ឯកសារចែកសម្រាប់
សិក្ខាសាលាស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ
ផ្នែកសិទ្ធិមនុស្ស និងបរិស្ថានរបស់សហជីពថ្នាក់ជាតិ

មាតិកា

សេចក្តីផ្តើម 2

សិក្ខាសាលា HREDD 2

សេចក្តីផ្តើមទូទៅ 2

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ 3

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ 4

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ (បន្ត) 6

ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ 8

ការពិគ្រោះយោបល់ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធ 9

តួនាទីរបស់សហជីពនៅក្នុង HREDD 10

ការងារក្រុម៖ ការវិភាគ SWOT 12

ឯកសារធនធាន 14

សេចក្ដីផ្ដើម

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

ចំណុចនេះ បានផ្ដល់ឱកាសពិសេសសម្រាប់សហជីព ជាពិសេសសហជីពក្នុងប្រទេសផលិតឱ្យទាមទារតួនាទីរបស់ខ្លួនជាអ្នកពាក់ព័ន្ធគន្លឹះនៅក្នុងដំណើរការ HREDD។ ប៉ុន្តែសហជីពអាចបំពេញតួនាទីនេះបាន លុះត្រាណាតែពួកគេមានចំណេះដឹងស៊ីជម្រៅអំពីដំណើរការនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ វគ្គបណ្ដុះបណ្ដាលនេះ ត្រូវបានអភិវឌ្ឍឡើងសម្រាប់សហជីព ដើម្បីកសាងការយល់ដឹងអំពី HREDD ក៏ដូចជាអំពីតួនាទីដែលសហជីពអាចមាននៅក្នុងជំហាននីមួយៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ។ សៀវភៅណែនាំនេះ មានចេតនាជាឯកសារពិគ្រោះមគ្គុទ្ទេសក៍ផង ព្រមទាំងជាសៀវភៅកត់ត្រាចំណុចនានាសម្រាប់ពេលវេលានៃការបណ្ដុះបណ្ដាលនេះផងដែរ។ នៅចុងបញ្ចប់នៃសៀវភៅណែនាំនេះ យើងមានដាក់ឯកសារធនធានបន្ថែមសម្រាប់ការសិក្សាស៊ីជម្រៅបន្ថែមទៀត។

សិក្ខាសាលា HREDD

សេចក្ដីផ្ដើមទូទៅ

ទូរសព្ទដែលអ្នកប្រើ ប៊ិកដែលអ្នកសរសេរ សម្លៀកបំពាក់ដែលអ្នកស្លៀកពាក់ ឬស្ងួបពីតែសម្លដែលអ្នកហូបៈ គ្រឿងផ្សំនានា ឬអាចជាផលិតផលទាំងមូលទំនងជាមានប្រភពមកពីបរទេស។ អាជីវកម្មនានាមានប្រតិបត្តិការជាលក្ខណៈអន្តរជាតិកាន់តែខ្លាំងឡើងៗ។ ស្ទើរតែគ្មានសង្វាក់តម្លៃណាមួយដែលមិនមានអ្នកដើរតួនាទីអន្តរជាតិណាស់។ ផ្ទុយទៅវិញ ប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌ គឺភាគច្រើននៅប្រមូលផ្ដុំក្នុងកម្រិតជាតិ (ឬពេលខ្លះមានលក្ខណៈតំបន់មួយផ្នែកដូចជានៅក្នុងសហគមន៍អ៊ឺរ៉ុបជាដើម)។ ចំណុចនេះ នាំឱ្យមានគម្លាតផ្នែកអភិបាលកិច្ចៈ គេអាចចាប់ឱ្យអាជីវកម្មត្រូវមានគណនេយ្យភាពចំពោះផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមានមកលើសិទ្ធិមនុស្សបង្កឡើងដោយសកម្មភាពរបស់ខ្លួននៅក្នុងប្រទេសជាលំនៅរបស់គេ ប៉ុន្តែពុំអាចចាប់ឱ្យទទួលខុសត្រូវនៅពេលពួកគេសម្រេចចិត្តប្ដូរសកម្មភាពអាជីវកម្មមួយចំនួនរបស់ខ្លួនទៅក្រៅប្រទេសនៅកន្លែងដែលប្រព័ន្ធយុត្តិធម៌មិនសូវមានដំណើរការបានល្អ។

កំណត់សម្គាល់

នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវ

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

អង្គការសហប្រជាជាតិយល់ស្របថា ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់មិនថាជាក្រុមហ៊ុនធំ និងក្រុមហ៊ុនតូច

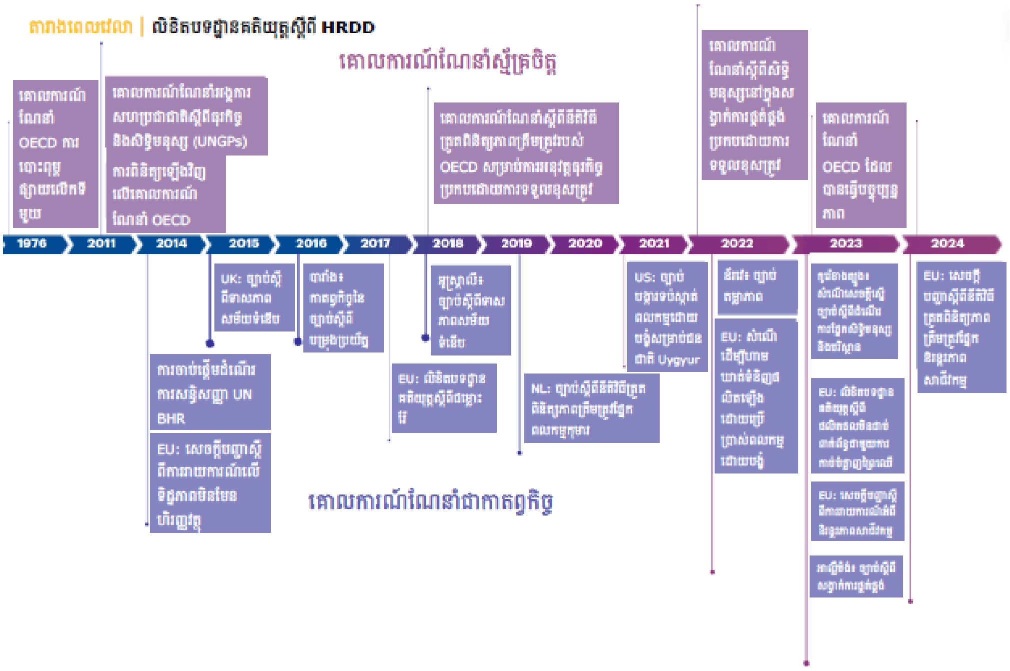
គឺទទួលខុសត្រូវក្នុងការគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិត និងសុខុមាលភាពរបស់សហគមន៍ ព្រមទាំងបរិស្ថានរួមទាំងអាកាសធាតុផងដែរ។ ការទទួលខុសត្រូវនេះ ត្រូវអនុវត្តចំពោះសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់របស់ខ្លួនទាំងមូល។ ក្នុងនោះ គឺរួមទាំងការគោរពសិទ្ធិការងារ ក៏ដូចជាការគោរពសិទ្ធិរបស់អ្នកផ្គត់ផ្គង់ និងសហគមន៍ដែលពួកគេកំពុងប្រតិបត្តិការ ឬអ្នកផ្គត់ផ្គង់ដទៃទៀតដែលពួកគេកំពុងប្រតិបត្តិការផងដែរ។ ហានិភ័យចំពោះអ្វីៗដែលនៅជុំវិញរបស់ក្រុមហ៊ុន គឺជាធាតុស្នូលដ៏សំខាន់។ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយត្រូវបានរំពឹងថានឹងបំពេញការទទួលខុសត្រូវនេះតាមរយៈការអនុវត្តនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យត្រឹមត្រូវ ដែលជាដំណើរការគ្រប់គ្រងជាបន្តបន្ទាប់។

កំណត់សម្គាល់

លិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិ

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

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



បន្ទាប់ពីបណ្ដាប្រទេសអឺរ៉ុបជាច្រើន បានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិមក សហគមន៍អឺរ៉ុប (EU) បានសម្រេចចិត្តថា ជាការល្អដែលគួរឱ្យមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយនៅកម្រិតអឺរ៉ុបទាំងមូល។ ហេតុដូច្នេះ គណៈកម្មាធិការអឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍសំណើលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិនេះ ដោយផ្អែកលើគោលការណ៍ណែនាំ OECD។ សំណើនេះ គឺហៅថា សេចក្តីបញ្ញាស្តីពីនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវផ្នែកនិរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSDDD) ហើយបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០២៣។ ប៉ុន្តែនៅមុនពេលនេះ សហគមន៍អឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិដែលបណ្ដាលឱ្យក្រុមហ៊ុននានាត្រូវរាយការណ៍ស្តីពីនិរន្តរភាព និងកិច្ចខិតខំនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរបស់ខ្លួនរួចហើយ ដែលមានឈ្មោះថា សេចក្តីបញ្ញាស្តីពីការរាយការណ៍និរន្តរភាពរបស់សាជីវកម្ម (CSRD)។ បន្ទាប់ពីនោះ សហគមន៍អឺរ៉ុបបានអភិវឌ្ឍលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិស្តីពីការបាត់បង់ព្រៃឈើ៖ នៅពេលនាំចូលផលិតផលមួយចំនួនដូចជា សណ្ដែកសៀង ដូងប្រេង ឬកាការ ក្រុមហ៊ុនទាំងឡាយចាំបាច់ត្រូវផ្តល់ភស្តុតាងបញ្ជាក់ដោយមាន

កូអរដោណេទីតាំងភូមិសាស្ត្រ ជាពិសេសបញ្ជាក់អំពីទីតាំងផលិតផលទាំងនេះត្រូវបានដាំដុះនៅលើដីដែលបានបាត់បង់ព្រៃឈើតាំងពីឆ្នាំ ២០១៩ ឬឆ្នាំ ២០២០ មក។ ជាចុងក្រោយគឺនឹងមានលិខិតបទដ្ឋានគតិយុត្តិថ្មីៗនាពេលខាងមុខស្តីពីពលកម្មដោយបង្ខំដែលត្រូវបានអនុម័តក្នុងឆ្នាំ ២០២៣ ផងដែរ។ ប្រសិនគេអាចផ្តល់ភ័ស្តុតាងបញ្ជាក់បានឱ្យឃើញថា ផលិតផលដែលស្ថិតនៅលើទីផ្សារអឺរ៉ុប គឺត្រូវបានផលិតដោយប្រើប្រាស់ពលកម្មបង្ខំ ផលិតផលគឺនឹងត្រូវដកចេញពីទីផ្សារ ហើយនឹងត្រូវទទួលយកមកក្នុងទីផ្សារវិញបាន លុះត្រាណាតែពលកម្មដោយបង្ខំត្រូវបានបានលុបបំបាត់ក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់។

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។

ចាប់តាំងពីមានច្បាប់នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវទូលំទូលាយរបស់អឺរ៉ុបមក CSDDD គឺជាច្បាប់ នីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវជឿនលឿងជាងគេបំផុតគិតមកដល់បច្ចុប្បន្ន នៅក្នុងទីផ្សារ ដ៏ធំជាងគេបំផុតមួយក្នុងពិភពលោក ហើយបន្តិចទៀត យើងនឹងពិនិត្យមើលលម្អិតទៅលើច្បាប់នេះដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះក្រុមហ៊ុនធំៗបំផុត (ក្រុមហ៊ុនដែលមាននិយោជិតច្រើនជាង ១000 នាក់ និងអត្រាលក់ប្រចាំឆ្នាំចំនួន ៤៥០ លានដុល្លារ) ដែលលក់ផលិតផល ឬសេវានៅលើទីផ្សារអឺរ៉ុប។ ប៉ុន្តែថ្វីបើច្បាប់នេះ ត្រូវអនុវត្តតែចំពោះក្រុមហ៊ុនធំៗទាំងនោះក្តី ប៉ុន្តែច្បាប់នេះក៏គ្របដណ្តប់លើសង្វាក់ផ្គត់ផ្គង់ទាំងមូលផងដែរ។ 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 គោលនយោបាយពុំមែនគ្រាន់តែជាក្រដាសដែលនឹងត្រូវយកទៅកប់ទុកក្នុងថតតុក្រោយពេលសរសេររួច គួរដាក់បញ្ចូលខ្លឹមសារគោលនយោបាយក្នុងប្រព័ន្ធគ្រប់គ្រង។ នេះគឺជាជំហានដ៏សំខាន់យ៉ាងពិតប្រាកដ។ ការអនុវត្តអាជីវកម្មប្រកបដោយការទទួលខុសត្រូវ គួរតែជាផ្នែកកាត់ផ្តាច់ចេញមិនបានពីក្នុងប្រតិបត្តិការប្រចាំថ្ងៃរបស់អាជីវកម្ម។

ជំហានទី ២៖

ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវធ្វើផែនទីសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលសម្រាប់ផលិតផលនានារបស់ខ្លួន រាប់តាំងពីប្រភពនៃវត្ថុធាតុដើម ព្រមទាំងធាតុចូលដែលចាំបាច់ដើម្បីផលិតវត្ថុធាតុដើមនេះទៀតផង។ បន្ទាប់មក ក្រុមហ៊ុនចាំបាច់ត្រូវកំណត់រកផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន (ជាសក្តានុពល) ទាំងអស់ ដែលអាចមានមកលើកម្មករនិយោជិត សហគមន៍ អ្នកផ្គត់ផ្គង់ បរិស្ថាន និងអាកាសធាតុសម្រាប់ផលិតផលនីមួយៗរបស់ខ្លួន។ ក្រុមហ៊ុនប្រហែលចាំបាច់ត្រូវធ្វើការស្រាវជ្រាវមួយចំនួន ដើម្បីទទួលបានព័ត៌មាននេះ៖ ពួកគេអាចពិភាក្សាផ្ទៃក្នុងជាមួយអ្នកបញ្ជាទិញ ឬនាយកដ្ឋានបញ្ជាទិញជាដើម ដើម្បីឱ្យដឹងថាតើធាតុផ្សំ ឬសមាសធាតុនានា គឺទិញមកពីទីណា។ ប្រភពដទៃទៀតអាចមានដូចជាសវនកម្ម បណ្តឹង ប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយ និងអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាដូចជាសហជីព 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។ជាមួយអ្នកពាក់ព័ន្ធនានាតាមមធ្យោបាយពាក់ព័ន្ធ។ 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 ជាការស្តារស្ថានភាព ឱ្យត្រលប់ទៅស្ថានភាពប្រៀបបីដូចជាផលប៉ះពាល់នោះពុំបានកើតមាន។ ជាការពិតណាស់ ការងារនេះគឺស្ទើរតែពុំអាចធ្វើទៅបាន 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

នៅពេលសរុបសេចក្តីមក៖ ធាតុផ្សំសំខាន់ៗនៃនីតិវិធីត្រួតពិនិត្យភាពត្រឹមត្រូវរួមមាន៖

- HREDD គឺផ្អែកលើស្តង់ដា RBC ដែលត្រូវបានទទួលស្គាល់ជាអន្តរជាតិ ពោលគឺពុំមែនត្រូវបានទទួលស្គាល់ត្រឹមតែដោយ OECD តែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែក៏ត្រូវបានទទួលស្គាល់ដោយអង្គការសហប្រជាជាតិផងដែរ ហេតុដូច្នេះនេះគឺជាទស្សនាទានសកលដែលអាចអនុវត្តបានសម្រាប់គ្រប់ក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃអន្តរជាតិ ហេតុនេះ HREDD ក៏អាចយកទៅអនុវត្តបានសម្រាប់ក្រុមហ៊ុននានានៅក្នុងបណ្តាប្រទេសផលិតផងដែរ។
- គោលបំណងចម្បងរបស់ HREDD គឺដើម្បីទប់ស្កាត់ផលប៉ះពាល់អវិជ្ជមាន។ ជាការពិតណាស់ ការផ្តល់សំណងសម្រាប់ផលប៉ះពាល់ជាអវិជ្ជមានគឺជាធាតុផ្សំដ៏សំខាន់មួយ ប៉ុន្តែអ្វីដែលសំខាន់បំផុតនោះគឺផ្តោតលើការបង្ការទប់ស្កាត់។
- HREDD គឺផ្តោតទៅលើហានិភ័យ៖ ពុំមែនផ្តោតទៅលើហានិភ័យសម្រាប់តែក្រុមហ៊ុនតែប៉ុណ្ណោះទេ ប៉ុន្តែគឺផ្តោតលើហានិភ័យសម្រាប់អ្វីៗទាំងឡាយជុំវិញក្រុមហ៊ុន និងសម្រាប់អ្នកខាងក្រៅក្រុមហ៊ុនផងដែរ។
- HREDD គឺជាដំណើរការមួយដែលមានលក្ខណៈបត់បែន ជាបន្តបែបប្រតិកម្ម និងមានភាពបត់បែន៖ ឱ្យស្របទៅតាមបរិបទដែលក្រុមហ៊ុននោះកំពុងប្រតិបត្តិការ។
- ពេលអនុវត្ត 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 ឬសិទ្ធិសមូហភាពរបស់គាត់អាចរងការរំលោភបំពានឧទាហរណ៍ដូចជាកម្មករនិយោជិតរោងចក្រ 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**នេះហើយដែលផ្តល់ឱកាសឱ្យសហជីពអាចធានាបាននូវសុវត្ថិភាព ការងារប្រកបដោយយុត្តិធម៌សម្រាប់សមាជិករបស់ខ្លួន ព្រមទាំងធានាឱ្យបានថាក្រុមហ៊ុនទាំងអស់នៅក្នុងសង្វាក់តម្លៃទាំងមូលគោរពសិទ្ធិកម្មករនិយោជិតយ៉ាងពិតប្រាកដ។

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 ប៉ុន្តែក៏ត្រូវធ្វើឱ្យការចូលរួមទាំងនេះ

ប្រកបដោយអត្ថន័យផងដែរ។ “ប្រកបដោយអត្ថន័យ” ក្នុងបរិបទនេះមានន័យថាក្រុមហ៊ុនពុំរង់ចាំទាល់តែអ្នកពាក់ព័ន្ធរបស់សហជីពរងផលប៉ះពាល់ពីសកម្មភាពអាជីវកម្មទើបទំនាក់ទំនងទៅរកសហជីពនោះឡើយ។ ក្រុមហ៊ុនគួរផ្ដល់ព័ត៌មានប្រកបដោយតម្លាភាព និងអាចចូលទៅរកបាន ហើយភាគីទាំងអស់គួរបង្ហាញបំណងប្រាថ្នាពិតប្រាកដក្នុងការយល់អំពីគ្នាទៅវិញទៅមក (ពោលគឺត្រូវមានការប្រាស្រ័យទាក់ទងដោយបើកចំហ និងមានទៅមានមក)។ ការចូលរួមប្រកបដោយអត្ថន័យចាប់ផ្ដើមចេញពីការជឿទុកចិត្តដែលត្រូវការពេលវេលាដើម្បីស្ថាបនាឱ្យមានការជឿទុកចិត្តនេះ។ សហជីពស្ថិតក្នុងជំហរដ៏ប្រសើរដើម្បីអភិវឌ្ឍទំនាក់ទំនងគួរជាទីជឿជាក់នេះព្រោះថា សហជីពធ្លាប់បានកសាងទំនាក់ទំនងគួរជាទីទុកចិត្តបែបនេះជាមួយអ្នកដើរតួនាទីនានានៅក្នុងសង្វាក់ការផ្គត់ផ្គង់អន្តរជាតិទាំងមូល។ បន្ថែមលើនេះ សហជីពមានការចងក្រងនូវកម្រិតនីមួយៗចាប់តាំងពីថ្នាក់មូលដ្ឋានរហូតដល់ថ្នាក់អន្តរជាតិ ហើយក៏មានបទពិសោធធ្លាប់ចូលរួមជាមួយថ្នាក់គ្រប់គ្រងជាដើមផងដែរតាមរយៈកិច្ចសន្ទនាសង្គម។

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

កំណត់សម្គាល់

តួនាទីទូទៅរបស់សហជីព

១. តំណាងឱ្យនិយោជិត
   - ក. ចរចាកិច្ចព្រមព្រៀងជាមួយនិយោជកស្តីអំពីប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌនានា។ នៅពេលព្យាយាមដោះស្រាយបញ្ហាសិទ្ធិការងារ ដូចជាបញ្ហាប្រាក់បៀវត្សទាប ឬលក្ខខណ្ឌការងារគ្មានសុវត្ថិភាពជាដើម សហជីពអាចចរចាតាំងនាមឱ្យសមាជិករបស់ខ្លួន។ ការចរចាទាំងនេះអាចនាំឈានទៅដល់ CBA ដែលជាជំហានដ៏សំខាន់មួយក្នុងការធានា និងការពារសិទ្ធិរបស់កម្មករនិយោជិត។
   - ខ. ពិភាក្សាលើការផ្លាស់ប្តូរសំខាន់ៗនានានៅក្នុងកន្លែងការងារ ដូចជាក្នុងករណីមានការដាក់ឱ្យទំនេរពីការងារទ្រង់ទ្រាយធំជាដើម
   - គ. ពិភាក្សាលើកង្វល់របស់សមាជិកជាមួយនិយោជក
   - ឃ. ចូលរួមចំណែកដើម្បីអភិវឌ្ឍគោលនយោបាយផ្ទៃក្នុង នីតិវិធី និងបទប្បញ្ញត្តិនានាស្តីអំពីកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចរចាសមូហភាពក៏ដូចជាទៅលើបញ្ហាដទៃទៀតដែលប៉ះពាល់ដល់កម្មករនិយោជិត។

២. គាំទ្រនិយោជិតជាបុគ្គល
   - ក. ក្នុងករណីមានការបណ្តេញចេញ/ការរៀបចំឡើងវិញ សហជីពផ្តល់ការជួយជ្រោមជ្រែងផ្នែកច្បាប់ និងដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ដល់សមាជិក ឬថែមទាំងអាចដាក់ពាក្យបណ្តឹងទៅតាមយន្តការបណ្តឹងសារទុក្ខ
   - ខ. ផ្តោះប្តូរព័ត៌មានជាមួយនិយោជក និងស្វែងរកដំណោះស្រាយដែលអាចទៅរួចដើម្បីដោះស្រាយបណ្តឹងបុគ្គល
   - គ. អមដំណើរសមាជិកនៅក្នុងកិច្ចប្រជុំវិន័យ និងកិច្ចប្រជុំបណ្តឹងសារទុក្ខ
   - ឃ. ផ្តល់ដំបូន្មានផ្នែកច្បាប់ និងផ្នែកហិរញ្ញវត្ថុដល់សមាជិក និងផលិតផលអ្នកប្រើប្រាស់ ដូចជាការបញ្ចុះតម្លៃលើធានារ៉ាប់រងជាដើម

៣. បណ្តុះបណ្តាល និងលើកកម្ពស់ការយល់ដឹង
   - ក. ជារឿយៗ សហជីពតែងមានកម្មវិធីបណ្តុះបណ្តាលយ៉ាងទូលំទូលាយ និងមានលទ្ធភាពផ្តល់ព័ត៌មាន និងបណ្តុះបណ្តាលសមាជិករបស់ខ្លួន
   - ខ. សហជីពអាចបណ្តុះបណ្តាលអំពីវិធីប្រើប្រាស់ឧបករណ៍ការពារខ្លួន ឬអំពីវិធីចូលរួមក្នុងកិច្ចសន្ទនាសង្គមជាមួយនិយោជក
   - គ. ផ្តល់ការប្រឹក្សាយោបល់ ការចង្អុលបង្ហាញ ការគាំទ្រការបណ្តុះបណ្តាលសម្រាប់សហជីពថ្នាក់មូលដ្ឋាន (រួមទាំងការចរចាអំពីអត្រាប្រាក់ឈ្នួល)
   - ឃ. ប្រាស្រ័យទាក់ទង និងពន្យល់ប្រាប់និយោជិត និងនិយោជកអំពីភាពអនុលោមតាមច្បាប់
   - ង. បន្តផ្តល់ព័ត៌មានដល់និយោជិត និយោជក ម៉ាកយីហោស្តីអំពី CBA បទបញ្ជាផ្ទៃក្នុង និងលទ្ធផលដទៃទៀតតាមរយៈការផ្តល់ព័ត៌មានដោយផ្ទាល់ (កិច្ចប្រជុំ សន្និសីទ) ឬដោយប្រយោល (ឯកសារជាក្រដាស អ៊ិនធើណិត ការប្រាស្រ័យទាក់ទងផ្ទៃក្នុង ការប្រាស្រ័យទាក់ទងតាមមធ្យោបាយប្រព័ន្ធផ្សព្វផ្សាយសោតទស្សន៍

៤. តស៊ូមតិទៅកាន់អ្នកធ្វើការសម្រេចចិត្តនានា ដូចជារដ្ឋាភិបាល ឬក្រុមហ៊ុននានាដើម្បីឱ្យមានគុណតម្លៃសង្គម និងនិយាមនានាទាក់ទងជាមួយមនុស្ស និងការងារឈានទៅបង្កើតជាលក្ខខណ្ឌក្របខណ្ឌការងារសម្រាប់កិច្ចសន្ទនាសង្គមប្រកបដោយបរិយាបន្នព្រមទាំងធានាឱ្យមានការផ្តល់សច្ចាប័ណ 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” ជាសក្ខានុពល។
    គ. បំពេញការងារក្នុងនាមជាបណ្តាញតភ្ជាប់រវាងម៉ាកយីហោជាមួយសហគ្រាសដើម្បីឈានទៅកែលម្អកិច្ចសន្ទនាសង្គម និងការចរចាសមូហភាពដើម្បីឈានទៅកែលម្អប្រាក់ឈ្នួល និងលក្ខខណ្ឌការងារឱ្យកាន់តែប្រសើរសម្រាប់និយោជិត។
    ឃ. សម្របសម្រួលជាមួយស្ថាប័នពាក់ព័ន្ធនានាដើម្បីដោះស្រាយវិវាទ។

កំណត់សម្គាល់

ការងារក្រុម៖ ការវិភាគ SWOT

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/
- Asia Garment Hub: https://asiagarmenthub.net/themes-1/due-diligence

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