ឬទប់ស្កាត់ការប៉ះពាល់នោះ"។ នៅកន្លែងដែលសហគ្រាសរួមចំណែកបង្ក ឬអាចរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់បែបនេះ សហគ្រាសក៏ត្រូវចាត់វិធានការដើម្បីបញ្ឈប់ ឬទប់ស្កាត់ការរួមចំណែកបង្កនេះដែរ ហើយថែមទាំងត្រូវប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនក្នុងការកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់ដែលនៅសល់ (ពីភាគីដែលមានការពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត) ឲ្យបានខ្លាំងបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ ក្នុងបរិបទនេះ "ឥទ្ធិពល" មានន័យថាជាសមត្ថភាពដែលមានអានុភាពបណ្តាលឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនូវការអនុវត្តខុសឆ្គងរបស់ភាគីដែលកំពុងបង្ក ឬរួមចំណែក បង្កឲ្យមានការ

ប៉ះពាល់ (សូមមើលប្រអប់លេខ ៦)។ ក្នុងករណីទាំងពីរនេះ គេត្រូវការមានវិធានការបន្ថែមដើម្បីជួយសម្រួលដល់ដំណោះស្រាយ ដែលមានលើកឡើងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២។

ស្ថានភាពកាន់តែមានសភាពស្មុគ្រស្មាញថែមទៀត នៅកន្លែងដែលសហគ្រាសមួយរកឃើញហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស មានចំណងទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួន ហើយបង្កឡើងដោយភាគីមួយដែលសហគ្រាសនេះមានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច។ នៅក្នុងស្ថានភាពបែបនេះ សហគ្រាសនោះមានការត្រួតត្រា ឬឥទ្ធិពលតិចតួចណាស់ទៅលើការកើតឡើងនៃការប៉ះពាល់នោះ។

ប្រអប់លេខ ៦

"ឥទ្ធិពល" ទៅលើអង្គភាព (ធុរកិច្ច រដ្ឋាភិបាល ឬមិនមែនរដ្ឋាភិបាល) នៅក្នុងបរិបទនេះ អាចឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីកត្តាមួយឬច្រើន ដូចជា៖

(ក) ថាតើមានកម្រិតនៃការត្រួតត្រាដោយផ្ទាល់របស់សហគ្រាសទៅលើអង្គភាពដែរទេ

(ខ) លក្ខខណ្ឌនៃកិច្ចសន្យារវាងសហគ្រាស និងអង្គភាព

(គ) សមាមាត្រនៃធុរកិច្ចដែលសហគ្រាសតំណាងសម្រាប់អង្គភាព

(ឃ) សមត្ថភាពសហគ្រាសក្នុងការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់អង្គភាពដើម្បី ធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់ការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការធុរកិច្ចក្នុងពេលអនាគត គុណសម្បត្តិខាងកិត្តិយស ជំនួយខាងការកសាងសមត្ថភាព ។ល។

(ង) ផលប្រយោជន៍នៃការធ្វើការជាមួយសហគ្រាសដើម្បីទទួលបានកិត្តិយសរបស់អង្គភាព ព្រមទាំងការខូចខាតកិត្តិយសនោះ ប្រសិនបើទំនាក់ទំនងនោះត្រូវដកចេញ

(ច) សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការផ្ដល់ផលប្រយោជន៍ដល់សហគ្រាស ឬស្ថាប័នដទៃទៀតក្នុងការកែលម្អការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងតាមរយៈសមាគមធុរកិច្ច និងគម្រោងភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះផង

(ឆ) សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការចូលរួមជាមួយរដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន ឬរដ្ឋាភិបាលកណ្ដាល ក្នុងការតម្រូវឲ្យអង្គភាពមានការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សឲ្យបានប្រសើរឡើង តាមរយៈការអនុវត្តបទប្បញ្ញត្តិ ការតាមដានត្រួតពិនិត្យ ការដាក់ទណ្ឌកម្ម ។ល។

វាអាចកើតឡើងបាន ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើអ្នកផ្គត់ផ្គង់មួយប្រព្រឹត្តផ្ទុយពីលក្ខខណ្ឌក្នុងកិច្ចសន្យា ហើយប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឬការងារដោយបង្ខំ ដើម្បីផលិតនូវផលិតផលមួយសម្រាប់សហគ្រាសមួយ ដោយគ្មានការគាបសង្កត់ណាមួយដោយចេតនា ឬអចេតនាពីសហគ្រាសនោះ ឬប្រសិនបើសហគ្រាស កសិពាណិជ្ជកម្មណាមួយ ទទួលបានសម្បទានពីរដ្ឋាភិបាលដើម្បីអភិវឌ្ឍដី ហើយបន្ទាប់មក រដ្ឋាភិបាល ចុះកិច្ចសន្យាជាមួយក្រុមហ៊ុនណា មួយផ្សេងទៀតដើម្បីឈូសឆាយដីរបស់បុគ្គលដែលបានប្រើប្រាស់ដី នោះជាលក្ខណៈប្រពៃណី ដោយមិនមានការពិគ្រោះយោបល់ ឬមិនមានផ្តល់សំណងត្រឹមត្រូវ ហើយផ្ទុយ នឹងការយល់ដឹងយ៉ាងច្បាស់ថា ទង្វើបែបនេះមិនមានភាពចាំបាច់។ ដូចមាននៅក្នុងឧទាហរណ៍ទាំងអស់ នេះ ជារឿយៗ គឺការកើតឡើងនូវការរំលោភបំពាន*ជាក់ស្តែង* ដែលបង្ហាញឲ្យឃើញពីហានិភ័យនៃភាព បន្តកើតមាន ឬ ភាពកើតឡើងវិញ។

សេចក្តីអធិប្បាយលើគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៩ ចែងអំពីបញ្ហាទាំងឡាយដែលត្រូវការ ពិចារណា ក្នុងការឆ្លើយតបឲ្យបានសមស្របទៅនឹងស្ថានភាពនេះ។ តាមលក្ខខណ្ឌទូទៅ ចំណុចទាំងនេះ អាចមាននៅក្នុងតារាងដែលទាក់ទងនឹងការសម្រេចចិត្តដូចខាងក្រោម៖

	មានឥទ្ធិពល	មិនមានឥទ្ធិពល
ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចជាកត្តាសំខាន់	**ក** ➢ កាត់បន្ថយហានិភ័យដែលការរំលោភបំពានកើតឡើងបន្ត/កើតឡើងវិញ ➢ បើមិនជោគជ័យ →	**ខ** ➢ ស្វែងរកការបង្កើនឥទ្ធិពល ➢ បើជោគជ័យ ត្រូវស្វែងរកការកាត់បន្ថយហានិភ័យ ដែលការរំលោភបំពានកើតឡើងបន្ត/កើតឡើងវិញ ➢ ប្រសិនបើមិនជោគជ័យ ត្រូវពិចារណាបញ្ចប់ទំនាក់ទំនង** ឬ បង្ហាញការខិតខំប្រឹងប្រែង ដើម្បីកាត់បន្ថយការរំលោភបំពាន ដោយការទទួលស្គាល់ផលវិបាកដែលអាចកើតមានឡើងចំពោះការរំលោភបំពានដែលនៅសេសសល់
ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចមិនមែនជាកត្តាសំខាន់	**គ** ➢ ព្យាយាមកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលការបំពានកើតឡើងបន្ត/កើតឡើងវិញ ➢ ប្រសិនបើមិនបានជោគជ័យ ត្រូវចាត់វិធានការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនង*	**ឃ** ➢ ប៉ាន់ប្រមាណអំពីជម្រើសសមហេតុផលមួយចំនួន សម្រាប់បង្កើនឥទ្ធិពលក្នុងការកាត់បន្ថយហានិភ័យដែលការបំពានកើតឡើងបន្ត/កើតឡើងវិញ ➢ ប្រសិនបើមិនអាចទៅរួច ឬ ប្រសិនបើមិនបានជោគជ័យត្រូវចាត់វិធានការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនង*

* ការសម្រេចចិត្តបញ្ចប់ទំនាក់ទំនង ត្រូវពិចារណាទៅលើការប៉ាន់ប្រមាណដែលគួរឲ្យទុកចិត្តបានអំពីការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពលលើសិទ្ធិមនុស្សណាមួយ

** ប្រសិនបើទំនាក់ទំនងមានភាពសំខាន់ គួរត្រូវពិចារណាផងដែរទៅលើភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់ នៅពេលប៉ាន់ប្រមាណអំពីវិធានការសមស្របដែលត្រូវចាត់ឡើង

សម្រាប់គោលបំណងនៃគំរូមួយនេះ ទំនាក់ទំនងមួយអាចចាត់ទុកថាសំខាន់បាន ប្រសិនបើវាផ្តល់នូវផលិតផល ឬសេវាកម្មមួយដែលចាំបាច់ដល់ជំនួញរបស់សហគ្រាស ហើយដែលមិនមានប្រភពជំនួសសមស្របណាមួយផ្សេងឡើយ។ ក្នុងស្ថានភាពនេះ ការបញ្ចប់ទំនាក់ទំនងអាចបង្កឲ្យមានការប្រឈមជាពិសេស។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សក៏ត្រូវទទួលបានការពិចារណាដែរ គឺថាប្រសិនបើការរំលោភបំពានកាន់តែមានសភាពធ្ងន់ធ្ងរកាលណា សហគ្រាសក៏នឹងត្រូវការឃើញមានការផ្លាស់ប្តូរឲ្យកាន់តែឆាប់ផងដែរ មុនពេលដែលសហគ្រាសនោះធ្វើការសម្រេចចិត្តណាមួយថាតើ ត្រូវបញ្ចប់ទំនាក់ទំនង ឬមិនត្រូវបញ្ចប់។ ក្នុងករណីណាក៏ដោយ ដូចមានចែងក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយថា "ក្នុងករណីដែលការរំលោភបំពាននៅតែបន្តក្នុងរយៈពេលវែង ហើយសហគ្រាសនៅតែមានទំនាក់ទំនង សហគ្រាសគួរអាចបង្ហាញអំពីកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងជាបន្តបន្ទាប់ដើម្បីកាត់បន្ថយការប៉ះពាល់ និងត្រូវត្រៀមខ្លួនទទួលយកផលវិបាកខាងកិត្តិយស ខាងហិរញ្ញវត្ថុ ឬខាងច្បាប់ ដោយសារតែទំនាក់ទំនងបន្តនេះ"។

ចំណុចខាងលើ ក៏ប្រើបានសម្រាប់ទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចដែលមានស្រាប់ផងដែរ។ សហគ្រាសមួយក៏អាចពិចារណាចូលរួមក្នុងទំនាក់ទំនង*ថ្មី* មួយជាមួយភាគីទីបីណាមួយដែលសហគ្រាសរកឃើញថាធ្លាប់មានការពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សក្នុងអតីតកាល។ ក្នុងករណីនេះ ដំបូង សហគ្រាសគួរប៉ាន់ប្រមាណថាតើ សហគ្រាសអាចប្រើទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួនក្នុងការកាត់បន្ថយការកើតឡើងវិញនូវការរំលោភបំពាននោះ ទាក់ទងនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល ឬសេវាកម្មរបស់ខ្លួនបានដែរឬទេ ហើយត្រូវព្យាយាមដើម្បីធានាថា សហគ្រាសមានឥទ្ធិពលក្នុងការធ្វើបែបនោះ តាមរយៈលក្ខខណ្ឌកិច្ចសន្យា ឬមធ្យោបាយផ្សេងទៀត។ ប្រសិនបើប៉ាន់ប្រមាណទៅឃើញថា អាចទៅរួច នោះហានិភ័យនៃការចូលរួមក្នុងទំនាក់ទំនងនេះ អាចត្រូវចាត់ទុកថាទទួលយកបាន ក្នុងករណីដែលសហគ្រាសនឹងបន្តចាត់វិធានការដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងនោះ។ ប្រសិនបើប៉ាន់ប្រមាណទៅឃើញថា សហគ្រាសមិនអាចកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សបង្កឡើងដោយភាគីមួយទៀតនោះបានទេ ឬថាហានិភ័យនោះមានកម្រិតខ្ពស់ពេក វាមិនមែនជាភាពឆ្លាតវៃទេដែលសហគ្រាសត្រូវចូលរួមបង្កើតទំនាក់ទំនងនោះ។

សំណួរទី៤៧. តើសហគ្រាស គួរមានវិធី ដោះស្រាយស្ថានភាពស្មុគស្មាញ ដែលគ្មានដំណោះស្រាយជាក់ស្តែង ឬងាយស្រួលយ៉ាងដូចម្តេច?

ក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន គេអាចបង្ការ ឬកាត់បន្ថយការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពល ដែលគេបានរកឃើញដោយត្រង់ៗបាន។ ក្នុងករណីផ្សេងទៀត វាកាន់តែមានការលំបាក។ ប្រសិនបើការប្រឈមដ៏ស្មុគ្រស្មាញកើតឡើងជារឿយៗ វាចាំបាច់ត្រូវឲ្យមានការចូលរួមពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ដើម្បីបានឈានទៅដល់ការសម្រេចចិត្តចេញវិធានការសមស្រប។ បន្ទាប់មក ដំណើរការសម្រេចចិត្តគួរទាញចេញមកពីជំនាញការពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលអាចរកបាននៅក្នុងសហគ្រាស។ ក្រៅពីនេះ ក្នុងករណីជាច្រើនដែលសហគ្រាសនឹងទទួលបានប្រយោជន៍ពីយោបល់ប្រឹក្សាឯករាជ្យទុកចិត្តបានពីខាងក្រៅ ដើម្បីជួយឲ្យឈានទៅដល់សេចក្តីសម្រេចចិត្តដែលគួរឲ្យជឿជាក់បាន និងត្រូវឲ្យអ្នកដទៃយល់ឃើញថាគួរឲ្យជឿជាក់បានផងដែរ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការទាញចេញពីទស្សនៈសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។ ប្រហែលជាអាចមានប្រភពយោបល់ដែលត្រូវបានទទួលនូវការគោរពនៅក្នុងរដ្ឋាភិបាល ស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សថ្នាក់ជាតិ សង្គមស៊ីវិល គម្រោងផ្តួចផ្តើមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ។ល។ ប្រសិនបើការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយផ្ទាល់ជាមួយអ្នករងការប៉ះពាល់ អាចធ្វើទៅបានដោយមិនបង្កឲ្យពួកគេ ឬអ្នកដទៃទៀតប្រឈមនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សបន្ថែមទៀតទេនោះ គេគួរតែធ្វើបែបនេះ ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើការទទួលខុសត្រូវ និងគណនេយ្យភាពត្រឹមកម្រិតណាដែលត្រូវមានដើម្បី ដោះស្រាយចំពោះការរកឃើញរបស់យើងអំពីការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពល ?

តើវិធីសាស្ត្រជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធអ្វីខ្លះ អាចជួយយើងធ្វើសមាហរណកម្មនូវការរកឃើញទាំងឡាយ ដែលទទួលបានមកពីការវាយតម្លៃរបស់យើងនៅទូទាំងអង្គភាពឬមុខងារធុរកិច្ចដែលមាន
ជាប់ពាក់ព័ន្ធដើម្បីឲ្យយើង អាចចាត់វិធានការប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបាន ?

តើយើងគួរមានក្រុមពហុមុខងារមួយ ឬច្រើន ដើម្បីជួយសម្រួលការប្រឈមសិទ្ធិមនុស្សដែលកំពុងកើតឡើង ឬតម្រូវឲ្យមានទំនាក់ទំនងព័ត៌មានពហុមុខងារ មុនពេលធ្វើការសម្រេចចិត្ត ឬចាត់វិធានការមួយចំនួនដែរឬទេ ?

តើយើងអាចបង្កើតសេណារីយ៉ូ ឬរចនាសម្ព័ន្ធនៃការសម្រេចចិត្ត សម្រាប់វិធានការនៅទូទាំងក្រុមហ៊ុន ដើម្បីឲ្យយើងបានត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពល ឬដែលទំនង ជានឹងកើតមានដែរឬទេ ? តើបុគ្គលិកត្រូវការការបណ្តុះបណ្តាល និងការណែនាំទៅលើបញ្ហាទាំងនេះដែរឬទេ ?

តើយើងអាចធ្វើដូចម្តេច ដើម្បីធ្វើសមាហរណកម្មវិធានការទាំងឡាយ ក្នុងការដោះស្រាយការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលនៅដំណាក់កាលធ្វើកិច្ចសន្យាគម្រោងថ្មី ភាពជាដៃគូថ្មី ឬសកម្មភាពថ្មីបាន?

ប្រសិនបើយើងរកឃើញថា ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សមានជាប់ទាក់ទងជាមួយនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់យើង តើយើងមានឧបករណ៍គ្រប់គ្រាន់ក្នុងការដោះស្រាយហានិភ័យនៃការកើតឡើងជាបន្ត ឬការកើតឡើងវិញឲ្យបានសមស្រប និងលឿនដែរឬទេ? តើត្រូវធ្វើការសម្រេចចិត្តយ៉ាងដូចម្តេច? តើប្រភពគួរទុកចិត្តបានណាខ្លះដែលយើងត្រូវទៅស្វែងរកយោបល់បាន?

តើយើងប៉ាន់ប្រមាណឥទ្ធិពលរបស់យើងក្នុងទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ចដោយរបៀបណា ជាពិសេសទំនាក់ទំនងក្នុងតំបន់ដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សកើតឡើង? តើយើងអាចធ្វើយ៉ាងដូចម្តេចដើម្បីឲ្យឥទ្ធិពលរបស់យើងមានកម្រិតអតិបរមា តាំងតែពីពេលចាប់ផ្តើមនៃទំនាក់ទំនងទៅ? តើមានឱកាសសម្រាប់ការប្រើប្រាស់ ឬការបង្កើនឥទ្ធិពលរបស់យើងអ្វីខ្លះដែលយើងអាចមើលឃើញ?

តើយើងមានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច "សំខាន់" ដែរឬទេ? តើយើងគួរឆ្លើយតបយ៉ាងដូចម្តេចប្រសិនបើទំនាក់ទំនងទាំងនោះ នាំឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស ដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការ ផលិតផល និងសេវាកម្មរបស់យើង? តើយើងមានគ្រប់គ្រាន់នូវយោបល់ពីខាងក្នុង និងពីខាងក្រៅ សម្រាប់ស្ថានភាពនេះដែរឬទេ?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២០

ដើម្បីបញ្ជាក់ថាតើការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានដោះស្រាយឬអត់នោះ សហគ្រាស ពាណិជ្ជកម្មនានាគួរតែតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបរបស់ពួកគេ។ ការតាមដានគួរតែៈ

(ក) ផ្អែកលើរង្វាស់ប្រកបដោយបរិមាណ និងគុណភាពសមស្រប

(ខ) ផ្អែកលើប្រតិកម្មដែលបានមកពីទាំងប្រភពផ្ទៃក្នុង និងខាងក្រៅ រួមទាំងអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់នានាផងដែរ។

សំណួរទី៤៨. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

ជាទូទៅមានការទទួលស្គាល់ថា "អ្វីដែលត្រូវបានវាស់វែង តែងត្រូវបានឆ្លើយតបដោះស្រាយ"។ ការតាមដានទៅលើ របៀបដែលសហគ្រាសមួយឆ្លើយតបទៅនឹងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស ជាសក្តានុពល និងជាក់ស្តែង មានសារៈសំខាន់ណាស់ ប្រសិនបើគេចង់ឲ្យបុគ្គលិកអាចមាន ការទទួលខុសត្រូវចំពោះភាពជោគជ័យក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ទោះបីជានោះជាការទទួលខុសត្រូវផ្ទៃក្នុងចំពោះថ្នាក់គ្រប់គ្រង ឬចំពោះអ្នកខាងក្រៅ ម្ចាស់ ភាគហ៊ុន និងភាគីពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗទៀតក៏ដោយ។ គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២១ ពិនិត្យមើលលើសំណួរដាច់ដោយឡែកពីគ្នាអំពី ព័ត៌មានកម្រិតណាដែលប្រមូលបានតាមរយៈការតាមដាន ដែលសហគ្រាសគួរយកមកប្រើប្រាស់ ប្រាស្រ័យជាមួយអ្នកខាងក្រៅសហគ្រាស។ ដោយមិនគិតថា ព័ត៌មានជាអតិបរមាដែលសហគ្រាសមានអំពីការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន សហគ្រាសអាចជួយជំរុញឲ្យមានគណនេយ្យភាពផ្ទៃក្នុងយ៉ាងរឹងមាំ ព្រមទាំងរៀបចំនូវគ្រឹះមួយសម្រាប់រាល់ទំនាក់ទំនងព័ត៌មាននានាទៅខាងក្រៅដែលតម្រូវឲ្យមាន ឬដែលគេផ្តល់យោបល់ឲ្យ។

ការតាមដានមើលលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងការឆ្លើយតបចំពោះបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស ក៏នឹងជួយឲ្យសហគ្រាសរកឃើញនូវនិន្នាការ និងលំនាំនានា។ ការធ្វើបែបនេះផ្តល់ឲ្យថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ និងអ្នកផ្សេងទៀតទទួលបាននូវ "រូបភាពធំ"មួយ គឺ វាបង្ហាញពីបញ្ហាដែលកើតឡើងម្តងហើយម្តងទៀត ដែលអាចតម្រូវឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរជាប្រព័ន្ធ ច្រើនថែមទៀត ចំពោះគោលនយោបាយ ឬដំណើរការនានា ហើយវានាំមកនូវការអនុវត្តល្អប្រសើរបំផុតទាំងឡាយដែលអាចយកទៅផ្សព្វផ្សាយនៅទូទាំងសហគ្រាស ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យ និងកែលម្អការអនុវត្តបន្ថែមទៀត។

សំណួរទី៤៩. តើ ប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបគួរមានការតាមដានមើលដោយរបៀបណា?

មិនមានចម្លើយតែមួយគត់ណាសម្រាប់ឆ្លើយសំណួរនេះឡើយ។ ដំណើរការតាមដានមើល ត្រូវធ្វើឲ្យមាន ន័យខ្លឹមសារ នៅក្នុងប្រព័ន្ធ និងបរិយាកាសទូលំទូលាយរបស់សហគ្រាស ប្រសិនបើគេចង់ឲ្យមានការរួមចំណែកក្នុងការដាក់បញ្ចូលឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ អាចមានប្រព័ន្ធតាមដានមើលដទៃទៀតនៅក្នុងសហគ្រាស ដែលផ្តល់នូវគំរូដែលពាក់ព័ន្ធនិងមានប្រសិទ្ធភាព ប្រហែលជាអាចមាននៅក្នុងការអនុវត្តលើវិស័យសុខភាព និងសុវត្ថិភាព ឬបរិស្ថាន។ ដំណើរការសម្រាប់តាមដានការឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស ដែលត្រូវបានធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុងប្រព័ន្ធតាមដានដទៃទៀត អាច

នាំមកនូវផលប្រយោជន៍ជាច្រើន តាមរយៈការធ្វើឲ្យការ យកចិត្តទុកដាក់ចំពោះសិទ្ធិមនុស្សមាន "ស្ថានភាពជម្មតា" ឡើងវិញ។ ការឆ្លើយតបក៏អាចនាំមកនូវហានិភ័យផង ដែរ ប្រសិនបើសហគ្រាសមិនអនុញ្ញាតឲ្យមានការផ្តល់យោបល់ត្រឡប់បែបគុណភាពទេនោះ ដែលក្នុងនោះតាមភាពចាំបាច់ រួមមានយោបល់ត្រលប់មកពីអ្នកទាំងឡាយណាដែលរងការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល ដែលប្រការនេះជាការចាំបាច់ដើម្បីដោះស្រាយការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស។

ប្រសិនបើមានបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលកើតចេញពីការប៉ះពាល់ខាងបរិស្ថាន ឧទាហរណ៍ ពាក់ព័ន្ធនឹងទឹកនិង សុខភាពនោះ វាអាចមានស្តង់ដារជាតិ និងអន្តរជាតិច្បាស់លាស់ដែលបង្កើតរួចស្រេចហើយសម្រាប់ផ្តល់ជា រង្វាស់មួយរួចជាស្រេច។ នេះមិនមែនចាំបាច់ត្រូវមានន័យថា អ្នកដែលជឿថាពួកគេទទួលរងការប៉ះពាល់នោះ ត្រូវតែជឿជាក់ទៅលើស្តង់ដារ ឬជឿជាក់ទៅលើសហគ្រាស (ឬភាគីទីបីដែលសហគ្រាសជួលមក) ថាមានភាពស្មោះត្រង់ចំពោះការវាស់វែងដែលពួកគេផ្តល់ឲ្យនោះទេ។ ក្នុងស្ថានភាពទាំងនេះ សហគ្រាសគួរពិចារណាអំពី វិសាលភាពនៃការព្រមព្រៀងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់លើកម្រិតបុគ្គល ឬស្ថាប័ន ដែលអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នឹងជឿជាក់ដើម្បីផ្តល់នូវការវាយតម្លៃដ៏ត្រឹមត្រូវបាន។ ជាជម្រើសផ្សេងទៀតដែលអាចធ្វើបានគឺ ការស្វែងរកការពិត រួមគ្នាមួយរវាងក្រុមហ៊ុន និងអ្នកតំណាងសហគមន៍។ ការជ្រើសរើសយកជម្រើសនេះ ជារឿយៗទាមទារឲ្យភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់អាចរកអ្នកជំនាញដោយសេរីដើម្បីតំណាងពួកគេនៅក្នុងដំណើរការនេះ ឬថាភាគីពាក់ព័ន្ធម្នាក់ ឬច្រើននាក់ដែលរងការប៉ះពាល់នោះទទួលការបណ្តុះបណ្តាលដើម្បីឲ្យពួកគេមានជំនាញគ្រប់គ្រាន់ក្នុងការចូលរួមក្នុងដំណើរការរួមគ្នានេះ។

សំណួរទី៥០. តើប្រព័ន្ធតាមដានការឆ្លើយតប គួរតាមដានដល់កម្រិតណា?

ប្រព័ន្ធសម្រាប់តាមដានការឆ្លើយតបរបស់សហគ្រាសទៅលើការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស អាចត្រួតពិនិត្យទាំងស្រុងទៅលើ របៀបដែលសហគ្រាសឆ្លើយតបទៅនឹងការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល ដែលបានរកឃើញ ហើយពិនិត្យទៅលើថាតើការឆ្លើយតបទាំងនោះបានទប់ស្កាត់ការប៉ះពាល់បានត្រឹមកម្រិតណា។ ប៉ុន្តែ នៅកន្លែងដែលការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សមានសភាពធ្ងន់ធ្ងរកើតឡើង សហគ្រាសត្រូវបានផ្តល់យោបល់ឲ្យធ្វើការវិភាគអំពី មូលហេតុចម្បង ឬអនុវត្តដំណើរការប្រហាក់ប្រហែលគ្នាណាមួយដើម្បីកំណត់រកឲ្យឃើញថា វាកើតឡើង*ដោយរបៀបណា* និង *ហេតុអ្វី*បានជាកើតឡើងដូចនេះ។ ដំណើរការ

ប្រភេទនេះ អាចមានសារៈសំខាន់ ប្រសិនបើសហគ្រាសចង់បង្ការ ឬកាត់បន្ថយការកើតឡើងបន្ត ឬការកើតឡើងវិញ។ ការវិភាគលើមូលហេតុចម្បងនេះអាចជួយរកវិធានការឲ្យត្រូវចំផ្នែកណានៃសហគ្រាស ឬភាគីដទៃទៀតពាក់ព័ន្ធនឹងសហគ្រាស ដែលបានដើរតួនាទីក្នុងការបង្កើតឲ្យមានការប៉ះពាល់នោះ ហើយវាប៉ះពាល់ដោយរបៀបណា។ ប្រសិនបើកស្តុតាងមានភាពច្បាស់លាស់គ្រប់គ្រាន់ហើយនោះ ការផ្សារភ្ជាប់ការវិភាគបែបនេះជាមួយប្រយោជន៍ឬគុណវិបត្តរបស់បុគ្គលិក ដោយទោះបីជាបែបសំណងហិរញ្ញវត្ថុ ការតម្លើងឋានៈ ឬរង្វាន់ផ្សេងៗទៀតក្តី អាចដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការតំកល់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែងរបស់សហគ្រាស។

សំណួរទី៥១. តើសហគ្រាសគួរប្រើប្រាស់សូចនាករអ្វីខ្លះ?

នៅពេលកំណត់អំពីសូចនាករសមស្របនានា ភាគច្រើនត្រូវពឹងលើ៖ ការផ្តុំគ្នានៃបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សទាំងឡាយដែលសហគ្រាសជាធម្មតាត្រូវធ្វើការដោះស្រាយ ថាតើមានសូចនាករល្អដែលបានបង្កើតឡើងសម្រាប់បញ្ហាទាំងអស់នេះរួចហើយឬនៅ តើមានទិន្នន័យអ្វីខ្លះដែលសហគ្រាសអាចទទួលបានដោយសមហេតុផល តើការស្រង់យកមតិយោបល់ត្រឡប់ដោយផ្ទាល់ពីភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់នោះមានភាពងាយស្រួលកម្រិតណា ។ល។ ចំពោះវិស័យសិទ្ធិការងារ ជាឧទាហរណ៍ សវនកម្ម និងសូចនាករ ត្រូវបានបង្កើតឲ្យមានឡើងយ៉ាងល្អ។ លើវិស័យផ្សេងទៀត ដូចជា ការប៉ះពាល់សុខភាពនិងសុវត្ថិភាព និងបរិស្ថាននោះ ក៏មានស្តង់ដារបច្ចេកទេសរួចហើយដែរ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងនៅកម្រិតអន្តរជាតិ ទោះបីជាអាចមានទស្សនៈផ្សេងគ្នាអំពីថាតើត្រូវប្រើស្តង់ដារណាមួយក៏ដោយ។ ទាក់ទងនឹងការពិគ្រោះយោបល់ និងការផ្លាស់ទីលំនៅថ្មីរបស់សហគមន៍ មានការណែនាំកាន់តែច្រើនឡើងពីអង្គការអន្តរជាតិ និងស្ថាប័នគួរទុកចិត្តបានផ្សេងទៀតអំពីរបៀបវាយតម្លៃការអនុវត្តន៍។

ការណែនាំប្រភេទទាំងនេះ អាចជួយសហគ្រាសឲ្យបង្កើតសូចនាករសមស្របក្នុងការតាមដានប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបរបស់ខ្លួនចំពោះការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស។ សម្រាប់សហគ្រាសធំៗ ឬសហគ្រាសដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សខ្លាំង វាជាការសំខាន់ដែលត្រូវបញ្ចូលសូចនាករដែលតាមដានមើលលើរបៀបដែលពួកគេ ដោះស្រាយការប៉ះពាល់ផ្សេងគ្នាដែលអាចមានទៅលើស្ត្រីនិងបុរស និងទៅលើបុគ្គលដែលចេញពីក្រុមងាយរងគ្រោះជាក់លាក់ណាមួយ។

សូចនាករមួយចំនួនមានលក្ខណៈជាបរិមាណ និងមួយចំនួនទៀតមានលក្ខណៈជាគុណភាព។ វាអាចមានគុណសម្បត្តិមួយចំនួនសម្រាប់សូចនាករមានលក្ខណៈជាបរិមាណ ដោយសារតែភាពជាក់លាក់ និងភាពងាយស្រួលដែលគេអាចធ្វើសមាហរណកម្មទៅក្នុង ឬពាក់ព័ន្ធជាមួយសូចនាករដែលគេប្រើនៅក្នុងវិស័យផ្សេងទៀតនៃធុរកិច្ច។ ក៏ប៉ុន្តែ ដោយសារតែការគោរពសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងសេចក្តីថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្ស សូចនាករមានលក្ខណៈ ជាគុណភាព ដែលរួមបញ្ចូលទាំងការយល់ឃើញរបស់ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធរងការប៉ះពាល់ ឲ្យបានច្រើនតាមអាចធ្វើទៅបាននោះ តែងតែមានសារៈសំខាន់។ ក្នុងស្ថានភាពមួយចំនួន សូចនាករបែបគុណភាព នឹងមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ការបកស្រាយដ៏ត្រឹមត្រូវចំពោះសូចនាករបែបបរិមាណមួយ ឧទាហរណ៍ដូចជា ការវាយតម្លៃថាតើ ការកាត់បន្ថយដែលមាននៅក្នុងរបាយការណ៍អំពីការបំពានទៅលើសុវត្ថិភាពរបស់កម្មករ មានបានឆ្លុះបញ្ចាំងពីការកាត់បន្ថយឧបទ្ទវហេតុទាំងនេះពិតប្រាកដដែរឬទេ ដែលជាការកង្វះជំនឿចិត្តទៅលើប្រព័ន្ធ រាយការណ៍ ឬជាការបំភិតបំភ័យដែលទប់ស្កាត់ការរាយការណ៍។

សំណួរទី៥២. តើអ្វីទៅជាតួនាទីសមស្របនៃការផ្តល់មតិយោបល់ត្រឡប់ពីប្រភពផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ?

គោលបំណងនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយ "ប្រភពផ្ទៃក្នុង និងប្រភពខាងក្រៅ រាប់ទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធរងការប៉ះពាល់"ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងដំណើរការតាមដានមើល គឺដើម្បីទាញយកឲ្យបានរូបភាពត្រឹមត្រូវមួយតាមតែអាចធ្វើបានអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសមួយកំពុងឆ្លើយតបទៅនឹងការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស។ វាអាចជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យនៃភាពលម្អៀងដែលអាចកើតឡើង នៅពេលអ្នកដែលកំពុងត្រូវគេធ្វើការវាយតម្លៃនោះ ជាអ្នកកំពុងធ្វើការវាយតម្លៃទៅវិញ។

ប្រភពផ្សេងៗអាចមានប្រយោជន៍។ វាអាចថា បុគ្គលក្នុងសហគ្រាសបានឃើញ ឬបានឮរឿងរ៉ាវដែលផ្តល់ជាភស្តុតាងអំពីសហគ្រាសនោះធ្វើបានល្អរបៀបណា ហើយវាអាចមានតម្លៃក្នុងការផ្តល់ច្រកមួយសម្រាប់ឲ្យពួកគេនិយាយចេញមក (ដោយមិនមានការភ័យខ្លាចពីការសងសឹក ប្រសិនបើមតិយោបល់ត្រឡប់នោះមានលក្ខណៈអវិជ្ជមាន)។ អ្នកសង្កេតការណ៍ជំនាញ (អាជ្ញាធរមូលដ្ឋាន សង្គមស៊ីវិល ជាដើម) និងភាគីពាក់ព័ន្ធរងការប៉ះពាល់ផ្ទាល់ នៅក្រៅសហគ្រាស ក៏អាចមានព័ត៌មានស៊ីជម្រៅដ៏មានតម្លៃផងដែរ។ សម្រាប់សហគ្រាសតូចមួយដែលមានការប៉ះពាល់តិចតួច មធ្យោបាយដ៏សាមញ្ញសម្រាប់ឲ្យគេផ្តល់មតិយោបល់ត្រឡប់ អាចមានប្រសិទ្ធភាព ដូចជាតាមរយៈអ៊ីមែល និងលេខទូរស័ព្ទដែល

គេដឹងៗ និងអាចប្រើបានគ្រប់គ្នា។ សម្រាប់សហគ្រាសដែលមានហានិភ័យកាន់តែធំធេង វិធីសាស្ត្រដែលកាន់តែមានភាពសកម្មច្នៃប្រឌិតក្នុងការស្រង់យកមតិយោបល់ត្រឡប់ នឹងកាន់តែមានភាពសមស្រប។

យន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងកម្រិតប្រតិបត្តិការ ក៏អាចដើរតួនាទីសំខាន់មួយសម្រាប់បញ្ហានេះ។ យន្តការនេះអាចផ្តល់ច្រកសម្រាប់ទទួលបានមតិយោបល់ត្រឡប់ថាតើ ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សកំពុងត្រូវបានគេដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលចេញមកពីទស្សនៈរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ឬទេ។ យន្តការប្រហាក់ប្រហែលផ្សេងទៀតសម្រាប់បុគ្គលិកអាចមានភាពសំខាន់ស្រដៀងគ្នាដែរពាក់ព័ន្ធនឹងការប៉ះពាល់លើសិទ្ធិការងារ ឬសិទ្ធិមនុស្សផ្សេងៗទៀត និងក្នុងការជួយជំរុញឲ្យពួកគេនិយាយចេញមកនៅពេលដែលពួកគេឃើញបញ្ហាដែលមាននៅក្នុងការឆ្លើយតបរបស់សហគ្រាសទៅលើការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់បុគ្គលនៅក្រៅសហគ្រាស។

ដើម្បីឲ្យប្រសិទ្ធភាពមានកម្រិតអតិបរមា យន្តការបែបនេះគួរស្របតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអប្បបរមាដែល មានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ៣១ និងមានការពិភាក្សានៅក្នុងផ្នែក "គ" ខាងក្រោម។

សំណួរទី៥៣. តើភាពអាចជឿទុកចិត្តបាននៃប្រព័ន្ធតាមដានការឆ្លើយតប អាចបង្ហាញដោយរបៀបណា?

ប្រព័ន្ធតាមដានការឆ្លើយតប ត្រូវតែជាប្រព័ន្ធដែលអាចជឿទុកចិត្តបាន និងមានភាពរឹងមាំ ប្រសិនបើចង់ឲ្យប្រព័ន្ធនេះជួយសហគ្រាសមួយឲ្យបានដឹង និងបង្ហាញថា សហគ្រាសនោះគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ កាលណាសូចនាករកាន់តែច្បាស់ និងដំណើរការប្រមូលព័ត៌មានអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់សហគ្រាសកាន់តែមានភាពទូលំទូលាយនោះ សហគ្រាសកាន់តែស្ថិតក្នុងស្ថានភាពកាន់តែប្រសើរឡើងក្នុងការឆ្លើយតបទៅនឹងការរិះគន់ ប្រសិនបើសហគ្រាសនោះត្រូវការធ្វើ ឬជ្រើសរើសធ្វើ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសបានស្វែងរកយោបល់ពីអ្នកជំនាញ ឬភាគីពាក់ព័ន្ធពីខាងក្រៅឯករាជ្យ និងត្រូវបានគេគោរពនោះ វាក៏អាចជួយពង្រឹងភាពជឿទុកចិត្តបាននៃព័ត៌មានដែលជាលទ្ធផលកើតចេញពីប្រព័ន្ធតាមដាននេះដែរ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងមានប្រព័ន្ធតាមដានការឆ្លើយតបរួចជាស្រេច ដែលយើងអាចធ្វើសមាហរណកម្មប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពទៅក្នុងទិដ្ឋភាពខ្លះឬទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការតាមដានមើលការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សនិងការឆ្លើយតបរបស់យើងឬទេ? ប្រសិនបើមាន តើវាសមស្របទៅនឹងគោលបំណងបន្ថែមនេះដែរឬទេ?

តើមានវិធានការអ្វីខ្លះដែលយើងគួរប្រើ?

- តើមានសូចនាករដែលគេបានបង្កើតរួច និងត្រូវបានគេទទួលស្គាល់យ៉ាងទូលំទូលាយដែលយើងអាចទាញយកមកប្រើប្រាស់បានដែរឬទេ?
- តើមានរង្វាស់បែបបរិមាណ ដែលយើងអាចយកមកអនុវត្តបានឬទេ?
- តើវិធានការបែបគុណភាពអ្វីខ្លះដែលយើងត្រូវការដើម្បីធានាថាយើងបកស្រាយទិន្នន័យបែបបរិមាណបានត្រឹមត្រូវ និងដើម្បីផ្តល់ឲ្យពួកយើងនូវរូបភាពពេញលេញបាន?
- តើមានសូចនាករអ្វីខ្លះដែលយើងអាចបញ្ចូលដោយសមហេតុផលបាន ដើម្បីជួយយើងឲ្យមើលឃើញអំពីរបៀបឆ្លើយតបរបស់យើងចំពោះការប៉ះពាល់ពាក់ព័ន្ធនឹងស្ត្រី និងបុរស ដាច់ដោយឡែកពីគ្នា និងពាក់ព័ន្ធនឹងក្រុមងាយរងគ្រោះទាំងឡាយ?

តើយើងមានមធ្យោបាយអ្វីខ្លះ សម្រាប់ប្រមូលមតិយោបល់ត្រឡប់ពីក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធរងការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬពីអ្នកតំណាងស្របច្បាប់របស់ពួកគេ? តើដំណើរការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទូលំទូលាយរបស់យើង ឬយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងរបស់យើង អាចរួមចំណែកដល់ដំណើរការនេះដែរឬទេ? តើក្នុងស្ថានភាពណាខ្លះ ដែលយើងគួរធ្វើការវិភាគយ៉ាងស៊ីជម្រៅលើមូលហេតុចម្បងនៃការប៉ះពាល់និងការឆ្លើយតបរបស់យើងចំពោះការប៉ះពាល់ នោះដែលជាចំណែកមួយនៃការងារតាមដានការឆ្លើយតប? តើយើងធ្វើដូចម្តេចទើបអាចធានាថាមេរៀនទាំងឡាយដែលទទួលបានត្រូវគេយកទៅប្រើប្រាស់នៅទូទាំងសហគ្រាស?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២១

ដើម្បីមានគណនេយ្យភាព ចំពោះរបៀបដែលពួកគេដោះស្រាយការប៉ះពាល់លើសិទ្ធិមនុស្ស សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនានា គួរតែរៀបចំជូនដំណឹងអំពីបញ្ហានេះទៅខាងក្រៅ ជាពិសេសនៅពេលដែលកង្វល់នានាត្រូវបានលើកឡើងដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់ ឬដោយតំណាងរបស់ពួកគេ។ សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មដែលប្រតិបត្តិការ ឬបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន បង្កហានិភ័យឲ្យមានការប៉ះពាល់

ធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្ស គួរតែរាយការណ៍ជាផ្លូវការអំពីរបៀបដែលខ្លួនដោះស្រាយការប៉ះពាល់ទាំងនោះ។ នៅក្នុងគ្រប់ព្រឹត្តិការណ៍ទាំងអស់ ការជូនដំណឹងនោះគួរតែៈ

(ក) ជាទម្រង់និងប្រេកង់ស័មួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាស ព្រមទាំងអាចផ្សព្វផ្សាយបានដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដែលខ្លួនមានបំណងផ្ដល់ដំណឹង

(ខ) ផ្ដល់ព័ត៌មានដែលមានលក្ខណៈគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីវាយតម្លៃលើភាពគ្រប់គ្រាន់នៃការឆ្លើយតបរបស់សហគ្រាសនោះ ចំពោះការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលខ្លួនមានការពាក់ព័ន្ធ

(គ) ដូចគ្នាផងដែរ មិនត្រូវបង្កហានិភ័យដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់ បុគ្គលិក ឬដល់លក្ខខណ្ឌតម្រូវស្របច្បាប់ខាងការសម្ងាត់ពាណិជ្ជកម្មនោះទេ។

សំណួរទី៥៤. តើហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់ ?

បញ្ញត្តិអំពីគណនេយ្យភាពនេះ សុទ្ធតែមានការដឹងឮពីសហគ្រាសនានា។ ជាទូទៅសហគ្រាសទទួលស្គាល់សារៈសំខាន់នៃគណនេយ្យភាពផ្ទៃក្នុងដើម្បីឲ្យសម្រេចបានគោលដៅអាជីវកម្ម ហើយក្នុងករណីក្រុមហ៊ុនជំនួញសាធារណៈ វាគឺជាគណនេយ្យភាពនៃការបំពេញការងាររបស់ខ្លួនចំពោះម្ចាស់ភាគហ៊ុននានា។ នៅពេលដែលយើងនិយាយអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសត្រូវដោះស្រាយការប៉ះពាល់ជាក់ស្ដែង និងជាសក្ដានុពលទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស នោះ បញ្ហាធំទូលាយអំពីផលប្រយោជន៍សាធារណៈកាន់តែមានឥទ្ធិពលបន្ថែមទៅលើបញ្ហាគណនេយ្យភាពនេះ។

ដូច្នេះ ធុរកិច្ចត្រូវការមានលទ្ធភាពក្នុងការបង្ហាញថា ពួកគេបំពេញបានការទទួលខុសត្រូវរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងការអនុវត្តន៍ជាក់ស្ដែង។ នេះមានន័យថា យ៉ាងហោចណាស់ត្រូវមានប្រព័ន្ធប្រមូលព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធគណនេយ្យភាពផ្ទៃក្នុង និងមានលទ្ធភាពក្នុងការទទួលខុសត្រូវទៅខាងក្រៅបានចំពោះសកម្មភាពរបស់ខ្លួន ប្រសិនបើត្រូវប្រឈមជាមួយនឹងការចោទប្រកាន់អំពីការរំលោភបំពានទៅលើសិទ្ធិមនុស្សនោះ។

សំណួរទី៥៥. តើមានការរំពឹងថាសហគ្រាសត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានច្រើនកម្រិតណា ?

ចំណុចផ្តោតសំខាន់នៃគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២១ គឺទៅលើ*ការមានលទ្ធភាព* ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី របៀបដែលសហគ្រាសមួយដោះស្រាយការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស។ នេះមានន័យថា ជាការមានព័ត៌មានដែលអាចឲ្យរកបាន ដើម្បីឲ្យសហគ្រាសនេះស្ថិតនៅក្នុងស្ថានភាពដែលអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានបាន។ ពេលវេលា អ្នកទទួល និងមធ្យោបាយនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទង ព័ត៌មាននោះ គឺជាប្រធានបទនៃការសម្រេចចិត្តផ្សេងៗគ្នា។

គោលការណ៍នេះមិនមែនជាការស្នើឡើងថា សហគ្រាសមួយគួរតែបញ្ចេញជាសាធារណៈនូវរាល់បញ្ហាដែលបានរកឃើញទាំងអស់ក្នុងការវាយតម្លៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលកំពុងធ្វើឡើង ឬអំពីវិធានការដែលសហ គ្រាសនោះចាត់ឡើងដើម្បីកាត់បន្ថយរាល់ហានិភ័យដែលបានរកឃើញនោះឡើយ។ ប្រការសំខាន់បំផុត គឺអំពីការដែលអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី វិធីសាស្ត្រទូទៅរបស់សហគ្រាសក្នុងការដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ហើយក្នុងករណីមួយចំនួនអាចរួមបញ្ចូលទាំងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី ការឆ្លើយតបជាក់លាក់មួយចំនួនចំពោះការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់លាក់ណាមួយ។

ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ផលប្រយោជន៍សាធារណៈតម្រូវឲ្យមានការផ្តល់ការរាយការណ៍ជាសាធារណៈឲ្យកាន់តែមានលក្ខណៈផ្លូវការ និងទៀងទាត់ ដើម្បីទទួលខុសត្រូវចំពោះប្រព័ន្ធទាំងឡាយដែលសហគ្រាសមានជាស្រេច ដើម្បីកាត់បន្ថយហានិភ័យទាំងនោះ និងដោះស្រាយព្យសនកម្មនានាដែលអាចកើតឡើង។

សំណួរទី៥៦. តើសហគ្រាសគួរមានលទ្ធភាពអ្វីខ្លះក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មាន?

ជំហានដំបូងក្នុងដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ជួយឲ្យសហគ្រាសមួយអាចកំណត់រកឃើញនូវការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពលទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ដើម្បីអាចចាត់វិធានការទៅលើការរកឃើញទាំងនោះ និងដើម្បីតាមដានឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសកំពុងឆ្លើយតប។ ដំណើរការនិងលទ្ធផលទាំងនេះ ផ្តល់ឲ្យនូវបណ្តុំព័ត៌មានដែលសហគ្រាសមួយត្រូវការ អាចរកបានក្នុងគោលបំណងដើម្បីប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានតាមភាពសមស្រប និងនៅពេលសមស្រប។

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានមួយចំនួន អាចផ្តោតទៅលើវិធីសាស្ត្រទូទៅរបស់សហគ្រាសក្នុងការដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ជាពិសេស ការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលទៅលើសិទ្ធិមនុស្សទាំងឡាយ

ដែលមានសារៈសំខាន់បំផុតចំពោះប្រតិបត្តិរបស់សហគ្រាស។ ឧទាហរណ៍ ក្រុមហ៊ុនលក់រាយមួយ គួរមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុននេះដោះស្រាយការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពលនៅក្នុងសង្វាក់ផលិតកម្មរបស់ខ្លួន។ សហគ្រាសដែលប្រើទឹកច្រើនគួរមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី របៀបដោះស្រាយហានិភ័យមានពាក់ព័ន្ធចំពោះសិទ្ធិមនុស្ស។ ក្រុមហ៊ុនឱសថ គួរមានលទ្ធភាព ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី របៀបដែលក្រុមហ៊ុនធានាថា ការសាកល្បងថ្នាំត្រូវបានធ្វើឡើងប្រកបសុវត្ថិភាព និងដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់ និងមានការយល់ព្រម។

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានមួយចំនួនអាចមានភាពជាក់លាក់ចំពោះការប៉ះពាល់ណាមួយ និងមានភាពជាក់លាក់អំពីរបៀបដែលនឹងត្រូវដោះស្រាយ។ ឧទាហរណ៍ សារជាតុរ៉ែ ដែលកំពប់ចេញមកពីកន្លែងស្តុកសារជាតុរ៉ែ គួរមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី របៀបដែលគេបានដោះស្រាយបញ្ហា ឬកំពុងដោះស្រាយបញ្ហា នៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដោយផ្ទាល់ ឬជាសក្តានុពលដែលកើតចេញមកពីឧប្បទ្ទវហេតុមួយនេះ។ ប្រសិនបើកម្លាំងសន្តិសុខដែលយាមកាមឲ្យការងារសង់តម្លើងរបស់ក្រុមហ៊ុនប្រេង និងឧស្ម័ន វាយប្រហារទៅលើអ្នកភូមិក្នុងមូលដ្ឋាននោះ សហគ្រាសគួរតែមានលទ្ធភាពក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអំពី របៀបដែលសហគ្រាសនោះកំពុងដោះស្រាយការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដែលបានកើតឡើង និងរបៀបដោះស្រាយហានិភ័យនៃការដែលអាចកើតមានឡើងជាថ្មីទៀត។

សំណួរទី៥៧. តើការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានគួរធ្វើឡើងតាមទម្រង់ណាខ្លះ?

ទម្រង់នៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានគួរសមស្របទៅតាមគោលបំណង។

ប្រសិនបើគោលបំណង គឺជាការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានទៅកាន់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលរងការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលអំពី របៀបដែលសហគ្រាសកំពុងដោះស្រាយហានិភ័យសិទ្ធិដែលសហគ្រាសបានរកឃើញនោះ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអាចកំណត់ត្រឹមតែទៅកាន់ក្រុមនោះបានហើយ ហើយគួរពិចារណាអំពីភាពចេះអក្សរ ភាសា និងអំពីឧបសគ្គខាងផ្នែកវប្បធម៌ក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មាន (ឧទាហរណ៍ ថាតើការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានដោយផ្ទាល់មាត់ត្រូវបានគេចាត់ទុកថា ជាការគោរពជាង

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានជាលាយលក្ខណ៍អក្សរដែរ ឬទេ)។ ការជួបប្រជុំជាមួយក្រុម ឬអ្នកតំណាងស្របច្បាប់ អាចជាការសមរម្យ និងទទួលបានជោគជ័យបំផុត។

ប្រសិនបើគោលបំណង គឺត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះម្ចាស់ភាគហ៊ុន និងភាគីដែលមានចំណាប់អារម្មណ៍ផ្សេងទៀត រួមទាំងសង្គមស៊ីវិល អំពីរបៀបដែលសហគ្រាសកំពុងដោះស្រាយហានិភ័យជាក់លាក់ណាមួយ ឬហានិភ័យជាទូទៅនោះ ឯកសារ និងបទបង្ហាញនៅក្នុងការប្រជុំទូទៅប្រចាំឆ្នាំ ការធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្នុងគេហទំព័រ ការផ្ញើសារតាមអ៊ីម៉ែលទៅកាន់អ្នកដែលបានកំណត់ថាជាភាគីមានចំណាប់អារម្មណ៍ ឬមធ្យោបាយនៃការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានស្រដៀងគ្នានេះ អាចមានភាពសមស្រប។

បន្ទាប់មក មានសំណួរចោទឡើងថា តើនៅពេលណាដែលសហគ្រាសមួយគួរធ្វើរបាយការណ៍សាធារណៈជាផ្លូវការ អំពីរបៀបដែលសហគ្រាសនោះដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស។ គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២១ បានបញ្ជាក់ច្បាស់ថា សហគ្រាសដែលមានប្រតិបត្តិការ ឬបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួន បង្កឲ្យមានហានិភ័យនៃការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្ស គួររាយការណ៍ជាផ្លូវការអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសដោះស្រាយបញ្ហានោះ។ ត្រូវមាន ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនឹងចំណាប់អារម្មណ៍របស់សាធារណជនកាន់តែទូលំទូលាយឡើង នៅទីណាដែលសហគ្រាសមានហានិភ័យនៃការចូលរួមក្នុងការធ្វើឲ្យប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលមានទ្រង់ទ្រាយធំ ឬមិនអាចជួសជុលបាន (សូមមើល គោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៤)។ ក្នុងករណីនេះ ការធ្វើរបាយការណ៍ជាសាធារណៈ មានភាពសមស្រប។

វាក៏អាចមានហេតុផលសម្រាប់សហគ្រាសមួយចំនួនដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សតិចតួច ត្រូវដាក់បញ្ចូលព័ត៌មានអំពី ការបំពេញការងារផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន នៅក្នុងរបាយការណ៍សាធារណៈជាផ្លូវការឲ្យបានទៀតទាត់ដែរ។ ឧទាហរណ៍ ដំណើរការសរសេររបាយការណ៍ផ្ទៃក្នុងអាចជួយធ្វើឲ្យមានការយល់ដឹងក្នុងសហគ្រាសអំពីបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងអំពីសារៈសំខាន់ដែលក្រុមហ៊ុនផ្ទាល់ត្រូវប្រកាន់ខ្ជាប់អំពីការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ តម្លាភាពបន្ថែមទៀតដែលកើតឡើងដោយសារតែការធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍បែបនេះ អាចជួយការពារកិត្តិយសរបស់សហ គ្រាស និងជួយកសាងទំនុកចិត្តកាន់តែទូលំទូលាយចំពោះកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ ទំនាក់ទំនងដែលត្រូវបានពង្រឹងឡើងបែបនេះ អាចមានប្រយោជន៍ប្រសិនបើ ឬនៅពេលដែលសហគ្រាសត្រូវការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលមើលមិនឃើញជាមុន។

របាយការណ៍ផ្លូវការ អាចជារបាយការណ៍ដាច់តែឯងអំពីការបំពេញការងារខាងផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស របស់ សហគ្រាសតែឯង អាចជាផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍ទូទៅអំពីការបំពេញការងារមិនពាក់ព័ន្ធនឹងហិរញ្ញវត្ថុដែលគ្រប ដណ្តប់លើបញ្ហាសង្គម និងបរិស្ថាន ឬជាផ្នែកមួយនៃរបាយការណ៍រួម ទាំងការបំពេញការងារខាងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុនិងមិនពាក់ព័ន្ធនឹងហិរញ្ញវត្ថុ។ ប្រសិនបើសហគ្រាសមានលទ្ធភាពក្នុងការធ្វើសមាហរណកម្មសេចក្តីរាយការណ៍អំពីសិទ្ធិមនុស្សចូលទៅក្នុងរបាយការណ៍ហិរញ្ញវត្ថុ ដោយមានរង្វាស់សមស្របនោះ វាអាចជាការបង្ហាញឲ្យឃើញថា ការគោរពសិទ្ធិត្រូវបានយល់ដឹងថា ជាចំណែកដ៏សំខាន់ទាំងស្រុងយ៉ាងពិតប្រាកដរបស់ធុរកិច្ច និងមានការទាក់ទងទៅនឹងផ្នែកសំខាន់ៗរបស់សហគ្រាស។ របាយការណ៍អាចធ្វើជាទម្រង់ឯកសារបោះពុម្ព អាចជាទម្រង់អេឡិចត្រូនិច ឬអាចទាំងពីរទម្រង់ (ហើយជម្រើសទាំងនេះ គួរឆ្លុះបញ្ចាំងអំពីការយល់ដឹងទៅលើការរកទទួលបានរបស់អ្នកអានដែលរបាយការណ៍នេះមានបំណងចង់ឲ្យបានទៅដល់)។ របាយការណ៍ទាំងនេះ អាចធ្វើឡើងតាមកាលកំណត់ (រាល់ឆ្នាំ ឬអាចញឹកញាប់ជាងនេះ) ឬ នៅពេលដែលការប៉ះពាលជាក់លាក់ណាមួយបានកើតឡើង ឬធ្វើទាំងពីរ។

សំណួរទី៥៨. តើពេលណាដែលត្រូវការមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានពីខាងក្រៅ?

ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយរកឃើញការប៉ះពាល់ជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពលណាមួយទៅលើសិទ្ធិមនុស្សដែលបុគ្គល ឬក្រុមទទួលរងផលប៉ះពាល់ត្រូវការដឹង ដើម្បីសុវត្ថិភាព និងសុខមាលភាពរបស់ពួកគេនោះ សហគ្រាសគួរមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានដល់ពួកគេឲ្យបានកាន់តែផ្ទាល់ និងកាន់តែរហ័សតាមដែលអាចធ្វើបាន។ សហគ្រាសគួរជូនដំណឹងដល់ពួកគេអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសកំពុងស្វះស្វែងរកការដោះស្រាយចំពោះការ ប៉ះពាល់នោះ។ សហគ្រាសមិនគួររង់ចាំទាល់តែមានសំណូមពរសុំព័ត៌មានទើបចាត់វិធានការនោះទេ។

នៅពេលដែលសហគ្រាសមួយត្រូវបានចោទសួរដោយភាគីពីខាងក្រៅអំពី របៀបដែលសហគ្រាសនោះដោះស្រាយការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលគេបានចោទសួរឡើង សហគ្រាសនោះគួរពិចារណាថាតើខ្លួនអាចប្រាស្រ័យ ទាក់ទងព័ត៌មានប្រកបដោយហេតុផលបានយ៉ាងណាខ្លះ ដើម្បីដោះស្រាយកង្វល់នោះ។ ប្រសិនបើភាគីដែលលើកឡើងនូវការចោទសួរនោះ ជាអ្នកអះអាងថាខ្លួនទទួលរងផលប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ ឬជាអ្នកតំណាងស្របច្បាប់របស់បុគ្គល ឬក្រុមទាំងនោះ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានដោយផ្ទាល់ជាការសំខាន់ចាំបាច់បំផុត។ កង្វះការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មាន អាចធ្វើឲ្យមានហានិភ័យដល់

សហគ្រាស ហើយជារឿយៗត្រូវគេយល់ថា ការចោទប្រកាន់ទៅលើសហគ្រាសនោះគឺជាការត្រឹមត្រឹម ឬ ថាសហគ្រាសនោះមិនមានរួចជាស្រេចនូវដំណើរការនានាសម្រាប់ឲ្យមានការយល់ដឹង និងបង្ហាញថា សហគ្រាសមិនចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការប៉ះពាល់ដែលគេបានចោទឡើងនោះទេ។

មានពេលខ្លះ សហគ្រាសសន្និដ្ឋានថា ភាគីពីខាងក្រៅដែលលើកឡើងពីកង្វល់នោះ ខ្វះខាតភាព ស្របច្បាប់ ហើយអាស្រ័យហេតុនេះសហគ្រាសមិនចាំបាច់ ឬមិនគួរឆ្លើយតបឡើយ។ ចំពោះមុខនៃការ មិនមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវ ខាងផ្លូវច្បាប់ទេនោះ សហគ្រាសគឺជាអ្នកធ្វើសេចក្តីវិនិច្ឆ័យទៅលើបញ្ហានេះ។ ទោះបីជា សហគ្រាសជ្រើសរើសមិនធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះការចោទ ប្រកាន់នោះក៏ដោយ ក៏សហគ្រាសគួរធ្វើការសម្រេចចិត្ត ដោយផ្អែកទៅលើចំណេះដឹងផ្ទៃក្នុងអំពីស្ថានភាព និងផ្អែកទៅលើលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យច្បាស់លាស់ផងដែរ។

សំណួរទី៥៩. តើមានអ្វីខ្លះដែលធ្វើឲ្យការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានពីខាងក្រៅ "មានភាពគ្រប់គ្រាន់"?

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានទាំងអស់ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការធ្វើរបាយការណ៍ជាផ្លូវការផង គួរ មានភាពត្រឹមត្រូវ និងស្មោះត្រង់។ ប្រសិនបើព័ត៌មានដែលកំពុងប្រាស្រ័យទាក់ទងនេះពាក់ព័ន្ធនឹងការ ប៉ះពាល់ជាក់លាក់ណាមួយទៅលើភាគីពាក់ព័ន្ធ ព័ត៌មានត្រូវផ្តល់នោះគួរតែអំពីហេតុការពិតដែលកើតឡើ ងដែលចាំបាច់សម្រាប់ឲ្យ អ្នកទទួលរងផលប៉ះពាល់ ធ្វើការសម្រេចចិត្តប្រកបដោយមានព័ត៌មានគ្រប់ គ្រាន់ទាក់ទងនឹងផលប្រយោជន៍របស់ ពួកគេផ្ទាល់។

ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានដែលមានលក្ខណៈមិនច្បាស់លាស់ និងពិបាកយល់ ឬក្នុងលក្ខណៈ ជាការលើកតម្កើងខ្លួនឯង នឹងមិនផ្តល់ប្រយោជន៍ផ្នែកតម្លាភាពទេ ហើយអាចប្រឈមនឹងហានិភ័យដែល ត្រូវទទួលរងការរិះគន់ និងការមិនជឿទុកចិត្តទៅលើសហគ្រាសនោះទៀតផង។ ផ្ទុយទៅវិញ សហគ្រាស ដែលជំរុញឲ្យមានតម្លាភាពក្នុងការពិភាក្សាអំពី បញ្ហាប្រឈមផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សដែលពួកគេប្រឈម និង អំពីប្រភេទនៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលពួកគេកំពុងព្យាយាមដោះស្រាយនោះ ជាទូទៅត្រូវបានមើល ឃើញថាជាសហគ្រាសកាន់តែគួរឲ្យ ជឿជាក់ក្នុងការទាមទារឲ្យមានការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ នេះមិន មែនជាការរារាំងលទ្ធភាពក្នុងការបដិសេធការអះអាង ឬការចោទប្រកាន់ពីការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែល សហគ្រាសមានមូលដ្ឋានច្បាស់លាស់ដើម្បីបដិសេធនោះទេ ហើយ សហគ្រាសថែមទាំងអាចពន្យល់អំពី មូលដ្ឋានទាំងនោះបាននៅគ្រប់ទីកន្លែងដែលអាចធ្វើបានទៀតផង។

សំណួរទី៦០. តើហានិភ័យដែលការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអាចបង្កដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ បុគ្គលិកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ ឬដល់លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ស្របច្បាប់នៃការរក្សាការសម្ងាត់ពាណិជ្ជកម្ម មានន័យយ៉ាងដូចម្ដេច?

ប្រភេទនៃព័ត៌មានមួយចំនួនអំពីរបៀបដោះស្រាយការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស អាចបង្កហានិភ័យដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ឬបុគ្គលិកដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់។ នេះអាចដោយសារតែព័ត៌មានប្រភេទនោះបញ្ចេញនូវអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកប្ដឹង ឬរបស់បុគ្គលដែលទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពដែលត្រូវបានវិនិច្ឆ័យថាបង្កព្យសនកម្ម ដែលធ្វើឲ្យពួកគេក្លាយទៅជាគោលដៅដែលអាចទទួលរងការសងសឹក។ ការផ្សព្វផ្សាយជាសាធារណៈនូវព័ត៌មានអំពី ការពិភាក្សាជាមួយរដ្ឋាភិបាលណាមួយជាមួយកងកម្លាំងនគរបាល ឬកងកម្លាំងសន្តិសុខ ក្នុងគោលបំណងដើម្បីឲ្យមានការបញ្ឈប់ ឬទប់ស្កាត់សកម្មភាពដែលបង្កព្យសនកម្មទៅលើបុគ្គល អាចបង្កអន្តរាយដល់ដំណើរការនោះដែរ។ ប៉ុន្តែ វាគួរមានការយកចិត្តទុកដាក់ថាសេចក្ដីសន្និដ្ឋានក្នុងសភាពបិទបាំងហានិភ័យទាំងនេះ មិនអាចប្រើជាលេសសំអាងដ៏ងាយស្រួលក្នុងការជៀសវាងមិនចែករំលែកព័ត៌មានដែលអាចត្រូវធ្វើឡើងជាសាធារណៈដោយស្របច្បាប់នោះទេ។

លក្ខខណ្ឌចាំបាច់ស្របច្បាប់នៃការរក្សាការសម្ងាត់ពាណិជ្ជកម្ម ជាទូទៅ អាចលាតសន្ធឹងដល់ព័ត៌មានសំខាន់បំផុតសម្រាប់ការចរចារពាក់ព័ន្ធនឹងកិច្ចការជំនួញសំខាន់ៗ សម្រាប់រយៈពេលចរចារទាំងនោះ។ វាក៏គួរបញ្ចូលព័ត៌មានអំពីការការពារតាមច្បាប់ប្រឆាំងនឹងការបញ្ចេញព័ត៌មានទៅឲ្យភាគីទីបីដែរ។

ប្រសិនបើគ្មានហានិភ័យចំពោះក្រុមទាំងនេះ ឬតម្រូវការចាំបាច់ទាំងនេះទេ ការពិចារណាផ្សេងទៀតអំពីការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានថាតើនៅពេលណា និងរបៀបណាដែលនឹងអាចជាប្រធានបទនៃការសម្រេចចិត្ត នានាដែលពឹងផ្អែកទៅលើប្រភេទនៃកត្តាទាំងឡាយដែលបានពិភាក្សាពីមុនរួចហើយ។

សំណួរទី៦១. តើការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មាន ជាប់ទាក់ទងនឹងការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធទូទៅយ៉ាងដូចម្ដេច?

ដូចបានកត់សម្គាល់រួចមកហើយថា វាអាចមានភាពសំខាន់ជាពិសេសសម្រាប់សហគ្រាសមួយក្នុងការចូលរួមដោយផ្ទាល់ជាមួយនឹងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលអាចនឹងទទួលរងផលប៉ះពាល់ អំពីរបៀបដោះស្រាយ

ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស។ ប្រការនេះអាចត្រូវពន្យល់អំពីរបៀបដោះស្រាយការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល ក្នុងន័យទូទៅ ឬអំពីការដោះស្រាយការប៉ះពាល់ជាក់លាក់ណាមួយដែលបានកើតឡើង។

សម្រាប់សហគ្រាសណាមួយដែលមានហានិភ័យធំធេងទៅលើការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស នេះគ្រាន់តែជាវិធីមួយក្នុងចំណោមវិធីជាច្រើន ដែលសហគ្រាសគួរឲ្យមានការចូលរួមពីភាគីពាក់ព័ន្ធដែលអាចទទួលរងផលប៉ះពាល់ជាសក្តានុពល។ ការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ គួរបង្ហាញឡើងជាចំណែកមួយនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់សហគ្រាសក្នុងការវាយតម្លៃការប៉ះពាល់ និងដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានត្រឡប់មកវិញអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសបានឆ្លើយតបចំពោះផលប៉ះពាល់នោះប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ជាទូទៅវាជាមធ្យោបាយដ៏សំខាន់មួយក្នុងការយល់ដឹងអំពីកង្វល់ និងផលប្រយោជន៍របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ និងជាមធ្យោបាយក្នុងការកសាងទំនាក់ទំនងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយក្រុមសំខាន់ៗទាំងនេះជាប្រចាំផងដែរ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងមានប្រព័ន្ធប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មាន និងប្រព័ន្ធរាយការណ៍ផ្ទៃក្នុងចាំបាច់ ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់អំពីរបៀបដែលយើងត្រូវដោះស្រាយការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់យើងដែរឬ ទេ? ប្រសិនបើគ្មានទេ តើយើងត្រូវការប្រព័ន្ធអ្វីបន្ថែមទៀត?

តើក្រុមផ្សេងៗណាខ្លះដែលយើងអាចគិតឃើញថា យើងអាចត្រូវការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានទៅកាន់ពួកគេ ហើយទៅលើប្រភេទបញ្ហាអ្វីខ្លះ?

តើមធ្យោបាយក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានអ្វីខ្លះ ដែលយើងត្រូវការសម្រាប់ក្រុមផ្សេងៗគ្នាទាំងនោះ ដោយពិចារណាទៅលើរបៀបដែលពួកគេអាចទទួលបាននូវព័ត៌មាន និងថាតើមធ្យោបាយណាដែលនឹងមានប្រសិទ្ធភាពជាងគេ?

តើការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានទាំងនេះគួរធ្វើតាមតារាងពេលវេលាកំណត់ជាក់លាក់មួយ ឬធ្វើឡើងជាការឆ្លើយតបទៅនឹងព្រឹត្តិការណ៍ជាក់លាក់មួយចំនួន ឬធ្វើទាំងពីរ?

តើដំណើរការដែលមានស្រាប់អ្វីខ្លះដែលយើងមាន ដើម្បីធ្វើការវិនិច្ឆ័យប្រកបដោយហេតុផលត្រឹមត្រូវ និងការពារខ្លួនបាន អំពីពេលវេលាដែលយើងគួរប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានជាសាធារណៈ?

ប្រសិនបើ ប្រតិបត្តិការ ឬបរិបទប្រតិបត្តិការរបស់យើង ធ្វើឲ្យមានហានិភ័យធំធេងទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស តើយើងផ្តល់ការរាយការណ៍សាធារណៈជាផ្លូវការយ៉ាងដូចម្តេចអំពីរបៀបដែលយើងដោះស្រាយហានិភ័យនោះ?

ប្រសិនបើ យើងមិនស្ថិតនៅក្នុងបរិបទហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សខ្ពស់ ហើយមិនតម្រូវឲ្យយើងរាយការណ៍ជាសាធារណៈអំពីការបំពេញការងាររបស់យើងពាក់ព័ន្ធនឹងសិទ្ធិមនុស្សទេនោះ តើមានផលប្រយោជន៍អ្វីផ្សេងទៀតចំពោះការរាយការណ៍សាធារណៈជាផ្លូវការនោះ?

តើយើងធ្វើដូចម្តេចដើម្បីធានាថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានរបស់យើង មិនធ្វើឲ្យមានហានិភ័យដល់បុគ្គលទាំងក្នុង ឬក្រៅសហគ្រាស?

តើយើងធ្វើដូចម្តេចដើម្បីអាចស្រង់មតិយោបល់ត្រឡប់អំពី ការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានជាសាធារណៈរបស់យើង ដើម្បីអនុវត្តសាកល្បងចំពោះរបៀបមើលព័ត៌មានទាំងនោះ ហើយរកមើលថាតើមានវិធីដើម្បីកែលម្អការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានទាំងនេះដែរឬទេ?

គ. ដំណោះស្រាយ

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២

នៅពេលដែលសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនានាកំណត់បានថា ពួកគេបានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន ពួកគេគួរតែផ្តល់ ឬធ្វើសហប្រតិបត្តិការស្វែងរកដំណោះស្រាយតាមរយៈដំណើរការស្របច្បាប់នានា។

សំណួរទី៦២. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

ជាធម្មតាសហគ្រាសមួយមិនអាចបំពេញការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្សបានទេ ប្រសិនបើសហគ្រាសនោះបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ហើយបន្ទាប់មកខកខានមិនបានផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យមានដំណោះស្រាយនោះ។

ការមានប្រព័ន្ធមួយរួចជាស្រេច សម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះការប៉ះពាល់បែបនេះ មិនមែនមានន័យថាសហគ្រាសនោះគ្មានបំណងគោរពសិទ្ធិមនុស្សទេ។ ផ្ទុយទៅវិញ វាបង្ហាញពីការទទួលស្គាល់ថាការប៉ះពាល់អាចកើតមាន ទោះបីជាមានការខិតខំប្រឹងប្រែងអស់ពីលទ្ធភាពក៏ដោយ និងជាចេតនាធានា

ថាការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនឹងត្រូវបានស្តារឡើងវិញយ៉ាងឆាប់រហ័ស និងយ៉ាងមានប្រសិទ្ធភាពតាមតែអាចធ្វើទៅបាន ប្រសិនបើវាកើតឡើង នោះ។

សំណួរទី៦៣. តើដំណោះស្រាយត្រូវតែអនុវត្ត សូម្បីតែចំពោះការចោទប្រកាន់ដោយគ្មានមូលដ្ឋានក៏ដោយឬ?

មិនដូច្នេះទេ។ គោលការណ៍ណែនាំនេះ កំណត់ត្រឹមស្ថានភាពដែលសហគ្រាស*ផ្ទាល់* ទទួលស្គាល់ថាខ្លួនបានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សតែប៉ុណ្ណោះ។ គឺលុះត្រាតែក្នុងស្ថានភាពទាំងនេះទើបសហគ្រាសមានភាពចាំបាច់ក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះការប៉ះពាល់នោះ។ សហគ្រាសអាចរកឃើញថាខ្លួនបានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះតាមរយៈការវាយតម្លៃការប៉ះពាល់ដោយខ្លួនឯង តាមរយៈយន្តការបណ្តឹង ឬតាមរយៈដំណើរការផ្ទៃក្នុងផ្សេងទៀត ឬសហគ្រាសបានដឹងអំពីការប៉ះពាល់នេះពីប្រភពផ្សេងដទៃទៀត ហើយបានបញ្ជាក់ច្បាស់ដោយការស៊ើបអង្កេតផ្ទាល់របស់ខ្លួន។

សំណួរទី៦៤. តើនៅពេលណាដែលសហគ្រាសគួរផ្តល់ដំណោះស្រាយដោយផ្ទាល់?

ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយទទួលស្គាល់ថា បានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សនោះ ក្នុងករណីជាច្រើន សហគ្រាសនោះស្ថិតក្នុងស្ថានភាពត្រឹមត្រូវមួយក្នុងការដើរតួនាទីដោយផ្ទាល់ក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយឲ្យបានទាន់ពេលវេលា និងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព។ ដំណោះស្រាយអាចមានជាទម្រង់ផ្សេងគ្នាច្រើន ហើយវាជាការសំខាន់ដែលត្រូវយល់ដឹងអំពីការយល់ឃើញរបស់អ្នកទទួលរងផលប៉ះពាល់ ថាតើដំណោះស្រាយបែបណាជាដំណោះស្រាយដែលមានប្រសិទ្ធភាព បន្ថែមពីលើការយល់ឃើញរបស់សហគ្រាស។ វាអាចមានទម្រង់ជាការសុំអភ័យទោស ជាការធានាថាការខូចខាតបែបនេះមិនកើតឡើងជាថ្មីម្តងទៀត ជាសំណង (បែបហិរញ្ញវត្ថុ ឬទម្រង់ផ្សេងទៀត) សម្រាប់ការខូចខាត ជាការបញ្ឈប់សកម្មភាព ឬទំនាក់ទំនងជាក់លាក់ណាមួយ ឬជាទម្រង់នៃដំណោះស្រាយដទៃទៀតដែលភាគីយល់ព្រមទទួលយក។

នៅក្នុងកាលៈទេសៈមួយចំនួន វាអាចជាការសមស្របបំផុតសម្រាប់ការផ្តល់ដំណោះស្រាយដោយអង្គភាពមួយ ជាជាងដោយសហគ្រាសទាំងមូល។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើដំណើរការរបស់តុលាការ ឬ

ដំណើរការនីតិវិធីរបស់រដ្ឋកំពុងតែដំណើរការនោះ វាអាចជាការចាំបាច់ ឬអាចជាការសមស្របដែលសហគ្រាសត្រូវទទួលយកតាមដំណើរការនេះ ជាជាងការផ្តល់ដំណោះស្រាយដោយផ្ទាល់។ ដូចមានចែងច្បាស់នៅក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយលើគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២ ការទទួលយកនេះទំនងជាមានភាពចាំបាច់ ប្រសិនបើមានការចោទប្រកាន់អំពីបទព្រហ្មទណ្ឌ។ នៅកន្លែងណាដែលអាចធ្វើបាន អ្នកទទួលរងការប៉ះពាល់ គួរមានឱកាសក្នុងការធ្វើសេចក្តីសម្រេចចិត្តដោយមានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពី របៀបដែលពួកគេចង់ដំណើរការ ដោយផ្អែកទៅលើការយល់ដឹងអំពីជម្រើសផ្សេងៗ។

ប្រសិនបើសហគ្រាសបានរួមចំណែកដល់ការប៉ះពាល់ ប៉ុន្តែអង្គភាពមួយផ្សេងទៀត (ដូចជា អ្នកម៉ៅការ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬកងកម្លាំងប្រដាប់អាវុធ) ជាអ្នកបង្កជាចម្បង ឬកំពុងផ្តល់ដំណោះស្រាយ ឬកំពុងទទួលខុសត្រូវតាមរយៈយន្តការស្របច្បាប់ណាមួយរបស់រដ្ឋនោះ ជាធម្មតា វាជាការសមស្របដែលសហគ្រាសត្រូវទទួលយកតាមដំណើរការនោះ ខណៈពេលដែលដំណើរការផ្តល់ដំណោះស្រាយស្របគ្នាផ្សេងណាមួយអាចធ្វើឲ្យប៉ះពាល់ជា អវិជ្ជមានដល់ដំណើរការនោះ។ យន្តការបែបនេះរបស់រដ្ឋ អាចជាការិយាល័យទទួលបណ្តឹងពលរដ្ឋ ការិយាកាល័យ កិច្ចការងារ ជនបង្គោលថ្នាក់ជាតិ ឬស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សថ្នាក់ជាតិ។ នៅក្នុងករណីទាំងនេះនិងក្នុងករណីស្រដៀងគ្នានេះ សហគ្រាសគួរសហការនៅក្នុងដំណើរការផ្តល់ដំណោះស្រាយនេះ។

សំណួរទី៦៥. តើសហគ្រាសគួរផ្តល់ឲ្យមានដំណើរការដំណោះស្រាយប្រភេទណាខ្លះ?

ចំណុចផ្តោតសំខាន់នៃគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២ គឺការទទួលបានដំណោះស្រាយ។ ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី មធ្យោបាយក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយអាចជះឥទ្ធិពលដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃលទ្ធផលនោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើ សហគ្រាសមួយពឹងផ្អែកទាំងស្រុងទៅលើដំណើរការបណ្តោះអាសន្នក្នុងការដោះស្រាយការប៉ះពាល់ ណាមួយដែលសហគ្រាសបានបង្ក ឬបានរួមចំណែកបង្កនោះ វានឹងមិនទំនងជាធ្វើឲ្យមានការយល់រួមគ្នានៅខាងក្នុងសហគ្រាសអំពី ប្រភេទនៃការឆ្លើយតបដែលមានភាពសមស្របឡើយ។ ប្រការនេះអាចបង្កើតជាហានិភ័យនៃជម្លោះផ្ទៃក្នុងអំពី របៀបដំណើរការ និងការពន្យារពេលក្នុងការផ្តល់ដំណោះស្រាយ។

សហគ្រាសមួយចំនួនអាចមានដំណើរការជាផ្លូវការ សម្រាប់ដោះស្រាយការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដោយឡែក ដែលជាហានិភ័យជាក់លាក់មួយចំពោះប្រតិបត្តិការរបស់ពួកគេ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើមាន

សារធាតុពុលហូរចូល ទៅក្នុងប្រភពទឹក ឬប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតណាម្នាក់មានរបួស។ ហានិភ័យនៃវិធីសាស្ត្រដោះស្រាយសម្រាប់ តែបញ្ហាជាក់លាក់បែបនេះ គឺថានៅពេលមានការប៉ះពាល់ដែលមិនអាចស្មានទុកជាមុនកើតឡើង នោះនឹងមិនមានដំណើរការច្បាស់លាស់ណាមួយសម្រាប់បញ្ហានេះទេ។ ដូច្នេះជាទូទៅគេចង់ឲ្យមានដំណើរការដែលមានការ ព្រមព្រៀងគ្នាមួយដើម្បីប្រើប្រាស់សម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយទៅលើការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស ដែលកើតឡើងក្នុងវិស័យណាមួយនៃប្រតិបត្តិការទោះបីជាវាត្រូវការដំណើរការច្រើនជាងមួយប្រភេទ (ឧទាហរណ៍ សម្រាប់កម្មករនិយោជិត និងសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធខាងក្រៅ) ក៏ដោយ។

ក្នុងករណីជាច្រើន វិធីដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងប្រសិទ្ធផលបំផុត ក្នុងការផ្តល់ដំណើរការដោះស្រាយទាំងនោះ គឺតាមរយៈយន្តការដំណោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការ។ *យន្តការ*ដោះស្រាយមួយមិនមែនគ្រាន់តែជានីតិវិធីរដ្ឋបាលផ្ទៃក្នុងមួយសម្រាប់ដោះស្រាយការប៉ះពាល់ ឬបណ្តឹងប៉ុណ្ណោះទេ។ ដោយហេតុថានីតិវិធីផ្ទៃក្នុង ជាទូទៅមានភាពអកម្ម គឺថារង់ចាំបញ្ហាកើតឡើង ទើបបានឆ្លើយតបនោះ ចំណែកឯយន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការមានភាពសកម្ម គឺថាយន្តការនេះមានបំណងក្នុងការសម្រួលដល់ការកំណត់អត្តសញ្ញាណកម្មបណ្តឹង និងដោះស្រាយបណ្តឹងទាំងនោះតាំងពីដំបូង តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន។ យន្តការនេះធ្វើឡើងដោយធានាថា មានការដឹងលឺ និងមានជំនឿចិត្តពីភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយដែលគេផ្តោតទៅលើ។ ដំណើរការសំខាន់ៗដែលផ្តល់ដោយយន្តការនេះ មានលក្ខណៈជាសាធារណៈ ដូចជាមានផ្តល់អំពីពេលវេលាទូទៅសម្រាប់ដោះស្រាយបណ្តឹងទាំងឡាយ និងផ្តល់នូវវិធីដែលបុគ្គលអាចលើកឡើងអំពីកង្វល់របស់ខ្លួនបាន។ វាមានតម្លាភាពក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងព័ត៌មានជាមួយអ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងមានគណនេយ្យភាពដល់ពួកគេ ក្នុងការផ្តល់នូវដំណើរការមួយប្រកបដោយយុត្តិធម៌។ យន្តការដោះស្រាយមួយ ក៏ត្រូវការទាមទារឲ្យមាននីតិវិធីផ្ទៃក្នុងមួយចំនួនដែរ ប៉ុន្តែទាំងនេះគ្រាន់តែជាចំណែកមួយនៃដំណើរការទ្រង់ទ្រាយធំដែលយន្តការផ្តល់ឲ្យប៉ុណ្ណោះ។

យន្តការដំណោះស្រាយ និងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យសម្រាប់ធានាប្រសិទ្ធភាព មានពិភាក្សាបន្ថែមទៀតនៅក្នុង គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៩ និង ៣១។

សំណួរទី៦៦. តើ"ដំណើរការស្របច្បាប់" ប្រភេទណាខ្លះ ដែលអាចផ្តល់ដំណោះស្រាយបាន ក្រៅពីដំណើរការដែលសហគ្រាសមាន?

អាចមានយន្តការរបស់រដ្ឋមួយ ឬច្រើនប្រភេទដែលសមស្របសម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយ ប្រសិនបើសហគ្រាសមិនអាច ឬមិនគួរធ្វើដោយខ្លួនឯងបាន។ ជាក់ស្តែង វាមានតុលាការ និងអាចមានការិយាល័យទទួលបណ្តឹងពលរដ្ឋ ឬការិយាល័យដាក់ពាក្យបណ្តឹង (ជួនកាលមានភាពជាក់លាក់សម្រាប់វិស័យណាមួយ) អាចជាការិយាល័យស្តង់ដារខាងការងារ អាចជាជនបង្គោលថ្នាក់ជាតិ (ក្នុងរដ្ឋដែលបានចុះហត្ថលេខាលើការណែនាំសម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិនៃអង្គការ OECD) អាចជាស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សថ្នាក់ជាតិ ឬស្ថាប័នគ្រប់គ្រងដោយរដ្ឋ ឬស្ថាប័នច្បាប់ណាមួយផ្សេងទៀតដែលបានទទួលសិទ្ធិអំណាចក្នុងការទទួលតួនាទីប្រភេទនេះ។ វាក៏អាចរួមមានយន្តការបែបប្រពៃណីតាមមូលដ្ឋានមួយចំនួនដែលជនជាតិដើមភាគតិចឬសហគមន៍ផ្សេងទៀតប្រើប្រាស់ផងដែរ។ ក្នុងករណីមួយចំនួនយន្តការគ្រប់គ្រងដោយការផ្តួចផ្តើមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះអាចមានតួនាទី ឧទាហរណ៍ប្រសិន បើបណ្តឹងមានពាក់ព័ន្ធនឹងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ឬអ្នកម៉ៅការច្រើនជាងមួយក្នុងចំណោមសមាជិកសាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

មិនមែនយន្តការបែបនេះទាំងអស់សុទ្ធតែមាននៅក្នុងគ្រប់រដ្ឋទាំងអស់ ឬសុទ្ធតែមានប្រសិទ្ធភាពនៅគ្រប់រដ្ឋនោះទេ។ សហគ្រាសមួយនឹងត្រូវការដំបូន្មានពីអ្នកជំនាញអំពីវិសាលភាពដែលយន្តការបែបនេះនៅក្នុងបរិស្ថានប្រតិបត្តិការក្នុងមូលដ្ឋានរបស់ខ្លួនអាចមានលទ្ធភាពបំពេញតួនាទីនេះក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង ដោយគ្មានអំពើពុក រលួយ ឬការបន្លំបោកបញ្ឆោត និងដោយមានការជឿទុកចិត្តគ្រប់គ្រាន់នៅក្នុងក្រសែភ្នែករបស់អ្នកប្តឹង ដូច្នេះ លទ្ធផលចេញមកពីយន្តការនេះនឹងមាននិរន្តរភាព។

សំណួរទី៦៧. តើត្រូវធ្វើយ៉ាងដូចម្តេច ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយយល់ស្របថាសហគ្រាសរបស់ខ្លួនបានបង្កឬរួមចំណែកបង្កដល់ការប៉ះពាល់មួយ ប៉ុន្តែមិនយល់ស្របជាមួយនឹងអ្នកទទួលរងការប៉ះពាល់ទៅលើដំណោះស្រាយសមស្រប?

ប្រសិនបើសហគ្រាស និងអ្នកទទួលរងផលប៉ះពាល់មិនអាចឈានដល់កិច្ចព្រមព្រៀងទៅលើដំណោះស្រាយសមស្របណាមួយទេ វាអាចជាការចាំបាច់ក្នុងការឲ្យមានការចូលរួមពីភាគីទីបីអព្យាក្រឹត្យណាមួយជាអ្នក សម្រុះសម្រួល ឬ ត្រូវយកទៅជំនុំជម្រះសេចក្តី។

អ្នកសម្រុះសម្រួលដែលជាភាគីទីបីណាមួយនោះ ត្រូវតែអាចទទួលយកបានដោយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ តួនាទីរបស់អ្នកសម្រុះសម្រួល គឺជួយជ្រោមជ្រែងដល់ភាគីទាំងឡាយក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលមានការព្រមព្រៀងគ្នាមួយហើយមិនមានភាគីណាមួយដែលត្រូវគេបង្ខំឲ្យទទួលយកលទ្ធផល

ជាក់លាក់ណាមួយនោះទេ។ ប្រសិនបើពួកគេយល់ស្របទៅលើលទ្ធផលណាមួយ ភាគីទាំងនោះក៏មានសេរីភាពពេញលេញក្នុងការយល់ស្របផងដែរថាលទ្ធផលនោះចងកាតព្វកិច្ចទៅលើពួកគេ។

ការជំនុំជម្រះសេចក្តី មិនត្រូវការនូវការព្រមព្រៀងពីភាគីទៅលើលទ្ធផលឡើយ ហើយជារឿយៗវាចងកាតព្វកិច្ច។ គេអាចធ្វើឡើងតាមតុលាការ ស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាល ឬស្ថាប័នច្បាប់ណាមួយ ដូចជាការិយាល័យទទួលបណ្តឹងពលរដ្ឋ ឬស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សថ្នាក់ជាតិណាមួយ ឬយន្តការណាមួយដែលមានយុត្តាធិការ ឬដែលយល់ព្រមទទួលយកដោយសហគ្រាស និងអ្នកទទួលរងការប៉ះពាល់។

សំណួរទី៦៨. តើត្រូវធ្វើដូចម្តេចប្រសិនបើសហគ្រាសមួយមិនទទួលថាខ្លួនបានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កដល់ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស?

ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយជំទាស់នឹងការចោទប្រកាន់ថា សហគ្រាសខ្លួនបានបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានណាមួយនោះ គេមិនអាចរំពឹងថាសហគ្រាសនោះនឹងផ្តល់ដំណោះស្រាយដោយខ្លួនឯងនោះទេ លុះត្រាតែ និងរហូតទាល់តែមានការបង្គាប់ឲ្យមានការផ្តល់ដំណោះស្រាយ (ឧទាហរណ៍ ដោយតុលាការ)។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើឱកាសគួរឲ្យជឿទុកចិត្តបានមានសម្រាប់ការស្វែងរកដំណោះស្រាយចំពោះជម្លោះដែលអាចព្រមព្រៀងគ្នាបាន ទោះជាតាមរយៈការចរចារ ឬសម្រុះសម្រួលក៏ដោយ ក៏ជារឿយៗ សហគ្រាសត្រូវគេផ្តល់យោបល់ឲ្យសហការណ៍នៅក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងទាំងនេះ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើដំណើរការអ្វីខ្លះដែលយើងមានរួចហើយសម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានណាមួយដែលយើងបង្ក ឬដែលយើងរួមចំណែកបង្កឡើង?

តើដំណើរការទាំងនោះបានបង្ហាញពីប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេចខ្លះក្នុងពេលប្រើប្រាស់កន្លងមក? តើដំណើរការទាំងនោះមានការចូលរួមពីគ្រប់ផ្នែកពាក់ព័ន្ធក្នុងសហគ្រាសដែរឬទេ? តើអាចពង្រឹងបន្ថែមដើម្បីឲ្យយន្តការទាំងនោះកាន់តែមានប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ?

តើដំណើរការទាំងនោះមានគ្របដណ្តប់លើគ្រប់វិស័យដែលការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានអាចកើតឡើងដែរឬទេ? ប្រសិនបើមិនទាន់មានទេ តើចំណុចចន្លោះប្រហោងអ្វីខ្លះដែលយើងត្រូវគ្របដណ្តប់ដោយប្រើប្រាស់ដំណើរការដែលមានស្រាប់ ឬដំណើរការបន្ថែម?

តើយើងអាចរៀបចំកិច្ចដំណើរការទាំងនោះឲ្យមានលក្ខណៈជាប្រព័ន្ធនៅក្នុងយន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការមួយ ឬច្រើនដែរឬទេ?

តើដំណើរការតាមប្រព័ន្ធតុលាការ និងក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការអ្វីខ្លះដែលមានស្រាប់ នៅក្នុងរដ្ឋដែលយើងកំពុងតែមានប្រតិបត្តិការ? តើដំណើរការទាំងនោះមានប្រសិទ្ធភាពយ៉ាងដូចម្តេច ហើយតើយើងអាច ឬគួរគោរព តាមក្នុងកម្រិតណា? តើអ្នកណាអាចផ្តល់ប្រឹក្សាជំនាញដល់យើងទៅលើបញ្ហានេះ?

តើធ្លាប់មានស្ថានភាពដែលយើងអាចទទួលបានប្រយោជន៍ពីភាគីទីបីអព្យាក្រឹត្យណាមួយដែលជួយយើងឲ្យយល់ស្របជាមួយអ្នកទទួលរងការប៉ះពាល់ លើដំណោះស្រាយដែរឬទេ? តើយើងអាចប្រមើលដឹងអំពីស្ថានភាព បែបនេះក្នុងពេលអនាគតដែរឬទេ? ប្រសិនបើអាច តើយើងអាចស្វែងរកអ្នកសម្រុះសម្រួលជំនាញ ដែលអាចជួយយើងតាមវិធីនេះដែរឬទេ ហើយថាតើអ្នកណាគឺជាបុគ្គលដែលគ្រប់ភាគីពាក់ព័ន្ធអាចទទួលយកបាន?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៩

ដើម្បីបង្កភាពងាយស្រួលដល់ការដោះស្រាយឲ្យបានឆាប់រហ័ស និងដោយផ្ទាល់ សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនានាគួរតែបង្កើត ឬចូលរួមនៅក្នុងយន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការដ៏មានប្រសិទ្ធភាពសម្រាប់បុគ្គលនិងសហគមន៍ដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមាន។

សំណួរទី៦៩. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

ដូចបានកត់សម្គាល់ក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២ សហគ្រាសមួយមិនអាចបំពេញការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សបានទេ ប្រសិនបើសហគ្រាសនោះបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ហើយខកខានមិនបានផ្តល់ដំណោះស្រាយនោះ។ វិធីមួយក្នុងចំណោម

វិធីផ្សេងៗជាលក្ខណៈប្រព័ន្ធសម្រាប់សហគ្រាសផ្តល់ដំណោះស្រាយទៅលើការប៉ះពាល់បែបនេះបាន គឺតាមរយៈយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ។

ខុសប្លែកពីយន្តការរដ្ឋជាច្រើនទៀត (ដូចជា តុលាការ ការិយាល័យទទួលបណ្តឹងពលរដ្ឋ ជាដើម) យន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការ មិនចាំបាច់រង់ចាំដល់បញ្ហាកើនឡើងរហូតទៅជាការចោទប្រកាន់អំពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស ឬការបំពានស្តង់ដារផ្សេងៗទើបមានការដោះស្រាយនោះទេ។ យន្តការនេះអាចទទួល និងដោះស្រាយកង្វល់ទាំងឡាយ មុនពេលដែលកង្វល់ទាំងនោះកើនឡើងដល់កម្រិតរំលោភបំពាន និងមុនពេលដែលការមិនសុខចិត្តរបស់បុគ្គល ឬសហគមន៍មានការកើនឡើងខ្លាំង។

យន្តការដោះស្រាយប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាព ក៏ជួយពង្រឹងដល់ទិដ្ឋភាពនៃដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សផងដែរ។ យន្តការទាំងនេះ ក៏អាចជួយក្នុងការកំណត់បានទាន់ពេលវេលាអំពីការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្ស និងជួយក្នុងការតាមដានអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃការឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់ដែលបានលើកឡើងតាមរយៈយន្តការនេះដែរ។ យន្តការទាំងនេះ ក៏អាចជួយកសាងឲ្យមានទំនាក់ទំនងវិជ្ជមានជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធទាំងឡាយតាមរយៈការបង្ហាញថា សហគ្រាសយកចិត្តទុកដាក់យ៉ាងម៉ត់ចត់ទៅលើកង្វល់ និងទៅលើការប៉ះពាល់សិទ្ធិ មនុស្សទៀតផង។

សំណួរទី៧០. តើអ្វីទៅជាយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ ?

យន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការ គឺជាមធ្យោបាយបែបផ្លូវការមួយដែលតាមរយៈមធ្យោបាយនេះ បុគ្គល ឬក្រុមអាចលើកឡើងនូវកង្វល់អំពីការប៉ះពាល់ដែលសហគ្រាសមានទៅលើពួកគេដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ និងទៅលើផ្នែកផ្សេងៗទៀត ហើយពួកគេអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយបាន។ ដូចមានពន្យល់នៅក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយលើគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៩ យន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការ គឺជា៖

> "... យន្តការដែលអាចប្រើប្រាស់បានផ្ទាល់ដោយបុគ្គល និងសហគមន៍ដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្ម។ ជាធម្មតា យន្តការទាំងនេះត្រូវបានគ្រប់គ្រងដោយសហគ្រាសតែឯង ឬដោយសហការជាមួយអ្នកដទៃ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធផង។ យន្តការទាំងនេះអាចត្រូវបានផ្តល់តាមរយៈការផ្តល់ជំនួយដល់អ្នកជំនាញ ឬស្ថាប័នខាងក្រៅដែល

អាចទទួលយកបានរួមគ្នា។ យន្តការទាំងនេះ មិនចាំបាច់តម្រូវឲ្យអ្នកដែលដាក់បណ្ដឹង ត្រូវប្រើប្រាស់មធ្យោបាយណាមួយជាមុនសិននោះទេ។ យន្តការនេះអាចឲ្យមានការចូលរួមពាក់ព័ន្ធពីសហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មដោយផ្ទាល់ក្នុងការវាយតម្លៃបញ្ហា និងក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់ព្យសនកម្មណាមួយ"។

សរុបមក គោលបំណងចម្បងរបស់យន្តការទាំងនេះគឺ ត្រូវផ្ដល់ជំនួយតាំងពីដើមដំបូងទៅ នៅក្នុងការកំណត់រកឲ្យឃើញ និងដោះស្រាយកង្វល់របស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ដោយផ្ទាល់ មុនពេលដែលបញ្ហារីករាលដាល និងនាំទៅរកការខូចខាតដែលមិនអាចដោះស្រាយបាន។

យន្តការទាំងនេះ មានភាពខុសប្លែកគ្នាពីប្រព័ន្ធរាយការណ៍អំពី បញ្ហាមិនប្រក្រតី គឺថាយន្តការនេះអាចឲ្យកម្មករនិយោជិតលើកឡើងនូវកង្វល់អំពីការបំពានទៅលើក្រមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុន ដែលអាច ឬមិនអាចបង្ក ព្យសនកម្មដល់បុគ្គលទាំងនោះ ប៉ុន្តែវាជាកង្វល់សម្រាប់សហគ្រាសទាំងមូល។ យន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ គឺជាច្រកមួយ ជាពិសេសសម្រាប់បុគ្គលទាំងឡាយ ទាំងនៅក្នុង និងនៅក្រៅសហគ្រាស ឲ្យលើកឡើងនូវកង្វល់អំពីការប៉ះពាល់ទៅលើពួកគេ ហើយយន្តការនេះមិនចាំបាច់តម្រូវឲ្យបុគ្គលត្រូវបង្ហាញអំពីការបំពានក្រមសីលធម៌របស់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។

សំណួរទី៧១. តើ ត្រូវហៅយន្តការនេះថាជា "យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹង" ឬទេ ?

"យន្តការដោះស្រាយបណ្ដឹង" ត្រូវបានប្រើនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ និងក្នុងសេចក្ដីអធិប្បាយ ថាជាទម្រង់មួយមានលក្ខណៈរស់រវើក ដើម្បីគ្របដណ្ដប់លើយន្តការផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនដែលដោះស្រាយបណ្ដឹង និងជម្លោះពាក់ព័ន្ធនឹងសហគ្រាស និងភាគីពាក់ព័ន្ធ។ នៅក្នុងវប្បធម៌ ឬបរិបទមួយចំនួន វាអាចមានន័យមិនសូវមានប្រយោជន៍ ហើយវាមិនចាំបាច់ដែលត្រូវតែដាក់ឈ្មោះបែបនេះឲ្យគ្រប់យន្តការដំណោះស្រាយទាំងអស់នោះទេ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ វាមានហានិភ័យផងដែរក្នុងការហៅយន្តការដំណោះស្រាយដោយឈ្មោះមួយដែលអ្នកប្រើប្រាស់យន្តការនេះគិតថាមិនសូវសមរម្យ ឧទាហរណ៍ ឈ្មោះមួយដែលអាចបន្ថយតម្លៃ ឬខុសន័យនៃគោលបំណងពិតប្រាកដរបស់យន្តការនេះ។ ការធ្វើបែបនេះអាចធ្វើឲ្យសហគ្រាសងាយស្រួលទទួលយកបាន ក៏ប៉ុន្តែ វាធ្វើឲ្យអ្នកដែលមិនសុខចិត្តនឹងវាមានអារម្មណ៍ថាមិនត្រូវបានគេឲ្យតម្លៃ ឬមិនត្រូវបានគេគោរព។

សំណួរទី៧២. តើយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ គួរមានសម្រាប់អ្នកណាខ្លះ ?

យន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការភាគច្រើន អាចទៅប្រើប្រាស់បានសម្រាប់តែបុគ្គល ឬក្រុមទាំងឡាយដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ផ្ទាល់ពីប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស ឬសម្រាប់អ្នកតំណាងស្របច្បាប់របស់ពួកគេ ជាជាងការបើកចំហរឲ្យក្រុមទូទៅផ្សេងៗដែលអាចមានកង្វល់ ឬការរិះគន់អំពីប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាស។ ការធ្វើបែបនេះមិនគួរផាត់ចេញនូវមធ្យោបាយផ្សេងទៀតសម្រាប់ឲ្យមានការចូលរួមពីសម្លេងនានាក្នុងទ្រង់ទ្រាយទូលំទូលាយនោះទេ ហើយវាក៏អាចជាប្រយោជន៍របស់សហគ្រាសដែរក្នុងការធ្វើដូច្នេះ យ៉ាងហោចណាស់ក៏សម្រាប់ករណីមួយចំនួន។

ដូចបានពិភាក្សាក្នុងបរិបទនៃគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២២ រួចមកហើយថា វាជារឿងធម្មតាណាស់ដែលត្រូវមានយន្តការដោះស្រាយដាច់ដោយឡែកពីគ្នា សម្រាប់កម្មករ និយោជិតផ្ទាល់ និងសម្រាប់ភាគីពាក់ព័ន្ធទទួលរងផលប៉ះពាល់នៅខាងក្រៅសហគ្រាស ទោះបីជាការបំបែកចេញពីគ្នានៃយន្តការទាំងពីរនេះ មិនតែងតែមានភាពចាំបាច់គ្រប់ពេលក៏ដោយ។ វាក៏អាចមានសារៈសំខាន់ផងដែរដែលត្រូវមានយន្តការដោះស្រាយរៀបចំសម្រាប់ស្ថានភាពជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចជាសម្រាប់បញ្ហានៃការផ្លាស់ទីលំនៅថ្មីរបស់សហគមន៍ ឬសម្រាប់ក្រុមជាក់លាក់មួយចំនួន ដូចជាក្រុមជនជាតិដើមភាគតិច។ ក៏ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើយន្តការកាន់តែមានភាពល្អប្រសើរ ការតាមដានទៅលើប្រសិទ្ធភាពកាន់តែមានភាពងាយស្រួល ហើយវាក៏កាន់តែមានភាពជោគជ័យក្នុងការកំណត់ឲ្យឃើញនូវគំរូ និងនិន្នាការដែលមានលក្ខណៈទូទៅអំពីរបៀបដែលសហគ្រាសកំពុងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន។

សំណួរទី៧៣. តើបញ្ហាអ្វីខ្លះដែលយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ គួរអាចដោះស្រាយបាន ?

ដើម្បីឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពពេញលេញ យន្តការដោះស្រាយមិនគួរដាក់កំហិតត្រឹមតែដោះស្រាយបណ្តឹងដែល នឹងឈានទៅដល់ការចោទប្រកាន់អំពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស ឬស្តង់ដារជាក់លាក់នោះទេ។ ការដាក់កំហិតបែបនេះ នឹងផាត់ចោលនូវកង្វល់មួយចំនួន គឺថាប្រសិនបើមានការធ្វេសប្រហែសអាចធ្វើឲ្យខូចខាតដល់សិទ្ធិមនុស្ស ឬអាចនាំឲ្យមានការតវ៉ា ឬសកម្មភាពហិង្សានានា។ ឧទាហរណ៍ សហគមន៍ដែលយល់ឃើញថា សហគ្រាសមួយនៅតែព្រងើយកន្តើយចំពោះកង្វល់របស់ពួកគេលើបញ្ហាសម្លេងរំខាន ធូលី ឬឱកាសការងារ អាចមានអារម្មណ៍ថាការព្រងើយកន្តើយនេះ គឺជាការនាំឲ្យពួកគេទៅធ្វើសកម្មភាពដើម្បីរំខានដល់ប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសនោះ ហើយដែលនេះគឺជាវិធីតែមួយគត់

ដែលអាចធ្វើឲ្យសហគ្រាសងាកមកចាប់អារម្មណ៍លើកង្វល់របស់ពួកគេ ហើយវា ប្រហែលជាអាចនាំមកនូវការប្រឈមមុខដាក់គ្នា និងអាចសូម្បីតែមានគ្រោះថ្នាក់ដល់អាយុជីវិតទៀតផង។ ផលប្រយោជន៍បែបប្រៀបធៀបមួយនៃយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ ដែលមានលើសពីយន្តការផ្លូវការដែលប្រើភាគីទីបី គឺសមត្ថភាពរបស់យន្តការនេះក្នុងការកំណត់រកឃើញបញ្ហា និងដោះស្រាយបញ្ហាតាំងពីដំបូងនៅមុនពេលដែលបញ្ហារីករាលដាល។

វាជាការសមហេតុផល ដែលយន្តការមួយផាត់ចេញនូវបណ្តឹងដែលមានលក្ខណៈជាបណ្តឹងរុកគួនរំខានដ៏ច្បាស់មួយ ប៉ុន្តែ ត្រូវមានការយកចិត្តទុកដាក់ឲ្យបានខ្លាំងជាមុនសិន មុននឹងសន្និដ្ឋានថា វាចូលទៅក្នុងប្រភេទបណ្តឹងកម្រនេះ។ បណ្តឹងមួយដែលហាក់ដូចជាការរុកគួនរំខាន ក៏អាចមានទៅដោយការបិទបាំងបញ្ហាផ្សេងៗ ឬកង្វល់ពិតប្រាកដអំពីភាពជាប់ជំពាក់ទៅនឹងសិទ្ធិមនុស្ស ឬភាពមានហានិភ័យច្រើនឡើងទៅលើសហគ្រាស។ ចំណុចសំខាន់គឺ ត្រូវទទួលយកបណ្តឹងនិមួយៗមកពិចារណាឲ្យបានម៉ត់ចត់តាំងពីដំបូងទៅ។

សំណួរទី៧៤. តើអ្នកណាគួរត្រួតពិនិត្យមើលយន្តការនេះ?

យន្តការដោះស្រាយមួយនឹងកម្រមានប្រសិទ្ធភាពណាស់ ប្រសិនបើគ្មានការត្រួតពិនិត្យមើល និងគ្មានការទទួលខុសត្រូវគ្រប់គ្រាន់ពីកម្រិតជាន់ខ្ពស់ក្នុងសហគ្រាសទេនោះ។ នៅក្នុងសហគ្រាសតូចមួយ វាអាចជាការធ្វើរបាយការណ៍សាមញ្ញមួយទៅឲ្យប្រធានសហគ្រាស ពីអ្នកដែលទទួលដោះស្រាយបណ្តឹងដែលបានដាក់ចូលមក។ ក្នុងសហគ្រាសធំៗ ជាទូទៅ វាត្រូវមានការប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង និងត្រួតពិនិត្យមើលផ្ទៃក្នុងកាន់តែផ្លូវការថែមទៀត។ ការបែងចែកតួនាទីត្រួតពិនិត្យ គួរជៀសវាងទំនាស់ផលប្រយោជន៍នានា ឧទាហរណ៍ រវាងការធានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការ និងការការពារសកម្មភាព ឬសេចក្តីសម្រេចចិត្តនៃផ្នែកមួយចំនួនក្នុងសហគ្រាស។

ប្រសិនបើជំនឿចិត្តរវាងសហគ្រាស និងភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ មានកម្រិតទាប ឬហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សមានកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរ វាអាចជាផលប្រយោជន៍ខ្ពស់ក្នុងការផ្តល់ឲ្យមានយន្តការត្រួតពិនិត្យមើលរួមគ្នាមួយដែលមានតំណាងមកពី សហគ្រាស និងក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់។ ចំណុចនេះអាចជួយធានាថា យន្តការនេះទទួលបានការទុកចិត្តពីក្រុមទាំងឡាយដែលប្រើប្រាស់យន្តការនេះ និងធានាថាការអាចប្រើប្រាស់បាន និងដំណើរការរបស់យន្តការនេះត្រូវបានគេ

រៀបចំឲ្យស្របតាមតម្រូវការរបស់ពួកគេ។ ប្រសិនបើគេយល់ថាការត្រួតពិនិត្យមើលរួមនេះ មិនមានភាពចាំបាច់ ឬមិនសមស្របទេនោះ យ៉ាងហោចណាស់ គួរមាន ជាតុចូលសម្រាប់ការរៀបចំបង្កើតវា ឬការវាយតម្លៃពីភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ ដូចមានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ៣១។

សំណួរទី៧៥. តើយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ ជាប់ទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការទូលំទូលាយរបស់សហគ្រាសមួយយ៉ាងដូចម្តេច?

បុគ្គលិក ឬនាយកដ្ឋាននៅក្នុងសហគ្រាសមួយដែលទទួលខុសត្រូវលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្ស និងសង្គម នឹងត្រូវដើរតួនាទីសម្របសម្រួលដ៏សំខាន់មួយនៅក្នុងយន្តការដោះស្រាយណាក៏ដោយ។ ប៉ុន្តែ យន្តការនឹងទទួលបរាជ័យ ប្រសិនបើគេយល់ឃើញថា វាគឺជាការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេទាំងស្រុង។ ការដោះស្រាយ និងកែតម្រូវចំពោះការប៉ះពាល់ តែងតែចាំបាច់ត្រូវមានការចូលរួមពីអ្នកដទៃទៀតនៅទូទាំងសហគ្រាសទាំងមូល។ តួនាទីរបស់ថ្នាក់ គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ មានភាពសំខាន់ខ្លាំងក្នុងការធានាថាការឆ្លើយតបជាលក្ខណៈពហុមុខងារទៅលើបណ្តឹងគឺជាការដែលអាចមានលទ្ធភាពធ្វើទៅបាន និងផ្តល់អាទិភាពនៅទូទាំងសហគ្រាស ឧទាហរណ៍ តាមរយៈការផ្តល់ អត្ថប្រយោជន៍សមស្របដល់បុគ្គលិកពាក់ព័ន្ធ។

វាអាចមានភាពចាំបាច់ និងសមស្របសម្រាប់បុគ្គលិក ឬនាយកដ្ឋានទាំងឡាយណានៅក្នុងសហគ្រាស ដែលការសម្រេចចិត្តនានា និងសកម្មភាពរបស់ពួកគេទាក់ទងទៅនឹងការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានចោទ ប្រកាន់ ដើរតួនាទីក្នុងការស៊ើបអង្កេតផ្ទៃក្នុងជាបឋម។ នៅពេលដែលមិនសមស្រប ឧទាហរណ៍ដូចជា ពាក់ព័ន្ធនឹងទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬហានិភ័យលើបុគ្គល ពួកគេនៅតែមានតួនាទីក្នុងការផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកដែលកំពុងធ្វើការស៊ើបអង្កេត។ ពួកគេអាចជួយក្នុងការរៀបចំបង្កើតនូវដំណោះស្រាយបានក្នុងពេលដែលសមស្រប។ ហើយវាជាការសំខាន់ដែលពួកគេធានាឲ្យសហគ្រាសរៀនសូត្រពីមេរៀនដែលបានកើតឡើង ដើម្បីឲ្យសហគ្រាសអាចទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយការកើតឡើងវិញនូវបញ្ហាដដែលណាមួយបាន។

សំណួរទី៧៦. តើយន្តការនេះជាប់ទាក់ទងនឹងការចូលរួមទូលំទូលាយពីភាគីពាក់ព័ន្ធយ៉ាងដូចម្តេច?

គោលការណ៍ណែនាំ និងសៀវភៅមគ្គុទេសក៍សម្រាប់ការបកស្រាយនេះ បង្ហាញដដែលៗអំពីតួនាទីនៃការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ នៅក្នុងការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស សម្រាប់គ្រប់

សហគ្រាសណាក៏ដោយដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សធំធេង។ យន្តការដោះស្រាយដែលមានប្រសិទ្ធភាព មិនមែនជាការជំនួសឲ្យការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដ៏ទូលំទូលាយនោះទេ។ ប៉ុន្តែ វាជាការបំពេញបន្ថែមយ៉ាងសំខាន់មួយ។ ការមានយន្តការដោះស្រាយ ទោះជាល្អយ៉ាងណាក៏ដោយ ប្រសិនបើគ្មានដំណើរការចូលរួមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធឲ្យបានទូលំទូលាយទេនោះ វានឹងប្រឈមនឹងការផ្តល់សញ្ញាដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ថា សហគ្រាសចង់ឮពីពួកគេតែនៅពេលដែលពួកគេមានបញ្ហាជាក់លាក់តែប៉ុណ្ណោះ។

ទោះជាយ៉ាងនេះក្តី គោលការណ៍ណែនាំក៏ទទួលស្គាល់ផងដែរថា សហគ្រាសធុនតូច ឬមធ្យមប្រហែលជាមិនចាំបាច់ចូលរួមដោយផ្ទាល់ជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ទេ ប្រសិនបើពួកគេមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សតិចតួច ហើយការចូលរួម គឺជាបញ្ហាប្រឈមយ៉ាងពិតទៅលើពួកគេដោយសារមូលហេតុភូមិសាស្ត្រ ហិរញ្ញវត្ថុ និងហេតុផលផ្សេងៗទៀត។ សហគ្រាសប្រភេទនេះ នឹងមើលទៅលើមធ្យោបាយផ្សេងទៀតក្នុងការប្រមូលព័ត៌មាន និងទស្សនៈផ្សេងៗអំពី ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាសក្តានុពល ដូចមានពិភាក្សាក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៨។ សម្រាប់សហគ្រាសទាំងនេះ ការមានយន្តការដោះស្រាយសាមញ្ញ ប៉ុន្តែមានប្រសិទ្ធភាពមួយ អាចជាមធ្យោបាយមួយសម្រាប់ធានាថាពួកគេនៅតែអាចកំណត់រកឃើញបញ្ហាដែលត្រូវបានលើកឡើងដោយផ្ទាល់ដោយអ្នកដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់។

សំណួរទី៧៧. តើនៅពេលណាដែលសហគ្រាសមួយអាច "ចូលរួមក្នុង" យន្តការដោះស្រាយមួយជាជាងបង្កើតយន្តការមួយដោយខ្លួនឯង ?

ជាទូទៅ វានឹងមានភាពសមស្របសម្រាប់សហគ្រាសធំមួយ ឬសហគ្រាសមួយដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិ មនុស្សធំធេង ដែលត្រូវមានយន្តការដោះស្រាយផ្ទាល់ខ្លួន។ សហគ្រាសធុនតូច និងមធ្យមដែលមានហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សតិចតួច ក៏អាចបង្កើតយន្តការដោះស្រាយដែលមានទម្រង់សាមញ្ញមួយបានដែរ ប៉ុន្តែជាយន្តការដែលអាចបំពេញតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអំពី ប្រសិទ្ធភាពដែលមានចែងក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ៣១។ ក៏ប៉ុន្តែ សហគ្រាសទាំងឡាយក៏អាចពិចារណាក្នុងការចូលរួមក្នុងយន្តការដោះស្រាយមួយ ដែលផ្តល់ដោយស្ថាប័នពីខាងក្រៅដែរ ប្រសិនបើវាផ្តល់ឱកាសស្រដៀងគ្នាសម្រាប់ការកំណត់រកឃើញបញ្ហាតាំងពីដើមដំបូង និងសម្រាប់ផ្តល់ដំណោះស្រាយចំពោះការប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។

ឧទាហរណ៍រួមមាន ការផ្តល់លេខទូរស័ព្ទ និងដំណោះស្រាយដោយស្ថាប័នពីខាងក្រៅ ដូចជារដ្ឋាភិបាល ធុរកិច្ច អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល ឬភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ ឬយន្តការតាមបែបប្រពៃណី ដែលគ្រប់គ្រងដោយសហគមន៍ ឬរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ដែលជាចំណែកមួយនៃការអនុវត្តតាមមូលដ្ឋាន។ យន្តការបែបនេះ គួរត្រូវបានពិនិត្យមើលឡើងវិញ ដើម្បីពិនិត្យមើលថាតើយន្តការទាំងនោះបំពេញត្រូវទៅតាមលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យអំពីប្រសិទ្ធភាព និងអំពីរបៀបត្រូវដោះស្រាយគម្លាតទាំងឡាយឬទេ។

សម្រាប់ជម្រើសផ្សេង សហគ្រាសមួយអាចបង្កើតយន្តការផ្ទាល់ខ្លួន ប៉ុន្តែប្រើប្រាស់ធនធានពីខាងក្រៅ និងធនធានរួមគ្នាដើម្បីជួយកាត់បន្ថយការចំណាយ និង/ឬបង្កើនសមត្ថភាព និងប្រសិទ្ធភាពរបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍រួមមាន ការជួយធ្វើឲ្យអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលទទួលបានការទុកចិត្តពីភាគីពាក់ព័ន្ធក្នុងការដើរតួនាទីជាច្រកចូលមួយ និងដើម្បីឲ្យសហគ្រាសចូលរួមក្នុងការស្វែងរកដំណោះស្រាយសម្រាប់បណ្តឹងត្រឹមត្រូវតាមច្បាប់។ អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលបែបនេះ អាចទទួលតួនាទីនេះសម្រាប់សហគ្រាសច្រើនជាងមួយ ទោះជាដោយការប្រើមូលនិធិឯករាជ្យ ឬមូលនិធិប្រមូលបានមកពីសហគ្រាសផ្សេងៗគ្នា ប្រសិនបើការធ្វើនេះមិននាំឲ្យខូចខាតដល់ការជឿទុកចិត្តទៅលើអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលនោះ។ សហជីពស្របច្បាប់ គួរដើរតួនាទីប្រភេទនេះពាក់ព័ន្ធនឹងកម្មករដែលពួកគេតំណាងឲ្យក្នុងកម្រិតអប្បបរមាណាមួយ។ សហគ្រាសមួយចំនួន ក៏អាចប្រមូលការបរិច្ចាគហិរញ្ញវត្ថុមួយចំនួនតូចដើម្បីគាំទ្រដល់ស្ថាប័នតាមមូលដ្ឋានក្នុងការផ្តល់ដំបូន្មានជំនាញដល់អ្នកប្តឹង ឬដើម្បីជួយផ្តល់លទ្ធភាពក្នុងការប្រើប្រាស់វិធីសម្របសម្រួល ប្រសិនបើចាំបាច់។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងមានយន្តការដែលដោះស្រាយបណ្តឹងហើយឬនៅ យ៉ាងហោចណាស់មាននៅផ្នែកខ្លះ?

ប្រសិនបើមាន តើភាគីពាក់ព័ន្ធដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ទាំងអស់អាចប្រើប្រាស់យន្តការនោះបានដែរឬទេ ឬតើវាដល់កម្រិតមួយដែលត្រូវការពង្រីកឲ្យកាន់តែទូលំទូលាយឬនៅ? តើវាអាចដោះស្រាយរាល់ការប៉ះ ពាល់ដែរឬទេ ឬវាត្រូវការពង្រីកវិសាលភាពរបស់វាដើម្បីឲ្យអាចធ្វើដូចនេះបាន?

តើមានការពិនិត្យមើលពីកម្រិតជាន់ខ្ពស់លើយន្តការដោះស្រាយ និងមានគណនេយ្យភាពចំពោះការបំពេញការងារនៃយន្តការនេះនៅក្នុងសហគ្រាសដែរឬទេ?

តើមានឱកាស ឬអត្ថប្រយោជន៍ណាមួយ ចំពោះការមាននូវការពិនិត្យមើលរួមគ្នាលើយន្តការដែលមានតំណាងរបស់ក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធដែរឬទេ? ប្រសិនបើគ្មានទេ តើយើងអាចធ្វើដូចម្ដេចដើម្បីយ៉ាងហោចណាស់អាច ឲ្យយើងស្រង់យកមតិយោបល់ត្រឡប់ពីក្រុមភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ អំពីការបំពេញការងាររបស់ យន្តការនេះ និងអំពីលទ្ធភាពធ្វើឲ្យប្រសើរឡើង ?

តើយន្តការនេះផ្ដល់សម្រាប់គ្រប់ផ្នែក ឬមុខងារពាក់ព័ន្ធទាំងអស់នៅក្នុងសហគ្រាសឲ្យបានចូលរួមក្នុងការស៊ើបអង្កេត និងដោះស្រាយចំពោះបណ្ដឹង ខណៈពេលដែលជៀសវាងនូវទំនាស់ផលប្រយោជន៍ ឬហានិភ័យទៅលើបុគ្គលដែរឬទេ?

ប្រសិនបើ ការលំបាកខាងផ្នែកធនធានធ្វើឲ្យមានការលំបាកក្នុងការគ្រប់គ្រងយន្តការដោះស្រាយរបស់ខ្លួនតែឯងផ្ទាល់នោះ តើយើងអាចទាញយកប្រយោជន៍ពីធនធានរួមគ្នាដើម្បីធ្វើឲ្យវាកើតឡើងបានឬទេ ឬអាចមានជាជម្រើសផ្សេងដោយចូលរួមក្នុងយន្តការខាងក្រៅដ៏មានប្រសិទ្ធភាពដែរឬទេ?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ៣១

ដើម្បីធានាដល់ប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការដោះស្រាយក្រៅប្រព័ន្ធតុលាការ ទាំងរបស់រដ្ឋ និងមិនមែនរបស់រដ្ឋ យន្តការទាំងនេះគួរតែៈ

(ក) ស្របច្បាប់ៈ ទទួលបានទំនុកចិត្តពីក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលជាកម្មវត្ថុនៃយន្តការទាំងនោះ ព្រមទាំងមានគណនេយ្យភាពចំពោះការប្រព្រឹត្តទៅដោយត្រឹមត្រូវនៃដំណើរការដោះស្រាយនោះ

(ខ) អាចប្រើប្រាស់បានៈ ត្រូវបានយល់ដឹងក្នុងចំណោមក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ ដែលជាកម្មវត្ថុនៃយន្តការទាំងនោះ ព្រមទាំងផ្ដល់ជំនួយឧបត្ថម្ភគ្រប់គ្រាន់ដល់អ្នកដែលអាចប្រឈមមុខនឹងឧបសគ្គ ឬរបាំងដោយឡែកណាមួយ ដែលរារាំងពួកគេពីការប្រើប្រាស់យន្តការទាំងនោះបាន

(គ) អាចព្យាករណ៍បានៈ ផ្ដល់នីតិវិធីច្បាស់លាស់ និងងាយស្រួលយល់ អមជាមួយនឹងតារាងពេលវេលា សម្រាប់ដំណាក់កាលដោះស្រាយនិមួយៗ ហើយពន្យល់យ៉ាងច្បាស់លាស់អំពីប្រភេទនៃដំណើរការ និងលទ្ធផលដែលមាន ព្រមទាំងវិធីសាស្ត្រតាមឃ្លាំមើលការអនុវត្ត

(ឃ) សមធម៌៖ ស្វះស្វែងធានាថា ភាគីរងគ្រោះនានាទទួលបានព័ត៌មាន ការប្រឹក្សា និងជំនាញការសមស្របដែលចាំបាច់សម្រាប់ចូលរួមក្នុងដំណើរការដោះស្រាយដែលមានលក្ខណៈយុត្តិធម៌ មានព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់និងដោយការគោរព

(ង) តម្លាភាព៖ ភាគីនានានៃយន្តការនេះត្រូវទទួលបានការជូនដំណឹងជាប់ជានិច្ចអំពីការវិវត្តន៍ទៅមុខនៃនីតិវិធី ព្រមទាំងផ្តល់ព័ត៌មានគ្រប់គ្រាន់អំពីការប្រព្រឹត្តទៅនៃយន្តការនេះ ដើម្បីកសាងទំនុកចិត្តលើប្រសិទ្ធភាពនៃយន្តការនេះផ្ទាល់ និងដើម្បីបំពេញចំណាប់អារម្មណ៍របស់សាធារណៈជន

(ច) សិទ្ធិជានិរន្តន៍៖ ធានាថា លទ្ធផល និងការដោះស្រាយអនុលោមតាមសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិទាំងអស់

(ឆ) ប្រភពនៃការសិក្សាជាបន្ត៖ ស្រង់ចេញពីវិធានការពាក់ព័ន្ធនានា កំណត់យកមេរៀនដើម្បីធ្វើឲ្យប្រសើរឡើងដល់យន្តការនេះ ព្រមទាំងបង្ការវិវាទនិងព្យសនកម្មនាពេលអនាគត។

យន្តការកម្រិតប្រតិបត្តិក៏គួរតែ៖

(ជ) ផ្អែកលើការចូលរួមនិងការសន្ទនា៖ ពិគ្រោះយោបល់ជាមួយក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដែលជាកម្មវត្ថុនៃយន្តការទាំងនេះអំពីការរៀបចំ និងការប្រព្រឹត្តទៅនៃយន្តការទាំងនេះ ព្រមទាំងផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការសន្ទនាធ្វើជាវិធីសាស្ត្រក្នុងការដោះស្រាយវិវាទ។

សំណួរទី៧៨. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់ ?

ទាំងយន្តការដោះស្រាយរបស់រដ្ឋ និងយន្តការកម្រិតប្រតិបត្តិការត្រូវតែមានប្រសិទ្ធភាពដើម្បីផ្តល់ដំណោះស្រាយដល់ អ្នកទទួលរងការប៉ះពាល់ដោយសារការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សដែលពាក់ព័ន្ធនឹងធុរកិច្ច។ យន្តការដោះស្រាយកម្រិតប្រតិបត្តិការដែលមានប្រសិទ្ធភាពពិតប្រាកដ អាចបង្កើតបាននូវប្រភេទនៃផលប្រយោជន៍ដែលត្រូវបានពិភាក្សាក្នុងគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៩ ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងការរកឃើញបញ្ហាបានឆាប់ ឲ្យមានដំណោះស្រាយដែលមានការយល់ស្របគ្នានិងឆាប់រហ័ស ការបង្កើតទំនុកចិត្ត និងការជៀសវាងការតវ៉ាជាសាធារណៈ ការប្តឹងតវ៉ា និងការប្រឆាំងផ្សេងៗទៀត។

យន្តការដោះស្រាយដែលរៀបចំ ឬគ្រប់គ្រងមិនបានល្អ អាចធ្វើឲ្យខូចដល់ការវាយតម្លៃហានិភ័យសិទ្ធិ មនុស្ស ថាតើវាត្រូវបានគ្រប់គ្រងបានល្អកម្រិតណា។ វាអាចនាំមកនូវការរំពឹងទុកថា កង្វល់នានានឹងត្រូវបាន ដោះស្រាយដោយមិនបានផ្តល់នូវដំណើរការសម្រាប់ឆ្លើយតបបានតាមការរំពឹងទុកនោះទេ។

ក្នុងករណីអាក្រក់បំផុត យន្តការដោះស្រាយដែលមិនមានប្រសិទ្ធភាពអាចធ្វើឲ្យការកើតទុក្ខមិនសុខចិត្ត ពីភាគីពាក់ព័ន្ធកាន់តែខ្លាំងឡើង។

ដូច្នេះ វាជាការសំខាន់ណាស់ដែលយន្តការដោះស្រាយនៅកម្រិតប្រតិបត្តិការ គួរបំពេញតាម លក្ខណៈ វិនិច្ឆ័យមួយចំនួនដែលជួយធានាឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព។

សំណួរទី៧៩. ហេតុអ្វីត្រូវមានលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះ?

លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំនេះ ត្រូវបានបង្កើតឡើង តាមរយៈដំណើរការស្រាវជ្រាវ ការពិគ្រោះយោបល់ និងការដកពិសោធន៍ពីការអនុវត្តន៍។ មានវិធីផ្សេងៗទៀត ដែលក្នុងចំនោមនោះ មានវិធីខ្លះអាចបង្ហាញឲ្យឃើញនូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យល្អៗ ឬដែលអាចដាក់ជាឈ្មោះសម្គាល់ ឬដាក់ទៅជាសំណុំមួយ។ ប៉ុន្តែ សមាសធាតុសំខាន់ៗដែលលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យបានឆ្លុះបញ្ចាំង ផ្តល់នូវសំណុំកម្រិតគោលមួយ សម្រាប់ធានាថា យន្តការមួយអាចទទួលបានផលប្រយោជន៍ និងអាចជៀសវាងនូវបញ្ហាខ្វះខាតដែលបានកំណត់ឃើញក្នុងចម្លើយនៃសំណួរទី ៧៨ ។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះគួរតែគិតបញ្ចូលគ្នាទាំងស្រុង ពីព្រោះវាមានទំនាក់ទំនងគ្នាទៅវិញទៅមក ហើយបើផាត់ចេញលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យណាមួយនឹងធ្វើចុះខ្សោយដល់ការសម្រេចបាននូវលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យផ្សេងទៀត ហើយនឹងធ្វើឲ្យយន្តការទាំងមូលមិនសូវមានប្រសិទ្ធភាព។ លក្ខណៈវិនិច្ឆ័យនិមួយៗមានពន្យល់ជាបន្ថែមនៅក្នុងសេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំ ។

ដូចមានកត់សម្គាល់ខាងលើ ប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការដោះស្រាយ ទាមទារនូវការគាំទ្រពីផ្នែក ឬមុខងារ ដែលជាប់ទាក់ទងទាំងអស់ ក៏ដូចជាថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ទាំងលើគោលការណ៍ និងក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង របស់យន្តការនេះ។ វាក៏មានប្រយោជន៍ផងដែរ ក្នុងការដាក់បញ្ចូលបុគ្គលិក ឬផ្នែកមួយចំនួនទៅក្នុងការរៀបចំបង្កើតយន្តការដោះស្រាយមួយ ដើម្បីឲ្យពួកគេបានយល់អំពីគោលបំណង និងស្តង់ដារនានាដែលយន្តការនេះត្រូវបំពេញ និងដើម្បីគាំទ្រដល់គំរូដែលបង្កើតឡើងនោះ។ វាជាការសំខាន់ជាពិសេស ដែលបុគ្គលិកត្រូវមានអារម្មណ៍ថា ការ ស្តាប់ឮអំពីបញ្ហា មិនមែនជាការគំរាមកំហែងទេ ប៉ុន្តែជាយោបល់ក្នុងន័យស្ថាបនា និងចាំបាច់ ដើម្បីផ្តល់លទ្ធភាព ឲ្យសហគ្រាសបានរៀនសូត្រ និងទទួលបានជោគជ័យទៅវិញទេ។

សំណួរទី៨០. តើគួរវាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការដោះស្រាយមួយបានយ៉ាងដូចម្តេច?

វានឹងក្លាយទៅជាកិច្ចការសំខាន់សម្រាប់សហគ្រាស ដើម្បីរៀបចំបង្កើតវិធានការសមស្របដែលអាចជួយឲ្យសហគ្រាសវាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់យន្តការនេះនៅក្នុងការអនុវត្តជាក់ស្តែង។ វាអាចជាគុណសម្បត្តិក្នុងការទទួលយកធាតុចូលរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធ ហើយអាចគិតថាគួរដាក់អ្វីខ្លះបញ្ចូលទៅក្នុងវិធានការទាំងនេះ ដូច្នេះវានឹង ធានាថាទស្សនៈរបស់ពួកគេអំពី "ជោគជ័យ" មើលទៅឃើញថាមានការឆ្លុះបញ្ចាំងបានគ្រប់គ្រាន់។

សហគ្រាសមួយគួរមានការប្រុងប្រយ័ត្នចំពោះការធ្វើសេចក្តីសន្និដ្ឋានងាយៗអំពីថាតើ សូចនាករជាតួលេខមួយចំនួនអាចមានន័យយ៉ាងដូចម្តេចនោះ។ ការថយចុះនៃចំនួនបណ្តឹងពីពេលមួយទៅពេលមួយ អាចបង្ហាញថាសហគ្រាសបានរៀនសូត្រពីបណ្តឹងពីមុនមក និងបានទប់ស្កាត់ការកើតបញ្ហាឡើងវិញ ហើយវាក៏អាចបង្ហាញដូចគ្នាដែរថា ភាគីពាក់ព័ន្ធកំពុងបាត់បង់ទំនុកចិត្តទៅលើយន្តការដោះស្រាយនោះ ហើយប្រហែលជារកមធ្យោបាយផ្សេងក្នុងការបង្ហាញពីភាពមិនសុខចិត្តរបស់ខ្លួន។ ផ្ទុយមកវិញ ការកើនឡើងនូវចំនួនបណ្តឹង យ៉ាងហោចណាស់ពីដំបូង ឬបន្ទាប់ពីមានការអភិវឌ្ឍន៍ថ្មីជាចម្បងមួយអាចបង្ហាញថាយន្តការនេះទទួលបាននូវការជឿទុកចិត្ត និងកំពុងដំណើរការល្អ ឬថាបញ្ហាកំពុងតែមានការកើនឡើង។ សូចនាករមានលក្ខណៈគុណភាព រួមមានទាំងមតិយោបល់ត្រឡប់ពី អ្នកទាំងឡាយដែលជាទិសដៅនៃយន្តការនេះ (ហើយមិនមែនសម្រាប់តែអ្នកដែលបានប្រើប្រាស់យន្តការនេះជាក់ស្តែងនោះទេ) ពិតជាមានសារៈសំខាន់ក្នុងការជួយបកស្រាយទិន្នន័យប្រភេទនេះឲ្យបានត្រឹមត្រូវ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងវាស់វែងយន្តការដោះស្រាយបណ្តឹងដែលមានស្រាប់ជាមួយនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យទាំងនេះយ៉ាងដូចម្តេច?

តើយើងអាចស្រង់យោបល់របស់អ្នកដែលជាគោលដៅនៃយន្តការនេះយ៉ាងដូចម្តេច អំពីការវាស់វែងជាមួយនឹងលក្ខណៈវិនិច្ឆ័យថាតើវាល្អឬមិនល្អ?

តើយើងអាចដោះស្រាយគម្លាតដែលយើងរកឃើញ តាមរយៈការកែសម្រួលចំពោះអ្វីដែលយើងមានស្រាប់ដែរឬទេ ឬតើមានតម្លៃអ្វីក្នុងការរៀបចំបង្កើតដំណើរការថ្មីមួយឡើងវិញដែរឬទេ? ប្រសិនបើ

ត្រូវរៀបចំបង្កើតឡើងវិញ តើយើងអាចឲ្យមានការចូលរួមពីតំណាងក្រុមនៃអ្នកដែលនឹងប្រើប្រាស់យន្តការនេះ (ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់) នៅក្នុងការរៀបចំដែរឬទេ?

តើវិធានការរយៈពេលវែងអ្វីខ្លះដែលយើងគួរមានជាស្រេចដើម្បីវាយតម្លៃអំពីប្រសិទ្ធិភាពជាបន្តរបស់យន្តការ?

តើយើងមានទំនុកចិត្តបែបណាអំពីរបៀបនៃការបកស្រាយទិន្នន័យបែបបរិមាណលើការប្រព្រឹត្តិទៅនៃយន្តការ និងតើវាអាចបំពេញបន្ថែមដោយវិធានការបែបគុណភាពដោយរបៀបណា?

ឃ. បញ្ហាបរិបទ

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៣

នៅក្នុងគ្រប់បរិបទទាំងអស់ សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មគួរតែ៖

(ក) អនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមានទាំងអស់ និងគោរពសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ នៅគ្រប់ទីកន្លែងដែលពួកគេមានប្រតិបត្តិការធុរកិច្ច

(ខ) ស្វះស្វែងរកមធ្យោបាយដើម្បីលើកកម្ពស់ដល់គោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ នៅពេលប្រឈមមុខនឹងលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលមានវិវាទគ្នា

(គ) ចាត់ទុកហានិភ័យនៃការបង្ក ឬរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ថាជាបញ្ហាដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមច្បាប់នៅគ្រប់ទីកន្លែងដែលពួកគេមានប្រតិបត្តិការ។

សំណួរទី៨១. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សត្រូវអនុវត្តនៅក្នុងគ្រប់បរិបទទាំងអស់។ វាគឺជាស្តង់ដារឯកភាព មួយដែលឆ្លុះបញ្ចាំងពីបុព្វហេតុរបស់វាក្នុងការរំពឹងទុកជាសកលថា សហគ្រាសមិនគួរធ្វើឲ្យខូចខាតដល់សេចក្តី ថ្លៃថ្នូររបស់មនុស្សឡើយ នៅពេលដែលពួកគេធ្វើអាជីវកម្ម។ ការធ្វើបែបនេះផ្តល់នូវភាពអាចទស្សទាយទុកជាមុនបានសម្រាប់ទាំងសហគ្រាស និងទាំងភាគីពាក់ព័ន្ធនានា។ ក៏ប៉ុន្តែ ហានិភ័យ

សិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធនឹងសកម្មភាពសហគ្រាសនិងទំនាក់ទំនងធុរកិច្ច ជារឿយៗ នឹងមានភាពផ្សេងគ្នា អាស្រ័យទៅតាមបរិបទជាក់លាក់ដែលសហគ្រាសនោះប្រតិបត្តិការ។ បរិបទទាំងនោះអាចបង្កឲ្យមានបញ្ហាប្រឈម ឬស្ថានភាពនៃជម្រើសដ៏ពិបាក សម្រាប់សហគ្រាស ក្នុងកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងរបស់ខ្លួនដើម្បីបំពេញការទទួលខុសត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ឧទាហរណ៍ ដូចជា នៅពេលមានលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅមូលដ្ឋានដែលហាក់ដូចជាជម្រុញឲ្យធុរកិច្ចប្រព្រឹត្តក្នុងលក្ខណៈមួយដែល ផ្ទុយនឹងសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ សហគ្រាសត្រូវត្រៀមខ្លួនដោយមាន "ស្តង់ដារជាកំហិត" ជាមូលដ្ឋានមួយសម្រាប់ចង្អុលបង្ហាញនៅពេលដែលពួកគេស្ថិតក្នុងស្ថានភាពបែបនោះ ដោយសារ និងបើតាមនិយមន័យ មិនមានចម្លើយងាយស្រួល ឬចម្លើយជាស្តង់ដារឡើយ។

សំណួរទី៨២. តើការអនុលោមតាមច្បាប់ ជាប់ទាក់ទងនឹងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សយ៉ាងដូចម្តេច?

សហគ្រាសនានាទទួលស្គាល់ថា ការទទួលខុសត្រូវខាងផ្នែកសង្គមរបស់ពួកគេ ចាប់ផ្តើមឡើងជាមួយនឹងការអនុលោមតាមច្បាប់។ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សគឺ ច្រើនតែឆ្លុះបញ្ចាំង យ៉ាងហោចណាស់ដោយផ្នែកណាមួយក្នុងច្បាប់ និងបទប្បញ្ញត្តិនានា។ ទស្សនៈអំពីការអនុលោមតាមច្បាប់ទាមទារឲ្យសហគ្រាសអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលការពារសិទ្ធិមនុស្ស ទោះបីជាសមត្ថភាពរបស់រដ្ឋក្នុងការអនុវត្តច្បាប់ទាំងនោះឲ្យមានប្រសិទ្ធភាព នៅមានភាពទន់ខ្សោយនៅឡើយក៏ដោយ។

ក៏ប៉ុន្តែ ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស លាតសន្ធឹងលើសពីការដែលត្រឹមតែអនុលោមតាមច្បាប់ជាតិ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលការពារសិទ្ធិមនុស្សទៅទៀត និងត្រូវមានជាចាំបាច់នូវការគោរពសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់ ដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ ដូច្នេះ ការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនេះត្រូវអនុវត្តទាំងនៅកន្លែងដែលមិនមានច្បាប់ជាតិ និងបទប្បញ្ញត្តិដែលការពារសិទ្ធិទាំងនោះផងដែរ។ សម្រាប់ហេតុផលដូចគ្នានេះដែរ នៅកន្លែងដែលច្បាប់ជាតិ និងបទប្បញ្ញត្តិ ផ្តល់នូវកម្រិតនៃការការពារសិទ្ធិមនុស្សដែលទាបជាងស្តង់ដារសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិនោះ សហគ្រាសនានាគួរប្រតិបត្តិការឲ្យត្រូវតាមស្តង់ដារដែលខ្ពស់ជាង។

សរុបសេចក្តីមក ការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ជាស្តង់ដារសកលដែលគេរំពឹងថាសហគ្រាសទាំងអស់គោរពតាមនៅក្នុងរាល់ស្ថានភាពទាំងអស់ នឹងផ្តល់ភាពច្បាស់លាស់ និងភាពអាច

ទស្សទាយទុកជាមុនបានសម្រាប់សហគ្រាសដែលប្រឈមនឹងការរំពឹងទុក និងតម្រូវការខុសៗគ្នា។ វាក៏មានន័យផងដែរថា សហគ្រាសមិនគួរកេងចំណេញពីបរិស្ថានប្រតិបត្តិការដែលផ្តល់នូវការពារសិទ្ធិមនុស្សមិនគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបន្ទាបដល់ស្តង់ដារ នៃការអនុវត្តរបស់ខ្លួនឡើយ។

សំណួរទី៨៣. តើសហគ្រាសគួរដោះស្រាយចំពោះលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលផ្ទុយគ្នាយ៉ាងដូចម្តេច?

នៅក្នុងបរិបទប្រតិបត្តិការមួយចំនួន ច្បាប់ បទប្បញ្ញត្តិ និងទំនៀមទម្លាប់ក្នុងស្រុក អាចទាមទារ (ដែលផ្ទុយពីការដែលត្រឹមតែជាការអនុញ្ញាត) ឲ្យសហគ្រាសប្រព្រឹត្តតាមវិធីនានាដែលមានទំនាស់ទៅនឹងការទទួលខុសត្រូវរបស់ពួកគេក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ ឧទាហរណ៍លក្ខខណ្ឌតម្រូវបែបនេះ អាច មានការជាប់ទាក់ទងនឹងសិទ្ធិស្ត្រី សិទ្ធិការងារ ឬសិទ្ធិមានភាពជាឯកជន។ ស្ថានភាពបែបនេះធ្វើឲ្យសហគ្រាសស្ថិតនៅក្នុងសភាពទ្វេរគ្រោះ ដោយសារខ្លួនត្រូវអនុលោមតាមច្បាប់ជាធរមានផង និងត្រូវបំពេញការទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងគ្រប់បរិបទទាំងអស់ផង។

ដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សរបស់សហគ្រាសមួយ គួរបញ្ចេញឲ្យដឹងអំពីស្ថានភាពដែលសហគ្រាសរបស់ខ្លួនអាចប្រឈមនឹងទ្វេរគ្រោះបែបនេះ និងអំពីវិធានការដែលអាចទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយហានិភ័យបែបនេះបាន។ ប្រសិនបើមានភាពមិនស្របគ្នាដោយផ្ទាល់អំពីលក្ខខណ្ឌតម្រូវនោះ បញ្ហាប្រឈមគឺ ការរិះរកមធ្យោបាយនានាដែលគោរពដល់គោលការណ៍សិទ្ធិដែលមានការទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ ដូចបញ្ហាដទៃទៀតដែរ គឺមិនមានគំរូស្រាប់ ដែលបង្ហាញអំពីរបៀបត្រូវឆ្លើយតបនោះទេ។ ប៉ុន្តែ ប្រសិនបើសហគ្រាសមួយកាន់តែបញ្ចូលការគោរពសិទ្ធិមនុស្សច្រើនឡើងទៅក្នុងគុណតម្លៃនៃសហគ្រាសរបស់ខ្លួន ហើយកាន់តែមានការរៀបចំបុគ្គលិករបស់ខ្លួនសម្រាប់ដោះស្រាយស្ថានភាពដ៏ពិបាកទាក់ទងនឹងក្រមសីលធម៌ តាមរយៈការបណ្តុះបណ្តាល សេណារីយ៉ូ មេរៀនដែលទទួលបានរបនាសម្ព័ន្ធនៃការសម្រេចចិត្ត និងដំណើរការស្រដៀងគ្នានេះ នោះសហគ្រាសនឹងកាន់តែមានលទ្ធភាពក្នុងការកំណត់រកឃើញការឆ្លើយតបសមស្របនិងទាន់ពេលវេលា។

ការយល់ដឹងអំពីលក្ខណៈ ទំហំ និងភាពជំពាក់ជំពិនពិតប្រាកដនៃលក្ខខណ្ឌដែលទំនាស់គ្នានេះ គឺជាជំហានដំបូងដ៏សំខាន់ក្នុងការកំណត់រកបានមធ្យោបាយនានាក្នុងការដោះស្រាយទ្វេរគ្រោះ ឬស្ថានភាពដ៏ពិបាកនោះ។ វាអាចដោយសារតែលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅមូលដ្ឋានមានភាពស្រពិចស្រពិលជាងការគិតឃើញពីដំបូង ឬដោយសារថាលក្ខខណ្ឌដែលទំនាស់គ្នានោះត្រូវបានគេនិយាយបំផ្លើសតាមវិធីណាមួយ។

ការទទួលស្គាល់ស្ថានភាពនេះ អាចផ្តល់ឱកាសសម្រាប់ការកាត់បន្ថយបញ្ហាទំនាស់គ្នានេះបាន។ គេអាចស្វែងរកការបញ្ជាក់ឲ្យច្បាស់ពីរដ្ឋាភិបាល ឬអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានអំពីទំហំនៃលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលទំនាស់គ្នានេះ ហើយសូម្បីតែសួរដេញដោល ក៏អាចធ្វើឡើងបានដែរ។ ការធ្វើបែបនេះអាចជួយកាត់បន្ថយហានិភ័យដល់មនុស្ស និងដល់ក្រុមហ៊ុន ក៏ដូចជាការផ្តល់សញ្ញាដល់ភាគី ពាក់ព័ន្ធអំពីការប្តេជ្ញាចិត្តរបស់សហគ្រាសក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស។ វាក៏អាចទៅរួចដែរ ដែលថាអ្នកដទៃទៀតក្នុងវិស័យដូចគ្នា ឬនៅក្នុងប្រទេសតែមួយ មានវិធីសាស្រ្តកាត់បន្ថយព្យសនកម្មចំពោះសិទ្ធិមនុស្សដែលអាចជាគំរូ សម្រាប់យកមកប្រើប្រាស់បានផងដែរ។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសមួយចំនួនដែលកំពុងប្រតិបត្តិការក្នុងប្រទេសនានាដែលមានការរឹតបន្តឹងលើសេរីភាពចូលរួមក្នុងសមាគម បានបង្កើតនូវដំណើរការស្របគ្នាមួយចំនួនសម្រាប់ឲ្យកម្មករបានចូលរួមពាក់ព័ន្ធ។

ប្រសិនបើ មិនអាចរកដំណោះស្រាយមានភាពជាក់ស្តែង និងភ្លាមៗបានទេ សហគ្រាសត្រូវបានផ្តល់ដំបូន្មានឲ្យប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយភាគីពាក់ព័ន្ធដែលមានជំនាញពាក់ព័ន្ធ ហើយបើអាចធ្វើទៅបានដោយត្រូវរាប់បញ្ចូលទាំងក្រុម ឬបុគ្គលដែលសិទ្ធិរបស់ពួកគេអាចទទួលរងការប៉ះពាល់ ដោយសារតែលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលមានទំនាស់គ្នានេះ។ នៅគ្រប់ពេលវេលាទាំងអស់ សហគ្រាសត្រូវតែដឹងអំពីហានិភ័យទាំងឡាយដែលសកម្មភាពណា មួយរបស់ខ្លួនអាចបង្កដល់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ ហើយត្រូវតែពិចារណាលើហានិភ័យទាំងនោះ នៅក្នុងសេចក្តីសម្រេចចិត្តរបស់ខ្លួន។

ភាគច្រើន និងជាពិសេស ចំពោះសហគ្រាសដែលប្រឈមនឹងបញ្ហាបែបនេះ ការប្រព្រឹត្តរបស់ពួកគេនឹងស្ថិតនៅក្រោមការតាមដានពិនិត្យពិច័យពីភាគីពាក់ព័ន្ធជាក់ជាមិនខានឡើយ។ សហគ្រាសគួរតែមានលទ្ធភាពទទួលខុសត្រូវចំពោះការប្រឹងប្រែងក្នុងការរក្សាឲ្យបានការគោរពសិទ្ធិមនុស្សក្នុងស្ថានភាពទាំងនេះ ហើយជារឿយៗ សហគ្រាសទាំងនោះត្រូវបានផ្តល់យោបល់ឲ្យធ្វើសេចក្តីរាយការណ៍អំពីបញ្ហាទាំងនេះ ប្រសិនបើការធ្វើដូច្នេះមិនបង្កើនហានិភ័យផ្សេងៗទៅលើសិទ្ធិមនុស្សទេនោះ។

នៅក្នុងស្ថានភាពកម្រមួយចំនួនដែលច្បាប់ និងលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅមូលដ្ឋាន ធ្វើឲ្យសហគ្រាសមួយស្ថិតក្នុងហានិភ័យនៃការចូលរួមក្នុងការរំលោភបំពានធ្ងន់ធ្ងរទៅលើសិទ្ធិមនុស្ស ដូចជាឧក្រិដ្ឋកម្មអន្តរជាតិ នោះសហគ្រាសនេះគួរពិចារណាដោយប្រុងប្រយ័ត្នថាតើ សហគ្រាសអាចបន្ត ឬគួរបន្តប្រតិបត្តិ

ការយ៉ាងដូចម្តេចដែលប្រកាន់បាន នូវសុចរិតភាពនៅក្នុងកាលៈទេសៈបែបនោះ ខណៈដែលត្រូវតែដឹងផងដែរអំពីផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលអាចកើតចេញពីការបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួន។

សំណួរទី៨៤. ហេតុអ្វីបានជាហានិភ័យនៃការចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ គួរចាត់ទុកជាបញ្ហានៃការអនុវត្តតាមច្បាប់?

ប្រសិនបើ សហគ្រាសស្ថិតក្នុងហានិភ័យនៃការចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរនោះ ការប្រុងប្រយ័ត្នសម្រាប់សហគ្រាស គឺ សហគ្រាសទាំងនោះគួរចាត់ទុកហានិភ័យនេះ ក្នុងសភាពមួយដែលដូចគ្នានឹងហានិភ័យនៃការចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងឧក្រិដ្ឋកម្មធ្ងន់ធ្ងរដែរ ទោះបីជាច្បាស់ ឬមិនច្បាស់លាស់ថា សហគ្រាសនឹងត្រូវទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ក៏ដោយ។ នេះគឺដោយសារតែភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធ និងក៏ដោយសារតែការកើនឡើងនូវហានិភ័យខាងផ្លូវច្បាប់ទៅលើក្រុមហ៊ុននានា ដែលកើតចេញមកពីការចូលរួម ពាក់ព័ន្ធនៅក្នុងការរំលោភបំពានបែបនោះ។

សហគ្រាសអាចបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ តាមរយៈសកម្មភាពសហគ្រាស ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើ សហគ្រាសប្រើប្រាស់ការងារជាទាសករ ឬប្រព្រឹត្តទៅលើកម្មករក្នុងលក្ខណៈមួយដែលចាត់ទុកថាជាអំពើឃោរឃៅ អមនុស្សធម៌ និងបន្ទាបបន្ថោក។ ពួកគេក៏អាចរួមចំណែកបង្កឲ្យមានការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរដែលបង្កឡើងដោយភាគីទីបីដែរ ឧទាហរណ៍ កម្លាំងសន្តិសុខ។ ការរួមចំណែកមិនផ្ទាល់ចំពោះ ការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរបែបនេះ អាចបង្កើនការចោទប្រកាន់អំពីការសមគំនិត ទោះបីតាមផ្លូវច្បាប់ក្តី ឬមិនតាមផ្លូវច្បាប់ក្តី។

សេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៧ ចែងថា "ជាបញ្ហាផ្លូវច្បាប់ យុត្តាធិការជាតិភាគច្រើនបំផុត ហាមឃាត់មិនឲ្យមានការសមគំនិតក្នុងការប្រព្រឹត្តបទឧក្រិដ្ឋ ហើយយុត្តាធិការមួយចំនួនចែងអំពីការទទួលខុសត្រូវព្រហ្មទណ្ឌចំពោះសហគ្រាសទាំងនោះនៅក្នុងករណីបែបនេះ។ ជាធម្មតាបណ្តឹងរដ្ឋប្បវេណី អាចមានមូលដ្ឋានលើការចូលរួមចំណែកបង្កព្យសនកម្មរបស់សហគ្រាស ដែលត្រូវបានចោទប្រកាន់ ទោះបីជាវាមិនមានការកំណត់ជាលក្ខខណ្ឌសិទ្ធិមនុស្សក៏ដោយ។ ទម្ងន់ខាងយុត្តិសាស្ត្រនៃច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌអន្តរជាតិ បង្ហាញថា ស្តង់ដារពាក់ព័ន្ធទាក់ទងនឹងការជ្រោមជ្រែងឲ្យប្រព្រឹត្តបទល្មើសគឺជា "ការផ្តល់ដោយបានដឹងនូវជំនួយឲ្យប្រព្រឹត្ត បទល្មើស ឬការលើកទឹកចិត្តដែលមានឥទ្ធិពលខ្លាំងដល់ការប្រព្រឹត្តបទល្មើស"។ ឧទាហរណ៍ សហគ្រាសអាចប្រឈមនឹងការចោទប្រកាន់ពីបទសមគំនិតតាមផ្លូវ

ច្បាប់ដោយផ្អែកលើការចោទប្រកាន់ថា ពួកគេបានផ្តល់សារធាតុ គីមីដល់ភាគីដទៃទៀត ហើយដែលវាត្រូវបានយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីប្រព្រឹត្តអំពើប្រល័យពូជសាសន៍ ឬក៏ថាពួកគេ ផ្តល់នូវការគាំទ្រជាភស្តុភារដល់កម្លាំងរដ្ឋាភិបាលដែលចូលរួមក្នុងឧក្រិដ្ឋកម្មសង្គ្រាម។

ប្រវត្តិថ្មីៗអំពី បណ្តឹងផ្លូវច្បាប់ភាគច្រើនក្នុងទម្រង់ជាការប្តឹងឲ្យទទួលខុសត្រូវផ្នែករដ្ឋប្បវេណីទៅលើសាជីវកម្មពហុជាតិនានា ពីបទចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ បញ្ចេញឲ្យដឹងអំពីសភាពមិនធម្មតា ប៉ុន្តែជាការពង្រីកបណ្តាញនៃការទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់ជាសក្តានុពលរបស់សាជីវកម្ម។ ដោយសារតែចរិតលក្ខណៈនៃហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សពាក់ព័ន្ធ និងដោយសារតែការពង្រីកដែនច្បាប់ រួមទាំងសមត្ថកិច្ចដែនដី ក្នុងករណីមួយចំនួនទៀតផងនោះ សហគ្រាសនានាគួរប្រព្រឹត្តទៅលើគ្រប់ករណីនៃហានិភ័យនៃការចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ថាជាបញ្ហានៃការអនុវត្តតាមច្បាប់ ដោយមិនគិតអំពីស្ថានភាពផ្លូវច្បាប់ដែលសកម្មភាពអាជីវកម្មកំពុងតែមានឡើយ[9]។

សំណួរទី៨៥. តើស្ថានភាពអ្វីខ្លះដែលបង្កឲ្យមានហានិភ័យជាក់លាក់នៃការចូលរួមពាក់ព័ន្ធរបស់ធុរកិច្ចក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ?

ហានិភ័យនៃការពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ទំនងជាមានការរីករាលដាលខ្លាំងក្នុងបរិបទដែលមិនមានស្ថាប័នរដ្ឋាភិបាលដែលមានប្រសិទ្ធភាព និងមិនមានការការពារផ្លូវច្បាប់ ឬនៅកន្លែងដែលមានគំរូនៃការរើសអើងធ្ងន់ធ្ងរដែលពិបាកផ្លាស់ប្តូរ។ ប្រហែលជា ហានិភ័យខ្លាំងបំផុត កើតឡើងនៅក្នុងតំបន់ដែលទទួលរងគ្រោះដោយសារជម្លោះ ទោះបីជាមិនមែនមានតែនៅតំបន់ទាំងនេះក៏ដោយ។ បរិបទបែបនេះ គួរលើកឡើងនូវការប្រកាសអាសន្នដោយស្វ័យប្រវត្តិនៅក្នុងសហគ្រាស និងជំរុញឲ្យមានដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សដែលមានការរៀបចំយ៉ាងម៉ត់ចត់ និងប្រកបដោយការយល់ដឹងអំពីហានិភ័យកម្រិតខ្ពស់នេះ។ ដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្សប្រកបដោយថាមពលខ្លាំងនេះ គួរត្រូវបានយល់ឃើញថាសំខាន់ ប្រសិនបើសហគ្រាសមាន ឬកំពុងពិចារណាក្នុងការចាប់ផ្តើមសកម្មភាពធុរកិច្ចនៅក្នុងប្រទេសទាំងឡាយដែលស្ថិតនៅក្រោមការដាក់ទណ្ឌកម្មរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ឬអង្គការអន្តររដ្ឋាភិបាលថ្នាក់តំបន់។

---

[9]មជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ចនិងសិទ្ធិមនុស្ស មានគេហទំព័រផ្ទុកព័ត៌មានអំពីបណ្តឹងទាក់ទងនឹងការចូលរួមរបស់ធុរកិច្ចដែលគេចោទថាបានចូលរួមក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្ស៖ www.business-humanrights.org

សំណួរទី៨៦. តើសហគ្រាសមួយអាចស្វែងរកជំនួយពីកន្លែងណាក្នុងការវាយតម្លៃ និងដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមដែលកើតឡើងក្នុងបរិបទលំបាកៗ?

នៅពេលធ្វើផែនការ ឬធ្វើអាជីវកម្មក្នុងបរិបទដែលបង្កនូវ បញ្ហាប្រឈមដាក់លាក់ទៅដល់សមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ដូចជា នៅតំបន់រងគ្រោះដោយសារជម្លោះនោះ សហគ្រាសជាច្រើននឹងមានការលំបាកក្នុងការប៉ាន់ប្រមាណអំពីហានិភ័យឲ្យបានគ្រប់គ្រាន់។ ប្រសិនបើដូច្នោះមែន សហគ្រាសគួរស្វែងរកជំនួយពីប្រភពខាងក្រៅដែលគួរជឿជាក់បាន ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងអង្គការសង្គមស៊ីវិលដែលធ្វើការក្នុងតំបន់នោះ ឬដែលរាយការណ៍ពីតំបន់នោះ។ នៅកន្លែងសមស្រប សហគ្រាសក៏អាចស្វែងរកជំនួយពីរដ្ឋាភិបាល ដោយរាប់បញ្ចូលទាំងរដ្ឋាភិបាលនៃរដ្ឋសាម៉ី។ ស្ថាប័នសិទ្ធិមនុស្សថ្នាក់ជាតិ ក៏អាចជាប្រភពជំនួយដ៏មានតម្លៃផងដែរ។ ក្នុងការធ្វើការងារជាមួយដៃគូធុរកិច្ច ស្ថាប័នឧស្សាហកម្ម ឬគម្រោងផ្តួចផ្តើមរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះ ក៏អាចជួយដល់ សហគ្រាសក្នុងការកែសម្រួលវិធីសាស្ត្រទាំងឡាយឲ្យកាន់តែសមស្របចំពោះហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែលបង្កឡើយដោយកាលៈទេសៈស្មុគ្រស្មាញ។ (សូមមើលឧបសម្ព័ន្ធII សម្រាប់ឧទាហរណ៍បន្ថែមអំពីធនធានពីខាង ក្រៅ)។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងបរិបទមួយ ដែលច្បាប់ក្នុងស្រុកទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស មានភាពទន់ខ្សោយ មិនមានការអនុវត្ត ឬមិនមានតែម្តងឬ? តើការពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវរបស់យើង មានវាយតម្លៃអំពីកត្តាទាំងនេះ និងភាពជំពាក់ជំពិនរបស់វាទៅលើហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សដែរឬទេ?

តើវាមានភាពច្បាស់លាស់ឬទេ ចំពោះបុគ្គលិកទាំងអស់ និងអ្នកដែលយើងមានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច នៅក្នុងបរិបទដែលយើងធ្វើការទៅតាមស្តង់ដារនៃការគោរពសិទ្ធិមនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិទាំងអស់? តើពួកគេយល់ថា វាមានអ្វីខ្លះ?

តើយើងកំពុងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងបរិបទមួយដែលលក្ខខណ្ឌតម្រូវមានទំនាស់គ្នារវាងច្បាប់ជាតិ និងសិទ្ធិ មនុស្សដែលទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិឬទេ?

ប្រសិនបើដូច្នេះមែន តើយើងមានភាពប្រាកដប្រជាកម្រិតណាដែលថា ច្បាប់ និងស្តង់ដារអន្តរជាតិមិនអាច ធ្វើឲ្យស្របគ្នាបាន? តើមានលំហរសម្រាប់ជួបពិភាក្សាជាមួយនឹងអាជ្ញាធរនានា ដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយមួយ ដោយមិនបង្កើនហានិភ័យចំពោះសិទ្ធិមនុស្សដែរឬទេ?

តើមានមធ្យោបាយដ៏ល្អប្រសើរដែលបានបង្កើតឡើងរួចហើយ សម្រាប់ដោះស្រាយចំពោះលក្ខខណ្ឌតម្រូវដែលមានទំនាស់គ្នា ឬមានឧទាហរណ៍នៃភាពជោគជ័យណាបានមកពីសហគ្រាសផ្សេងដែរឬទេ?

ពេលប្រឈមជាមួយនឹងស្ថានភាពត្រូវធ្វើសម្រាប់ជម្រើសដ៏ពិបាកពិតប្រាកដ តើយើងត្រូវងាកទៅរកជំនួយពីអ្នកណា ដើម្បីកំណត់រកឲ្យឃើញនូវការឆ្លើយតបដ៏ល្អបំផុតដែលអាចមាន? តើវាអាចទៅរួចទេក្នុងការបញ្ចូលអ្នកតំណាងរបស់ភាគីពាក់ព័ន្ធដែលទទួលរងផលប៉ះពាល់ទៅក្នុងដំណើរការនេះ?

តើដំណើរការអ្វីខ្លះដែលយើងមានស្រាប់ សម្រាប់ទទួលខុសត្រូវចំពោះសេចក្តីសម្រេចចិត្ត និងសកម្មភាពរបស់យើងនៅក្នុងសេណារីយ៉ូបែបនេះ?

នៅកន្លែងដែលលក្ខខណ្ឌតម្រូវនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានដាក់ឲ្យយើងស្ថិតនៅក្នុងហានិភ័យនៃការចូលរួមពាក់ព័ន្ធក្នុងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ដូចជាឧក្រិដ្ឋកម្មអន្តរជាតិ ជាដើម តើតាមរយៈដំណើរការអ្វី និងតាមរយៈការចូលរួមពីកម្រិតជាន់ខ្ពស់ត្រឹមណាដែលយើងនឹងអាចកំណត់បានថាតើ យើងអាចនៅបន្តបាន ហើយប្រសិនបើអាច អាចតាមលក្ខខណ្ឌអ្វីខ្លះ?

តើសក្តានុពលនៃការពាក់ព័ន្ធនឹងការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ដែលត្រូវបានដោះស្រាយនៅក្នុងសហគ្រាសរបស់យើង គឺជាបញ្ហានៃការអនុលោមតាមច្បាប់ដែរឬទេ? តើអ្នកណាខ្លះត្រូវចូលរួមនៅត្រង់ចំណុចណា ដើម្បីធានាថា វាអាចកើតឡើងដូច្នេះបាន?

ប្រសិនបើយើង ឬអ្នកដែលយើងមានទំនាក់ទំនងខាងធុរកិច្ច កំពុងមានសកម្មភាពអាជីវកម្មខ្លាំងនៅក្នុងតំបន់រងគ្រោះដោយសារជម្លោះ តើស្ថានភាពទាំងនេះនាំឲ្យមានដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវកាន់តែរឹងមាំជាស្វ័យប្រវត្តិនៅក្នុងសហគ្រាសដែរឬទេ?

តើយើងនឹងវាយតម្លៃស្ថានភាពសិទ្ធិមនុស្ស និងភាពជំពាក់ជំពិនរបស់វា ចំពោះយើងនៅក្នុងតំបន់រងគ្រោះ ដោយសារជម្លោះយ៉ាងដូចម្តេច? តើយើងទាញចេញមកពីធនធានអ្វីខ្លះ?

គោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៤

នៅពេលដែលមានការចាំបាច់ ដើម្បីចាត់អាទិភាពលើចំណាត់ការនានាក្នុងការដោះស្រាយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពល សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មគួរតែស្វះស្វែងបង្ការ និងកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរជាងគេបំផុត ឬប្រសិនបើពន្យាពេលការឆ្លើយតប វាអាចនឹងបណ្តាលឲ្យមិនអាចដោះស្រាយបាន។

សំណួរទី៨៧. ហេតុអ្វីបានជាបញ្ហានេះសំខាន់?

ក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ មិនមានឋានានុក្រមនៃច្បាប់ទេ។ ប៉ុន្តែ សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានចាត់ទុកថា មិនអាចបែងចែកដាច់ពីគ្នាបាន ពឹងផ្អែកគ្នាទៅវិញទៅមក និងជាប់ទាក់ទងគ្នាទៅវិញទៅមក។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ក៏សហគ្រាសមួយមិនអាចជានិច្ចកាលមានលទ្ធភាពដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សទាំង អស់ភ្លាមៗបាននោះទេ។ សហគ្រាសជាច្រើន ប្រតិបត្តិការនៅក្នុងបរិបទផ្សេងៗគ្នា និងមានសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ស្មុគ្រស្មាញ ព្រមទាំងមានដៃគូជំនួញក្នុងចំនួនដ៏ច្រើន។ សហគ្រាសអាចស្ថិតនៅក្នុងភាពហានិភ័យនៃការជាប់ ពាក់ព័ន្ធនឹងផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាអវិជ្ជមានមួយចំនួន ហើយវាអាចមានការលំបាកខាងផ្នែកធនធានគ្រប់គ្រាន់ស្របច្បាប់ និងការលំបាកផ្នែកភស្តុភារទៅលើសមត្ថភាពរបស់សហគ្រាសក្នុងការដោះស្រាយការបំពានទាំងអស់ឲ្យបានភ្លាមៗដែរ។

ការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស និងដំណើរការនៃការដោះស្រាយ មានគោលបំណងជួយដល់ សហគ្រាសកាត់បន្ថយជាអប្បបរមានូវផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដែលជាប់ទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការការផលិត និងសេវាកម្មទាំងឡាយរបស់ខ្លួន។ ប្រសិនបើផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ មិនអាចដោះស្រាយឲ្យបានសមហេតុផលក្នុងពេលតែមួយទេនោះ ត្រូវផ្តោតការដោះស្រាយទៅលើផលប៉ះពាល់ណាដែលនឹងបង្កការខូចខាតខ្លាំងបំផុតដល់មនុស្ស។ នេះមានន័យថា ត្រូវផ្តល់អាទិភាពចំពោះផលប៉ះពាល់ដែលកំពុងមាន ឬនឹងមានទំហំ ឬកម្រិតធ្ងន់ធ្ងរបំផុត ឬដែលការពន្យារការឆ្លើយតបនឹងធ្វើឲ្យសហគ្រាសមិនអាចដោះស្រាយបាន។ នៅពេលដែលដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតបានហើយ ភ្លាមៗសហគ្រាសគួរងាកទៅដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ដែលមានភាពធ្ងន់ធ្ងរបន្ទាប់ និងជាបន្ត បន្ទាប់ទៀត រហូតដល់សហគ្រាសអាចដោះស្រាយផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពលបានទាំងអស់ (សូមចងចាំថា នេះអាចជាការអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់ជាប្រចាំដែលត្រូវសម្របទៅតាមកាលៈទេសៈដែលមានភាពប្រែប្រួលផងដែរ)។

សំណួរទី៨៨. តើអ្វីខ្លះដែលរាប់ថាជាការប៉ះពាល់ "ធ្ងន់ធ្ងរ"?

សេចក្តីអធិប្បាយចំពោះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ១៤ ចែងថា ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស "នឹងត្រូវវិនិច្ឆ័យទៅតាម ទំហំ វិសាលភាព និងលក្ខណៈមិនអាចដោះស្រាយបាននៃផលប៉ះពាល់"។ នេះមានន័យថា ទាំងភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់ ទាំងចំនួនបុគ្គលដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ ឬដែលនឹងទទួលរងការប៉ះពាល់ (ឧទាហរណ៍ ដែលកើតចេញពីឥទ្ធិពលនៃការខូចខាតបរិស្ថានដែលគេពន្យារពេលមិនដោះស្រាយ) ជាកត្តានៃការពិចារណាអំពីភាពជាប់ទាក់ទង។ "ភាពមិនអាចដោះស្រាយបាន" គឺជាកត្តាជាប់ទាក់ទងទីបី ដែលគេប្រើនៅទីនេះ ដើម្បីសំដៅទៅដល់ដែនកំណត់ណាមួយទៅលើសមត្ថភាពក្នុងការស្តារស្ថានភាពរបស់អ្នកដែលទទួលរងការប៉ះពាល់ ឲ្យមកស្ថិតក្នុងស្ថានភាពដូចកាលពីមុនពេលទទួលរងការប៉ះពាល់ ឬប្រហាក់ប្រហែលមុនពេលទទួលរងការប៉ះពាល់។ សម្រាប់គោលបំណងទាំងនេះ សំណងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុអាចជាប់ទាក់ទងសម្រាប់តែនៅពេលដែលការផ្តល់សំណងនេះអាចផ្តល់នូវការស្តារឡើងវិញបានប៉ុណ្ណោះ។

ដើម្បីចាត់ទុកឲ្យបានសមហេតុផលថា "មានភាពធ្ងន់ធ្ងរ" វាមិនចាំបាច់ទាល់តែការប៉ះពាល់មានលក្ខណៈច្រើនជាងមួយក្នុងចំណោមលក្ខណៈទាំងបីនោះទេ។ ទោះបីយ៉ាងណាក្តី ជារឿយៗ កាលណាទំហំ ឬវិសាលភាពនៃការប៉ះពាល់កាន់តែធំ ការអាចដោះស្រាយបានកាន់តែមានកម្រិតទាប។ លើសពីនេះគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៤ រំលេចឡើងយ៉ាងច្បាស់នូវហេតុការណ៍ពិតមួយដែលថា ការពន្យារពេលក្នុងការដោះស្រាយការប៉ះពាល់ណា មួយអាចធ្វើឲ្យកាន់តែមានការពិបាកក្នុងការដោះស្រាយបាន ហើយថាគួរតែពិចារណាអំពីការកំណត់អំពីអាទិភាពនៃការប៉ះពាល់។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើកម្មករត្រូវបានបណ្តេញចេញពីការងារដោយអយុត្តិធម៌ ការពន្យារពេលបន្ថែមយូរក្នុងការដោះស្រាយ អាចនឹងតម្រូវឲ្យពួកគេត្រូវទៅស្វែងរកការងារផ្សេងទៀត ដែលវាធ្វើឲ្យពិបាកក្នុងការទទួលយកកម្មករនោះមកចូលធ្វើការងារវិញ។

ប្រសិនបើការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមានលក្ខណៈជាសក្តានុពល ជាជាងលក្ខណៈជាក់ស្តែងនោះវិធីសាស្រ្តជា ស្តង់ដារសម្រាប់ការគ្រប់គ្រងហានិភ័យ ស្នើថា *ភវនីយភាព* នៃការដែលអាចកើតឡើងក្លាយទៅជាកត្តាសំខាន់ ទន្ទឹមគ្នានឹងភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់វា។ ក៏ប៉ុន្តែ កម្រិតទាបនៃភវនីយភាពនៃការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរលើសិទ្ធិមនុស្សតែមួយមុខ មិនអាចធ្វើយុត្តិកម្មដើម្បីកាត់បន្ថយអាទិភាពនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែង

កាត់បន្ថយហានិភ័យឡើយ។ ផ្ទុយមកវិញ ភាពអាចដោះស្រាយបាននៃការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលណាមួយ ត្រូវតែជាកត្តាសំខាន់មួយក្នុងការកំណត់អំពីភាពស្របច្បាប់ នៃការពន្យារពេលនៃកិច្ចខិតខំប្រឹងប្រែងនោះ។ សរុបសេចក្តីមក នៅក្នុងបរិបទនៃហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃហានិភ័យជាក់ស្តែង ឬជាសក្តានុពល ត្រូវតែជាកត្តាចម្បង។

ក្នុងករណីជាច្រើន វាអាចមានរូបរាងច្បាស់ដោយខ្លួនឯងតែម្តងថា ជាការប៉ះពាល់ប្រភេទណាដែលមានលក្ខណៈ "ធ្ងន់ធ្ងរ" ឬ "មិនអាចដោះស្រាយបាន" ឧទាហរណ៍ ការប៉ះពាល់ទៅលើសិទ្ធិរស់រានមានជីវិត និងសុខភាពបុគ្គល ឬការប៉ះពាល់ណាដែលជះឥទ្ធិពលជាសារវន្តទៅលើសុខមាលភាពរបស់ក្រុម ឬសហគមន៍ទាំងមូល។ ហើយនៅក្នុងករណីដែលសហគ្រាសមួយរកឃើញថា សហគ្រាសរបស់ខ្លួនមានហានិភ័យនៃការចូលពាក់ព័ន្ធក្នុងការ រំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរ ការដោះស្រាយចំពោះហានិភ័យនេះ ជានិច្ចកាលគួរតែជាអាទិភាព។

នៅក្នុងស្ថានភាពផ្សេងទៀត វាអាចមិនសូវច្បាស់ថា តើការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សណាដែលគួរចាត់ទុកថាមានភាពធ្ងន់ធ្ងរបំផុត ឬកត្តាអ្វីខ្លះដែលអាចជះឥទ្ធិពលដល់ភាពអាចដោះស្រាយបានចំពោះការប៉ះពាល់ទាំងនោះ។ ជាងនេះទៀត ដូចសេចក្តីអធិប្បាយទៅលើគោលការណ៍ណែនាំលេខ ២៤ បានចែង "ភាពធ្ងន់ធ្ងរ" មិនគួរត្រូវបាន យល់ថាជា គំនិតដាច់ខាតនោះទេ ប៉ុន្តែ ជាការទាក់ទងទៅនឹងការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សដទៃទៀតដែលសហគ្រាសបានរកឃើញ។ នៅកន្លែងណាដែលអាចធ្វើទៅបាន សហគ្រាសត្រូវបានផ្តល់យោបល់ឲ្យធ្វើការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកទាំងឡាយណាដែលសិទ្ធិរបស់ពួកគេស្ថិតក្នុងហានិភ័យ ក្នុងគោលបំណងមួយដើម្បីធានាថា អ្នកទាំងអស់នោះបានយល់ថាតើការប៉ះពាល់អ្វីខ្លះដែលអាចមានចំពោះពួកគេ។

អាស្រ័យទៅតាមបរិបទប្រតិបត្តិការ ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរបំផុត អាចកើតឡើងទៅលើបុគ្គលនៅ ក្នុងក្រុមដែលមានហានិភ័យខ្ពស់ដោយសារតែភាពងាយរងគ្រោះ ឬការមិនត្រូវបានគេយកចិត្តទុកដាក់ ដូចជាកុមារ ស្ត្រី ជនជាតិដើមភាគតិច ឬប្រជាជននៅក្នុងក្រុមនិគមជនជាតិដទៃផ្សេងទៀត។ ប្រសិនបើសហគ្រាសសម្រេចចិត្តថាត្រូវផ្តល់អាទិភាពក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សនោះ សហគ្រាសគួរពិចារណាទៅលើភាព ងាយរងគ្រោះរបស់ក្រុមមួយចំនួន និងហានិភ័យដែលការពន្យារពេលការឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់មួយចំនួនអាចប៉ះពាល់ដល់ពួកគេដោយអសមាមាត្រ។

សំណួរទី៨៩. តើការប៉ះពាល់ដែលគេចាត់ទុកថាមិនធ្ងន់ធ្ងរ មានន័យយ៉ាងដូចម្តេច?

ការដោះស្រាយបញ្ហាដែលចាត់ទុកថាមានភាពធ្ងន់ធ្ងរបំផុត មិនមែនមានន័យថា ការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សផ្សេងៗទៀតដែលបានរកឃើញតាមរយៈដំណើរការត្រួតពិនិត្យដ៏ត្រឹមត្រូវលើសិទ្ធិមនុស្ស មិនចាំបាច់មានការដោះស្រាយនោះទេ។ ប៉ុន្តែ គោលការណ៍នេះគឺនិយាយអំពីការឆ្លើយតបជាលំដាប់លំដោយ នៅពេលដែលការប៉ះពាល់ទាំងអស់មិនអាចត្រូវដោះស្រាយបានក្នុងពេលតែមួយបាន។ សហគ្រាសមួយនៅតែត្រូវមានគណនេយ្យភាពក្នុងការដោះស្រាយការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សជាក់ស្តែង និងជាសក្តានុពល *ទាំងអស់*។ វាមានប្រយោជន៍ផងដែរដែលសហគ្រាសគួរចងចាំថា សូម្បីតែការប៉ះពាល់ដែលពីដំបូងមិនត្រូវបានចាត់ទុកថាមានភាពធ្ងន់ធ្ងរក៏ដោយ ក៏អាចវិវត្តន៍ទៅ ជាការរំលោភបំពានកាន់តែធ្ងន់ធ្ងរដែរ (ឬត្រូវគេយល់ថាអាចនឹងទៅជាបែបនោះ) ប្រសិនបើមិនបានដោះស្រាយ ឲ្យបានសមស្របទេនោះ។

សំណួរដែលត្រូវសួរ

តើយើងត្រូវឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះពាល់អវិជ្ជមានលើសិទ្ធិមនុស្សដែលយើងបានកំណត់ឃើញតាមលំដាប់ លំដោយ ឬក៏ការប៉ះពាល់ទាំងនេះអាចត្រូវយកមកដោះស្រាយដំណាលគ្នា?

ប្រសិនបើយើងត្រូវកំណត់អាទិភាពលើការប៉ះពាល់ទាំងនោះ ដើម្បីរៀបចំការឆ្លើយតបរបស់យើងតាមលំដាប់លំដោយ តើយើងមានមធ្យោបាយសម្រាប់វាយតម្លៃអំពីភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់របស់យើងដែរឬទេ?

តើប្រព័ន្ធវាយតម្លៃអំពីភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃការប៉ះពាល់របស់យើង មានពិចារណាទៅលើទំហំ វិសាលភាព និងភាពអាចដោះស្រាយបានដែរឬទេ?

តើប្រព័ន្ធនេះមានបង្ហាញឲ្យឃើញថា ប្រសិនបើការប៉ះពាល់ជាសក្តានុពលមួយមានភាពធ្ងន់ធ្ងរ វាគួរតែជាអាទិភាពសម្រាប់ឲ្យមានការចាត់វិធានការដោះស្រាយ ដោយមិនចាំបាច់គិតអំពីកវនីយភាពរបស់វាដែរឬទេ?

តើប្រព័ន្ធនេះមានការយកចិត្តទុកដាក់ជាពិសេសចំពោះបុគ្គលដែលនៅក្នុងក្រុមជនងាយរងគ្រោះដែលអាចទទួលរងការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរដែរឬទេ?

តើប្រព័ន្ធនេះមានកំណត់អំពី ស្ថានភាពដែលនៅពេលមានការពន្យារពេលក្នុងការឆ្លើយតបចំពោះការប៉ះ ពាល់ជាក់ស្តែង អាចធ្វើឲ្យកាន់តែលំបាកក្នុងការដោះស្រាយដែរឬទេ?

នៅពេលដែលការប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សធ្ងន់ធ្ងរបំផុតត្រូវបានដោះស្រាយហើយ តើប្រព័ន្ធរបស់យើងមានបន្តដោយស្វ័យប្រវត្តិទៅដោះស្រាយការប៉ះពាល់ធ្ងន់ធ្ងរបំផុតបន្ទាប់ទៀត រហូតដល់ការប៉ះពាល់ទាំងអស់ត្រូវបានដោះ ស្រាយដែរឬទេ ?

ឧបសម្ព័ន្ធ

I. សិទ្ធិដែលមានចែងក្នុងច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ និងអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ

ក. ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិ

ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិរួមមាន សេចក្តីថ្លែងការជាសកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងលិខិតុបករណ៍សំខាន់ៗដែលត្រូវបានប្រមូលចងក្រងចូលជាច្បាប់តែមួយគឺៈ កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពី សិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ និងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌។ មានបទប្បញ្ញត្តិស្រដៀងគ្នានៅក្នុង កតិកាសញ្ញាទាំងពីរនេះដែលចែងអំពី ការមិនរើសអើង និងសមភាពរវាងបុរសនិងស្ត្រី ជាគោលការណ៍សំខាន់ជាចម្បងដែលត្រូវអនុវត្តជាមួយនឹងសិទ្ធិជាក់លាក់នានា។ កតិកាសញ្ញាទាំងពីរ ទទួលស្គាល់ និងកំណត់កាន់តែលំអិត អំពីសិទ្ធិនានាដែលមាននៅក្នុងសេចក្តីប្រកាសជាសកល ក្នុងលក្ខណៈខាងក្រោមៈ

កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពី សិទ្ធិពលរដ្ឋ និងសិទ្ធិនយោបាយ

មាត្រា ១ៈ សិទ្ធិស្វ័យសំរេច

មាត្រា ២- ៥ៈ គោលការណ៍សំខាន់ជាចម្បង

មាត្រា ៦ៈ សិទ្ធិរស់រានមានជីវិត

មាត្រា ៧ៈ សិទ្ធិរួចផុតពីការធ្វើទារុណកម្ម អំពើឃោរឃៅ អំពើអមនុស្សធម៌ និង/ឬការបន្ថោកបន្ទាប ឬ ការធ្វើទណ្ឌកម្មផ្សេងទៀត

មាត្រា ៨ៈ សិទ្ធិរួចផុតពីទាសភាព ភាពជាអ្នកបម្រើដាច់ថ្លៃ និងការងារដោយបង្ខំ

មាត្រា ៩ៈ សិទ្ធិមានសេរីភាព និងសន្តិសុខបុគ្គល

មាត្រា ១០ៈ សិទ្ធិរបស់អ្នកជាប់ឃុំឃាំង ក្នុងការទទួលបានការប្រព្រឹត្តិមកលើខ្លួនក្នុងភាពជាមនុស្ស

មាត្រា ១១៖ សិទ្ធិរួចផុតពីការចាប់ឃុំឃាំងក្នុងពន្ធនាគារ ដោយសារតែពុំអាចបំពេញតាមកាតព្វកិច្ចនៃកិច្ចសន្យា

មាត្រា ១២៖ សិទ្ធិដើរហើរដោយសេរី

មាត្រា ១៣៖ សិទ្ធិទទួលបាននីតិវិធីត្រឹមត្រូវសម្រាប់ជនបរទេសដែលប្រឈមមុខនឹងការបណ្តេញចេញពីរដ្ឋណាមួយ

មាត្រា ១៤៖ សិទ្ធិទទួលបានការជំនុំជម្រះក្តីដោយយុត្តិធម៌

មាត្រា ១៥៖ សិទ្ធិរួចផុតពីការដាប់ពិរុទ្ធចំពោះប្រតិសកម្មនៃច្បាប់ព្រហ្មទណ្ឌ

មាត្រា ១៦៖ សិទ្ធិឲ្យគេទទួលស្គាល់នូវបុគ្គលិកលក្ខណៈគតិយុត្តិរបស់ខ្លួននៅចំពោះមុខច្បាប់

មាត្រា ១៧៖ សិទ្ធិមានជីវិតឯកជន

មាត្រា ១៨៖ សិទ្ធិមានសេរីភាពខាងការគិត សតិសម្បជញ្ញៈ និងសាសនា

មាត្រា ១៩៖ សិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការសម្តែងមតិ និងយោបល់

មាត្រា ២០៖ សិទ្ធិមានសេរីភាពរួចផុតពីការឃោសនាឲ្យមានសង្គ្រាម និងសេរីភាពរួចផុតពីការញុះញង់ឲ្យមានការស្អប់ខ្ពើមជាតិ ពូជសាសន៍ ឬសាសនា

មាត្រា ២១៖ សិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការជួបប្រជុំ

មាត្រា ២២៖ សិទ្ធិមានសេរីភាពក្នុងការបង្កើត និងចូលរួមសមាគម

មាត្រា ២៣៖ សិទ្ធិទទួលបានការការពារចំពោះគ្រួសារ និងសិទ្ធិក្នុងការរៀបអាពាហ៍ពិពាហ៍

មាត្រា ២៤៖ សិទ្ធិទទួលបានការការពារចំពោះកុមារ

មាត្រា ២៥៖ សិទ្ធិចូលរួមក្នុងជីវភាពសាធារណៈ

មាត្រា ២៦៖ សិទ្ធិស្មើភាពគ្នាចំពោះមុខច្បាប់ មានការការពារពីច្បាប់ស្មើគ្នា និងសិទ្ធិរួចផុតពីការរើសអើង

មាត្រា ២៧៖ សិទ្ធិរបស់ជនភាគតិច

កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពី សិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គមកិច្ច និងវប្បធម៌

មាត្រា ១៖ សិទ្ធិស្វ័យសម្រេច

មាត្រា ២-៥៖ គោលការណ៍សំខាន់ជាចម្បង

មាត្រា ៦៖ សិទ្ធិធ្វើការងារ

មាត្រា ៧៖ សិទ្ធិទទួលបាននូវលក្ខខណ្ឌការងារត្រឹមត្រូវ និងប្រកបដោយអំណោយផល

មាត្រា ៨៖ សិទ្ធិបង្កើត និងចូលរួមសហជីព និងសិទ្ធិធ្វើកូដកម្ម

មាត្រា ៩៖ សិទ្ធិទទួលបានសន្តិសុខសង្គម រួមមានការធានារ៉ាប់រងសង្គម

មាត្រា ១០៖ សិទ្ធិមានជីវភាពគ្រួសារ

មាត្រា ១១៖ សិទ្ធិទទួលបានកម្រិតជីវភាពគ្រប់គ្រាន់។ (សិទ្ធិនេះ រួមមាន សិទ្ធិទទួលបានអាហារគ្រប់គ្រាន់ សិទ្ធិមានលំនៅឋានសមរម្យ និងការហាមឃាត់ការបណ្តេញចេញដោយបំពាន។ សិទ្ធិនេះ ត្រូវបានបកស្រាយដោយមានបញ្ចូលនូវសិទ្ធិមានទឹកស្អាតបរិភោគ និងអនាម័យផងដែរ)។

មាត្រា ១២៖ សិទ្ធិសុខភាព

មាត្រា ១៣ និង១៤៖ សិទ្ធិទទួលបានការអប់រំ

មាត្រា ១៥៖ សិទ្ធិចូលរួមក្នុងជីវភាពវប្បធម៌ សិទ្ធិទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីវឌ្ឍនភាពនៃវិទ្យាសាស្ត្រ និង សិទ្ធិខាងផ្នែកសម្ភារៈនិងផ្នែកសីលធម៌នៃអ្នកនិពន្ធនិងអ្នកច្នៃប្រឌិត។

ខ. អនុសញ្ញាស្នូលនៃអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ(ILO)

នៅក្នុងឆ្នាំ១៩៩៨ អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ បានអនុម័តនូវសេចក្តីប្រកាសស្តីពី គោលការណ៍ជាមូលដ្ឋាន និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការងារ។ សេចក្តីប្រកាសនេះកំណត់ឲ្យសមាជិកទាំងអស់គោរពគោលការណ៍ជាមូលដ្ឋានចំនួន ៤ និងសិទ្ធិនៅកន្លែងធ្វើការងារ៖ សេរីភាពខាងសមាគម និងការចរចាជាសមូភាព ការលុបបំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ និងការលុបបំបាត់ការរើសអើងក្នុងការងារនិងមុខរបរ និងការលុបបំបាត់ពលកម្មកុមារ។ គោលការណ៍និមួយៗ នៃគោលការណ៍ទាំងអស់នេះគាំទ្រដោយអនុសញ្ញាអង្គការពលកម្មអន្តរជាតិចំនួនពីរ ដែលរួមគ្នាបង្កើតបានជាស្តង់ដារការងារស្នូលចំនួន ៨ របស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ៖

១. អនុសញ្ញាស្តីពីសេរីភាពនៃសមាគម និងការការពារសិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម ឆ្នាំ១៩៤៩ (លេខ ៨៧)

២. អនុសញ្ញាស្តីពី សិទ្ធិនៃការបង្កើតសមាគម និងសិទ្ធិនៃការចរចាជាសមូហភាព ឆ្នាំ ១៩៤៩ (លេខ ៩៨)

៣. អនុសញ្ញាស្តីពី ការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៣០ (លេខ ២៩)

៤. អនុសញ្ញាស្តីពី ការលុបបំបាត់នៃការងារដោយបង្ខំ ឆ្នាំ ១៩៥៧ (លេខ ១០៥)

៥. អនុសញ្ញាស្តីពី ប្រាក់ឈ្នួលស្មើគ្នា ឆ្នាំ ១៩៥១ (លេខ ១០០)

៦. អនុសញ្ញាស្តីពីការរើសអើង (ការងារ និងមុខរបរ) ឆ្នាំ ១៩៥៨ (លេខ ១១១)

៧. អនុសញ្ញាស្តីពី កម្រិតអាយុអប្បបរមា ឆ្នាំ ១៩៧៣ (លេខ ១៣៨)

៨. អនុសញ្ញាស្តីពី ទម្រង់អាក្រក់បំផុតនៃការប្រើប្រាស់ពលកម្មកុមារ ឆ្នាំ ១៩៩៩ (លេខ ១៨២)

II. ឧទាហរណ៍នៃធនធានជំនាញពីខាងក្រៅ

- ព័ត៌មាន និងជំបូន្មានស្តីពី ហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស អាចមានឲ្យរកបានកាន់តែច្រើនឡើងពីការិយាល័យរដ្ឋាភិបាល ឬទីភ្នាក់ងារមួយចំនួន ទោះបីជាក្នុងទម្រង់ជាលក្ខខណ្ឌទូទៅសម្រាប់ឧស្សាហកម្មជាក់លាក់ នៅក្នុងបរិបទភូមិសាស្រ្ត ឬក៏សម្រាប់បញ្ហាជាក់លាក់ មានដូចជាសិទ្ធិការងារ ឬសិទ្ធិរបស់ជនជាតិដើមភាគតិច ក៏ដោយ ។
- ធនធានព័ត៌មានលើបណ្តាញអ៊ិនធឺណែតដែលបានផ្តល់សិទ្ធិឲ្យអាចប្រើប្រាស់ក៏អាចជួយផងដែរ ដូចជាគេហទំព័ររបស់ការិយាល័យនៃឧត្តមស្នងការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកសិទ្ធិមនុស្ស (www.ohchr.org) និងគេហទំព័ររបស់អង្គការពលកម្មអន្តរជាតិ (www.ilo.org)
- ប្រភពជំបូន្មានដែលជឿទុកចិត្តបានផ្សេងៗទៀត អាចមានឲ្យរកបាន ដូចជា វិទ្យាស្ថានសិទ្ធិមនុស្ស ថ្នាក់ជាតិជាច្រើន ការិយាល័យផ្តល់ព័ត៌មានរបស់ ILO សម្រាប់ធុរកិច្ចស្តីពីស្តង់ដារការងារជាអន្តរជាតិ និងមានអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល និងវិទ្យាស្ថានសិក្សាដែលមានការគោរពនានាដែលផ្តោតការងារពួកគេលើបញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សដែលពាក់ព័ន្ធនឹងធុរកិច្ច។
- គ្លូបលកំផែក គឺជាកិច្ចផ្តួចផ្តើមរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពី ការទទួលខុសត្រូវរបស់សាជីវកម្មជាសកល។ ទំនាក់ទំនងរវាងគោលការណ៍ណែនាំស្តីពី ធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស និងគ្លូបលកំផែកមានបង្ហាញនៅលើគេហទំព័រនេះ

www.ungloblecompact.org/docs/issue_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf (ចូលមើលនៅថ្ងៃទី ៨ ខែមិនា ឆ្នាំ ២០១២)។ សម្ភារៈ និងលិខិតុបករណ៍បែបណែនាំមានជាច្រើន ដែលភាគច្រើនក្នុងចំណោមនោះពាក់ព័ន្ធផងដែរទៅនឹងសហគ្រាសខ្នាតតូចនិងមធ្យម ហើយដែលអាចទាញយកបានដោយផ្ទាល់ពីគេហទំព័ររបស់គ្លូបលកំផែកនៃអង្គការសហប្រជាជាតិ (UNGC) (www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights, Guidance Material) ឧទាហរណ៍៖

- ឧបករណ៍សិក្សាអំពីធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស (UNGC/OHCHR, 2011)៖ មេរៀនតាមគេហទំព័រ (Web-based modules) រួមបញ្ចូល លំហាត់អនុវត្ត និងករណីសិក្សាស្តីពីនិន្នាការបច្ចុប្បន្ន និងការរំពឹងទុកពីធុរកិច្ច លើការអនុវត្តគោលការណ៍សិទ្ធិមនុស្ស ដូចបានឆ្លុះបញ្ចាំងនៅក្នុងក្របខណ្ឌ "ការពារ គោរព និងដោះស្រាយ" របស់អង្គការសហប្រជាជាតិ។ នៅពេលមានការបញ្ចប់នូវការប្រលងដោយជោគជ័យ អ្នកប្រើប្រាស់អាចទទួលបាននូវវិញ្ញាបនប័ត្រ។
- ម៉ាទ្រិចសិទ្ធិមនុស្ស (កិច្ចផ្តួចផ្តើមអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចអំពីសិទ្ធិមនុស្ស/កិច្ចផ្តួចផ្តើមធុរកិច្ចជាសកលអំពីសិទ្ធិមនុស្ស/ក្រេឌីត៣៦០ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពនៅឆ្នាំ២០១០)៖ ម៉ាទ្រិចសិទ្ធិមនុស្ស គឺជាការវាយតម្លៃដោយខ្លួនឯងជាបឋម និងជាឧបករណ៍សិក្សាដែលអាចផ្តល់លទ្ធភាពឲ្យក្រុមហ៊ុនចាប់ផ្តើមយល់ដឹងនិងឆ្លើយ តបទៅនឹងការអនុវត្តសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួនតាមរយៈការកំណត់អំពីគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្សរបស់ខ្លួន និងវិធីសាស្ត្រឆ្ពោះទៅរកសិទ្ធិមនុស្សដែលខ្លួនត្រូវប្រកាន់យក។ វានឹងជួយក្រុមហ៊ុនទាំងនោះឲ្យមើលឃើញដ៏ទូលំទូលាយ វាយតំលៃ និងគ្រប់គ្រងកម្មវិធី និងការអនុវត្តន៍សិទ្ធិមនុស្សរបស់ពួកគេ។
- របៀបប្រតិបត្តិការធុរកិច្ចដោយការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស (បណ្តាញគ្លូបលកំផែក ហូឡង់ ឆ្នាំ ២០១០)៖ ការបោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយនេះកសាងឡើងលើក្របខ័ណ្ឌ "ការពារ គោរព និងដោះស្រាយ" របស់តំណាងពិសេសរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិ ទទួលបន្ទុកបញ្ហាធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស។ ចំណុចពិពណ៌នា ចំណុចសិក្សារៀនសូត្រ និងចំណុចណែនាំរបស់វាផ្អែកលើបទពិសោធន៍របស់ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិចំនួន ១០ ដែលជាបណ្តាញនៃគ្លូបលកំផែកនៅហូឡង់ ហើយនិងមានចេតនាជួយដល់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការ អនុវត្តការប្តេជ្ញាចិត្តគោរពសិទ្ធិមនុស្សស្របតាមក្របខ័ណ្ឌនេះ។

- សិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានបកស្រាយ៖ សេចក្តីណែនាំយោងសម្រាប់ធុរកិច្ច (UNGC/OHCHR/មជ្ឈមណ្ឌល Castan សម្រាប់ច្បាប់សិទ្ធិមនុស្ស/វេទិកាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចថ្នាក់អន្តរជាតិ ឆ្នាំ២០០៨)៖ គោលបំណង នៃការបោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយនេះ គឺដើម្បីពន្យល់អំពីសិទ្ធិមនុស្សដែលមានការទទួលស្គាល់ជាសកល ក្នុងរបៀបមួយដែលមានអត្ថន័យចំពោះធុរកិច្ច។ ការបោះពុម្ពផ្សព្វផ្សាយនេះ បង្ហាញពីរបៀបដែលសិទ្ធិ មនុស្សមានភាពពាក់ព័ន្ធទៅនឹងបរិបទសាជីវកម្មតាមរយៈឧទាហរណ៍ និងសកម្មភាពជាក់ស្តែង។
- មគ្គុទ្ទេសក៍ពីការវាយតំលៃ និងគ្រប់គ្រងផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្ស (UNGC/សាជីវកម្មហិរញ្ញវត្ថុអន្តរជាតិ /វេទិកាអ្នកដឹកនាំធុរកិច្ចអន្តរជាតិ បានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពឆ្នាំ២០១០)៖ ឧបករណ៍តាមបណ្តាញអ៊ិនធឺណែតដែលមានលក្ខណៈជាអន្តរកម្ម (interactive online tool) ត្រូវគេតាក់តែងឡើង ដើម្បីផ្តល់ការណែនាំដល់ក្រុមហ៊ុនអំពីរបៀបវាយតំលៃ និងគ្រប់គ្រងហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្ស និងផលប៉ះពាល់ពី សកម្មភាពធុរកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុន។ ខណៈដែលមគ្គុទេសក៍អាចផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍ដល់ប្រភេទផ្សេងគ្នា នៃអង្គការនានា ប៉ុន្តែមគ្គុទេសក៍នេះមានចេតនានិងផ្តោតគោលដៅជាចម្បងទៅលើក្រុមហ៊ុន។ ការចូលទៅមើលមគ្គុទេសក៏នេះអាចធ្វើទៅបានដោយមិនគិតថ្លៃ បន្ទាប់ពីការចុះឈ្មោះ។
- មគ្គុទ្ទេសក៍ស្តីពីរបៀបរៀបចំបង្កើតគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្ស (UNGC/OHCHR, ២០១១)៖ ផ្តល់នូវការណែនាំពីរបៀបដែលក្រុមហ៊ុន អាចបង្កើត និងអនុវត្ត គោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្ស។

➢ អង្គការ OECD ក៏ផ្តល់នូវឧបករណ៍ និងការណែនាំ ដែលបានប្រើប្រាស់យ៉ាងទូលំទូលាយមួយចំនួន រួមមាន ឧបករណ៍យល់ដឹងពីហានិភ័យសម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ ក្នុងតំបន់មានអភិបាលកិច្ចទន់ខ្សោយ (ឆ្នាំ២០០៦)។ អាចទាញយកបានពីគេហទំព័រ www.oecd.org/dataoecd/26/21/36885821.pdf (ចូលមើលថ្ងៃទី ៨ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១២)។

➢ ព័ត៌មានស្តីពីផលប៉ះពាល់សិទ្ធិមនុស្សសម្រាប់អ្នកដទៃទៀតនៅក្នុងឧស្សាហកម្មដូចគ្នា ដែលត្រូវបានរងការរិះគន់ ឬនាំយកទៅកាត់ទោសចំពោះមុខតុលាការ បានផ្តល់នូវសូចនាករល្អបំផុតមួយចំពោះបញ្ហាខ្លះ ដែលសហគ្រាសគួរតែផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើវា។ សេវាគ្របដណ្តប់ព័ត៌មានអាចចង្អុលបង្ហាញពី បញ្ហាសិទ្ធិមនុស្សក្តៅៗដែលប្រឈមដោយឧស្សាហកម្មជាក់លាក់មួយ។

ប្រភពនៃព័ត៌មានបែបនេះដែលមានការគោរពឲ្យតម្លៃយ៉ាងទូលំទូលាយ គឺ មជ្ឈមណ្ឌលធនធានសិទ្ធិមនុស្ស និងធុរកិច្ច (www.business-humanrights.org)។

- គេហទំព័ររបស់អង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាលផ្សេងៗដែលវាយតំលៃយ៉ាងម៉ត់ចត់ចំពោះសកម្មភាពរបស់សហគ្រាស អាចផ្តល់នូវសូចនាករនៃបញ្ហាពាក់ព័ន្ធនេះ។
- មានបទពិសោធន៍ និងជំបូន្មានពាក់ព័ន្ធដែលតែងតែអាចមានឲ្យរកបាន នៅក្នុងឧស្សាហកម្មផ្ទាល់របស់សហគ្រាស។ ឧទាហរណ៍នានានៃគំនិតផ្តួចផ្តើមរបស់ឧស្សាហកម្ម អាចរកឃើញនៅលើគេហទំព័រនៃមជ្ឈមណ្ឌលធនធានធុរកិច្ច និងសិទ្ធិមនុស្ស។ សមាគមធុរកិច្ចខ្លះ ក៏អាចមានលទ្ធភាពផ្តល់ការណែនាំទៅដល់សមាជិកផងដែរ។ បណ្តាញក្នុងស្រុករបស់គ្លូបលកំផែកខ្លះបានបញ្ចូលសិទ្ធិមនុស្សក្នុងវិស័យការងាររបស់ពួកគេផងដែរ ហើយក៏អាចមានព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធសម្រាប់ឲ្យសហគ្រាសអាចស្វែងរកការណែនាំទាក់ទងនឹងតំបន់ភូមិសាស្ត្រជាក់លាក់មួយ។ សូមមើលគេហទំព័រ www.unglobalcompact.org/networksaroundtheworld/index.html (ចូលមើលថ្ងៃទី ៨ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១២)។
- ភាគីពាក់ព័ន្ធចម្រុះដែលមានការគោរពឲ្យតម្លៃ ឬគំនិតផ្តួចផ្តើមនៃឧស្សាហកម្ម អាចជាប្រភពនៃការផ្តល់ ជំបូន្មាន ឬបទពិសោធន៍ដ៏មានតម្លៃជាពិសេស ក្នុងការដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមទាក់ទងនឹងសិទ្ធិមនុស្ស និងធុរកិច្ច។
- អាចមាននូវឱកាសសហការ សម្រាប់ដោះស្រាយបញ្ហាប្រឈមសិទ្ធិមនុស្ស។ ឧទាហរណ៍ ម៉ាក ឬយីហោ និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេ អាចមានផលប្រយោជន៍រួម ក្នុងការកាត់បន្ថយហានិភ័យសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងចង្វាក់តម្លៃដែលអាចជួយឲ្យមានការប្រមូលផ្តុំធនធានគ្នា ដើម្បីឈានទៅសម្រេចគោលដៅរួមគ្នា។
- ចំពោះការណែនាំដែលទាក់ទងទៅនឹងប្រតិបត្តិការរបស់សហគ្រាសពាណិជ្ជកម្មនៅក្នុងតំបន់ប៉ះពាល់ដោយជម្លោះ សូមមើល "ទង់ជ័យក្រហម៖ ហានិភ័យនៃការទទួលខុសត្រូវតាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនមានប្រតិបត្តិការនៅក្នុងតំបន់ដែលមានហានិភ័យខ្ពស់" ចងក្រងដោយ International Alert and Fafo។www.redflags.info/index.php?page_id=14&style_id=0 (ចូលមើលថ្ងៃទី៨ ខែមិនា ឆ្នាំ២០១២)។