ឯកសារចែកសម្រាប់
សិក្ខាសាលាស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ
ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានរបស់សហជីពមូលដ្ឋាន

មាតិកា

មាតិកា 1

សេចក្តីផ្តើម 2

សិក្ខាសាលា HREDD 2

សេចក្តីផ្តើមទូទៅ 2

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ 3

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ 4

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ (បន្ត) 6

ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ 8

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ 9

តួនាទីរបស់សហជីពនៅក្នុង HREDD 9

ជំហានទី២៖ កំណត់ និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន 13

ជំហានទី៦៖ ការផ្តល់សំណង ឬការសហការក្នុងការផ្តល់សំណង 15

ជំហានទី៥៖ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង 17

សន្និដ្ឋាន 17

ឯកសារធនធាន 18

សេចក្ដីផ្ដើម

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 ត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើយសម្រាប់សហជីព ដើម្បីកសាងការយល់ដឹងអំពី HREDD ក៏ដូចជាអំពីតួនាទីដែលសហជីពអាចមាននៅក្នុងជំហាននីមួយៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ សៀវភៅណែនាំនេះ មានចេតនាជាឯកសារពិគ្រោះមគ្គុទ្ទេសក៍ផង ព្រមទាំងជាសៀវភៅកត់ត្រាចំណុចនានាសម្រាប់ពេលវេលានៃការបណ្តុះបណ្តាលនេះផងដែរ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃសៀវភៅណែនាំនេះ យើងមានដាក់ឯកសារធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការសិក្សាស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត។

សិក្ខាសាលា HREDD

សេចក្តីផ្តើមទូទៅ

ទូរសព្ទដែលអ្នកប្រើ ប៊ិកដែលអ្នកសរសេរ សម្លៀកបំពាក់ដែលអ្នកស្លៀកពាក់ ឬសូម្បីតែសម្លដែលអ្នកហូបគ្រឿងផ្សំនានា ឬអាចជាផលិតផលទាំងមូលទំនងជាមានប្រភពមកពីបរទេស។ អាជីវកម្មនានាមានប្រតិបត្តិការជាលក្ខណៈអន្តរជាតិកាន់តែខ្លាំងឡើងៗ។ ស្ទើរតែគ្មានសង្វាក់តម្លៃណាមួយដែលមិនមានអ្នកដើរតួនាទីអន្តរជាតិណាស់។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ គឺភាគច្រើននៅប្រមូលផ្តុំក្នុងកម្រិតជាតិ (ឬពេលខ្លះមានលក្ខណៈតំបន់មួយផ្នែកដូចជានៅក្នុងសហគមន៍អ៊ឺរ៉ុបជាដើម)។ ចំណុចនេះ នាំឱ្យមានគម្លាតផ្នែកអភិបាលកិច្ច៖

គេអាចចាប់ឱ្យអាជីវកម្មត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើសិទ្ធិមនុស្សបង្កឡើងដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសដាល់នៅរបស់គេ ប៉ុន្តែពុំអាចចាប់ឱ្យទទួលខុសត្រូវនៅពេលពួកគេសម្រេចចិត្តប្តូរសកម្មភាពអាជីវកម្មមួយចំនួនរបស់ខ្លួនទៅក្រៅប្រទេសនៅកន្លែងដែលប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌មិនសូវមានដំណើរការបានល្អ។

កំណត់សម្គាល់

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ

អង្គការសហប្រជាជាតិព្យាយាមដោះស្រាយចន្លោះគម្លាតផ្នែកអភិបាលកិច្ចនេះ តាមរយៈការបង្កើតឱ្យមានគោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់អាជីវកម្មនៅទូទាំងពិភពលោកស្តីអំពីវិធីដើម្បីគោរពសិទ្ធិមនុស្សនៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិ។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅទូទាំងពិភពលោក ដែលមានប្រតិបត្តិការជាអន្តរជាតិ។ ដូច្នេះ ក៏ត្រូវអនុវត្តផងដែរចំពោះក្រុមហ៊ុនក្នុងប្រទេសផលិតដូចជាប្រទេសកម្ពុជាជាដើមដែលទិញទំនិញ ឧទាហរណ៍ដូចជាវាយនភណ្ឌជាដើម មកពីប្រទេសចិន ឬប្រទេសបង់ក្លាដែសដើម្បីផលិតសម្លៀកបំពាក់។ គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងបន្ទាប់ពីមានការពិគ្រោះយោបល់យ៉ាងខ្លាំងក្លាជាមួយអាជីវកម្ម (ខ្នាតតូច និងខ្នាតធំ) រដ្ឋាភិបាល សហគមន៍មូលដ្ឋាន NGOs សហជីព និងត្រូវបានអនុម័តដោយអង្គការសហប្រជាជាតិក្នុងឆ្នាំ ២០១១ HREDD គឺជាធាតុដ៏សំខាន់នៅក្នុងគោលការណ៍ណែនាំនេះ។

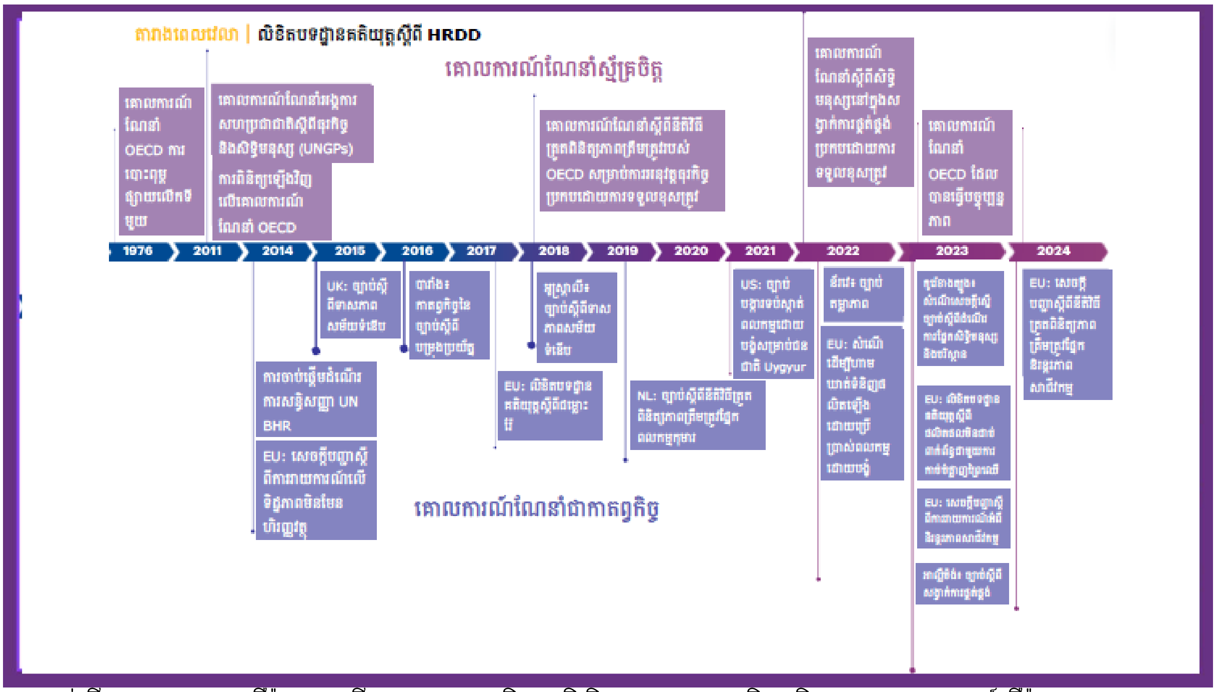
អង្គការសហប្រជាជាតិយល់ស្របថា ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់មិនថាជាក្រុមហ៊ុនធំ និងក្រុមហ៊ុនតូច គឺទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងសុខុមាលភាពរបស់សហគមន៍ ព្រមទាំងបរិស្ថានរួមទាំងអាកាសធាតុផងដែរ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទាំងមូល។ ក្នុងនោះ គឺរួមទាំងការគោរពសិទ្ធិការងារ ក៏ដូចជាការគោរពសិទ្ធិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសហគមន៍ដែលពួកគេកំពុងប្រតិបត្តិការ ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដទៃទៀតដែលពួកគេកំពុងប្រតិបត្តិការជាមួយផងដែរ។ ហានិភ័យចំពោះអ្វីៗដែលនៅជុំវិញរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាធាតុស្នូលដ៏សំខាន់។ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយត្រូវបានរំពឹងថា នឹងបំពេញការទទួលខុសត្រូវនេះតាមរយៈការអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ ដែលជាដំណើរការគ្រប់គ្រងជាបន្តបន្ទាប់។

កំណត់សម្គាល់

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ

ថ្វីបើក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវសម្រាប់សិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានតាំងពីឆ្នាំ ២០១១ មកម្ល៉េះ ប៉ុន្តែក្រុមហ៊ុនជាច្រើននៅពុំទាន់អនុវត្តបានគ្រប់គ្រាន់នៅឡើយ។ ហេតុដូច្នេះ ចាប់តាំងពីឆ្នាំ ២០១៤ មក មានការអំពាវនាវកាន់តែច្រើនឡើងឱ្យមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដើម្បីធ្វើឱ្យនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវសម្រាប់សិទ្ធិមនុស្សក្លាយជាកាតព្វកិច្ចផ្នែកច្បាប់មួយសម្រាប់ក្រុមហ៊ុន។ ហេតុដូច្នេះ HREDD បែបស្ម័គ្រចិត្តកន្លងមក ក៏ក្លាយទៅជាដំណើរការជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយនៅក្នុងបណ្តាយុត្តាធិការមួយចំនួនដូចជានៅអឺរ៉ុបជាដើម។

ស្លាយនេះ បង្ហាញយ៉ាងច្បាស់អំពីនិន្នាការនៃការឈានចេញពីដំណើរការបែបស្ម័គ្រចិត្តទៅជាដំណើរការជាកាតព្វកិច្ច៖ ក្នុងប្រទេសបារាំងស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវយ៉ាងទូលំទូលាយជាលើកដំបូងដោយបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០១៦។ ចាប់ពីឆ្នាំ ២០២២ ប្រទេសណ័រវេ និងប្រទេសអាល្លឺម៉ង់ក៏បានអនុវត្តតាមផងដែរ។ ច្បាប់ទាំងអស់នេះ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD និង UNGPs។



បន្ទាប់ពីបណ្តាប្រទេសអឺរ៉ុបជាច្រើន បានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិមក សហគមន៍អឺរ៉ុប (EU) បានសម្រេចចិត្តថា ជាការល្អដែលគួរឱ្យមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយនៅកម្រិតអឺរ៉ុបទាំងមូល។ ហេតុដូច្នេះ គណៈកម្មាធិការអឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍសំណើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនេះ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD។ សំណើនេះ គឺហៅថា សេចក្តីបញ្ញាស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកនិរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSDDD) ហើយបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ ប៉ុន្តែនៅមុនពេលនេះ សហគមន៍អឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលបណ្តាលឱ្យក្រុមហ៊ុននានាត្រូវរាយការណ៍ស្តីពីនិរន្តរភាព និងកិច្ចខិតខំនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនរួចហើយ ដែលមានឈ្មោះថា សេចក្តីបញ្ញាស្តីពីការរាយការណ៍និរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSRD)។ បន្ទាប់ពីនោះ សហគមន៍អឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិស្តីពីការបាត់បង់ព្រៃឈើ៖ នៅពេលនាំចូលផលិតផលមួយចំនួនដូចជាសណ្តែកសៀង ដូងប្រេង ឬកាកាវ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ដោយមានកូអរដោណេទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ជាពិសេសបញ្ជាក់អំពីទីតាំងផលិតផលទាំងនេះត្រូវបានដាំដុះនៅលើដីដែលបានបាត់បង់ព្រៃឈើតាំងពីឆ្នាំ ២០១៩ ឬឆ្នាំ ២០២០ មក។ ជាចុងក្រោយគឺនឹងមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីៗនាពេលខាងមុខស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ផងដែរ។ ប្រសិនគេអាចផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់បានឱ្យឃើញថា ផលិតផលដែលស្ថិតនៅលើទីផ្សារអឺរ៉ុប គឺត្រូវបានផលិតដោយប្រើប្រាស់ពលកម្មបង្ខំ ផលិតផលគឺនឹងត្រូវដកចេញពីទីផ្សារ ហើយនឹងត្រូវទទួលយកមកក្នុងទីផ្សារវិញបាន លុះត្រាណាតែពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានបានលុបបំបាត់ក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់។

ស្របពេលដែលការជជែកដេញដោលអំពីលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិទាំងនេះ មានភាពជឿនលឿនខ្លាំងនៅសហគមន៍អឺរ៉ុប នៅទីដទៃទៀតក្នុងពិភពលោក ក៏កំពុងមានការអនុវត្តតាមផងដែរ។ នៅប្រទេស

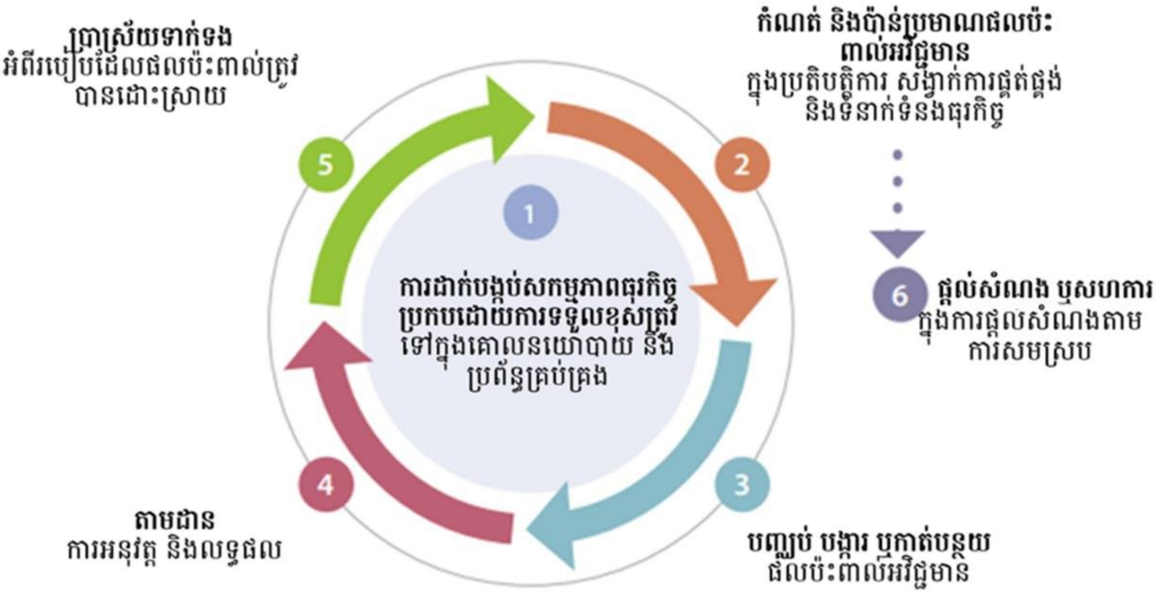
អូស្ត្រាលី ច្បាប់ស្តីពីទាសភាពសម័យទំនើបឆ្នាំ ២០១៨ ត្រូវបានធ្វើបច្ចុប្បន្នភាពដើម្បីរួមបញ្ចូលធាតុផ្សំដទៃទៀតនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ ក្នុងប្រទេសជប៉ុន គោលការណ៍ណែនាំសម្រាប់អាជីវកម្ម និងសិទ្ធិមនុស្សត្រូវបានបង្កើតឡើង ហើយមានការរំពឹងទុកថា គោលការណ៍ណែនាំទាំងនេះ (ផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD) នឹងត្រូវអភិវឌ្ឍបន្ថែមទៀតទៅជាលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ។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

ចាប់តាំងពីមានច្បាប់នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យ ភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយរបស់អឺរ៉ុបមក CSDDD គឺជាច្បាប់ នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវជឿនលឿនជាងគេបំផុតគិតមកដល់បច្ចុប្បន្ននៅក្នុងទីផ្សារដ៏ធំជាងគេបំផុតមួយក្នុងពិភពលោក ហើយបន្តិចទៀតយើងនឹងពិនិត្យមើលលម្អិតទៅលើច្បាប់នេះដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះក្រុមហ៊ុន ធំៗបំផុត (ក្រុមហ៊ុនដែលមាននិយោជិតច្រើនជាង ១០០០ នាក់ និងអត្រាលក់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤៥០ លានដុល្លារ) ដែលលក់ផលិតផល ឬសេវានៅលើទីផ្សារអឺរ៉ុប។ ប៉ុន្តែថ្វីបើច្បាប់នេះ ត្រូវអនុវត្តតែចំពោះក្រុមហ៊ុនធំៗទាំងនោះក្តី ប៉ុន្តែច្បាប់នេះ ក៏គ្របដណ្តប់លើសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូលផងដែរ។ ប្រសិនផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកើតមាននៅក្នុងសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ក្នុងទីណាមួយនៅក្នុងពិភពលោក ហើយក្រុមហ៊ុនទាំងនោះពុំបានឆ្លើយតបអនុលោមតាមកាតព្វកិច្ចនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនទេ គឺពួកគេអាចត្រូវទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងអឺរ៉ុប។

កំណត់សម្គាល់

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ (បន្ត)

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិទាំងអស់នេះ គឺផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំអង្គការសហប្រជាជាតិ និងទស្សនាទាន HREDD។ ដូចបានបញ្ជាក់មកហើយថា ដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវជាបន្តបន្ទាប់នេះ គឺក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តរួមមាន ៦ ជំហានដែលយើងនឹងពន្យល់លម្អិតបន្ថែមទៀតនៅក្នុងវគ្គសិក្ខាសាលានេះ។ ជំហានទី ១ គឺការដាក់ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវចូលទៅក្នុងគោលនយោបាយ និងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ ជំហានទី ២ គឺការកំណត់ និងការវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាននៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលៈ ប្រតិបត្តិការទាំងមូលរបស់ពួកគេ ប្រតិបត្តិការដែលស្ថិតក្រោមសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ និងប្រតិបត្តិការនៅក្នុងទំនាក់ទំនងអាជីវកម្ម។ ជំហានទី ៣ គឺត្រូវបញ្ឈប់ ទប់ស្កាត់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញ។ ក្នុងជំហានទី ៤ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវតាមដានលើការអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនៈ តើដំណើរការនេះត្រូវបានអនុវត្តតាមវិធីត្រឹមត្រូវឬទេ ហើយតើមានលទ្ធផលដូចម្តេចខ្លះ។ ជំហានទី ៥ គឺពាក់ព័ន្ធជាមួយការប្រស្រ័យទាក់ទងៈ តើក្រុមហ៊ុនឆ្លើយតបចំពោះផលអវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញដោយរបៀបណា? និងចុងក្រោយជំហានទី ៦ៈ ប្រសិនបើបានរកឃើញផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន តើក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវផ្តល់សំណង ឬសហការផ្តល់សំណងអ្វីខ្លះនៅពេលសមស្រប។



ជំហានទី ១ៈ

នៅពេលសរសេរព្រាងគោលនយោបាយ គោលនយោបាយនេះ គួរត្រូវបានអនុម័តដោយថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាន់ខ្ពស់ ត្រូវមានគោលដៅជាក់ស្តែង និងអាចវាស់វែងបាន (ការបកស្រាយអំពីការទទួលខុសត្រូវ និងដំណើរការគោលនយោបាយ) ព្រមទាំងការពិពណ៌នាអំពីប្រព័ន្ធខាងក្រៅ (ឧ.វិញ្ញាបនបត្របញ្ជាក់) និងតួនាទីរបស់ពួកគេនៅក្នុងដំណើរការ នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ គោលនយោបាយទាំងនោះ គួរត្រូវសរសេរឡើងដោយមានការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកជំនាញ (ខាងក្រៅ) ហើយត្រូវដាក់ឱ្យមានជាសាធារណៈ/ចែករំលែកជាមួយនិយោជិត/អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងភាគីខាងក្រៅនានា។ គួរមានការវាយតម្លៃលើគោលនយោបាយនេះជាទៀងទាត់។ ដើម្បីធានាឱ្យបានថា គោលនយោបាយពុំមែនគ្រាន់តែជាក្រដាសដែលនឹងត្រូវយកទៅកប់ទុកក្នុងថតក្រោយពេលសរសេររួច គួរដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារគោលនយោបាយក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ នេះគឺជាជំហានដ៏សំខាន់យ៉ាងពិតប្រាកដ។ ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ គួរតែជាផ្នែកកាត់ផ្តាច់ចេញមិនបានពីក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់អាជីវកម្ម។

ជំហានទី ២ៈ

ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលសម្រាប់ផលិតផលនានារបស់ខ្លួន រាប់តាំងពីប្រភពនៃវត្ថុធាតុដើម ព្រមទាំងធាតុចូលដែលចាំបាច់ដើម្បីផលិតវត្ថុធាតុដើមនេះទៀតផង។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវកំណត់រកផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (ជាសក្តានុពល) ទាំងអស់ ដែលអាចមានមកលើកម្មករនិយោជិត សហគមន៍ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ បរិស្ថាន និងអាកាសធាតុសម្រាប់ផលិតផលនីមួយៗរបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនប្រហែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវមួយចំនួន ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាននេះៈ ពួកគេអាចពិភាក្សាផ្ទៃ

ក្នុងជាមួយអ្នកបញ្ញាទិញ ឬនាយកដ្ឋានបញ្ញាទិញជាដើម ដើម្បីឱ្យដឹងថាតើជាតុផ្សំ ឬសមាសធាតុនានា គឺទិញមកពីទីណា។ ប្រភពដទៃទៀតអាចមានដូចជាសវនកម្ម បណ្តឹង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា ដូចជាសហជីព និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាដើម។

ជំហានទី ៣៖
ដើម្បីអាចទប់ស្កាត់ បញ្ឈប់ និង/ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញ ក្រុមហ៊ុនគួរបង្កើតឱ្យមានផែនការសកម្មភាព។ ផែនការសកម្មភាពនេះ គួរតែមានលក្ខណៈ SMART (ជាក់លាក់ អាចវាស់វែងបាន អាចធ្វើសកម្មភាព/អាចសម្រេចបាន ប្រាកដនិយម និងមានពេលកំណត់ត្រឹមត្រូវ) ហើយផែនការសកម្មភាពនេះ ក៏គួរមានបញ្ជាក់ផងដែរ ថាតើនរណានៅក្នុងក្រុមហ៊ុនជាអ្នកទទួលខុសត្រូវលើសកម្មភាពណា ហើយតើថវិកាណាដែលត្រូវបានកំណត់សម្រាប់សកម្មភាពនោះ។ ផែនការសកម្មភាព គឺអាចបង្កើតឡើងក្នុងទម្រង់ណាមួយដែលក្រុមហ៊ុនប្រើប្រាស់រួចហើយសម្រាប់ផែនការសកម្មភាពនៅក្នុងវិស័យដទៃទៀត។

ជំហានទី ៤៖
ឧបករណ៍នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវបង្កើតឱ្យមានជាប្រព័ន្ធ ដើម្បីពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្ត និងលទ្ធផល។ ក្រុមហ៊ុនគួរពិនិត្យតាមដានលើកិច្ចខិតខំផ្ទៃក្នុង សកម្មភាព និងគោលដៅរបស់ខ្លួន តាមរយៈការពិនិត្យឡើងវិញនៅក្នុងក្រុមហ៊ុន ឬការពិនិត្យឡើងវិញពីខាងក្រៅ ឬសវនកម្មដោយប្រើប្រាស់៖

- សូចនាករបែបបរិមាណ និងបែបគុណភាព
- ប្រភពព័ត៌មានផ្ទៃក្នុង និងពីខាងក្រៅ
- ការពិនិត្យឡើងវិញក្នុងចន្លោះពេលទៀងទាត់

បន្ថែមលើនេះ គួរវាយតម្លៃលើទំនាក់ទំនងអាជីវកម្មក្នុងចន្លោះពេលទៀងទាត់ផងដែរ ហើយគួរយកសេចក្តីសន្និដ្ឋានពីការវាយតម្លៃនោះមកប្រើប្រាស់ ដើម្បីកែលម្អគោលនយោបាយ ដំណើរការ និងផែនការសកម្មភាព។

ជំហានទី ៥៖
ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងរាល់ព័ត៌មានពាក់ព័ន្ធទាំងអស់ស្តីពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលបានរកឃើញផែនការសកម្មភាព និងវឌ្ឍនភាពនៃការអនុវត្ត សំណង។ល។ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា តាមមធ្យោបាយពាក់ព័ន្ធ។ នេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុនត្រូវគិតរកឧបករណ៍ប្រាស្រ័យទាក់ទងអ្វីខ្លះដើម្បីយកមកប្រើប្រាស់ពេលប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធជាក់លាក់។ សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធមួយចំនួន ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមរយៈគេហទំព័រប្រហែលគឺជាមធ្យោបាយប្រសើរបំផុត ឬយ៉ាងហោចណាស់ក៏ជាមធ្យោបាយទាក់ទងជាជំហានដំបូងផងដែរ (ឧ. ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ ឬអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល)។ សម្រាប់អ្នកពាក់ព័ន្ធមួយចំនួនទៀត អ្នកប្រហែលជាត្រូវរៀបចំកិច្ចប្រជុំ (ឧ. ជាមួយសហជីព និងអង្គការមិនមែនរដ្ឋាភិបាល អ្នកអាចរៀបចំកិច្ចប្រជុំប្រចាំឆ្នាំដើម្បីពិនិត្យថាតើក្រុមហ៊ុនកំពុងអនុវត្តការងារបានយ៉ាងណាដែរនៅក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស បរិស្ថាន និងអាកាសធាតុ ឬនៅពេលអ្នកចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយសហគមន៍មូលដ្ឋានស្តីពីផលប៉ះពាល់ជាក់លាក់ដែលសកម្មភាពរបស់អ្នក នឹងបង្កឱ្យមានមកលើសហគមន៍ អ្នកប្រហែលជាចង់រៀបចំកិច្ចប្រជុំនៅតាមសហគមន៍ជាដើម)។

ជាការសំខាន់ដែលត្រូវយល់ច្បាស់ថា ការប្រាស្រ័យទាក់ទង គឺពុំមែនដូចគ្នាជាមួយការរាយការណ៍ទេ។ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវរាយការណ៍ប្រចាំឆ្នាំស្តីពីផលិតផលកិច្ចខិតខំនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនដូចអ្វីដែលពួកគេធ្វើរៀងរាល់ឆ្នាំសារពើពន្ធដែរ។ ប៉ុន្តែការប្រាស្រ័យទាក់ទងនៅក្នុងវដ្តនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវមានន័យថា ជាការប្រាស្រ័យទាក់ទងជាបន្តបន្ទាប់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាតាមការចាំបាច់។ ការប្រាស្រ័យទាក់ទងនេះ ជានិច្ចកាលជាការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រកបដោយអត្ថន័យ ដែលមានចិត្តបើកទូលាយមុនពេលការសម្រេចចិត្តធំៗត្រូវបានធ្វើឡើង ហើយក្នុងចេតនាដើម្បីចែករំលែកព័ត៌មានទៅវិញទៅមករវាងភាគីទាំងសងខាង។

ជំហានទី ៦៖
បុគ្គលមួយក្រុមដែលបានរងគ្រោះដោយសកម្មភាពអាជីវកម្ម មានសិទ្ធិទទួលបានសំណង៖
១. ជាផ្លូវការ សំណងមានន័យថា ជាការស្តារស្ថានភាពឱ្យត្រលប់ទៅស្ថានភាពប្រៀបបីដូចជាផលប៉ះពាល់នោះពុំបានកើតមាន។ ជាការពិតណាស់ ការងារនេះ គឺស្ទើរតែពុំអាចធ្វើទៅបាន ប៉ុន្តែចំណុចគន្លឹះមួយ គឺជាការព្យាយាមស្តារឱ្យបានច្រើនតាមដែលអាចធ្វើបាន ត្រលប់ទៅស្ថានភាពដែលគួរតែជាស្ថានភាពដែលផលប៉ះពាល់ពុំបានកើតមាន។
២. ក្រុមហ៊ុន គួរព្យាយាមធ្វើការកែប្រែសម្រាប់គ្រោះថ្នាក់ដែលបានបង្កឡើង។
៣. ក្រុមហ៊ុនអាចប្រើប្រាស់វិធានការផ្សេងៗជាច្រើន។ សំណងគឺពុំមែនសុទ្ធតែអំពីប្រាក់នោះទេ សំណងអាចរួមមានដូចជាការសុំទោស ការសងការខូចខាត ការស្តារនីតិសម្បទា ការផ្តល់សំណងជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនជាហិរញ្ញវត្ថុ និងការដាក់ទណ្ឌកម្មវិន័យ (មិនថាជាការដាក់ទណ្ឌកម្មបែបព្រហ្មទណ្ឌ ឬរដ្ឋបាល

ដូចជាការផាកពិន័យជាដើម) ក៏ដូចជាការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់តាមរយៈអធិបញ្ញា ឬកិច្ចសន្យាធានាថាមិនប្រព្រឹត្តជាថ្មីម្តងទៀតជាដើម។

៤. ផ្នែកដ៏សំខាន់មួយរបស់ជំហានទី ៦ គឺកាតព្វកិច្ចរបស់ក្រុមហ៊ុននៅក្នុងការបង្កើតយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ។

កំណត់សម្គាល់

ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ

សង្ខេប

- ឱ្យស្របទៅតាមបរិបទដែលក្រុមហ៊ុននោះកំពុងប្រតិបត្តិការ។
- HREDD គឺផ្តោតទៅលើហានិភ័យ៖ ពុំមែនផ្តោតទៅលើហានិភ័យសម្រាប់តែក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺផ្តោតលើហានិភ័យសម្រាប់អ្វីៗទាំងឡាយជុំវិញក្រុមហ៊ុន និងសម្រាប់អ្នកខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនផងដែរ។

នៅពេលសេចក្តីមក៖ ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរួមមាន៖

- HREDD គឺផ្អែកលើស្តង់ដា RBC ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ពោលគឺពុំមែនត្រូវបានទទួលស្គាល់ត្រឹមតែដោយ OECD តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយអង្គការសហប្រជាជាតិផងដែរ ហេតុដូច្នេះនេះគឺជាទស្សនាទានសកលដែលអាចអនុវត្តបានសម្រាប់គ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃអន្តរជាតិ ហេតុនេះ HREDD ក៏អាចយកទៅអនុវត្តបានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតផងដែរ។
- គោលបំណងចម្បងរបស់ HREDD គឺដើម្បីទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ជាការពិតណាស់ ការផ្តល់សំណងសម្រាប់ផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជាមានគឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺផ្តោតលើការបង្ការទប់ស្កាត់
- HREDD គឺជាដំណើរការមួយដែលមានលក្ខណៈបត់បែន ជាបន្តបែបប្រតិកម្ម និងមានភាពបត់បែន៖ដែលអាចកែសម្រួលអនុវត្ត HREDD គួរមានការយកចិត្តបន្ថែមទៅលើទិដ្ឋភាពផ្នែកយេនឌ័រ និងក្រុមងាយរងគ្រោះនានា។ ជារឿយៗស្ត្រី និងកុមារីតែងរងផលប៉ះពាល់ពីការរំលោភបំពានសិទ្ធិមនុស្សច្រើនជាងបុរស និងក្មេងប្រុស ហើយជារឿយៗតែងមានការលំបាកក្នុងការចូលទៅរកពួកគេ។ កុមារ ឬមនុស្សមានពិការភាពគឺមានភាពងាយរងគ្រោះកាន់តែខ្លាំងថែមទៀត។
- HREDD គឺមានលក្ខណៈសមាមាត្រ មានន័យថាអ្វីដែលក្រុមហ៊ុនគួរធ្វើគឺអាស្រ័យទៅលើទំហំរបស់ក្រុមហ៊ុន ទីតាំងដែលក្រុមហ៊ុនតាំងនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃព្រមទាំងកម្រិត/ទំហំផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (កាលណាផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានកាន់តែជះឥទ្ធិពលខ្លាំង ការទទួលខុសក៏កាន់តែធំ)។
- ការចូលរួមរបស់អ្នកពាក់ព័ន្ធគឺជាគន្លឹះដ៏សំខាន់នៅក្នុងគ្រប់ជំហានទាំងអស់របស់ HREDD ។
- និងជាចុងក្រោយ៖ HREDD ជាក់ស្តែងគឺពាក់ព័ន្ធជាមួយ *ការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវ៖* ក្រុមហ៊ុនទទួលខុសត្រូវចំពោះសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន រួមជាមួយដៃគូទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ ដៃគូនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃគួរគាំទ្រគ្នាទៅវិញទៅមកនៅក្នុងការគោរពសិទ្ធិមនុស្ស អាកាសធាតុ និងបរិស្ថាន។

កំណត់សម្គាល់

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ

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

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

កំណត់សម្គាល់

តួនាទីរបស់សហជីពនៅក្នុង HREDD

HREDD ផ្តល់**ឱកាស**ឱ្យសហជីពអាចបង្កើនកម្លាំងការងាររបស់ខ្លួនក្នុងការធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិមានការទទួលខុសត្រូវយ៉ាងច្បាស់លាស់។ អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យលើការប្រតិបត្តិក្នុងការបញ្ជាទិញរបស់ខ្លួន។ ពួកគេត្រូវមានចំណែកទទួលខុសត្រូវក្នុងការដោះស្រាយលើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាសក្តានុពល និងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានជាក់ស្តែងដែលកើតមានលើសិទ្ធិការងារនៅក្នុងគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់នៃសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន។ អ្នកបញ្ជាទិញអន្តរជាតិពុំត្រូវផ្ទេរការទទួលខុសត្រូវទៅឱ្យអ្នកដើរតួនាទីដទៃទៀតនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃ។ ម្យ៉ាងទៀត ពួកគេពុំគួរគ្រាន់តែដកខ្លួនចេញ ហើយចាប់ផ្តើមទៅទិញទំនិញនៅទីផ្សេងទៀតនោះទេ។ ជាក់ស្តែង ទស្សនាទានស្តីពី**ការចែករំលែកការទទួលខុសត្រូវ**នេះហើយ

ដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសហជីពអាចធានាបាននូវសុវត្ថិភាព 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 ។ នៅក្នុងជំហាននីមួយៗនៃជំហានទាំងប្រាំមួយមានតួនាទីជាក់លាក់សម្រាប់សហជីព/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។

កំណត់សម្គាល់

តួនាទីទូទៅរបស់សហជីព

១. តំណាងឱ្យនិយោជិត
    ក. ចរចាកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកស្ដីអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌនានា។ នៅពេលព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិការងារ ដូចជាបញ្ហាប្រាក់បៀវត្សទាប ឬលក្ខខណ្ឌការងារគ្មានសុវត្ថិភាពជាដើម សហជីពអាចចរចាតាំងនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន។ ការចរចាទាំងនេះអាចនាំឈានទៅដល់ CBA ដែលជាជំហានដ៏សំខាន់មួយក្នុងការធានា និងការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។
    ខ. ពិភាក្សាលើការផ្លាស់ប្ដូរសំខាន់ៗនានានៅក្នុងកន្លែងការងារ ដូចជាក្នុងករណីមានការដាក់ឱ្យទំនេរពីការងារទ្រង់ទ្រាយធំជាដើម
    គ. ពិភាក្សាលើកង្វល់របស់សមាជិកជាមួយនិយោជក
    ឃ. ចូលរួមចំណែកដើម្បីអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង នីតិវិធី និងបទប្បញ្ញត្តិនានាស្ដីអំពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចរចាសមូហភាពក៏ដូចជាទៅលើបញ្ហាដទៃទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត។

២. គាំទ្រនិយោជិតជាបុគ្គល
    ក. ក្នុងករណីមានការបណ្ដេញចេញ/ការរៀបចំឡើងវិញ សហជីពផ្ដល់ការជួយជ្រោមជ្រែងផ្នែកច្បាប់ និងដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ដល់សមាជិក ឬថែមទាំងអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅតាមយន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខ
    ខ. ផ្ដោះប្ដូរព័ត៌មានជាមួយនិយោជក និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលអាចទៅរួចដើម្បីដោះស្រាយបណ្ដឹងបុគ្គល
    គ. អមដំណើរសមាជិកនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំវិន័យ និងកិច្ចប្រជុំបណ្ដឹងសារទុក្ខ
    ឃ. ផ្ដល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់សមាជិក និងផលិតផលអ្នកប្រើប្រាស់ ដូចជាការបញ្ចុះតម្លៃលើធានារ៉ាប់រងជាដើម

៣. បណ្ដុះបណ្ដាល និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង
    ក. ជារឿយៗ សហជីពតែងមានកម្មវិធីបណ្ដុះបណ្ដាលយ៉ាងទូលំទូលាយ និងមានលទ្ធភាពផ្ដល់ព័ត៌មាន និងបណ្ដុះបណ្ដាលសមាជិករបស់ខ្លួន
    ខ. សហជីពអាចបណ្ដុះបណ្ដាលអំពីវិធីប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ឬអំពីវិធីចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាសង្គមជាមួយនិយោជក
    គ. ផ្ដល់ការប្រឹក្សាយោបល់ ការចង្អុលបង្ហាញ ការគាំទ្រការបណ្ដុះបណ្ដាលសម្រាប់សហជីពថ្នាក់មូលដ្ឋាន (រួមទាំងការចរចាអំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល)
    ឃ. ប្រាស្រ័យទាក់ទង និងពន្យល់ប្រាប់និយោជិត និងនិយោជកអំពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់
    ង. បន្តផ្ដល់ព័ត៌មានដល់និយោជិត និយោជក ម៉ាកយីហោស្ដីអំពី CBA បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងលទ្ធផលដទៃទៀតតាមរយៈការផ្ដល់ព័ត៌មានដោយផ្ទាល់ (កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ) ឬដោយប្រយោល (ឯកសារជាក្រដាស អ៊ិនធើណិត ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្ទៃក្នុង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមមធ្យោបាយប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសោតទស្សន៍

៤. តស៊ូមតិទៅកាន់អ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តនានា ដូចជារដ្ឋាភិបាល ឬក្រុមហ៊ុននានាដើម្បីឱ្យមានគុណតម្លៃសង្គម និងនិយាមនានាទាក់ទងជាមួយមនុស្ស និងការងារឈានទៅបង្កើតជាលក្ខខណ្ឌ

ក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់កិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយបរិយាបន្នព្រមទាំងជានាឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័ណ ការអនុវត្ត និងភាពអនុលោមតាមអនុសញ្ញាអង្គការ ILO ។

ដោយហេតុថាតួនាទីសំខាន់ៗទាំងនេះគឺជាតួនាទីរបស់សហជីពរួចជាស្រេចហើយ ហេតុនេះ សហជីពអាចគាំទ្រដល់ក្រុមហ៊ុន អ្នកបញ្ជាទិញ និងរដ្ឋាភិបាលនៅក្នុង៖

១. ប្រមូលព័ត៌មានស្តីពីបញ្ហានៅកន្លែងការងារ

    ក. ជំហានទី១->គោលនយោបាយចាំបាច់ត្រូវផ្អែកលើព័ត៌មានត្រឹមត្រូវ៖ សហជីពអាចផ្តល់ព័ត៌មានដល់អ្នកបញ្ជាទិញបរទេសស្តីអំពីលក្ខខណ្ឌការងារបច្ចុប្បន្ន ហើយក៏អាចចូលរួមនៅក្នុងការអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនានាសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីធានាឱ្យមានកិច្ចការពារសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតកាន់តែប្រសើរ។
    ខ. ជំហានទី២->ធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃ៖ ជារឿយៗនិយោជិតតែងដឹងយ៉ាងច្បាស់ថាតើវត្ថុធាតុដើម ឬធាតុចូលមានប្រភពមកពីណា ហើយដឹងថាតើម៉ាកយីហោ ឬក្រុមហ៊ុនណាទិញផលិតផលពីកន្លែងការងាររបស់ខ្លួន។
    គ. ជំហានទី២->ចាត់អាទិភាព៖ សហជីពដឹងថាតើបញ្ហាណាថាជាបញ្ហាបន្ទាន់បំផុតដែលត្រូវដោះស្រាយនៅក្នុងកន្លែងការងារផ្ទាល់របស់ខ្លួន។
    ឃ. ជំហានទី៣->បញ្ឈប់/ទប់ស្កាត់/កាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់៖ ដោយសារសហជីពមានចំណេះដឹងទូលំទូលាយអំពីប្រតិបត្តិការបច្ចុប្បន្ន ហេតុនេះ សហជីពតែងតែមានលទ្ធភាពអាចស្វែងរកដំណោះស្រាយចំពោះបញ្ហានៅកន្លែងការងារ ឬក្នុងការបណ្តុះបណ្តាលសមាជិករបស់ខ្លួនស្តីអំពីដំណោះស្រាយទាំងអស់នេះដើម្បីឱ្យអាចកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានដែលអាចមានទាំងឡាយបាន។
    ង. ជំហានទី៥->ប្រាស្រ័យទាក់ទង៖ សហជីពអាចផ្តល់ធាតុចូលដ៏មានតម្លៃដើម្បីរាយការណ៍អំពីការតម្រូវនានា ឬអំពីការអនុវត្តល្អផ្សេងៗជាដើម
    ច. ជំហានទី៦->ផ្តល់សំណង៖ ប្រសិនរកឃើញថាមានបណ្តឹងបុគ្គល ឬបណ្តឹងសមូហភាព សហជីពដើរតួនាទីដ៏ចាំបាច់ដើម្បីជួយដាក់ពាក្យបណ្តឹងតាមយន្តការបណ្តឹង ឬចរចារកវិធានការផ្តល់សំណង។

២. ពិនិត្យតាមដាន៖ ដោយសារសហជីពមានទំនាក់ទំនងយ៉ាងល្អនៅកន្លែងការងារផ្ទាល់ ហេតុនេះ សហជីពអាចដើរតួនាទីដ៏មានតម្លៃក្នុងជំហានទី៤ ក្នុងការពិនិត្យតាមដានលើការអនុវត្តគោលនយោបាយ និងនីតិវិធីនានាព្រមទាំងអំពីប្រសិទ្ធភាពនៃវិធានការដែលបានធ្វើឡើង ឬអំពីចំនួនករណីកើតហេតុដែលបានកើតមាន។

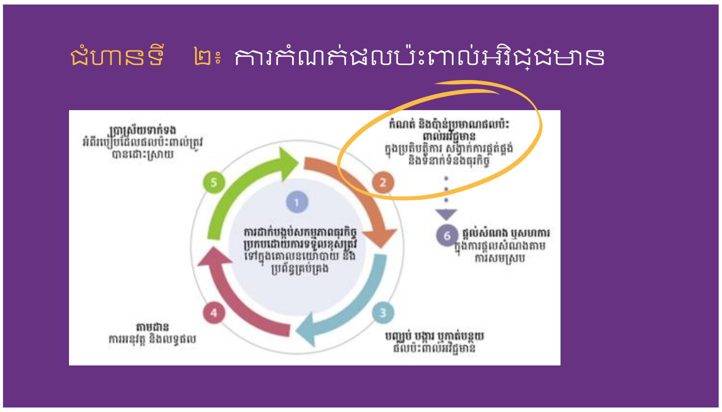
៣. គាំទ្រកម្មករនិយោជិតឧទាហរណ៍ដូចជាគាំទ្រនៅក្នុងដំណើរការបណ្តឹងសារទុក្ខ ការលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង ឬការលើកកម្ពស់ជំនាញ។

៤. ការតភ្ជាប់/ការភ្ជាប់ទំនាក់ទំនង

    ក. សហជីពមិនត្រឹមតែមានទំនាក់ទំនងល្អនៅកន្លែងបំពេញការងារផ្ទាល់តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏មានទំនាក់ទំនងល្អជាមួយសហជីពដទៃទៀតនៅក្នុងតំបន់ និងនៅក្នុងវិស័យដទៃទៀតព្រមទាំងមានទំនាក់ទំនងជាមួយអ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តនៅថ្នាក់មូលដ្ឋានផងដែរ។
    ខ. សម្រាប់គ្រប់ជំហានទាំងអស់នៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ សហជីពអាចភ្ជាប់ទំនាក់ទំនងរវាងក្រុមហ៊ុនបរទេសជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ "រងផលប៉ះពាល់" ជាសក្តានុពល។
    គ. បំពេញការងារក្នុងនាមជាបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងម៉ាកយីហោជាមួយសហគ្រាសដើម្បីឈានទៅកែលម្អកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចរចាសមូហភាពដើម្បីឈានទៅកែលម្អប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរសម្រាប់និយោជិត។
    ឃ. សម្របសម្រួលជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ។

កំណត់សម្គាល់

ជំហានទី២៖ កំណត់ និងវាយតម្លៃផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន



នៅក្នុងរយៈពេលដែលនៅសល់ក្នុងសិក្ខាសាលានេះយើងនឹងផ្តោតទៅលើជំហានទី២ (សង្វាក់តម្លៃ) ជំហានទី៦ (សំណង) និងជំហានទី៥ (ការប្រាស្រ័យទាក់ទង) ដោយមានទ្រឹស្តី និងការងារក្រុមមួយចំនួន។

ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលសម្រាប់ផលិតផលរបស់ខ្លួន ដោយក្នុងនោះរួមមានទាំងប្រភពវត្ថុធាតុដើមក៏ដូចជាធាតុចូលដែលចាំបាច់ដើម្បីផលិតវត្ថុធាតុដើមទាំងអស់នេះ។ បន្ទាប់មក ពួកគេចាំបាច់ត្រូវកំណត់អំពីផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (ជាសក្តានុពល) ទាំងអស់ដែលអាចមានមកលើកម្មករនិយោជិត សហគមន៍ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ បរិស្ថាន និងអាកាសធាតុសម្រាប់ផលិតផលនីមួយៗរបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនប្រហែលជាចាំបាច់ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវមួយចំនួនដើម្បីទទួលបានព័ត៌មានមួយចំនួនទាំងនេះ។ គេអាចពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ ឬនាយកដ្ឋានបញ្ជាទិញជាដើមដើម្បីដឹងថាតើជាតុផ្សំ ឬសមាសធាតុនានារបស់ផលិតផលមានប្រភពបញ្ជាទិញមកពីណា។ ប្រភពដែល អាចមានដទៃទៀតមានដូចជាសវនកម្ម ពាក្យបណ្តឹង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដូចជាសហជីព និងអ្នកផ្គត់ផ្គង់ជាដើម។

កំណត់សម្គាល់អំពីការងារក្រុម

ការចាត់អាទិភាពផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន

ប្រសិនបើចាំបាច់ក្រុមហ៊ុនអាចចាត់អាទិភាពហានិភ័យ។ នេះពុំមែនមានន័យថាក្រុមហ៊ុនអាចព្រងើយកន្តើយមិនអើពើចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមួយចំនួននោះទេ ប៉ុន្តែបានន័យថាក្រុមហ៊ុនអាចសម្រេចចិត្តធ្វើការទប់ស្កាត់ បញ្ឈប់ ឬកាត់បន្ថយផលប៉ះពាល់ជាក់លាក់ណាមួយជាមុនសិន មុនពេលបន្តឈានទៅចាត់ចែងនូវ

ផលប៉ះពាល់បន្ទាប់ទៀត។ នៅទីបញ្ចប់ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវដោះស្រាយចំពោះគ្រប់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងអស់របស់ខ្លួន។ ដើម្បីសម្រេចចិត្តថាតើផលប៉ះពាល់ណាខ្លះដែលក្រុមហ៊ុនគួរផ្តោតការយកចិត្តទុកដាក់ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវពិនិត្យលើកម្រិតនៃភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់ផលប៉ះពាល់ និងពិនិត្យលើលទ្ធភាពដែលផលប៉ះពាល់ទាំងនោះអាចកើតមាន។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់មានន័យថា ជាភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់ចំពោះមនុស្ស បរិស្ថាន និង/ឬអាកាសធាតុ។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរនៅទីនេះគឺ**ពុំមែន**សំដៅលើភាពធ្ងន់ធ្ងរនៃផលប៉ះពាល់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនឡើយ។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរមានទម្ងន់ធ្ងន់ជាងលទ្ធភាពដែលអាចកើតមាន ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនគួរចាត់អាទិភាពផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលមានលក្ខណៈធ្ងន់ធ្ងរជាងគេបំផុតជាមុន។

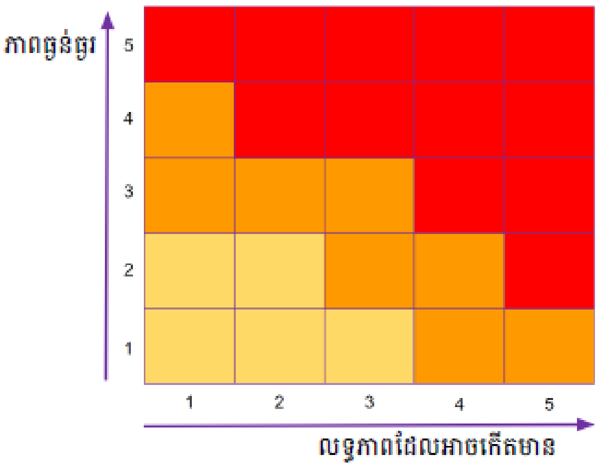
ក្រុមហ៊ុនគួរចាត់អាទិភាពលើផលប៉ះពាល់ទាំងឡាយណាដែលមានភាពធ្ងន់ធ្ងរបំផុត។ ភាពធ្ងន់ធ្ងរត្រូវបានកំណត់ដោយធាតុផ្សំចំនួនបី៖

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

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

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

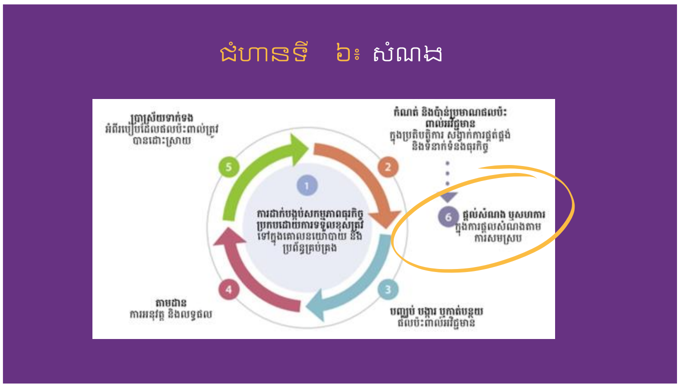
បន្ទាប់ពីមើលទៅលើភាពធ្ងន់ធ្ងររបស់ផលប៉ះពាល់ហើយ ក្រុមហ៊ុនក៏គួរវាយតម្លៃលើលទ្ធភាពអាចកើតមានផងដែរ។ កត្តានានាដែលមានសារៈសំខាន់ក្នុងការកំណត់លទ្ធភាពអាចកើតមានគឺមានដូចជាតើមានប្រព័ន្ធច្បាប់អាចបំពេញមុខងារបានល្អ ឬមានអធិការការងារនៅក្នុងប្រទេសនោះឬទេ តើអ្នកផ្គត់ផ្គង់តែងជាកម្មវត្ថុនៃការធ្វើសវនកម្មដោយភាគីទីបីឯករាជ្យជាប្រចាំ ឬទេ? តើហានិភ័យនោះត្រូវបានយកមកពិភាក្សាជាមួយអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលពាក់ព័ន្ធពីមុនមកដែរឬទេ ហើយតើមានការបង្កើតផែនការសកម្មភាពដើម្បីដោះស្រាយជាមួយផលប៉ះពាល់ទាំងអស់នេះឬទេ?



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

កំណត់សម្គាល់អំពីការងារក្រុម

ជំហានទី៦៖ ការផ្តល់សំណង ឬការសហការក្នុងការផ្តល់សំណង



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

បុគ្គល ឬក្រុមដែលបានរងគ្រោះថ្នាក់ដោយសកម្មភាពអាជីវកម្មមានសិទ្ធិទទួលបានសំណង។ បើគិតលើទិដ្ឋភាពផ្លូវការ សំណងមានន័យថាជាការស្តារត្រលប់ទៅស្ថានភាពរបស់ខ្លួន ប្រៀបបីដូចជាផលប៉ះពាល់នោះពុំបានកើតឡើង។ ជាការពិតណាស់ ការធ្វើបែបនេះគឺស្ទើរតែពុំអាចទៅរួចបានឡើយ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់ជាការពុះពារដើម្បីស្តារឱ្យបានច្រើនបំផុតតាមដែលអាចធ្វើទៅបានត្រលប់ទៅកាន់ស្ថានភាពដែលគួរតែបានកើតឡើងក្នុងករណីផលប៉ះពាល់នោះពុំបានកើតមាន។ ហេតុដូច្នេះ ក្រុមហ៊ុនគួរព្យាយាមកែសម្រួលដើម្បីឆ្លើយតបចំពោះគ្រោះថ្នាក់ដែលបានបង្កឡើង។ ពួកគេអាចប្រើប្រាស់វិធានការផ្សេងៗ។ សំណងគឺពុំមែនសុទ្ធតែអំពីប្រាក់តែម្តងនោះទេ ប៉ុន្តែក្នុងនោះអាចរួមមានដូចជាការសុំទោស ការផ្តល់សំណង ការស្តារនីតិសម្បទា ការផ្តល់សំណងជាហិរញ្ញវត្ថុ ឬមិនមែនហិរញ្ញវត្ថុ និងការដាក់ទណ្ឌកម្មពិន័យ (មិនថាជាការដាក់ទោសបែបព្រហ្មទណ្ឌ ឬបែបរដ្ឋបាលដូចជាការផាកពិន័យជាដើម) ក៏ដូចជាការទប់ស្កាត់គ្រោះថ្នាក់តាមរយៈដីការការពារ ឬកិច្ចសន្យាធានាមិនឱ្យមានការប្រព្រឹត្តច្រំដែលឡើងវិញជាដើម។

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

ផ្នែកដ៏សំខាន់មួយនៃជំហានទី៦ គឺជាកាតព្វកិច្ចសម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដែលត្រូវបង្កើតយន្តការសារទុក្ខ។ យន្តការសារទុក្ខគឺមានសារៈសំខាន់សម្រាប់

ជនរងគ្រោះក៏ដូចជាមានសារៈសំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនផងដែរ។ យន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខគឺជាឧបករណ៍ដ៏សំខាន់សម្រាប់ក្រុមហ៊ុនដើម្បីស្វែងរកថាតើមានផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានណាមួយនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃរបស់ខ្លួន ឬទេ ហើយតើផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានទាំងនោះមានលក្ខណៈសាយភាយ/ជាប្រព័ន្ធកម្រិតណា។ យន្តការនេះចង្អុលបង្ហាញឱ្យឃើញថាតើក្រុមហ៊ុនគួរចាត់អាទិភាព និងធ្វើសកម្មភាពនៅទីណាខ្លះ ក៏ដូចជាថាតើនរណាខ្លះរងផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានពីសកម្មភាពអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន ឬសកម្មភាពអាជីវកម្មបង្កឡើងដោយដៃគូអាជីវកម្មរបស់ខ្លួន។ យន្តការបណ្ដឹងសារទុក្ខអាចរៀបចំឡើងនៅកម្រិតផ្សេងៗគ្នា ឧទាហរណ៍ នៅកម្រិតម៉ាកយីហោ កម្រិតវិស័យ កម្រិតជាតិ ឬនៅកម្រិតរោងចក្រ។

ក្នុងនាមជាសហជីព អ្នកអាចមានជម្រើសផ្សេងៗដើម្បីគាំទ្រសមាជិករបស់អ្នកក្នុងការបំពេញពាក្យបណ្ដឹង។ ជាការល្អបំផុតគឺគួរចាប់ផ្ដើមនៅកម្រិតរោងចក្រមិនថាជាសហជីពតែមួយ ឬរួមគ្នាជាមួយសហជីពជាច្រើនក្នុងរោងចក្រតែមួយក៏បាន។ ប្រសិនធ្វើបែបនេះពុំបានផលទេ រដ្ឋាភិបាល ឬវិស័យទាំងឡាយក៏អាចធ្វើលិខិតូបករណ៍នៅថ្នាក់ជាតិផងដែរ។ ប្រសិនយន្តការនៅកម្រិតនេះ នៅតែពុំអាចដំណើរការបានទៀត ឬប្រសិនយន្តការនេះ ពុំទទួលបានការជឿទុកចិត្ត អ្នកអាចលើកបញ្ហានេះទៅដល់កម្រិតអន្តរជាតិ។ ការដាក់បណ្ដឹងនៅកម្រិតអន្តរជាតិគឺអាចធ្វើឡើងតាមរយៈការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងទៅកាន់យន្តការបណ្ដឹងរបស់ម៉ាកយីហោពាក់ព័ន្ធ។ ប្រសិនម៉ាកយីហោមានកិច្ចព្រមព្រៀងក្របខណ្ឌការងារសកលជាមួយ Industriall នេះក៏ជាជម្រើសដ៏ល្អក្នុងការដាក់ពាក្យបណ្ដឹងផងដែរ។ ម្យ៉ាងទៀត អាចមានគំនិតផ្ដួចផ្ដើមក្នុងវិស័យ/ឬពហុភាគីពាក់ព័ន្ធដែលកំពុងដំណើរការយ៉ាងសកម្មនៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នកដែលកំពុងមានយន្តការរបស់ខ្លួនផ្ទាល់ ដូចជាយន្តការ Fair Wear ឬ Amfori ជាដើម។ បើពុំដូច្នេះទេ ក្នុងករណីនៅតែមានបញ្ហាជាលក្ខណៈរចនាសម្ព័ន្ធដែលធ្វើឱ្យម៉ាកយីហោពុំបានឆ្លើយតបគ្រប់គ្រាន់ទេនោះ អ្នកអាចដាក់ពាក្យបណ្ដឹងរួមគ្នាជាមួយសហជីពអឺរ៉ុបទៅកាន់ជនបង្គោលជាតិ (NCP) ដែលប្រចាំការនៅក្នុងប្រទេសរបស់អ្នកសម្រាប់ម៉ាកយីហោដែលរដ្ឋសមាជិក OECD នីមួយៗ គួរតែមានប្រចាំការ។

កំណត់សម្គាល់អំពីការងារក្រុម

ជំហានទី៥៖ ការប្រាស្រ័យទាក់ទង

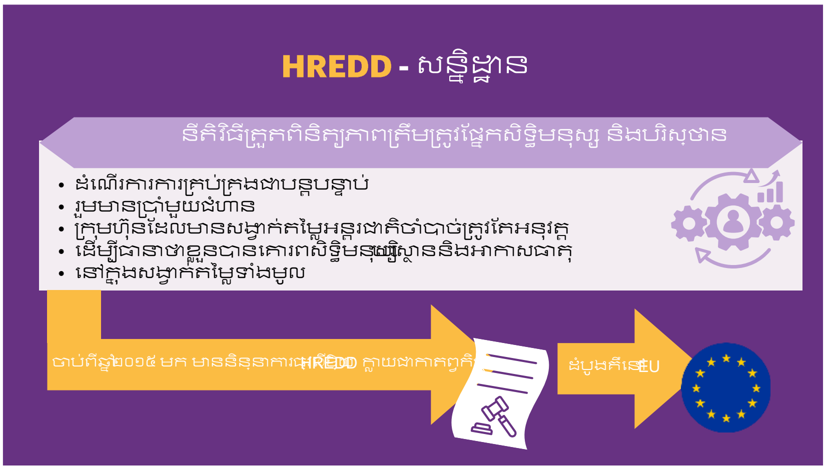
ក្នុងជំហានទី៥ ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងដើម្បីបង្ហាញថាតើផលប៉ះពាល់ត្រូវបានដោះស្រាយដោយរបៀបណា។ ក្នុងនាមជាសហជីពអ្នកគឺជាអ្នកពាក់ព័ន្ធដ៏សំខាន់ដែលក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវប្រាស្រ័យទាក់ទងជាមួយអ្នក ប៉ុន្តែបន្ថែមលើនេះអ្នកក៏ចាំបាច់ត្រូវគិតផងដែរថាតើមានអ្នកពាក់ព័ន្ធសំខាន់ៗ និងពាក់ព័ន្ធណាទៀតដែលអ្នកចាំបាច់ត្រូវឱ្យពួកគាត់ចូលរួមនៅពេលព្យាយាមបញ្ឈប់ ឬបន្ថយផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។

កំណត់សម្គាល់អំពីការងារក្រុម

សន្និដ្ឋាន

សរុបសេចក្តីមក៖

ដូចបានបញ្ជាក់ហើយថានីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថាន ឬហៅកាត់ថា HREDD គឺជាដំណើរការគ្រប់គ្រងដែលមានលក្ខណៈជាបន្តបន្ទាប់ដោយរួមមានប្រាំមួយជំហាន (គោលនយោបាយ, ការធ្វើផែនទី, ការវាយតម្លៃ និងសង្វាក់តម្លៃ, ការបញ្ឈប់ និងការទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន, ការតាមដាន និងការប្រាស្រ័យទាក់ទងប្រាប់អំពីកិច្ចខិតខំដែលបានធ្វើឡើង, និងការផ្តល់ សំណង) ដែលក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តដើម្បីធានាឱ្យមានសិទ្ធិមនុស្ស និងសិទ្ធិបរិស្ថាន និងអាកាសធាតុនៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលរបស់ខ្លួន។ ដំណើរការនេះជាដំណើរការស្ម័គ្រចិត្ត ប៉ុន្តែដោយហេតុថាមានក្រុមហ៊ុនតិចតួចប៉ុណ្ណោះដែលអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវក្នុងស្ថានភាពជាក់ស្តែង ហេតុនេះ គឺមាននិន្នាការទូទាំងពិភពលោកដើម្បីធ្វើឱ្យ HREDD ជាក្លាយជាការងារជាកាតព្វកិច្ចដោយក្នុងនោះសហគមន៍អឺរ៉ុបគឺជាអ្នកនាំមុខ។ នេះមានន័យថា ក្រុមហ៊ុនធំៗដែលលក់ផលិតផលនៅក្នុងទីផ្សារអឺរ៉ុបចាំបាច់ត្រូវអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ ប្រសិនពួកគេពុំអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទេគឺពួកគេនឹងទទួលខុសត្រូវនៅក្នុងសហគមន៍អឺរ៉ុប។



នៅក្នុង HREDD ចាំបាច់ត្រូវមានការចូលរួមពីអ្នកពាក់ព័ន្ធនានា រួមទាំងសហជីពផងដែរនៅគ្រប់ជំហានទាំងអស់! ដោយសារហេតុនេះ HREDD ផ្តល់ឱកាសដើម្បីឱ្យអ្នករៀបចំក្របខណ្ឌការងាររបស់អ្នកឡើងវិញដើម្បីធានាសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។ HREDD ផ្លាល់ពុំផ្លាស់ប្តូរការងារប្រចាំថ្ងៃរបស់អ្នកគ្រប់យ៉ាងនោះទេ ប៉ុន្តែ

HREDD ជួយបន្ថែមក្របខណ្ឌថ្មី និងភាពបន្ទាន់សម្រាប់ការងាររបស់អ្នក។ សូមសាកល្បង និងបញ្ចុះបញ្ចូលថ្នាក់គ្រប់គ្រងរោងចក្រឱ្យយល់ថាមានដំណោះស្រាយឈ្នះៗ ពោលគឺប្រសិនពួកគេជានាសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត ហើយប្រសិនមានកិច្ចសន្ទនាសង្គមយ៉ាងរឹងមាំយកមកអនុវត្តនោះ ពួកគេអាចបន្តផលិតដើម្បីផ្គត់ផ្គង់ទៅទីផ្សារអឺរ៉ុប ហើយអាចក្លាយជាអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដែលជាជម្រើសគួរជាទីចង់បានផងដែរ។ បន្ថែមលើនេះ ដោយហេតុថាក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវមានយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ ហើយយន្តការនេះក៏ក្លាយជាកាតព្វកិច្ចនៅក្រោមច្បាប់ថ្មីរបស់អឺរ៉ុប ហេតុនេះ សហជីពអាចប្រើប្រាស់យន្តការទាំងនេះដើម្បីលើកកម្ពស់ឡើង។ ម្យ៉ាងទៀត ជាការប្រសើរបំផុតក្នុងការចាប់ផ្តើមនៅកម្រិតរោងចក្រ ព្រោះថានេះជាជំហានដែលអាចធ្វើឡើងឆាប់រហ័សបំផុត ប៉ុន្តែក៏អាចមានលទ្ធភាពលើកនូវបញ្ហាទាំងនោះឡើងទៅដល់យន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខនៅកម្រិតសកលរបស់ម៉ាកយីហោផងដែរ។ សហព័ន្ធ និងសហភាពអាចជួយជ្រោមជ្រែងក្នុងកិច្ចការនេះបាន។

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 ស្តីពីកិច្ចសន្ទានាសង្គម៖ 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