ឯកសារចែកសម្រាប់
ការបណ្តុះបណ្តាលស៊ីជម្រៅ
អំពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស
និងបរិស្ថានសម្រាប់សហជីព

មាតិកា

មាតិកា ..... FOUT! BLADWIJZER NIET GEDEFINIEERD.

សេចក្តីផ្តើម 2

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី **HREDD** 2

សេចក្តីផ្តើមទូទៅ 2

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ 3

ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ 7

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្នែកយេនឌ័រ 7

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ 8

ជំហានទី ២៖ ការកំណត់ និងការប៉ាន់ប្រមាណផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន 11
- តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ២ 14
- ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ 14

ជំហានទី ៣៖ ការបញ្ឈប់ ការបង្ការ និងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ 15
- តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៣ 17
- 19
- ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ កិច្ចសន្ទនាសង្គម 19

ជំហានទី៦៖ ការផ្តល់សំណង ឬការសហការក្នុងការផ្តល់សំណង 20
- តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៦ 22
- ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ 22

ជំហានទី ១៖ ការដាក់បង្កប់ទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង 23
- តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ១ 24

ជំហានទី ៤៖ តាមដាន 25
- តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៤ 26
- ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ គម្រោងត្រួតពិនិត្យការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ 26

ជំហានទី ៥៖ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង 27
- តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៥ 28
- ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ ការបញ្ចុះបញ្ចូល និងការតស៊ូមតិ 29

ការបិទកម្មវិធី 30

ឯកសារធនធាន 30

សេចក្តីផ្តើម

ដោយមានសេចក្តីត្រូវការកាន់តែច្រើនឡើងឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវបញ្ឈប់ បង្ការទប់ស្កាត់ និង/ឬបន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានរបស់ខ្លួនមកលើប្រជាជន និងភពផែនដីនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃអន្តរជាតិ តួនាទីរបស់សហជីព គឺកាន់តែមានភាពពាក់ព័ន្ធឡើងជារៀងរាល់ថ្ងៃ។ ចាប់តាំងពីការអនុម័តគោលការណ៍មគ្គុទ្ទេសក៍អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងឆ្នាំ ២០១១ និងការដាក់បញ្ចូលគោលការណ៍ណែនាំទាំងអស់នេះទៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ (ធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពក្នុងឆ្នាំ ២០២៣) មក ក្រុមហ៊ុននានានៅទូទាំងពិភពលោក ត្រូវបានរំពឹងថា ត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ដោយបង្ហាញគណនេយ្យភាពរបស់ខ្លួនទាក់ទងជាមួយសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិការងារផងដែរនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួនទាំងមូល។ បច្ចុប្បន្ន មានរដ្ឋាភិបាលកាន់តែច្រើនឡើងៗ បានដាក់ចេញលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលបានដាក់បញ្ចូលគោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ដែលតម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន (HREDD)។

ចំណុចនេះ បានផ្តល់ឱកាសពិសេសសម្រាប់សហជីព ជាពិសេសសហជីពក្នុងប្រទេសផលិតឱ្យទាមទារតួនាទីរបស់ខ្លួនជាអ្នកពាក់ព័ន្ធគន្លឹះនៅក្នុងដំណើរការ HREDD។ ប៉ុន្តែសហជីពអាចបំពេញតួនាទីនេះបាន លុះត្រាណាតែពួកគេមានចំណេះដឹងស៊ីជម្រៅអំពីដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងសម្រាប់សហជីព ដើម្បីកសាងការយល់ដឹងអំពី HREDD ក៏ដូចជាអំពីតួនាទីដែលសហជីពអាចមាននៅក្នុងជំហាននីមួយៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ សៀវភៅណែនាំនេះ មានចេតនាជាឯកសារពិគ្រោះមគ្គុទ្ទេសក៍ផង ព្រមទាំងជាសៀវភៅកត់ត្រាចំណុចនានាសម្រាប់ពេលវេលានៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះផងដែរ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃសៀវភៅណែនាំនេះ យើងមានដាក់ឯកសារធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការសិក្សាស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត។

ការបណ្តុះបណ្តាលស្តីពី HREDD

សេចក្តីផ្តើមទូទៅ

ទូរសព្ទដែលអ្នកប្រើ ប៊ិកដែលអ្នកសរសេរ សម្លៀកបំពាក់ដែលអ្នកស្លៀកពាក់ ឬស្ទូឡឺតែសម្លដែលអ្នកហូបៈ គ្រឿងផ្សំនានា ឬអាចជាផលិតផលទាំងមូលទំនងជាមានប្រភពមកពីបរទេស។ អាជីវកម្មនានាមានប្រតិបត្តិការជាលក្ខណៈអន្តរជាតិកាន់តែខ្លាំងឡើងៗ។ ស្ទើរតែគ្មានសង្វាក់តម្លៃណាមួយដែលមិនមានអ្នកដើរតួនាទីអន្តរជាតិណាស់។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ គឺភាគច្រើននៅប្រមូលផ្តុំក្នុងកម្រិតជាតិ (ឬពេលខ្លះមានលក្ខណៈតំបន់មួយផ្នែកដូចជានៅក្នុងសហគមន៍អ៊ឺរ៉ុបជាដើម)។ ចំណុចនេះ នាំឱ្យមានគម្លាតផ្នែកអភិបាលកិច្ចៈ គេអាចចាប់ឱ្យអាជីវកម្មត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើសិទ្ធិមនុស្សបង្កឡើងដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសជាលំនៅរបស់គេ ប៉ុន្តែពុំអាចចាប់ឱ្យទទួលខុសត្រូវនៅពេលពួកគេសម្រេចចិត្តប្តូរសកម្មភាពអាជីវកម្មមួយចំនួនរបស់ខ្លួនទៅក្រៅប្រទេសនៅកន្លែងដែលប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌មិនសូវមានដំណើរការបានល្អ។

កំណត់សម្គាល់

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ

គោលការណ៍ណែនាំអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស (UNGPs) និងទស្សនាទានស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងក្រោមការដឹកនាំ និងការចង្អុលបង្ហាញរបស់សាស្ត្រាចារ្យ John Ruggie (កាលនោះលោកជាសាស្ត្រាចារ្យនៅសាកលវិទ្យាល័យហាវើតក្នុងសហរដ្ឋអាមេរិក)។ ក្នុងឆ្នាំ ២០០៥ លោកត្រូវបានតែងតាំងដោយលលោកកូហ្វី អាណាន់ ជាអ្នកតំណាងពិសេសរបស់អគ្គលេខាធិការរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិទទួលបន្ទុកអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស។ លោកបានរៀបចំកិច្ចពិគ្រោះយោបល់ជាង ៥០ ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាក្នុងនោះរួមមានដូចជា៖ អាជីវកម្មថ្នាក់មូលដ្ឋាន ក្រុមហ៊ុនពហុជាតិ រដ្ឋាភិបាលមូលដ្ឋាន NGO សហជីព ថ្នាក់ដឹកនាំសហគមន៍មូលដ្ឋាន។ល។ ការពិគ្រោះយោបល់ទាំងនេះបានផ្តល់លទ្ធផលធ្វើឱ្យបង្កើតទៅជាស្តង់ដាថ្មីមួយសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សក្នុងឆ្នាំ ២០១១ ដែលមានឈ្មោះថា៖ គោលការណ៍ណែនាំអង្គការសហប្រជាជាតិសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស (UNGPs)។ គោលការណ៍ទាំងនេះ ត្រូវបានអនុម័តដោយក្រុមប្រឹក្សាសិទ្ធិមនុស្សរបស់អង្គការសហប្រជាជាតិនៅថ្ងៃទី ១៦ ខែមិថុនា ឆ្នាំ ២០១១។

UNGPs គឺផ្អែកលើក្របខ័ណ្ឌការងារដែលរួមមានសសរស្តម្ភចំនួនបី៖ ការពារ គោរព និងសំណង។ រដ្ឋមានកាតព្វកិច្ចត្រូវ*ការពារ* សិទ្ធិមនុស្ស។ រដ្ឋទាំងអស់នៅគ្រប់ប្រទេសនៅទូទាំងពិភពលោក មានកាតព្វកិច្ចត្រូវការពារ កុំឱ្យមានការរំលោភសិទ្ធិមនុស្សតាមរយៈឧទាហរណ៍ដូចជាគោលនយោបាយ លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ និងនិយ័តកម្មផ្សេងៗ។ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវគោរពសិទ្ធិមនុស្ស ឆ្លើយតបចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សដែលពួកគេចូលរួមពាក់ព័ន្ធ ហើយត្រូវអនុលោមតាមគ្រប់ច្បាប់ពាក់ព័ន្ធទាំងអស់។ ចំណែកជនរងគ្រោះដោយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស គឺមានសិទ្ធិទទួលបានសំណងប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពដែលជាការទទួលខុសត្រូវរួមគ្នារបស់រដ្ឋ និងក្រុមហ៊ុន។

UNGPS បានទទួលការស្វាគមន៍យ៉ាងកកក្តៅ។ ក្រុមហ៊ុន រដ្ឋាភិបាល NGO សហជីព គឺសុទ្ធតែទទួលយកគោលការណ៍ណែនាំ ហើយសង្កត់ធ្ងន់នូវសារសំខាន់របស់គោលការណ៍ណែនាំនេះ។ មិនយូរប៉ុន្មានក្រោយមក គោលការណែនាំរបស់អង្គការ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិត្រូវបានកែសម្រួលឡើងវិញ ដើម្បីដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារ UNGPs ជាពិសេស គឺទស្សនាទានស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស ដែលបច្ចុប្បន្នត្រូវបានពង្រីកបន្ថែមដើម្បីរួមបញ្ចូលនូវបរិស្ថានផងដែរ។ UNGPs និងគោលការណ៍ណែនាំ OECD គឺជានិយាមស្តង់ដាអន្តរជាតិនាពេលបច្ចុប្បន្នសម្រាប់ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ។

សេចក្តីប្រកាសជាសាកលស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស កតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិសេដ្ឋកិច្ច សង្គម និងវប្បធម៌ និងកតិកាសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិពលរដ្ឋ និងនយោបាយ (រួមគ្នាហៅថា សន្ធិសញ្ញាអន្តរជាតិស្តីពីសិទ្ធិមនុស្ស) និងអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការ ILO (អង្គការអន្តរជាតិខាងការងារ) គឺជាមូលដ្ឋានសម្រាប់ UNGPs ដែលត្រូវបានអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតនៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំ OECD។ បន្ទាប់មក OECD បានសរសេរគោលការណ៍ណែនាំជាក់លាក់សម្រាប់វិស័យជាក់លាក់ដូចជាគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់វិស័យកាត់ដេរ វិស័យហិរញ្ញវត្ថុ និងវិស័យកសិកម្មជាដើម។

ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់មិនថាក្រុមហ៊ុនធំ ឬតូចក្តី គឺសុទ្ធតែទទួលខុសត្រូវ គោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត សុខុមាលភាពរបស់សហគមន៍ និងបរិស្ថាន រួមទាំងអាកាសធាតុផងដែរ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូល។ សិទ្ធិទាំងនោះ គឺមិនត្រឹមតែជាសិទ្ធិការងារតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏មានសិទ្ធិដទៃទៀតឧទាហរណ៍ដូចជាសិទ្ធិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសហគមន៍ដែលក្រុមហ៊ុន ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ពួកគេកំពុងមានប្រតិបត្តិការផងដែរ។ ហានិភ័យចំពោះអ្វីៗទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធជាមួយក្រុមហ៊ុន គឺជាចំណុចផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់។ គេរំពឹងថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវបំពេញការទទួលខុសត្រូវទាំងនេះតាមរយៈការអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ៖ ដំណើរការគ្រប់គ្រងជាបន្តដែលក្នុងនោះរួមមាន ៦ ជំហាន៖

យើងនឹងពិភាក្សាលើជំហានទាំងប្រាំមួយនេះបន្ថែមទៀតក្នុងផ្នែកដែលនៅសល់ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ។

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន

- ដំណើរការគ្រប់គ្រងជាបន្ត
- រួមមានប្រាំមួយជំហានដែល
- ក្រុមហ៊ុនដែលមានសង្វាក់តម្លៃអន្តរជាតិចាំបាច់ត្រូវអនុវត្ត
- ដើម្បីធានាឱ្យបានថាក្រុមហ៊ុនគោរពសិទ្ធិមនុស្ស បរិស្ថាន និងអាកាសធាតុ
- ក្នុងសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលរបស់ខ្លួន

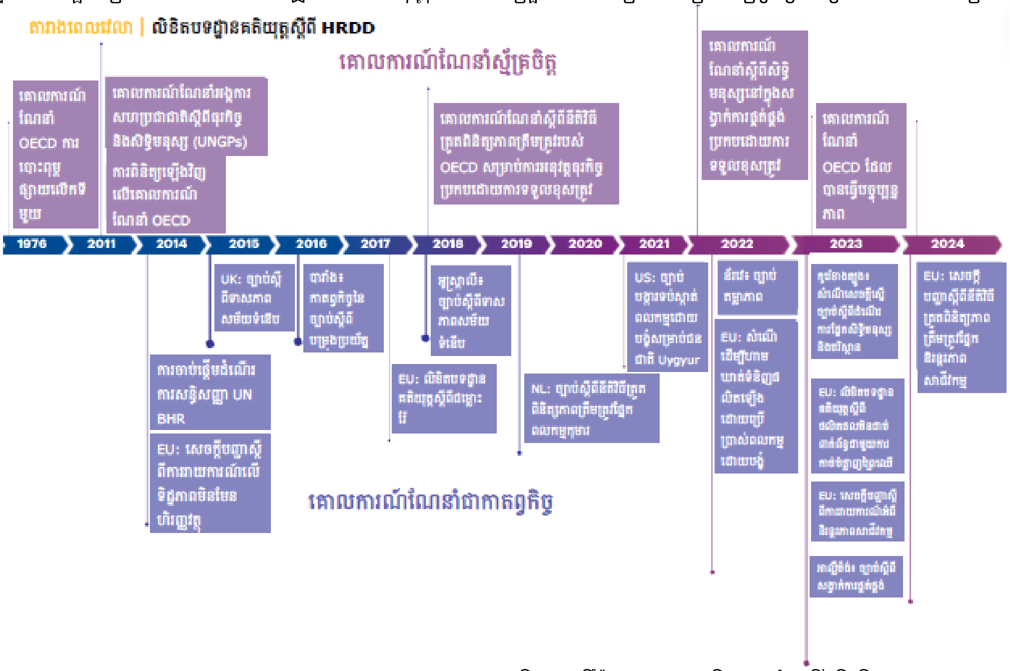
- ស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែ៖
- រដ្ឋសមាជិកអង្គការសហប្រជាជាតិមានកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់ក្នុងការការពារសិទ្ធិមនុស្ស ក៏ដូចជាកុំឱ្យមានការរំលោភបំពានពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុនដែលមានប្រតិបត្តិការក្នុងដែនដីរបស់ខ្លួន។ រដ្ឋសមាជិកអង្គការសហប្រជាជាតិបានអនុម័តទទួលយក UNGPs
- រដ្ឋសមាជិក **OECD** បានចុះហត្ថលេខាលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD ហើយចាំបាច់ត្រូវជម្រុញការអនុវត្តពីសំណាក់ក្រុមហ៊ុន។

កំណត់សម្គាល់

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ

ថ្វីបើក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវសម្រាប់សិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានតាំងពីឆ្នាំ ២០១១ មកម្លេះ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនជាច្រើននៅពុំទាន់អនុវត្តបានគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ មានការអំពាវនាវកាន់តែច្រើនឡើងឱ្យមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ ដើម្បីធ្វើឱ្យនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សក្លាយជាកាតព្វកិច្ចតាមផ្លូវច្បាប់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ ក្នុងប្រទេសបារាំង ច្បាប់ស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយដំបូងបំផុតត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០១៦ ក្នុងឆ្នាំ ២០១៧ គឺនៅប្រទេសន័រវេ ហើយបន្ទាប់មកនៅប្រទេសអាល្លឺម៉ង់។ ច្បាប់ទាំងនេះ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD និង UNGPs។

បន្ទាប់ពីបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបជាច្រើន បានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិមក សហគមន៍អឺរ៉ុប (EU) បានសម្រេចចិត្តថា ជាការល្អដែលគួរឱ្យមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយនៅកម្រិតអឺរ៉ុបទាំង



មូល។ ហេតុដូច្នេះ គណៈកម្មាធិការអឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍសំណើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនេះ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD។ សំណើនេះ គឺហៅថា សេចក្តីបញ្ញត្តិស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកនិរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSDDD) ហើយបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ ប៉ុន្តែនៅមុនពេលនេះ សហគមន៍អឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលបណ្តាលឱ្យក្រុមហ៊ុននានាត្រូវរាយការណ៍ស្តីពីនិរន្តរភាព និងកិច្ចខិតខំនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនរួចហើយ ដែលមានឈ្មោះថា សេចក្តីបញ្ញត្តិស្តីពីការរាយការណ៍និរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSRD)។ បន្ទាប់ពីនោះ សហគមន៍អឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិស្តីពីការបាត់បង់ព្រៃឈើ នៅពេលនាំចូលផលិតផលមួយចំនួនដូចជាសណ្តែកសៀង ដូងប្រេង ឬកាការ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ដោយមានកូអរដោណេទីតាំងភូមិសាស្ត្រ

ជាពិសេសបញ្ជាក់អំពីទីតាំងផលិតផលទាំងនេះត្រូវបានដាំដុះនៅលើដីដែលបានបាត់បង់ព្រៃឈើតាំងពីឆ្នាំ ២០១៩ ឬឆ្នាំ ២០២០ មក។ ជាចុងក្រោយ គឺនឹងមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីៗនាពេលខាងមុខស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ផងដែរ។ ប្រសិនគេអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់បានឱ្យឃើញថា ផលិតផលដែលស្ថិតនៅលើទីផ្សារអឺរ៉ុប គឺត្រូវបានផលិតដោយប្រើប្រាស់ពលកម្មបង្ខំ ផលិតផលគឺនឹងត្រូវដកចេញពីទីផ្សារ ហើយនឹងត្រូវទទួលយកមកក្នុងទីផ្សារវិញបាន លុះត្រាណាតែពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានបានលុបបំបាត់ក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់។

ឥឡូវនេះ ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុបត្រូវប្រឈមជាមួយច្បាប់ជាច្រើនដែលនៅក្នុងនោះមានធាតុស្តីអំពីការត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ហើយដែលសុទ្ធសឹងតែផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD។ **អ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដូចជាសហជីព រដ្ឋាភិបាល និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់នៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតដែលយល់អំពីគោលការណ៍ណែនាំ OECD ក៏ដូចជាយល់ដឹងអំពីតួនាទីរបស់ខ្លួននៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ គឺអាចទទួលបានគុណសម្បត្តិល្អជាងធៀបជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀតសម្រាប់ម៉ាកយីហោអឺរ៉ុប។ ហេតុដូច្នេះនេះគឺជាមូលហេតុដ៏សំខាន់ដែលយើងត្រូវរៀបចំឱ្យមានវគ្គបណ្តុះបណ្តាលប្រភេទនេះសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានា។**

ថ្វីបើការជជែកដេញដោលអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិទាំងនេះ មានភាពជឿនលឿនខ្លាំងនៅសហគមន៍អឺរ៉ុបក្តី ប៉ុន្តែនៅទីដទៃទៀតក្នុងពិភពលោក ក៏កំពុងមានការអនុវត្តតាមផងដែរ។ នៅប្រទេសអូស្ត្រាលី ច្បាប់ស្តីពីទាសភាពសម័យទំនើបឆ្នាំ ២០១៨ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីរួមបញ្ចូលធាតុផ្សំដទៃទៀតនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងប្រទេសជប៉ុន គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយមានការរំពឹងទុកថា គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ (ផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD) នឹងត្រូវអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតទៅជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ។ ឧទាហរណ៍មួយទៀត គឺច្បាប់ស្តីអំពីពន្ធអាកររបស់សហរដ្ឋអាមេរិកដែលជាច្បាប់មួយមានវត្តមានអស់ពេលជាយូរមកហើយ ប៉ុន្តែនៅពេលថ្មីៗនេះ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីផាត់ចេញការនាំចូលផលិតផលទាំងអស់ពីតំបន់ស៊ីងជាំង ព្រោះមានការសន្និដ្ឋានថា គ្រប់ផលិតផលទាំងអស់នេះត្រូវបានធ្វើឡើងទាសភាពសម័យទំនើប។ នៅកូរេខាងត្បូង សំណើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយត្រូវបានយកមកពិភាក្សានៅក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ មានការរំពឹងទុកថា នៅពេលសហគមន៍អឺរ៉ុបអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដោយផ្អែកលើនិយាមអន្តរជាតិ ក្រុមហ៊ុននានានៅទូទាំងពិភពលោកដែលនាំចេញទៅកាន់សហគមន៍អឺរ៉ុប ក៏ដូចជានាំចេញទៅបណ្តាប្រទេសដទៃទៀត នឹងត្រូវធានាឱ្យបានថា ពួកគេមានប្រព័ន្ធនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវសម្រាប់គ្រប់ផលិតផលទាំងអស់ ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចអនុលោមតាមច្បាប់របស់សហគមន៍អឺរ៉ុប ហើយអាចនាំចេញទៅកាន់សហគមន៍អឺរ៉ុប ក៏ដូចជាបណ្តាប្រទេសដទៃទៀតនៅក្នុងពិភពលោក។

កំណត់សម្គាល់

ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ

នៅពេលសរុបសេចក្ដីមកៈ ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរួមមានៈ

- HREDD គឺផ្អែកលើស្ដង់ដា RBC ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ពោលគឺពុំមែនត្រូវបានទទួលស្គាល់ត្រឹមតែដោយ OECD តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយអង្គការសហប្រជាជាតិផងដែរ ហេតុដូច្នេះនេះគឺជាទស្សនាទានសកលដែលអាចអនុវត្តបានសម្រាប់គ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃអន្តរជាតិ ហេតុនេះ HREDD ក៏អាចយកទៅអនុវត្តបានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងបណ្ដាប្រទេសផលិតផងដែរ។
- គោលបំណងចម្បងរបស់ HREDD គឺដើម្បីទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ជាការពិតណាស់ ការផ្ដល់សំណងសម្រាប់ផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជាមានគឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺផ្ដោតលើការបង្ការទប់ស្កាត់។
- HREDD គឺផ្ដោតទៅលើហានិភ័យៈ ពុំមែនផ្ដោតទៅលើហានិភ័យសម្រាប់តែក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺផ្ដោតលើហានិភ័យសម្រាប់អ្វីៗទាំងឡាយជុំវិញក្រុមហ៊ុន និងសម្រាប់អ្នកខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនផងដែរ។
- HREDD គឺជាដំណើរការមួយដែលមានលក្ខណៈបត់បែន ជាបន្តបែបប្រតិកម្ម និងមានភាពបត់បែនៈ ឱ្យស្របទៅតាមបរិបទដែលក្រុមហ៊ុននោះកំពុងប្រតិបត្តិការ។
- ពេលអនុវត្ត HREDD គួរមានការយកចិត្តបន្ថែមទៅលើទិដ្ឋភាពផ្អែកយេនឌ័រ និងក្រុមងាយរងគ្រោះនានា។ ជារឿយៗស្ត្រី និងកុមារីតែងរងផលប៉ះពាល់ពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សច្រើនជាងបុរស និងក្មេងប្រុស ហើយជារឿយៗតែងមានការលំបាកក្នុងការចូលទៅរកពួកគេ។ កុមារ ឬមនុស្សមានពិការភាពគឺមានភាពងាយរងគ្រោះកាន់តែខ្លាំងថែមទៀត។
- HREDD គឺមានលក្ខណៈសមាមាត្រ មានន័យថាអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនគួរធ្វើគឺអាស្រ័យទៅលើទំហំរបស់ក្រុមហ៊ុន ទីតាំងដែលក្រុមហ៊ុនតាំងនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃព្រមទាំងកម្រិត/ទំហំផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (កាលណាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកាន់តែជះឥទ្ធិពលខ្លាំង ការទទួលខុសក៏កាន់តែធំ)។
- ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធគឺជាគន្លឹះដ៏សំខាន់នៅក្នុងគ្រប់ជំហានទាំងអស់របស់ HREDD ។
- និងជាចុងក្រោយៈ HREDD ជាក់ស្ដែងគឺពាក់ព័ន្ធជាមួយ*ការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវៈ* ក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន រួមជាមួយដៃគូទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ ដៃគូនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃគួរគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស អាកាសធាតុ និងបរិស្ថាន។

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្អែកយេនឌ័រ

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវដែលមានលក្ខណៈឆ្លើយតបផ្អែកយេនឌ័រ (GRDD) មានន័យថា ជាការដាក់បញ្ចូលទស្សនៈវិស័យយេនឌ័រទៅគ្រប់ជំហានទាំងអស់នៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ដើម្បីបង្ការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើស្ត្រី និងដើម្បីលើកកម្ពស់សមភាពយេនឌ័រ។ GRDD គឺជាការយកចក្ខុវិស័យយេនឌ័រមកអនុវត្ត ពោលគឺពុំមែនជាការដាក់បន្ថែមយេនឌ័រជាប្រធានបទដាច់ដោយឡែកនោះទេ។ នេះមានន័យថា ជាការទទួលស្គាល់សេចក្ដីត្រូវការជាក់លាក់របស់យេនឌ័រនីមួយៗ ព្រមទាំងវិសមភាពយេនឌ័រដែលមាននាពេលបច្ចុប្បន្ន។ នៅពេលស្ត្រីរងគ្រោះពីអំពើហិង្សា និងការបៀតបៀននៅកន្លែងការងារ បញ្ហានេះ អាចផ្ដល់លទ្ធផលធ្វើឱ្យមានផលិតភាពទាប និងអត្រាគង់វង់របស់បុគ្គលិកថយចុះដោយសារតែស្ត្រីពុំមានអារម្មណ៍ថា សុវត្ថិភាព ឬបានទទួលការគោរពនៅកន្លែងការងារ។ នៅពេលស្ត្រីបានជួបប្រទះឧបសគ្គរារាំងមិនអាចមានការឈានឡើងផ្អែកវិជ្ជាជីវៈ ជាហេតុធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនមានឱកាសតិចសម្រាប់នវានុវត្តន៍ផលិតផល និងដំណើរការផ្សេងៗ។ នៅពេលស្ត្រីពុំមានលទ្ធភាពអាចធ្វើផែនការគ្រួសារ ខ្វះការថែទាំមុនពេលសម្រាល និងក្រោយពេលសម្រាល (ក៏ដូចជាការថែទាំសុខភាពទូទៅ) ឬរងគ្រោះពីអំពើហិង្សាក្នុងគ្រួសារ ឬអំពើហិង្សានៅកន្លែងការងារ ពុំមែនជាការភ្ញាក់ផ្អើលឡើងដែលក្រុមហ៊ុនអាចបាត់បង់ផលិតភាពមួយចំនួន ហើយគេអាចសង្កេតឃើញមានការឈប់ញឹកញាប់ ឬអត្រាការលាឈប់ខ្ពស់។ ដូច្នេះ ស្ត្រីក៏ដូចជាអាជីវកម្មគឺសុទ្ធសឹងតែរងគ្រោះពីផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ។

ហានិភ័យចំពោះស្ត្រី គឺពុំត្រូវបានសង្កត់ធ្ងន់ជាប្រចាំនៅឡើយនៅក្នុង HREDD អាស្រ័យដោយវិសមភាពយេនឌ័រដែលមានបច្ចុប្បន្ន។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយគួរខិតខំបន្ថែមទៀត ដើម្បីស្វែងរកហានិភ័យទាំងនេះ។ ឧទាហរណ៍តាមរយៈកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអង្គការសិទ្ធិស្ត្រីក្នុងមូលដ្ឋានជាដើម។ ក្នុងការវាយតម្លៃ ឬការស្រាវជ្រាវ ជាទូទៅបុរសត្រូវបានប្រើប្រាស់ជាស្ដង់ដាមូលដ្ឋានដែលមានន័យថា ផលប៉ះពាល់ដែលកើតមានសម្រាប់ស្ត្រី គឺត្រូវបានគេមើលរម្លង។ ឧទាហរណ៍ តែងមានមនុស្សឈរតម្រង់ជួរនៅពីមុខបន្ទប់ទឹករបស់ស្ត្រី ដោយសារតែកត្តាជាក់ស្ដែងដែលស្ត្រីតែចូលបន្ទប់ទឹកយូរជាង/ញឹកញាប់ជាងបុរសពុំត្រូវបានយកមកពិចារណា។ ឬឧទាហរណ៍មួយទៀតដូចជាទើបតែថ្មីៗនេះប៉ុណ្ណោះដែលគេបានសិក្សាដឹងថា រោគសញ្ញានៃជំងឺគាំងបេះដូងសម្រាប់ស្ត្រី គឺខុសប្លែកពីរោគសញ្ញារបស់បុរស។

នេះហើយជាមូលហេតុដែលធ្វើឱ្យជាការសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវរួមបញ្ចូលអ្នកពាក់ព័ន្ធជាស្ត្រី ឬអ្នកពាក់ព័ន្ធមកពីក្រុមងាយរងគ្រោះឱ្យចូលរួមដោយបើកចំហនៅពេលអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។

កំណត់សម្គាល់

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនិយាយរួមគឺផ្តោតទៅលើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើអ្នកដទៃទៀតនៅខាងក្រៅក្រុមហ៊ុន ផលប៉ះពាល់មកលើបរិស្ថាន ផលប៉ះពាល់មកលើសហគមន៍មូលដ្ឋាន ផលប៉ះពាល់មកលើកម្មករនិយោជិត ល។ ហេតុដូច្នេះ ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធគឺជាធាតុផ្សំស្នូលដ៏សំខាន់នៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវនៅក្នុងគ្រប់ជំហានទាំងប្រាំមួយ។ ការអនុញ្ញាតឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលត្រឹមត្រូវនៅគ្រប់ជំហានទាំងអស់នៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវគឺជាបុរេលក្ខខណ្ឌដើម្បីឈានទៅទទួលបានដំណើរការមួយដែលមានផលជះវិជ្ជមាននៅក្នុងប្រទេសផលិតព្រមទាំងអាចបន្ថែមគុណតម្លៃសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទៀតផង។ យោងតាមគោលការណ៍ណែនាំរបស់ OECD អ្នកពាក់ព័ន្ធគឺជាមនុស្ស ឬក្រុមមនុស្សដែលមានផលប្រយោជន៍ដែលអាចរងគ្រោះថ្នាក់ដោយសារសកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុន។ អ្នកពាក់ព័ន្ធគឺជាក្រុមដែលមានលក្ខណៈផ្សេងៗគ្នាជាច្រើនក្នុងនោះរួមមានជាឧទាហរណ៍ដូចជាកសិករ កម្មករនិយោជិត សហជីព សហគមន៍មូលដ្ឋាន អង្គការសង្គមស៊ីវិល អ្នកវិនិយោគ និងសមាគមក្នុងឧស្សាហកម្ម។

ក្រុមពិសេសគឺជាអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលសិទ្ធិមនុស្ស ឬសិទ្ធិសមូហភាពរបស់គាត់អាចរងការរំលោភបំពានឧទាហរណ៍ដូចជាកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតនៅចម្ការជាដើម។ គេហៅពួកគាត់ថាជាម្ចាស់សិទ្ធិ។ ជារឿយៗ ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិច្រើនតែមានការលំបាកក្នុងការចូលទៅរកពួកគេ ជាពិសេសប្រសិនពួកគេមានទីតាំងស្ថិតនៅផ្នែកខាងលើនៃសង្វាក់តម្លៃ ប៉ុន្តែគួរពិគ្រោះយោបល់ជាមួយកម្មករនិយោជិតទាំងនេះនៅគ្រប់ជំហានទាំងអស់នៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ សហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតទាំងនេះ ត្រូវបានចងក្រងនៅកម្រិតផ្សេងៗជាច្រើនចាប់តាំងពីនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន (ឧ. ចម្ការ រោងចក្រ និងការដ្ឋានទាញយករ៉ែ) រហូតដល់ថ្នាក់ជាតិ។ ក្រុមហ៊ុនអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសហជីពបានងាយស្រួលជាងប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយកម្មករនិយោជិតជាបុគ្គលម្នាក់ៗ។ នេះមានន័យថា សហជីពដើរតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការតស៊ូមតិសម្រាប់ឧត្តមប្រយោជន៍របស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងដំណើរការ HREDD ទាំងមូល។

កំណត់សម្គាល់

HREDD ផ្តល់**ឱកាស**ឱ្យសហជីពអាចបង្កើនកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិមានការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្បាស់លាស់។ អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យលើការប្រតិបត្តិក្នុងការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួន។ ពួកគេត្រូវមានចំណែកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពល និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាក់ស្តែងដែលកើតមានលើសិទ្ធិការងារនៅក្នុងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន។ អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិពុំត្រូវផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យអ្នកដើរតួនាទីដទៃទៀតនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគេពុំគួរគ្រាន់តែដកខ្លួនចេញ ហើយចាប់ផ្តើមទៅទិញទំនិញនៅទីផ្សេងទៀតនោះទេ។ ជាក់ស្តែង ទស្សនាទានស្តីពី**ការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវ**នេះហើយដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសហជីពអាចធានាបាននូវសុវត្ថិភាព ការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌សម្រាប់សមាជិករបស់ខ្លួន ព្រមទាំងធានាឱ្យបានថាក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត
យ៉ាងពិតប្រាកដ។

ទិដ្ឋភាពដែលគេច្រើនមើលរំលងមួយគឺថាក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយ (ក្នុងករណីនេះគឺសំដៅលើអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ) ក៏អាចទទួលបានអត្ថប្រយោជន៍ពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តស្តីពី HREDD ផងដែរ ជាពិសេសនៅពេលពាក់ព័ន្ធជាមួយការទទួលស្គាល់តួនាទីរបស់សហជីព។ ការអនុញ្ញាតឱ្យសហជីពចូលរួមនៅក្នុងដំណើរការ HREDD របស់ខ្លួនគឺផ្តល់ឱកាសឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចពង្រឹងគុណភាពគោលនយោបាយ HREDD របស់ខ្លួន ដើម្បីធានាឱ្យបានថាគោលនយោបាយនោះគឺពិតជាជះឥទ្ធិពលល្អពិតប្រាកដ។ ការអនុវត្តនេះ អាចធ្វើឱ្យក្រុមហ៊ុនក្លាយជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់គួរជាទីចង់បានសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ។ ទាំងអស់គ្នាសុទ្ធតែបានអត្ថប្រយោជន៍នៅក្នុងទំនាក់ទំនងបែបនេះ ហេតុដូច្នេះ ជាការសំខាន់ណាស់ដែលសហជីពត្រូវតែអាចមានសមត្ថភាពពន្យល់អំពីទិដ្ឋភាពឈ្នះៗនេះទៅឱ្យថ្នាក់គ្រប់គ្រងរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលខ្លួនធ្វើការជាមួយ។

HREDD ផ្តល់ឱកាសឱ្យសហជីពអាចបង្កើនកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត បើទោះបីជាការងារនេះអាចទាមទារឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរផ្នត់គំនិត និងសកម្មភាពមួយចំនួនក្តី។

១. សហជីពគួរសហការឱ្យបានច្រើនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃទៀត ដូចជាអង្គការសង្គមស៊ីវិល ឬសហគមន៍មូលដ្ឋានជាដើម។
២. សហជីពចាំបាច់ត្រូវពង្រឹងចំណងទំនាក់ទំនងរបស់ខ្លួននៅថ្នាក់ជាតិ និងថ្នាក់អន្តរជាតិដើម្បីធ្វើការងារប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពជាមួយអ្នកដើរតួនាទីនានានៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ ឧទាហរណ៍ សហជីពនៅកម្រិតរោងចក្រអាចអន្តរាគមន៍ជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រនៅពេលដែលសហព័ន្ធ (សហភាព) នៅថ្នាក់ជាតិ អាចចាប់ផ្តើមប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយពាណិជ្ជករ ហើយសម្ព័ន្ធភាពនៅកម្រិតអន្តរជាតិរបស់សហជីពគឺចាប់ផ្តើមប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ។ សហជីពនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិត និងសហជីពនៅក្នុងប្រទេសជាអ្នកប្រើប្រាស់ផលិតផលគឺដើរតួនាទីផ្សេងគ្នា ប៉ុន្តែបំពេញបន្ថែមឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមក។ ប្រសិនសហជីពនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសទាំងពីរក្រុមនេះធ្វើការជាមួយគ្នា ពួកគេនឹងអាចបង្កើតឱ្យមានផលជះកាន់តែច្រើននៅក្នុងការធានាសិទ្ធិការងារ។
៣. ស្របពេលជាមួយគ្នានេះដែរ គួររក្សាការងារស្នូលរបស់សហជីពឱ្យនៅដដែលព្រោះថាកិច្ចសន្ទនាសង្គមជានិច្ចកាលគឺតែងតែជាឧបករណ៍គន្លឹះដ៏សំខាន់សម្រាប់សហជីព។

ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកគឺជាអ្នកពាក់ព័ន្ធពិសេសនៅក្នុងដំណើរការ HREDD ។ នៅក្នុងជំហាននីមួយៗនៃជំហានទាំងប្រាំមួយមានតួនាទីជាក់លាក់សម្រាប់
សហជីព/កម្មករនិយោជិត/អ្នកតំណាងកម្មករនិយោជិត។ មានការជំរុញដើម្បីឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធឱ្យកាន់តែច្រើនថែមទៀតនៅក្នុងដំណើរការ HREDD ហើយជាការសំខាន់ណាស់ដែលត្រូវត្រៀមខ្លួនឱ្យបានរួចរាល់សម្រាប់តួនាទីនេះ។

ក្រុមហ៊ុនមិនមែនត្រឹមតែចាំបាច់ត្រូវឱ្យមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធរួមមានទាំងសហជីពផងដែរនៅគ្រប់ជំហាននៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវធ្វើឱ្យការចូលរួមទាំងនេះប្រកបដោយអត្ថន័យផងដែរ។ "ប្រកបដោយអត្ថន័យ" ក្នុងបរិបទនេះមានន័យថាក្រុមហ៊ុនពុំរងចាំទាល់តែអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់សហជីពរងផលប៉ះពាល់ពីសកម្មភាពអាជីវកម្មទើបទំនាក់ទំនងទៅរកសហជីពនោះឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនគួរផ្តល់ព័ត៌មានប្រកបដោយតម្លាភាព និងអាចចូលទៅរកបាន ហើយភាគីទាំងអស់គួរបង្ហាញបំណងប្រាថ្នាពិតប្រាកដក្នុងការយល់អំពីគ្នាទៅវិញទៅមក (ពោលគឺត្រូវមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហ និងមានទៅមានមក)។ ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យចាប់ផ្តើមចេញពីការជឿទុកចិត្តដែលត្រូវការពេលវេលាដើម្បីស្ថាបនាឱ្យមានការជឿទុកចិត្តនេះ។ សហជីពស្ថិតក្នុងជំហរដ៏ប្រសើរដើម្បីអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងគួរជាទីជឿជាក់នេះព្រោះថា សហជីពធ្លាប់បានកសាងទំនាក់ទំនងគួរជាទីទុកចិត្តបែបនេះជាមួយអ្នកដើរតួនាទីនានានៅក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិទាំងមូល។ បន្ថែមលើនេះ សហជីពមានការចងក្រងនូវកម្រិតនីមួយៗចាប់តាំងពីថ្នាក់មូលដ្ឋានរហូតដល់ថ្នាក់អន្តរជាតិ ហើយក៏មានបទពិសោធធ្លាប់ចូលរួមជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាដើមផងដែរតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គម។

ដោយហេតុថា ដំណើរការនេះ មានលក្ខណៈជាបន្តបន្ទាប់ ហេតុនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរមានកិច្ចប្រជុំជាទៀងទាត់។ ការមានអនុសញ្ញារួម (CBA) ទ្វេភាគី ឬត្រីភាគីគឺជាសូចនាករមួយបង្ហាញថាការសន្ទនាបានកើតមានឡើង។ ការកែសម្រួលលើ CBA គឺជាសូចនាករមួយបង្ហាញពីការពិនិត្យតាមដានដំណើរការ។

CNV Internationaal ជឿជាក់ថា ការផ្លាស់ប្តូរប្រព័ន្ធគឺអាចសម្រេចទៅបាននៅពេលយើងធ្វើការរួមគ្នានៅផ្នែកខាងលើ និងផ្នែកខាងក្រោមនៃសង្វាក់តម្លៃ។ នេះមានន័យថា ការងាររបស់សហជីពនៅផ្នែកផលិតកម្ម គួរតែអនុលោមជាមួយការតស៊ូមតិដែលត្រូវបានធ្វើឡើងទៅកាន់សហគមន៍អឺរ៉ុបនៅផ្នែកខាងក្រោម។ ស្របពេលជាមួយគ្នានោះ គួរតែមានការបញ្ចូលបញ្ចូលផ្នែកនយោបាយដែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើឡើងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសសហគមន៍អឺរ៉ុប សហរដ្ឋអាមេរិក និងបណ្តាប្រទេសផលិត។ មានតែធ្វើតាមមធ្យោបាយនេះទេដែលយើងអាចឈានទៅដល់ការផ្លាស់ប្តូរសព្វគ្រប់ជ្រុងជ្រោយ។

ឧទាហរណ៍ចំនួននៃការងារសហជីពរបស់អន្តរជាតិ៖

- សមាជិករបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចសង្គម (SEC)៖ នៅប្រទេសហូឡង់ CNV គឺជាសមាជិកមួយរបស់ក្រុមប្រឹក្សាសេដ្ឋកិច្ចសង្គម។ នៅក្នុងក្រុមប្រឹក្សានេះ យើងមានការសន្ទនាជាបន្តបន្ទាប់ស្តីពីការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវជាមួយអង្គការនិយោជក សហជីព និងអ្នកជំនាញ។ គោលបំណងចម្បង គឺដើម្បីផ្តល់ដំបូន្មានដល់រដ្ឋាភិបាលទៅលើប្រធានបទជាច្រើនពាក់ព័ន្ធជាមួយ RBC។
- អ្នកគ្រប់គ្រងមូលនិធិសោធន៖ CNV គឺជាផ្នែកមួយនៃក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់មូលនិធិសោធនទាំងអស់នៅក្នុងប្រទេសហូឡង់។ តាមរយៈនេះ យើងអាចជះឥទ្ធិពលលើការវិនិយោគដែលត្រូវបានធ្វើឡើងដោយមូលនិធិ ពោលគឺការវិនិយោគដោយផ្ទាល់ចំពោះក្រុមហ៊ុនដែលគោរពសិទ្ធិសហជីព និងសិទ្ធិការងារ។
- ចូលរួមក្នុងគំនិតផ្តួចផ្តើមពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធតាមវិស័យ៖ នៅប្រទេសហូឡង់ យើងមានកិច្ចព្រមព្រៀងតាមវិស័យជាច្រើន ដោយក្នុងនោះក្រុមហ៊ុន សមាគមតាមវិស័យ NGO សហជីព និងរដ្ឋាភិបាល គឺសុទ្ធតែមានអ្នកតំណាងចូលរួម។ នៅក្នុងកិច្ចព្រមព្រៀងនេះ ឧបករណ៍នានាត្រូវបានបង្កើតឡើងដើម្បីគាំទ្រដល់ក្រុមហ៊ុនក្នុងការអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ហើយគោលបំណងនៃការអភិវឌ្ឍត្រូវបានលើកយកមកចរចា។ ក្នុងអំឡុងពេលកិច្ចព្រមព្រៀង ភាគីធ្វើការរួមគ្នាដើម្បីសម្រេចបានគោលដៅទាំងនេះ។

- អភិវឌ្ឍគម្រោងផ្សេងៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនក្នុងប្រទេសផលិត៖ កិច្ចព្រមព្រៀងតាមវិស័យគឺជាកត្តាលីករមួយសម្រាប់ការអភិវឌ្ឍគម្រោងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗ។ គោលគំនិតចម្បងគឺដើម្បីអាចដោះស្រាយចំពោះបញ្ហាប្រឈមដែលបានកំណត់ឃើញក្នុងកិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធក្នុងស្រុក NGOs សហជីព និងក្រុមហ៊ុននានានៅសហគមន៍អឺរ៉ុប រួមជាមួយអ្នកផលិតនៅចរន្តផ្នែកខាងលើនៃសង្វាក់តម្លៃ។

- ជះឥទ្ធិពលលើនយោបាយរបស់ហូឡង់/សហគមន៍អឺរ៉ុប និងគោលនយោបាយជាតិ៖ ជារៀងរាល់ថ្ងៃ អង្គការ CNV Internationaal តែងអនុវត្តការងារបញ្ចុះបញ្ចូលចំពោះរដ្ឋាភិបាលដើម្បីការពារសិទ្ធិការងាររបស់កម្មករនិយោជិតនៅក្នុងប្រទេសហូឡង់ និងក្នុងសង្វាក់តម្លៃអន្តរជាតិ។ ការបញ្ចុះបញ្ចូលនេះ ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើទិដ្ឋភាពផ្សេងៗ ឧទាហរណ៍ដូចជាលើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ស្តីពីបរិយាប័ន្ន និងកិច្ចការពារសិទ្ធិការងារនៅក្នុងសេចក្តីបញ្ជាអឺរ៉ុប ហើយយើងពិនិត្យតាមដានកិច្ចព្រមព្រៀងរបស់ក្រុមការងារប្រឹក្សាយោបល់ក្នុងប្រទេស (DAG)។
- ផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមហ៊ុនស្តីពីហានិភ័យនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ពួកគេ៖ តាមរយៈការស្រាវជ្រាវ និងវត្តមាននៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន CNV Internationaal អាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយស្តីពីហានិភ័យដែលអាចកើតមានក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតកម្ម។
- ផ្តល់សមត្ថភាពដល់ដៃគូនានាស្តីអំពី HREDD/កិច្ចសន្ទនាសង្គម៖ វគ្គបណ្តុះបណ្តាលជាច្រើនត្រូវបានបង្កើតឡើងស្តីពី HREDD និងកិច្ចសន្ទនាសង្គមសម្រាប់ដៃគូសហជីព។
- ការស្រាវជ្រាវ៖ កម្មវិធីបញ្ចុះបញ្ចូល និងការតស៊ូមតិចាប់ផ្តើមឡើងដោយមានការស្រាវជ្រាវសព្វជ្រុងជ្រោយស្តីពីសិទ្ធិការងារក្នុងវិស័យដែល CNV Internationaal កំពុងមានប្រតិបត្តិការ និងនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតដែលមានវត្តមានដៃគូនៅថ្នាក់មូលដ្ឋាន។

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី ២៖ ការកំណត់ និងការប៉ាន់ប្រមាណផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន

ក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ យើងចាប់ផ្តើមចេញពីជំហានទី ២។ ជាទូទៅក្រុមហ៊ុនពុំចាប់ផ្តើមចេញពីជំហានទី ១ (ការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ) នោះទេ។ តាមធម្មតា ក្រុមហ៊ុនតែងប្រឈមជាមួយហានិភ័យដែលពួកគេបានរកឃើញនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួនជាមុនសិនមុនពេលអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីផ្សេងៗ។ ហេតុដូច្នេះ យើងក៏ចាប់ផ្តើមជាមួយជំហានទី ២ ផងដែរ។ ក្នុងជំហានទី ២ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវកំណត់ និងប៉ាន់ប្រមាណលើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលមានក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួនទាំងមូល ដូច្នេះ បានន័យថាទាំងនៅក្នុងប្រតិបត្តិការរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងនៅក្នុងទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។

ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលសម្រាប់ផលិតផលរបស់ខ្លួនដោយក្នុងនោះរួមមានទាំងប្រភពវត្ថុធាតុដើមក៏ដូចជាធាតុចូលដែលចាំបាច់ដើម្បីផលិតវត្ថុធាតុដើមទាំងអស់នេះ។ បន្ទាប់មក ពួកគេចាំបាច់ត្រូវកំណត់អំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (ជាសក្តានុពល) ទាំងអស់ដែលអាចមានមកលើកម្មករនិយោជិត សហគមន៍ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ បរិស្ថាន និង អាកាសធាតុសម្រាប់ផលិតផលនីមួយៗរបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនប្រហែលជាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានមួយចំនួនទាំងនេះ។ គេអាចពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ ឬនាយកដ្ឋានបញ្ជាទិញជាដើមដើម្បីដឹងថាតើធាតុផ្សំ ឬសមាសធាតុនានារបស់ផលិតផលមានប្រភពបញ្ជាទិញមកពីណា។ ប្រភពដែលអាចមានដទៃទៀតមានដូចជាសវនកម្ម ពាក្យបណ្តឹង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដូចជាសហជីព និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាដើម។

កំណត់សម្គាល់អំពីការងារក្រុម

ការចាត់អាទិភាពផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន

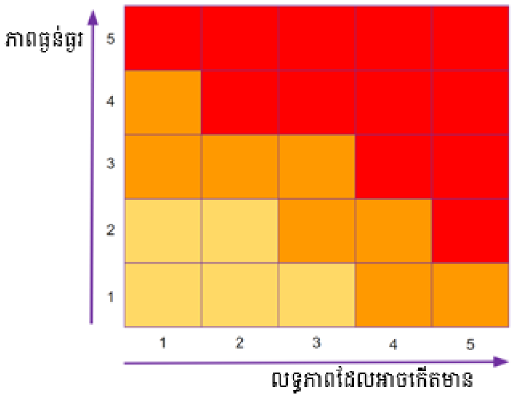
ប្រសិនបើចាំបាច់ក្រុមហ៊ុនអាចចាត់អាទិភាពហានិភ័យ។ នេះពុំមែនមានន័យថាក្រុមហ៊ុនអាចព្រងើយកន្តើយមិនអើពើចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមួយចំនួននោះទេ ប៉ុន្តែបានន័យថាក្រុមហ៊ុនអាចសម្រេចចិត្តធ្វើការទប់ស្កាត់ បញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជាក់លាក់ណាមួយជាមុនសិន មុនពេលបន្តឈានទៅចាត់ចែងនូវផលប៉ះពាល់បន្ទាប់ទៀត។ នៅទីបញ្ចប់ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយចំពោះគ្រប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងអស់របស់ខ្លួន។ ដើម្បីសម្រេចចិត្តថាតើផលប៉ះពាល់ណាខ្លះដែលក្រុមហ៊ុនគួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យលើកម្រិតនៃភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់ផលប៉ះពាល់ និងពិនិត្យលើលទ្ធភាពដែលផលប៉ះពាល់ទាំងនោះអាចកើតមាន។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់មានន័យថា ជាភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់ចំពោះមនុស្ស បរិស្ថាន និង/ឬអាកាសធាតុ។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៅទីនេះគឺ**ពុំមែន**សំដៅលើភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរមានទម្ងន់ធ្ងន់ជាងលទ្ធភាពដែលអាចកើតមាន ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនគួរចាត់អាទិភាពផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរជាងគេបំផុតជាមុន។

ក្រុមហ៊ុនគួរចាត់អាទិភាពលើផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលមានភាពធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបានកំណត់ដោយធាតុផ្សំចំនួនបី៖

១. ទំហំ៖ តើផលប៉ះពាល់នោះនឹងអាចធ្ងន់ធ្ងរកម្រិតណា។ ឧទាហរណ៍៖ កុមារអាយុ ១១ឆ្នាំម្នាក់កំពុងធ្វើការដោយប្រើប្រាស់កាំបិតផ្កាក់នៅក្នុងចម្ការមួយ ឬកុមារអាយុ ១៤ឆ្នាំម្នាក់កំពុងធ្វើការនៅក្នុងកសិដ្ឋានរបស់គ្រួសារក្រោយម៉ោងចេញពីរៀន។

២. វិសាលភាព៖ តើផលប៉ះពាល់នោះមានភាពសាយភាយកម្រិតណា តើមនុស្សប៉ុន្មាននាក់នឹងរងផលប៉ះពាល់ ឬតើបរិវេណទំហំប៉ុនណាដែលអាចរងផលប៉ះពាល់។ ឧទារហណ៍៖ រោងចក្រមួយដែលមានមនុស្សមួយនាក់ ឬពីរនាក់ពុំបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលការងារថែមម៉ោង ឬរោងចក្រទាំងមូលមួយដែលមានកម្មកររាប់រយនាក់ពុំបានទទួលប្រាក់ឈ្នួលថែមម៉ោង។

៣. ការអាចប៉ះប៉ូវសងវិញបាន៖ តើស្ថានភាពនោះអាចស្តារឱ្យត្រលប់មកជាស្ថានភាពមុនពេលផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកើតមានឡើងបានឬទេ។ ឧទាហរណ៍៖ ការស្លាប់របស់កម្មករនិយោជិតម្នាក់គឺពុំអាចប៉ះប៉ូវសងវិញបានទេ ហេតុដូច្នេះ បញ្ហានេះជានិច្ចកាលគឺជាហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរដែលមានអាទិភាពខ្ពស់បំផុត។ ផ្ទុយមកវិញ ស្ត្រីដែលរងការបៀតបៀនផ្លូវភេទគឺត្រូវរងគ្រោះពីផលវិបាកពេញមួយជីវិត ប៉ុន្តែពួកគេអាចទទួលការគាំទ្រផ្នែកផ្លូវចិត្ត និងផ្លូវកាយ គេអាចបណ្តេញជនល្មើសចេញពីការងារ ឬចាប់ទៅដាក់ពន្ធនាគារបាន ល។



បន្ទាប់ពីមើលទៅលើភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់ផលប៉ះពាល់ហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏គួរវាយតម្លៃលើលទ្ធភាពអាចកើតមានផងដែរ។ កត្តានានាដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកំណត់លទ្ធភាពអាចកើតមានគឺមានដូចជាតើមានប្រព័ន្ធច្បាប់អាចបំពេញមុខងារបានល្អ ឬមានអធិការការងារនៅក្នុងប្រទេសនោះឬទេ តើអ្នកផ្គត់ផ្គង់តែងជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើសវនកម្មដោយភាគីទីបីឯករាជ្យជាប្រចាំឬទេ? តើហានិភ័យនោះត្រូវបានយកមកពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលពាក់ព័ន្ធពីមុនមកដែរឬទេ ហើយតើមានការបង្កើតផែនការសកម្មភាពដើម្បីដោះស្រាយជាមួយផលប៉ះពាល់ទាំងអស់នេះឬទេ?

នៅពេលចាត់អាទិភាពផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ជារឿយៗ ក្រុមហ៊ុនតែងប្រើប្រាស់ឧបករណ៍មួយហៅថាផែនទីកម្តៅ។ នៅក្នុងផែនទីកម្តៅនេះ គេកំណត់ទីតាំងហានិភ័យអវិជ្ជមានយោងទៅតាមកម្រិតនៃភាពធ្ងន់ធ្ងរ និងលទ្ធភាពដែលអាចកើតមាន។ បរិវេណពណ៌ក្រហមគឺជាហានិភ័យធ្ងន់ធ្ងរបំផុតដែលគួរចាត់ជាអាទិភាព។ ជាការពិតណាស់ផែនទីកម្តៅនេះគឺមានលក្ខណៈបត់បែន ហើយអាចប្រែប្រួលពីពេលមួយទៅពេលមួយ ឧទាហរណ៍នៅពេលទទួលបានព័ត៌មានថ្មីៗ (ដូចជាតាមរយៈអត្ថបទសារព័ត៌មាន ឬពាក្យបណ្តឹងចោទមកលើក្រុមហ៊ុនជាដើម)។

កំណត់សម្គាល់អំពីការងារក្រុម

តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ២

ដើម្បីអាចកំណត់ផែនទីសង្វាក់តម្លៃទាំងមូល ព្រមទាំងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចមានមកលើសិទ្ធិមនុស្សទាំងអស់បាន ក្រុមហ៊ុនត្រូវការព័ត៌មានជាច្រើន។ ថ្វីបើក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅទូទាំងពិភពលោកគួរតែធ្វើផែនទីសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូលរបស់ខ្លួននៅក្រោម UNGPs ក្តី អាស្រ័យដោយមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីដែលនឹងចេញនាពេលខាងមុខ អ្នកបញ្ជាទិញបរទេស គឺគាត់នឹងស្នើសុំក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុកឱ្យសហការ និងចែករំលែកធាតុចូលរបស់ខ្លួនកាន់តែញឹកញាប់ជាងមុន។ សហជីព គឺជាប្រភពព័ត៌មានដ៏មានតម្លៃនៅក្នុងដំណើរការនេះ អាស្រ័យដោយសហជីពមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកធ្វើការនៅក្នុងសាលរោងចក្រផ្ទាល់ ក៏ដូចជាទីតាំងរបស់សហជីពនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ ដោយឡែក ក្នុងនាមជាសហជីពអ្នកអាចៈ

- គាំទ្រការធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃ។ នៅក្នុងពេលនេះ សហជីពនៅក្នុងបណ្តាប្រទេសបញ្ជាទិញទំនិញគឺបានចូលរួមរួចហើយនៅក្នុងលំហាត់កំណត់វិសាលភាពទូទៅនៃសង្វាក់តម្លៃ។ សហជីពក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិត អាចដើរតួនាទីដ៏សំខាន់ក្នុងការបន្ថែមព័ត៌មានលម្អិតថែមទៀតទៅក្នុងលំហាត់កំណត់វិសាលភាពនេះ នៅពេលអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិឈានទៅហួសពីលំហាត់កំណត់វិសាលភពទូទៅជំហានដំបូង។ នៅក្នុងការចាត់ចែងវត្ថុធាតុដើម និងធាតុចូលរបស់ពួកគេ ជារឿយៗ សមាជិកសហជីពមូលដ្ឋានតែងដឹងប្រភពនៃផលិតផលនៅខាងដើមចរន្តនៃផលិតផលវត្ថុធាតុដើម និងធាតុចូលដែលពួកគេកំពុងធ្វើការជាមួយ។ អ្នកក៏អាចកំណត់បានអំពីអត្តសញ្ញាណរបស់អ្នកបញ្ជាទិញតាមរយៈស្លាក និងការវេចខ្ចប់ទំនិញ ឬតាមរយៈការស្រាវជ្រាវតាមបែបបុរេសកម្មដោយខ្លួនឯងដោយប្រើប្រាស់ឧបករណ៍តាមអនឡាញដូចជា Open Supply Hubជាដើម។ សហជីពក្នុងបណ្តាប្រទេសទិញទំនិញ និងក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតទំនិញ គួរដើរបតួនាទីបំពេញបន្ថែមឱ្យគ្នាទៅវិញទៅមកដោយធ្វើការងារជាមួយគ្នា ដើម្បីកំណត់អត្តសញ្ញាណតួអង្គនានានៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។
- កំណត់ហានិភ័យនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ សមាជិករបស់អ្នក បានដឹកច្បាស់ជាងគេបំផុតទាក់ទងជាមួយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលកម្មករនិយោជិតក្នុងរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតនៅក្នុងចម្ការត្រូវជួបប្រទះ ហើយពួកគេអាចប្រើប្រាស់ការសន្ទនាសង្គមដើម្បីដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ។ ជារឿយៗ ក្រុមហ៊ុននៅទូទាំងពិភពលោក ច្រើនតែមិនអាចកំណត់បានអំពីសេរីភាពសហជីព និងការចរចាអនុសញ្ញារួមជាសិទ្ធិមនុស្សមូលដ្ឋាន និងជាសិទ្ធិមនុស្សដែលជួយបង្កឱកាសឱ្យសិទ្ធិមនុស្សដទៃទៀត។ អ្នកអាចដើរតួនាទីដ៏សំខាន់នៅក្នុងការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹងជុំវិញសារៈសំខាន់នៃការឈានទៅសម្រេចបានសិទ្ធិរបស់សហជីពដូចបានលើកឡើងខាងលើ។
- ចូលរួមក្នុងដំណើរការចាត់អាទិភាព។ ក្រុមហ៊ុនមិនអាចឆ្លើយតបចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចមានទាំងអស់នៅគ្រប់ពេលបានទេ។ ពួកគេចាំបាច់ត្រូវសម្រេចចិត្ត ថាតើខ្លួននឹងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងនេះតាមលំដាប់លំដោយបែបណា។ នេះជាលំហាត់ដែលមានលក្ខណៈផុយស្រួយជាខ្លាំង ដោយក្នុងនោះភាពធ្ងន់ធ្ងរ និងលទ្ធភាពកើតមាននៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានគឺចាំបាច់ត្រូវទទួលបានការប៉ាន់ប្រមាណដោយប្រុងប្រយ័ត្ន។ ការប៉ាន់ប្រមាណនេះ ពុំអាចធ្វើឡើងដោយគ្មានធាតុចូលពីអ្នករងផលប៉ះពាល់ខ្លាំងបំផុតនោះទេ។ ហេតុដូច្នេះ សហជីពគួតែចូលរួម។ ដោយសារតែអ្នកមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាប្រចាំថ្ងៃជាមួយកម្មករនិយោជិត ហេតុដូច្នេះ អ្នកដឹងច្បាស់ថាតើបញ្ហាណាគួរចាត់ជាអាទិភាព និងតើគួរចាប់ផ្តើមចេញពីត្រង់ណា។ ប្រសិនក្រុមហ៊ុនព្រាហើយកន្តើយមិនអញ្ជើញសហជីបឱ្យចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាដើម្បីចាត់អាទិភាពទេ អ្នកគួរប្រើប្រាស់តួនាទីជាសហជីពរបស់អ្នក ដើម្បីចែករំលែកក្នុងលក្ខណៈបុរេសកម្មនូវបញ្ហាដែលបានកំណត់ឃើញ ដើម្បីឱ្យសាធារណៈបានដឹង។ ការងារនេះ អាចធ្វើឡើងតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗជាច្រើន ឧទាហរណ៍ដូចជាតាមរយៈលិខិត យុទ្ធនាការ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសង្គម និងកិច្ចប្រជុំអ្នកពាក់ព័ន្ធជាដើម។

ឧបករណ៍របស់សហជីពៈ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ

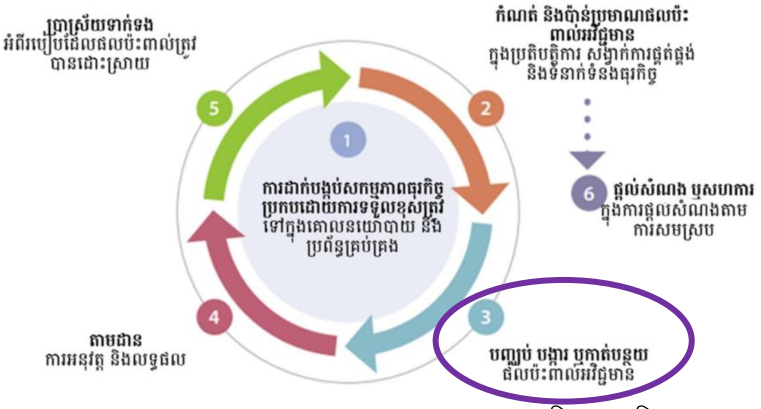
ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មាន សហជីពអាចរៀបចំការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅៈ

- មានការសម្ភាសជាក្រុមជាមួយកម្មករនិយោជិតក្រុមតូចៗ
- នៅក្នុងបរិយាកាសមិនតានតឹង និងបើកចំហ
- ដោយមានអ្នកសម្របសម្រួលមានជំនាញ (ហើយក៏មានជំនាញក្នុងការយល់អំពីយោបល់ត្រលប់តាមរយៈពាក្យសម្តី និងមិនមែនតាមរយៈពាក្យសម្តី)
- ហើយមានគោលបំណងកិច្ចប្រជុំ និងរបៀបវារៈច្បាស់លាស់
- ស្របពេលជាមួយគ្នានោះ ក៏ត្រូវគ្រប់គ្រងការរំពឹងទុក
- និងការប្រើប្រាស់សំណួរបើក

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី ៣៖ ការបញ្ឈប់ ការបង្ការ និងការកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់

បន្ទាប់ពីបានធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃ និងកំណត់អំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចមានរួចហើយ ក្រុមហ៊ុនគួរបញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញនេះជាក់ស្តែង។ នេះជាជំហានទី ៣ នៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។



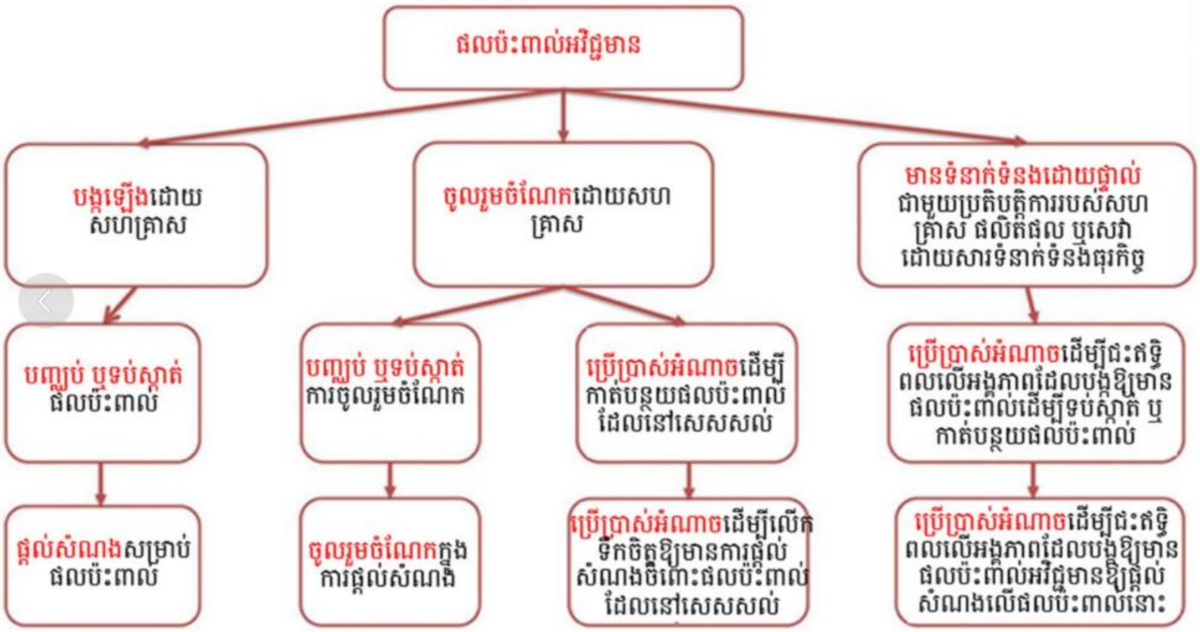
ដើម្បីអាចបង្ការ បញ្ឈប់ និង/ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញ ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើតជាផែនការសកម្មភាព។ ផែនការសកម្មភាពនេះ គួរមានលក្ខណៈ SMART (ជាក់លាក់ អាចវាស់វែងបាន អាចធ្វើសកម្មភាព/អាចសម្រេចបាន មានលក្ខណៈប្រាកដនិយម និងមានពេលវេលាកំណត់) ហើយផែនការសកម្មភាពនេះ គួរមានបញ្ជាក់ថាតើនរណានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវទទួលខុសត្រូវចំពោះសកម្មភាពណា ហើយមានការចាត់ចវិកាសម្រាប់សកម្មភាព។ ផែនការសកម្មភាពនេះ អាចធ្វើឡើងក្នុងទម្រង់ណាដែលក្រុមហ៊ុនបានប្រើប្រាស់រួចសម្រាប់ផែនការសកម្មភាពដទៃទៀតនៅក្នុងវិស័យដទៃ។

ដើម្បីយល់អំពីកាតព្វកិច្ចដែលក្រុមហ៊ុនមានទាក់ទងជាមួយការបង្ការ ឬការបញ្ឈប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ជាការចាំបាច់ដែលត្រូវកំណត់អំពីទំនាក់ទំនងដែលក្រុមហ៊ុននោះមានជាមួយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ទំនាក់ទំនងនេះ អាចត្រូវបានកំណត់ទៅជាបីប្រភេទ។ ក្រុមហ៊ុនមួយអាច៖

- បង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក្រុមហ៊ុនបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ប្រសិនផលប៉ះពាល់នោះកើតមាននៅក្នុងរោងចក្រ ឬចម្ការរបស់ក្រុមហ៊ុននោះផ្ទាល់។ ឧទាហរណ៍ប្រសិនសហគ្រាសរើសអើងស្ត្រី ឬជនមានជាតិសាសន៍តិចនៅក្នុងការប្រតិបត្តិជួលបុគ្គលិករបស់ខ្លួន ឬប្រសិនបើសហគ្រាសបង់ប្រាក់សូកប៉ាន់ទៅកាន់មន្ត្រីសាធារណៈបរទេសដោយខ្លួនឯង។
- ចូលរួមចំណែកក្នុងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ក្រុមហ៊ុនចូលរួមចំណែកក្នុងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ប្រសិនបើ " សកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនបូករួមជាមួយសកម្មភាពរបស់អង្គភាពដទៃទៀត បង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់ ឬប្រសិនសកម្មភាពរបស់សហគ្រាសនោះអាចបង្កឱ្យមាន សម្របសម្រួលឱ្យមាន ឬជំរុញទឹកចិត្តឱ្យនអង្គភាពដទៃបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ប្រសិនបើគ្រាន់តែមានទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម ឬសកម្មភាពដែលបង្កើតឱ្យមានលក្ខខណ្ឌរទូទៅដើម្បីអាចឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកើតមាន នោះគឺពុំតំណាងឱ្យជាទំនាក់ទំនងនៃការចូលរួមចំណែកនោះឡើយ។ សកម្មភាពនោះ គួរតែបង្កើនហានិភ័យនៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះក្នុងកម្រិតគួរជាទីកត់សម្គាល់។" ឧទាហរណ៍៖ ម៉ាកយីហោមួយផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួននៅនាទីចុងក្រោយ ដោយពុំពន្យារពេលកាលបរិច្ឆេទកំណត់ ឬបង់ថ្លៃខ្ពស់ជាងមុន ជាហេតុបង្ខំអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យទាមទារការងារថែមម៉ោងដោយមិនបង់ប្រាក់ជូនទៅដល់កម្មករនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅក្នុងរោងចក្រ ឬម៉ាកយីហោបង់ប្រាក់ក្នុងតម្លៃទាប ជាហេតុធ្វើឱ្យអ្នកផ្គត់ផ្គង់ពុំអាចផ្តល់ប្រាក់ឈ្នួលរស់នៅដល់កម្មករនិយោជិតបាន។
- មានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់ជាមួយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ មានទំនាក់ទំនងដោយផ្ទាល់មានន័យថាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានោះកើតឡើងនៅទីណាមួយក្នុងសង្វាក់តម្លៃតាមរយៈអង្គភាពដទៃដោយពុំមាន

សកម្មភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលចូលរួមចំណែកក្នុងផលប៉ះពាល់នោះឡើយ។ ឧទាហរណ៍៖ ប្រសិនក្រុមហ៊ុនមួយបញ្ជាទិញអាវយឺតពីរោងចក្រមួយពីប្រទេសកម្ពុជា ក្រុមហ៊ុននោះផ្តល់តម្លៃសមរម្យ រយៈពេលបញ្ជូនទំនិញគឺគ្រប់គ្រាន់ ប៉ុន្តែគេនៅតែរកឃើញមានករណីពលកម្មកុមារនៅក្នុងរោងចក្រជាក់លាក់នោះ។

ក្រាហ្វិកខាងក្រោមបង្ហាញពីសកម្មភាពដែលក្រុមហ៊ុនមួយចាំបាច់ត្រូវធ្វើឡើងនៅពេលខ្លួនបង្ក ចូលរួមចំណែក ឬមានចំណងទំនាក់ទំនងជាមួយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន៖



នៅពេលអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាព ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុនជាមួយផលប៉ះពាល់អវជ្ជមាននោះគឺជាគន្លឹះដ៏សំខាន់។ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុនជាមួយផលប៉ះពាល់អវជ្ជមានជួយកំណត់អំពីកាតព្វកិច្ចដែលក្រុមហ៊ុនត្រូវមានក្នុងការបង្ការទប់ស្កាត់ ឬបញ្ឈប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ហេតុដូច្នេះហើយវានឹងជួយកំណត់ថាតើសកម្មភាពណាដែលក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវធ្វើ៖

- ប្រសិនក្រុមហ៊ុនបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក្រុមហ៊ុននោះ គួរបញ្ឈប់ ឬទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់នោះភ្លាមៗ។ ក្រុមហ៊ុនគួរបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនដែលបង្កផលប៉ះពាល់នេះឡើង។ ឧទាហរណ៍ប្រសិនបើមានកុមារធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ គួរយកកុមារទាំងនេះចេញពីរោងចក្រភ្លាមៗ (ក្រុមហ៊ុនក៏គួរផ្តល់សំណង៖ នាំកុមារត្រលប់ទៅសាលាវិញ។ល។ ប៉ុន្តែយើងនឹងពិភាក្សាអំពីចំណុចនេះក្នុងជំហានទី ៦)។ ប្រសិនក្រុមហ៊ុនចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ នោះក្រុមហ៊ុនគួរធ្វើរឿងពីរយ៉ាង៖ ក្រុមហ៊ុនគួរបញ្ឈប់ ឬទប់ស្កាត់ការចូលរួមចំណែករបស់ខ្លួន។ ឧទាហរណ៍ គួរបញ្ឈប់ការផ្លាស់ប្តូរការបញ្ជាទិញនៅនាទីចុងក្រោយ ហើយគួរប្រើប្រាស់អំណាច និងឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនដើម្បីជានាឱ្យបានថាម្ចាស់រោងចក្រពុំបន្តទាមទារឱ្យកម្មករនិយោជិតធ្វើការងារថែមម៉ោងហួសប្រមាណ។ ក្រុមហ៊ុនអាចបង្កើនអំណាច ឧទាហរណ៍តាមរយៈការធ្វើការងារជាមួយគ្នាជាមួយម៉ាកយីហោដទៃ/ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុបដែលបញ្ជាទិញពីរោងចក្រជាមួយគ្នា។
- ប្រសិនក្រុមហ៊ុនមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក្រុមហ៊ុនគួរប្រើប្រាស់អំណាចរបស់ខ្លួន ដើម្បីជះឥទ្ធិពលលើអង្គភាពដែលជាអ្នកបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដើម្បីទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលបះពាល់អវិជ្ជមាន។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុបយ៉ាងហោចណាស់ក៏គួរពិភាក្សាអំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែរ។ ជាថ្មីម្តងទៀតគេរំពឹងថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវបង្កើនកម្លាំងឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនប្រសិនបើចាំបាច់ ឧទាហរណ៍តាមរយៈការស្នើសុំឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញដទៃចូលរួមនៅក្នុងការសន្ទនា។

កំណត់សម្គាល់

តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៣

ពេលក្រុមហ៊ុនជួបផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពល ឬជួបជាក់ស្តែង ពួកគេគួរចាត់វិធានការជាបន្ទាន់ ដើម្បីបញ្ឈប់បង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះបាល់ទាំងនោះ។ បន្ថែមលើនេះ ក្រុមហ៊ុនគួរពិគ្រោះយោបល់ជាមួយ សហជីពដើម្បីកំណត់ថាតើត្រូវអនុវត្តគន្លងសកម្មភាពណាខ្លះ។ ក្នុងនាមជាសហជីពអ្នកអាចៈ

- ដើរតួជាអ្នកតំណាងផ្លូវការរបស់កម្មករនិយោជិត។ នៅពេលព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិការងារដូចជា បញ្ហាប្រាក់ឈ្នួលទាប ឬលក្ខខណ្ឌការងារគ្មានសុវត្ថិភាពជាដើម សហជីពអាចចរចាតាងនាមឱ្យ សមាជិករបស់ខ្លួន។ ជាការល្អ ការចរចាទាំងនេះ គួរតែនាំឆ្ពោះទៅរកអនុសញ្ញារួម (CBA)។ CBA គឺ មានសារៈប្រយោជន៍ណា មិនមែនគ្រាន់តែដោយសារ CBA ជួយធានា និងសិទ្ធិ និងការពារ សុវត្ថិភាពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែ CBA ក៏បង្ហាញអ្នកបញ្ជាទិញ (អន្តរជាតិ) ថា អ្នក ផ្គត់ផ្គង់ជាសក្តានុពលនោះ កំពុងយកចិត្តទុកដាក់ខ្ពស់ចំពោះកាតព្វកិច្ចរបស់ខ្លួនក្នុងការ លើកកម្ពស់សិទ្ធិការងារ។ CBA ជាការបង្ហាញថា ថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រ និងកម្មករនិយោជិតចូលរួម ក្នុងកិច្ចសន្ទនាសង្គម ពោលគឺជាច្រកមួយ ដែលសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតត្រូវបានលើកយកមក ពិភាក្សា ហើយហានិភ័យនៃការបំពានទាំងនេះត្រូវបានកាត់បន្ថយ។ ការមិនមាន CBA គឺជាសញ្ញាតឿន អាសន្នមួយសម្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញ (អន្តរជាតិ) ព្រោះថា ការមិនមាន CBA អាចមានន័យថា សិទ្ធិរបស់ កម្មករនិយោជិតពុំត្រូវបានការពារ។
- ដើរតួជាអ្នកតំណាងក្រៅផ្លូវការរបស់កម្មករនិយោជិត។ ក្នុងនាមជាអ្នកសហជីព អ្នកក៏តំណាង ឱ្យ កម្មករនិយោជិត (សមាជិករបស់អ្នក) ទាក់ទងជាមួយបញ្ហា/ស្ថានភាពដទៃទៀតក្រៅពី CBA ផងដែរ។ អ្នកតំណាងឱ្យមនុស្សដែលដឹងរឿងផ្ទៃក្នុងរបស់ក្រុមហ៊ុន ថតភាពជាក់ស្តែងនៃបរិស្ថានការងារ។ ហេតុដូច្នេះ អ្នកអាចផ្តល់ការជួយជ្រោមជ្រែង និងព័ត៌មានដ៏មានសារៈសំខាន់។ ឧទាហរណ៍នៅពេល ស្វែងរកដំណោះស្រាយស្តីពីវិធីដើម្បីបង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើ កន្លែងកម្មករនិយោជិតបំពេញការងារ កម្មករនិយោជិតដែលអ្នកតំណាងឱ្យអាចផ្តល់ដំណោះស្រាយ ដ៏ប្រសើរបំផុតមួយចំនួន ព្រោះថាពួកគេដឹងច្បាស់ថាតើក្រុមហ៊ុនរបស់ខ្លួនមានប្រតិបត្តិការ យ៉ាងណាខ្លះ។ អ្នកក៏អាចមានលទ្ធភាពចូលទៅពិគ្រោះយោបល់ជាមួយសមាជិករបស់អ្នកទាក់ ទងជាមួយកង្វល់របស់និយោជក ឬការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗនៅក្នុងក្រុមហ៊ុនដូចជាការដាក់ កម្មករនិយោជិតឱ្យនៅទំនេរទ្រង់ទ្រាយធំជាដើម។
- បណ្តុះបណ្តាលកម្មករនិយោជិត។ ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកបានទទួលការជឿទុកចិត្តពីសមាជិក ហេតុដូច្នេះ នេះជាដំណែងមួយដ៏ប្រសើរដើម្បីគាំទ្រឱ្យមានការផ្លាស់ប្តូរនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន តាមរយៈការអប់រំ និងការបណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកតាមការចាំបាច់។ ឧទាហរណ៍អ្នកអាចបណ្តុះបណ្តាល បុគ្គលិកស្តីពីរបៀបប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ដើម្បីទប់ទល់ជាមួយលក្ខខណ្ឌការងារគ្មានសុវត្ថិភាព ឬមិនផ្តល់សុខភាពល្អ ឬអំពីវិធីចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាជាមួយនិយោជក។
- បណ្តុះបណ្តាលសហជីពមូលដ្ឋាន។ អ្នកអាចផ្តល់ការពិគ្រោះយោបល់ ការបចង្អុលបង្ហាញ ការ បណ្តុះបណ្តាលសហជីពនៅថ្នាក់ក្រុមហ៊ុន (រួមទាំងការចរចាប្រាក់ឈ្នួលផងដែរ)។
- សហការអភិវឌ្ឍគម្រោង កម្មវិធី និងគំនិតផ្តួចផ្តើមផ្សេងៗជាមួយនិយោជកដើម្បីជំរុញភាពច្នៃប្រតិដ្ឋ នវានុវត្តន៍ និងការកែលម្អផ្នែកបច្ចេកទេសនៅកន្លែងការងារ។ កម្មវិធីទាំងនេះនឹងអាចជួយ លើកកម្ពស់ជំនាញរបស់និយោជិត ជាហេតុនាំឱ្យមានគ្រោះថ្នាក់នៅកន្លែងការងារ ឬការបំពាន

សិទ្ធិកម្មករនិយោជិតដទៃទៀតកាន់តែតិចជាងមុន ហើយជាលទ្ធផល នឹងអាចជួយបង្កើនភាពពេញចិត្តជាមួយការងារ។

ក្នុងនាមជាអ្នកសហជីព អ្នកពុំមែនគ្រាន់តែមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារនោះទេ ប៉ុន្តែអ្នកក៏មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយ សហភាពរបស់អ្នក សាខានានា និងសហគមន៍ផងដែរ។ ហេតុដូច្នេះ អ្នកអាច៖

- ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងក្រុមហ៊ុនជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធដែលរងផលប៉ះពាល់ដទៃទៀត ឧទាហរណ៍អ្នករងប៉ះពាល់ដែលតំណាងដោយអង្គការសង្គមស៊ីវិលជាដើម ដើម្បីធានាឱ្យបានថា អ្នកពាក់ព័ន្ធទាំងអស់មានការចូលរួមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាព។
- ភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងក្រុមហ៊ុនជាមួយ អ្នកបញ្ជាទិញដទៃទៀតនៅក្នុងវិស័យ ឬតំបន់ជាមួយគ្នា ដើម្បីឱ្យគេអាចបង្កើតកម្លាំងឥទ្ធិពលរួមគ្នាបានកាន់តែខ្លាំង។ ជារឿយៗការងារនេះ គឺចាំបាច់ណាស់ដើម្បីបញ្ឈប់ កាត់បន្ថយ ឬបង្ការផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើសិទ្ធិមនុស្ស។ ជាការល្អ គួរអនុវត្តការងារនេះ រួមគ្នាជាមួយសហជីពមកពីប្រទេសកំណើតរបស់អ្នកបញ្ជាទិញនៅបរទេស ដើម្បីឱ្យពួកគេអាចប្រើប្រាស់បណ្តាញ និងវត្តមានរបស់ខ្លួននៅក្នុងវេទិកាផ្សេងៗដូចជាវេទិកាពហុអ្នកពាក់ព័ន្ធ (ឧ. អង្គប្រជុំផ្សេងៗ)។
- ធ្វើការជាមួយអ្នកបង្កើតគោលនយោបាយដូចជារដ្ឋាភិបាល និងនិយោជកជាដើម ដើម្បីតស៊ូមតិ និងបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យមានគុណតម្លៃសង្គម និងនិយាមផ្សេងៗពាក់ព័ន្ធជាមួយលក្ខខណ្ឌការងារ។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការជាមួយរដ្ឋាធិបាល គឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស ព្រោះថារដ្ឋាភិបាលអាចបង្កើតបុរេលក្ខខណ្ឌដើម្បីរួមបញ្ចូលកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងធានាឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័ន ការអនុវត្ត និងភាពអនុលោមតាមអនុសញ្ញានានារបស់ ILO។

នៅពេលអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាពរបស់អ្នកក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកអាចប្រើប្រាស់ទម្រង់ដូចខាងក្រោម៖

គោលដៅ៖ (បញ្ឈប់/កាត់បន្ថយ/បង្ការហានិភ័យដែលបានកំណត់ឃើញ

គោលដៅកម្រិតមធ្យមទី ១៖					
សកម្មភាព	**មូលហេតុ**	**នរណា**	**អ្នកទទួលខុសត្រូវ**	**នៅពេលណា**	**តាមដាន /វាយតម្លៃ**
គោលដៅកម្រិតមធ្យមទី ២៖					
សកម្មភាព	**មូលហេតុ**	**នរណា**	**អ្នកទទួលខុសត្រូវ**	**នៅពេលណា**	**តាមដាន /វាយតម្លៃ**

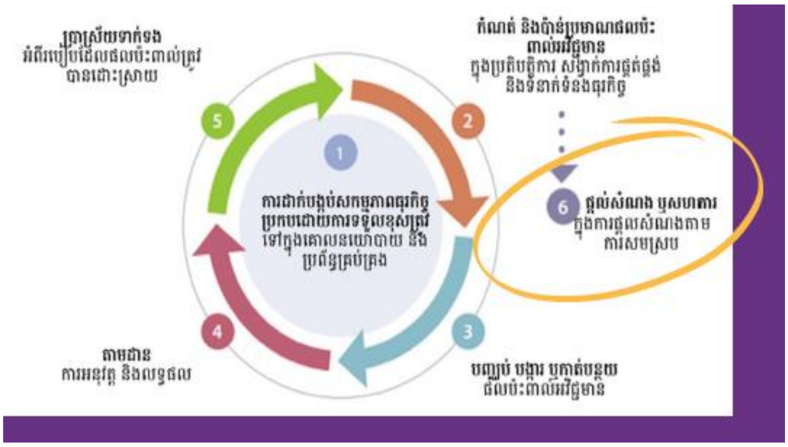
កំណត់សម្គាល់សម្រាប់ការពិភាក្សាក្រុម

ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ កិច្ចសន្ទនាសង្គម

ការពិគ្រោះយោបល់រវាងសហជីព និយោជក និងរដ្ឋាភិបាលស្តីអំពីបញ្ហាសង្គមសេដ្ឋកិច្ច គឺហៅថា កិច្ចសន្ទនាសង្គម។ កិច្ចសន្ទនាសង្គម គឺរួមមានការចរចាគ្រប់ទម្រង់ទាំងអស់ (ដូចជាអនុសញ្ញារួមជាដើម)។ ប៉ុន្តែការពិគ្រោះយោបល់ និងការផ្លាស់ប្តូរព័ត៌មានស្តីពីប្រធានបទសង្គមសេដ្ឋកិច្ចក៏ជាកិច្ចសន្ទនាសង្គមផងដែរ។ កិច្ចសន្ទនាសង្គម គឺជឧបករណ៍ប្រកបដោយនិរន្តរភាព ដើម្បីលើកកម្ពស់គុណភាពការងារ លក្ខខណ្ឌការងារ និងចំណូលតាមរយៈកិច្ចព្រមព្រៀងសមូហភាពនៅថ្នាក់ជាតិ ថ្នាក់វិស័យ និងថ្នាក់ក្រុមហ៊ុន។ កិច្ចសន្ទនាសង្គមអនុញ្ញាតឱ្យអាចទទួលបានលទ្ធផលរួមគ្នារវាងកម្មករនិយោជិត និងនិយោជកនៅក្នុងលក្ខណៈសន្តិវិធី និងប្រកបដោយនិរន្តរភាព។ ការងារនេះ ទាមទារឱ្យមានដៃគូដ៏រឹងមាំ ទាំងខាងនិយោជក និងខាងនិយោជិត។ កិច្ចដសន្ទនាផ្អែកលើការគោរព អាចជួយបង្ការទប់ស្កាត់កុំឱ្យមានចលាចលកើតឡើង ហើយជាលទ្ធផលក៏អាចជួយលើកកម្ពស់បរិយាកាសសម្រាប់ការវិនិយោគ និងការអភិវឌ្ឍសេដ្ឋកិច្ច និងសង្គមប្រកបដោយនិរន្តរភាពផងដែរ។ ឧបករណ៍នេះ គឺមានសារៈប្រយោជន៍សម្រាប់គ្រប់ជំហានទាំងអស់នៃជំហានទាំង ៦ របស់ HREDD។ ឧទាហរណ៍កិច្ចសន្ទនាសង្គម គឺអាចយកមកប្រើនៅក្នុងការកិច្ចព្រមព្រៀងស្តីពីវិធីធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីបញ្ឈប់ បង្ការ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ប៉ុន្តែវិធីនេះ ក៏អាចយកមកប្រើតាមមធ្យោបាយផ្សេងៗដទៃទៀតដូចជាការពិភាក្សាអំពីវិធីធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីផ្តល់សំណងឱ្យកម្មករនិយោជិតប្រកបដោយប្រសិទ្ធភាពបំផុតដែរ។

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី៦៖ ការផ្តល់សំណង ឬការសហការក្នុងការផ្តល់សំណង



នៅពេលផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកើតមានជាក់ស្តែង មានមនុស្សរងគ្រោះពីផលប៉ះពាល់ទាំងនេះ ហើយពួកគេចាំបាច់ត្រូវទទួលបានសំណង។ នេះជាជំហានទី៦។ ជំហានទី៦ ពោលគឺទិដ្ឋភាពស្តីពីការផ្តល់សំណងជាទិដ្ឋភាពដែលមានការអភិវឌ្ឍតិចជាងគេបំផុតនៅកម្រិតអន្តរជាតិ។ នេះជាជំហានដ៏ស្មុគស្មាញ ហើយមានក្រុមហ៊ុនតិចតួច ប៉ុណ្ណោះនៅទូទាំងពិភពលោកដែលជាក់ស្តែងបានផ្តល់សំណងដោយស្ម័គ្រចិត្ត (ជាការពិតណាស់ ជានិច្ចកាលតែងមានបណ្តឹងទៅតុលាការដើម្បីព្យាយាមបង្ខំក្រុមហ៊ុនឱ្យផ្តល់សំណង)។ នៅពេលលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តថ្មីចូលជាធរមានយើងសង្ឃឹមថាជំហាននេះនឹងត្រូវអនុវត្តបន្ថែមទៀត។

បុគ្គល ឬក្រុមដែលបានរងគ្រោះថ្នាក់ដោយសកម្មភាពអាជីវកម្មមានសិទ្ធិទទួលបានសំណង៖

១. បើគិតលើទិដ្ឋភាពផ្លូវការ សំណងមានន័យថាជាការស្តារត្រលប់ទៅស្ថានភាពរបស់ខ្លួន ប្រៀបបីដូចជាផលប៉ះពាល់នោះពុំបានកើតឡើង។ ជាការពិតណាស់ ការធ្វើបែបនេះគឺស្ទើរតែពុំអាចទៅរួចបានឡើយ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់ជាការពុះពារដើម្បីស្តារឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបានត្រលប់ទៅកាន់ស្ថានភាពដែលគួរតែបានកើតឡើងក្នុងករណីផលប៉ះពាល់នោះពុំបានកើតមាន។
២. ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនគួរព្យាយាមកែសម្រួលដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះគ្រោះថ្នាក់ដែលបានបង្កឡើង។
៣. ពួកគេអាចប្រើប្រាស់វិធានការផ្សេងៗ។ សំណងគឺពុំមែនសុទ្ធតែអំពីប្រាក់តែម្តងនោះទេ ប៉ុន្តែក្នុងនោះអាចរួមមានដូចជាការសុំទោស ការផ្តល់សំណង ការស្តារនីតិសម្បទា ការផ្តល់សំណងជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ និងការដាក់ទណ្ឌកម្មពិន័យ (មិនថាជាការដាក់ទោសបែបព្រហ្មទណ្ឌ ឬបែបរដ្ឋបាលដូចជាការផាកពិន័យជាដើម) ក៏ដូចជាការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់តាមរយៈដីការការពារ ឬកិច្ចសន្យាធានាមិនឱ្យមានការប្រព្រឹត្តច្រំដែលឡើងវិញជាដើម។

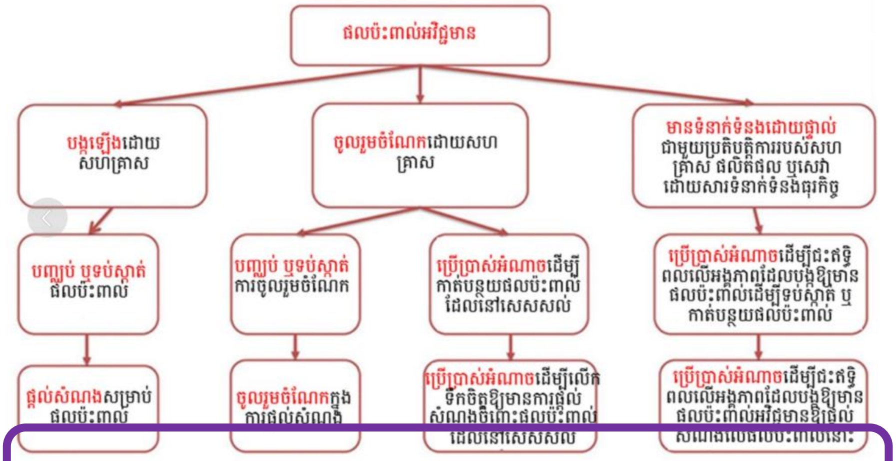
ផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃជំហានទី៦ គឺជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបង្កើតយន្តការសារទុក្ខ។

យន្តការសារទុក្ខគឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ជនរងគ្រោះក៏ដូចជាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខគឺជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីស្វែងរកថាតើមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានណាមួយនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន ឬទេ ហើយតើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងនោះមានលក្ខណៈសាយភាយ/ជាប្រព័ន្ធកម្រិតណា។ យន្តការនេះ ចង្អុលបង្ហាញឱ្យឃើញថាតើក្រុមហ៊ុនគួរចាត់អាទិភាព និងធ្វើសកម្មភាពនៅទីណាខ្លះ ក៏ដូចជាថាតើនរណាខ្លះរងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានពីសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬសកម្មភាពអាជីវកម្មបង្កឡើងដោយដៃគូអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខអាចរៀបចំឡើងនៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា ឧទាហរណ៍នៅកម្រិតម៉ាក្រូ កម្រិតវិស័យ កម្រិតជាតិ ឬនៅកម្រិតរោងចក្រ។

ជាការសំខាន់ដែលយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខជាយន្តការស្របច្បាប់ និងទទួលបានការជឿទុកចិត្ត បើពុំដូច្នេះទេជនរងគ្រោះច្បាស់ជាមិនដាក់ពាក្យបណ្តឹងឡើយ។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរតែមានសមធម៌ផងដែរ មានន័យថា រាល់ភាគីទាំងអស់គឺសុទ្ធតែមានលទ្ធភាពទទួលបានព័ត៌មាន ដំបូន្មាន និងជំនាញឯកទេសដែលពួកគេត្រូវការ។ លទ្ធភាពអាចទទួលបាននៅទីនេះមានន័យថា ជនរងគ្រោះគួរតែអាចចូលទៅកាន់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនោះបាន ហើយមានការជួយជ្រោមជ្រែងសម្រាប់អ្នកត្រូវការការជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង។ តម្លាភាពមានន័យថា ភាគីទាំងអស់ត្រូវបានទទួលព័ត៌មានស្តីពីវឌ្ឍនភាពនៃបណ្តឹង ហើយការអនុវត្តការងារនៅក្នុងយន្តការបណ្តឹងនោះមានភាពច្បាស់លាស់សម្រាប់ទាំងអស់គ្នា។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរជាប្រភពមួយនៃការរៀនសូត្រសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ គួរតែមានលក្ខណៈអាចព្យាករទុកជាមុនបាន៖ កាដាក់ឱ្យមានយន្តការច្បាស់លាស់ស្តីពីការដោះស្រាយបណ្តឹង។ ចំណែកពាក្យថា មានភាពអនុលោមតាមសិទ្ធិ គឺមានន័យថា លទ្ធផលគឺអនុលោមតាមសិទ្ធិមនុស្សដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ។ សរុបសេចក្តីមក យន្តការនេះ គួរតែឈរលើការសន្ទនា និងការចូលរួម៖ អ្នកដែលជាក្រុមគោលដៅសម្រាប់ប្រើប្រាស់បណ្តឹងយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនោះ គួរតែបានចូលរួមក្នុងការតាក់តែងយន្តការនេះ ហើយការសន្ទនា គួរតែជាឧបករណ៍ចម្បងដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងសារទុក្ខ។ មានឧទាហរណ៍តិចតួចប៉ុណ្ណោះស្តីពីយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខដែលបានឆ្លើយតបចំពោះការតម្រូវទាំងអស់នេះយ៉ាងពិតប្រាកដ។

នៅពេលផ្តល់សំណង ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុន និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះ ហើយជាគន្លឹះដ៏សំខាន់នៃការកំណត់។ ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុន និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះ ជួយកំណត់កាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវមានក្នុងការផ្តល់សំណង។

- ប្រសិនក្រុមហ៊ុនបង្កផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក្រុមហ៊ុនត្រូវតែជួសជុលផ្តល់សំណងចំពោះផលប៉ះពាល់នោះភ្លាមៗ។ ក្រុមហ៊ុនគួរបញ្ឈប់សកម្មភាពរបស់ខ្លួនដែលកំពុងបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់នោះ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនមានកុមារធ្វើការនៅក្នុងរោងចក្រ កុមារទាំងនេះ ពុំគួរគ្រាន់តែត្រូវបានយកចេញពីរោងចក្រភ្លាមៗតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែបន្ថែមលើនេះ គេក៏អាចជួយជ្រោមជ្រែង ឧទាហរណ៍ដូចជាយកកុមារឱ្យចូលរៀនវិញនៅសាលាបំប៉នដើម្បីឱ្យអាចត្រលប់ទៅរៀននៅសាលាធម្មតាវិញ ហើយរាល់ការចំណាយគឺក្រុមហ៊ុនជាអ្នករ៉ាប់រង ដើម្បីជានាកុមារអាចបន្តការសិក្សារបស់ខ្លួនបាន (និងការជួយជ្រោមជ្រែងដទៃទៀត)។
- ប្រសិនក្រុមហ៊ុនចូលរួមចំណែកធ្វើឱ្យមានផលប៉ះពាល់ នោះក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើការងារពីរយ៉ាង៖ ពួកគេអាចចូលរួមផ្តល់សំណង៖ ឧទាហរណ៍ប្រសិនម៉ាកយីហោបង្ខំអ្នកផ្គត់ផ្គង់ឱ្យទាមទារការងារថែមម៉ោងពីកម្មករនិយោជិត ម៉ាកយីហោគួរចូលរួមចំណែកបង់ប្រាក់បន្ថែមសម្រាប់ការងារថែមម៉ោង។ ទីពីរ ក្រុមហ៊ុនគួរប្រើប្រាស់ឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនដើម្បីធានាឱ្យបានថា ប្រសិនបើកម្មករនិយោជិតធ្វើការលើសម៉ោងហួសប្រមាណជាលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធ នោះអ្នកបញ្ជាទិញដទៃទៀតក៏ដូចរួមចំណែកក្នុងការផ្តល់សំណងដែរ។
  - ប្រសិនក្រុមហ៊ុនមានទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ជាមួយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក្រុមហ៊ុនគួរប្រើប្រាស់អំណាចរបស់ខ្លួន ដើម្បីជះឥទ្ធិពលលើអង្គភាពដែលជាអ្នកបង្កឱ្យមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ដើម្បីផ្តល់សំណងដល់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាននោះ។ ហេតុដូច្នេះជាថ្មីម្តងទៀត ក្រុមហ៊ុនអឺរ៉ុបយ៉ាងហោចណាស់ក៏គួរពិភាក្សាអំពីសំណងជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនដែរ។ ជាថ្មីម្តងទៀត គេរំពឹងថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវបង្កើនកម្លាំងឥទ្ធិពលរបស់ខ្លួនប្រសិនបើចាំបាច់ ឧទាហរណ៍តាមរយៈការស្នើសុំឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញដទៃចូលរួមនៅក្នុងការសន្ទនាផងដែរ។



កំណត់សម្គាល់

តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៦

នៅពេលបានកំណត់ឃើញផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ ឬត្រូវសហការក្នុងការបង្កើតវិធានការផ្តល់សំណង (ប្រសិនពាក់ព័ន្ធ)។ ប្រសិនកម្មករនិយោជិតរងគ្រោះថ្នាក់ដោយសារសកម្មភាពរបស់អាជីវកម្ម និយោជករបស់ពួកគេ គួរទំនាក់ទំនងទៅកាន់កម្មករនិយោជិតនោះព្រមទាំងសហជីពដែលតំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតដើម្បីពិភាក្សាថាតើមានវិធានការអ្វីខ្លះអាចធ្វើឡើងបាន។ ហេតុដូច្នេះ ក្នុងនាមជាសហជីពអ្នកអាចៈ

- គាំទ្រក្រុមហ៊ុនក្នុងការបង្កើតបណ្តឹងសារទុក្ខជាកាតព្វកិច្ច។ អ្នកអាចអនុវត្តការងារនេះបានតាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានអំពីថាតើក្រុមហ៊ុនអាចធ្វើរបៀបណាខ្លះ ដើម្បីធានាឱ្យបានថាកម្មករនិយោជិតជឿទុកចិត្តលើយន្តការនោះដោយធានាយ៉ាងណាឱ្យនីតិវិធីនោះមានយុត្តិធម៌ និងកម្មករនិយោជិតយល់អំពីនីតិវិធីនោះ។ ហើយឱ្យកម្មករនិយោជិតបានដឹងថាតើពួកគេ អាចដាក់បណ្តឹងសារទុក្ខនៅទីណា។ អ្នកក៏អាចជួយដល់សមាជិកក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្តឹង និងតាមដានលើពាក្យបណ្តឹងផងដែរ។
- នៅពេលមានបណ្តឹងសារទុក្ខរបស់បុគ្គល ត្រូវនិយាយទៅកាន់និយោជកដើម្បីស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលអាចទៅរួច និងផ្តល់ការជួយជ្រោមជ្រែងផ្នែកច្បាប់ និងដំបូន្មានជូនដល់សមាជិកជាបុគ្គលទាំងនោះ។
- ត្រូវចាប់ឱ្យក្រុមហ៊ុនមានគណនេយ្យភាពចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានកើតមានចំពោះកម្មករនិយោជិត។ កិច្ចការនេះ អាចសម្រេចបានតាមរយៈការបោះពុម្ពផ្សាយការស្រាវជ្រាវ ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាងនាមឱ្យកម្មករនិយោជិត ឬសម្រាប់ជម្រើសចុងក្រោយ អាចនាំក្រុមហ៊ុនទៅតុលាការ។

ភស្តុតាងមួយទៀតមួយចំនួនសម្រាប់ការដាក់ពាក្យបណ្តឹងក្នុងករណី៖

ករណីប្រាក់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា

- តើមានកម្មករនិយោជិតប៉ុន្មាននាក់ដែលត្រូវបានចងក្រង? (បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិត គឺជាផ្នែកមួយនៃករណី
- តើការទាមទារនេះ ធ្វើឡើងតាងនាមឱ្យមនុស្សជាក់លាក់ណាខ្លះ? តើជាកម្មករនិយោជិតមួយក្រុមកម្មករនិយោជិតដែលបានចងក្រងទាំងអស់ ឬកម្មករនិយោជិតទាំងអស់នៅក្នុងកន្លែងការ?
- សូមរៀបរាប់លម្អិតតាមដែលអាចធ្វើទៅបាន៖ ព័ត៌មានលម្អិតអំពីទឹកប្រាក់នៃប្រាក់បំណាច់បញ្ចប់កិច្ចសន្យា (និងអត្ថប្រយោជន៍ដទៃទៀតដែលជំពាក់កម្មករនិយោជិត ឈ្មោះកម្មករនិយោជិត សម្រាប់អំឡុងរយៈពេលណា ឬព័ត៌មានលម្អិតសម្រាប់កម្មករនិយោជិតក្រុមតូចៗដែលការទាមទារធំមួយត្រូវបានធ្វើឡើង

ករណីសេរីភាពសហជីព

- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលរងការរំលោភបំពានសិទ្ធិ មុខតំណែងរបស់ពួកគេនៅក្នុងសហជីព និងចំនួនបុរស/ស្ត្រី ប្រសិនពាក់ព័ន្ធសូមផ្តល់ចំនួនបុរស/ស្ត្រី
- បញ្ជិកាសហជីពប្រសិនបើមាន
- ព័ត៌មានលម្អិតស្តីពីសហជីពដទៃទៀតនៅកន្លែងការងារ
- ភ័ស្តុតាងអំពីការរំលោភបំពាន ឧ. សក្ខីកម្មពីកម្មករនិយោជិត បញ្ជីខ្មៅ លំដាប់លំដោយពេលវេលា
- រូបភាពកិច្ចប្រជុំ ការធ្វើបាតុកម្ម។ល។
- ការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនាយកដ្ឋានការងារ ជាមួយនិយោជកជាដើម
- កំណត់ហេតុកិច្ចប្រជុំ

ករណីបញ្ឈប់ពីការងារ

- បញ្ជីឈ្មោះកម្មករនិយោជិតដែលត្រូវបានបញ្ឈប់ពីការងារ និងពេលវេលានៃការបញ្ឈប់
- លិខិតកិច្ចសន្យាការងារ បណ្ណការងារ ភ័ស្តុតាងទាំងឡាយណាដើម្បីបញ្ជាក់ថា កម្មករនិយោជិតត្រូវបានជួលឱ្យធ្វើការងារដោយរោងចក្រ
- សន្លឹកគិតប្រាក់ប្រសិននិយោជកផ្តល់ឱ្យ
- ការឆ្លើយតបជាមួយលិខិតគិតប្រាក់ប្រសិនកម្មករនិយោជិតបានឆ្លើយតប
- តើច្បាប់ក្នុងស្រុកណាមួយដែលត្រូវបានរំលោភបំពាន?

Clean Clothes Campaign

ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ

ការដាក់ពាក្យបណ្តឹង គឺជាការងារដែលសហជីពភាគច្រើនបានដឹងៈ នៅថ្នាក់ក្រុមហ៊ុន នៅថ្នាក់រដ្ឋាភិបាល ឬសូម្បីតែការដាក់ទៅកាន់ក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ។ CNV Internationaal បានធ្វើការវិភាគមួយនៅក្នុងវិស័យវាយនភណ្ឌ ហើយមានអនុសាសន៍មួយស្តីពីវិធីដើម្បីធ្វើឱ្យដំណើរការនេះមានភាពរហ័សរហួស កុំឱ្យខ្វះតម្លាភាពមានរយៈពេលវែង និងចំណាយខ្ពស់។ អនុសាសន៍ទាំងនោះមានដូចខាងក្រោមៈ

- ផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់លើការពង្រឹងយន្តការថ្នាក់មូលដ្ឋាន ព្រោះថា យន្តការថ្នាក់មូលដ្ឋានមានលក្ខណៈរហ័ស នៅកៀកជាមួយកម្មករនិយោជិត ត្រូវបានប្រើប្រាស់ញឹកញាប់ និងងាយស្រួលឱ្យអ្នកពាក់ព័ន្ធថ្នាក់មូលដ្ឋានពិនិត្យតាមដាន។
- តាមដានពាក្យបណ្តឹងដែលសហជីពក្នុងបណ្តាប្រទេសបានដាក់ៈ បណ្តឹងទាំងនេះ អាចផ្តល់គំនិតល្អៗដើម្បីឱ្យក្រុមហ៊ុនបានដឹងថាតើត្រូវកែលម្អនៅត្រង់ណាខ្លះ ទាំងសម្រាប់ទស្សនៈយល់ឃើញរបស់ក្រុមហ៊ុន និងសហជីព។ ការអនុវត្តនេះ ក៏ជួយចង្អុលបង្ហាញថាតើមានអ្វីខ្លះដែលត្រូវលើកយកមកពិភាក្សា និងកែលម្អ។ ប្រសិនបើអាចធ្វើបាន សូមប្រើប្រាស់ដេតាបេស។
- ទាមទារ និងជួយបង្កើតច្រកឆាប់រហ័សដើម្បីឆាប់ទទួលបានសំណង។ ថ្លៃចំណាយសម្រាប់ភាគីទាំងសងខាង គឺនឹងកើនឡើងកាន់តែខ្ពស់នៅពេលត្រូវពេលកាន់តែយូរ។ ច្រកផ្លូវរហ័សអាចជួយធ្វើឱ្យមានការផ្តល់សំណង អាចធ្វើឡើងបាន ហើយក៏មានប្រយោជន៍សម្រាប់អ្នកដាក់ពាក្យបណ្តឹងផងដែរ។ រយៈពេលអូសបន្លាយកាន់តែយូរ ធ្វើឱ្យដំណើរការកាន់តែស្មុគស្មាញ ហើយ

ដើមបណ្តឹងប្រហែលត្រូវបានផ្លាស់ទីតាំង ទៅធ្វើការងារនៅកន្លែងផ្សេង ឬស្ថិតក្នុងស្ថានភាព យ៉ាប់យ៉ឺនជាងនេះរួចបាត់ទៅហើយ។

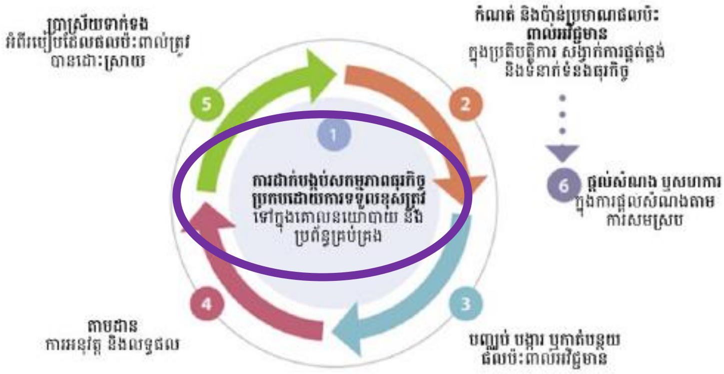
- ជំរុញឱ្យមានវិធីជាជម្រើសជំនួសក្នុងការរៀបចំរចចនាសម្ព័ន្ធយន្តការបណ្តឹង។ មានគំនិតផ្តួចផ្តើម និង គម្រោងអនុវត្តសាកល្បងជាច្រើនសម្រាប់យន្តការបណ្តឹងក្នុងទម្រង់ថ្មីៗ។ ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកត្រូវដឹងថា មានយន្តការដែលត្រូវបានស្នើឡើងដោយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ព្រមទាំងត្រូវដឹងថា មានច្រកផ្លូវដទៃទៀតណាខ្លះដែលអាចទៅរួច។
- នាំយកបញ្ហាស្តីពីការគុំគួនសងសឹកមកពិចារណា។

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី ១៖ ការដាក់បង្កប់ទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង

ជាផ្នែកមួយនៃជំហានទី ១ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវដាក់បង្កប់ការអនុវត្តធុរកិច្ចប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ (RBC) ទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងរបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវធ្វើកិច្ចការនេះ ព្រោះថា នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ គឺជាដំណើរការដែលត្រូវអនុវត្តជាបន្តបន្ទាប់។ នៅក្នុងការសម្រេចចិត្តនីមួយៗដែលត្រូវបានធ្វើឡើងនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន សក្តានុពលនៃការផលប៉ះពាល់មកលើសិទ្ធិមនុស្ស ឬបរិស្ថានដែលអាចកើតមានឡើងនៅជាយម្ខាងទៀតនៃក្រុមហ៊ុនជាមូលដ្ឋានគឺត្រូវតែយកពិចារណា។ ដើម្បីអាចឱ្យដំណើរការនេះបានទទួលផល ប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រងដូចជាការណែនាំ នីតិវិធី ទម្រង់ផ្សេងៗនៃការងារ.. គួរត្រូវបានកែសម្រួលដើម្បីដាក់បង្កប់ RBC ទៅក្នុងនោះ។

នៅពេលសរសេរព្រាងគោលកនយោបាយ គោលនយោបាយនោះគួរទទួលបានការអនុម័តពីថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ត្រូវមានគោលដៅជាក់ស្តែង និងអាចវាស់វែងបាន (ការបកស្រាយអំពីការទទួលខុសត្រូវ និងដំណើរការគោលនយោបាយ) ព្រមទាំងការពិពណ៌នាអំពីប្រព័ន្ធខាងក្រៅ (ឧ. ប្រព័ន្ធផ្តល់វិញ្ញាបនបត្រ) និងតួនាទីផ្សេងៗដែលពួកគេអាចមាននៅក្នុងដំណើរការនីតិវិធីតេតពិនិតភាពតើមតេវ។ គោលនយោបាយគួរត្រូវបានសរសេរឡើងដោយមានការពិគ្រោះ ហើយដាក់ឱ្យមានជាសាធារណៈ/ចែករំលែកជា គួរបានទទួលការវាយតម្លៃក្នុងចន្លោះពេលទៀ ក្រដាសដែលត្រូវកប់នៅក្នុងថតតុក្រោយពេ នោះទៅក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ នេះគឺជា យ៉ាងសំខាន់កាត់ផ្តាច់ចេញមិនបានពីប្រតិប



ដើម្បីអាចដាក់បញ្ចូល RBC ទៅក្នុងក្រុម ពាក់ព័ន្ធ។ នាយកដ្ឋាននីមួយៗមានតួនាទី គឺមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ស្ថា និរន្តរភាព។ គួរមានការប៉ាន់ប្រមាណ និង លែងជាកត្តានាំមុខដ៏សំខាន់តែមួយមុខទៀតហើយ ប៉ុន្តែក៏មានការពិចារណាផងដែរទៅលើបញ្ហានិរន្តរភាព។ នាយកដ្ឋានហិរញ្ញវត្ថុអាចចាត់ឱ្យមានថវិកាសម្រាប់វិធានការ និងគម្រោងនិរន្តរភាព។

ផ្នែកជនជាមនុស្សគួរជានាយ៉ាងណាឱ្យនិយោជិតទាំងអស់បានទទួលការបណ្តុះបណ្តាល និងត្រៀមខ្លួនរួចជាស្រេចដើម្បីដោះស្រាយរលើបញ្ហានិរន្តរភាព។ ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលរបស់ក្រុមហ៊ុន គួរមើលខុសត្រូវលើ RBC និងផ្សព្វផ្សាយសារៈសំខាន់នៃ RBC ទៅក្នុងក្រុមហ៊ុនទាំងមូល។

កំណត់សម្គាល់

តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ១
សហជីពមានតួនាទីតិចតួចប៉ុណ្ណោះក្នុងជំហានេះ ប្រសិនពាក់ព័ន្ធជាមួយក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិ ប៉ុន្តែប្រសិនពាក់ព័ន្ធជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់/ក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក តួនាទីរបស់សហជីពអាចមានទំហំធំ។ សហជីពអាចចូលរួមក្នុងការពិភាក្សាជាមួយក្រុមហ៊ុនស្តីពីប្រាក់បៀវត្ស/ការដំឡើងឋានៈ/ការផ្តល់រង្វាន់ដល់និយោជិត តំណាងឱ្យកម្មករនិយោជិតក្នុងការចរចាលើគោលនយោបាយថ្មី និងគោលដៅផ្សេងៗ (ឧ. ការបង្កើតមហិច្ឆតាដើម្បីទទួលបានប្រាក់ឈ្នួលរស់នៅ ឬការគោរពសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតនៅថ្នាក់ក្រុមហ៊ុន) បណ្តុះបណ្តាលបុគ្គលិកអំពីរបៀបចូលរួមជាមួយក្រុមហ៊ុនលើការងារ RBC ឬទៅលើអ្វីដែលម៉ាកយីហោត្រូវការពីសហជីព។

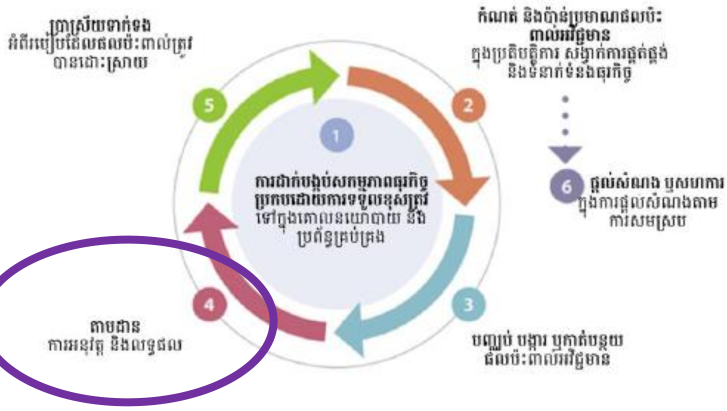
UNGPs និងគោលការណ៍ណែនៃ OECD តម្រូវឱ្យក្រុមហ៊ុនត្រូវដាក់បង្កប់ការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស រួមទាំងសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិតផងដែរទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ ចំណុចនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះក្រុមហ៊ុនក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិត និងអ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិ ព្រមទាំងទាមទារធាតុចូលពីកម្មករនិយោជិតតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាប្រកបដោយការស្ថាបនា។ សហជីពតែងតែមានអន្តរកម្មជាប្រចាំជាមួយសមាជិករបស់ខ្លួន ឧទាហរណ៍ដូចជានៅក្នុងការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ ឬក្នុងពេលអនុវត្តការអង្កេតសិក្សាស្រាវជ្រាវផ្សេងៗ។ ហេតុដូច្នេះ ក្នុងនាមជាសហជីពអ្នកគឺជាប្រភពព័ត៌មានដ៏មានតម្លៃខ្វះមិនបានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបានតម្រូវឱ្យអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយសិទ្ធិមនុស្ស និងនីតិវិធីថ្មីៗដែលត្រូវផ្អែកលើព័ត៌មានផ្តល់ដោយអ្នកពាក់ព័ន្ធ និងអ្នកជំនាញ។ នៅពេលអ្នកបានទទួលព័ត៌មានច្បាស់លាស់ស្តីពីបញ្ហានាពេលបច្ចុប្បន្ននៅក្នុងកន្លែងបំពេញការងារ ក្នុងនាមជាសហជីពអ្នកអាចៈ

- ផ្តល់ព័ត៌មានប្រាប់អ្នកបញ្ជាទិញបរទេសអំពីលក្ខខណ្ឌការងារ និងផ្តល់ធាតុចូល នៅពេលពួកគេអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីស្តីពីវិធីធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួន។
- ចូលរួមក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនានាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតដើម្បីធានាឱ្យមានការការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតនៅកន្លែងការងារកាន់តែប្រសើរ។
- ចូលរួមចំណែកអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង នីតិវិធី និងបទបញ្ញាផ្សេងៗស្តីពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម អនុសញ្ញារួម និងសេរីភាពសហជីព។
- ប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីថ្មីៗ ជម្រាបប្រាប់ទៅនិយោជិត និងនិយោជក រួមទាំងវិធីធ្វើយ៉ាងណាដើម្បីអាចមានភាពអនុលោមតាម និងថាតលគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីទាំងនេះប៉ះពាល់ដល់ពួកគេយ៉ាងណាខ្លះ។

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី ៤៖ តាមដាន

ជាផ្នែកមួយនៃជំហានទី ៤ ក្រុមហ៊ុន ចាំបាច់ត្រូវតាមដានសកម្មភាពរបស់ខ្លួន និងគោលនយោបាយដទៃទៀត ផ្អែកលើសូចនាករបែបបរិមាណ និង បែបគុណភាព។ គួរកែសម្រួលផែនការ សកម្មភាព និងគោលនយោបាយដោយ ផ្អែកលើលទ្ធផលបានមកពីការពិនិត្យ តាមដាននេះ។



ឧបករណ៍ត្រួតពិនិត្យនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ផ្តល់ឱ្យមានប្រព័ន្ធដើម្បីពិនិត្យតាមដានការអនុវត្ត និងលទ្ធផល។ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយគួរពិនិត្យតាមដានកិច្ចខិតខំផ្ទៃក្នុង សកម្មភាព និងគោលដៅរបស់ខ្លួនតាមរយៈការត្រួតពិនិត្យ ឬសវនកម្មខាងក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬពីខាងក្រៅតាមរយៈការប្រើប្រាស់៖

- សូចនាករបែបបរិមាណ និងសូចនាករបែបគុណភាព
- ប្រភពព័ត៌មានពីខាងក្នុង និងប្រភពព័ត៌មានពីខាងក្រៅ
- ការត្រួតពិនិត្យតាមពេលវេលាទៀងទាត់

បន្ថែមលើនេះ គួរពិនិត្យប៉ាន់ប្រមាណលើទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មក្នុងចន្លោះរយៈពេលទៀងទាត់ ហើយគួរយកសេចក្តីសន្និដ្ឋានពីការប៉ាន់ប្រមាណទាំងនេះមកប្រើប្រាស់ដើម្បីកែលម្អគោលនយោបាយ ដំណើរការ និងផែនការសកម្មភាព។

កំណត់សម្គាល់សម្រាប់ការងារក្រុម

តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៤

ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវតាមដានវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្តផែនការសកម្មភាព។ តើពួកគេបានយកវិធានការត្រឹមត្រូវមកអនុវត្ត ឬទេ? តើគួរកែសម្រួលផែនការនោះឬទេ? នៅក្នុងដំណើរការនេះ ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកអាចៈ

- គាំទ្រក្រុមហ៊ុនក្នុងការពិនិត្យតាមដាន ព្រោះថាអ្នកមានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយកម្មករនិយោជិត។ ការសន្ទនាក្រៅផ្លូវការ ការពិភាក្សាក្រុមគោលដៅ និងការអង្កេតស្រាវជ្រាវ គឺអាចជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងការប្រមូលព័ត៌មានស្ដីអំពីប្រសិទ្ធភាពរបស់វិធានការនានាដែលបានអនុវត្ត ព្រមទាំងអាចដឹងថាតើមានករណីគ្រោះថ្នាក់នៅតែកើតឡើងនោះទេ។ តាមរយៈការចែករំលែកព័ត៌មានទាំងនេះជាមួយក្រុមហ៊ុន អ្នកអាចជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងដំណើរការពិនិត្យតាមដាន ហើយក៏អាចប្រើប្រាស់ព័ត៌មានសម្រាប់ដំណើរការចរចារបស់អ្នកជាមួយនិយោជកផងដែរ។
- ចូលរួមក្នុងសវនកម្ម។ សវនកម្មគឺជាឧបករណ៍ដ៏មានសារៈសំខាន់ ព្រោះថា សវនកម្មអាចអនុញ្ញាតឱ្យអ្នកបញ្ជាទិញអាចពិនិត្យតាមដានរោងចក្រ និងចម្ការនានាទាក់ទងជាមួយសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ សវនករអាចចុះទៅកាន់ទីតាំងផលិតកម្មដោយប្រកាសប្រាប់ដំណឹងជាមុន ឬដោយមិនចាំបាច់ប្រកាសប្រាប់ដំណឹងជាមុន ហើយនៅពេលចុះទៅសវនករអាចមើលឃើញ ព្រមទាំងសម្ភាសកម្មករនិយោជិតបាន។ អ្នកអាចផ្ដល់ព័ត៌មានដល់សមាជិករបស់អ្នក ព្រោះថាពួកគេត្រៀមខ្លួនដើម្បីចូលរួមក្នុងសវនកម្មទាំងនេះ។
- ក្លាយជាសមាជិករបស់ប្រព័ន្ធវិញ្ញាបនបត្រសាកល។ ស្តង់ដាឈានមុខគេមួយចំនួនដូចជា RSPO និង Bonsucro ជាដើម មានអ្នកទទួលផលផ្សេងៗជាច្រើន។ ដោយហេតុថា ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធគឺមានភាពចាំបាច់ដើម្បីរក្សាស្តង់ដាឱ្យមានគុណភាពខ្ពស់ ហេតុនេះ ប្រព័ន្ធទាំងអស់នេះ តែងតែស្វាគមន៍យ៉ាងកក់ក្ដៅនូវតំណាងសហគមន៍ និងតំណាងកម្មករនិយោជិត ហើយអ្នកទាំងនោះអាចសហការដើម្បីកែសម្រួល ព្រមទាំងកែលម្អគោលការណ៍ និងលក្ខខណ្ឌនានានៅក្នុងស្តង់ដា។ កិច្ចសហប្រតិបត្តិការទាំងនេះ ជួយធានាឱ្យបានថា សិទ្ធិការងារត្រូវបានរួមបញ្ចូល និងលើកកម្ពស់យ៉ាងគ្រប់គ្រាន់ ហើយសវនកម្មដែលបានព្រមព្រៀងថា នឹងត្រូវធ្វើឡើងនោះពិតជាបានធ្វើឡើងជាក់ស្ដែងមែន។
- ចែករំលែកព័ត៌មាន និងស្ថិតិជាមួយអាជ្ញាធរមូលដ្ឋានដូចជា អធិការការងារជាដើមទាក់ទងជាមួយបញ្ហា និងករណីគ្រោះថ្នាក់ដែលអាចនៅតែកើតមានឡើង។

ឧបករណ៍របស់សហជីពៈ គម្រោងត្រួតពិនិត្យការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌

“ ទិន្នន័យយ៉ាងសុក្រិត គឺចាំបាច់ណាស់នៅពេលប្រមូលព័ត៌មានអំពីលក្ខខណ្ឌការងារនៅក្នុងរោងចក្រ ឬចម្ការនានា ។ ដើម្បីធានាឱ្យបានថាទិន្នន័យដែលបានប្រមូលគឺមានលក្ខណៈតំណាងឱ្យកម្មករនយោជិកយ៉ាងសមស្រប អង្គការ CNV Internationaal បានអភិវឌ្ឍន៍គម្រោងត្រួតពិនិត្យការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ។ គម្រោងត្រួតពិនិត្យការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌ ចូលទៅរកកម្មករនយោជិកដោយផ្ទាល់ដោយប្រើប្រាស់ទម្រង់អង្កេតការស្រាវជ្រាវឌីជីថលដែលកម្មកករនយោជិកអាចបំពេញដោយមិនចាំបាច់បង្ហាញអត្តសញ្ញាណរបស់ខ្លួន និងចូលរួមដោយស្ម័គ្រចិត្តតាមរយៈទូរស័ព្ទដៃ ថេបប្លែត ឬកុំព្យូទ័ររបស់ខ្លួន ។ គម្រោងនេះផ្ដល់ព័ត៌មានស្ដីពីប្រធានបទផ្សេងៗជាច្រើនរួមមានដូចជាៈ ប្រាក់ឈ្នួល សុវត្ថិភាព ថ្លៃចំណាយការរស់នៅ និងការងារថែមម៉ោងជាដើម ។ ប្រធានបទទាំងនេះមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនបរទេស ព្រោះថាពួកគេអាចទទួលបានព័ត៌មានទាក់ទងជាមួយហានិភ័យផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងរោងចក្រអ្នកផ្គត់ផ្គង់ ។

ការសិក្សាអង្កេតទាំងនេះត្រូវបានធ្វើឡើងរៀងរាល់ឆ្នាំដោយមានការគាំទ្រពីសហជីព (មូលដ្ឋាន) ដើម្បីប្រមូលព័ត៌មានសុក្រិត ហើយក៏អាចជួយត្រួតពិនិត្យវឌ្ឍនភាព ឬកង្វះវឌ្ឍនភាពបានផងដែរ ។ ទិន្នន័យទាំងនេះគឺអាចយកមកប្រើជាមូលដ្ឋានព័ត៌មានជូនដល់អ្នកពាក់ព័ន្ធនានាទាក់ទងជាមួយនឹងលក្ខខណ្ឌការងារនៅតាមបណ្ដារោងចក្រ និងវឌ្ឍនភាពដែលត្រូវបានធ្វើឡើង (ឬមិនមានវឌ្ឍនភាពត្រូវបានធ្វើឡើង) បន្ទាប់ពីការដាក់ចេញឱ្យមាននូវគោលនយោបាយ HREDD ។

ម្យ៉ាងទៀតទិន្នន័យទាំងនេះក៏អាចយកទៅប្រើប្រាស់ដើម្បីពង្រឹងគោលជំហររបស់សហជីពអ្នកនៅក្នុងកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចរចារប្រាក់ឈ្នួលអប្បបរមាផងដែរ ។ "

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី ៥៖ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

ក្នុងជំហានទី ៥ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រាប់ថាតើគេនឹងដោះស្រាយផលប៉ះពាល់ដោយរបៀបណា។ នេះជាជំហានចុងក្រោយដែលយើងនឹងពិភាក្សាគ្នាក្នុងវគ្គបណ្តុះបណ្តាលនេះ ប៉ុន្តែនេះជាជំហានដ៏សំខាន់ពាក់ព័ន្ធជាមួយគណនេយ្យភាពរបស់ក្រុមហ៊ុនថាតើក្រុមហ៊ុនអនុវត្តអាជីវកម្មរបស់ខ្លួនក្នុងលក្ខណៈប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវតាមវិធីណា។

ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រាប់អំពីព័ត៍មានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ស្តីពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញ ផែនការសកម្មភាព និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្ត សំណង។ល។ ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាតាមមធ្យោបាយពាក់ព័ន្ធ ។ នេះមានន័យថាក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវគិតរកឧបករណ៍ប្រាស្រ័យទាក់ទងដើម្បីយកមកប្រើប្រាស់នៅពេលប្រាស្រ័យទាក់ទងទៅកាន់អ្នកពាក់ព័ន្ធជាក់លាក់ ។ អ្នកពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមគេហទំព័រអាចជាមធ្យោបាយប្រសើរបំផុត ឬយ៉ាងហោចណាស់ក៏ជាជំហានដំបូងដែរ (ឧទាហរណ៍៖ ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ឬ NGOs) ប៉ុន្តែសម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធដទៃមួយចំនួនទៀតអ្នកប្រហែលជាត្រូវរៀបចំបើកកិច្ចប្រជុំ(ជាមួយសហជីព និង NGOs អ្នកអាចរៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំដើម្បីបង្ហាញថាតើក្រុមហ៊ុនបានអនុវត្តន៍យ៉ាងណាខ្លះពាក់ព័ន្ធជាមួយការគោរពសិទ្ធមនុស្ស បរិស្ថាន និងអាកាសធាតុ

ឬនៅពេលអ្នកចាំបាច់ត្រូវទាក់ទងទៅអ្នកប្រាស្រ័យទាក់ទងសហគមមូលដ្ឋានស្តីអំពីផលប៉ះពាល់ជាក់លាក់ដែលសកម្មភាពរបស់អ្នកមានមកលើសហគម នោះអ្នកប្រហែលជាអាចរៀបចំគិតកិច្ចប្រជុំរួមក្នុងសហគមន៍) ។

ជាការសំខាន់ដែលត្រូវយល់ថាការប្រាស្រ័យទាក់ទង គឺពុំមែនដូចគ្នាជាមួយការរាយការណ៍ទេ ។ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវរាយការណ៍ជារៀងរាល់ឆ្នាំអំពីកិច្ចខិតខំនៅក្នុងនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវដែលខ្លួនសម្រេចបាន ដូចគ្នាជាមួយការរាយការណ៍អំពីឆ្នាំសារពើពន្ធរបស់ពួកគេផងដែរ ។ ប៉ុន្តែការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្នុងវដ្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវមានន័យថាជាការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាតាមការចាំបាច់ ។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនេះជានិច្ចកាលត្រូវតែប្រកបដោយអត្ថន័យ៖ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយចិត្តបើកចំហមុនពេលមានការសម្រេចចិត្តធំៗត្រូវបានធ្វើឡើង
និងក្នុងចេតនាដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មានទៅវិញទៅមករវាងភាគីទាំងពីរ ។

កំណត់សម្គាល់សម្រាប់ការងារក្រុម

សម្គាល់៖ សម្រាប់លំហាត់ក្រុម មានគេហទំព័រពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនដូចខាងក្រោម៖

- របាយការណ៍ក្រុមហ៊ុន និងរបាយការណ៍ CSR
- Open Supply Hub: https://opensupplyhub.org/
- បញ្ជីសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់អ្នកបញ្ជាទិញ
- ការសន្យាប្តេជ្ញាចិត្តតម្លាភាព៖ https://transparencypledge.org/
- លេខ RN/CA
  - ម៉ាកយីហោអាមេរិក៖ https://rn.ftc.gov/Account/BasicSearch
  - ម៉ាកយីហោកាណាដា៖ http://: https:/www.apparelsearch.com/terms/c/ca_number.html

តួនាទីរបស់សហជីពក្នុងជំហានទី ៥
ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងអំពីដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវតាមមធ្យោបាយទាំងឡាយដែលពាក់ព័ន្ធ និងអាចឱ្យក្រុមអ្នកពាក់ព័ន្ធផ្សេងៗយល់បាន។ ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកអាច៖

- ផ្តល់ធាតុចូលដ៏មានតម្លៃសម្រាប់ការតម្រូវក្នុងការរាយការណ៍ជាទូទៅរបស់ក្រុមហ៊ុន ឬការអនុវត្តល្អដែលក្រុមហ៊ុនក្នុងស្រុក និងក្រុមហ៊ុនអន្តរជាតិអាចប្រើប្រាស់នៅក្នុងការប្រាស្រ័យទាក់ទងរបស់ពួកគេ។
- សម្របសម្រួលការប្រជុំដើម្បីអនុញ្ញាតឱ្យក្រុមហ៊ុនអាចប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនិយោជិតរបស់ខ្លួននៅពេលណាដែលការសម្រេចចិត្តសំខាន់ៗត្រូវបានធ្វើឡើង ឬនៅពេលត្រូវការធាតុចូល។ អ្នកក៏អាចគាំទ្រក្រុមហ៊ុនក្នុងការធានាឱ្យបានថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនេះប្រកបដោយអត្ថន័យ ដើម្បីធានាឱ្យការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយនិយោជិតត្រូវបានធ្វើឡើងក្នុងភាសាដែលពួកគេអាចយល់បាន ឱ្យពួកគេទទួលបានព័ត៌មានចាំបាច់ ហើយអាចយល់អំពីអ្វីដែលត្រូវបានប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយពួកគេ។
- បន្តផ្តល់ព័ត៌មានដល់សមាជិក និយោជក និងអ្នកបញ្ជាទិញ (អន្តរជាតិ) អំពីអនុសញ្ញារួម បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង ឬលទ្ធផលនៃដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវដោយផ្ទាល់តាមរយៈកិច្ចប្រជុំ ឬសន្និសីទនានា ឬដោយប្រយោលតាមរយៈឯកសារ អ៊ីនធឺណិត និងបណ្តាញពហុប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ។

- សម្របសម្រួលការរៀបចំសន្និសីទទៀងទាត់ជាប្រចាំសម្រាប់និយោជិតតាមរយៈការអនុវត្ត កិច្ចសន្ទនាសង្គមអនុលោមតាមលិខិតបទដ្ឋានច្បាប់ ចែករំលែក និងសង្ខេបខ្លឹមសារមេរៀនទទួលបាន។

ឧបករណ៍របស់សហជីព៖ ការបញ្ចុះបញ្ចូល និងការតស៊ូមតិ

ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកយល់ច្បាស់អំពីគុនតម្លៃនៃការបញ្ចុះបញ្ចូល។ ការធ្វើការងារជាមួយអ្នកធ្វើគោលនយោបាយ ដូចជារដ្ឋាភិបាល និងនិយោជកជាដើម ដើម្បីតស៊ូមតិ និងបញ្ចុះបញ្ចូលឱ្យមានគុណតម្លៃ និងនិយាមសង្គមពាក់ព័ន្ធជាមួយលក្ខខណ្ឌការងារ។ ក្នុងករណី HREDD ការបញ្ចុះបញ្ចូលទៅកាន់រដ្ឋាភិបាលគឺមានសារៈសំខាន់ជាពិសេស។ រដ្ឋាភិបាលទាំងអស់ចាំបាច់ត្រូវអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាពសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សដូចមានចែងក្រោម UNGPs ។ ប៉ុន្តែនៅពុំទាន់មានរដ្ឋាភិបាលច្រើនទេដែលបានបង្កើតផែនការសកម្មភាពទាំងនេះ។ ការជំរុញឱ្យរដ្ឋាភិបាលថ្នាក់ជាតិចាប់អនុវត្តការសិក្សាដើមគ្រា ព្រមទាំងអភិវឌ្ឍផែនការសកម្មភាពជាតិ (NAP) ផ្អែកលើការសិក្សាដើមគ្រានេះ គឺជាជំហានដំបូង ដ៏មានសារៈសំខាន់។ ក្រៅពីនេះ រដ្ឋាភិបាលដើរតួនាទីដ៏សំខាន់ ឧទាហរណ៍ដូចជានៅក្នុងការសម្របសម្រួល និងការកំណត់ឱ្យមានកិច្ចសន្ទនាសង្គម បង្កើតលំហសម្រាប់សហជីព ផ្តល់សច្ចាប័នលើអនុសញ្ញាស្នូលរបស់អង្គការ ILO និង សន្ធិសញ្ញាសិទ្ធិមនុស្សអន្តរជាតិនានា ព្រមទាំងជំរុញការអនុវត្តភាពអនុលោមតាមគោលនយោបាយ និងលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ។ ក្នុងប្រទេសហូឡង់ អង្គការ CNV Internationaal បានចូលរួមក្នុងការបញ្ចុះបញ្ចូល និងការតស៊ូមតិចំពោះអ្នកធ្វើគោលនយោបាយក្នុងប្រទេសហូឡង់ និងទ្វីបអឺរ៉ុប តាមមធ្យោបាយផ្សេងៗជាច្រើន។ ឧទាហរណ៍ក្នុងរយៈពេលប៉ុន្មានឆ្នាំកន្លងទៅ CNV Internationaal បានដើរតួនាទីយ៉ាងសំខាន់ក្នុងការរៀបចំ និងបង្ហាញការគាំទ្ររបស់អ្នកបរិភោគ និងក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយក្នុងប្រទេសហូឡង់ចំពោះលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ HREDD ។

កំណត់សម្គាល់

ការបិទកម្មវិធី

កំណត់សម្គាល់

ឯកសារធនធាន

ប្រភពទូទៅ

- គោលការណ៍មគ្គុទេសក៍របស់អង្គការសហប្រជាជាតិស្តីពីអាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្ស (២០១១)៖ https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf
- គោលការណ៍ណែនាំ OECD សម្រាប់សហគ្រាសពហុជាតិ(២០២៣)៖ http://mneguidelines.oecd.org/MNEguidelines/
- OECD Guidance on due diligence for responsible business conduct (2018): https://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due- diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf
- ឯកសារណែនាំស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ OECD សម្រាប់សង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ និងស្បែកជើង (២០១៧): https://www.oecd.org/industry/inv/mne/responsible-supply-chains-textile-garment-sector.htm
- ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ(Oxfam/ Shift): https://www.businessrespecthumanrights.org/
- មជ្ឈមណ្ឌលអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវកម្ពុជា (GIZ/ Eurocham Cambodia 2023): https://rbh-eurochamcambodia.com/

ប្រភពឯកសារសម្រាប់លិខិតូបករណ៍ជាក់លាក់

- ធនធានរបស់អង្គការ CNV Internationaal ស្តីពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម៖ https://www.cnvinternationaal.nl/en/topics/field-of-work/social-dialogue
- របៀបសម្រាប់សហជីពប្រើប្រាស់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅក្នុងវិស័យកាត់ដេរ៖ (cnvinternationaal.nl): https://www.cnvinternationaal.nl/_Resources/Persistent/2/8/f/b/28fb930f80c35fd3e65e2de2de9a5ba11b9124c0/2022-11-02 - How trade unions use grievance mechanisms in the garment sector.pdf
- របៀបដែលសហជីពអាចចូលរួមក្នុងនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្សដើម្បីការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត: https://www.cnvinternationaal.nl/en/topical/news/new-publication-about-the-rol-of-trade-unions-in-hrdd

ឯកសារធនធានសម្រាប់ជំហានទី ៥

- Open Supply Hub: https://opensupplyhub.org/
- ការសន្យាប្តេជ្ញាចិត្តតម្លាភាព៖ https://transparencypledge.org/
- លេខ RN/CA
  - ម៉ាកយីហោអាមេរិក៖ https://rn.ftc.gov/Account/BasicSearch
  - ម៉ាកយីហោកាណាដា៖ http://: https:/www.apparelsearch.com/terms/c/ca_number.html